

การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2558

การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุชะฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2558

อธิคุณ สินธนาปัญญา. (2558). การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์,
อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 3) ตรวจสอบความกลมกลืนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 651 คน ได้มาด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 102 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .802 ถึง .925 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมประสิทธิ์การกระจาย ความแปร ความโค้ง สมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน t-test F-test การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง

ผลจากการวิจัยพบว่า

1) ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูและด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2) การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ค่าตอบแทน คุณลักษณะงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครูมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านคุณลักษณะงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงานส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านคุณลักษณะงานและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะงานส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยทั้งหมด ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน คุณลักษณะงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สามารถอธิบายความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครได้ ร้อยละ 90

3) การตรวจสอบความกลมกลืนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่ามีผลสอดคล้องกัน ($\chi^2 = 102.36$, $df = 106$, $P\text{-value} = 0.58$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.96$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.02$, $RMSEA = 0.00$)



THE DEVELOPMENT OF CAUSAL STRUCTURAL RELATIONSHIPS OF FACTORS
AFFECTING THE HAPPINESS AT WORK OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

AN ABSTACT
BY
ATIKHUN SINTANAPANYA



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Doctor of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
August 2015

Atikhun Sintanapanya. (2015). *The Development of Causal Structural Relationships of Factors Affecting the Happiness at Work of Teachers in Schools under the Bangkok Metropolitan Administration*. Dissertation, Ed.D. (Educational Administration).
Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee:
Lieutenant Dr. Apitee Songbundit, Dr. Rachan Boonthima,
Asst. Prof. Dr.Vira Supakit.

The objectives of the study were to: 1) study the level of happiness at work of teachers in schools under the Bangkok Metropolitan Administration; 2) study causal structural relationships of factors affecting the happiness at work of teachers in schools under the Bangkok Metropolitan Administration and; 3) investigate the correspondence of the developed causal structural relationships of factors affecting the happiness at work of teachers and the empirical data. The samples of this study consisted of 651 teachers, acquired by multi-stage and random sampling, from the teachers in schools under the Bangkok Metropolitan Administration. The research instrument for collecting empirical data was a 5-point rating scale questionnaire with 102 items. The alpha reliability of the instrument ranged from .802 to .925. Descriptive statistics used including frequency, percentage, mean, Standard Deviation, Coefficient of Variation, Skewness, Kurtosis, Pearson Correlation Coefficient, t-test, F-test, and Confirmatory factor analysis (CFA). Structural equation modeling (SEM) was used to investigate the correspondence of the developed theoretical model and the empirical data.

The results of the study were as follows.

1.The happiness at work by overall of teachers in schools under the Bangkok Metropolitan Administration was at the highest level. Considering by aspects found that Attitudes towards teacher profession and Job satisfaction were at the highest level and Life satisfaction was at the high level respectively.

2.The study on causal structural relationships of factors affecting the happiness at work of teachers in schools under the Bangkok Metropolitan Administration revealed 3 factors which directly affected the happiness at work of teachers, i.e. Wage, Job characteristics, and Interpersonal relationship; 3 factors which indirectly affected the happiness at work of teachers, at .01 level of significance, included Leadership of administrator through Job characteristics and Interpersonal relationship; Environment of workplace through Job characteristics and Interpersonal relationship; and Job characteristics through Interpersonal relationship. The Leadership of administrator, Environment of

workplace, Wage, Job characteristics, and Interpersonal relationship could explain 90 percent of the variances of the happiness at work of teachers in schools under the Bangkok Metropolitan

3. The investigation of causal structural relationships of factors affecting the happiness at work of teachers in schools under the Bangkok Metropolitan Administration with the empirical data found that they were in concordance ($\chi^2 = 102.36$, $df = 106$, P-value = 0.58, GFI = 0.99, AGFI = 0.96, CFI = 1.00, SRMR = 0.02, RMSEA = 0.00).



ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
ของ
อริคุณ สินธนาปัญญา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุष्ฎบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2558

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก

.....ประธาน

(อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

.....ที่ปรึกษาร่วม

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา)

(อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์)

.....ที่ปรึกษาร่วม

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

(อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดีจากความกรุณาและเมตตาจากท่านผู้มีพระคุณหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ บุรพคณาจารย์ทุกท่านที่เคยประสิทธิ์ประสาทวิชา พัฒนาองค์ความรู้ ตลอดจนแนะแนวทางการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับทั้งชีวิตส่วนตัว ชีวิตการทำงาน และการดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีคุณค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ซึ่งท่านทั้งสามได้ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางการศึกษาวิจัย ปรับแก้ข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ให้ปริญญานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ทำการตรวจสอบเครื่องมือทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วย ได้แก่ผู้ตรวจราชการ มาสวิล รักบ้านเกิด อาจารย์ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง และนายแพทย์ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา รวมทั้งสำนักการศึกษา และโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครที่อนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลการวิจัย ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ในการสอบปากเปล่าได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย นิธิภูหวิ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ อีกทั้ง อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ที่คอยเป็นกำลังใจและเปิดโอกาสในการเรียนรู้ให้กับผู้วิจัยตลอดมา ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสได้เรียนรู้ในสถาบันการศึกษาที่เป็นแหล่งบ่มเพาะปัญญา คุณธรรม จริยธรรมจากคณาจารย์ที่เปี่ยมไปด้วยองค์ความรู้ ความรัก และความเมตตาต่อศิษย์ นอกจากนี้ยังให้การสนับสนุนทุนเพื่อทำการวิจัย และทุนการนำเสนอผลงานวิจัยยังต่างประเทศ รวมถึงมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่ผู้วิจัยได้ใช้สถานที่ในการศึกษาหาความรู้ และฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ขอกราบขอบพระคุณนักวิชาการทุกท่านที่ผู้วิจัยได้ศึกษางาน ซึ่งผู้วิจัยถือได้ว่าเป็นลูกศิษย์ทางวิชาการของท่านเหล่านั้น ผู้วิจัยขอน้อมกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ และน้องๆ ระดับการศึกษาดุสิตบัณฑิต คณะครูโรงเรียนบางเขน (ไวสาธิตอนุสรณ์) ทุกท่านโดยเฉพาะ ดร. นักรบ หมี่แสน, อาจารย์จารุภัทร์ ไชยดิษฐ์, คุณสมภาร จันท์หอมคุณอุดมพร สวัสดิสงคราม, คุณรัชนี้ นพจิราพงษ์, คุณครูอรษา บุญญาภิสิทธิ์โสภาก็ช่วยเหลือสนับสนุนทั้งกำลังใจ กำลังใจ กำลังเวลา และกำลังความรู้ความสามารถเป็นอย่างดีตลอดมา

ท้ายที่สุดขอน้อมกราบขอบคุณคุณของมารดา บิดา และคุณยายสมพร เป้าสุวรรณชัยที่ได้อุปการะเลี้ยงดูด้วยความรัก อบรมสั่งสอนศีลธรรม จรรยาจนเติบโตใหญ่ คุณค่าและคุณประโยชน์อันได้รับจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นายอธิคุณ สินธนาปัญญา

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	8
วัตถุประสงค์การวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	9
ตัวแปรที่ศึกษา	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
สมมติฐานการวิจัย	12
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	22
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู	28
ความหมายความสุข	28
การแบ่งระดับความสุข	30
ความสุขในการทำงาน	33
การวัดความสุขในการทำงาน	66
แนวทางการเสริมสร้างความสุข	82
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	95
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	95
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	104
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	117
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน	124
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน	132
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	140
ตอนที่ 3 บริบทการบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	154

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	162
เอกสารงานวิจัยในประเทศ.....	162
เอกสารงานวิจัยต่างประเทศ.....	137
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	171
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	171
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	172
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	176
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	177
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	180
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	180
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	182
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	184
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	187
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	198
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	223
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	223
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	223
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	224
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	224
สรุปผลการวิจัย.....	225
อภิปรายผลการวิจัย.....	226
ข้อเสนอแนะ.....	242

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	246
ภาคผนวก.....	270
ภาคผนวก ก.....	271
ภาคผนวก ข.....	273
ภาคผนวก ค.....	281
ภาคผนวก ง.....	297
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	312



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย.....	75
2 สรุปแนวคิดความสุข.....	79
3 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน.....	102
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ.....	114
5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	172
6 ค่าคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย.....	176
7 ค่าเกณฑ์ดัชนีเพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุ.....	179
8 ความถี่ และร้อยละเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง.....	182
9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง.....	184
10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความสุขในการทำงานของครู....	187
11 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	192
12 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ.....	192
13 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	194
14 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	195
15 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง.....	196
16 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของระดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้านความพึงพอใจในงานจำแนกตามตำแหน่ง.....	197
17 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู กับความสุขในการทำงานของครู.....	199
18 ค่าสถิติใช้วัดความกลมกลืนของของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู (ก่อนการพัฒนา)	214
19 ค่าสถิติใช้วัดความกลมกลืนของของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู (หลังการพัฒนา)	218

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ค่าสัมประสิทธิ์ของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครู.....	220
21 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม (α)	274
22 การแสดงจำนวนตัวอย่างระดับโรงเรียน.....	282



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	21
2 องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครู.....	39
3 ผลความพึงพอใจในชีวิตของประชาชน.....	55
4 ลักษณะการวัดความสุขของ Frey; & Stutzer.....	67
5 แผนที่ความสุขโลก.....	71
6 ดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย.....	75
7 รูปแบบการจัดการองค์กรสุขภาวะโดยองค์การอนามัยโลก.....	83
8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของศิริน พงศ์มพัฒน์.....	97
9 แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู.....	104
10 แบบจำลององค์ประกอบของการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....	116
11 แบบจำลององค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	123
12 แบบจำลององค์ประกอบของค่าตอบแทน.....	131
13 สูตรคำนวณค่าคะแนนศักยภาพของแรงจูงใจของ Hackman & Oldham.....	133
14 โมเดลคุณลักษณะของงานของ Hackman & Oldham.....	134
15 แบบจำลององค์ประกอบคุณลักษณะของงาน.....	135
16 แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะงาน.....	140
17 แบบจำลององค์ประกอบของสัมพันธภาพ.....	150
18 แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพ.....	153
19 โครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	156
20 โครงสร้างส่วนราชการของสำนักงานเขต.....	157
21 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย.....	174
22 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของปัจจัยด้านการรับรู้ภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร.....	202
23 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน.....	204
24 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของปัจจัยด้านค่าตอบแทน.....	205
25 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน.....	207

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
26 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล.....	209
27 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของปัจจัยด้านความสุขในการ ทำงานของครู.....	211
28 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ก่อนการพัฒนา).....	213
29 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (หลังการพัฒนา).....	216



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความสุขเป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะเป็นความสุขรูปแบบใดก็ตาม เช่น ความสุขจากครอบครัว ความสุขจากการทำงาน ความสุขจากการพักผ่อน ความสุขจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการและแสวงหา (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2552:10) ดังนั้นศาสตร์แห่งความสุขจึงก่อกำเนิดขึ้นมา และมีความพยายามอธิบายในหลายแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นทางด้าน ปรัชญา ศาสนา ที่ได้อธิบายไว้อย่างมากมายเกี่ยวกับความสุขที่แท้จริงของมนุษย์ นั่นคืออะไร ดังนั้นจึงมีความพยายามค้นคว้าพิสูจน์จนสามารถหาข้อค้นพบเกี่ยวกับความสุขได้ เช่น งานวิจัยเกี่ยวกับคลื่นสมอง ริชาร์ด เดวิดสัน (Richard Davidson) แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซินที่ศึกษาปฏิกิริยาของคลื่นสมองที่มีความสัมพันธ์กับอารมณ์ จากการทดลองได้ข้อค้นพบอย่างชัดเจนจนสามารถพิสูจน์ได้ในเชิงประจักษ์ด้วยหลักสรีรศาสตร์ (เลয়ারด์ ริชาร์ด. 2550: 24-25) ข้อค้นพบคือสมองของมนุษย์สามารถหลั่งสารแห่งความสุขที่สารเคมีกลุ่มกระตุ้นสมาธิ ได้แก่ สารเอ็นดอร์ฟิน (Endorphins) เป็นสารเคมีทำให้เกิดความสุข อารมณ์ดี ทำให้สมองเติบโตและเรียนรู้ได้ดี สารอะซีทิลโคลีน(Acetylcholine) เป็นสารที่ช่วยในการจดจำ กระบวนการเรียนรู้ และเก็บความรู้ไว้ได้นาน สารเซโรโทนิน(Serotonin) เป็นสารควบคุมความประพฤติ การแสดงออก อารมณ์ ทำให้สมองตื่นตัว และมีความสุขซึ่งเป็นการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2556: 32-34).ความสำเร็จทางวิทยาศาสตร์นี้ได้เปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับความสุข ไม่ใช่เพียงคำพูดลอยๆและไม่มียุติวิธิต่างที่สามารถพิสูจน์ได้แต่มาจนถึงวันนี้จึงเป็นการยืนยันถึงความเป็นแก่นสารที่วัดได้ของความสุข

กระแสของโลกที่มีความตื่นตัวเกี่ยวกับความสุข และเริ่มให้ความสนใจความสุขในฐานะการพัฒนาความกินดีอยู่ดี เป็นความสุขของประชาชน นอกจากนั้นความสุขจึงได้รับการเผยแพร่อย่างกว้างขวางในหลายแง่มุม ทั้งในวงการธุรกิจที่นำเรื่องความสุขมาเป็นกลยุทธ์ทางการตลาด วงการศึกษาสถาบันการศึกษาเริ่มเปิดสอนหลักสูตร หรือวิชาเกี่ยวกับความสุขในรูปแบบต่างๆ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2547 ประเทศภูฏานได้พัฒนาดัชนีความสุข (Gross National Happiness: GNH) ขึ้นภายใต้แนวคิดที่ว่า การพัฒนาประเทศไม่ควรคำนึงถึงการพัฒนาด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว หากต้องคำนึงถึงความสุขของประชาชนในด้านจิตใจ และความสมดุลในการพัฒนาประเทศในมิติต่างๆโดยต้องมีพิจารณาจาก 4 องค์ประกอบหลักดังนี้ 1) การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมเป็นธรรม และเป็นการเติบโตอย่างยั่งยืน 2) การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 3) การรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรม 4)และการบริหารจัดการที่ดี แนวคิดของประเทศภูฏานได้ส่งผลให้นานาประเทศเริ่มหันมาให้ความสนใจกับความพยายามที่จะวัดความสุขอย่างจริงจัง (นภาพรณ พิพัฒน์. 2550: 142-146)

สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ (United Nations General Assembly) ได้มีการประชุมในวันที่ 12 กรกฎาคม ค.ศ. 2012 ได้มีมติให้ในวันที่ 20 มีนาคมของทุกปีเป็นวันความสุขของโลก (International Day of Happiness) โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ คือ 1) เพื่อเฉลิมฉลองและสร้างความตระหนักเกี่ยวกับความสุขที่เป็นเป้าหมายสากลของมวลมนุษยชาติและเป็นแรงบันดาลใจต่อการใช้ชีวิตของมนุษย์ที่ย้ำเตือนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของนโยบายสาธารณะ และ 2) เพื่อสร้างความตระหนักสร้างความเป็นธรรมและความสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจกับการพัฒนาประเทศเพื่อขจัดความยากจน สร้างความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีให้กับประชาชนทุกคน (United Nations. 2012: Online)

ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลในสภาพสังคมปัจจุบัน เพราะในช่วงวัยทำงานเราทำงานไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของแต่ละวัน ประมาณ 8 -10 ชั่วโมงหรืออาจมากกว่านั้น การสร้างเสริมความสุขจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อสภาพจิตใจและร่างกายของคนเราซึ่งทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ชนิกา ตูจินดา. 2552: ออนไลน์) นอกจากความสุขที่มีผลต่อในระดับปัจเจกบุคคลแล้วนั้น ความสุขในการทำงานยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรเพราะความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และความยั่งยืนขององค์กรอีกด้วยเพราะ การแข่งขันในปัจจุบันไม่ได้วัดกันที่ผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่ยังแข่งขันกันด้วยความสามารถในการผลิต การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการให้บริการที่เป็นเลิศแก่ลูกค้า องค์กรในระดับสากลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของความสุขในการทำงาน (กฤษดา เรืองอารีรัชต์. 2554: 26-29) เช่น สมาคมจิตวิทยาอเมริกัน (American Psychological Association) มอบรางวัลให้กับองค์กรที่มีสุขภาวะองค์กรที่ดี คือรางวัล APA's National Psychologically Healthy Workplace Award (APA Practice Organization. 2010: Online) เช่นเดียวกับ The New Economics Foundation (nef) ที่เป็นองค์กรที่ศึกษาค้นคว้าวิจัย เกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข และความก้าวหน้าในการทำงานและชีวิต โดยมีเป้าหมายที่จะเสนอแนะนโยบาย ขยายองค์ความรู้ความรู้อันเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน เป็นต้น (Shereen. 2012: Online) สอดคล้องกับ มาร์ติน, โจน และคอลแลน (Martin, Jones; & Callan. 2005: 262-289) ที่อธิบายว่าความสุขในการทำงานเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีศักยภาพให้มาร่วมงานกับองค์กร รวมถึงหลายองค์กรในไทย ได้แก่ บริษัท เอ็มเค เรสโตรองค์ ธนาคารไทยพาณิชย์ และกตธานีภูเก็ตบีช รีสอร์ท ต่างยอมรับว่าเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นด้านผลกำไร คุณภาพของสินค้าการให้บริการที่เกิดจากประสิทธิภาพของพนักงานทั้งสิ้น (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2552:7-113)

สำหรับนโยบายระดับชาติในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับความสุขนั้น ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 พ.ศ. 2506 ที่ให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจ โดยใช้จีดีพีเป็นตัววัดความก้าวหน้าของประเทศ จนกระทั่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544)ที่เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศที่มุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบ

องค์รวมและเป็นแผนพัฒนา ฉบับแรกที่ใช้กลไกทางเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือในการพัฒนาให้เกิดความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11. 2554: 2) และสืบเนื่องถึงแผนพัฒนา ฉบับที่ 10 และ แผนพัฒนา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) โดยมีเป้าหมายพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งนอกจากจีดีพีแล้วยังได้มีการสร้างดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันของสังคมไทย ที่ใช้เป็นตัวชี้วัดความสุขอย่างยั่งยืนของคนไทย (สำนักงานพัฒนาคณะกรรมการเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ. 2551:83)

จากการให้ความสำคัญกับความสุขดังกล่าวข้างต้นจึงได้เกิดมีองค์กรหลายองค์กรขับเคลื่อนในภาครัฐ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและความมั่นคงแห่งชาติ (สศช.) กรมสุขภาพจิต และ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ได้เสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เพื่อเป็นแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานที่จะส่งผลดีต่อองค์กรต่อไป (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2552: 1-14) รวมถึงสำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555: ง-ญ) ที่สำรวจความสุขและความพึงพอใจในชีวิตของคนทั่วประเทศ ปีพ.ศ. 2555 รวมถึงสถาบันทางการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน เช่น สถาบันผลิตประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ศูนย์วิจัยความสุขชุมชนที่ทำงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขหลากหลายผลงาน มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ โดยศูนย์เครือข่ายวิชาการเพื่อสังเกตการณ์และวิจัยความสุขชุมชน. (2551: 1-2) สำรวจเรื่องความสุขของคนทำงาน กับประชาชนที่มีอายุระหว่าง 18 - 60 ปีที่ทำงานในองค์กรภาครัฐกิจเขตกรุงเทพมหานคร และ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต สวนดุสิตโพลได้สำรวจความสุขจากการทำงาน ปีพ.ศ. 2555 พบว่า ความสุขที่ได้รับจากการทำงานอันดับหนึ่ง ได้แก่ ความมีน้ำใจ/การร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็น (ร้อยละ 71.43) รองลงมา คือ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี (ร้อยละ 16.71) และได้รับการยอมรับ คำชื่นชมจากผู้ใหญ่หรือเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 11.86) ตามลำดับ (ฉันทวรรัตน์ เกิดสุวรรณ 2555: ออนไลน์)

ครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบอาชีพครูต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงมีบทบาทต่อความก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติ กล่าวคือ ครูเป็นผู้สร้างพลเมืองที่ดีของประเทศ เพื่อสนองตอบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และเป็นผู้สืบทอดวัฒนธรรมอันดีงามของประเทศชาติ จากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่งให้มีการรักษาความเป็นชาติไว้อย่างมั่นคง (จอมพงศ์ มงคลวนิช. 2555:154) ครูจึงเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เกิดความเจริญงอกงามโดยสามารถสรุปบทบาทหน้าที่ของครูที่สำคัญได้ ดังนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนโดยให้เน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุก

สถานการณ์ (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ 2548:43-44) ดังนั้น ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ประเทศชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่ง ฉลาด มีศักยภาพที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ (รุ่ง แก้วแดง. 2540:134)

จากบทบาทและหน้าที่ของครูผู้สอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติ ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานและการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนมีงานวิจัยหลายฉบับที่อธิบายไว้ ดังเช่น งานวิจัยของ ธรรมนันทิกา แจ่มสว่าง (2554: 126) ที่ศึกษาเกี่ยวกับจิตวิญญาณของความเป็นครู พบว่า ความสุขใจเป็นสาเหตุของการคงอยู่ของสภาวะทางจิตและพฤติกรรมการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู สอดคล้องกับ งานวิจัยของอ้อมเดือน สดมณี ,อุษา ศรีจินดารัตน์ (2549: 65) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า ครูที่มีความสุขใจสูงพฤติกรรมการทำงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาดีกว่าครูที่มีความสุขใจต่ำกว่า เมื่อครูมีความสุขใจการทำงานจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ จุฑามาศ มุสิกเกิด (2548: 108) พบว่า ความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานและการให้ความสำคัญในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ อัจฉราพร บุญญพนิช (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษา พบว่า ความสุขเป็นปัจจัยที่ร่วมกับปัจจัยอื่นๆจะสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญดังนั้นความสุขในการทำงานนั้นสามารถอธิบายถึงพฤติกรรมการทำงานของครูได้ โดยสามารถสรุปได้ว่าครูผู้สอนที่มีความสุขในการทำงานสูงจะสามารถพยากรณ์ถึงพฤติกรรมการทำงานที่ดี หรือมีผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าครูที่มีความสุขในการทำงานที่ต่ำและ สุวดี แยมเกษร (2547: 88) พบว่าความสุขเป็นปัจจัยที่ร่วมในการทำนายพฤติกรรม การเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาและเมื่อนำมาวิเคราะห์รายปัจจัยแล้วพบว่าความสุขที่สำคัญที่สุดในการทำนายพฤติกรรมการสอนของครูทุกกลุ่มกล่าวคือเมื่อครูมีความสุขใจมากจะมีพฤติกรรมการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติสูงกว่าครูที่มีความสุขใจน้อย ซึ่งจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิจัยหลายท่านจึงเป็น การยืนยันถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานต่อพฤติกรรมทำงานและประสิทธิภาพการสอนในเชิงประจักษ์

ความสุขในการทำงานของครู เกิดจากหลากหลายองค์ประกอบที่ประกอบเข้ากันเป็นความรู้สึกในภาพรวมที่เกิดขึ้นขณะทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต เจตคติต่อวิชาชีพซึ่งมีการอธิบายเกี่ยวกับความสุขไว้ ดังเช่น ธรรมนันทิกา แจ่มสว่าง (2554: 89-91) ที่ได้อธิบายถึง ความสุขใจ คือ ความรู้สึกสบายใจ รู้สึกพึงพอใจต่อสิ่งที่ได้ประสบ เป็นความซาบซึ้งใจอันเกิดจาก การรับรู้ถึงความสุขของผู้อื่นที่ตนเองได้มีส่วนช่วยเหลือให้ประสบความสำเร็จ มีความสุข เจริญก้าวหน้า และมีความเกี่ยวข้องกับ ความภาคภูมิใจที่เป็นความรู้สึกที่ดีกับตนเองที่

สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และ บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540:196-198) ที่อธิบายว่า เมื่อครุมีความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในงานย่อมทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มีจิตวิญญาณในความเป็นครู โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ซึ่งความสุขในการทำงานของครุนั้นเกิดจากหลายปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดความสุขในการทำงานของครุที่มีได้ไม่เกิดจากเพียงปัจจัยเดียว ธร สุนทรยุทธ (2553: 180-181) ได้อธิบายถึงบทบาทของผู้บริหารที่มีบทบาทหน้าที่ในการสร้างเสริมสร้างความสุขในการทำงานว่าปัจจัยที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จสอดคล้องกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2554: 7-18) อธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้บริหารต้นแบบการสร้างความสุข การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานเช่นกัน วิชัย อุตสาหจิต (2554: 109 – 118) อธิบายถึงปัจจัยด้านลักษณะงาน รูปแบบงานที่ทำ ลักษณะงานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงานได้ เป็นปัจจัยนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน และ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมส่งผลให้รับรู้ต่อความสุขในการทำงาน และสมบัติ กุสุมาวดี (2554: 28 – 29) ได้อธิบายถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่าองค์กรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีกิจกรรม และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีมิตรสหายมีมิตรไมตรีที่ดีต่อกันจะเป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานซึ่งมีงานวิจัยหลายฉบับที่สะท้อนถึงปัจจัยในเชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานเช่น งานวิจัยของสพลกิตติ์ สังข์ทิพย์ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของครอบครัวและรองลงมา คือ ปัจจัยความสัมพันธ์กับนักเรียน เช่นเดียวกับงานวิจัยของชุมสุข สุขหิน (2553: บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยส่งเสริมความสุขด้านบวก ได้แก่ ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวม และ วันวิสา วงสาสน์ (2555: 47) ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขเชิงอัตวิสัยของครูในเขตเมืองพัทยา พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขเชิงอัตวิสัยของครูทั้งทางตรงและทางอ้อมสรุปได้ว่าเกิดขึ้นจาก 3 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้อื่นในลักษณะพึ่งตนเอง การสะท้อนคิดด้วยตนเอง และการครุ่นคิดในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นต้น

แต่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เศรษฐกิจไทยเจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องแต่ผลกระทบทางสังคม ที่ทำให้ครอบครัวและชุมชนอ่อนแอลง ย่อมกระทบต่อสภาพจิตใจของคนไทย ผู้คนประสบปัญหาความเครียดมากขึ้น ความเจ็บป่วยทางร่างกายจำนวนมากมีสาเหตุสัมพันธ์มาจากทางจิตใจและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวและชุมชนห่างเหินกันมากกว่าเดิม ปัญหาสังคม ทั้งเรื่องอาชญากรรม ยาเสพติด ต่างส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของผู้คน มีหน้าซ้ำจำนวนผู้ป่วยด้วยโรคซึมเศร้าและปัญหาทางจิตใจกลับเพิ่มมากขึ้น (ประเวช ตันติพิวัฒนสกุล, เอกอนงค์ สิตลาภินันท์.2554: 14-15) จากการสำรวจของเอแบคโพลล์ กับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เกี่ยวกับสภาพปัญหาของคนทำงานพบว่ากว่าร้อยละ 65 มีปัญหาความเครียดอันเกิดเนื่องมาจากการทำงาน และปัญหานี้ หากไม่ได้รับการแก้ไขที่ถูกต้องแล้ว

อาจก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมาอีกมากมาย ไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุ สุขภาพ หรือแม้แต่ประสิทธิภาพการทำงานลดลง (เทอดศักดิ์ เดชคง.2551:ออนไลน์) ครูเป็นอีกวิชาชีพหนึ่งที่ประสบปัญหาจากการทำงานเนื่องจากบทบาทหน้าที่ครูที่กล่าวไว้ข้างต้น ครูที่ไม่ได้ทำหน้าที่เฉพาะ การเรียนการสอน แต่ครูยังมีการงานอื่นๆ อีกหลายประการที่จะต้องรับผิดชอบ และปัจจัยอีกหลายประการ ที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เช่น 1) พฤติกรรมนักเรียนที่ครูต้องมีบทบาทหน้าที่เข้าไปแก้ปัญหาไม่ว่าจะเป็นยาเสพติด ปัญหาความก้าวร้าวต่อเพื่อนต่อครู และการชู้สาวในสถานศึกษา 2) เวลาการทำงานและภาระงานที่นอกเหนือจากการสอน 3) การขาดการสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน 4) การที่ไม่มีส่วนร่วมใน การบริหารเป็นอุปสรรคต่อการสอนของครูผู้สอน 5) ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา(ยนต์ ชุ่มจิต. 2550: 13-15). ดังนั้น สภาพปัญหาวิชาชีพครูในปัจจุบันนั้นมีความสลับซับซ้อนและรุนแรงขึ้นส่งผลกระทบต่อโดยตรงและโดยอ้อมต่อคุณภาพการจัดการการศึกษาต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งปัญหาต่างๆ ที่ล้วนส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจและขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพทั้งสิ้น (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา 2550: 2)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตได้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของครูในหัวข้อ “หัวอกครูไทย ณ วันนี้” ของครูทั่วประเทศ จำนวน 1,410 คน ระหว่างวันที่ 10 - 15 มกราคม 2553 สรุปผลได้ดังนี้ ความหนักใจของครูในวันนี้ คือ อันดับที่ 1 เงินเดือน / สวัสดิการ / ปัญหาหนี้สิน ร้อยละ (37.25) อันดับที่ 2 ภาระงานที่มากขึ้น เช่น งานเอกสาร งานวิชาการต่างๆ (ร้อยละ 25.49) อันดับที่ 3 พฤติกรรมของเด็กนักเรียนในปัจจุบัน / ไม่เชื่อฟังครู ไม่เคารพครู ไม่ตั้งใจเรียน (ร้อยละ 15.68) อันดับที่ 4 บุคลากรครูมีน้อย ไม่เพียงพอ (ร้อยละ 13.72) อันดับที่ 5 ไม่ได้มีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 7.86) (สวนดุสิตโพล: 2553: ออนไลน์). สอดคล้องกับรายงานวิจัย การติดตามสภาวะการณครูรายจังหวัด (Teacher Watch) ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเก็บข้อมูลในพื้นที่ 76 จังหวัด 175 เขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่างอยู่ระหว่าง 10,000 – 12,500 คนพบว่า สภาวะการณปัญหาของครูนั้นมีปัญหาในการทำงานในหลายด้านได้แก่ ด้านที่1 ภาระงานครู ที่ทำให้ครูหนักใจมากที่สุด คือ การทำข้อมูลรายงานของส่วนกลาง (ร้อยละ 44.50) รองลงมา คืองานธุรการ (ร้อยละ 22.30) ด้านที่ 2 หนี้สินพบว่า ครูมีหนี้สิน (มากกว่าร้อยละ 70) ด้านที่ 3 ทศนคติต่ออาชีพครู พบว่า ครูอยากเปลี่ยนอาชีพไปทำงานอื่นถึง (ร้อยละ 48.50) รวมถึงเมื่อมีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ครูมีความสนใจเข้าร่วม(ร้อยละ 61.60) ด้านที่ 4 การเรียนการสอน พบว่าครูที่มีความมั่นใจว่าตนจะสามารถสอนแบบบูรณาการ ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและทำการประเมินผลตามสภาพจริง (ร้อยละ 50) ด้านที่ 5 การบริหารจัดการพบว่าครูมีความพึงพอใจในงานของผู้บริหารมีความโปร่งใส (ร้อยละ 69.90) ส่วนในด้านที่น้อยที่สุด คือ ความสุขในการทำงานร่วมกับผู้บริหาร (ร้อยละ 57.80) ด้านที่ 6 พฤติกรรมของนักเรียน พบว่าปัญหาผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้อ่อนทำให้ครูหนักใจมากที่สุด (ร้อยละ 55.90) รองลงมาคือ ปัญหาการขาดวินัยและความรับผิดชอบ (ร้อยละ 46.10) และลำดับที่สาม คือ

ปัญหานักเรียนก้าวร้าว (ร้อยละ 22.80) ด้านที่ 7 ความสัมพันธ์ชุมชน พบว่า ครูมีประสบการณ์การทำงานในท้องถิ่น (ร้อยละ 98.70) และด้านที่ 8 การพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ปัญหาจากการฝึกอบรมที่เป็นอุปสรรคมากที่สุด คือ ระยะเวลาไม่เหมาะสม (ร้อยละ 58.60) รองลงมาปัญหาการอบรมไม่มีความเหมาะสมโดยไม่เหมาะกับการนำไปใช้จริง (ร้อยละ 42.10) (แก้วตา ไทรงาม. 2550: 72-78).

จากสภาพปัญหาของครูในภาพรวมข้างต้นสอดคล้องกับสภาพปัญหาของครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่ประสบปัญหาในการทำงานหลายประการเช่นกัน ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพปัญหาของครูสังกัดกรุงเทพมหานครมี ดังนี้ ระบบการบริหารการจัดการ และกฎระเบียบไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน โครงสร้างการบริหารงาน การกำหนดภารกิจและสายบังคับบัญชาไม่เหมาะสม ผู้บริหารระดับสำนักงานเขตไม่ให้ความสำคัญกับงานการศึกษา สภาพปัญหาของผู้เรียนขาดความพร้อมในการเรียน ครูมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอน โรงเรียนมีกิจกรรมมากเกินไป สภาพปัญหาที่เกี่ยวกับงานอาคารสถานที่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2554: 154-158) สภาพปัญหาของครูสังกัดกรุงเทพมหานครสามารถสะท้อนถึงปัญหาความสุขในการทำงานของครูโดยดูได้จากสถิติการเข้าร่วมโครงการการเกษียณอายุก่อนกำหนดของครูสังกัดกรุงเทพมหานครในระยะเวลาสองปีติดต่อกันได้แก่ ปีพ.ศ. 2555 และปีพ.ศ. 2556 พบว่าในปีงบประมาณ 2555 มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการการเกษียณอายุก่อนกำหนด ตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 14 คน ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 22 คน และตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 340 คน รวมทั้งสิ้นในปีงบประมาณ 2555 จำนวน 376 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. 2554:1-74) และในปีงบประมาณ 2556 ตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 8 คน ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 19 คน และตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 213 คน รวมทั้งสิ้นในปีงบประมาณ 2556 จำนวน 240 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. 2555: 1-35) เมื่อรวมทั้ง 2 ปีงบประมาณสำนักงานในตำแหน่งครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการการเกษียณอายุก่อนกำหนดมีจำนวนถึง 589 คน

สภาพปัญหาความสุขในการทำงานของครูนั้นเกิดจากหลากหลายปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพทำงานของครูซึ่งอาจเกิดจากทั้งปัจจัยภายในจิตใจของตัวครู และปัจจัยทางสังคมก็ตาม ซึ่งมีงานวิจัยหลายงานวิจัยที่ได้ศึกษาถึงสภาพปัญหา และความสุขในการทำงาน เช่น สุรศักดิ์ อัครอารีสุข (2544: 92-94) พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพคู่ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ ความภูมิใจในตนเอง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในห้องเรียน สัมพันธภาพครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพครูกับนักเรียน เบญจมาภรณ์ เสนารัตน์ (2549: 94) พบว่า ตัวแปรปัจจัยส่งผลต่อความท้าทายในการปฏิบัติงานทั้งสามด้าน คือ ตัวแปรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ตัวแปรด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และตัวแปรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

จากแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของความสุขในการทำงานและสภาพปัญหาของครูที่เกิดจากหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน รวมทั้งความสำคัญความจำเป็นในเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และแนวคิดในเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาความอยู่ดีมีสุขของประชาชน และแนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในแง่มุมต่างๆ จึงสามารถสรุปได้ว่าความสุขในการทำงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆทั้งปัจจัยที่ส่งผลทางตรง หรือ ปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อม ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และนำปัจจัยที่เป็นสาเหตุต่างๆเหล่านั้นนำไปเพื่อพัฒนาเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับใด
2. โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครประกอบด้วยปัจจัยใดบ้างและมีโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอย่างไร
3. โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
- 3 เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญและประโยชน์ทั้งทางด้านวิชาการ นโยบายกับหน่วยงานดังนี้

1. ผลงานวิจัยทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครสามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

2. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงองค์ประกอบและโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครูที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร รวมถึงสามารถประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายในด้านการบริหารจัดการต่อไป

3. หน่วยงานทั้งสถานศึกษาภาครัฐสามารถนำผลงานวิจัยเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตออกเป็น 2 ประเด็น คือขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากร คือ ครูผู้สอนสังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มเขต ได้แก่ กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ กลุ่มกรุงเทพมหานครตะวันออก และ กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ และกลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน 437 โรงเรียน จำนวน 13,779 คน (สำนักการศึกษา. 2555: 11) ทั้งนี้โดยใช้หลักการกำหนดกลุ่มตัวอย่างการเพื่อให้เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างกับตัวแปรสังเกตในโมเดลต่อการวิเคราะห์ข้อมูลจะต้องมี สัดส่วน 10-20: 1 (Schumacker; & Lomax 1996: 20) ดังนั้นในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 690 คน ด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

ตัวแปรที่วิจัย

1 ตัวแปรภายนอก (exogenous variables)

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

- 1.1.1 ความฉลาด
- 1.1.2 ความสามารถในการปรับตัว
- 1.1.3 ความสามารถในการบริหาร
- 1.1.4 ความริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.1.5 ความอดทน อุตสาหะ
- 1.1.6 ความมั่นคงทางอารมณ์

1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- 1.2.1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ
- 1.2.2 สภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงาน
- 1.2.3 สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ

1.3 ค่าตอบแทน

1.3.1 เงินเดือน

1.3.2 ค่าตอบแทนพิเศษ

1.3.3 สวัสดิการ

2 ตัวแปรภายใน (endogenous variables)

2.1 คุณลักษณะงาน

2.1.1 ความหลากหลายของงาน

2.1.2 ความเด่นชัดของงาน

2.1.3 ความสำคัญของงาน

2.1.4 ความอิสระของงาน

2.1.5 ผลป้อนกลับของงาน

2.2 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

2.2.1 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร

2.2.2 สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู

2.2.3 สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

2.3 ความสุขในการทำงานของครู

2.3.1. ความพึงพอใจในงาน

2.3.2. ความพึงพอใจในชีวิต

2.3.3. เจตคติต่อวิชาชีพครู

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน นโยบายต่างๆ และงานวิจัยจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกับความสุขในการทำงาน เพื่อพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข (2543: 55-56) ได้อธิบายถึงความสุข ประกอบด้วย 1) ความภาคภูมิใจในตนเอง 2) ความพึงพอใจในชีวิต 3) ความสงบภายในใจ, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2551:12) ได้เสนอองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 1) สุขภาพดี 2) น้ำใจงาม 3) สังคมดี 4) ผ่อนคลาย 5) หาความรู้ 6) ทางสงบ 7) ปลอดภัย 8) ครอบครัวดี, ไชย ณ พล (2543: 31-36) อธิบายโครงสร้างและองค์ประกอบของความสุข 1) ความพอดี 2) สภาพแวดล้อมที่ดี 3) การบริหารอารมณ์ 4) การเป็นอยู่ที่ดีมีทรัพย์ที่จำเป็น 5) มีระบบป้องกันความทุกข์ 6) ความสัมพันธ์ที่ดี 7) การคิดเชิงยุทธวิธี 8) สุขภาพที่ดี,

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2555: 85) 1) สุขภาพ 2) ขอบงานที่ทำ 3) รู้เป้าหมาย 4) การให้ความหมายงานที่ทำ 5) ความสามารถ 6) เรียนรู้งาน 7) เตรียมตัวให้พร้อม 8) ทำงานเป็นทีม 9) การสอนงาน 10) ทำงานที่มีคุณค่า, จุฑามาศ แก้วพิจิตร (2554 : 64 – 65) ได้ศึกษาจากกระบวนการสร้างสุขในการทำงานจาก 103 องค์กร และได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานเป็นโมเดล “เป็น” “อยู่” “คือ” ดังนี้ 1) “เป็น” หมายถึง เป็นตัวตนที่แท้จริง เป็นสุขทางใจ เป็นคนได้ทำงานตามศักยภาพและเป็นคนทีครอบครัว สังคม ชุมชนพอใจ 2) “อยู่” หมายถึง อยู่ดีกินดี อยู่ด้วยความชอบอยู่ในองค์กรที่ดีมีผู้นำ และเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีอาชีพที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ 3) “คือ” หมายถึง ผลงานขององค์กรเป็นความหวังขององค์กร และภาพลักษณ์ขององค์กร วาร์ (Warr 1990: 200) ได้เสนอถึงความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรื่นรมย์ในงาน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน ไลบอมเมอร์สกี เชลดอน และชเคด (Lyubomirsky; Sheldon; & Schkade 2005:115) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานเชิงอัตวิสัย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) อารมณ์ทางบวกเกิดบ่อยครั้ง 2) ความพึงพอใจในชีวิตสูง 3) อารมณ์ลบเกิดน้อยครั้ง เบน-ซาฮา เทล.(2554: 144-145) ได้อธิบายเกี่ยวกับความสุขในการทำงานมีองค์ประกอบดังนี้ 1) การให้ความหมายในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน 3) จุดแข็งในการทำงาน, ไดเนอร์ อี. (Diener. 2003: online) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความพึงพอใจในงาน 3) อารมณ์ทางบวก 4) อารมณ์ทางลบ จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้นำเสนอเกี่ยวกับความสุขในการทำงานผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และสามารถจัดองค์ประกอบของความสุขในการทำงานได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต และ เจตคติต่อวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ปรากฏว่ามีความหลากหลายแหล่งข้อมูลทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วทำการสังเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2554) ได้อธิบายเกี่ยวกับดัชนีสุขภาวะระดับองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยส่งผลต่อสุขภาวะของคนในองค์กร 5 มิติ ประกอบด้วย 1) การจัดการ 2) บรรยากาศในองค์กร 3) กระบวนการสร้างสุขในองค์กร 4) สุขภาพกายและสุขภาพใจ 5) ผลลัพธ์องค์กร สอดคล้องกับ นพดล กรรณิกา (2551) สสำรวจประเมินความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปีจำนวน 2,023 คน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมี 10 ด้าน ดังนี้ 1) ความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้า 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) หัวหน้างานที่รายงานตรงไปตรงมา 4) สุขภาพกาย 5) สุขภาพใจ อารมณ์ และความรู้สึกทั่ว ๆ 6) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 7) บริษัท นโยบาย ผลิผล 8) การใช้เวลา การจัดแบ่งเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 9) การส่งเสริมการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว 10) ธรรมชาติภาพ และ ความรับผิดชอบต่อสังคม วิชัย อุตสาหจิต (2554: 109 – 118) ได้เสนอถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข

ในการทำงานประกอบด้วย 7 ปัจจัย ดังนี้ 1) พื้นฐานความคิด ทศนคติ ปัญญาและการฝึกฝน 2) ลักษณะงาน 3) หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่นๆ 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) รูปแบบการใช้ชีวิต 6) ครอบครัว 7) สังคม สถานการณ์ปัจจัยแวดล้อม สมบัติ กุสุมาลี (2554) เสนอถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ความใส่ใจปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต 2) บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน 3) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี 4) ความมีจริยธรรมการดำเนินชีวิต สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555: 13-22) ได้สำรวจเกี่ยวกับความสุขและความพึงพอใจในชีวิตเกี่ยวกับการทำงานมีปัจจัยที่สำคัญเกี่ยวข้องกับการทำงานดังนี้ 1) ทำงานตรงกับสิ่งที่ต้องการ 2) มีสวัสดิการที่ดี 3) มีความมั่นคงในอาชีพ 4) มีความก้าวหน้าในการทำงาน 5) มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี 6) มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน 7) มีค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสม 8) มีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม 9) มีโอกาสทำงานในท้องถิ่นของตน 10) ใช้เวลาในการเดินทางจากบ้านถึงโรงเรียนที่เหมาะสม Chiumento (2007) ได้สรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขและไม่มีความสุขในที่ทำงานดังนี้ 1) เพื่อนร่วมงานที่ดี 2) งานที่มีความสนุก 3) มีหัวหน้าที่ดี 4) มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต 5) มีลักษณะงานที่หลากหลาย 6) มีความเชื่อในงานที่ทำเป็นที่คุ้มค่า 7) มีความรู้สึกทำงานสร้างความแตกต่าง 8) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ประสบความสำเร็จ 9) การได้รับการยอมรับในความสำเร็จ 10) เงินเดือนที่มีความก้าวหน้า เคิร์น และโค (Kerns; & Ko 2010: 7) ได้เสนอในงานวิจัย แบ่งดัชนีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) ลักษณะงาน 2) ความสัมพันธ์ในการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวจึงได้ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย 5 ปัจจัยดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ค่าตอบแทน 4) ลักษณะงาน 5) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสร้างอำนาจหรืออิทธิพลเหนือทศนคติและพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามที่ต้องการเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งในการจัดองค์ประกอบของปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ พบว่า องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์ประกอบที่ 1 ความฉลาด สอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศ วะสี (2540: 1) อธิบายถึงความฉลาดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำกล่าวคือผู้นำตามธรรมชาติจะเป็นคนฉลาดเสมอ เช่นเดียวกับ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 91-92) ที่อธิบายว่าผู้นำจะต้องเป็นผู้มีปฏิภาณไหวพริบดี สามารถตัดสินใจเฉพาะหน้าได้ และสร้างความสามัคคีให้แก่กลุ่มได้ สอดคล้องกับทัศนคติ (2542: 66) และพรนพ พุกกะพันธ์ (2544: 22-23) ความเฉลียวฉลาด ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถทางด้านสติปัญญาและคุณภาพทางสมอง ซึ่งเป็น

สิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำ คนที่มีความเฉลียวฉลาดย่อมโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ง่ายมีความรู้ความสามารถ รวมถึงสงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545: 131) เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547: 63-64) และ นิตย สัมมาพันธ์ (2546: 35-36) ที่ได้อธิบายลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีมีสติปัญญาความฉลาด นอกจากนั้น กวี วงศ์พุ่ม (2550: 117-123) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ ของผู้นำแบ่งออกเป็น 1) ด้านเชาวน์ปัญญา 2) ระดับความรู้ 3) ความแม่นยำในการตัดสินใจ 4) ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา อนิวัช แก้วจำนง (2550:193-194) อธิบายถึงคุณลักษณะความเป็นผู้นำว่าจะต้องมีความฉลาดและมีไหวพริบปฏิภาณ กล่าวคือ ผู้นำต้องมีความฉลาด และมีไหวพริบปฏิภาณที่ดีสามารถใช้ความฉลาดที่มีทำประโยชน์ให้กับองค์กรและบุคคลอื่น องค์กรประกอบที่ 2 ความสามารถในการปรับตัว สอดคล้องกับแนวคิดของพงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 91-92) ได้อธิบายว่าบุคคลที่จะเป็นผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวดีกว่าบุคคลทั่วไป เพราะผู้ที่สามารถปรับตัวได้ ย่อมเป็นผู้ที่มีความสุข มีสุขภาพจิตดี และย่อมเป็นผู้ที่อำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่มได้มากกว่าผู้อื่น สอดคล้องกับทัศนาศาสตร (2542: 66) ที่อธิบายว่าผู้นำจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ดี เช่นเดียวกับพรนพ พุกกะพันธ์ (2544: 22-23) ที่อธิบายว่าผู้นำต้องสามารถเข้ากับคนได้เป็นอย่างดีรวมถึง สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2554: ออนไลน์)ที่อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ต้องเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากผู้นำต้องทำงานกับคน หากผู้นำสามารถระจอกใจคนทำงานได้ ลูกน้องก็มักจะทำงานเต็มที่ การมีมนุษยสัมพันธ์จะทำให้ผู้นำเป็นที่ เคารพรัก ศรัทธา เชื่อถือของผู้อื่น สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545: 131) ผู้นำต้องสามารถเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมและปรับตัวเข้ากับสังคมได้ นิตย สัมมาพันธ์ (2546: 35-36) และกวี วงศ์พุ่ม (2550: 117-123) ที่อธิบายว่าผู้นำจะต้องมีความยืดหยุ่น ปรับตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับนักคิดจากต่างประเทศ ได้แก่ เดวิส (Davis. 1982: 103 -104) และยูเคิล (Yukl 2002: 184-191) ที่อธิบายสอดคล้องกันว่าผู้นำจะต้องมีทัศนคติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพราะผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องอาศัยบุคคลอื่นๆไม่ว่าเป็น เพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความเข้าใจ และพัฒนาให้มีทักษะทางด้านสังคม และมนุษยสัมพันธ์ให้สูงขึ้น องค์กรประกอบที่ 3 ความสามารถในการบริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของพรนพ พุกกะพันธ์ (2544: 22-23)ที่อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำว่าจะมีประสบการณ์ในการปกครองบังคับบัญชาเป็นอย่างดี เช่นเดียวกับสงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545 : 131) ที่อธิบายถึงบุคคลที่จะเป็นผู้นำจะต้องมีความสำเร็จในด้านวิชาการ และด้านบริหาร นิตย สัมมาพันธ์ (2546: 35-36), เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547: 63-64) ที่อธิบายว่าผู้นำจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหาร เป็นผู้มีความสามารถและศิลปะในการสั่งงาน นอกจากนั้นกวี วงศ์พุ่ม (2550:117-123) ได้อธิบายถึงความสามารถในการบริหารงานบริหารเป็นงานที่ใช้ศิลปะ แต่ละคนไม่สามารถใช้ได้ทัดเทียมกันด้วยข้อจำกัดต่างๆ การศึกษาเล่าเรียนก็เป็นส่วนประกอบในการบริหารได้บ้างเช่นกัน องค์กรประกอบที่ 4 ความริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของทัศนาศาสตร (2542: 66) สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545: 131) นิตย สัมมาพันธ์ (2546: 35-36)ที่มีความเห็นสอดคล้องว่าผู้นำจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงกวี วงศ์พุ่ม (2550: 117-123) ที่อธิบายถึง

ความคิดสร้างสรรค์กับผู้นำที่ถือเป็นพรสวรรค์ของคนเราอย่างหนึ่งที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ แล้วคิดออกมาเป็นรูปธรรม องค์ประกอบที่ 5 ความอดทน อุตสาหะ สอดคล้องกับแนวคิดของทัตนา แสงศักดิ์ (2542:66), สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545: 131) และนิตย สัมมาพันธ์ (2546: 35-36) ที่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าผู้นำจะมีความรับผิดชอบและมีความอดทน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เช่นเดียวกับกวี วงศ์พุ่ม (2550: 117-123) ที่อธิบายถึงผู้นำกับความอุตสาหะพยายาม ว่าความอดทนของแต่ละบุคคลที่ จะพยายามฟันฝ่าอุปสรรคนานาประการ อนิวัช แก้วจำนง (2550:193-194) ได้ให้ความสำคัญกับความอดทนของผู้นำกล่าวคือผู้นำจำเป็นต้องอดทนเพราะเกิดจากอำนาจที่ได้รับแบบอัตโนมัติจากตำแหน่งหน้าที่ผู้นำต้องแสดงให้เห็นที่ประจักษ์แท้จริงว่าสามารถทนต่อความยากลำบากได้เป็นในแนวทางเดียวกับ สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2554: ออนไลน์) ที่อธิบายถึงงานของผู้นำมักเป็นงานที่หนักกว่าผู้ตามเนื่องจากต้องมีความรับผิดชอบต่องาน ต่อองค์กรยิ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ต้องรับภาระที่หนักขึ้น องค์ประกอบที่ 6 ความมั่นคงทางอารมณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของกวี วงศ์พุ่ม (2550: 117-123) ที่อธิบายถึงว่าผู้นำจะต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ กล่าวคือแต่ละคนจะมีนิสัยทางด้านความคงที่ของอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ได้มากน้อยเพียงใด ความเป็นตัวของตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ ตามสภาพสังคม และวัฒนธรรม สอดคล้องกับเดวิส (Davis. 1982: 103 -104) ที่อธิบายถึงว่าผู้นำจะต้องมีการมีวุฒิภาวะทางสังคม กล่าวคือ ผู้นำจะมีความรอบรู้อย่างกว้างขวางและมีความมั่นคงทางอารมณ์ รวมถึงดิกแมน (สุนทร โคตรบรรเทา 2551:26-27 อ้างอิงจาก Digman 1990: 417- 440) และยูเคิล (Yukl 2002: 184-191) ที่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าผู้นำจะมีความมั่นคงทางอารมณ์ กล่าวคือ การเป็นคนที่มีจิตใจเยือกเย็น ควบคุมอารมณ์ได้ จากแนวคิดของนักวิชาการที่อธิบายข้างต้นสามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความฉลาด 2) ความสามารถในการปรับตัว 3) ความสามารถในการบริหาร 4) ความริเริ่มสร้างสรรค์ 5) ความมั่นคงทางอารมณ์ 6) ความอดทน อุตสาหะ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญมากที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้ที่บังคับบัญชา และมีบทบาทหลักในการกำหนดแนวทางในการบริหารงานต่าง ๆ หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำคงจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ยาก ซึ่งภาวะผู้นำที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน ทร สุนทรยุทธ (2553: 180-181) ได้อธิบายถึงบทบาทของผู้บริหารที่จะต้องทำหน้าที่ในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานที่จะปัจจัยที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การบริหาร คน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจูงใจพนักงาน ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์จะต้องพยายามพัฒนาองค์กรให้มีบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข ดังนี้ 1) การสร้างศรัทธาต่อความสุข 2) เปิดโลกทัศน์ความสุข 3) เปิดโอกาสในการพัฒนาองค์ประกอบของความสุข 4) ประสานงานในการสร้างความสุข 5) สร้างดัชนีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553: 153) ที่ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้นำและการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวรส ประเทืองชัยศรี (2552) ที่ได้ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอย่างของผู้นำหัวหน้างานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก แต่ชุมชน สุขหิ้น (2552) พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารส่งผลกับความสุขในการทำงานทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ขึ้นอยู่กับลักษณะพฤติกรรมของผู้นำ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำยังมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา ผกาณรินทร์ (2544) พบว่า นโยบายของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ร่วมทำนายสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ฟิลิปและบีเดรียน (Phillips; & Bedeian 1994: Abstract) พบว่า ความสัมพันธ์แบบเปิดจะส่งผลต่อเจตคติทางบวกของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งในแง่ความแนบแน่นของความสัมพันธ์และความคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม, ไมเลส (Mireles, 2004) ผลจากการพยากรณ์ตัวแปรที่ได้จากการวิจัยค่านิยมของสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมถึงปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ ทองคำ (2549) พบว่า บรรยากาศองค์กรแวดล้อมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของครู และเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของครูปฐมวัยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 59.29 เดือนเพ็ญ สุขสมาน (2549) พบว่า ปัจจัยด้าน เจตคติต่อวิชาชีพครู ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และวัฒนธรรมของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มั่นสนันท์ หัตถศักดิ์; นงลักษณ์ วิรัชชัย และสำเนาวิชกรศิลป์ (2552) ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพส่งผลต่อคุณลักษณะงานหลักโดยส่งอิทธิพลเป็นปริมาณ .56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ชัยวัฒน์ เล็กอุณินันท์ (2554) พบว่าตัวแปรที่เป็นสาเหตุที่ส่งผลโดยรวมต่อการจัดประสบการณ์มากที่สุดได้แก่ เจตคติต่อการจัดประสบการณ์ รองลงมา คุณลักษณะของครู บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร และตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงมากที่สุด คุณลักษณะของครู วัชรลี ล้ออุทัย (2554) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในภาพรวมได้แก่ ลักษณะด้านกายภาพ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานทั้งที่เป็นในเชิงกายภาพ และในเชิงนามธรรม จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในการจัดองค์ประกอบของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานองค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของพงศ์ หรดาล. (2540: 247-265) บุญมัน ธนาสุวัฒน์ (2553: 37-40) สิริอร วิชชาวุธ (2553: 171-214), ชูชัย สมितिไกร (2554: 336-340) และชัลท์ และ ชัลท์ (Schultz; & Schultz 2001) ที่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ เป็นสิ่งต่างๆ ในบริเวณที่

ทำงาน ได้แก่ ลักษณะอาคาร สถานที่ การออกแบบห้องทำงาน สภาพห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิ และความชื้น ระดับเสียงรบกวน สี การให้แสงสว่างดนตรี โต๊ะทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ที่จอดรถของบริษัท รวมไปถึง การออกแบบพื้นที่ทำงาน การจัดวางองค์ประกอบแต่ละส่วนในพื้นที่ด้านหน้าของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม องค์ประกอบที่ 2 สภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ พงศ์ หรดาล. (2540: 247-265) ที่อธิบายถึงสภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงานเป็นสภาวะการแบ่งเวลาในการทำงานตามความเหมาะสม มีหลายลักษณะ เช่น ทำงานเป็นกะทำงานครบ 80 ชั่วโมง การทำงานแบบยืดหยุ่น การทำงานในเวลาปกติ การทำงานล่วงเวลา เช่นเดียวกับสิริอร วิชชาวุธ (2553:171-214), ชูชัย สมิทธิไกร(2554:336-340)ที่อธิบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงานที่มี 2 ลักษณะ 1)ทำงานยืดหยุ่นได้ 2) เวลาการทำงานตายตัว รวมถึงซัลท์ และซัลท์ (Schultz; & Schultz 2001) ว่าสภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงานเป็น ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาการหยุดพัก การทำงานเป็นกะ การทำงานล่วงเวลา ซึ่งบางที่จะกำหนดให้พนักงานทำงานช่วงใดช่วงหนึ่งอย่างถาวรขณะที่บางบริษัทจะหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน พนักงานที่ทำงานช่วงเย็นหรือตลอดช่วงกลางคืนจะได้รับค่าจ้างพิเศษ องค์ประกอบที่ 3 สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ พงศ์ หรดาล. (2540: 247-265) ที่อธิบายถึงสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ ได้แก่ ความเหนื่อยล้า เป็นการเปลี่ยนแปลงทางสภาพร่างกายที่ได้กระทำสิ่งใดผ่านไปมีสาเหตุมาจากการใช้พลังมากเกินไปหรือเกิดจากสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ เช่น แสงไฟไม่เพียงพอ อากาศร้อน การทำงานซ้ำซาก สามารถแบ่งเป็น 2 ลักษณะ เหนื่อยล้าทางกายและทางใจ สอดคล้องกับ สิริอร วิชชาวุธ (2553: 171-214) และซัลท์ และซัลท์ (Schultz; & Schultz 2001) อธิบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกและพฤติกรรมแตกต่างกันออกไปสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความรู้สึกมี 2 ลักษณะ คือ ความเบื่อหน่าย และความเหนื่อยล้า จากแนวคิดของนักวิชาการที่อธิบายข้างต้นสามารถสรุปองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ
- 2) สภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงาน
- 3) สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อมากปัจจัยหนึ่งต่อความสุขในการทำงานเพราะหากมีสภาพแวดล้อมที่ดี สะดวกสบาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย บรรยากาศที่ทำให้รู้สึกอบอุ่นย่อมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2546) พบว่าสภาพแวดล้อมด้านกายภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขสอดคล้องกับ งานวิจัยของรัชนี้ หาญสมสกุล. (2550) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานความสัมพันธ์กันทางบวก ($r = .61$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานและยังเป็นปัจจัยที่สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานส่วนงานวิจัยของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า สภาพแวดล้อมในการ

ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน นิสารัตน์ ไวยเจริญ (2553:124-129) ศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .475$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ($Beta = .236$) และด้านกายภาพในการทำงาน ($Beta = .095$) เป็นปัจจัยร่วมทำนายความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สพลกิตต์ สังข์ทิพย์ (2553:88) พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโดยมีค่าอิทธิพล .402 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอภิชาติ ภูพานิช (2551) ซึ่งผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นดัชนีชี้วัดความสุขในการทำงาน Golden & Wiens –Tuers (2005) พบว่า สภาพแวดล้อมด้านโครงสร้างเวลาในการทำงานในด้านการทำงานนอกเวลามีความสัมพันธ์กับความสุขในเชิงลบ นอกจากนั้นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านคุณลักษณะงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภิญโญ มนุสศิลป์ (2551) พบว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์การจะส่งผลปัจจัยด้านบริบทขององค์การส่งผลต่อคุณลักษณะงานด้วยค่าอิทธิพล .64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และทวนทะนง มากศรี (2553) พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งอิทธิพลทางบวก 1.21 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ส่งผลทางลบ-.046 และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรส่งอิทธิพลทางลบ -.99 ขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอกส่งอิทธิพลทางบวก .19 ส่วนสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรจะส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ส่งผ่านไปยังพฤติกรรมการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

คำตอบแทน

คำตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์อื่น เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในการจัดองค์ประกอบของปัจจัยด้านคำตอบแทนผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ มาทิสและแจ๊คสัน (เรื่องวิทยะ เกษสุวรรณ 2545: 9: อ้างอิงจาก Mathis; & Jackson 1999) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของคำตอบแทนเฉพาะทางการเงินประกอบด้วย 1) คำตอบแทนหลัก (base pay) ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน โดยส่วนใหญ่คิดเป็นชั่วโมง หรือเงินเดือน ซึ่งดูจากลักษณะงาน 2) คำตอบแทนผันแปร (variable pay) ได้แก่ คำตอบแทนจูงใจที่เป็นตัวเงินโดยตรงอีกประการหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับผลงานของพนักงาน เช่น โบนัส คำตอบแทนจูงใจต่างๆ 3) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit) เป็นคำตอบแทนทางอ้อมที่ได้รับที่สามารถจับต้องได้ เช่น การประกันสุขภาพ การจ่ายเงินให้ในวันหยุด หรือ บำนาญตอนเกษียณ ซึ่งเป็นการตอบแทนในฐานะที่เป็นสมาชิกที่ดี ในทางวิชาการ รวมไปถึงผลประโยชน์ และการบริการ ค่าจากเงินเดือนเพิ่ม และยังมีรางวัลทางอ้อมที่นอกเหนือค่าจ้างเงินเดือน บางที่เรียกว่า ผลประโยชน์ คำตอบแทนเสริม สำหรับบุคคลทั่วไปมักเรียกว่า สวัสดิการ

สอดคล้องกับ พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2554: 362-363) และคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของค่าตอบแทนว่ามี 3 องค์ประกอบเช่นกันดังนี้ 1) ค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary) หมายถึงค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุกเดือน 2) ค่าจูงใจ (Wage Incentive) หมายถึงค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เป็นพิเศษเพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง 3) ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit) หมายถึง ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนและ ค่าจูงใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. มปป : ออนไลน์) จากแนวคิดของนักวิชาการที่อธิบายข้างต้นสามารถสรุปองค์ประกอบของปัจจัยด้านค่าตอบแทน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) เงินเดือน 2) ค่าจูงใจ และ 3) ประโยชน์เกื้อกูล

ค่าตอบแทนจึงเป็นหนึ่งสิ่งที่สร้างแรงกระตุ้น และแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนเองได้ทำ เพราะรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน หากลองสังเกตองค์กรที่มีสวัสดิการที่ดี มีค่าตอบแทนสูง บุคลากรมักจะมี ความพึงพอใจในการทำงาน ทุ่มเทในการทำงาน แม้จะต้องทำงานที่หนัก เพราะเล็งเห็นถึงความคุ้มค่าที่จะทำงานให้กับองค์กร ค่าตอบแทนจึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความสุขในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) ผลการวิจัย พบว่าค่าตอบแทนเป็นดัชนีชี้วัดตัวหนึ่งของความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของปิยวรรณ มาศผล (2554) พบว่า ค่าตอบแทนที่แตกต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สิริธร แซ่ฉั่ว (2553) พบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความสุขรวมถึง เบญจวรรณ มัลย์รุ่งสกุล (2552: 80-81) ที่อธิบายว่า ค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานและเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้

คุณลักษณะงาน

คุณลักษณะงานเป็นการออกแบบงานที่เน้นคุณลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในการจัดองค์ประกอบของปัจจัยด้านค่าตอบแทน ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีของ Hackman and Oldham (1980: 77-91) ซึ่งได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีคุณลักษณะงานที่จะส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยมีคุณลักษณะงานประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความหลากหลายของงานเป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานหรือในการทำกิจกรรมหลายด้านเพื่อให้งานนั้นสำเร็จบรรลุเป้าหมาย 2) ความเด่นชัดของงาน เป็นระดับที่เปิดโอกาสให้ที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ ด้วยตนเองจึงทำให้ทราบกระบวนการและรับรู้ถึงเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงานเป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานทราบว่างานนั้นมีความสำคัญและจะมีผลกระทบของงานที่มีต่อผู้อื่น หรือ

องค์กร 4) ความอิสระของงานเป็นระดับของเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระในการทำงานเริ่มตั้งแต่การวางแผน การคิดวิเคราะห์งาน การบริหารงาน การจัดตารางการทำงานด้วยตนเองทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่องานสูงมากขึ้น 5) ผลป้อนกลับของงานเป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลโดยตรงชัดเจนและถูกต้องเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพวกเขา เพื่อทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนซึ่งผลป้อนกลับของงานมีได้ทั้งในทางบวกและทางลบ

คุณลักษณะเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานเพราะเมื่อบุคลากรสามารถทำงานที่มีหลากหลาย มีความอิสระของงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็น สามารถควบคุมขั้นตอนการทำงานของตนเองได้ ได้รับผลตอบกลับจากการทำงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พร้อมทั้งจะพัฒนาการทำงานในส่วนที่ตนได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เพราะเล็งเห็นว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร คุณลักษณะงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัชชลด รอดเที่ยง (2550) ผลงานวิจัย พบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานและเป็นตัวแปรสำคัญที่ร่วมทำนายความสุขในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) คุณลักษณะงานเป็นปัจจัยร่วมกันกับปัจจัยอื่นๆทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 41 เช่นเดียวกับ ชุมสุข สุขหิน (2552) พบว่า คุณลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นๆทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 20.5 รวมถึง หัตยา ศรีวงษ์ (2554) พบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานและเป็นตัวแปรหนึ่งที่ร่วมทำนายความสุขในการทำงานได้ แต่รัชนิวรรณ ช่างทำร่อน (2550) กลับมีผลงานวิจัยที่แตกต่างออกไปซึ่งพบว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสุขในการทำงาน ส่วนในด้านการจัด

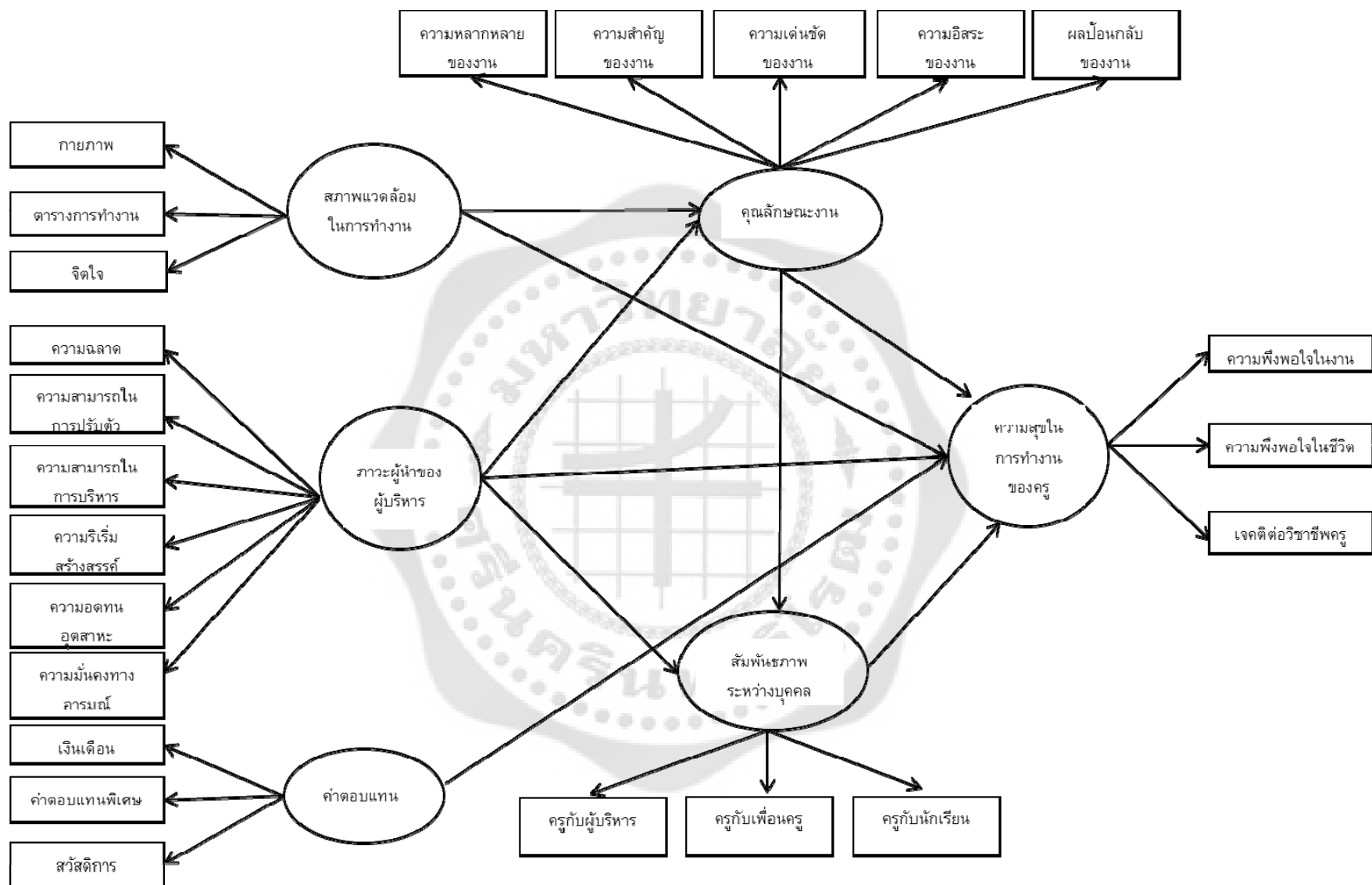
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

สัมพันธภาพเป็นการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลสองคนขึ้นไป ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทำความรู้จักโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะต่างๆทั้งด้านกาย วาจา ใจ ในเชิงบวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในโรงเรียน สัมพันธภาพในการทำงานของครูสามารถแยกองค์ประกอบได้ 3 ด้าน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนที่เป็นไปตามมิติของการจัดการศึกษา ในสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นผู้จัดการภายในโรงเรียนโดยมิติที่สำคัญในการจัดการศึกษาในสถานศึกษามี ดังนี้ 1) ผู้บริหาร 2) ครู และ 3) ผู้เรียน (สมาน อัสวภูมิ 2551: 27) สอดคล้องกับพวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2543: 63) ได้อธิบายถึงสภาพการบริหาร และการวางแผนในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบพื้นฐานทางการศึกษาและพลวัตรในการจัดการศึกษาที่เกี่ยวกับตัวบุคคลว่ามีองค์ประกอบสำคัญในการจัดการศึกษา ได้แก่ ผู้เรียน ครู และผู้บริหาร และ วัฒนา ครุสวัสดิ์ (2544: 90) ได้อธิบายว่า สัมพันธภาพในการทำงานของครูเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานของครูนั้นจะเกิดขึ้นด้วย สัมพันธภาพจาก 3 ฝ่าย

ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ซึ่งสัมพันธภาพทั้งสามประเภทจะแตกต่างกันออกไป จากแนวคิดของนักวิชาการที่อธิบายข้างต้นสามารถสรุปองค์ประกอบของปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สัมพันธภาพระหว่างครู กับผู้บริหาร 2) สัมพันธภาพระหว่างครู กับเพื่อนครู และ 3) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

สัมพันธภาพเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากกับความสุขในการทำงานเพราะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่งความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน สามารถไว้วางใจที่จะปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีผู้บริหารที่เข้าใจ มีความเป็นกันเอง มีลูกศิษย์ที่เคารพนับถือในตัวท่านไว้วางใจท่าน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ผลงานวิจัยพบว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขใน การทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของชุมสุข สุขหิน (2552) และ เบญจวรรณ มัลย์รุ่งสกุล (2552) พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่ร่วมกับปัจจัยอื่นๆทำนายความสุขในการทำงานได้ นอกจากนี้ อภิชาติ ภูพานิช (2551) ได้ศึกษาดัชนีความสุขในการทำงานพบว่าสัมพันธภาพเป็นดัชนีชี้วัดของความสุขในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของอารดา บุญเลิศ (2552) ที่วิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานซึ่งสัมพันธภาพเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของความสุขในการทำงานรวมทั้งงานวิจัยของรพีพล จิตตะวิกุล (2552) สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ผลงานวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และวันวิสา วงสาสน์ (2555: 47) ผลการศึกษา พบว่า สัมพันธภาพกับผู้อื่นในลักษณะพึ่งตนเองส่งผลทางบวกกับความสุขเชิงอัตวิสัย นอกจากนี้ สพลกิตต์ สังข์ทิพย์ (2553) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สัมพันธภาพในโรงเรียนทั้งความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับนักเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกและเป็นปัจจัยที่ร่วมทำนายความสุขในการทำงานของครูได้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่จะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงการจัดองค์ประกอบของปัจจัยต่างๆ ซึ่งสามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดการพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน คุณลักษณะงานสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

1.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลทางตรงไปยังความสุขในการทำงานของครู และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะงานไปยังความสุขในการทำงานของครู

1.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงไปยังความสุขในการทำงาน และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน และปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลไปยังความสุขในการทำงานของครู

1.3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครู

1.4 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครู และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

1.5 ปัจจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครู

2. โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1. ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกในทางบวก ความพอใจ ความชื่นชอบของครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีต่อการทำงานของตนที่กระทำอยู่ อันเกิดจากการตอบสนองต่อสถานการณ์ในการทำงานหรือประสบการณ์การทำงานอันเป็นผลมาจากการทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในงาน 2) ความพึงพอใจในชีวิต 3) เจตคติต่อวิชาชีพครู

1.1 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน เป็นผลรวมของประสบการณ์ของการทำงานซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ในด้านความถนัด ความคาดหวังต่อลักษณะงาน ความชื่นชอบในหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องทำให้สำเร็จลุล่วง ความหวังในการบริหารจัดการภายในความก้าวหน้าในวิชาชีพ และความมั่นคงของวิชาชีพ

1.2 ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ความรู้สึกของครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีต่อการดำรงชีวิตเป็นผลรวมของประสบการณ์ที่เกิดจากการตอบสนองความคาดหวังส่วนบุคคลต่อการดำรงชีวิต ในด้านชีวิตครอบครัว ด้านสุขภาพ ด้านสภาพทางเศรษฐกิจส่วนบุคคล ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพักผ่อนหย่อนใจ

1.3. เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกของครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีต่อการประกอบวิชาชีพครู ความอันเกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์จากการทำงาน ในด้านความคิดที่มีต่อวิชาชีพครู ความรู้สึกเห็นคุณค่าความสำคัญเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู และการมีแนวโน้มการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดีต่อการประกอบวิชาชีพครู

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสร้างอำนาจหรืออิทธิพลเหนือทัศนคติและพฤติกรรมบุคคลอื่นเพื่อให้ปฏิบัติตามที่ต้องการเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายประกอบด้วย

2.1 ความฉลาด หมายถึง การรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีต่อความสามารถของผู้บริหารทางด้านสติปัญญา มีความรอบรู้ วิเคราะห์ ปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนและมีไหวพริบ ปฏิภาณที่ดีสามารถใช้ความฉลาดที่มีทำประโยชน์ให้กับองค์กรและบุคคลอื่น

2.2 ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง การรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีต่อความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นไปตามความต้องการของตัวเอง ในสภาพแวดล้อมใหม่ๆหรือแตกต่างไปจากเดิม ให้สามารถอยู่ร่วม หรือเข้ากับผู้อื่นได้

2.3 ความสามารถในการบริหาร หมายถึง การรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีต่อความสามารถของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ทักษะประสบการณ์ที่จะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

2.4 ความริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีต่อความสามารถของผู้บริหารในการคิดและการสร้างสิ่งใหม่ที่แตกต่างไป หลายแง่หลายมุมจากเดิมที่มีคุณค่า และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

2.5 ความอดทน อุตสาหะ หมายถึง การรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีต่อความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความพยายาม บากบั่นแม้ได้รับความยากลำบากหรืออุปสรรคก็ไม่ย่อท้อต่อการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ สมบูรณ์ตามเป้าหมาย

2.6 ความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง การรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีต่อความสามารถของผู้บริหารในการควบคุมอารมณ์ให้มีความคงที่โดยใช้สติเพื่อให้สามารถควบคุมตนเองทั้งด้านจิตใจและร่างกาย

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของครูสังกัดกรุงเทพมหานครในสถานที่ทำงานทั้งที่เป็นในด้านกายภาพ และ ในเชิงนามธรรม จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ประกอบด้วย

3.1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง การรับรู้ถึงสิ่งที่อยู่รอบตัวของครูสังกัด กรุงเทพมหานครในการทำงานทั้งที่มนุษย์สร้างขึ้น และที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติโดยมีลักษณะในเชิงรูปธรรม

3.2 สภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของครูสังกัด กรุงเทพมหานครถึงโครงสร้างด้านเวลาการทำงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน

3.3 สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ หมายถึง สภาวะแวดล้อมทางจิตใจที่ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดและสุขภาพจิตของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความเบื่อหน่าย และความเหนื่อยล้า

4. ค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ถึงค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งที่เป็นในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์อื่น เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

4.1 เงินเดือน หมายถึง การรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานครถึงค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุกเดือน

4.2 ค่าตอบแทนพิเศษ หมายถึง การรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานครถึงค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เป็นเงินโบนัสพิเศษเพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

4.3 สวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานครถึงค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนเป็นการจูงใจขององค์กรที่จัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. คุณลักษณะงาน หมายถึง การออกแบบงานที่เน้นการผู้ปฏิบัติงานของครูสังกัด กรุงเทพมหานครที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

5.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง ระดับที่ครูสังกัดกรุงเทพมหานครต้องใช้ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานหรือในการทำกิจกรรมหลายด้านเพื่อให้งานนั้นสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

5.2 ความเด่นชัดของงาน หมายถึง ระดับที่เปิดโอกาสให้ครูสังกัดกรุงเทพมหานครได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ ด้วยตนเองจึงทำให้ทราบกระบวนการและรับรู้ถึงเอกลักษณ์ของงาน

5.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง ระดับที่ครูสังกัดกรุงเทพมหานครทราบว่างานนั้นมี ความสำคัญและจะมีผลกระทบของงานที่มีต่อผู้อื่น หรือองค์กร

5.4 ความอิสระของงาน หมายถึง ระดับที่เปิดโอกาสให้ครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีอิสระในการทำงานเริ่มตั้งแต่การวางแผน การคิดวิเคราะห์งาน การบริหารงาน การจัดตารางการทำงาน ด้วยตนเองทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่องานสูงมากขึ้น

5.5 ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง ระดับที่ครูสังกัดกรุงเทพมหานครได้รับข้อมูลโดยตรง ชัดเจนและถูกต้องเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพวกเขา เพื่อทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนซึ่งผลป้อนกลับของงานมีได้ทั้งในทางบวกและทางลบ

6. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานครถึงการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกับระหว่างกันอันเกิดจากการปฏิสัมพันธ์กัน และมีการการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะต่างๆทั้งด้านกาย วาจา ใจ ในเชิงบวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในโรงเรียน ประกอบด้วย

6.1 สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารทั้งทางด้านกาย วาจา ใจที่เกิดขึ้นในโรงเรียนระหว่างครู กับผู้บริหารสถานศึกษา

6.2 สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารทั้งทางด้านกาย วาจา ใจที่เกิดขึ้นในโรงเรียนระหว่างครู กับเพื่อนครูด้วยกัน

6.3 สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารทั้งทางด้านกาย วาจา ใจที่เกิดขึ้นในโรงเรียนระหว่างครูและนักเรียน

7. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอน ประกอบด้วย ตำแหน่ง 1) ครูผู้ช่วย 2) ครูคศ.1 3) ครูวิทยฐานะชำนาญการ 4) ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 5) ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และ 6) ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

8. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง สถานศึกษาที่มีพื้นที่อยู่ภายในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานเขต และอยู่ภายใต้นโยบายและการกำกับของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมีบทบาทในการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานมีจำนวน 437 โรงเรียน

9. เพศ หมายถึง ลักษณะทางเพศของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) เพศชาย 2) เพศหญิง

10. อายุ หมายถึง ระยะเวลาของครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีชีวิตอยู่นับเวลาเป็นปีตั้งแต่เวลาเกิดจนถึงเวลาตอบแบบสอบถาม เรื่อง การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิง แบ่งเป็น 4 ช่วงอายุ ได้แก่ 1) อายุต่ำกว่า 30 2) อายุ 31 ถึง 40 3) อายุ 41 ถึง 50 และ 4) อายุ 50 ขึ้นไป

11. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการครองคู่ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) โสด 2) สมรส

12. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 3) ปริญญาโท 4) ปริญญาเอก

13. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผล หมายถึง ลักษณะของตัวแปรตั้งแต่สองตัวขึ้นไปมีความเกี่ยวข้องกับความสุในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครในลักษณะที่ตัวแปรหนึ่งเป็นสาเหตุของการเกิดขึ้นของอีกตัวแปรหนึ่งกล่าวคือ หากตัวแปรหนึ่งมีค่าที่แปรเปลี่ยนไปก็จะทำให้ค่าของตัวแปรหนึ่งแปรเปลี่ยนตามไปด้วย

14. การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หมายถึง การสร้างโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นตรงตามทฤษฎีและงานวิจัยของความสุขในการทำงานและของกลุ่มตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูที่มีลักษณะที่มีความเกี่ยวข้องกันในเชิงตัวแปรเหตุและตัวแปรผล โดยลักษณะของตัวแปรมี 2 ลักษณะ คือ ตัวแปรที่สังเกตได้กับตัวแปรแฝง และลักษณะของโมเดลโครงสร้างมี 2 ลักษณะ คือ โมเดลการวัดกับโมเดลโครงสร้างซึ่งจะใช้เทคนิคทางสถิติในการทดสอบ และประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร และทำการปรับปรุงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุให้เกิดความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ให้มากที่สุด

15. การตรวจสอบความกลมกลืน หมายถึง การประเมินความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูที่เกิดจากการสร้างขึ้นตามทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลในเชิงประจักษ์



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู

- 1.1 ความหมายความสุข
- 1.2 การแบ่งระดับความสุข
- 1.3 ความสุขในการทำงาน
- 1.4 การวัดความสุขในการทำงาน
- 1.5 แนวทางการเสริมสร้างความสุข

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

- 2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน
- 2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน
- 2.6 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ตอนที่ 3 บริบทการบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 เอกสารงานวิจัยในประเทศ
- 4.2 เอกสารงานวิจัยต่างประเทศ

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1.1 ความหมายความสุข

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขมีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความสนใจในฐานะสื่อยอดปรารถนาของมนุษย์จึงทำให้เกิดการนิยามความหมายความสุขและองค์ประกอบของความสุขที่มีหลากหลายแง่มุมทั้งที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันออกไปซึ่งกลุ่มนักปรัชญาเป็นกลุ่มแรกๆที่พยายามแสวงหาแก่นสารแห่งความสุข

การวิเคราะห์กระบวนการทัศน์ปรัชญาของความสุขจึงเกิดขึ้นหลายกระบวนการทัศน์โดยผ่านตามฐานคิดแห่งความเชื่อได้แบ่งแยกความสุขได้ 5 ลักษณะตามฐานของกระบวนการทัศน์แห่งความเชื่อดังนี้ (สิริกร อมฤตวาริน และกิริติ บุญเจือ 2558: 531)

1) ผู้ที่เชื่อในกระบวนการทัศน์ดีกดำบรรพ์จะมีโนทัศน์ว่าความสุขที่แท้จริงเกิดจากความต้องการของสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เบื้องบนที่จะดลบันดาลให้เกิดขึ้น

2) ผู้เชื่อในกระบวนการทัศน์โบราณ เชื่อว่าความสุขที่แท้จริงย่อมเกิดจากการเรียนรู้กฎเกณฑ์ต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 6 สำนักวิชา ได้แก่ ลัทธิโซฟิสต์ (sophism) รตินิยม (hedonism) ลัทธิเอพิคิวเรียน (Epicurianism) กลุ่มไซนิค (Cynicism) กลุ่มสโตอิก (stoicism) กลุ่มปัญญานิยม (intellectualism) สอดคล้องกับนภากาศ พิพัฒน์ (2550: 41-42; อ้างอิงจาก Aristippus 435-365 BC) ที่อธิบายถึงความสุขในมุมมองของนักปรัชญามักจะมีความเกี่ยวข้องกับทางจริยศาสตร์ ตลอดจนการแสวงหาคคุณค่า โดยในยุคแรกเริ่มความสุขเริ่มต้นเมื่อ 300 ปีก่อนคริสตกาล มีนักปรัชญากลุ่มหนึ่งที่เรียกว่า กลุ่มสุขนิยม (Hedonism) ที่ถือว่าความสุขสบายเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในที่มนุษย์มุ่งแสวงหา ไม่มีอะไรอีกแล้วนอกจากนี้ที่มนุษย์ต้องการ การกระทำทุกอย่างในชีวิตประจำวันเพื่อความสุขสบายโดยแนวคิด สุขนิยมแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด ดังนี้ แนวคิดแรก ได้มีแนวคิดที่ว่าความสุขสบาย คือ สิ่งเดียวที่มนุษย์ควรแสวงหาโดยนักปรัชญาผู้ให้กำเนิดคือ อาริสติปปุส และให้ความหมาย ความสุขสบาย หมายถึง ความสุขทางกาย หรือ ความสุขทางประสาทสัมผัส สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่น่าพึงปรารถนา ที่มีค่ามากกว่าความสุขทางใจแนวคิดที่สอง ได้มีแนวคิดที่ว่าชีวิตที่ดีคือชีวิตที่มีความสุข ณ ปัจจุบัน ต้องมีความสุขระยะยาว โดยมีความสุขทุกข์น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งเป็นการแสวงหาความสุขส่วนตัว ผู้ให้กำเนิดคนแรก คือ เอพิคิวรัส และให้ความหมาย ความสุขมีสองประการ หมายถึง ความสุขจากการสัมผัสทางกาย และความสุขที่เกิดจากความสงบทางใจ ความสุขทางใจมีความสำคัญมากกว่าทางกายเพราะบริสุทธิ์กว่า

3) ผู้ที่เชื่อในกระบวนการทัศน์ยุคกลางจะมีโนทัศน์ว่าความสุขที่แท้จริงจะมีเพียงในโลกหลังความตาย เป็นความสุขที่เกิดจากการอุทิศสิ่งต่างๆในโลกปัจจุบันเพื่อให้ได้ความสุขที่แท้จริงในโลกหน้า

4) ผู้ที่เชื่อในกระบวนการทัศน์นยุคจะมีโนทัศน์ว่าความสุขที่แท้จริงสามารถสร้างได้ในโลกนี้ ด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์โดยสำนักคิดสำคัญคือ ลัทธิประโยชน์นิยม (utilitarianism) ที่จะมุ่งเน้นการสร้างความสุขให้กับคนจำนวนมากเป็นความสุขทางสังคม

นอกจากนั้นยังมีกลุ่มนักคิดบางกลุ่มที่นิยามความสุขมุ่งเน้นไปยังการประเมินสภาพความสุขของชีวิต และบางกลุ่มที่มุ่งเน้นความสุขที่มีความสัมพันธ์กับอารมณ์ ความรู้สึกเป็นสำคัญ โดยในกลุ่มที่มุ่งเน้นถึงการประเมินสภาพความสุขมีความสุขมีผู้ให้ความหมายไว้ เช่น อภิชัย มงคล และ คณะ (2550: ออนไลน์) นิยามความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข มีศักยภาพที่เป็นสุข อันเป็นผลมาจากความสามารถในการจัดการในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพความดีงามในจิตใจ ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปความสุขกับสุขภาพจิตตามบริบทสังคมไทยถือว่าเป็นเรื่องเดียวกัน สอดคล้องกับเบน-ซาฮา เทล.(2554: 60) นิยามความสุข หมายถึง ประสบการณ์ในภาพรวมของความพอใจและความหมาย คนที่มีความสุขจะมีอารมณ์แจ่มใสและมองว่าตัวเองเปี่ยมไปด้วยความหมาย ไม่ใช่เป็นช่วงเวลาใดหนึ่งแต่เป็นภาพรวมของชีวิต รวมถึง ชิน และจอห์นสัน (Diener.2009: 13 citing Shin and Johnson. 1978: 478) ที่ได้ให้ความหมาย ความสุข หมายถึง การประเมินในภาพรวมของบุคคลของคุณภาพชีวิตซึ่งขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของตัวบุคคล ส่วนในกลุ่มที่นิยามความสุขมีความสัมพันธ์กับอารมณ์ความรู้สึก เช่น ดาลาย ลามะ (Dalai Lama:1998: 188) ให้ความหมาย ความสุข หมายถึง เป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการตอบสนองกับสภาพแวดล้อม สถานการณ์ต่างๆที่ผ่านเข้ามากระทบกับจิตใจ ถือว่าเป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์เช่นเดียวกับธรรมชาติ (2553: 173) ให้ความเห็นที่สอดคล้องว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่ดี สนุกสนานกับชีวิตและต้องการให้ความรู้สึกนั้นคงอยู่รวมถึงมอริส และ มาอิสโต(Morris; & Maisto 2001: 413) ที่นิยามความสุข หมายถึง ความผาสุกทางใจหรือเป็นความผาสุกเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-Being) ประกอบไปด้วยอารมณ์ทางบวกที่มีมากกว่าอารมณ์ทางลบ และความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตทั้งหมดโดยภาพรวม อีกทั้งไลบอมเมอร์สกี คิง และไดเนอร์ (Lyubomirsky; King; & Diener. 2005: 804) ที่ได้ให้ความหมายว่าความสุข (Happiness) เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ (Frequent Positive Affect) เช่น มีความปิติ ยินดี มีความสนใจและความภูมิใจ มีอารมณ์ในด้านลบน้อย เช่น ความโศกเศร้า ความกังวล ความโกรธ โดยครอบคลุมถึงความพึงพอใจในชีวิต การรู้คุณค่าของชีวิตต่อความรู้สึกช่วงขณะของความพึงพอใจ และเป็นผลมาจากการได้รับการจัดหาให้จากผู้อื่น

จากความหมายนักวิชาการ นักคิด นักทฤษฎี ดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ ความรู้สึกสมหวัง สมปรารถนาตามความต้องการ ซึ่งจัดเป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากการประเมินสภาวะการณ์ ประสบการณ์ของชีวิต อาจเกิดในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งหรือเป็นการประเมินภาพรวมของชีวิต จะส่งผลให้เกิดความปลอดโปร่ง สบายกาย และสบายใจ

1.2 การแบ่งระดับความสุข

พระราชวรมนี. (2518: 120) ปัจจุบันพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ให้แนวคิดที่ว่าความสุขว่าพระพุทธเจ้าทรงจำแนกความสุขไว้หลายแบบหลายประการ พอจำแนกได้ 2 ลักษณะ ดังนี้1) โลภียสุข ความสุขวิสัยของโลก เป็นความสุขที่เกิดจากความสุขกาย สบายใจ เป็นความสุข

ในกามมรณ ความสุขรูปฌาน และอรุณฌาน เป็นความสุขที่ยังมีความทุกข์ปะปนอยู่จึงไม่ใช่ความสุขที่แท้จริง 2) โลกุตตรสุข หรือนิพพานสุข ความสุขที่เกิดจากการดับกิเลส หรือ ดับความทุกข์ เป็นสภาวะที่ปราศจากตัณหา เป็นภาวะสมบูรณ์ในตนเอง เป็นความดีสูงสุด เป็นภาวะความสุขที่สูงที่สุด และยังได้อธิบายเพิ่มเติมถึงความสุขในเชิงศาสนาพุทธ หมายถึง การดับอวิชชา หรือ การดับกิเลส หรือ การดับทุกข์ ทั้ง 3 นัยนี้เป็นเป้าหมายอันสูงสุด คือ ความสุข หรือ ความสิ้นทุกข์ ความสุขมีความสำคัญมากในการปฏิบัติธรรมทางพุทธศาสนาอธิบายว่า พุทธจริยธรรม ไม่แยกไม่ต่างกับความสุข โดยความสุขสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับใหญ่ๆดังนี้

1) กามสุข คือ สุขเนื่องจาก กาม โดยหัวข้อแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ วัตถุกาม (วัตถุอันที่นำใคร่ สิ่งที่ยากได้) และกิลีสกาม (ความอยากได้ที่เป็นตัวกิเลส ความพอใจ)

2) ฌานสุข คือ ความสุขเนื่องจาก ฌาน แบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ

2.1 สุขในรูปฌาน เนื่องจากรูปฌาน 4 ชั้น

2.2 สุขในอรุณฌาน เนื่องจากอรุณฌาน 4 ชั้น

3) นิพพานสุข สุขเนื่องด้วยนิพพาน เป็นความสุขที่เกิดจากภาวะไร้ตัณหา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) 2545: 529-556).

นอกจากนั้นพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสุขของบุคคลเพื่อความเข้าใจมากยิ่งขึ้นโดยความสุขระดับบุคคลแบ่งออกได้เป็น 5 ชั้นได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 คือ ความสุขจากการเสวยวัตถุ หรือ สิ่งบำรุงบำเรอภายนอกที่นำมาปรนเปรอ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ของเรา ข้อนี้เป็นความสุขสามัญที่ทุกคนในโลกปรารถนาอันมาก ความสุขประเภทนี้ขึ้นต่อสิ่งภายนอก เพราะว่าเป็นวัตถุ หรือ อามิสภายนอก เมื่อเป็นสิ่งภายนอกอยู่นอกตัว ก็ต้องหา ต้องเอา เพราะฉะนั้นสภาพจิตของคนที่ต้องการความสุขประเภทนี้จึงเต็มไปด้วยความคิดที่จะได้จะเอา แล้วก็ต้องหา และดิ้นรนทะยานไป เมื่อได้มาก ก็มีสุขมาก แล้วก็เพลิดเพลินไปกับความสุขเหล่านั้น

ขั้นที่ 2 ความสุขจากการให้ พอเจริญคุณธรรม เช่น มีเมตตากรุณา มีศรัทธา เราก็มีความสุขเพิ่มขึ้นอีกประเภทหนึ่ง แต่ก่อนนี้ชีวิตเคยต้องได้วัตถุมาเสวยต้องได้ ต้องเอา เมื่อได้จึงมีความสุข

ขั้นที่ 3 ความสุขเกิดจากการดำเนินชีวิตถูกต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติ ไม่หลงอยู่ในโลกของสมมติ สามารถเข้าถึงความจริงของธรรมชาติ จึงสามารถหาความสุขจากการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องตามความเป็นจริงของธรรมชาติได้เสมอ

ขั้นที่ 4 ความสุขจากความสามารถปรุงแต่ง คนเรามีความสามารถในการปรุงแต่งโดยเรารู้จักใช้ความสามารถในการปรุงแต่งแทนที่จะปรุงทุกข์ ก็ปรุงสุข เก็บเอาแต่อารมณ์ที่ดีมาปรุงแต่งใจให้สบาย

ขั้นที่ 5 สุดท้าย ความสุขเหนือการปรุงแต่ง คราวนี้ไม่ต้องปรุงแต่ง คืออยู่ด้วยปัญญา ที่รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิต การเข้าถึงความจริงด้วยปัญญาเห็นแจ้ง ทำให้วางจิตวางใจลงตัวสนิทสบาย กับทุกสิ่งทุกอย่าง อยู่อย่างผู้เฒ่าชรา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) 2548-141-150)

พุทธทาสภิกขุ. (2542: 28) ได้อธิบายเกี่ยวกับความสุขว่าสามารถแบ่งได้ 3 ระดับ ได้แก่

1) สุขเพราะไม่เบียดเบียน เป็นความสุขที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสังคม หรือของหมู่คณะถ้าไม่เบียดเบียนก็จะเป็นสุข หรือไม่เห็นแก่ตัว

2) สุขเพราะอยู่เหนืออำนาจกาย หรือเป็นความสุขเพราะอยู่เหนือกิเลสที่จะมากระทบตัวเรา เป็นความรัก ความหลงใหลในสิ่งต่าง ๆ หรือการกำหนดยินดี อารมณ์ที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นกามอย่างหนึ่งในการหลงใหลทั้งตัวบุคคล วัตถุก่อให้เกิดความทุกข์ได้ทั้งนั้น

3) สุขเพราะละตัวเสียได้ เพราะถ้าละเรื่องนี้ได้ก็จะไม่ยึดมั่นถือมั่นว่า ตัวกู-ของกู อยากจะเห็นผู้อื่น สิ่งสำคัญที่สุดใน 3 ข้อนี้คือ การไม่มีตัวกู ของกู ถ้าคิดได้เสียแต่แรกก็就不用เบียดเบียนใคร และก็จะไม่เห็นแก่ตัว

ไชย ณ พล (2543: 23-25) ได้จำแนกระดับของความสุขตามพัฒนาการ ดังนี้

1) ความสุขอันอ้างอิง เป็นความสุขที่ต้องอาศัย การมี การเป็น เพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้น เช่น ต้องมีความรัก ต้องมีทรัพย์ ต้องมีตำแหน่ง ต้องได้รับการยอมรับ จึงเป็นสุข เป็นความสุขที่จัดว่าคุณภาพต่ำ

2) ความสุขอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพิง เป็นความสุขในใจตน เช่น ความสุขในสติ สมาธิ ปัญญา คุณค่าความดีในตน เป็นความสุขที่ไม่อิงจากสิ่งภายนอกมีความมั่นคงสูงกว่า ความแปรปรวนน้อยกว่าเป็นความสุขชั้นดี

3) ความสุขบริสุทธิ์ ไร้ขอบเขต เป็นความสุขแห่งจิตใจที่ใส บริสุทธิ์ ไร้มลทิน ปราศจากกิเลสสาเหตุของความทุกข์ เป็นความสุขที่สมบูรณ์ที่สุดเท่าที่ชีวิตจิตใจพึงมีได้

วิจิตร บุญยะโหดระ. (2554: 56-58) ได้อธิบายเกี่ยวกับระดับของความสุข แบ่งได้ 7 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 คือ ระดับความขาดแคลน หมายถึง การเอาตัวรอด เพื่อเติมเต็มการขาดแคลนของตนเองคนเรามีความสุขกับความขาดแคลนมากกว่าความเหลือเฟือ ด้วยความขาดแคลนจึงทำให้คนรู้สึกถึงคุณค่า

ระดับที่ 2-4 คือ ระดับยอมรับ มีความสุขที่ได้ใช้อำนาจในการควบคุม คนเรายังมีความสุขกับการได้บงการมากกว่าการได้ครอบครอง ระดับการยอมรับสามารถแบ่งได้ 3 ระดับ คือ การยอมรับของครอบครัวและสังคม การยอมรับในตนเอง และการเปลี่ยนแปลงตัวเอง

ระดับที่ 5 การแสวงกิจกรรมและงานทำ คือ การแสวงหาความหมายชีวิต

ระดับที่ 6 การสร้างความแตกต่าง คือ การที่เรามีความพร้อมในชีวิตประจำวัน

ระดับที่ 7 การให้ผู้อื่น คือ ความสุขที่ได้แบ่งปัน จากการตรวจสอบคลื่นมองพบว่า

การทำให้คนอื่นมีความสุขนั้น ตัวเราเองก็สามารถหลั่งสารความสุขออกมาได้เช่นกันและหลั่งออกมาในระดับสูง

สปีทเซอร์ (Spitzer1999: Online) ได้อธิบายเกี่ยวกับ ความสุข ไว้ในบทความ เรื่อง The Four Levels of Happiness ว่าความสุขนั้นมี อยู่ 4 ระดับด้วยกัน

1 ความสุขจากสิ่งของ (laetus) หมายถึง ความสุขที่ได้จากการตอบสนองสิ่งที่ต้องการเป็น ความสุขที่เกิดจากปัจจัยภายนอกและเกิดเพียงชั่วคราว ไม่สะท้อนความสุขทั้งหมดของชีวิต

2 ความสุขในเชิงเปรียบเทียบ (felix) หมายถึง ความสุขที่ได้จากการเปรียบเทียบ การแข่งขันกับผู้อื่น เป็นการวัดความสุขระหว่างบุคคล ความสุขประเภทนี้ไม่มีความแน่นอนเพราะ หากเปรียบเทียบแล้วตนด้อยกว่าย่อมเกิดความรู้สึกไม่พอใจ ล้มเหลว

3 ความสุขที่เกิดจากความดี (Beatitudo) หมายถึง ความสุขที่ได้เห็นผู้อื่นกระทำความดี รวมถึงตนเองได้กระทำความดีเพื่อผู้อื่น เป็นความสุขที่เกิดจากแบ่งปัน ช่วยเหลือ

4: ความสุขที่ยกระดับขึ้น (Sublime Beatitudo) หมายถึง ความสุขที่สมบูรณ์ เป็นความรู้สึกที่เต็มไปด้วยความดี ความสวยงาม ความจริง และความรัก การกระทำต่างๆเกิดจากจิตใจที่บริสุทธิ์

จากความหมายนักวิชาการ นักคิด นักทฤษฎี ดังกล่าวสามารถ แบ่งระดับความสุข ได้ 4 ระดับ ดังนี้ ระดับที่ 1 ความสุขอันเกิดจากการเสพวัตถุ ระดับที่ 2 ความสุขอันเกิดจากการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องและมีศีลธรรม ระดับที่ 3 ความสุขอันเกิดจากการยกระดับทางจิต ระดับที่ 4 ความสุขอันเกิดจากการบรรลุธรรม

1.3 ความสุขในการทำงาน

1.3.1 ความหมายความสุขในการทำงาน

ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความสะอาดสบายต่างๆ ดังนั้น บุคคลจึงต้องทำงานเพื่อแสวงหาปัจจัยต่างๆให้กับชีวิตของตนเองและครอบครัวและในขณะเดียวกันชีวิตของการทำงานในองค์กรนั้นแต่ละบุคคลก็ยังมีความต้องการความสุขในขณะทำงานอีกด้วย ความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องหนึ่งที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิต เพราะผู้คนส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่กับการทำงานในแต่ละวันเป็นจำนวนมากอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นกิจกรรมหลักของชีวิต จากความสำคัญดังกล่าวจึงมีนักคิด นักวิชาการให้ความสนใจในประเด็นของความสุขในการทำงานและให้ความหมายหลากหลายดังนี้

พวงเพ็ญ ชุณหปราณ (2549: 36) ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง การมีอิสระ การมีความรู้และการมีคุณงามความดี ความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและองค์กรซึ่งมีส่วนอย่างมากที่จะทำให้บุคลากรเกิดความสุข มีสุขภาพดี และมีผลิตผลที่สูง

พุทธทาสภิกขุ. (2550: 23-24). ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง เป็นความพึงพอใจในงานซึ่งจะเกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง ทำอย่างถูกต้อง เป็นความถูกต้อง คือ ไม่ทำร้ายใคร เป็นประโยชน์กับทุกฝ่าย

สมคิด อิศระวัฒน์. (2551: 43). ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง การได้รับสิ่งที่ตนปรารถนา การมีงานทำ มีความเจริญก้าวหน้า งานได้รับการยอมรับและยกย่อง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามโอกาสและขีดความสามารถของตน

กนกพร นิตยัณธิพฤทธิ; และณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2553: 21) ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์ปรารถนาอย่าไม่ต้องสงสัย และมุ่งแสวงสิ่งต่างๆไม่ว่าเป็นความมั่นคงในการงานและการเงิน การยอมรับในสังคม ความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลรอบข้าง เพราะต้องการความสุข

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2555: 82) ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ตัวบุคคลพึงมีเพื่อทำให้ชีวิตมีคุณค่าและสอดคล้องกับงานที่ทำ

แมนเนียน. (Manion 2003: 652) ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการทำงานของตนเอง การสร้างสรรค์ผลงาน การประสบความสำเร็จจากการทำงาน โดยมีการแสดงออกทางกาย โดยการยิ้ม หัวเราะ เป็นการแสดงอารมณ์ทางบวกที่ทำให้เกิดความรู้สึกอยากที่จะทำงานมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานร่วมกัน มีความผูกพัน และคงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

วาร์ (Warr 2007b: 726) ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขที่เกิดขึ้นจากภายในของจิตใจเพื่อตอบสนองต่อสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นประสบการณ์ของการทำงานที่มีความสำคัญต่อทุกคนทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนบุคคล

เยอร์ฟ (Kjerulf 2007: 21) ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของความสุขที่ได้มาจากการทำงาน

จากความหมายนักวิชาการ นักทฤษฎี สามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกในทางบวก ความพอใจ ความชื่นชอบต่อการทำงานของตนที่กระทำอยู่อันเกิดจากการตอบสนองต่อสถานการณ์ในการทำงานหรือประสบการณ์การทำงานอันเป็นผลมาจากการทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

1.4 องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู

กระทรวงสาธารณสุข.(2543: 55-56) ได้อธิบายว่าความสุขในการดำรงชีวิตประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

- 1) ความภาคภูมิใจในตนเอง คือ การเห็นคุณค่าของตน ความเชื่อมั่นในตนเอง
- 2) ความพึงพอใจในชีวิต คือ การพอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่รวมถึงการมองโลกในแง่ดี
- 3) ความสงบภายในใจ คือ ความรู้สึกผ่อนคลาย มีความสงบในจิตใจ รวมถึงการหากิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสุขให้กับตนเอง

ไชย ณ พล (2543: 31-36) ได้อธิบายโครงสร้างและองค์ประกอบของความสุข ดังนี้

- 1) ความพอดี 2) สภาพแวดล้อมที่ดี 3) การบริหารอารมณ์ 4) การเป็นอยู่ที่ดีมีทรัพย์สินที่จำเป็น
- 5) มีระบบป้องกันความทุกข์ 6) ความสัมพันธ์ที่ดี 7) การคิดเชิงยุทธวิธี 8) สุขภาพที่ดี

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2551: 12) ได้อธิบายถึงการสร้างเสริมความสภาวะในสถานประกอบการ (Happy Workplace) 8 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งกายและจิตใจ
- 2) Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
- 3) Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

4) Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต

5) Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

6) Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนา มีศีลธรรม

7) Happy Money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้

8) Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

จิระ หงส์ลดารมภ์. (2555: 85) ได้อธิบายเกี่ยวกับการทุนแห่งความสุขในองค์กรดังนี้

- 1) สุขภาพ (Healthy) 2) ชอบงานที่ทำ (Passion) 3) รู้เป้าหมาย (Purpose) 4) ความหมายงาน (Meaning) 5) ความสามารถ (Capability) 6) เรียนรู้งาน (Learning) 7) เตรียมตัวให้พร้อม (Prepare) 8) ทำงานเป็นทีม (Teamwork) 9) การสอนงาน (Coaching) 10) ทำงานที่มีคุณค่า (Enrichment)

จุฑามาศ แก้วพิจิตร (2554: 64 – 65) ได้ศึกษาความสุขโดยผ่านมุมมองนักทรัพยากรมนุษย์ด้วยการสังเคราะห์งาน จากกระบวนการสร้างสุขในองค์กรจาก 103 องค์กร และได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในองค์กรเป็นโมเดล “เป็น อยู่ คือ” มีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่

- 1) ลักษณะของบุคคลที่มีความสุขวิธีการสร้าง 2) ความสุขในการทำงาน และ 3) ผลลัพธ์ของความสุข ดังนี้

1) บุคคลมีความสุขในการทำงาน ต้องมีความเป็น อยู่ คือ ที่เหมาะสมดังนี้

1.1 เป็น ประกอบด้วย เป็นตัวตนที่แท้จริง เป็นสุขทางใจ เป็นคนได้ทำงานตามศักยภาพ และเป็นคนที่ครอบครัว สังคม ชุมชนพอใจ

1.2 อยู่ ประกอบด้วย อยู่ดีกินดี อยู่ด้วยความชอบ อยู่ในองค์กรที่ดี มีผู้นำ และเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีอาชีพที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ

1.3 คือ ประกอบด้วย คือ ผลงานขององค์กร คือ ความหวังขององค์กร และ ภาพลักษณ์ขององค์กร

2) การสร้างความ “เป็น อยู่ คือ” สามารถสร้างได้หลากหลายหลายวิธีแต่วิธีการที่เป็นหัวใจหลัก คือ

- 2.1 การให้เกียรติและให้โอกาส
- 2.2 การสื่อสารอย่างจริงใจ
- 2.3 การพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3) ผลของการทำงานอย่างมีความสุข นอกจากบุคคลนั้นตระหนักว่าตนเองมีคุณค่า โดยมีผลงานเป็นที่ต้องการขององค์กร แล้วยังส่งผลให้ผู้นั้นเป็นที่รักและศรัทธา องค์กรมีผลงานและครอบครัวได้รับการดูแลเอาใจใส่

วาร์ (Warr 1990: 200) ได้อธิบายถึงความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่ตอบสนองกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน หรือ เป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความรื่นรมณ์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลระหว่างทำงาน โดยมีความรู้สึกว่างานทำเป็นงานที่สนุก และไม่มี ความวิตกกังวลในการทำงาน

2) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลระหว่างทำงานโดยความรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงาน พอใจ และ มีความสนใจกับการทำงานของตน

3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลระหว่างการทำงาน โดยมีความรู้สึกมีความอยากทำงาน กระฉับกระเฉง และมีชีวิตชีวาในการทำงานของตน

วาร์ ได้อธิบายเกี่ยวกับความสุขเพิ่มเติมว่าความสุขมีความสำคัญกับทุกคนทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทุกคนต่างต้องการความสุขในการทำงานซึ่งมีลักษณะการศึกษาดังนี้

1) การพิจารณาความสุขต้องศึกษาให้รอบด้านหลายแง่มุม และการวัดความสุขจะมีลักษณะที่แตกต่างกันไปแล้วแต่บริบท

2) สิ่งแวดล้อมสามารถทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โครงสร้างการทำงานต่างๆ คือ ความอิสระของงาน การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ความหลากหลายของงาน บทบาทหน้าที่รายได้ ความปลอดภัย การมีคุณค่า การได้รับการสนับสนุน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และความยุติธรรม

3) ความสุขไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนแม้แต่ในสถานการณ์เดียวกันบางคนเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา แต่สำหรับบางคนกลับกลายเป็นเรื่องที่ไม่พึงปรารถนา

4) ความสุขเป็นเรื่องส่วนบุคคลเกิดจากกระบวนการคิดและการตัดสินใจจากสถานการณ์ต่างๆได้แก่

- 4.1 การเปรียบเทียบกับผู้อื่น
- 4.2 การเปรียบเทียบกับสถานการณ์
- 4.3 การเปรียบเทียบกับเวลา
- 4.4 ความสามารถที่แตกต่างกัน

5) ความคิด พฤติกรรม วัฒนธรรมมีผลต่อความเข้าใจพื้นฐานแต่ละบุคคลที่เกี่ยวกับความสุข

6) ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการส่วนความทุกข์เป็นที่ไม่ต้องการดังนั้นแต่ละบุคคลจึงมุ่งขจัดความทุกข์และต้องการให้มีความสุขคงอยู่ (Warr 2007b: 726-729)

ไมเยอร์ส. (วิทยากร เชียงกุล, 2548: 144-147; อ้างอิงจาก Myers 1992) จากหนังสือ The Secrets of Happiness Psychology Today ได้อธิบายถึงบุคคลที่มีความสุขมีคุณสมบัติประกอบด้วย 4 ประการดังนี้ 1) มีความภาคภูมิใจในตัวเอง (Self-esteem) 2) มองโลกในแง่ดี (Optimist) 3) เป็นคนเปิดเผย (Extrovert) 4) เป็นคนที่ควบคุมสิ่งต่างๆ ได้ (Personal Control)

มอริส และมาริสโต. (Morris; & Maisto 2001: 413) ได้อธิบายเกี่ยวกับการหลักสำคัญของ การกระทำให้เกิดความสุขในชีวิตซึ่งเป็นเป้าหมายของชีวิต ประกอบไปด้วย ปัจจัยสำคัญ 2 ประการด้วยกัน คือ บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลและความสามารถในการปรับตัว

ไลบอมเมอร์สกี เชลดอน และชเคด. (Lyubomirsky; Sheldon; & Schkade 2005: 115) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในเชิงอัตวิสัยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) อารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง (Frequent Positive Affect) 2) ความพึงพอใจในชีวิตสูง (High Life Satisfaction) 3) อารมณ์ลบเกิดขึ้นไม่บ่อยครั้ง (Infrequent Negative Affect)

เบน-ชาฮา เทล. (2554: 144-145) ได้อธิบายเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้วยกระบวนการ MPS ที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้มากที่สุดโดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) การให้ความหมายของงาน (Meaning) 2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) 3) จุดแข็ง (Strengths)

ไดเนอร์. (Diener. 2003: online) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง บุคคลเกิดความสุขพึงพอใจในสิ่งที่ตนเป็นอยู่ และกระทำอยู่ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของชีวิต และความเป็นจริง กระทำสิ่งต่างๆ ได้ตามความตั้งใจของตนเอง รวมถึงเข้าใจและยอมรับและสามารถใช้ชีวิตโดยไม่มีจำเป็นต้องปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่

2) ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง บุคคลได้ทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และงานนั้นทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่ดีเฟลิดเฟลิน สนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเลื่อมใสศรัทธากับการทำงานของตน รับรู้ถึงคุณค่า และคุณประโยชน์ของงานที่ตนได้กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง บุคคลมีอารมณ์ ความรู้สึกที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

แมนเนียน (Manion. 2003: 652-655.) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสนุกในการทำงาน (Joy at work) โดยมี 4 องค์ประกอบดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน มีการพบปะพูดคุยด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ มีมิตรไมตรี เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับผู้ร่วมงาน

2) ความรักในงาน (Love of The Work) การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงานอย่างแนบแน่น รับรู้ถึงภารกิจในการทำงานของตนเองให้สำเร็จ กระตือรือร้นในการทำงาน และยินดีในการทำงานนั้น

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) การรับรู้ว่าตนสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เกิดความภาคภูมิใจในตนเองต่อการทำงานและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การรับรู้ว่าตนเองมีคุณค่าได้รับความเชื่อถือ ยอมรับและไว้วางใจและได้รับความคาดหวังที่ดีในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน และใช้ความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง

เกวิน และเมนสัน (Gavin; & Mason 2004: 388-389) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญของความสุขในการทำงานไว้ 3 องค์ประกอบดังนี้

1) เสรีภาพ (Freedom) ความสุขในการทำงานมักเกิดจากการที่ตนเองมีสิทธิที่คิดได้อย่างอิสระ มีอิสระในการเลือก และตนเองสามารถควบคุมกิจกรรมของตนด้วยตัวเอง

2) ความรู้ (Knowledge) ความสุขในการทำงานเกิดจากการนำความรู้และความสามารถในการใช้เหตุผลที่จะตัดสินใจทำกิจกรรมต่างๆที่เขาต้องการและนอกจากนี้ยังเป็นเหตุผลสำหรับความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กรของตนเอง

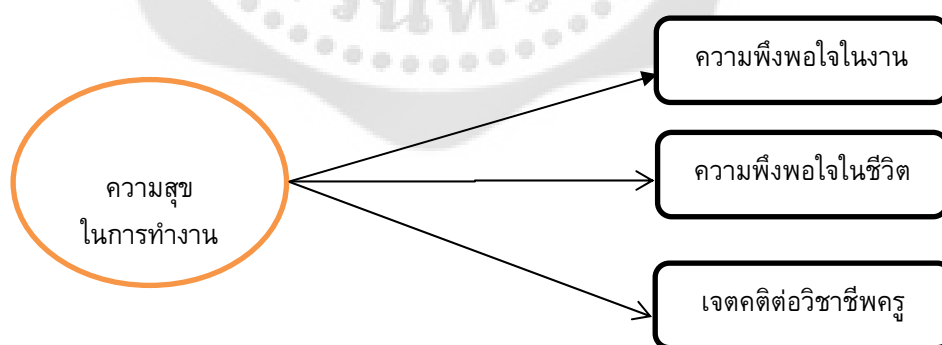
3) คุณธรรม (Virtue) ความสุขในการทำงาน เกิดจากคุณธรรมที่สั่งามถูกปลูกฝังจากวิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรม และ การฝึกอบรมขององค์กร ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจ เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและสามารถลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้

ชาร์ป (จีระ หงส์ลดารมภ์.2555: 85; อ้างอิงจาก Sharp.2008) อธิบายถึง การสร้างทุนแห่งความสุขในองค์กรประกอบองค์ประกอบ 11 องค์ประกอบดังนี้ 1) ออกกำลังกาย (Exercise) 2) ความใส่ใจในการทำงาน (Put down your burden) 3) ประสิทธิภาพการสื่อสาร (Communicate Effectively) 4) ทำงานในจุดแข็งของตัวเอง (Recognize your strengths) 5) มุ่งมั่นทำงาน (Keep Focus) 6) ทำงานเฉพาะสิ่งที่จำเป็น (Reduce the should) 7) ทำให้งานมีความชัดเจน (Clarify your values) 8) ไม่เครียดและวิตกกังวลเกินไป (Overcome worry and stress) 9) ภาระงานที่

เหมาะสม (Refine your workload) 10) การเลือกใช้คำที่ดี (Choose your words) 11) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน (Create good environment)

โจนส์ (Jones 2011:1) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมี 5 องค์ประกอบ หรือ 5Cs ดังนี้ 1) ผลงาน (Contribution) 2) ความเชื่อมั่น (Conviction) 3) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) 4) ความผูกพันต่องาน (Commitment) 5) ความมั่นใจ (Confidence) และนอกจากทั้ง 5 องค์ประกอบยังมีปัจจัยที่สนับสนุนเพิ่มเติมอีก 3 ประการด้วยกัน คือ ความภาคภูมิใจ (Pride) ความเชื่อมั่น (Trust) และการยอมรับนับถือ (Recognition)

จากการศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ แล้วนำวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารจึงสามารถสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของความสุขในการทำงานของครู ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านได้แก่ จุฑามาศ แก้วพิจิตร (2554: 64 – 65), สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2551: 12), วาร์ (Warr 1990: 200) เบน-ซาฮา เทล.(2554: 144-145), ไดเนอร์. (Diener. 2003: online) 2) ความพึงพอใจในชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข.(2543: 55-56), จุฑามาศ แก้วพิจิตร (2554: 64 – 65), สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2551: 12) ไลเบอเมอร์สกี เชลดอน และชเคด (Lyubomirsky ; Sheldon; & Schkade 2005: 115), ไดเนอร์. (Diener. 2003: online) 3) เจตคติต่ออาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข. (2543: 55-56), จุฑามาศ แก้วพิจิตร (2554: 64 – 65), จีระ หงส์ลดาธมภ์. (2555: 85) วาร์ (Warr 1990: 200), ไมเยอร์ส. (วิทยากร เชียงกูล, 2548: 144-147; อ้างอิงจาก Myers 1992), แมนเนียน (Manion. 2003: 652-655.) เบน-ซาฮา เทล. (2554:144-145) โดยแสดง ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครู

ความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะนำให้องค์กรไปสู่ความเป็นเลิศบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และทำด้วยความเต็มใจ ความพึงพอใจในงานแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจมีส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นจึงมีนักวิชาการได้เห็นความสำคัญและให้ความหมายไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2544: 221) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องานของพวกเขา เมื่อพูดว่าคนมีความพึงพอใจในงานสูงโดยทั่วไปจะหมายความว่า ชอบและให้คุณค่ากับงานของพวกเขาสูง และมีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขา

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545: 134) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ภาวะอารมณ์ที่ชื่นชอบหรือภาวะอารมณ์ทางบวกที่จะช่วยส่งเสริมการทำงานตามค่านิยมของบุคคลให้บรรลุได้และค่านิยมเหล่านี้สอดคล้องกับความต้องการของเขาด้วย

ณัฐพันธ์ เขจรันันท์ (2551: 98) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติที่เกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล ความพึงพอใจในงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนประโยชน์และค่าตอบแทน อย่างไรก็ตาม มีข้อมูลสนับสนุนว่า ความพึงพอใจในงานจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายในบุคคลมากกว่าเป็นผลจากสภาพแวดล้อมภายนอก

ราชบัณฑิตยสถาน (2551:244) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานแล้วสามารถสนองตอบความต้องการส่วนบุคคลหรือความต้องการของวิชาชีพได้ ความพอใจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านกลุ่ม และปัจจัยด้านองค์การการที่บุคคลพึงพอใจในการทำงานจะช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานและทำให้ผลผลิตของงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงานมากยิ่งขึ้น

วิภาดา คุปตานนท์. (2551:181) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกส่วนบุคคล หรือทัศนคติต่องานซึ่งเป็นไปในทางบวกหรือทางลบแล้วแต่กรณี แต่ความพึงพอใจมักเป็นเรื่องความรู้สึกที่เป็นไปในทางบวกต่อการทำงาน ความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดแรงผลักดันต่อความสวามิภักดิ์และทุ่มเทต่อการทำงาน

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552: 46) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวกโดยเป็นผลจากประสบการณ์ในการทำงาน ตัวอย่างเช่น พนักงานชอบพองานของเขาอย่างน้อยแค่ไหน ซึ่งส่งผลต่อการขาด ลา มาสายของพนักงาน รวมทั้งเรื่องอุบัติเหตุ และปัญหาทางสุขภาพของพนักงานจะลดน้อยลงด้วย

ธร สุนทรยุทธ (2553: 110) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกในภาพรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานทำในทางดีที่เกิดจากการทำงาน เกิดจากความพอใจ เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน มุ่งมั่นในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลสำเร็จขององค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 121) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นสุขของบุคคลที่เกิดจากปฏิบัติงาน และได้รับค่าตอบแทน คือ ผลของความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน มุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความสำเร็จขององค์กร

ชูชัย สมิทธิไกร (2554: 308) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน รวมทั้งองค์ประกอบต่างๆในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ความรู้สึกที่มีต่องานสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตามเวลาและสถานการณ์

วันชัย มีชาติ (2554: 40) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เป็นการวัดทัศนคติโดยทั่ว ๆ ไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา โดยผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้แก่องค์กรมาก และน่าจะส่งผลถึงผลงานขององค์กร ขณะที่ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำมักจะทุ่มเทต่อการทำงานน้อยลง จะเห็นว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานจะเป็นผู้ที่มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ขณะที่ผู้ที่มีความไม่พอใจในงานจะมีทัศนคติในทางลบต่อองค์กร

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554:102) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่ได้จากการปฏิบัติงาน

กานดา จันทรย์แย้ม (2556: 109) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกในภาพรวมของพนักงานที่มีต่องานในทางบวก ซึ่งการศึกษาความพึงพอใจในงานเป็นการศึกษาทัศนคติ หรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน

นิติพล ภูตะโชติ (2556: 170) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่เขาทำ อันเป็นผลมาจากสิ่งดี ๆ ที่พวกเขาได้รับการจากการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนที่ดี เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อม ในการทำงาน ระบบบริหารจัดการ การบังคับบัญชา เป็นต้น ผลจากการที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้พนักงานจะเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ เสียสละทุ่มเทให้กับการทำงาน

ลือค (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2545:134 อ้างอิงจาก Locke 1976) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ภาวะทางอารมณ์ซึ่งเป็นผลจากการรับจากการทำงาน ผลงานของบุคคลหนึ่งหรือประสบการณ์หนึ่ง

กอร์ดอน (Gordon 2002: 83) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เป็นปัจจัยที่จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่องานที่ผู้ทำงานสอดคล้องกับความคาดหวังของตนและประสบผลสำเร็จตามความคาดหวังนั้น ส่วนความไม่พึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ทำงานรู้สึกว่างานนั้นไปขัดขวางความสำเร็จของเขา

สวินซี และ แม็คฟาลิน (Sweeney; & Mcfarlin 2002: 116) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เป็นทัศนคติต่องานที่สำคัญและความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล แต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไป และบุคคลเหล่านั้นจะมีการประเมินความพึงพอใจในงานโดยการเปรียบงานกับสิ่งที่พวกเขาต้องการ

ลูธานส์ (Luthans 2008: 141) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นเรื่องเกี่ยวกับการรับรู้ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติ ว่ามีมากหรือน้อยเพียงใด และถ้าพบว่าเป็นสิ่งที่ดีก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากพบว่าไม่ดีก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายนักวิชาการ นักทฤษฎี ดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมของการทำงาน เป็นผลรวมของประสบการณ์ในการทำงานซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามความคาดหวังส่วนบุคคล หรือความต้องการจากวิชาชีพที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน

องค์ประกอบของปัจจัยความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) Herzberg; et al.(1959: 71-79) ได้อธิบาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัย 2 ลักษณะ นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลทำงานประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงาน

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงออกจากการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกที่เป็นการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

3) ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) คือ การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

4) ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะซึ่งบุคคลสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

5) โอกาสที่จะก้าวหน้า (Possibility of Growth) คือ การที่บุคคลมีโอกาสได้ก้าวหน้าได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

6) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจต่องานจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบโดยไม่มีการควบคุมอย่างเข้มงวด

ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่อยู่ล้อมรอบงาน (Job Context) ซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่ทำให้บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการคือ

1) การบังคับบัญชา (Supervision) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน และมีความยุติธรรมในการบริหาร

2) นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) คือ การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

3) สภาพการทำงาน (Working condition) คือ สภาพด้านกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ มีเพียงพอ

4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superiors) คือ การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดี การทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ

5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with subordinates) คือ การติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดี การทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ

6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with peers) คือ การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

7) ตำแหน่งในบริษัท (Status) คือ ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

8) ความมั่นคงในงาน (Job security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9) เงินเดือน (Salary) คือ ค่าจ้างที่องค์กรจ่ายเป็นรายเดือน

10) ชีวิตส่วนตัว (Personal life) คือ ความรู้สึกดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของบุคคล

ธรร สุนทรยุทธ์. (2553:119) ได้อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

1) ด้านบุคคล ประกอบด้วย ประสบการณ์เดิม เพศ กลุ่มสมาชิก อายุ ช่วงเวลาการทำงาน สติปัญญา ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน ความสนใจในงาน

2) ด้านงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน ทักษะการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดขององค์กร ระยะทางระหว่างบ้านกับที่ทำงาน โครงสร้างของงาน

3) ด้านการจัดการ ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน รายได้ ความก้าวหน้า อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธา และความเข้าใจ

นิตีพล ภูตะโชติ. (2556: 170-173). ได้อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personality Determinants) ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ความสามารถความถนัด ความสนใจส่วนบุคคล

2) ลักษณะงาน (Task Determinants) ประกอบด้วย งานที่ทำ ท้าทาย โอกาสก้าวหน้า ความอิสระของงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชื่อเสียงบริษัท ความมั่นคงในงาน

3) ลักษณะของการจัดการ (Management Determinants) ประกอบด้วย ค่าจ้างหรือเงินเดือน ระบบการบริหาร โครงสร้างองค์การ ระบบการควบคุม ระบบการให้รางวัล ระบบการประเมินที่ยุติธรรม ระบบการส่งเสริมของผู้บริหาร สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

เบกค์ (Beck 2004: 405-406) ได้สรุปถึงมิติของความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ในที่ทำงาน 2) ลักษณะงาน คือ งานที่ได้เรียนรู้ ท้าทายและมีอิสระ 3) รางวัล คือ ค่าตอบแทนมีความยุติธรรม เหมาะสมกับงาน และมีความก้าวหน้าในงาน รวมทั้งการได้รับการยกย่อง การยอมรับนับถือและความไว้วางใจในงาน 4) บริบทของงาน คือ สภาพแวดล้อมในงานที่มีความเหมาะสม เช่น ชั่วโมงการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ คุณภาพชีวิตการทำงาน และสวัสดิการต่างๆ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

สมยศ นาวิการ. (2544ข: 221-224) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้

1) ค่าตอบแทน ค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในงานมากเพราะค่าตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหารเสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน และอื่นๆ ยิ่งกว่านั้นค่าตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและเป็นแหล่งที่มาของการยกย่องอย่างหนึ่ง พนักงานมักจะมองค่าตอบแทนเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมช่วยของพวกเขาต่อองค์กร

2) การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและค่าตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงขึ้นจะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน รางวัลที่เกิดขึ้นจากการเลื่อนตำแหน่งจะแตกต่างกันตามตำแหน่ง

3) การบังคับบัญชา การบังคับบัญชาจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน โดยทั่วไปการบังคับบัญชาที่สร้างความพึงพอใจในงานจะมีสองลักษณะ สไตล์การบังคับบัญชาอย่างแรก คือ การมุ่งคน ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สไตล์การบังคับบัญชาอย่างที่สอง คือ การมีส่วนร่วมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมภายในการตัดสินใจที่กระทบต่อพวกเขา

4) คุณลักษณะงาน เนื้อหาของงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในงานมากเหมือนกับคำตอบแทน พนักงานต้องการการทำงานที่ท้าทาย คุณลักษณะงานที่กระทบต่อความพึงพอใจในงานจะมีอยู่สองด้าน คือ ความหมายงานและการควบคุมวิธีการทำงาน โดยทั่วไปงานที่มีความหลากหลายพอประมาณจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้สูงที่สุด งานที่มีความหลากหลายน้อยเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย งานที่มีความหลากหลายมากเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกตึงเครียด งานที่ให้ความเป็นอิสระจะสร้างความพึงพอใจในงานได้สูงที่สุดด้วย พนักงานต้องการควบคุมวิธีการทำงานของพวกเขาเอง การควบคุมวิธีการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาจะสร้างความไม่พอใจงานได้เพราะจะลดความเป็นมนุษย์ของพวกเขาซึ่งเกิดจากการกระทำทุกอย่างของพวกเขาถูกกำหนดโดยผู้บังคับบัญชา

5) กลุ่มงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในงานอย่างหนึ่ง พนักงานต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ชอบงานที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงานของพวกเขา กลุ่มงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ พนักงานมักจะใช้เพื่อนร่วมงานของพวกเขาเป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหา

6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในการทำงานอย่างหนึ่งด้วย อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง และเสียง ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงานและเครื่องมือที่เพียงพอจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน

พิบูล ทิปะปาล (2550: 65-66) ได้สรุปถึงความพึงพอใจในงานประกอบด้วย 4 ประการดังนี้

1) งานที่ท้าทายสติปัญญา (Mentally Challenging Work) หมายถึง การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ งานมีความหลากหลาย และมีอิสระภาพในการทำงาน

2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุน (Supportive Working Conditions) หมายถึง ความสะดวกสบายในการทำงาน ความเป็นส่วนตัว สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาดเป็นระเบียบ มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอ

3) เพื่อนร่วมงานที่ดี (Supportive Colleagues) หมายถึง ส่วนหนึ่งของการทำงานก็เพื่อสนองความต้องการทางด้านสังคม และการมีหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานที่ใกล้ชิดมีความเข้าใจ เป็นมิตร กล่าวชมเชยเมื่อบุคคลทำงานได้สำเร็จ รับฟังความเห็น เป็นต้น

4) การให้รางวัลค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable Rewards) หมายถึง ระบบการจ่ายค่าจ้าง นโยบายการเลื่อนตำแหน่ง ที่มีความยุติธรรมและสอดคล้องกับความคาดหวังของบุคลากร

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551: 104 -105)ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้

1) จ่ายค่าจ้างทุกคนอย่างเป็นธรรม เพราะทุกคนเชื่อว่า ถ้าระบบการจ่ายค่าจ้างขาดความยุติธรรม จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน โดยรวมถึงเงินเดือนค่าตอบแทนต่างๆ ตลอดจนผลประโยชน์อื่นๆ ที่ว่าเมื่อคนเห็นว่ารางวัลที่ตนได้รับมีคุณค่าราคาเหมาะสมกับสิ่งที่ตนต้องการ โดยมีช่องว่างระหว่างสิ่งที่ควรได้กับที่ต้องการได้ใกล้เคียงกันแล้วนั้นผู้นั้นก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน

2) ปรับปรุงคุณภาพการบังคับบัญชา พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีความเชื่อถือต่อความสามารถของหัวหน้างาน มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานระดับสูงมาก โดยเฉพาะเมื่อหัวหน้าปฏิบัติตนอย่างให้เกียรติ และคอยดูแลปกป้องผลประโยชน์ของลูกน้อง นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานจะเพิ่มสูงขึ้นถ้าพนักงานเชื่อว่าตนสามารถติดต่อเข้าถึงหัวหน้าของตนได้โดยตรง

3) กระจายอำนาจการควบคุมในองค์กร การกระจายอำนาจในการบริหารทั้งหลาย ซึ่งเคยรวมศูนย์อยู่ที่คนกลุ่มเล็กๆ หรือมักอยู่ในระดับบนลงสู่พนักงานระดับล่าง ให้กลายเป็นการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านการงานให้เป็นไปตามที่พนักงานต้องการจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน

4) มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสนใจของพนักงาน เนื่องจากความสนใจของคนแตกต่างกัน ดังนั้นการมอบหมายงานให้พนักงานได้ทำตรงกับความสนใจได้มากเพียงไร ยิ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้นเพียงนั้น

5) ให้พนักงานมีส่วนร่วม โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ จะช่วยสร้างความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรได้มากขึ้น

6) สร้างความไว้วางใจ ถ้าทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานมีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน และผู้บริหารรับฟังพนักงาน พนักงานก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารและองค์กร

7) หน้าที่การงานที่มั่นคงและมีโอกาสในการเจริญก้าวหน้า เนื่องจากงานที่มั่นคงจะช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะถ้าองค์กรมีการให้พนักงานออกจากงานบ่อยๆ จะทำให้พนักงานขาดความผูกพัน และความภักดีต่อองค์กร และถ้าพนักงานตระหนักในโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า เติบโตในสายงานในองค์กรได้ พนักงานจะรู้สึกพอใจในการทำงาน

ภาวณี เพชรสว่าง (2552: 46) อธิบายถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน 4 ประการ ดังนี้

1) ความน่าสนใจของงาน งานที่ทำท้าทายความรู้ ความสามารถ งานที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้ ใช้ทักษะที่หลากหลาย และให้ความรับผิดชอบ รวมทั้งงานที่มีความอิสระ และสามารถทราบผลงานของตนว่าทำได้ดีมากน้อยเพียงใด

2) การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สอดคล้องกับความสามารถ ทั้งนี้ความพึงพอใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณ หรือ จำนวนเงินที่ได้รับเท่านั้นแต่ขึ้นอยู่กับความรู้สึก หรือ การรับรู้ว่ายุติธรรมด้วย ซึ่งรวมถึง โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับพัฒนาให้เติบโตตามสายงาน

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เช่น ความปลอดภัย อุณหภูมิ แสง

4) หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง หัวหน้างานที่มีความสามารถในการบริหารคน ให้ความสนใจสนับสนุนความก้าวหน้าของลูกน้อง รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี สนับสนุนช่วยเหลือกันและกัน

วิภาส ทองสุทธิ (2552: 173) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1) งานที่มีความท้าทายระดับสติปัญญา (Mentally Challenging work) องค์กรให้ผู้ปฏิบัติทำงานที่ชอบ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะ ใช้ความสามารถ ลักษณะงานมีความหลากหลาย อิสระ มีข้อมูลย้อนกลับ ทำให้เกิดการท้าทายทางสติปัญญา แต่จะต้องไม่ยากเกินไปเพราะจะทำให้เกิดความผิดพลาดและเกิดการท้อถอย

2) ความเสมอภาคในการรับรางวัล (Equitable rewards) องค์กรมีระบบการจ่ายค่าจ้างและความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างยุติธรรมตามระดับความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน

3) การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน (Supportive working conditions) องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานทั้งแง่ส่วนตัว และความพร้อมในด้านอุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงาน

4) การช่วยเหลือสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Supportive colleagues) องค์กรมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีมิตรภาพ ได้รับการช่วยเหลือ รวมถึงพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาด้วย

5) บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน (The personality-job fit) บุคลิกภาพกับสายงานอาชีพมีความสอดคล้องกันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

สิริอร วิชชาวุธ. (2553: 266-267) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานดังนี้

1) ตัวงานเอง งานมีลักษณะหลายอย่างที่จะทำให้คนงานพอใจหรือไม่พอใจ งานบางอย่างทำให้คนทำงานพอใจ งานบางอย่างก็อาจทำให้คนงานบางพวกไม่พอใจได้เช่นกัน สิ่งที่สำคัญคืองานหนึ่งๆ ควรเหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของบุคคล

2) สภาพแวดล้อมของงาน คือส่วนประกอบอื่นๆของงานที่ไม่ใช่ตัวงานเอง ได้แก่

2.1 โอกาสในความก้าวหน้า ได้แก่ ความก้าวหน้าตามความสามารถ การชื่นชม

การชมเชยการเป็นที่เชื่อถือ ความก้าวหน้าทางอาชีพ ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางฐานะในสังคม ความมุ่งมั่นเพื่อความเจริญก้าวหน้า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรม การเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร นโยบายการเลื่อนตำแหน่งและความดีความชอบ

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ ความสะอาด มีความเป็นระเบียบของสถานที่ ความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ และการระบายอากาศ สถานที่ที่ไม่ถูกรบกวนด้วยมลภาวะทางกลิ่นและเสียง เสียงดนตรี สถานที่พักผ่อน ห้องอาหาร สภาพอาคารและบริเวณงานที่ปลอดภัย ห้องพยาบาลและการอำนวยความสะดวก ที่จอดรถ สถานที่ตั้งขององค์กรและชุมชน ช่วงเวลาในการทำงาน

2.3 ลักษณะงานในตัวเอง ได้แก่ ปริมาณของงานที่จะต้องทำ สิ่งที่ทำเป็นประจำทุกวัน การกระจายงาน การเตรียมพร้อมในการฝึกอบรมและความสามารถ ความพร้อมในแผนงาน โอกาสในการเรียนรู้ทักษะในงาน ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน ฐานะ เกียรติยศศักดิ์ศรี อำนาจ การเป็นคนสำคัญ การยกย่องในตัวเอง การได้ช่วยเหลือสังคม การให้บริการแก่องค์กร การได้สัมผัสกับบุคคลภายนอก การได้พบปะกับผู้บริหาร ความอิสระของการศึกษาค้นคว้าแผนงานและการดำเนินงานด้วยตนเอง ความชัดเจนในหน้าที่ การได้คิดสร้างสรรค์ โอกาสได้ร่วมตัดสินใจ

2.4 บริษัทและการบริหารจัดการ ได้แก่ ความมีใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความยุติธรรมต่อการบริหาร ความสนใจในพนักงาน ความจริงใจและรักษาสัญญา การให้กำลังใจและกระตุ้นให้พนักงานกล้าทำ ความเข้าใจและเห็นใจพนักงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานตัดสินใจในงาน

2.5 สภาพทางสังคมของงาน ได้แก่ เพื่อนที่ถูกต้องกันทั้งในและนอกเวลางาน การยอมรับทางสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลไกของกลุ่ม ทีมงานที่ดี ความร่วมมือภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม ขนาดและหน้าที่ของกลุ่มงาน ความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกในกลุ่ม ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของกลุ่ม ความสัมพันธ์ภายในและระหว่างแผนกงาน ความมีชื่อเสียงของแผนก ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน อคติ

2.6 ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ สัญญาการจ้าง ความมั่นคงขององค์กร การมีงานต่อเนื่อง ความรู้สึกพอเพียงของพนักงาน ความอาวุโส ความรู้สึกว่ามีค่าในหน่วยงาน บริษัทมีการค่า โอกาสในการเรียนรู้ธุรกิจการค้าและทักษะ ความรับผิดชอบและการมีอำนาจในการทำงาน ความริเริ่ม ความท้าทาย ความน่าสนใจ ความซ้ำซาก ความเฉพาะของวิชาชีพ ความเรียบง่าย โอกาสในการย้ายตำแหน่งงาน ความสะดวกสบายในส่วนบุคคล ผลกระทบต่อสุขภาพ การผจญภัย ความตึงเครียดและสภาวะกดดัน

2.7 ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ผลประโยชน์ต่างๆ โบนัส อัตราค่าจ้างที่ยุติธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและฐานะทางเศรษฐกิจสังคม ความถี่ในการขึ้นอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมในสภาพเศรษฐกิจในสังคม ความยุติธรรมในหมู่พนักงาน

2.8 การสื่อสาร ได้แก่ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับฐานะขององค์กร การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาใหม่ๆในองค์กร การให้ข้อมูลในสิ่งที่องค์กรได้ดำเนินการ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายฝ่ายบุคคล การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสายบังคับบัญชา การมีระบบให้ข้อเสนอแนะ การมีคู่มือในการทำงาน รายงานประจำปี หนังสือพิมพ์ วารสารขององค์กร

2.9 การดูแลบังคับบัญชา ได้แก่ หน้าที่ของหัวหน้างาน การคำนึงถึงลูกน้องและความเสมอภาค ความเอื้อเฟื้อ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะของพนักงาน การให้ความช่วยเหลือแนะนำและให้การศึกษา ความซื่อสัตย์ต่อพนักงานการรักษาสัญญา การให้คำปรึกษาและแนะแนวแก่บุคคล การกระจายอำนาจ ลักษณะการวิจารณ์ลักษณะการจัดการในความคิด ความสม่ำเสมอและยุติธรรมในการรักษากฎระเบียบ ความสามารถและ ความถนัดในการปกครอง

2.10 ผลประโยชน์ ได้แก่ ค่าชดเชยเมื่อออกจากงาน ค่าชดเชยในกรณีฉุกเฉินเมื่อป่วย อุบัติเหตุ วันหยุด การพักร้อน การลางาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2553: 124) และ (สมศักดิ์ ประเสริฐสุข.2554: 103-108) อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1) ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบ หรือ กลุ่มที่ทำงานด้วยกัน อายุ เวลาทำงาน เซอร์วิสเซส การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจภายใน และความสนใจในงาน

2) ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน ทักษะการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน

3) ปัจจัยด้านการจัดการ ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ ความก้าวหน้า อำนาจตามหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบต่องาน การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างพนักงาน

ล็อก (Locke. 1976: 1302). ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจ ดังนี้ 1) งาน (Work) 2) ค่าตอบแทน (Pay) 3) ความก้าวหน้าในงาน (Promotion) 4) การยอมรับนับถือ (Recognition) 5) ผลประโยชน์ (benefits) 6) สภาพของงาน (Working Conditions) 7) ผู้บังคับบัญชา (Supervision) 8) ผู้ร่วมงาน (Co-workers) 9) องค์กรและการจัดการ (Company and Management)

لوبบิน (วิภาดา คุปตานนท์.2551: 182-185 อ้างอิงจาก Robbins 1998) อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1) ลักษณะงานที่ทำทนาย พนักงานมีแนวโน้มที่ชอบงานที่มีลักษณะงานที่ทำทนาย เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงาน และมีโอกาสที่ได้ผลป้อนกลับของงานมักจะเกิดความพึงพอใจ กระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกตื่นตัวมีความสุขกับการทำงาน

2) ระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม ระบบการจ่ายค่าตอบแทน นโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าที่มีความยุติธรรม ชัดเจนและเป็นทิศทางที่คาดหวัง

3) เพื่อนร่วมงานที่ดี ผู้ปฏิบัติงานองค์กรนอกจากต้องการผลประโยชน์ตอบแทนเป็นตัวเงินหรือความสำเร็จ เขายังต้องการทางสังคม คือ การรวมกลุ่มกับคนอื่น ๆ ความเป็นกันเอง มิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความรัก ความสามัคคี

4) สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ได้แก่ อุณหภูมิ แสง สี และสภาพแวดล้อมอื่นๆ

5) ลักษณะงานที่ตรงกับบุคลิกภาพ บุคลิกภาพมีผลต่อความสำเร็จในการทำงานโดยทั่วไป บุคคลมักเลือกงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ฮอย และมิสเกล (Hoy; & Miskel. 2001: 304-305) อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน มี 3 องค์ประกอบดังนี้

1) ลักษณะขององค์กร (Work Organization Characteristics) ได้แก่ โครงสร้างภายใน องค์กร ความเป็นองค์กรวิชาชีพ ภาวะผู้นำ การได้รับข้อมูลป้อนกลับ วัฒนธรรมองค์กร

2) ลักษณะงาน (Task Characteristics) ได้แก่ ความอิสระของงาน ค่าตอบแทน ความสำคัญของงาน ความท้าทายและความหลากหลายของงาน

3) ลักษณะของบุคคล (Employee Characteristics) ได้แก่ อายุ สถานภาพ การศึกษา

สก็อตต์ และดินแฮม (Scott; & Dinham. 2003: 82-84) ได้พัฒนาแบบวัดความพึงพอใจของครูโดยเป็นการทำวิจัยที่เก็บข้อมูลจากครูทั้งหมด 4 ประเทศได้แก่ ออสเตรเลีย อังกฤษ นิวซีแลนด์ และ สหรัฐอเมริกา โดยทำการเก็บตัวอย่างครูประเทศละ 3000 คน โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและเชิงยืนยันพบว่าความพึงพอใจของครูมี 10 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำ 2) บรรยากาศและความอิสระ 3) โอกาสและการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียน 4) ชื่อเสียงของโรงเรียน 5) สถานะของครู 6) อิทธิพลของครูต่อความสำเร็จของนักเรียน 7) ความสามารถในการเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน 8) ภาระงานที่รับผิดชอบ 9) การเปลี่ยนแปลงทางการบริหาร 10) ความก้าวหน้าทางอาชีพ

ลูธานส์ (Luthans 2008: 142-144) แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 6 ด้าน ดังนี้

1) คุณลักษณะงาน (The Work Itself) คือ คุณลักษณะงานเป็นส่วนสำคัญของความพึงพอใจในงาน

2) ค่าตอบแทน (Pay) คือ ค่าจ้างและสวัสดิการเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ และมีงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า พนักงานพอใจสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นและสามารถเลือกแผนสวัสดิการที่เหมาะสมกับตนเองได้

3) การเลื่อนขั้น (Promotions) คือ โอกาสในการก้าวหน้าในองค์กร ซึ่งเป็นรางวัลรูปหนึ่งจากการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงาน

4) การนิเทศงาน (Supervision) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการช่วยเหลือด้านเทคนิคในงาน และพฤติกรรมกระตุ้นในในงาน รูปแบบการบังคับบัญชามีอยู่ 2 แบบที่มีผลต่อความพึงพอใจ แบบแรก คือ ผู้บังคับบัญชาจะดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ คอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือ และแบบที่สอง คือการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ซึ่งวิธีนี้ทำให้ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

5) กลุ่มเพื่อนร่วมงาน (Work Group) คือ ผู้ร่วมงานที่มีมนุษยสัมพันธ์และให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ซึ่งผู้ร่วมงานที่ดีจะทำให้งานสนุกสนานมากขึ้น

6) สภาพในการทำงาน (Work Conditions) คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด สวยงาม อากาศเย็นสบาย เป็นปัจจัยสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้สะดวกและง่ายต่อการดำเนินงานซึ่งองค์กรหลายแห่งพยายามสร้างสภาพในการทำงานที่ดีเพราะเป็นปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน

จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการที่เกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลของของความพึงพอใจในงาน ดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของธรร สุนทรยุทธ์. (2553:119) ที่อธิบายถึงปัจจัยด้านบุคคล ประสพการณ์เดิม เพศ กลุ่มสมาชิก อายุ ช่วงเวลาการทำงาน สถิติปัญญา ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน ความสนใจในงาน สอดคล้องกับนิติพล ภูตะโชติ. (2556:170-173) ที่อธิบายว่าปัจจัยด้านบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งของความพึงพอใจในงาน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553:124) (สมศักดิ์ ประเสริฐสุข.2554: 103-108) และ ฮอย และมิสเกล (Hoy; & Miskel. 2001: 304-305) ที่อธิบายสอดคล้องกันว่าปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเช่นกัน 2) ด้านงาน สอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์เบริก Herzberg; et al.(1959: 71-79) ที่อธิบายว่าลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นเป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้งานต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว สอดคล้องกับ นิติพล ภูตะโชติ. (2556:170-173) ธรร สุนทรยุทธ์. (2553:119) และเบคค์ (Beck 2004: 405-406) ได้อธิบายเป็นในแนวทางเดียวกันว่าลักษณะงาน งานที่ทำท้าทาย โอกาสความก้าวหน้า ความอิสระของงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชื่อเสียงบริษัท ความมั่นคงในงาน เป็นงานที่สร้างความพึงพอใจในงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน สมยศ นาวิกการ.(2544ข: 221-224) และ ภาวิณี เพชรสว่าง (2552: 46) ที่อธิบายถึงปัจจัยด้านงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานรวมถึง สิริอร วิชชาวุธ. (2553: 266-267) ตัวงานเอง งานมีลักษณะหลายอย่างที่จะทำให้คนงานพอใจหรือไม่พอใจ งานบางอย่างทำให้คนทำงานพอใจ งานบางอย่างก็อาจทำให้คนงานบางพวกไม่พอใจได้เช่นกัน สิ่งที่สำคัญคือ งานหนึ่งๆ ควรเหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของบุคคล ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553: 124) (สมศักดิ์ ประเสริฐสุข.2554: 103-108)) ฮอย และมิสเกล (Hoy; & Miskel. 2001: 304-305) และลูธานส์ (Luthans 2008: 142-144) ที่อธิบายสอดคล้องกันว่าปัจจัยด้านงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเช่นกัน 3) ด้านการจัดการองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์เบริก Herzberg; et al.(1959: 71-79) ที่อธิบายว่านโยบายและการบริหาร การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับ ธรร สุนทรยุทธ์. (2553: 119) นิติพล ภูตะโชติ. (2556:170-173) ที่อธิบายถึงสอดคล้องกันว่าด้านการจัดการเป็นความมั่นคงในงาน รายได้ ความก้าวหน้า อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อน

ร่วมงาน และสภาพการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา เช่นเดียวกับ ลีรอร วิชชาวุธ. (2553: 266-267) ที่อธิบายว่าบริษัทและการบริหารจัดการ ที่ความมีใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความยุติธรรมต่อการบริหาร ความสนใจในพนักงาน ความจริงใจและรักษาสัญญา การให้กำลังใจและกระตุ้นให้พนักงานกล้าทำ ความเข้าใจและเห็นใจพนักงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานตัดสินใจในงานจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2553: 124) (สมศักดิ์ ประเสริฐสุข.2554: 103-108) ล็อก (Locke. 1976:1302) และฮอย และมิสเกล (Hoy; & Miskel. 2001: 304-305)ที่มีแนวคิดที่เหมือนกันว่าปัจจัยด้านการจัดการองค์กรเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ดังนั้นสามารถสรุปองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านบุคคล 2) ด้านงาน 3) ด้านการจัดการองค์กร

ความพึงพอใจในชีวิต

ความพึงพอใจในชีวิตเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการทำงาน อย่างมีความสุขดังนั้นจึงมีนักวิชาการให้ความสำคัญและให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตดังนี้

บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2553: 40) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง เป็นสิ่งที่คนเรามีความต้องการทั้งด้านส่วนตัวและครอบครัว เช่น มีบ้านอยู่ มีอาหารที่พอเพียง มีเงินที่พอที่จะซื้อสิ่งของต่างๆตามที่เราปรารถนา

ไดเนอร์ (Diener.1984: 550) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การตัดสินใจของบุคคลในการประเมินภาพรวมของชีวิต

ดุกซ์เบอร์รี่ และ ฮิกกิน (Duxbury; & Higgin.1991: 4) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ภาพรวมของประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานและชีวิตครอบครัวดี

เซอร์ยี (Sirgy. 2002: 7-8) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง มีลักษณะความสัมพันธ์กับความสุขแต่มีความแตกต่างกันในเชิงโครงสร้าง ตรงที่ความสุขเป็นโครงสร้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ส่วนความพึงพอใจในชีวิตเป็นโครงสร้างด้านความคิด

บุลเทล (Buetell 2006: Online). ให้ความหมาย ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การประเมินโดยรวมของความรู้สึกและทัศนคติเกี่ยวกับชีวิตของบุคคลในช่วงเวลาหนึ่งเป็นการจัดลำดับความรู้สึกในเชิงลบจนถึงเชิงบวก

เอนเกอร์ (Enger 2008: 5-6) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง 3 ปัจจัย ดังนี้

1) ทรัพยากรของแต่ละบุคคล หมายถึง เงิน ทอง ทรัพย์สินต่างๆ รวมไปถึงสุขภาพ และความยั่งยืนของทรัพยากร และความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ

2) การประเมินภาพรวมของชีวิตส่วนบุคคลของการดำรงชีวิต และรวมไปถึง ค่านิยม ประเพณี และวัฒนธรรม

3) ความสามารถของบุคคลที่จะสามารถสิ่งต่าง ๆ ได้ หมายถึง การที่บุคคลสามารถใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม มีอาหารการกินที่ดี มีความปลอดภัย การเคารพตนเอง และการดำรงชีวิตอยู่ในชุมชน รวมไปถึงบทบาทหน้าที่ ซึ่งความสามารถของบุคคลสามารถมองได้ในหลายมิติ

จากความหมายนักวิชาการ นักคิด นักทฤษฎี ดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการดำรงชีวิตเป็นผลรวมของประสบการณ์ที่เกิดจากการตอบสนอง ความคาดหวังส่วนบุคคลต่อการดำรงชีวิต

องค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิต

ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์(Maslow) เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นนั้นแล้วจะมีความต้องการที่มากกว่าเดิมต่อไป โดยมีลำดับขั้นของความต้องการ 5 ขั้นดังนี้ (Maslow 1970: 35-38)

1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการ ทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับ สัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกาย เพื่อเกิดความพึงพอใจที่ได้รับก็จะถูกกระตุ้นให้เกิดความต้องการที่สูงขึ้นในขั้นต่อไป แต่ในทางตรงข้ามถ้ายังไม่ได้การตอบสนองบุคคลก็อยู่ภายใต้ความต้องการต่อไป

2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการระดับที่ 2 หลังจากได้รับการตอบสนองในขั้นของความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ รวมถึงการได้รับการคุ้มครอง ความช่วยเหลือเป็นความรู้สึกที่ปราศจากความกลัว ความไม่มั่นคง

3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs) เป็นความต้องการระดับที่ 3 หลังจากได้รับการตอบสนอง ขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 แล้ว บุคคลต้องการได้รับความรัก และความเป็นเจ้าของด้วยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์จากครอบครัว ความสัมพันธ์กับกลุ่มมีความต้องการที่ได้รับการยอมรับ จะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่งกัน และกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กันทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

4 ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการระดับที่ 4 ความนับถือยกย่องนับถือ ในขั้นนี้ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ 1) การยกย่องนับถือในตนเอง (self-respect) เป็นความรู้สึกมั่นใจในตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถ โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และ 2) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง การยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพทางสังคม มีชื่อเสียง ได้รับความชื่นชมยินดี

5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs) เป็นความต้องการลำดับสุดท้าย ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง เป็นความต้องการ ความปรารถนาที่ได้รับอย่างเหมาะสม เข้าใจความเป็นตัวของตัวเองถึงความต้องการและสามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายสูงสุดของศักยภาพ

รศรินทร์ เกรย์ และคนอื่นๆ (2553: 71-85) ได้ทำการศึกษาความสุขและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของคนไทย โดยวัดจากความพึงพอใจในชีวิต โดยมีประเด็นที่ศึกษาดังนี้

เพศ : เพศชายมีแนวโน้มจะมีความสุขสูงเพศหญิง

สถานภาพการสมรส : ผู้ที่สมรสมีแนวโน้มจะมีความสุขสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้สมรส

ระดับการศึกษา : ผู้ศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่ามีแนวโน้มความสุขที่สูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า

เขตที่อยู่อาศัย : ผู้ที่อยู่ในเขตชนบทมีแนวโน้มมีความสุขสูงกว่าผู้ที่อยู่ในเขตเมือง

สถานภาพทางเศรษฐกิจ : ผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า มีแนวโน้มมีความสุขสูงกว่า และยังมีการพหุสัมพันธ์จำนวนมากขึ้นมีแนวโน้มจะมีความสุขที่สูงขึ้น

การรักษาโรค 5 : ผู้ที่รักษาโรค 5 อย่างสม่ำเสมอมีแนวโน้มมีความสุขสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รักษาโรค 5 อย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนั้นผู้มีจิตวิญญาณนั้น คือ ผู้ให้ การแบ่งปัน จะมีความรู้สึกเป็นความสุขที่ได้ให้ช่วยเหลือผู้อื่น และผู้ความภาคภูมิใจในตนเองทำให้มีแนวโน้มมีความสุขที่สูงขึ้น

เดชรัตน์ สุขกำเนิด และคนอื่นๆ (2556:33-34) ได้ทำการวิจัยสำรวจความพึงพอใจในชีวิต พบว่า ความสุขในชีวิตของคนไทยกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตและความสุข โดยผลจากการวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression) พบว่ามีปัจจัยจำนวนมากที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หากจะประมวลโดยสรุป ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตและความสุขประกอบด้วย 5 กลุ่ม ดังนี้

1) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ความไม่ขัดไม่สนทางเศรษฐกิจ สภาพที่พักอาศัยจะมีความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ ยิ่งมีรายได้มากขึ้นความพึงพอใจในชีวิตและความสุขจะมีมากขึ้น

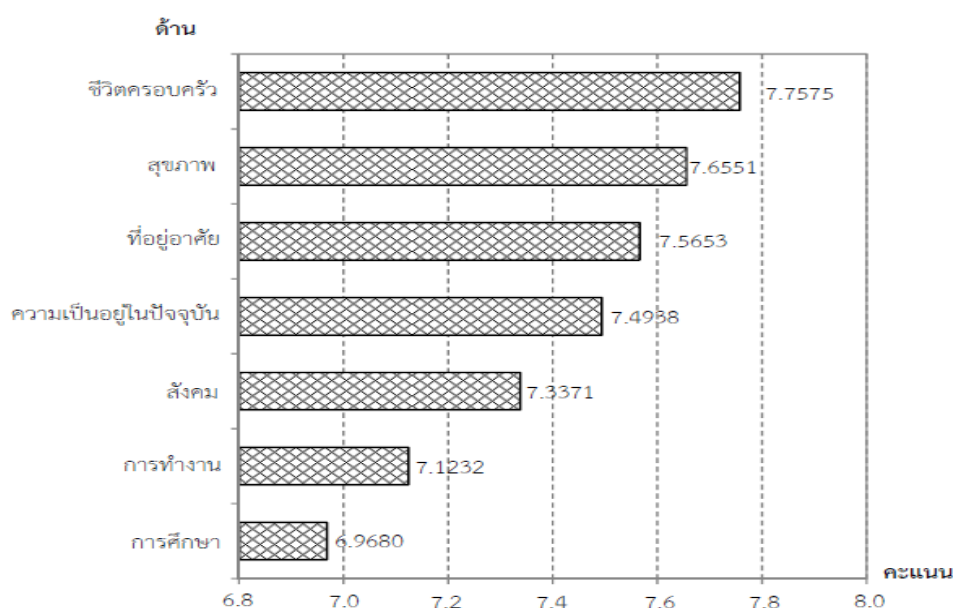
2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลทั้งทางบวก คือ ความคิดเห็นต่อการทำงานส่วนในทางลบ ได้แก่ ความไม่มั่นคงในการทำงาน และความกดดันในเชิงเวลา

3) ปัจจัยทางทัศนคติส่วนตัว ความรู้สึกมีชีวิตชีวาของตนเองมีผลทางบวกอย่างชัดเจนกับความพึงพอใจในชีวิตและความสุข ซึ่งจะตรงกันข้ามกับความรู้สึกแปลกแยกทางสังคมจะมีผลในทางตรงกันข้าม

4) ปัจจัยความสัมพันธ์ทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในชุมชน ความรู้สึกเคารพกติกาสังคม ความเชื่อมั่นต่อระบบการบริการทางสังคม และความเชื่อมั่นในกระบวนการบริหารประเทศ ส่วนปัจจัยที่มีผลทางลบ คือ ความรู้สึกกดดันต่อความแตกต่างทางสังคม

5) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลสำคัญที่สุดต่อความพึงพอใจและความสุข คือ สุขภาพ รองลงมาเป็นการศึกษา สถานภาพสมรส ครอบครัว อายุ เขตการปกครอง และเพศ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555: 13-22) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิตในมิติการพัฒนาของคนไทยว่ามีองค์ประกอบดังนี้ 1) ชีวิตครอบครัว 2) ด้านสุขภาพ 3) ด้านที่อยู่อาศัย 4) ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน 5) ด้านสังคม 6) การทำงาน 7) ด้านการศึกษา โดยแสดงดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ผลความพึงพอใจในชีวิตของประชาชน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2555: 15)

ผลการศึกษาสำนักงานสถิติแห่งชาติ สามารถสรุปได้ดังตารางความพึงพอใจในชีวิตของประชาชนในแต่ละด้าน โดยพิจารณาจากคะแนนเต็ม 10 คะแนนพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจในชีวิตครอบครัว ซึ่งเป็นเรื่องใกล้ตัวมากกว่าด้านอื่น (7.75 คะแนน) รองลงมาได้แก่ ด้านสุขภาพ (7.65 คะแนน) ที่อยู่อาศัย (7.56 คะแนน) ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน (7.49 คะแนน) สังคม (7.33 คะแนน) และการทำงาน (7.12 คะแนน) ในขณะที่ด้านการศึกษาประชาชนมีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าด้านอื่น (6.96 คะแนน)

นิวการ์เทน ฮาวิชเฮริท และโทบิน. (Neugarten; Havighurst; & Tobin. 1961: 134-143) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้สูงอายุโดยการประเมินภาพรวมของชีวิตจากอดีตจนถึงปัจจุบัน อธิบายถึงองค์ประกอบของลักษณะของบุคคลที่มีความพึงพอใจในชีวิต ดังนี้

1) ความสุข ความกระตือรือร้นของชีวิต (Zest versus Apathy) หมายถึง ความพอใจกับกิจวัตรประจำวันของตนเอง มีความกระตือรือร้น มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมต่างๆ มีการติดต่อพบปะสังสรรค์กับผู้อื่น ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และมีความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่

2) ความตั้งใจและอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude) หมายถึง การยอมรับประสบการณ์ของชีวิตที่ผ่านมาที่สามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ในอดีตที่แต่กลับมองปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เป็นประสบการณ์ที่ดีกับตนเอง

3) ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายที่ตั้งไว้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Congruence Between desired and Achieved Goals) หมายถึง ความรู้สึกที่ได้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้กับตนเองกับความสำเร็จต่างๆ ที่ผ่านมา

4) แนวคิดเชิงบวก (Positive Self Concept) หมายถึง การรับรู้ถึงสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสภาพทางสังคมที่ดีของตนเองมีความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าสามารถเผชิญปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงชีวิตได้

5) อารมณ์เชิงบวก (Mood Tone) หมายถึง การแสดงออกที่แสดงถึงความสุข การมีทัศนคติเชิงบวกและอารมณ์ในทางที่ดี มีความพอใจในเหตุการณ์ปัจจุบัน พอใจที่จะติดต่อกับบุคคลต่างๆ โดยไม่รู้สึกเศร้า หรือหดหู่ในชีวิต

ฟลานาแกน (Flanagan.1978: 138-148) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตโดยการสำรวจกลุ่มประชากรอายุ 30, 50 และ 70 ปี ซึ่งประเมินความต้องการของชีวิตซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

1) ด้านกินดีอยู่ดีทางร่างกายและในด้านวัตถุ (Physical and Material Well-Being) ประกอบด้วย

1.1 การดำเนินชีวิต คือ อาหาร ที่อยู่อาศัย ความเป็นเจ้าของ ความสุขสะดวกสบาย เป้าหมายในอนาคต ความมั่นคงด้านการเงิน

1.2 สุขภาพและความปลอดภัย คือ การปลอดภัยจากอาการเจ็บป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจ

2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relation with other people)

2.1 ความสัมพันธ์กับคู่สมรส คือ ความรัก ความเป็นเพื่อน เพศสัมพันธ์ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.2 ความสัมพันธ์กับบุตรหลาน คือ ความสัมพันธ์ในการดูแล เลี้ยงดูเด็ก ร่วมสนุกกับบุตรหลาน และการอบรมเลี้ยงดู

2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว คือ การติดต่อซึ่งกันและกัน เยี่ยมเยียนมีกิจกรรม แลกเปลี่ยนสารทุกข์สุกดิบ รวมทั้งเข้าใจซึ่งกันและกันช่วยเหลือกัน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนสนิท คือ การให้ความยอมรับนับถือ การให้ความช่วยเหลือ ความเชื่อใจ และการให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน

3) ด้านกิจกรรมทางสังคม (Social Community and Civil Activities)

3.1 การมีกิจกรรมช่วยเหลือต่างๆทั้งเด็กและผู้ใหญ่การร่วมเป็นกลุ่มก้อนเพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น เข้าวัด การร่วมกลุ่มเป็นอาสาสมัครในการทำสาธารณะประโยชน์

3.2 กิจกรรมภายในชุมชน ท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐ

4) ด้านการพัฒนาตนเองและมีความรู้สึกรักตัวเอง (Personal Development and Fulfillment)

4.1 การพัฒนาสติปัญญา คือ การมีความรู้ ความสามารถทางสติปัญญาและแก้ไขปัญหา เข้าใจเรื่องราวต่างๆของชีวิต

4.2 ความเข้าใจส่วนบุคคล และการวางแผนตนเอง คือ การมีหลักการวางแผน มีเกณฑ์ในการดำเนินชีวิต

4.3 บทบาททางอาชีพ คือ ให้ความสนใจในงาน งานมีความท้าทาย การยอมรับนับถือ

4.4 สร้างสรรค์และการแสดงออก คือ ความสามารถในการประดิษฐ์สิ่งต่างๆมีจินตนาการในแง่มุมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทางดนตรี ศิลปะ วาดภาพ ถ่ายภาพ

5) ด้านนันทนาการ (Recreation)

5.1 การพบปะสังสรรค์ คือ การพบปะสังสรรค์กับบุคคลใหม่ๆมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล

5.2 การรับสิ่งบันเทิง คือ การพักผ่อนด้วยสิ่งบันเทิง เช่น ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ ภาพยนตร์

5.3 การพักผ่อนหย่อนใจด้วยตนเอง คือ การพักผ่อนหย่อนใจที่ตนเป็นผู้กระทำ เช่น เล่นกีฬา ล่าสัตว์ ท่องเที่ยว เป็นต้น

วาร์. (Muchinsky.2003: 343-344 citing warr 1987). ได้อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตว่ามีลักษณะเป็นความพอใจ และ แรงกระตุ้น ดังนี้

1) ความพอใจโดยมีมุมมองเป็น 2 ด้าน คือ เชิงบวกและเชิงลบ

1.1 ความพอใจด้านบวก ได้แก่ เป็นที่พอใจ ปรีดีเปรม ความสะดวกสบาย ความสงบ ความผ่อนคลาย ความราบรื่น ความสงบ ความไม่รีบเร่ง

1.2 ความพอใจด้านลบ ได้แก่ การกระตุ้น ความตระหนก ความกลัว ความตึงเครียด ความกระวนกระวาย ความยาก ความไม่ปรีดีเปรม ความไม่พึงพอใจ

2) การกระตุ้นเร้า (Arousal) โดยมีมุมมองเป็น 2 ด้าน คือ เชิงบวกและเชิงลบ ดังนี้

2.1 การกระตุ้นเร้าด้านบวก ได้แก่ ความประทับใจ ความตื่นเต้น เต็มไปด้วยพลัง ความชื่นชมยินดี ความร่าเริง ความสุข ความดีใจ ความเพลิดเพลิน

2.2 การกระตุ้นเร้าด้านลบ ได้แก่ ความหดหู่ ความทุกข์ยาก ความกดดัน ความเศร้า ความห่อเหี่ยวใจ ความซึมเศร้า การขาดพลัง ความเหนื่อยล้า ความเบื่อหน่าย

จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความพึงพอใจในชีวิตมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านชีวิตครอบครัว สอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow 1970: 35-38) ที่อธิบายถึงมนุษย์ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของด้วยการสร้าง

ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสัมพันธ์จากครอบครัว เช่นเดียวกับคริรินทร์ เกรย์ และคนอื่นๆ (2553: 71-85) ที่อธิบายว่าผู้ที่สมรมมีแนวโน้มจะมีความสุขสูงกว่า ผู้ที่ไม่ได้สมรม เดชรัต สุขกำเนิด และคนอื่นๆ (2556: 33-34) ที่ทำวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสถานภาพครอบครัวส่งผลต่อความสุขและความพึงพอใจในชีวิต สอดคล้องกับผลวิจัยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555:13-22) ที่อธิบายว่าชีวิตครอบครัว เป็นองค์ประกอบของความสุขและความพึงพอใจในชีวิตรวมถึงฟลานาแกน (Flanagan. 1978: 138-148) ที่อธิบายถึงความต้องการของชีวิตมีองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับคู่สมรส ความสัมพันธ์กับบุตรหลาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนสนิท 2) ด้านสุขภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow 1970: 35-38) ในชั้นความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยที่มีความต้องการมีสุขภาพที่ดีปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ เดชรัต สุขกำเนิด และคนอื่นๆ (2556: 33-34) ที่ทำวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสุขภาพส่งผลต่อความสุขและความพึงพอใจในชีวิต สอดคล้องกับผลวิจัยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555: 13-22) ที่อธิบายว่าปัจจัยด้านสุขภาพเป็นองค์ประกอบของความสุขและความพึงพอใจในชีวิต ฟลานาแกน (Flanagan.1978: 138-148) ได้อธิบายถึงสุขภาพและความปลอดภัยในชีวิตเป็นความต้องการของชีวิต 3) สภาพทางเศรษฐกิจส่วนบุคคล สอดคล้องกับคริรินทร์ เกรย์ และคนอื่นๆ (2553: 71-85) ที่อธิบายเกี่ยวกับสถานภาพทางเศรษฐกิจว่าผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า มีแนวโน้มมีความสุขสูงกว่า และยังมีทรัพย์สินจำนวนมากขึ้นมีแนวโน้มจะมีความสุขที่สูงขึ้นสอดคล้องกับเดชรัต สุขกำเนิด และคนอื่นๆ (2556: 33-34) ที่อธิบายเป็นไปแนวทางเดียวกันว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกล่าวคือยิ่งมีรายได้มากขึ้นความพึงพอใจในชีวิตและความสุขจะมีมากขึ้น สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555: 13-22) ที่อธิบายว่าปัจจัยด้านความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เป็นองค์ประกอบของความสุขและความพึงพอใจในชีวิตรวมถึงฟลานาแกน (Flanagan.1978:138-148) ได้อธิบายการดำเนินชีวิต คือ อาหาร ที่อยู่ สุขภาพ สะดวกสบาย ความมั่นคงด้านการเงินเป็นความต้องการของชีวิต 4) การพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของคริรินทร์ เกรย์ และคนอื่นๆ (2553: 71-85) ที่อธิบายเกี่ยวกับระดับการศึกษา ว่าผู้ศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่ามีแนวโน้มความสุขที่สูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า สอดคล้องกับผลวิจัยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555: 13-22) ที่อธิบายว่าการศึกษาคือองค์ประกอบของความสุขและความพึงพอใจในชีวิต รวมถึงฟลานาแกน (Flanagan.1978: 138-148)ที่อธิบายว่าการพัฒนาตนเองและมีความรู้สึกรักตัวเองเป็นความต้องการของชีวิต 5) ด้านการพักผ่อนหย่อนใจ สอดคล้องกับฟลานาแกน (Flanagan.1978: 138-148) ที่อธิบายถึงความต้องการของชีวิตด้านนันทนาการ ประกอบด้วย การพบปะสังสรรค์เป็นการพบปะสังสรรค์กับบุคคลใหม่ๆมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล การรับสิ่งบันเทิงเป็นการพักผ่อนด้วยสิ่งบันเทิง เช่น ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ ภาพยนตร์ การพักผ่อนหย่อนใจด้วยตนเองเป็นการพักผ่อนหย่อนใจที่ตนเป็นผู้กระทำ เช่น เล่นกีฬา ล่าสัตว์ ท่องเที่ยว เป็นต้น

ดังนั้นสามารถสรุปองค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิต ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านชีวิตครอบครัว 2) ด้านสุขภาพ 3) สภาพทางเศรษฐกิจส่วนบุคคล 4) การพัฒนาตนเอง 5) ด้านการพักผ่อนหย่อนใจ

ความเจตคติต่อวิชาชีพครู

ความหมายเจตคติ

เจตคติ มีความหมายเหมือนกับคำว่า เจตคติ ซึ่งใช้คำว่า Attitude ในภาษาอังกฤษ เจตคติ เป็นประเด็นทางจิตวิทยาที่นักบริหารให้ความสนใจมากทั้งนี้เพราะการเข้าใจถึงเจตคติจะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรในที่สุด ดังนั้นจึงมีนักวิชาการให้ความสำคัญและให้ความหมาย เจตคติ ดังนี้

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545: 64) ให้ความหมายเจตคติ หมายถึง ผลผสมผสานของ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ออกมาในรูปแบบการประเมินค่าอันอาจเป็นไปทางยอมรับหรือ ปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง

พาสนา จุฬรัตน์. (2548: 180) ให้ความหมายของ เจตคติ หมายถึง ความพร้อมของร่างกาย และจิตใจที่มีแนวโน้มจะตอบสนองด้วยการเข้าหาหรือถอยหนีออกจากสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ ต่างๆ

ณัฐพันธ์ เขจรันันท์. (2551: 43). ให้ความหมาย เจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงใน ทางบวกหรือทางลบที่บุคคลตอบสนองต่อเป้าหมาย บุคคล หรือเหตุการณ์ เจตคติเป็นการสะท้อน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องและอยู่รอบตัว บุคคลอาจจะแสดงออกมาโดยตั้งใจ หรือความเคยชิน เจตคติมีลักษณะเป็นระดับของความรู้สึกทางจิตที่เรามีต่อสิ่งต่างๆจะเห็นได้จาก การตอบได้ว่าชอบหรือไม่ชอบ

ปรียาพร วงอนุตรโรจน์. (2551: 243) ให้ความหมาย เจตคติ หมายถึง ความชอบ ความไม่ ชอบ ความลำเอียง ความรู้สึก ความเชื่อฝังใจของเราต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มักจะเกิดขึ้นเมื่อเรารับรู้หรือ ประเมินผู้คน เหตุการณ์ในสังคม เราจะเกิดอารมณ์ความรู้สึกบางอย่างควบคู่ไปกับการรับรู้ นั้น และมีผลต่อปฏิกิริยาในใจของเรา

วิภาส ทองสุทธิ (2552: 157-158) ให้ความหมาย เจตคติ หมายถึง การประเมินหรือการ ตัดสินเกี่ยวกับความชอบ หรือไม่ชอบ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคนบางสิ่งบางอย่าง เป็น ท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจเป็นต่อบุคคล กลุ่มคน ความคิด หรือ วัตถุสิ่งของ เหตุการณ์ โดยมีความรู้สึก ความเชื่อ เป็นพื้นฐาน

สิริอร วิชชาวุธ. (2553: 233) ให้ความหมาย เจตคติ หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก และ แนวโน้มของการกระทำที่มีต่อสิ่งหนึ่งหนึ่งใด

ราชบัณฑิตยสถาน. (2553: 17) ให้ความหมาย เจตคติ หมายถึง 1) แนวโน้มของการมีพฤติกรรมตอบสนองอันเนื่องมาจากการเรียนรู้ มี 3 องค์ประกอบ คือ การรู้จัก อารมณ์ และพฤติกรรม 2) แบบแผนพฤติกรรมตอบสนองต่อบุคคลและสิ่งของในแนวทางที่แน่นอน ซึ่งเป็นผลจากการรู้จัก อารมณ์และพฤติกรรม

สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2556: 396) ให้ความหมาย เจตคติ หมายถึง อัธธาศัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม หรือสิ่งเร้าที่เป็นบุคคล วัตถุ หรือความคิด เจตคติอาจจะเป็นทางบวกหรือทางลบก็ได้ ถ้ามีเจตคติทางบวกจะมีพฤติกรรมที่จะเข้าหาสิ่งนั้น แต่หากมีเจตคติทางลบจะมีพฤติกรรมที่หลีกเลี่ยงสิ่งนั้น เจตคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ เป็นค่านิยม และเป็นความเชื่อของบุคคล จากความหมายสามารถสรุปความหมายของ คำว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อ ซึ่งมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ และเป็นแนวโน้มของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งหนึ่งใด อันเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ความหมายครู

คำว่า “ครู” รากศัพท์จากภาษาบาลีว่า “ครู” - “คุรุ” หรือจากภาษาสันสกฤต “คุรุ” ในความหมายที่เป็นคำนาม ได้อธิบายในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ครู หมายถึง ผู้สั่งสอนศิษย์,ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546: 225) นอกจากนี้ยังมีผู้รู้หลายท่านที่ให้ความหมายคำว่า “ครู” ในหลายทัศนะ ได้แก่ ลัดดา เสนาวงษ์.(2532: 33) ให้ความหมาย ของคำว่า ครู หมายถึง เป็นอาชีพที่ต้องใช้ความพากเพียร พยายามเพื่อให้ศิษย์เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542: 3) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ให้ความหมาย ของคำว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการ ต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

ยนต์ ชุมจิต. (2553: 6) ให้ความหมาย ของคำว่า ครู หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่สอนคน คือ เป็นผู้สั่งสอนหรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ และใช้กับผู้ที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนระดับต่ำกว่าปริญญา

พจนานุกรมศัพท์การศึกษาของกูด. (Dictionary of Education) (Good. 1973: 586) ให้ความหมายครูดังนี้ 1) ครู หมายถึง บุคคลที่ภาครัฐจ้างเพื่อทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำและจัดประสบการณ์ การเรียนการสอนให้กับนักเรียนในโรงเรียนภาครัฐและเอกชน 2) ครู หมายถึง บุคคลที่มีการศึกษาประสบการณ์ที่ดีเป็นพิเศษในสาขาใดสาขาหนึ่งที่จะทำให้เกิดพัฒนาการที่ดีได้ 3) ครู หมายถึง บุคคลที่เรียนสำเร็จการศึกษาจากสถาบันฝึกหัดครู ทำการฝึกอบรมและได้รับการรับรองโดยมีการมอบประกาศนียบัตรไว้เป็นหลักฐานสำคัญด้านการสอน

จากความหมายทั้งหมดสามารถสรุปความหมายคำว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน เป็นผู้สั่งสอน ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ ซึ่งต้องใช้ความพากเพียร ด้วยกระบวนการต่างๆเพื่อให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้ และเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

คุณลักษณะของเจตคติ

พาสนา จุสรัตน์. (2548: 181-182) กล่าวถึงคุณลักษณะทั่วไปของเจตคติได้ดังนี้

1. เจตคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือการได้รับประสบการณ์ มิใช่สิ่งที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด

2. เจตคติเป็นดัชนีที่จะชี้แนวทางในการแสดงพฤติกรรม ถ้าบุคคลมีเจตคติทางบวกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะเข้าหาหรือแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีเจตคติทางลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคลก็จะมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยง ถอยหนีหรือต่อต้านการแสดงพฤติกรรมนั้นๆ

3. เจตคติสามารถถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปสู่บุคคลอื่นได้

4. เจตคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากเจตคติเกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ถ้าการเรียนรู้หรือประสบการณ์นั้นเปลี่ยนแปลงไป เจตคติดีก็ย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551: 249) อธิบายเกี่ยวกับ เจตคติมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เจตคติเกิดจากประสบการณ์ สิ่งเร้าต่างๆ รอบตัว จากการอบรมเลี้ยงดู จากขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเจตคติ แม้ว่ามีประสบการณ์ที่เหมือนกัน ก็อาจจะมีเจตคติที่แตกต่างกันออกไป ด้วยหลายสาเหตุ เช่น สติปัญญา อายุ เป็นต้น

2. เจตคติเป็นการเตรียมความพร้อมในตอบสนองต่อสิ่งเร้า คือ การเตรียมความพร้อมภายในจิตใจ มากกว่าภายนอกที่สังเกตได้ สภาวะความพร้อมที่ตอบสนองมีความซับซ้อนของบุคคลที่จะชอบ ไม่ชอบ ยอมรับหรือไม่ยอมรับและจะเกี่ยวเนื่องกับอารมณ์

3. เจตคติมีทิศทางของการประเมิน คือ ลักษณะความรู้สึกรหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นทิศทางบวก หรือ ลบ

4. เจตคติมีความเข้มข้น คือ เจตคติมีปริมาณมากน้อยของความรู้สึกร

5. เจตคติมีความคงทน คือ สิ่งที่บุคคลยึดมั่นถือมั่น และมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรม การยึดมั่นในเจตคติต่อสิ่งใด ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติเกิดขึ้นได้ยาก

6. เจตคติมีทั้งพฤติกรรมภายในและภายนอก คือ พฤติกรรมภายในเป็นสภาวะทางจิตซึ่งหากไม่แสดงออกก็ไม่สามารถรู้ได้ว่าบุคคลนั้นคิดอย่างไร เจตคติที่เป็นพฤติกรรมภายนอกจะแสดงออกเนื่องจากถูกกระตุ้น

7. เจตคติจะต้องมีสิ่งเร้าจึงมีการสนองขึ้น การเกิดเจตคติไม่จำเป็นว่าเจตคติที่แสดงออกทางพฤติกรรมภายนอกกับภายในจะตรงกันเพราะก่อนแสดงออกบุคคลนั้น ต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับปทัสถานของสังคมแล้วจึงแสดงออกเป็นพฤติกรรมภายนอก

สิริอร วิชชาวุธ. (2553: 233) อธิบายเกี่ยวกับ เจตคติมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. เจตคติต้องมีผู้ถูกกระทำ ซึ่งจะเป็นวัตถุ สิ่งของ เป็นสถานที่ เป็นองค์กร เป็นบุคคล หรือเป็นกลุ่มคนก็ได้

2. เจตคติจะมีทิศทางไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือลบ กับสิ่งหนึ่งสิ่งใด และจะแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นถ้ามีเจตคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น เขามีทิศทางพฤติกรรมหลักหนีหรือต่อต้าน

3. เจตคติจะมีโครงสร้างซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรม และจะต้องมีความสอดคล้องกันในข้อมูลต่าง ๆ นอกจากนั้นเจตคติสามารถแผ่ขยายจากเจตคติหนึ่งไปยังเจตคติอีกอย่างหนึ่งได้ เช่น บุคคลมีเจตคติที่ไม่ดีต่อหัวหน้า อาจจะมีเจตคติไม่ดีต่องานด้วย

4. เจตคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้จากประสบการณ์โดยตรงและประสบการณ์ทางอ้อม

สจวร์ต ไคว้ตระกูล. (2556:397) อธิบายเกี่ยวกับ เจตคติมีคุณลักษณะ 6 ประการ ดังนี้

1. เจตคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้

2. เจตคติเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลกล้าเผชิญกับสิ่งเร้าหรือหลีกเลี่ยง ดังนั้น เจตคติจึงมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

3. เจตคติมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ องค์ประกอบด้านความรู้สึก องค์ประกอบด้านการรู้คิด และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม

4. เจตคติเปลี่ยนแปลงได้ง่าย การเปลี่ยนแปลงเจตคติอาจเปลี่ยนแปลงจากบวกเป็นลบหรือจากลบเป็นบวก อาจเป็นการเปลี่ยนแปลงเจตคติ หรืออาจเป็นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะความเข้มข้น หรือความมากน้อย หรือ เจตคติบางอย่างอาจหยุดหรือเลิกไปได้เช่นกัน

5. เจตคติเปลี่ยนแปลงตามชุมชนหรือสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก เนื่องจากแต่ละชุมชน อาจมีค่านิยม อุดมการณ์พิเศษ ดังนั้นค่านิยมเหล่านั้นย่อมมีอิทธิพลต่อเจตคติของบุคคลที่เป็นสมาชิก ในกรณีที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเจตคติจะต้องเปลี่ยนแปลงค่านิยม

6. สังคมประกิต (Socialization) มีความสำคัญต่อพัฒนาการเจตคติของเด็กโดยเฉพาะเจตคติต่อความคิดและหลักการที่เป็นนามธรรม เช่น อุดมคติ เจตคติต่อเสรีภาพในการพูด เป็นต้น ดังนั้นจึงสามารถสรุปคุณลักษณะของเจตคติ ได้ดังนี้ เจตคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือการได้รับประสบการณ์ต่างๆซึ่งเจตคติจะมีทิศทางในการประเมินเจตคติจะมีทั้งเจตคติทางบวกและเจตคติทางลบรวมถึงมีเจตคติมีลักษณะที่มีความเข้มข้นกล่าวคือเจตคติมีปริมาณมากน้อยของความรู้สึก เจตคติมีทั้งพฤติกรรมภายในที่ไม่สามารถมองเห็นได้และภายนอกที่มองเห็นได้ และเจตคติมีความคงทนจะเป็นสิ่งที่บุคคลยึดมั่นถือมั่นและมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมต่างๆ แต่เจตคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ และสามารถถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปสู่บุคคลอื่นได้ โดยเจตคติจะมีองค์ประกอบทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้สึก องค์ประกอบด้านการรู้คิด และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม

องค์ประกอบของเจตคติต่อวิชาชีพครู

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545: 64-65), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551:247), และ วิภาส ทองสุทธิ. (2552:159) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของเจตคติที่มีความคล้ายคลึงกันโดยมีอยู่ 3 องค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า หรือสถานการณ์นั้นๆ เป็นการใช้เหตุผลในการสรุปความ หรือช่วยในการประเมินสิ่งเร้าหรือสถานการณ์นั้นๆ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า หรือสถานการณ์นั้นๆ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลว

3. องค์ประกอบด้านการแสดงพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นความพร้อมหรือแนวโน้มที่บุคคลจะประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์นั้นๆ ในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้ ความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการประเมินผลพฤติกรรมที่คิดจะแสดงออกมา

สิริอร วิชชาวุธ. (2553: 233-234) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของเจตคติมีอยู่ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้ ความเชื่อ (Cognitive Component) คือ ความรู้ความเชื่อของบุคคลที่เป็นไปตามการรับรู้ของบุคคลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่ก็ได้ เช่น หัวหน้ามีความเชื่อว่าลูกน้องทำงานได้โดยไม่ต้องสอนงาน แต่ตามความเป็นลูกน้องอาจไม่สามารถทำงานได้ บุคคลจะได้รับความรู้ และความเชื่อจาก ประสบการณ์ทางตรง และประสบการณ์ทางอ้อม

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) คือ ความรู้สึก ชอบไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ความรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลที่สัมผัสกับสิ่งต่างๆ จะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้

3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มการเกิดพฤติกรรม (Activity Component) คือ แนวโน้มพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกของเขา

ชิฟมัน และคานุก. (Shiffman; & Kanuk. 2000: 230) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ (Tricomponent Attitude Model) ดังนี้

1. ส่วนของความเข้าใจ (Cognitive Component) หรือ (Thinking) หมายถึง การแสดงถึงความรู้ ความคิด ความเข้าใจ การรับรู้จากความเชื่อหากมีความรู้หรือความคิดว่าสิ่งใดดี ก็จะมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้นไปด้วยเช่นกัน

2. ส่วนของความรู้สึก (Affective Component) หรือ (Feelings) หมายถึงอารมณ์ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งเร้า หากบุคคลมีความรู้สึกด้านบวกต่อสิ่งใดย่อมแสดงถึงความชอบสิ่งนั้น หรือหากบุคคลมีความรู้สึกด้านลบต่อสิ่งใดแสดงว่าไม่ชอบสิ่งนั้น

3. ส่วนของพฤติกรรม (Conative Component) หรือ (Actions) หมายถึง เป็นผลมาจาก ความรู้ ความเข้าใจ และความรู้สึก เกี่ยวข้องกับการกระทำหรือการปฏิบัติในด้านดีหรือไม่ดี จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิต ดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของเจตคติต่อวิชาชีพครู มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความคิด 2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก และ 3. องค์ประกอบด้านการแสดง พฤติกรรม

เจตคติต่อวิชาชีพครู

เจตคติต่อวิชาชีพครูเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับผู้ที่เป็นครูมืออาชีพที่แท้จริงจะต้องมีเจตคติที่ดี ต่อความเป็นครู คือ รักการสอน ต้องการให้ความรู้แก่เด็กนักเรียน ไม่ฝืนความรู้สึกกับการสอน เพราะไม่มีความขัดแย้งกับวิชาชีพเพราะหากมีความขัดแย้งกับอาชีพ จะทำให้การสอนไม่มีการพัฒนา ทำให้เกิดปัญหาต่างๆตามมา (สุขวสา ยอดกมล. 2551: 43)

ครูมีความสำคัญ ได้รับการไว้วางใจ และยกย่องให้เป็นผู้รับผิดชอบต่อการพัฒนาคน พัฒนาชาติบ้านเมือง ครูจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นวิศวกรสังคม กล่าวคือ ครูต้องนำเอาความรู้ทางด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการผลิตบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม เช่น การนำเอาความรู้ด้านต่างๆให้แก่สังคม เช่น ปรัชญา จิตวิทยา สังคมวิทยา มาประยุกต์ในการ สอน ซึ่งงานในฐานะวิศวกรสังคมมีลักษณะสำคัญดังนี้ 1) ครูทำงานวิจัย 2) ครูทำงานพัฒนา 3) ครูทำงานออกแบบ 4) ครูทำงานการผลิต 5) ครูทำงานก่อสร้างพฤติกรรมที่ดีงาม 6) ครูทำงาน ควบคุมโรงเรียน 7) ครูทำงานควบคุมโรงเรียน 8) ครูทำงานทดสอบ 9) ครูทำงานด้านการตลาด 10) ครูทำงานบริหาร 11) ครูทำงานที่ปรึกษา 12) ครูทำงานการศึกษาโดยตรง ดังนั้น ครูจึงมี บทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเยาวชนโดยตรง อีกทั้งยังเป็นผู้ช่วยพัฒนาไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ศาสนา และวัฒนธรรม (ยนต์ ชุมจิต.2553: 61-70) ครู คือ ผู้ยก วิญญาณของโลกให้สูงขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชน เป็นผู้สังคมให้ความไว้วางใจให้อบรมสั่ง สอนบุตรหลาน เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม จากความมุ่งหวังของสังคมที่มีต่อครูและตระหนักใน หน้าที่ของครู ผู้เป็นครูจึงสร้างบุคลิกลักษณะและปฏิบัติตนให้เป็นครูที่ดีสมกับได้รับการยกย่องและ มอบความไว้วางใจ ยอมรับนับถือจากสังคม (ลัดดา เสนาวงศ์. 2532: 98) ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ ว่า การทำงานของครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป

การเป็นครูที่ดีและมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ครูทุกคนปรารถนา บางคนคิดว่าการเป็นครูที่ดีมี ประสิทธิภาพจะต้องมีพรสวรรค์ หรือเกิดมาด้วยความเป็นครูอยู่ในตัว ที่จริงแล้วถ้าหากครูมีความรัก อาชีพครู รักนักเรียน และอยากจะช่วยเหลือนักเรียน การเป็นครูที่ดีและมีประสิทธิภาพย่อมเป็นไปได้ สำหรับทุกคน (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2544: 13-16) และสุขวสา ยอดกมล. (2551: 36-45) ได้อธิบายถึงลักษณะของครูมืออาชีพจึงจะต้องมีคุณลักษณะของครูที่ดีในด้านวิชาการและคุณธรรม ความเป็นครูที่สมบูรณ์ต้องเป็นครูที่มีความรู้ทางวิชาการ มีความรอบรู้ ทันเหตุการณ์ มีวิสัยทัศน์

กว้างไกล พร้อมทั้งจะยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การเป็นครูที่ดีต้องมีปรัชญาที่แน่วแน่ มีคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมที่ดีให้แก่เด็ก เป็นแบบอย่างให้กับนักเรียนอย่างสง่างาม โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ครูมีวิชาการ ครูที่เป็นนักวิชาการต้องมีการสอนที่แม่นยำ มีการเตรียมการสอนเป็นอย่างดี หมั่นค้นคว้าหาความรู้ ต้องมีการสอนที่ชัดเจน เข้าใจง่าย รู้จักวิธีการสอนที่จะทำให้เด็กสนใจ สนุก และอยากเรียนรู้ ครูนักวิชาการต้องรอบรู้ รู้จริง และทันเหตุการณ์

2. ครูมีคุณธรรมจริยธรรม ครูเป็นอาชีพที่เป็นแบบอย่างเป็นพ่อพิมพ์ แม่พิมพ์ นอกจากบุคลิกภาพยังต้องดีจากข้างใน ต้องคิดดี แล้วทำดี ซึ่งคุณธรรมจริยธรรมครู คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเมตตา ไม่เอารัดเอาเปรียบ โดยมีหลักคุณธรรมจริยธรรมที่สำคัญ ได้แก่ พรหมวิหาร 4 มีความยุติธรรม มีศีล 5 ความเป็นกัลยาณมิตร

3. จิตวิญญาณแห่งความเป็นครู อาชีพครูต้องเสียสละทั้งร่างกายแรงใจความเป็นครูมีอาชีพอันต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของความเป็นครู ต้องมีความรักในการสอน อยากที่สอน รวมถึงรักเมตตาต่อตัวเด็กต้องเสียสละทั้งร่างกายแรงใจ ห่มเทเวลาให้ทั้งส่วนรวมโดยครูผู้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู 1) รักการสอนอย่างจริงจัง 2) รักเด็กนักเรียน 3) ไม่ลุแก่อำนาจ 4) ไม่มีความเคียดแค้น 5) ยอมเสียสละ 6) รักความก้าวหน้า 7) ซื่อสัตย์ 8) เป็นคนดี

4. มีความรับผิดชอบ รับผิดชอบต่อในเรื่องต่างๆจะสร้างความศรัทธาในตัวครู ในอาชีพมีหน้าที่รับผิดชอบหลายประการ เช่น รับผิดชอบต่อหน้าที่ในการสอน ให้ความรู้แก่เด็ก รับผิดชอบต่อเวลาสอน รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน

วิลโลว์ ตั้งจิตสมคิด. (2544: 146) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูดีแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะ มีความรักในวิชาชีพครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ใฝ่รู้ มีความเมตตาต่อศิษย์ สุขภาพแข็งแรง มีบทบาทในการพัฒนาชุมชน สามารถใช้เทคโนโลยี ภาษา การวิจัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนาตนเอง

2. ด้านความรู้ มีความรู้ในวิชาที่ตนเองสอนอย่างแท้จริง มีความรู้ด้านการวิจัย มีความรู้ทางด้านเทคนิคการสอน และรู้ข้อมูลข่าวสารรอบตัว

3. ด้านการถ่ายทอดความรู้ สามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนต่างๆ เพื่อจัดบรรยากาศการเรียนรู้ สามารถอบรมปณิธานให้ผู้เรียนมีศีลธรรม วัฒนธรรมอันดีงาม อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนใฝ่รู้ใฝ่เรียน ก้าวทันเทคโนโลยี ตลอดจนการสื่อสาร และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความคิดกว้างไกล และมีวิจรณ์ญาณ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคมต่อไปได้

จากความหมายนักวิชาการ นักคิด นักทฤษฎี ดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อที่มีต่อวิชาชีพครู อันเกิดมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ ซึ่งครอบคลุมถึงองค์ประกอบของเจตคติต่อวิชาชีพครู ด้านความคิด ด้านความรู้สึกและด้านแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรม

1.4 การวัดความสุขในการทำงาน

1.4.1 แนวคิดการวัดความสุขในการทำงาน

ในอดีตนักวิทยาศาสตร์การจัดการ และนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายระหว่างความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) กับ ความสุขในการทำงาน (Happiness) มีความคล้ายคลึงกัน แต่มีนักวิชาการอีกกลุ่มที่ได้มีความเห็นที่แตกต่างออกไปว่าความสุขในการทำงานนั้นมีความแตกต่างกับความพึงพอใจในงาน และได้แสดงความเห็นว่าความพึงพอใจในงานเป็นเพียงการประเมินประสบการณ์เพียงแค่ระดับความชอบและไม่ชอบที่เกี่ยวข้องกับงานเท่านั้น โดยขาดมุมมองด้านอื่นๆที่เกี่ยวกับชีวิต ซึ่งถือว่าเป็นมุมมองที่แคบ แต่การศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานนั้น จะศึกษาในภาพรวมของบุคลากรในองค์กร เช่น ครอบครัว เพื่อน และในระดับสังคม ซึ่งจะครอบคลุมถึงความพึงพอใจในงาน ไรท์ และโครแพนซาโน. (Wright; & Cropanzano. 2007: 277-288) ได้อธิบายเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข(Well-being) มีความแตกต่างกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เช่นกัน เพราะเนื่องจากความอยู่ดีมีสุขเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นภาพรวมของภายในจิตใจ เป็นประสบการณ์ทางอารมณ์ของแต่ละบุคคล ส่วนความพึงพอใจในงาน เป็นส่วนประกอบทางความคิดและอารมณ์ ซึ่งความแตกต่างที่เห็นได้ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความอยู่ดีมีสุข คือความพึงพอใจในงานจะมีบริบทที่เฉพาะเจาะจงลงไปในการทำงานในปัจจุบัน ที่จะแตกต่างกับความอยู่ดีมีสุขในการทำงานที่มีบริบทที่กว้างไม่เฉพาะจงกับสถานการณ์ใดเฉพาะ และได้อธิบายว่าความสุข (Happiness) นั้น มีความคล้ายคลึงและใกล้เคียงกับความอยู่ดีมีสุข (Well-being) เนื่องจากพิจารณาถึงคุณสมบัติตัวแปรในเชิงการวัดไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับ เยอร์ฟ (Kjerulf 2007: 27) ได้อธิบายถึงความแตกต่างระหว่างความสุขในการทำงานและความพึงพอใจในงานเชิงเป้าหมายของการทำงานว่าทำไมจึงใช้ความสุขมากกว่าที่จะใช้ความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นแบบดั้งเดิม เพราะความพึงพอใจในงานเป็นเพียงการทำงานอย่างพอใจเท่านั้นไม่อาจจะสามารถตอบสนองความตื่นเต้น การปลุกเร้าต่อการทำงานได้ และได้ขยายต่ออีกว่าหากมองย้อนไป 50 ปีกับการทำงานที่ทำ คนเราจะต้องการเพียงแค่พอใจในการทำงานที่ผ่านมาแค่นั้นหรือ ซึ่งคำตอบคือไม่จริง ทุกคนคาดหวังให้เกิดความสุขที่จะเป็นเป้าหมายของชีวิตของการทำงาน ดังนั้นความสุขในการทำงานจึงเป็นการทำงานที่เต็มไปด้วยความตื่นเต้น กระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังงานและความสนุกสนาน และ Diener. (2009: 12-14) ที่ให้คำจำกัดความในบทความ The Science of Well-Being ที่เกี่ยวกับ ความสุข และ ความอยู่ดีมีสุข

นักปรัชญาทาง วิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ให้ความสำคัญถึงการให้ความหมายเกี่ยวกับ คำว่า ความสุข และความอยู่ดีมีสุข สามารถจัดได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ

ความหมายที่ 1 ความอยู่ดีมีสุข(Well-being) เกณฑ์ที่เกี่ยวกับภายนอก เช่น คุณธรรม ความซื่อสัตย์ จากการทบทวนเอกสาร จากหลายแนวคิดซึ่งเกิดจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป ใน คำจำกัดความของความสุขไม่มีคำนิยามที่ชัดเจน แต่อย่างไรก็ตามเราประมวลจากภาพของ ความสุขมากกว่า การนิยามความสุขในเชิงรูปธรรมเป็นการให้ความหมายอะไรคือความสุข อริสโตเติล ได้อธิบายว่าความสุขเกิดจากการมีคุณธรรมของชีวิต ซึ่งเขาไม่หมายถึงความสุขที่เกิด จากภาพแห่งความสุขที่เห็นเช่นความสนุกสนานแต่เกิดจากภายใน แต่อย่างไรก็ตามอริสโตเติล อธิบายถึง คุณธรรมของความสุขขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของแต่ละบุคคล ดังนั้น คำว่าความสุขเป็น เพียงแค่คำพูดทั้งนี้ต้องเกิดขึ้นจากองค์รวมของภายในแต่ละบุคคล ดังนั้นการประเมินความสุขจึงไม่ มีเครื่องมือวัดที่ชัดเจน แต่คุณค่าของความสุขนั้นได้จากการประเมินโดยภาพรวมของบุคคล ทั้งนี้จะ สัมพันธ์กับการให้ความหมายความสุขของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับมาตรฐานของบุคคลแต่ละบุคคล

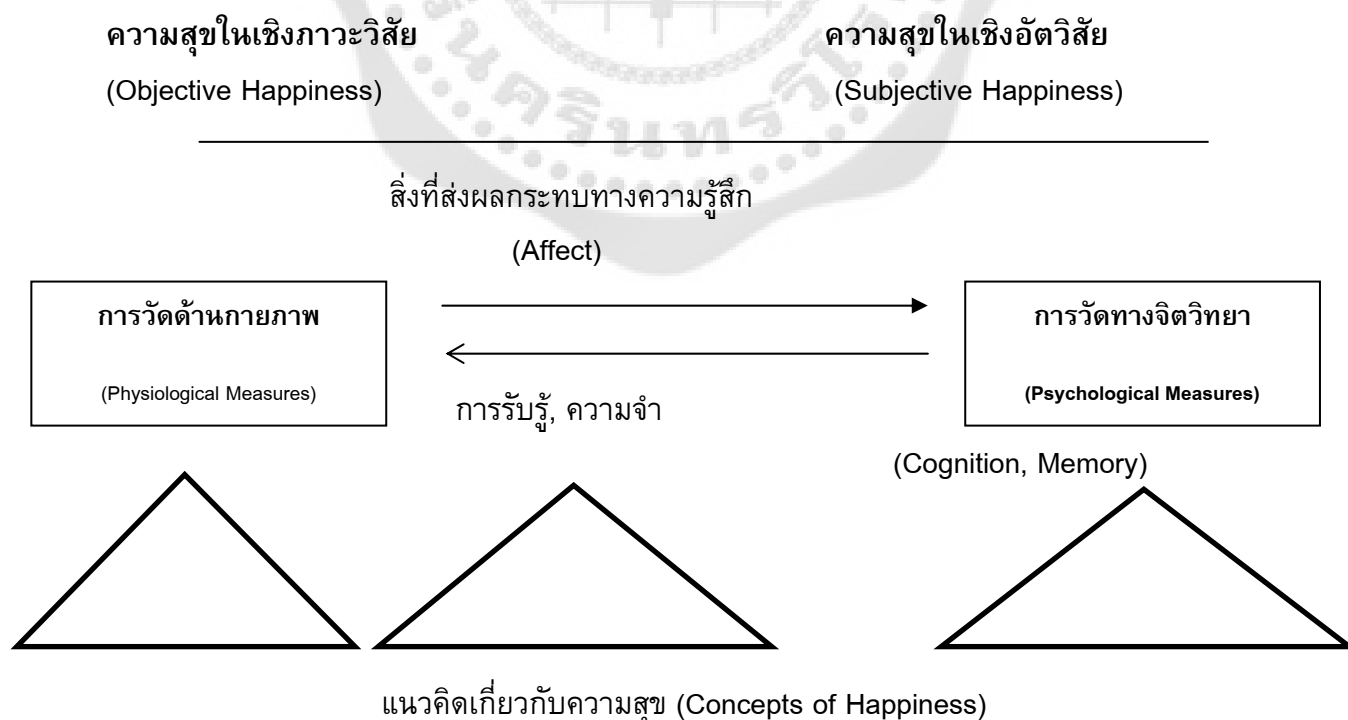
ความหมายที่ 2 นักสังคมศาสตร์ให้ความสำคัญกับคำถามที่นำสู่การประเมินชีวิตในแง่ บวก การให้ความหมายความอยู่ดีมีสุขได้มาจากความพึงพอใจในชีวิตและความเป็นอยู่ จะขึ้นอยู่กับ มาตรฐานของแต่ละบุคคลที่เป็นตัวกำหนด ชีวิตที่ดี ถึงอย่างไรก็ตาม ประเด็นเรื่องความอยู่ดีมีสุขก็ ยังเป็นประเด็นที่ยังได้รับความสนใจตลอดมาและสามารถเชื่อมโยงกันเป็นระยะเวลายาวนาน

ความหมายที่ 3 ความสุข (Happiness) เป็นคำที่เข้ามามีความใกล้ชิดกับการใช้ (ในเชิง วาทกรรม) เป็นการแสดงถึงความหมายเชิงบวกที่มีเหนือเชิงลบ ความพึงพอใจในชีวิต และ ผลกระทบในเชิงบวก โดยการศึกษาความอยู่ดีมีสุข การศึกษาขององค์ประกอบทั้งสองจะมีความสัมพันธ์กันโดยการคำถามเชิงประจักษ์ แต่มีสภาพปัญหาของ คำว่า ความสุข (Happiness) ถูกใช้ในชีวิตประจำวันจนหลายครั้งทำให้เกิดความคลาดเคลื่อน แต่อย่างไรก็ตามในกระบวนการวัด ก็สามารถนำแนวคิดนำมาใช้ประโยชน์กับกรอบแนวคิด ทฤษฎีและความสัมพันธ์ที่มีความน่าสนใจ กับตัวแปรอื่นๆ

การวัดความสุขในการทำงานมีนักวิชาการได้ทำการทดสอบโดยใช้แบบประเมินต่างๆซึ่งมี นักวิชาการไทยและต่างชาติ เช่น ไดเนอร์. (Diener. 2000: 34-35) ได้ทำการวัดความสุขโดยใช้แบบ สสำรวจตัวเองในด้านต่างๆเพื่อประเมินตนเองเป็นรายด้าน ฮิลล์และอาร์คเลย์. (Hill; & Argyle. 2001: 1073 -1082) ได้พัฒนาแบบสอบถามที่เรียกว่า Oxford Happiness Questionnaire (OHQ) ที่ปรับปรุงจาก Oxford Happiness Inventory (OHI) ซึ่งมีประกอบด้วย 29 ในแต่ละข้อ ประกอบด้วย คำถามเชิงบวก จำนวน 17 ข้อ และคำถามเชิงลบจำนวน 12 ข้อ จำแนกออกเป็น 7 ประเด็น ได้แก่ 1) การมีสุขภาวะที่ดี 2) ความพึงพอใจในชีวิต 3) การมองโลกในแง่ดี 4) การเห็นคุณค่าในตนเอง 5) ความเชื่อในอำนาจแห่งตน 6) สัมพันธภาพและความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น และ 7) ความกระตือรือร้นในการกระทำต่างๆ โดยใช้การวัดแบ่งออกเป็น 6 ระดับ โดยให้เลือกตอบ รวมถึง Spector (2006:online) ได้ศึกษาและพัฒนาแบบวัดความสุขในการทำงาน JAWS

(The Job-related Affective Well-being Scale) ซึ่งประกอบด้วยคำถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 30 หัวข้อ และฉบับย่อ จำนวน 20 หัวข้อคำถาม ซึ่งเป็นการสอบถามเกี่ยวกับอารมณ์ที่มีความสัมพันธ์ทั้งอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบที่เกี่ยวข้องกับงาน ในแต่ละหัวข้อเป็นการสะท้อนถึงความรู้สึกและอารมณ์ว่าเป็นอย่างไรในการทำงานตลอด 30 วันที่ผ่านมา ในข้อคำถามจะมีการแบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับด้วยกัน โดยให้เลือกตอบ ได้แก่ ไม่เคย แทบจะไม่ บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย และบ่อยมากหรือเสมอๆ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาจากการศึกษาทั้ง 3 แห่ง โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของแบบวัดทั้งฉบับของฉบับสมบูรณ์เท่ากับ .95 และด้านอารมณ์ทางลบเท่ากับ .92 ส่วนด้านอารมณ์ทางบวกเท่ากับ .94 ตัวอย่างข้อคำถาม ได้แก่ งานทำให้ฉันรู้สึกมีชีวิตชีวาหรืองานของฉันทำให้ฉันรู้สึกเบื่อหน่าย เป็นต้น

เฟรย์ และ สตุตเซอร์. (Frey; & Stutzer.2002: 3-4) ได้อธิบายในหนังสือ Happiness and Economics : How the Economy and Institutions Affect Well-Being เกี่ยวกับความสุขว่าเป็นเรื่องราวที่มีการโต้แย้งเกี่ยวกับความหมายและคำจำกัดความของความสุข บางคนคิดให้ความเห็นว่าความสุขเป็นทั้งหมดของชีวิต ในขณะที่บางคนคิดให้ความเห็นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น ความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับความจริงใจต่อกัน ไม่เกิดความเจ็บปวดทรมานทางกาย มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีครอบครัวที่อบอุ่น ซึ่งคนเรามีการประเมินความสุขที่ต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับทัศนคติประสบการณ์และสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนเอง เฟรย์ และ สตุตเซอร์ ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสุขไว้ โดยแสดงดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ลักษณะการวัดความสุขของ Frey; & Stutzer (Frey; & Stutzer. 2002: 4)

การวัดความสุข และความอยู่ดีมีสุขเป็นการวัดเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) มีลักษณะเป็นการถามภาพรวมของชีวิตมักถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตและถูกตีค่าเป็นคะแนน (มีวิธีการวัดและ การให้คะแนนหลายรูปแบบ)

1.4.2 ความสุขมวลรวม Gross National Happiness: GNH

ความคิดเกี่ยวกับความสุขในมุมมองเชิงเศรษฐศาสตร์ในยุคคลาสสิกเชื่อว่าความสุขในสังคมมีฐานคิดอยู่ที่วัตถุและความพึงพอใจในวัตถุโดยมีนักเศรษฐศาสตร์คนสำคัญคือ เจเรมี เบนธัม (Jeremy Bentham) ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความสุขมาพัฒนาเป็นทฤษฎีว่าด้วยอรรถประโยชน์ (Utility) ซึ่งอยู่ในกลุ่มลัทธิประโยชน์นิยม ความคิดของนักเศรษฐศาสตร์กลุ่มดังกล่าวได้นำไปสู่การวัดอรรถประโยชน์ขั้นสุดท้ายเป็นแนวคิดที่ว่าคนเราจะเลือกอุปโภค บริโภค ยังประโยชน์ หรือคุ้มค่าหรือไม่ นั่นคือที่มาการวัดอรรถประโยชน์ตามแนวทางเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก (Neo-classic economic) และได้ถูกขยายแนวคิดไปเพื่อนำมาใช้วัดความสุขของบุคคลได้ ดังนั้น นักเศรษฐศาสตร์จำนวนหนึ่งได้สรุปความหมายของ ความสุข หมายถึง ความพอใจจากการได้ใช้อรรถประโยชน์เกิดจากการกิน การใช้ และการเอาประโยชน์อื่นๆจากวัตถุต่างๆ(กนกพร นิตยนิธิพิฤทธิ์; และ ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. 2553: 2-3)

ในเศรษฐศาสตร์มหภาคให้ความสนใจกับดัชนีความสุข – ความทุกข์เป็นอันดับต้นๆโดยพัฒนาจากความไม่แน่นอนของวัฏจักรทางเศรษฐกิจดังนั้นจึงเกิดการพัฒนาดัชนีความทุกข์ (Misery Index) โดยศาสตราจารย์ อาร์เธอร์ โอคุน (Arthur Okun) ต่อมาศาสตราจารย์ โรเบิร์ต บาร์โร (Robert Barro) ได้ปรับปรุงสูตรจากดัชนีความทุกข์ของโอคุน เป็นดัชนีความทุกข์ของบาร์โร ที่มุ่งเน้นไปทางเศรษฐกิจ เช่น อัตราเงินเฟ้อ อัตราการว่างงาน การเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการพัฒนาด้านสังคมในระยะแรกๆ จะเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นหลัก เช่น ด้านการศึกษา การสาธารณสุข ต่อมามหาวิทยาลัยแห่งสหประชาชาติได้พัฒนาเครื่องชี้วัดการพัฒนา ด้านสังคมขึ้น จนกระทั่งสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program: UNDP) ได้นำดัชนีพัฒนามนุษย์ (Human Development Index: HDI) เผยแพร่สู่สาธารณชนอย่างเป็นรูปธรรม มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีสุขภาพดีมีชีวิตที่ยืนยาว การศึกษา และรายได้ (ศิริณ พงศ์มพัฒน์.2553: 93-100)

จากแนวความคิดของความสุขมวลรวมซึ่งเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นจากประเทศภูฏานที่พระราชาธิบดี จิกเม ซิงเย วังชุก ได้ริเริ่มแนวคิดความสุขมวลรวมและได้กลายเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ ซึ่งไม่ได้วัดความเจริญก้าวหน้าแต่เฉพาะในเชิงเศรษฐกิจเท่านั้นแต่เน้นที่ความสุขที่แท้จริงของคนในสังคม โดยระบุไว้ในแผนพัฒนาประเทศฉบับที่ 9 และกำหนดเสาหลัก 4 ประการดังนี้ 1) การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเติบโตอย่างยั่งยืน 2) การสงวนสิ่งแวดล้อม 3) การรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรม และ 4) ธรรมชาติบาล (นภาพรณ พิพัฒน์ 2550: 141-145)

ดังนั้นกฎเกณฑ์จึงกลายเป็นผู้นำและเผยแพร่แนวคิดความสุขมวลรวมสู่สากลมีผลงานที่เกี่ยวข้อง ดังเช่น อูระ การ์มา. (Ura Kamar) (107-111: 2553) ได้อธิบายไว้ในหนังสือ A Proposal for GNH value Education schools ถึงความสำคัญของความสุขที่เชื่อมโยงกับคุณธรรมจริยธรรมภายใต้ระบบการศึกษาซึ่งเกิดจากพื้นฐานตามปรัชญาความสุขมวลรวมประชาชาติ และเสนอว่าควรมีการผนวกเรื่องราวเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมเข้าไปในระบบการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและมีทิศทางโดยวิสัยทัศน์ของประเทศตามปรัชญาความสุขมวลรวมและคุณธรรมจริยธรรมจะต้องมีความสอดคล้องกันอย่างผสมกลมกลืน และอธิบายถึงความสัมพันธ์ของความสุขกับตัวแปรและองค์ประกอบด้านต่างๆที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ซึ่งมีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ตั้งแต่ปี ค.ศ.2008 และพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนถึงในปี ค.ศ.2010 พัฒนาเป็นดัชนีชี้วัดความสุขมวลรวม (GNH Indicator 2010) โดยมีทั้งหมด 9 องค์ประกอบ 33 ตัวบ่งชี้ อูระ อัลไคร์ และแซงโม (Ura; Alkire; & Zangmo 2010: 7-25) ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สภาพจิตที่เป็นสุข (Psychological wellbeing) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) อารมณ์ทางบวก (Positive emotional) อารมณ์ทางลบ (Negative emotional) ความมีจิตวิญญาณ (Spirituality)

องค์ประกอบที่ 2 สุขภาพ (Health) ประกอบด้วย สุขภาพจากผลรายงานด้านสุขภาพของตนเอง (Self-reported health status) การดูแลสุขภาพประจำวัน (Healthy days) ผลของสุขภาพระยะยาว (Long-term disability) สุขภาพจิต (Mental health)

องค์ประกอบที่ 3 การศึกษา (Education) ประกอบด้วย การรู้หนังสือ (Literacy Education) วุฒิทางการศึกษา (qualification) ความรู้ (Knowledge) และค่านิยม (Values)

องค์ประกอบที่ 4 วัฒนธรรม (Cultural) ประกอบด้วย ภาษา (Language) ทักษะทางศิลปะ วัฒนธรรม (Artisan skills) การมีส่วนร่วมทางสังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural participation) วิถีทางของความสามัคคี (DriglamNamzha : the way of Harmony)

องค์ประกอบที่ 5 การใช้เวลา (Time use) ประกอบด้วย เวลาในการทำงาน (Working hours) และเวลาในการพักผ่อน (Sleep hours)

องค์ประกอบที่ 6 ธรรมาภิบาล (Good Governance) ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมทางการเมือง (Political participation) เสรีภาพทางการเมือง (Political freedom) การส่งมอบบริการภาครัฐ (Service delivery) ประสิทธิภาพภาครัฐ (Government performance)

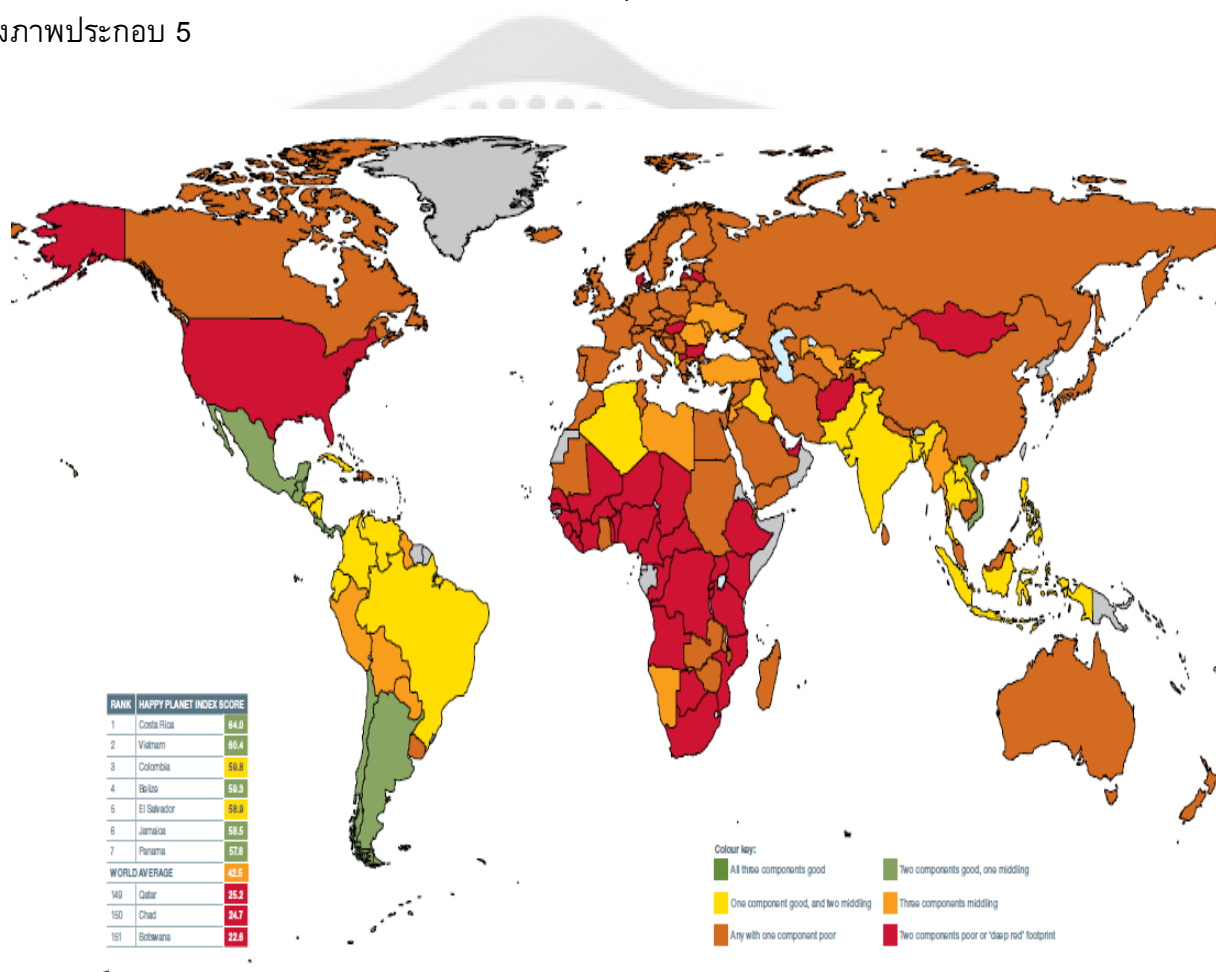
องค์ประกอบที่ 7 ความเข้มแข็งของชุมชน (Community vitality) ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคม (Social support) ความสัมพันธ์ชุมชน (Community relationships) ครอบครัว (Family) เหยื่อทางอาชญากรรม (Victim of crime)

องค์ประกอบที่ 8 ความหลากหลาย และยืดหยุ่นของระบบนิเวศน์ (Ecological diversity and Resilience) ประกอบด้วย มลภาวะ (Pollution) การรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental responsibility) ชีวิตที่สัมพันธ์กับธรรมชาติ (Wildlife) การใช้เมือง (Urban use)

องค์ประกอบที่ 9 มาตรฐานการครองชีพ (Living standards) ประกอบด้วย รายได้ของครัวเรือน (Household income) สินทรัพย์ (Assets) ที่พักอาศัยที่มีคุณภาพ (Housing quality)

1.4.3 ดัชนีความสุขของโลก (Happy Planet Index: HPI)

ดัชนีความสุขของโลก (Happy Planet Index: HPI) ได้พัฒนาโดยมูลนิธิเศรษฐกิจแนวใหม่ (The new economics foundation : nef) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ความคาดหวังในชีวิต (Life Expectancy) และการรักษาระบบนิเวศน์ (Ecology Foot -print) (นภาพรณ พิพัฒน์ 2550: 176) ดัชนีความสุขของโลก มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจาก มูลนิธิเศรษฐกิจแนวใหม่ (nef) ได้มีการรายงานดัชนีความสุขของโลกในปี ค.ศ. 2012 โดยแสดงดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แผนที่ความสุขโลก

ระดับความสุขสูงสุด คือ ประเทศคอ스타ริกา ระดับคะแนน HPI คิดเป็น 64.00 และประเทศไทยอยู่ในระดับที่ 20 ระดับคะแนน HPI คิดเป็น 53.50 (Abdallah.2012: 25)

เลয়ারด์ คลาร์ก และเซนิค. (Layard; Clark; & Senik. 2012:59-79) ได้อธิบายในหนังสือการรายงานความสุขของโลก (World Happiness Report) ถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความสุขว่าเกิดจากปัจจัยที่สำคัญอยู่ 2 องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ ปัจจัยภายนอก (external factors) ปัจจัยส่วนบุคคล (personal features) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยภายนอก (external factors) มีองค์ประกอบภายในดังนี้

1.1 รายได้ (income) รายได้มีผลอยู่ในหลายระดับ ความสุขและรายได้ส่วนบุคคล (Individual happiness and income) ระดับรายได้ของประเทศกับความสุขในเชิงภาคตัดขวาง (Country-level income and happiness: cross-sectional evidence) ระดับรายได้ของประเทศกับความสุขในเชิงระยะยาวด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Country-level income and happiness: long-term economic growth) และระดับรายได้กับความสุขเชิงความผันผวนเชิงวัฏจักร (Country-level income and happiness: cyclical fluctuations)

1.2 งาน (work) มีหลายองค์ประกอบได้แก่ การว่างงาน (Unemployment) คุณภาพงาน (Quality of work) การมีกิจการ (Self-employment) และการออกจากงาน (Retirement)

1.3 ต้นทุนทางสังคม (Social Capital) ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบที่ส่วนข้อได้แก่ความเชื่อมั่น (Trust) พันธะและการลงทุน (Bonding and bridging capital) ความอิสระ (Freedom) ความเท่าเทียมกัน (Equality)

1.4 ค่านิยมและศาสนา (values and religion) มีหลายองค์ประกอบ ได้แก่ ศาสนา (Religion) ความริษสุทธิใจ (Altruism) วัตถุนิยม (Materialism) และสิ่งแวดล้อม (Environment)

2. ปัจจัยส่วนบุคคล (personal features)

2.1 สุขภาพจิต (mental health)

2.2 สุขภาพกาย (physical health)

2.3 ประสบการณ์ของครอบครัว (family experience) มีองค์ประกอบ ได้แก่ การแต่งงาน (Marriage) และ เด็ก (Children)

2.4 การศึกษา (education)

2.5 เพศ และอายุ (gender and age)

1.4.4 การวัดความสุขในประเทศไทย

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ตระหนักและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสุขทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนจึงมีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชนและนักวิชาการต่าง ๆ เสนอแนวคิดและแนวทางการจัดการและการวัดเกี่ยวกับความสุขดังนี้

ประเวศ วะสี. (2545: 7-44) ได้อธิบายถึงหลักความอยู่เย็นเป็นสุข ใช้หลัก มรรค 12 เป็นหลักสำคัญ กล่าวคือ ดุลยภาพในการอยู่ร่วมกัน ทั้งทางกาย ทางจิต สังคมสิ่งแวดล้อม ทั้งหมดมีลักษณะเป็นองค์รวม ซึ่งจะต้องเกิดจาก ความรู้ การเคลื่อนไหวทางสังคม การเมืองเข้าขับเคลื่อน มรรค 12 ประกอบด้วย อุดมการณ์สูงสุด 1 สดมภ์ 3 และ สัมมนาพัฒนา 8 โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1) อุดมการณ์สูงสุด 1 คือ การอยู่ร่วมกันด้วยสันติ
- 2) สดมภ์ 3 ประกอบด้วย จิตวิวัฒน์ (การพัฒนาจิตให้กว้าง ไม่เห็นแก่ตัว) ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็ง (การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น ไม่รวมศูนย์) เศรษฐกิจดุลยนิยม (การเปลี่ยนจากเศรษฐกิจทุนนิยมเป็นเศรษฐกิจดุลยนิยม)

3) สัมมนาพัฒนา 8 ประกอบด้วย การศึกษา ศาสนา สุขภาพ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และพลังงาน การสื่อสาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และกฎหมาย นอกจากนี้ปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ประเวศ วะสี (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข 2549: 10-11; อ้างอิงจากประเวศ วะสี) ได้อธิบายเพิ่มถึงความสุขมวลรวมของคนทั้งมวลเกิดจาก 8 ปัจจัยได้แก่

- 1) การไม่ทอดทิ้งกัน 2) การมีเศรษฐกิจพอเพียง 3) การใช้ทรัพยากรอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน 4) การเคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นคนของคนทุกคน 5) ความเป็นธรรมทางสังคม 6) สันติภาพ 7) การพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้น และ 8) ความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นและประชาสังคม

คำเตือน ภาษี. (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข 2549: 13 อ้างอิงจาก คำเตือน ภาษี) ได้อธิบายเกี่ยวกับดัชนี ความสุขระดับชุมชน เกิดจากการระดมสมองของปราชญ์ชาวบ้านแบ่งออกได้ดังนี้ 1) หมวดหลักประกันชีวิต 2) หมวดร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง 3) หมวดครอบครัวอบอุ่น 4) หมวดชุมชนเข้มแข็ง 5) หมวดสิ่งแวดล้อมดี 6) หมวดอิสรภาพ 7) หมวดความภาคภูมิใจ 8) หมวดธรรมชาติด้วยการอยู่ร่วมกัน

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2549: 50) ศึกษาและพัฒนาแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับประชาชนชาวไทยอายุระหว่าง 18-60 ปี เพื่อสำรวจศักยภาพทางด้านอารมณ์ของบุคคลโดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านด้วยกัน ดี เก่ง และสุข ในแบบประเมินด้านความสุขเป็นการประเมินความสามารถในการแสวงหาความสุขให้กับตนเองโดยมีองค์ประกอบดังนี้

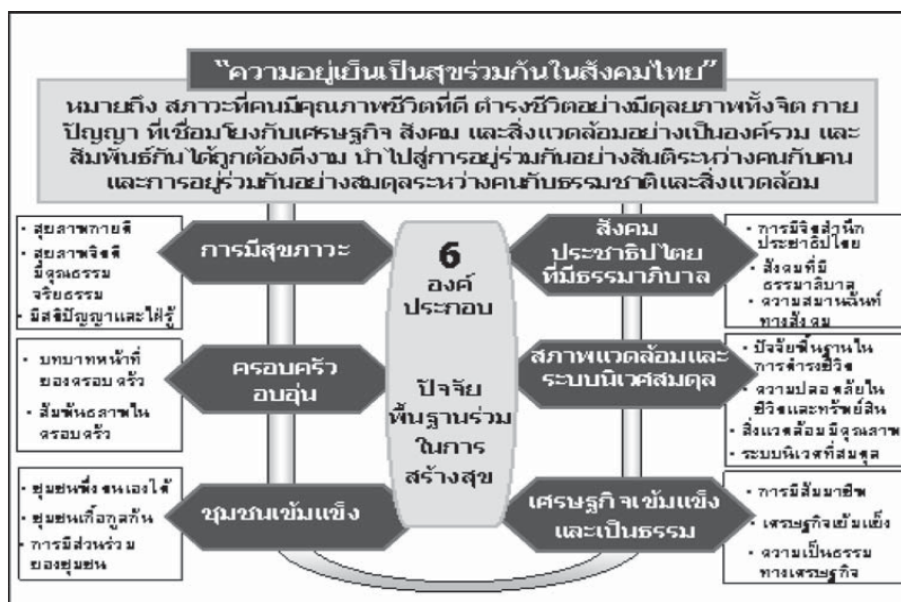
- 1) ความภูมิใจในตนเอง
 - 1.1 เห็นคุณค่าในตนเอง
 - 1.2 เชื่อมมั่นในตนเอง
- 2) พึงพอใจในชีวิต
 - 2.1 มองโลกในแง่ดี
 - 2.2 มีอารมณ์ขัน
 - 2.3 พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่
- 3) มีความสุขสงบ
 - 3.1 มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข

3.2 มีความสบายใจของยุทธ วงศ์ภิรมณ์ตานดี. (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข 2549: 29; อ้างอิงจาก ยุทธ วงศ์ภิรมณ์ตานดี) อธิบายเกี่ยวกับตัวชี้วัดความสุขของสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ที่พัฒนาดัชนีชี้วัดความอยู่เย็นเป็นสุข โดยมุ่งให้ความสำคัญกับการวัดความสุขที่เกิดขึ้นกับคน(ผลลัพธ์)โดยคำนึงถึงสภาวะแวดล้อมทั้งในด้าน เศรษฐกิจพอเพียง ชุมชนเข้มแข็ง การจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน ตลอดจนการบริหารประเทศโดยใช้ธรรมาภิบาล ทำให้เกิดตัวชี้วัดในดัชนีชี้วัดความสุขโดยมีองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย 5 กลุ่มดังนี้

- 1) คนเป็นสุข ครอบครัวอบอุ่น
 - 1.1 คนมีสุขภาวะ
 - 1.2 ครอบครัวอบอุ่น
- 2) สังคมสงบสุข ชุมชนและวัฒนธรรมเข้มแข็ง
 - 2.1 สังคมสงบสุข
 - 2.2 ชุมชนเข้มแข็ง
 - 2.3 คนมีวัฒนธรรมที่ดีงาม
- 3) ระบบเศรษฐกิจที่สมดุลและเป็นธรรม
 - 3.1 การพัฒนาอย่างมีคุณภาพ
 - 3.2 การพัฒนาอย่างมีเสถียรภาพ
 - 3.3 การกระจายผลประโยชน์
- 4) คุณภาพของคนกับธรรมชาติ
 - 4.1 ระบบนิเวศน์
 - 4.2 คุณภาพสิ่งแวดล้อม
 - 4.3 การใช้ทรัพยากร
- 5) ธรรมาภิบาลในการบริหารประเทศ
 - 5.1 ประชาธิปไตย
 - 5.2 การสร้างเสริมธรรมาภิบาล
 - 5.3 การมีส่วนร่วมของภาคฐานราก
 - 5.4 ความเข้มแข็งของภาคี

การพัฒนาความสุขร่วมกันของคนไทยได้พัฒนาโดยสำนักงานพัฒนาคณะกรรมการเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ซึ่งเป็นการพัฒนาจากการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการขับเคลื่อนสู่สังคมที่อยู่เย็นเป็นสุข อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือในการบ่งชี้สถานะของประเทศ แนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงต่างๆอีกทั้งเป็นการติดตามประเมินผลที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศและกำหนดนโยบายต่อไป ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลักที่สำคัญ ดังนี้ 1) การมีสุขภาวะ 2) ครอบครัวอบอุ่น 3) ชุมชนเข้มแข็ง 4) เศรษฐกิจเข้มแข็งและเป็นธรรม

5) สภาพแวดล้อมและระบบนิเวศสมดุล และ 6) สังคมประชาธิปไตยและประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ทั้งหมด 18 องค์ประกอบ โดยแสดงดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย (สำนักงานพัฒนาคณะกรรมการเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ.2551: 83)

สำนักงานพัฒนาคณะกรรมการเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ (2551:83-84) ได้พัฒนาดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทยและวัดอย่างต่อเนื่อง นับเป็นก้าวสำคัญในการพัฒนาเครื่องชี้วัดที่เป็นการวัดผลสำเร็จของพัฒนาประเทศที่มุ่งในเรื่อง ความสุข ของคนได้อย่างเป็นรูปธรรม ได้แสดงให้เห็นถึงประเด็นการพัฒนาที่จำเป็นต้องเร่งดำเนินการ โดยแสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 ดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย

องค์ประกอบหลัก	ค่าคะแนน (ร้อยละ)					
	2544	2545	2546	2547	2548	2549
1. การมีสุขภาวะ	68.01	68.05	68.80	69.91	70.38	72.27
2. ครอบครัวยั่งยืน	67.87	66.94	67.27	63.42	59.99	58.75
3. ชุมชนเข้มแข็ง	54.32	51.43	55.52	53.82	53.61	54.58
4. เศรษฐกิจเข้มแข็งและเป็นธรรม	60.20	65.84	69.42	69.19	65.75	67.82
5. สภาพแวดล้อมและระบบนิเวศสมดุล	56.77	58.10	59.33	63.80	66.08	66.36
6. สังคมมีประชาธิปไตยที่มีธรรมาภิบาล	59.74	58.65	53.05	52.91	58.83	61.17

สำนักงานพัฒนาคณะกรรมการเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ.2551:84

อภิชัย มงคล และคณะได้พัฒนาดัชนีชี้วัดความสุขของคนไทยฉบับสมบูรณ์ โดยให้ความหมายสุขภาพจิต หมายถึง ชีวิตที่เป็นสุข ซึ่งการพัฒนาเป็นดัชนีชี้วัดความสุขของคนไทยเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความสุขของบุคคลจากแบบวัดสุขภาพจิตคนไทย TMHI - 66 (Thai Mental Health Indicators) ในปีพ.ศ. 2544 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 66 ข้อและได้มีการพัฒนาจากแบบวัดชุดเดิมเป็นแบบวัดTMHI 54 (Thai Mental Health Indicator) ในปีพ.ศ. 2549 เป็นแบบสอบถาม จำนวน 54 ข้อ (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.2549: 44-45) พัฒนาเครื่องมือวัดอย่างต่อเนื่อง โดยอภิชัย มงคล และคณะ ได้วิจัยและพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย TMHI 55 (Thai Mental Health Indicator-55) version 2007 โดยมีข้อคำถามในการวัดในแบบสอบถามจำนวน 55 ข้อ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ (อภิชัย มงคล 2552: 196 - 211)

องค์ประกอบที่ 1 สภาพจิตใจ (mental state) สภาพจิตใจที่เป็นสุขหรือทุกข์ การรับรู้

1.1 สภาวะสุขภาพของตนเองความเจ็บป่วยทางกายที่ส่งผลต่อจิตใจและความเจ็บป่วยทางจิตความรู้สึกในทางที่ดี (General well-being positive affect) หมายถึง ความรู้สึกเป็นสุขจากชีวิตเป็นอารมณ์ด้านบวกลักษณะภาพรวม

1.2 ความรู้สึกในทางไม่ดี (General well-being negative affect) หมายถึง ความรู้สึกไม่ดีซึ่งเกิดขึ้นกับบุคคลนั้น หมายรวมถึง ความรู้สึกไม่ดีเหล่านั้นทำให้บุคคลมีความทรมานและมีผลต่อการทำงานในแต่ละวันมาน้อยเพียงใด และครอบคลุมไปถึงผู้ที่มีปัญหาทางจิตการรับรู้ภาวะสุขภาพ และการเจ็บป่วยด้านจิตใจ (Perceived ill-health and mental illness) หมายถึง การรับรู้ภาวะความเจ็บป่วยทางกายจิตใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของร่างกาย รวมถึงความพึงพอใจความกังวลที่มีต่อสุขภาพและความสมบูรณ์ของร่างกาย

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถภาพทางจิตใจ (mental capacity) หมายถึง ความสามารถของจิตใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและจัดการกับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น

2.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationships) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับมิตรภาพ ความรักที่บุคคลต้องการที่จะได้รับจากผู้อื่นรวมทั้งการดูแลเอาใจใส่สามารถสร้างความใกล้ชิดกับบุคคลอื่นในทางร่างกาย และอารมณ์และแบ่งปันความรู้สึกรวมทั้งเรื่องความสุขและความทุกข์กับผู้อื่นได้

2.2 ความสามารถที่จะสามารถบรรลุความสำเร็จตามความคาดหวัง (Expectation achievement congruence) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ มั่นใจ ในความสามารถของตนเองที่จะประสบความสำเร็จตามความคาดหวัง

2.3 ความมั่นใจในการเผชิญปัญหา (Confidence in coping) หมายถึง ความมั่นใจว่าสามารถจัดการปัญหาได้อย่างเหมาะสมซึ่งจะมองถึงความสามารถในการจัดการว่ามีความสามารถจัดการได้ดีเพียงใด ดูจากการปรับตัวกับสภาวะการณ์ การจัดการอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม

2.4 การควบคุมจิตใจของตนเองมีประสิทธิภาพ (Adequate mental mastery) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองมีประสิทธิภาพในการควบคุมจิตใจตนเองและจัดการกับสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกที่เป็นสุข

องค์ประกอบที่ 3 คุณภาพของจิตใจ (mental quality) หมายถึง คุณลักษณะที่ดึงดูดใจของจิตใจ ในการดำรงชีวิตที่ก่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ถึงบางครั้งอาจต้องเสียสละบางสิ่งบางอย่างไป

3.1 เมตตา กรุณา เสียสละ (Kindness and altruism) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นมีความสุขและช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์ เป็นที่พึ่งพิงของผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยไม่หวังค่าตอบแทน

3.2 การนับถือตนเอง (Self esteem) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อตนเองทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เห็นคุณค่าของตนเอง นับถือตนเอง มีความพึงพอใจในตนเอง ควบคุมตัวเองได้

3.3 ความศรัทธา (Faith) หมายถึง สิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจสูงสุดที่จะช่วยให้จิตใจเข้มแข็งขึ้น มีกำลังใจมากขึ้น และศรัทธาทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปในทิศทางที่ดี

3.4 ความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต (Creative thinking and enthusiasm) หมายถึง ความสามารถเริ่มสิ่งใหม่ๆในทางที่ดีเพื่อใช้ในการดำรงชีวิต รวมถึง ความมุ่งมั่น ใส่ใจเพื่อให้ชีวิตมีความสุขและเกิดความพึงพอใจแก่ตนเอง

องค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยสนับสนุน (support factors) หมายถึง การที่ได้รับการสนับสนุนให้มีสุขภาพจิตที่ดี จะเกี่ยวข้องกับ ครอบครัว ชุมชน การทำงาน รายได้ ศาสนา ความเชื่อ ความสามารถในการทำงาน สิ่งแวดล้อม ความรู้ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4.1 การสนับสนุนทางสังคม (Social support) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัย มีเครือข่ายทางสังคมช่วยเหลือในยามปกติ และซับซ้อนโดยเพื่อน คนอื่นๆในสังคมโดยร่วมกันแก้ปัญหา

4.2 การสนับสนุนจากครอบครัว (Family support) หมายถึง ความรู้สึกที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

4.3 ความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงในชีวิต (Physical safety security) หมายถึง ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในชีวิต และความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ

4.4 การดูแลสุขภาพและบริการทางสังคม (Health and social care) หมายถึง การได้รับการบริการเกี่ยวกับสุขภาพและบริการทางสังคมในแง่คุณภาพและความพร้อมของบริการที่เคยได้รับหรือความคาดหวังที่จะได้รับ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555: ง-ญ) ทำการสำรวจ ความสุขและความพึงพอใจในชีวิตของคนทั่วประเทศ ปีพ.ศ. 2555 โดยมีประเด็นที่สำรวจแบ่งแยกในแต่ละได้แก่

- 1) ด้านความสุขและความพึงพอใจในชีวิต
- 2) ด้านที่ประชาชนพึงพอใจ
- 3) ด้านที่มีความสำคัญต่อชีวิต
- 4) ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่างๆโดยมีเรื่องที่สอบถามดังนี้ 4.1 สุขภาพ

ชีวิต 4.2 ครอบครัว 4.3 มุมมองต่อชีวิต 4.4 สังคม 4.5 การทำงาน 4.6 สิ่งแวดล้อมที่ดี 4.7 ที่พักอาศัย 4.8 ระบบบริการสาธารณะ 4.9 ภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น

ผลสำรวจเกี่ยวกับความสุขและความพึงพอใจในชีวิตจังหวัดบึงกาฬ เป็นจังหวัดมีความสุขสูงสุด ส่วนจังหวัดที่มีความสุขน้อยที่สุดคือ จังหวัด นราธิวาส ส่วนกรุงเทพมหานครมีความสุขเป็นลำดับที่ 68 ความสุขระดับปัจเจกบุคคลเป็นความสุขที่ขึ้นอยู่กับการให้คุณค่าสิ่งที่ตนมี มากกว่าสิ่งที่ตนเองต้องการ การตรวจสอบความสุขจึงเกิดจากการประเมินคุณภาพชีวิต ประสบการณ์ที่ผ่านมา และการคาดการณ์ในอนาคตโดยสามารถสะท้อนถึงความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลในภาพรวมซึ่งไม่ใช่ด้านใดด้านหนึ่ง (เสาวลักษณ์ กิตติประภัสส์ ;อ้างอิงจาก ณรงค์ เพ็ชร ประเสริฐ,กนกพร นิตย นิธิพฤทธิ์. 2553: 141) นอกจากนี้ ความสุขสามารถแสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่สามารถแสดงออกมาให้เห็นมีนักวิชาการให้ความเห็นหลายท่าน เช่น วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2545: 144) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ที่ความสุข ดังนี้ 1) พึงพอใจในตนเอง 2) พึงพอใจในความสำเร็จ 3) พึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ 4) พุดเก่งและพุดดี 5) เคารพตนเอง 6) มีน้ำใจ มีเหตุผล 7) ความเอื้อเฟื้อ 8) ยกย่องผู้อื่น 9) พึงพอใจและชื่นชมในความสำเร็จของผู้อื่น 10) ยอมรับนับถือความคิดเห็นของผู้อื่น เช่นเดียวกับ ไลบอมเมอร์สกี คิง และไดเนอร์(Lyubomirsky; King & Diener. 2005: 804) ได้อธิบายเกี่ยวกับความสุข มีคุณลักษณะที่สำคัญที่แสดงออกที่บ่งบอกถึงความสุขเป็นคุณลักษณะเชิงบวก 7 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) ความมั่นใจ การมองโลกแง่ดี และ ความมีประสิทธิภาพในตนเอง (Confidence, Optimism, and Self-Efficiency.) 2) การเป็นที่ชื่นชมและเป็นที่ยอมรับ (Likeability and Positive construal of Others) 3) การมีทักษะการเข้าสังคมและความกระตือรือร้นมีพลังในตัวเอง (Sociability, Activity, and Energy) 4) การมีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น (Prosocial Behavior) 5) การมีภูมิคุ้มกันและความสุขทางกาย (Immunity and Physical Well-Being) 6) การมีประสิทธิภาพการเผชิญกับความท้าทายและความเครียด (Effective Coping with Challenge and Stress) 7) ความคิดริเริ่มและความยืดหยุ่น (Originality and Flexibility) จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขสามารถสรุปเป็นตารางเกี่ยวข้องกับความสุขในด้านต่างๆโดยแสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 สรุปแนวคิดความสุข

ลำดับ	ผู้ให้แนวคิด	ปี	แนวคิด
1	อุระการร์มา (Ura Kamar)	ค.ศ. 2010	ความสุขมวลรวม GNH ประกอบด้วย 1) สภาพจิตใจที่เป็นสุข 2) สุขภาพ 3) การศึกษา 4) วัฒนธรรม 5) การใช้เวลา 6) ธรรมชาติ 7) ความเข้มแข็งของชุมชน 8) ความหลากหลาย และยืดหยุ่นของระบบนิเวศน์ 9) มาตรฐานการครองชีพ
2	Abdallah et al	ค.ศ. 2012	ดัชนีความสุขของโลก: HPI ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความคาดหวังในชีวิต 3) การรักษาระบบนิเวศน์
3	Layard; Clark;& Senik	ค.ศ. 2012	1) ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย รายได้ งาน ต้นทุนทางสังคม ค่านิยม 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย สุขภาพจิต สุขภาพกาย ประสิทธิภาพของครอบครัว การศึกษาเพศ และอายุ

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	ผู้ให้แนวคิด	ปี	แนวคิด
4	ประเวศ วะสี	พ.ศ. 2548	หลักความอยู่เย็นเป็นสุข หลัก มรรค 12 1) อุดมการณ์สูงสุด 1 การอยู่ร่วมกันด้วยสันติ 2) สดมภ์ 3 ประกอบด้วย จิตวิวัฒน์ ชุมชนท้องถิ่น เข้มแข็ง เศรษฐกิจดุลนิยม 3) สัมมนาพัฒนา 8 ประกอบด้วย การศึกษา ศาสนา สุขภาพ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพลังงาน การ สื่อสาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความสัมพันธ์ ระหว่างประเทศ และกฎหมาย
5	ประเวศ วะสี	พ.ศ. 2549	ความสุขมวลรวมของคนทั้งมวลเกิดจาก 8 ปัจจัยได้แก่ 1 การไม่ทอดทิ้งกัน 2 การมีเศรษฐกิจพอเพียง 3 การใช้ทรัพยากรอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน 4 การเคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นคนของคนทุก คน 5 ความเป็นธรรมทางสังคม 6 สันติภาพ 7 การ พัฒนาจิตใจให้สูงขึ้น และ 8 ความเข้มแข็งของชุมชน ท้องถิ่นและประชาสังคม
6	คำเดื่อง ภาษี	พ.ศ. 2549	ดัชนี ความสุขระดับชุมชน 1) หมวดหลักประกันชีวิต 2) หมวดร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง 3) หมวดครอบครัวอบอุ่น 4) หมวดชุมชนเข้มแข็ง 5) หมวดสิ่งแวดล้อมดี 6) หมวดอิสรภาพ 7) หมวดความภาคภูมิใจ 8) หมวดธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน
7	กรมสุขภาพจิต	พ.ศ. 2549	ประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับประชาชนชาว ไทย (ด้านความสุข) 1) ความภูมิใจในตนเอง 2) พึงพอใจในชีวิต 3) มีความสุขสงบ

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	ผู้ให้แนวคิด	ปี	แนวคิด
8	ยงยุทธ วงศ์ภิรมณ์ ศานต์	พ.ศ. 2549	ดัชนีชี้วัดความสุข 1) คนเป็นสุข ครอบครัวอบอุ่น 2) สังคมสงบสุข ชุมชนและวัฒนธรรมเข้มแข็ง 3) ระบบเศรษฐกิจที่สมดุลและเป็นธรรม 4) คุณภาพของคนกับธรรมชาติ 5) ธรรมาภิบาลในการบริหารประเทศ
9	สำนักงานพัฒนา คณะกรรมการ เศรษฐกิจสังคม แห่งชาติ	พ.ศ. 2551	ดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขของไทย 1) การมีสุขภาพ 2) ครอบครัวอบอุ่น 3) ชุมชนเข้มแข็ง 4) เศรษฐกิจเข้มแข็งและเป็นธรรม 5) สภาพแวดล้อมและระบบนิเวศสมดุล 6) สังคมประชาธิปไตย
10	อภิชัย มงคล และคณะ	พ.ศ. 2552	ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสมบูรณ์ 1) สภาพจิตใจ 2) สมรรถภาพทางจิตใจ 3) คุณภาพของจิตใจ 4) ปัจจัยสนับสนุน
11	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	พ.ศ. 2555	สำรวจวัดความสุขและความพึงพอใจในชีวิตของคนทั่วประเทศ ปี 2555 โดยมีประเด็นที่สำรวจแบ่งแยกในแต่ละได้แก่ 1) ความสุข 2) ความพึงพอใจในชีวิต 3) ด้านที่ประชาชนพึงพอใจ 4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่างๆโดยมีเรื่องที่สอบถามดังนี้ 4.1 สุขภาพชีวิต 4.2 ครอบครัว 4.3 มุมมองต่อชีวิต 4.4 สังคม 4.5 การทำงาน 4.6 สิ่งแวดล้อมที่ดี 4.7 ที่พักอาศัย 4.8 ระบบบริการสาธารณะ 4.9 ภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น

1.5 แนวทางการเสริมสร้างความสุข

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมทั้งวัฒนธรรมที่ไหลบ่าองค์กรต่างๆต้องปรับตัวและมุ่งเน้นการสร้างผลผลิตซึ่งความสุขในการทำงานที่มีผลต่อองค์กรทั้งในทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นผู้บริหารยุคใหม่จึงให้ความสำคัญและให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานและสร้างให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งมีนักวิชาการต่างๆให้แนวทางในการจัดองค์กร ดังนี้ ทร สุนทรยุทธ์. (2553:180-181) ได้อธิบายถึงแนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงานว่าปัจจัยที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ คือ การบริหาร คน จึงจำเป็นต้องมีการจูงใจพนักงาน ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์จะต้องพยายามพัฒนาองค์กรให้มีบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข ดังนี้ 1) การสร้างศรัทธาต่อความสุข 2) เปิดโลกทัศน์ความสุข 3) เปิดโอกาสในการพัฒนาองค์ประกอบของความสุข 4) ประสานงานในการสร้างความสุข 5) สร้างดัชนีความสุขในการทำงาน 6) ประสานพลังการสร้างวัฒนธรรมทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ กฤติน กุลเพ็ง. (2553: 33) ที่ได้อธิบายถึงบทบาทของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างองค์การให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้ 1) มีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและจูงใจ 2) ระบบประเมินผลที่ปฏิบัติที่โปร่งใส 3) มีระบบความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน 4) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานน่าสนใจและมีคุณค่า 5) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและอนามัยปลอดภัย 6) ส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ 7) มีระบบให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาของพนักงาน 8) การส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร องค์กรในระดับสากลหลายองค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญของความสุขในการทำงาน เช่น National Heart Foundation of Australia (2011:3) อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินการโปรแกรมสุขภาวะในองค์กรโดยแบ่งเป็น 3 ชั้น 10 ขั้นตอนใน

ขั้นที่ 1 การเริ่มต้นโปรแกรม (Getting started)

- 1) การได้รับการสนับสนุนในด้านการจัดการ (Gain support from management)
- 2) ทำการแนะนำโปรแกรมเกี่ยวกับแนวคิดและระบุความต้องการหลัก (Introduce the concept and identify needs)
- 3) การได้รับการสนับสนุนจากพนักงานและสร้างความรับผิดชอบในโปรแกรม (Gain support from employees and establish program responsibilities)

ขั้นที่ 2 การสร้างโปรแกรม (Constructing your program)

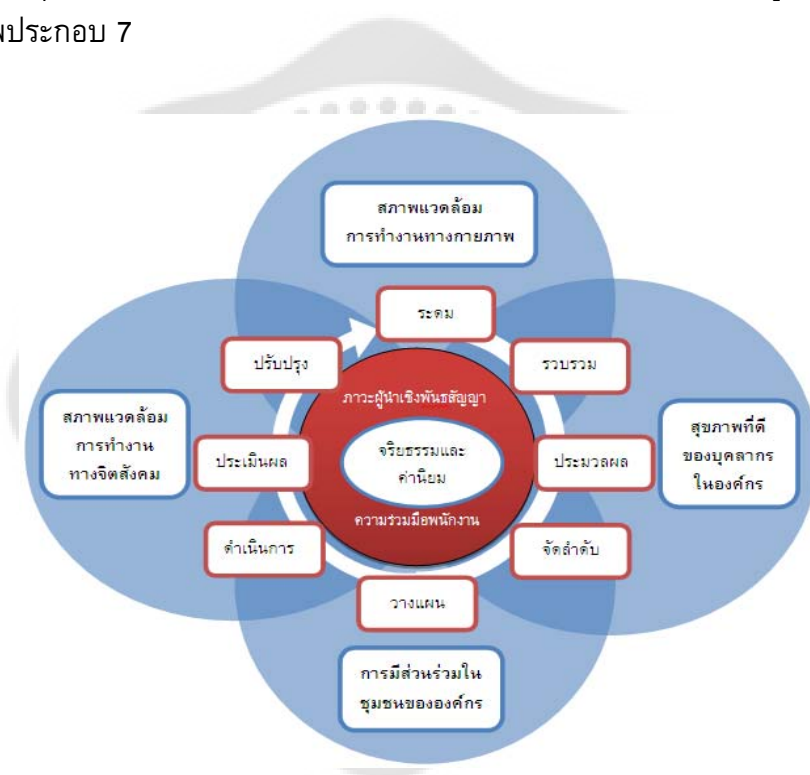
- 4) ทำการพัฒนาตัวเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Develop goals and objectives)
- 5) ระบุโปรแกรมกิจกรรมพัฒนา แผนการดำเนินงานและงบประมาณ (Identify program activities, develop an action plan and budget)
- 6) คัดเลือกสิ่งจูงใจและค่าตอบแทน (Select incentives and rewards)
- 7) ระบุการสนับสนุนเพิ่มเติม (Identify additional support)

ขั้นที่ 3 การดำเนินการโปรแกรม (Implementing your program)

8) การส่งเสริมโปรแกรม (Promote your program)

9) บริหารจัดการโปรแกรม (Manage your program)

10) การประเมินผลและปรับปรุงโปรแกรม (Evaluate your program and make Improvements) และ WHO อธิบายถึงรูปแบบการจัดการองค์กรสุขภาวะโดยองค์การอนามัยโลก ด้วย การนำเสนอโมเดลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแนะนำระบบการจัดการอย่างไรในองค์กรที่เป็นการจัดการที่ตีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการทำงานร่วมกัน และข้อควรตระหนัก กล่าวคือ เป็นกฎหมาย ข้อกำหนดของประเทศ ภูมิภาค เป็นมาตรฐานของประชาคมโลกที่ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาวะของบุคลากรในการทำงาน (บาร์ตัน. Burton, J. 2010:98-99) โดยมีรูปแบบการจัดการองค์กร ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 รูปแบบการจัดการองค์กรสุขภาวะโดยองค์การอนามัยโลก (Burton J.2010: 94)

นอกจากปัจจัยในด้านการบริหารจัดการขององค์กรแล้วนั้นปัจจัยส่วนบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิดเห็น เจตคติ บุคลิกภาพ และการปรับตัวที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งมีนักคิด นักวิชาการหลายท่านได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมความสุขในเชิงปัจเจกบุคคลดังนี้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545: 361-362) ได้อธิบายเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างความสุขในการทำงานไว้ดังนี้ 1) รับผิดชอบต่อหน้าที่และความรับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย 2) รักชอบและศรัทธาในงานที่รับผิดชอบ 3) ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และถูกต้องเหมาะสม 4) ความสามารถ

ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ 5) ใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานให้สำเร็จเรียบร้อย 6) ให้ความรักแก่เพื่อนร่วมงาน

ชลวิทย์ เจียรจิตต์. (2550: 31-33) อธิบายเกี่ยวกับหลักการสร้างความสุขในการทำงานไว้ดังนี้ 1) การทำงานโดยคำนึงจุดมุ่งหมาย มีการวางแผนงาน มีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ และมีทัศนคติเชิงบวก 2) การทำงานโดยคำนึงถึงคุณค่าที่แท้จริงของงาน มีความสุขที่เห็นผลสัมฤทธิ์ได้ทันตามกำหนดเวลา สร้างความรักในงานที่จะสร้างความก้าวหน้า 3) การทำงานด้วยความพึงพอใจ ความพึงพอใจเป็นคุณค่าทางอารมณ์ยามท้อแท้เบื่อหน่ายและมีอุปสรรค 4) การทำงานมีการวางแผนจัดระบบงาน ช่วงระยะเวลาเป็นตัวกำหนดกรอบในการทำงาน 5) การทำงานโดยคำนึงประสบการณ์เพิ่มเติมมากขึ้น ประสบการณ์เป็นสิ่งที่มีความค่า คำนึงว่าการทำงานเป็นโอกาสเพิ่มสิ่งที่มีคุณค่า 6) การสร้างบรรยากาศที่ทำงานให้อบอุ่นเหมือนบ้าน การสร้างบรรยากาศด้วยตนเองเป็นผู้สร้างจากการทักทาย ยิ้มแย้ม มีน้ำใจ เกื้อกูลกัน

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2551: 5) ได้อธิบายเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงาน ดังนี้ 1) ขอบงานที่ทำ และรักอาชีพที่ทำอยู่ 2) ทำงานอย่างมีเป้าหมาย 3) ศักยภาพในการทำงาน 4) งานที่ทำเป็นที่ยอมรับหรือศรัทธา 5) ได้ใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ 6) บรรยากาศในการทำงานที่อำนวยความสะดวก 7) สามารถต่อยอดหรือสร้างมูลค่าเพิ่ม 8) งานที่ทำเป็นงานที่เน้นการเรียนรู้และหาความรู้เพิ่มเติม 9) งานที่ทำท้าทาย 10) มีแรงจูงใจจากองค์กร และเพื่อนร่วมงานทำงาน นอกจากนั้นยังเพิ่มเติมปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ สุขภาพ มีเป้าหมาย และมีความหมายต่อผู้อื่นในสังคม

คัตนาค มณีศรี และ วัชรภรณ์ เฟ่งจิต. (2552: ออนไลน์) ได้อธิบายเกี่ยวกับการสร้างสุขในองค์กร 10 ประการดังนี้

1) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นอยู่ของเราได้ ไม่ว่าจะร้ายหรือยากจน เราก็สามารถมีความสุขได้ จริยอยู่ว่าความยากจนไม่มีจะกินทำให้เกิดทุกข์ แต่คนที่รวยล้นฟ้าก็ไม่ได้รับประกันว่าจะมีความสุขเสมอไป

2) ต้องควบคุมตารางเวลาของตนเอง เพราะคนที่มีความสุขจะรู้สึกว่าชีวิตอยู่ในกำมือตัวเอง แบ่งเวลาออกเป็นส่วน ๆ ตามเป้าหมาย ในวันนี้จะทำอะไรบ้างแล้วก็ทำตามที่ทำตนเองวางแผนไว้

3) ทำตัวให้มีความสุข ซึ่งก็ทำได้ง่าย ๆ ด้วยการยิ้ม นักจิตวิทยาพบว่า เมื่อเรายิ้ม เราจะรู้สึกมีความสุขขึ้นถ้าเรานำบึ้งก็จะรู้สึกว่าโลกนี้ไม่น่าอยู่เลย เพราะฉะนั้นอยากมีความสุขก็ให้ยิ้มเข้าไว้

4) หางานหรือกิจกรรมที่ชอบทำในเวลาว่าง ให้ได้ใช้ทักษะของตนเอง เช่น ทำงานฝีมือหรือจัดแต่งสวนหน้าบ้าน กิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้คุณมีสมาธิ เพลิดเพลิน รู้สึกอยากทำงานให้สำเร็จจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งไม่ต้องรอให้มีเวลาว่าง ในการทำงานทุก ๆ โดยการเปลี่ยน

งานน่าเบื่อให้มีเป้าหมายในแต่ละชั่วโมงจะทำอะไรให้เสร็จบ้าง แล้วก็มุ่งมั่นทำให้ได้จะช่วยให้เราทำงานอย่างมีความสุข

5) ออกกำลังกายเป็นประจำ เช่น เล่นกีฬา หรือ เต้นแอโรบิคอยู่กับบ้านก็ได้ ซึ่งการศึกษาพบว่า การออกกำลังกายนั้น นอกจากจะทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรงแล้วยังสามารถบำบัดอาการซึมเศร้าทางจิตและความวิตกกังวลได้ด้วยเพราะจิตใจที่แจ่มใสย่อมอยู่กับร่างกายที่แข็งแรง

6) พักผ่อนให้เพียงพอ คนที่มีความสุขนั้นนอกจากจะเป็นคนสดชื่น ถึงเวลาพักก็ต้องพักเต็มที่เพื่อเติมพลังถ้าเราพักผ่อนไม่เพียงพอก็จะรู้สึกอ่อนเพลีย เจื่อยซาและอารมณ์เสียง่ายอีกด้วย

7) ให้ความสำคัญกับคนใกล้ชิด เวลาเราเหงาหรือทุกข์ใจ สิ่งที่ต้องภาคีคือการมีใครสักคนมาใกล้ชิด และห่วงใยเราอย่างแท้จริง हमันแสดงน้ำใจต่อคนใกล้ชิดเหมือนที่ท่านแสดงควมมีน้ำใจกับผู้อื่น ใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกันและเติมความรักอยู่เสมอ

8) ใส่ใจผู้อื่นให้มากกว่าตัวเอง มองข้ามความต้องการของตัวเองไปบ้าง แล้วดูว่าผู้อื่นต้องการอะไร การทำความดีโดยการช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีความสุข ก็จะทำให้คุณรู้สึกอิ่มอกอิ่มใจและมีความสุขตามไปด้วย

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

10) สร้างศรัทธาในศาสนาเอาไว้อย่างจริงจังใจ ผลจากการวิจัยพบว่าผู้ที่ศรัทธาในศาสนาใดก็ตามจะปรับตัวกับเรื่องร้าย ๆ ในชีวิตได้ดีกว่า รู้สึกว่าชีวิตเรามีความหมาย ชอบช่วยเหลือผู้อื่น และแน่นอนว่ามีความสุขในชีวิตมากกว่า

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2552: ออนไลน์)ได้อธิบายถึงการสร้างความสุขในการทำงาน 9 ประการดังนี้

1) เลือกปฏิบัติต่อสิ่งรอบข้างในด้านดี การทำงานในสถานที่ทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่หลากหลาย ทำให้ทุกคนต้องอยู่กับสิ่งทั้งที่ตนเองชอบและไม่ชอบ เพื่อให้รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ควรพิจารณาว่าอะไรคือสิ่งดี ๆ ที่องค์กรให้กับพนักงาน และควรตระหนักถึงคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างให้เกียรติและเป็นมิตร

2) พยายามปรับเปลี่ยนในสิ่งที่คิดว่าไม่ถูกต้อง ทุกองค์กรย่อมมีปัญหของตนเอง พนักงานไม่ควรจำกัดตนเองอยู่แค่การตำหนิข้อบกพร่อง ไม่ควรรอให้ฝ่ายบริหารเข้ามาแก้ไข ถ้าสามารถทำได้ควรมีส่วนร่วมในการหาวิธีปรับปรุงหรือแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรให้ดีขึ้น

3) มองการแก้ปัญหาในภาพรวม ควรหลีกเลี่ยงการเสียเวลาแสวงหาข้อมูลให้มีรายละเอียดครบถ้วนเสียก่อนจึงจะเริ่มการตัดสินใจหรือดำเนินการแก้ปัญหา ควรเน้นการจัดการปัญหาแบบเบ็ดเสร็จและรวดเร็วเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นตามมาในอนาคต

4) มีความคิดเชิงบวกถ้าไม่สามารถหลีกเลี่ยงเพื่อนร่วมงานที่สร้างปัญหา หรือ ปฏิเสธการทำงานที่จำใจได้ จึงควรเปลี่ยนวิธีคิดใหม่และปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งทำตนเองให้สามารถปรับตัวกับสิ่งที่เผชิญ

5) รู้จักบริหารเวลาและหยุดทำในสิ่งที่ไม่จำเป็นต้องทำการจัดตารางเวลาจะทำให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถใช้เวลาได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด บางคนเสียเวลาในการทำสิ่งที่คิดว่าสำคัญ ซึ่งจริงๆ แล้วอาจไม่มีความจำเป็นต้องทำด้วยตนเอง ควรมอบหมายให้คนอื่นที่รู้สึกสนุกกับงาน ดังกล่าวทำแทน

6) จัดลำดับความสำคัญของงานใหม่ งานที่ไม่ได้เป็นความรับผิดชอบโดยตรง ควรให้หัวหน้าพิจารณาว่างานนั้นมีความจำเป็นต้องดำเนินการต่อหรือควรโอนกลับไปให้ผู้มีหน้าที่โดยตรงรับผิดชอบตามเดิม ขณะเดียวกันก็ต้องจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานที่ยังคงรับผิดชอบอยู่ให้เป็นระบบ

7) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่เข้ากันได้ดี คือหัวใจของความสุขในการทำงานของพนักงาน การมีปัญหาระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องทำให้งานที่ดี ขาดความน่าสนใจและนำไปสู่การเปลี่ยนงานใหม่ได้ การสื่อสารระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานจะช่วยสนับสนุนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน

8) ขอคำปรึกษาจากบุคคลอื่นควรขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญหรือ นักจิตวิทยา เมื่อรู้สึกว่าชีวิตส่วนตัวหรือการทำงานเริ่มมีปัญหา ไม่ควรปล่อยปัญหาทิ้งไว้จนยากหรือซ้ำเกินกว่าจะแก้ไข

9) หยุดพักผ่อนเพื่อลดความเครียดจากการทำงานควรเปลี่ยนบรรยากาศด้วยการหยุดพักผ่อนจะช่วยให้กลับมาทำงานใหม่ด้วยความกระตือรือร้นกว่าเดิม

กฤติน กุลเพ็ง (2552: ออนไลน์) ได้อธิบาย การสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) ด้วยการบริหารตนเองเพื่อลดความเครียดในการทำงานโดยมีปัจจัย ดังนี้

1) การแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี การทำงานย่อมมีปัญหาเป็นธรรมดา อย่าแก้ปัญหาโดยใช้อารมณ์จะทำให้เครียดมากขึ้น ควรเริ่มต้นแก้ปัญหาที่สาเหตุเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม เพราะเมื่อแก้ปัญหาได้แล้วจะเกิดความสบายใจและหายเครียด

2) การบริหารเวลาอย่างเหมาะสมจะช่วยให้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีเวลาเหลือสำหรับ การพักผ่อนและครอบครัวทำให้เครียด น้อยลง ควรทบทวนดูว่า ใช้เวลาแต่ละวันไปกับเรื่องใดบ้างเพื่อการจัดแบ่งเวลาให้เหมาะสมทั้งการทำงานสังสรรค์ครอบครัวและการพักผ่อน ลองสังเกตเพื่อนร่วมงานที่บริหารเวลาได้ดีและลองทำตามดูอาจช่วยในการ บริหารเวลาของตนเองได้

3) การปรับเปลี่ยนความคิด ส่วนหนึ่งมาจากความคิดของคนเรา ถ้าเรารู้จักปรับเปลี่ยนความคิดในแง่บวกใหม่จะช่วยให้เครียดน้อยลงถ้ารู้สึกตัวเองคิดมาก หาทางออกไม่ได้ควรหยุดคิดสักพัก คิดให้ยืดหยุ่นมากขึ้นกว่าเดิม คิดอย่างมีเหตุผล คิดอย่างที่คนอื่นคิดและคิดถึงคนอื่นบ้าง

4) การพักผ่อนหย่อนใจ หลังเลิกงานแล้วควรได้พักผ่อนหย่อนใจบ้างเพื่อผ่อนคลายจิตใจทำให้พร้อมที่จะกลับไปทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจมีอยู่มากมายควรเลือกตรงข้ามกับงานประจำ เช่น งานประจำนั่งโต๊ะทั้งวันยามว่างควรทำกิจกรรมกลางแจ้งเคลื่อนไหวร่างกาย หรือ งานประจำเป็นผู้ให้บริการยามว่างควรให้ผู้ให้บริการเราบ้าง

5) การรู้จักยืนยันทิธิของตน ความเครียดอาจเกิดจากการยอมอ่อนข้อ เกรงใจผู้อื่นมากเกินไป รู้จักยืนยันทิธิของตนเองบ้างจะทำให้เป็นตัวของตัวเอง สิทธิที่ควรรักษา คือ สิทธิที่จะปฏิเสธอย่างมีเหตุผล สิทธิที่จะทำงานส่วนของตนให้เสร็จก่อน สิทธิที่จะไต่ถามหรือสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเพราะความไม่เข้าใจสิทธิเปลี่ยนการตัดสินใจเมื่อได้ข้อมูลใหม่

6) การสร้างเข้มแข็งทางจิตใจ จิตเป็นนายกายเป็นบ่าวจิตใจที่เข้มแข็งจะช่วยให้เอาชนะความเครียดได้ การสร้างเข้มแข็งทางจิตใจโดยสร้างความเชื่อมั่นให้ตนเองพัฒนาปรับปรุงตัวเองเข้าใจชีวิตว่าไม่มีอะไรแน่นอนไม่ยึดติดกับอดีตหรือกังวลกับอนาคตมากเกินไป อย่าลืมสร้างความอบอุ่นในครอบครัวเพราะครอบครัวเป็นกำลังใจที่สำคัญในการต่อสู้กับอุปสรรค

7) การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การที่ผู้ร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันในการทำงานจะทำให้เกิดความอบอุ่น มีกำลังใจและสนุกสนานกับงานมากกว่าการทำงานโดยลำพังการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานสามารถทำได้โดยเอาใจเขามาใส่ใจเราอยู่เสมอ

8) การแสดงอารมณ์อย่างเหมาะสม การเก็บอารมณ์ที่ไม่ดีเอาไว้และการแสดงอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดความเครียด ควรฝึกควบคุมอารมณ์คิดก่อนทำและทำอย่างเหมาะสมจะได้ไม่เกิดปัญหาภายหลังเมื่ออารมณ์ดีควรแสดงออกด้วยการยิ้มพูดเล่นเพื่อให้คนใกล้ชิดรู้สึกดีด้วย

9) การออกกำลังกาย เมื่อรู้สึกเครียดจากการทำงานการออกกำลังกายจนเหนื่อยและเหงื่อออกจะช่วยคลายเครียดได้ หลังเลิกงานหรือในวันหยุดควรออกกำลังกาย หรือเล่นกีฬาอยู่กับกลุ่มเพื่อนจะรู้สึกสนุกสนานและเพลิดเพลินยิ่งขึ้น การช่วยกันทำงานบ้านในวันหยุดก็ถือว่าเป็นการออกกำลังกายที่ดีและช่วยกระชับความสัมพันธ์ในครอบครัว

10) การพูดอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สวัสดิ์ ขอโทษขอบคุณเป็นประโยคที่ควรพูดติดปากแสดงถึงการมีมรรยาทและเป็นเสน่ห์แก่ผู้พูด หมั่นพูดชมเชยไต่ถามทุกข์สุขให้กำลังใจประสานความเข้าใจเพื่อลดความขัดแย้งในการทำงานจะช่วยตัดปัญหาลดความเครียด

สิริวัฒน์ ศรีเครื่อง (2553: 124-125) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวเองให้มีความสุข 1) ต้องเป็นผู้มีบุคลิกภาพดีทั้งภายในและภายนอก 2) ต้องมีศิลปะในการเข้ากับคนได้ดี 3) ต้องเรียนรู้วิธีชนะใจคน 4) ต้องมีลักษณะของผู้ดี 5) รู้จักควบคุมอารมณ์ 6) รู้จักศิลปะของการวิพากษ์วิจารณ์ 7) มีศิลปะการฟัง 8) มองโลกในแง่ดี 9) คำนึงผลประโยชน์ของผู้อื่นบ้าง

จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต และสมบัติ กุสุมาวลี (2554: 421-423) ได้อธิบายเกี่ยวกับการสร้างสุขในการทำงานในองค์กรดังนี้

- 1) ผู้บริหารและหัวหน้างาน เป็นผู้นำที่ดีและมีความสามารถ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน เข้าถึงได้ง่ายเข้าใจความต้องการพื้นฐานของบุคลากร เอาใจใส่ มีความสามารถสื่อสารที่ดี
- 2) ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความสำคัญกับทัศนคติของพนักงาน ปลูกฝังความรู้สึกรักในงานที่ทำ เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตามความสามารถและความถนัด
- 3) การให้ความสำคัญกับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในส่วนด้านกายภาพรวมทั้งบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน
- 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่ดี ปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ให้เกิดการทำงานเป็นทีม ร่วมแรง ร่วมใจ ยึดหยุ่น เปลี่ยนความขัดแย้งในการทำงานเป็นมุมมองใหม่ๆ ให้มีความสำคัญกับคุณค่าของบุคลากรทุกคน
- 5) การให้แรงจูงใจที่ดี ต้องมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีสวัสดิการที่ตอบสนองคุณภาพชีวิต และสร้างแรงจูงใจทางบวก ยกย่อง ให้การยอมรับ และสนใจในการกระทำดีให้กับบุคลากรที่กระทำดีต่อองค์กร

สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2555: ออนไลน์) ได้ให้แนวทางการสร้างสุขในการทำงานด้วย 5 ส ดังนี้

- 1) ส.ที่ 1 สดใส การทำงานในทุกๆวัน เราควรทำตัวเองให้ สดใส สดชื่น แจ่มใส มองโลกในแง่ดี หรือ ประโยชน์ที่ได้รับจากงาน การเริ่มต้นทำงานในทุกๆ เช้า ควรเริ่มต้นด้วยจิตใจที่สดชื่นเบิกบาน ตื่นตัวในการทำงานตลอดเวลา เมื่อเกิดความเครียดก็ควรพักผ่อน นั่งสมาธิ ออกกำลังกาย เพื่อให้เกิดความสดใสในการทำงาน
- 2) ส.ที่ 2 สัมพันธ์ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้คน เป็นสิ่งที่ควรยึดถือปฏิบัติ เพราะคนเราหากมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก็จะทำให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน เช่น การจำชื่อบุคคลต่างๆ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กรให้ได้ พยายามเรียกชื่อเขาให้ถูกต้อง เพราะคนเราโดยมากมักสนใจ ฟังใจในชื่อของตนเอง รู้จักยกย่องผู้อื่น พยายามเป็นผู้ฟังที่ดี คนเรามักชอบคนที่ตั้งใจฟังตนเองมากกว่าพูดขัดคอ ควรพูดหรือพยายามสนทนาในเรื่องที่คู่สนทนาให้ความสนใจ
- 3) ส.ที่ 3 สื่อสาร การทำงานร่วมกันของคนเรา การสื่อสารเป็นสิ่งที่ขาดไปไม่ได้ การสื่อสารด้วยคำพูด การเขียน ดังนั้น เราควรฝึกฝนและระมัดระวังเรื่องของการ คำพูด การสื่อสาร เช่น เราควรใช้คำพูดที่สร้างสรรค์มากกว่าการใช้คำพูดที่ทำลายกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์
- 4) ส.ที่ 4 สนใจงาน การที่คนเราจะมีความก้าวหน้าในการทำงาน ความสนใจงาน การรู้จักเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการสนใจงาน เกิดความมุ่งมั่น เกิดการเอาใจใส่ในงานที่ตนเองทำ รู้จักเรียนรู้ รู้จักลำดับความสำคัญของงานก่อนหลัง และพัฒนาตนเองแล้ว ก็จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน อีกทั้งการสนใจในงานที่ทำจะทำให้เราพร้อมที่จะทำการสำรวจและประเมินตนเองอยู่ตลอดเวลา ว่าเรามีจุดอ่อนจุดแข็งอะไร ควรปรับปรุงแก้ไขตนเองในด้านใดบ้าง

5) ส.ที่ 5 สุขใจ ดังที่ได้กล่าวไว้แต่ตอนต้นแล้วว่า ช่วงเวลาของเรา ช่วงเวลาในการทำงานถือว่ายาวนานที่สุด ฉะนั้น เราต้องทำงานที่เรารัก เราต้องทำงานที่เราชอบ เราจึงจะเกิดความสุขใจ แต่หากว่าเราไม่สามารถทำงานที่เรารักได้ เราก็ควรปรับตัวให้ รักในงานที่เราทำในปัจจุบัน เราก็จะเกิดความสุขใจ สบายใจในการทำงาน

1.6.1 ผลการสร้างสุขในการทำงาน

จุฬามาศ แก้วพิจิตร วิชัย อุตสาหจิตและสมบัติ กุสุมาลี.(2554: 426)ได้อธิบายถึงความสำคัญขององค์กรต่างๆที่เกี่ยวกับการสร้างความสุขในองค์กร พบว่า เรื่องการสร้างความสุขในองค์กรไม่ใช่ต้นทุนแต่เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยสร้างการแข่งขันให้กับองค์กร ผลของความสุขจะส่งผลใน 2 ระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ระดับบุคคล ความสุขในการทำงานจะส่งผลให้งาน การบริการมีคุณภาพสูงขึ้น การขาดงาน มาสาย ลาป่วย ลากิจ ลดลง บุคคลรู้สึกอยากมาทำงานมากขึ้น บุคคลเกิดความรักและผูกพันกับองค์กร

2) ระดับองค์กร ความสุขในการทำงานทำให้สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้างงาน ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ภาพลักษณ์องค์กรดีขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรดีขึ้น

สมคิด อิสระวัฒน์ (2551: 44) ได้อธิบายถึงความสำคัญของชีวิตการทำงานที่เป็นสุข ดังนี้

1) ทำให้คนอยากทำงาน คนที่ทำงานเมื่องานที่ทำได้รับการยอมรับ การยกย่องจากบุคคลอื่น จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีความสุข มีกำลังในการทำงานอยากทำงานมากยิ่งขึ้น

2) ทำให้งานมีคุณภาพ เมื่อบุคคลทำงานและงานที่ทำได้รับการยอมรับ ย่อมเป็นแรงผลักดันให้คนอยากได้รับการยกย่องชมเชยอีก จึงทำให้งานมีคุณภาพในครั้งต่อไป งานที่ทำจึงเป็นงานที่มีคุณภาพขึ้นเรื่อยๆ

3) ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า เมื่อบุคคลในหน่วยงานมีความสุขในการทำงาน คุณภาพของงานก็ย่อมจะดี หน่วยงานย่อมมีผลกำไร มีความเจริญก้าวหน้า

ชรินพร งามกมล (2551: ออนไลน์) อธิบายถึงประโยชน์การสร้างความสุขในที่ทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

1) ประโยชน์ต่อพนักงาน

1.1 มีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

1.2 มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ

1.3 ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี

1.4 เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น

1.5 มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น

1.6 มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

1.7 มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัวและชุมชน เป็นประชากรที่มีคุณค่า

2) ประโยชน์ต่อองค์กร

2.1 ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น

2.2 ลดการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วย ลากิจของพนักงาน

2.3 มีชุมชนที่เข้มแข็งในองค์กร

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้างงานทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่

2.5 ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร

2.6 ลดความไม่พอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานดีขึ้นและทำให้พนักงานมีความรักในองค์กรมากขึ้นลดอัตราการเลิกจ้างงานทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่

2.7 ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร

2.8 ลดความไม่พอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานดีขึ้นและทำให้พนักงานมีความรักในองค์กรมากขึ้น

3) ประโยชน์ต่อประเทศไทย

3.1 เป็นประเทศแห่งความสุข

3.2 มีประชากรวัยแรงงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

3.3 มีชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน

3.4 เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าและบริการระหว่างประเทศ

3.5 เพิ่มผลผลิตมวลรวมประชาชาติ ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล

3.6 ลดปัญหาสังคมด้านต่าง ๆ

3.7 สร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนให้แก่ประเทศไทยทุกด้าน

3.8 เป็นผู้นำและแบบอย่างการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในระดับนานาชาติ

ดร. สุนทรยุทธ์ (2553:170) ได้อธิบายถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานความสุขในมุมมองของผู้บริหารขององค์กรมักจะออกมาในรูปแบบผลผลิต ดังนี้

1) ผลผลิตสูงมีคุณภาพ ลูกค้าพอใจ

2) องค์กรมีกำไร เติบโตอย่างมั่นคง และยั่งยืน

3) ลูกค้า ผู้ถือหุ้น สังคมยอมรับและสนับสนุนองค์กร

4) พนักงานมีความรักความผูกพัน (Affiliation) และทุ่มเทต่อการทำงาน

5) องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคมสูง (Corporate Social Responsibility : CSR)

กฤติน กุลเพ็ง. (2553: 31-32) ได้อธิบายถึงความสุขในการทำงานของผู้บริหาร หมายถึง ผลผลิตสูง มีคุณภาพ ลูกค้าพอใจ องค์กรมีกำไร เติบโตอย่างยั่งยืน ลูกค้า ผู้ถือหุ้น สังคมยอมรับ และสนับสนุนองค์กร พนักงานมีความรัก ความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กร ภาพลักษณ์ดี ส่วนความสุขของพนักงาน พนักงานได้ทำงานที่ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีรายได้ที่เหมาะสม ไม่มีหนี้สิน ครอบครัวมีความสุข สุขภาพดีจิตใจผ่องใส

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2556:6) สรุปประโยชน์องค์กรแห่งความสุขดังนี้

1) ประโยชน์ต่อพนักงาน

- 1.1 พนักงานได้รับการดูแล อย่างน้อยตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด
- 1.2 พนักงานมีความเครียดน้อยลง
- 1.3 ลดการลาออกของพนักงาน
- 1.4 ลดการขาดงานของพนักงาน
- 1.5 ลดการป่วยของพนักงาน
- 1.6. ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ
- 1.7. พนักงานตระหนักและมีความรู้ด้านสุขภาพ
- 1.8 พนักงานมีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น
- 1.9 พนักงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพดี
- 1.10 พนักงานมีคุณธรรม
- 1.11 พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน
- 1.12 พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์กร
- 1.13 พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

2) ประโยชน์ต่อองค์กร

- 2.1 ลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาลและด้านประกันสุขภาพ และการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
- 2.2 ลดความเลื่อมล้ำในองค์กร
- 2.3 พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร
- 2.4 มีบรรยากาศการทำงานที่ดี
- 2.5 สามารถบริหารอัตรากำลังและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น
- 2.6 สามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ง่ายขึ้น
- 2.7. ลดอัตราการขาดงาน
- 2.8 ลดอัตราลาออกของพนักงาน
- 2.9 พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
- 2.10 พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2.11 องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี

2.12 สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

บาร์ตัน (Burton 2010: 5-9) ได้อธิบายถึงความสำคัญของความสุขในองค์กรซึ่งออกโดยองค์กรอนามัยโลกโดยให้เหตุผลถึงการพัฒนางานองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขสมบูรณ์ดังนี้

1) เพื่อสร้างความถูกต้องและจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของผู้ปฏิบัติงาน เพราะเนื่องจากการดำเนินธุรกิจ และการบริหารงานมักมุ่งเน้นถึงผลกำไรโดยมักขาดความเอาใจใส่เกี่ยวกับปัจจัยสภาพการทำงาน รวมถึงความเลื่อมล้ำในการทำงาน ปัจจุบันมีกฎหมายที่มารองรับเกี่ยวกับสิทธิ และสวัสดิการมากยิ่งขึ้นซึ่งกลายมาเป็นเงื่อนไขทางการค้า

2) เพื่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ความสำเร็จต่างๆขององค์กรเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับพนักงานที่มีสุขภาพกาย สุขภาพใจ ความพึงพอใจในงาน และความปลอดภัยจะส่งผลความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

3) ประเทศต่างๆจะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ในด้านสิทธิ และความเสี่ยงจากการทำงานเพื่อป้องกันการเรียกร้องค่าใช้จ่ายที่เกิดจากอันตรายที่เกิดจากทำงาน ดังนั้น องค์กรควรจัดทำมาตรการต่างๆเพื่อความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีซึ่งเป็นกรอบทางกฎหมายที่สากลยอมรับ

4) องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบที่นักบริหารระดับสากลได้ดำเนินการซึ่งเกิดจากองค์การอนามัยโลก และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศเล็งเห็นถึงความสำคัญและเห็นพ้องกันว่าแรงงานนั้นยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัย ความเป็นอยู่ที่ดี จึงพยายามสร้างเงื่อนไขเพื่อให้เกิดลักษณะการทำงานที่ดีในทุกกลุ่ม

มูลนิธิหัวใจแห่งชาติออสเตรเลีย(National Heart Foundation of Australia 2011: 5) ได้อธิบายเกี่ยวกับประโยชน์จากการพัฒนางานองค์กรเป็นองค์กรสุขภาวะดังนี้

1) ผลประโยชน์ต่อนายจ้างมีดังนี้

- 1.1 ยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและผลิตภาพ
- 1.2 ลดการขาดงานและการเจ็บป่วย
- 1.3 ลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจ้างงาน
- 1.4 ยกระดับขวัญและกำลังใจแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน
- 1.5 ปรับปรุงภาพลักษณ์ขององค์กรและรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กร
- 1.6 เพิ่มการอบรมและพัฒนาการลงทุน
- 1.7 ยกระดับการทำงานและความสัมพันธ์ภาพในองค์กร

2) ผลประโยชน์ต่อลูกจ้าง

- 2.1 เพิ่มความตระหนักเกี่ยวกับสุขภาพและเพิ่มความรู้
- 2.2 สุขภาพกายสุขภาพจิตที่ยั่งยืน
- 2.3 ความพึงพอใจในงานและขวัญกำลังใจเพิ่มขึ้น

2.4 มีสภาพชีวิตที่ดีขึ้น

จากแนวคิดทฤษฎีข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเช่น งานวิจัยของพรวิภา มานะต่อ (2551: 96) ได้ศึกษาภาวะความสุขกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่ง พบว่า ภาวะความสุขสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 24 % และมีความสัมพันธ์ในทางบวก แสดงว่า ภาวะความสุขโดยรวมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานได้ กล่าวคือ ถ้าพนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสุข มีความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.82) พนักงานจะรู้สึกว่าคุณมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มมากขึ้น ปฐมภรณ์ โพธิ์ชัย และ สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2555: 75) ศึกษาความสัมพันธ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในอาชีพ ความผูกพันกับองค์กร ความสุข และความสำเร็จในอาชีพ พบว่า ความสุขและความสำเร็จกับอาชีพมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสุขร่วมกับความผูกพันขององค์กรด้านจิตใจเป็นปัจจัยสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพได้ร้อยละ 45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปรีชาพล เสรีวิริยะกุล และ ชีระพร อูวรรณโณ (2555: 33-34) ศึกษาการทำนายผลการปฏิบัติงานโดยความสุขเชิงอัตวิสัยและความพึงพอใจในงาน พบว่า ความสุขเชิงอัตวิสัยมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และความสุขเชิงอัตวิสัยและความพึงพอใจในงานสามารถรวมทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 พรทิภา สมบูรณ์เลิศศิริ และ จิราพร ระโหฐาน (2556: 20) ศึกษาแบบองค์การแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร บริษัท ไออาร์ พีซี จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความสุขโดยรวมอยู่มาก โดยความสุขมีความสัมพันธ์กับทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โกเดน และ เวียน-ทัวร์ (Golden; & Wiens –Tuers 2005) พบว่า การทำงานพิเศษและการทำงานล่วงเวลาจะมีความสัมพันธ์กับความสุข เพราะการทำงานล่วงเวลามีความสัมพันธ์กับความกดดันในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ความเบื่อหน่าย การระทบรอบคร้วและทำให้รอบคร้วมีปัญหามากขึ้น 2 เท่าเมื่อทำงานล่วงเวลา แต่ทั้งนี้ การทำงานล่วงเวลาทั้งแบบสมัครใจหรือถูกบังคับจากองค์กรล้วนมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความสุข และทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงานมากนัก เคิร์น และ โค (Kerns; & Ko 2010: 1) พบว่าความสุขและประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันโดยการวิเคราะห์เชิงคุณภาพที่ใช้ย้อนหลังกับข้อมูลที่เกิดขึ้นมานานกว่า 3 ปี ดังนี้

- 1) ความสุขและประสิทธิภาพการดำเนินงาน และผลการดำเนินงานมีทิศทางในแนวทางเดียวกัน
- 2) พนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงมีผลให้ลูกค้าพึงพอใจ
- 3) พนักงานมีความสุขมีผลทำให้ลูกค้าพึงพอใจ

ไอโอเพนเนอร์ (IOpener 2010: 6) ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อองค์กร 1) ด้านผลิตภาพ (Productivity) บุคคลจะทำผลงานได้มากยิ่งขึ้น 2) ด้านความสามารถในการแข่งขันและเป้าหมาย (Challenges and goals) บุคคลที่มีความสุขจะสามารถรับมือกับการแข่งขันสูงและสามารถบรรลุเป้าหมายได้สูงกว่าบุคคลที่มีความสุขน้อย 3) ภาพรวม (Overall) บุคคลที่มีความสุข จะมีทักษะด้านประสิทธิภาพ การได้รับการสนับสนุน ความเชื่อมั่นการมีวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความมั่นใจและความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ความภาคภูมิใจและความเชื่อถือ ได้รับความยอมรับนับถือมากกว่าคนที่มีความสุขน้อยกว่า 4) การลาป่วย (Sick leave) บุคคลที่มีความสุข จะมีอัตราการลาป่วยน้อย 5) ความกระตือรือร้น (Energy) บุคคลที่มีความสุขจะพบว่ามีความกระตือรือร้นมากกว่าคนที่มีความสุขน้อยกว่า 6) การตอบสนอง (Feedback) การตอบสนองมีผลกับความสุขในการทำงานเพราะการตอบสนองที่ไม่มากพออาจทำให้ผลผลิตลดลง และให้ผลการป่วยเพิ่มขึ้น 7) แรงจูงใจ (Motivation) บุคคลที่มีความสุขจะมีแรงจูงใจทำงานมากกว่าโดยแรงจูงใจที่สำคัญคือสัมพันธภาพ และความอิสระของงานซึ่งจะทำให้เกิดความสุขมากกว่าเงินเพราะเงินไม่ได้เป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญต่อความสุขในการทำงาน แต่เงินมีความเกี่ยวเนื่องกับความสุขอื่น ๆ ในชีวิต 8) ชั่วโมงการทำงาน (Hours worked) การทำงานติดต่อกันหลายๆ ชั่วโมงไม่ได้หมายถึงการได้ผลิตผลที่เพิ่มขึ้น 9) จุดแข็ง (Strengths) การใช้จุดแข็งในการทำงานไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญอันดับต้นๆแต่สิ่งที่ทำให้เกิดความสุขเกิดจากแรงบันดาลใจ ความท้าทาย การเอาชนะอุปสรรค ด้วยการพัฒนาตนเองส่งผลต่อความสุขในภาพรวมมากกว่า 10) ความศรัทธาในตนเอง (Self-belief) ความศรัทธาในตนเองมีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานเป็นอย่างมาก จากงานวิจัยข้างต้นความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานที่ดี ประสิทธิภาพการสอน ดังงานวิจัยของ อัจฉราพร บุญญพนิช (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ครูที่มีความสุขใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร รวมถึงครูที่มีความสุขใจและอิทธิบาท 4 มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ สุวดี แยมเกสร(2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ พบว่า พบว่า ความสุขใจ การยอมรับนวัตกรรม อิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติในกลุ่มรวมทำนายได้ 51% นอกจากนี้เมื่อทำการวิเคราะห์ผลในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม พบว่า ความสุขใจทำนายพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติได้ทุกกลุ่ม และครูที่มีความสุขใจมากจะมีพฤติกรรมการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติสูงกว่าครูที่มีความสุขใจน้อย อ้อมเดือน สดมณี ,อุษา ศรีจินดารัตน์ (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า ครูชั้นประถมศึกษา ครูมัธยมศึกษาตอนต้น และครูมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีความสุขใจสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษามากกว่าครูที่มีความสุขใจต่ำ

อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน ตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต ได้แก่ ความสุขใจ ความเชื่อมั่นในอำนาจในตน เจตคติต่อการปฏิรูปการศึกษา และอิทธิบาท 4 สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณซึ่งตัวแปรสำคัญคือเจตคติต่อการปฏิรูปการศึกษา และรองลงมา คือ อิทธิบาท 4 และความสุขใจตามลำดับ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ในการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารองค์กรซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการองค์กรในทุกๆด้านให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อำนาจการให้องค์กรมีผลิตภาพอันเกิดจากกระบวนการทำงานที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังรวมถึงบทบาทที่สำคัญอีกประการ คือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร และสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยการค้นหาปัจจัยต่างๆทางการบริหารที่สามารถบริหารจัดการได้ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและนำมาปัจจัยต่างๆเหล่านั้นมาสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนี้

สโลว์ ศิริไล (2549: 371) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่จะทำให้เกิดความอยู่ดีมีในเชิงนโยบายว่าความสุขจะเกิดจาก 2 ปัจจัย ได้แก่

- 1) ด้านของภาครัฐ ที่มีบทบาทในการบริหารงาน ดูแลประเทศให้เกิดความอยู่ดีมีสุขให้กับประชาชนด้วยการกระบวนการบริหารจัดการที่ดี
- 2) ด้านของประชาชน มีความรับผิดชอบของตัวบุคคลที่สร้างความอยู่ดีมีสุขให้กับตนเองและครอบครัว

เลয়ারด์ ริชาร์ด (2550: 77-86) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในหนังสือ Lesson from a New science Happiness ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 7 ประการด้วยดังนี้

- 1) ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสุขเกิดจากสถานการณ์และสถานภาพของครอบครัวมีผลต่อความสุขอย่างมาก สถานภาพการสมรสทำให้ หญิงและชายมีความสุขมากขึ้น การมีเพศสัมพันธ์ การมีบุตร ความสุขทั้งหมดเกิดจากอยู่ร่วมกัน การได้แบ่งปันความรัก การช่วยเหลือ และการแบ่งปันทรัพยากรซึ่งกันและกัน สิ่งสำคัญนั้นไม่ได้อยู่กับรูปแบบความสัมพันธ์แต่ขึ้นอยู่กับคุณภาพและความมั่นคงของความสัมพันธ์ของการสมรส

2) สถานการณ์ทางการเงิน ความสุขเกิดจากรายได้ หากรายได้ลดลงความสุขก็จะมีความลดลง 3) การงาน ความสุขเกิดจากการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญตั้งแต่สภาพการมีงานกับสภาพการตกงาน การว่างงาน การเปลี่ยนงาน และหมายรวมความพึงพอใจในงานของตนด้วย

4) สังคมและเพื่อนฝูง ความสุขเกิดจาก สภาพสังคมโดยรวม และมิตรภาพที่มาจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนในวัยเยาว์ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อใจ ความรู้สึกปลอดภัย ที่เรียกว่าต้นทุนทางสังคม

5) สุขภาพ ความสุขเกิดจากสุขภาพที่ดี คือ การมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี

6) เสรีภาพส่วนบุคคล ความสุขเกิดจากรัฐบาล เกิดจากการที่รัฐบาลให้สิทธิเสรีภาพ และรวมถึงสันติภาพในประเทศ

7) ค่านิยมส่วนบุคคล ความสุขเกิดจากปัจจัยภายในของตัวเราเอง คนเรามีความสุขได้เกิดจากการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ มีความฉลาดทางอารมณ์

เสาวลักษณ์ กิตติประภัสส์ (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, กนกพร นิตยัณธิพฤทธิ์. 2553:150-157; อ้างอิงจาก เสาวลักษณ์ กิตติประภัสส์ 2553) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในสังคมที่เกิดจากนโยบาย ดังนี้

1) รายได้ นโยบายควรทำให้ประชาชนมีความรู้สึกเท่าเทียมกัน การกระจายรายได้ รวมถึงมาตรการทางด้านภาษีให้มีความเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดการเปรียบเทียบในความมั่งมีของคน และระมัดระวังเกี่ยวกับการโฆษณาเพื่อให้เกิดความอยากได้กับวัตถุเกินความจำเป็น

2) การว่างงาน และการมีงานทำ การว่างงานมีผลทำให้ความสุขลดลง นอกจากนั้นยังรวมถึงการสูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง และขาดคุณค่าในงาน การมีงานจะทำให้ความพึงพอใจในชีวิต รวมถึงการทำงานมากเกินไปทำให้ความสุขลดลง

3) การศึกษา การศึกษาทำให้มีความสุขมากขึ้น โดยมักอยู่ในรูปของความรู้ ส่งผลเรื่องอื่นๆ ในชีวิต เช่น การมีงานทำ การดูแลสุขภาพ

4) สุขภาพ สุขภาพกาย สุขภาพจิต มีความสัมพันธ์กับความเจ็บป่วย และความเครียด ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมากกับความสุข

5) ชีวิตครอบครัว ครอบครัวมีความสัมพันธ์ต่อความสุขค่อนข้างสูง ได้แก่ การหย่าร้าง การใช้เวลาการทำงาน

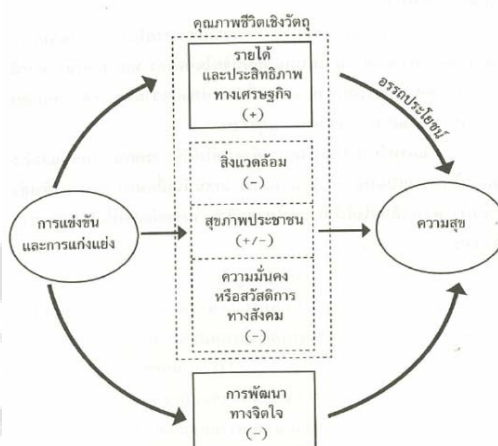
6) มิตรภาพและความสัมพันธ์ทางสังคม มิตรภาพและความสัมพันธ์ทางสังคมมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกไว้วางใจ เชื่อใจ ความดี ความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์กับความสุขมาก เพราะความร่วมมือกับผู้อื่นจะทำให้มีความสุขเพิ่มมากขึ้น

7) สิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมมีผลต่อความสุข โดยเฉพาะการทดสอบความสัมพันธ์กับความสุขพบว่า สิ่งแวดล้อมทำให้คนเรามีความสุขมากขึ้น คนมีความสุขมากขึ้นมักจะดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

8) ความมั่นคง มนุษย์ต้องการความมั่นคงในครอบครัว ในสังคมการทำงาน หมายรวมถึงความปลอดภัยในชีวิตความเป็นอยู่สิ่งเหล่านี้ทำให้คนมีความสุข

9) อีสราภาพ การมีอีสราภาพ เสรีภาพ ทำให้บุคคลสามารถใช้ชีวิตอย่างมีอิสระ และใช้ชีวิตอย่างมีศักยภาพและเต็มความสามารถ

10) ความยุติธรรมทางสังคม ความไม่ยุติธรรมและความเหลื่อมล้ำ ทำให้ความสุขลดลง การมีหลักนิติธรรม การเคารพสิทธิพลเมือง ปราศจากการคอร์รัปชัน จะทำให้ความสุขของประเทศสูงขึ้น ตีรณ พงศ์มพัฒน์. (2554: 18-19) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขว่ามีปัจจัยที่มีหลายประการที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งไม่มีแต่เฉพาะปัจจัยทางด้านวัตถุแต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้น ระบบทุนนิยมที่มีอยู่ในปัจจุบันมีผลกระทบต่อความสุขได้ทั้งทางบวกและทางลบโดยแสดงเป็นวงจรดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของตีรณ พงศ์มพัฒน์. (ตีรณ พงศ์มพัฒน์. 2554: 19)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2554: 7-18) ได้อธิบายเกี่ยวกับดัชนีสุขภาพระดับองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยส่งผลต่อสุขภาพของคนในองค์กร 5 มิติ และ 37 ดัชนี ดังนี้

1) การจัดการ (Management) ประกอบด้วย ระบบบริหารมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม นโยบายคุ้มครองแรงงาน ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ ระบบจัดการสวัสดิการแรงงาน ระบบการยกย่องให้รางวัล ระบบความก้าวหน้าในอาชีพ

2) บรรยากาศ (Atmosphere) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ผู้บริหารต้นแบบการสร้างความสุข บรรยากาศในการเสริมสร้างความสุข การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร องค์กรดูแลความสุขของครอบครัวการร่วมพัฒนาดูแลชุมชนและสังคม การช่วยเหลือพนักงานที่ทุพพลภาพ หรือพิการให้กลับมาทำงาน

3) กระบวนการสร้างสุขในองค์กร (Process) ประกอบด้วย คณะทำงานดำเนินนโยบาย สร้างสุขการสร้างช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุข การเรียนรู้การสร้างสุข การสนับสนุนทรัพยากร การให้ความสำคัญสุขภาวะถือว่าเป็นทุน การมีส่วนร่วมกิจกรรมการสร้างสุข คุณภาพ การประเมินการสร้างสุข

4) สุขภาพกายและสุขภาพใจ (Health) ประกอบด้วย พฤติกรรมการความเสี่ยงของสุขภาพ กิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีกับครอบครัว การเกิดอุบัติเหตุ เจ็บป่วย อันเกิดจากการทำงาน ร้อยละวันลาโดยไม่มีสาเหตุ การออกกำลังกาย ค่าร้อยละดัชนีมวลกาย ระดับความสุขของคนในที่ทำงาน ระดับความพึงพอใจในงาน ระดับความเครียด ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของที่ทำงาน ระบบดูแลสุขภาพ

5) ผลลัพธ์องค์กร (Result) ประกอบด้วย ความผูกพันองค์กร อัตราการลาออก ผลิตภาพของคนทำงาน ผลิตภาพรวมขององค์กร

นพดล กรรณิกา (2551: ออนไลน์) โดยศูนย์เครือข่ายวิชาการเพื่อสังเกตการณ์และวิจัยความสุขชุมชน (ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน) (Academic Network for Community Happiness Observation and Research, ANCHOR) สำรวจประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการ องค์กรธุรกิจเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,023 คน โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานพบว่ามีปัจจัย 10 ด้านที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนี้ 1) ความมั่นคงงาน และความก้าวหน้า 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) หัวหน้างานที่รายงานตรงไปตรงมา 4) สุขภาพกาย 5) สุขภาพใจ อารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ 6) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 7) บริษัท นโยบาย ผลิตผล 8) การใช้เวลา การจัดแบ่งเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 9) การส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว 10) ธรรมชาติและความรับผิดชอบต่อสังคม

ผลการสำรวจพบว่า ความสุขในการทำงานมีในภาพรวมมีค่าต่ำกว่าความสุขในชีวิต โดยค่าคะแนนโดยคิดเป็นร้อยละของปัจจัยการทำงาน 3 อันดับแรก คือ ความมั่นคงและความก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 12.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็น ร้อยละ 12.3 และหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ค่าที่ส่งผลน้อยที่สุดได้แก่ ธรรมชาติและความรับผิดชอบต่อสังคม คิดเป็นร้อยละ 5.7 และปัจจัยสำคัญ 3 อันดับแรกที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีค่า .575 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานค่ามาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย 3 อันดับ ได้แก่ งาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า มีค่า 0.15 ธรรมชาติและความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่า 0.146 และ การส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่า 0.13

วิชัย อุตสาหจิต (2554:109 - 118) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข นำเสนอความสุขในการทำงานเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ที่ผู้ทำงานสามารถรับรู้ได้ มีปัจจัยสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1) พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญาและการฝึกฝน คือ การรับรู้ของคนทำงานเกิดจากวิธีคิดหรือมุมมองในแต่ละบุคคลบางคนรับรู้ความสุขด้วยวิธีคิดของตนเอง ไม่ได้อยู่กับสถานการณ์ใดแต่ขึ้นอยู่กับจิตใจของตนเอง ในทางตรงกันข้ามบางคนไม่สามารถรับรู้ความสุขของตนเองได้แม้อยู่ในสถานการณ์ที่คนอื่นมองว่าเป็นความสุข

2) ลักษณะงาน รูปแบบงานที่ทำ โดยสามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะที่ส่งผลต่อความสุข 1 ลักษณะงานที่เกี่ยวกับงานโดยตรง คือ ลักษณะงานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงานได้ สำหรับคนที่มีโอกาสเลือกงานได้ หรือเห็นว่างานนั้นมีความสำคัญ นำไปสู่ความพึงพอใจในงาน และ 2 เป็นกระบวนการทำงานและปัจจัยสนับสนุนสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงาน เป็นงานที่ทำ ทาย บุคลากรได้รับการตอบรับ ได้รับความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมส่งผลให้รับรู้ต่อความสุขในการทำงาน

3) หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง คือ ปฏิสัมพันธ์อันเกิดจากพฤติกรรมของแต่ละคนที่แสดงออกมาตามความคิด ความเชื่อ อารมณ์ ความรู้สึก ได้แก่ หัวหน้าจะส่งผลต่อการรับรู้ต่อความสุขเพราะเป็นบุคคลที่สามารถให้คำแนะนำให้โทษได้ และเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่นนั้นย่อมส่งผลในการทำงาน การประสานงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

4) วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน คือ กรอบในการแสดงพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลส่วนใหญ่ทำให้ทุกคนแสดงบทบาทของตนสอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กร นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญในการสร้างความสุขให้กับคนทำงาน

5) รูปแบบการใช้ชีวิต คือ ลักษณะกิจกรรมการใช้ชีวิตของแต่ละคน ตั้งแต่การอุปโภค บริโภค จนถึงการดูแลสุขภาพกายและใจ

6) ครอบครัว คือ ความรู้สึก การรับรู้เกี่ยวกับบุคคลในครอบครัวของแต่ละบุคคลซึ่งมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

7) สังคม สถานการณ์ปัจจัยแวดล้อม คือ การเปลี่ยนแปลงไปในสังคมที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม ที่มีผลกระทบต่ อารมณ์ และการรับรู้ของแต่ละบุคคล

สมบัติ กุสุมาวลี (2554: 28 – 29) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะร่วมโดยการสังเคราะห์ องค์กร จำนวน 100 องค์กรพบว่าองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขมีดังนี้

1) การให้ความใส่ใจในปัจจัยพื้นฐานแห่งการดำรงชีวิต เป็นองค์กรที่สามารถทำให้เกิด ความสุขขั้นพื้นฐานได้ ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ อย่างพอเหมาะสม รวมถึงความมั่นคง ในชีวิต

2) บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน คือ บุคลากรมีความรักในองค์กร มีความผูกพัน

3) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี คือ องค์กรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มี กิจกรรม และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีมิตรสหายมีมิตรไมตรีที่ดีต่อกัน

4) ความมีจริยธรรมในการดำเนินชีวิต องค์กรเน้นความมีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ สะท้อนจากการไม่เอารัดเอาเปรียบบุคลากรภายในและลูกค้า เอาใจใส่ต่อชุมชนและมีความ รับผิดชอบต่อสังคม

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555:13-22) ได้สำรวจเกี่ยวกับความสุขและความพึงพอใจในชีวิตเกี่ยวกับการทำงานมีปัจจัยที่สำคัญเกี่ยวข้องกับการทำงานดังนี้ 1) ทำงานตรงกับสิ่งที่ต้องการหรือชอบ 2) มีสวัสดิการในการทำงานที่ดี 3) มีความมั่นคงในอาชีพการงาน 4) มีความก้าวหน้าในการทำงานที่ดี 5) มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี 6) มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน 7) มีค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสม 8) มีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม 9) มีโอกาสทำงานในภูมิสำเนา ในท้องถิ่นของตน 10) ใช้เวลาในการเดินทางจากบ้านถึงโรงเรียนที่เหมาะสม

จากการสำรวจสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานซึ่งมี 10 ประเด็น เมื่อพิจารณาจากคะแนนเต็ม 5 คะแนนพบว่าประเด็นที่ประชาชนเห็นด้วยมากที่สุด คือ การใช้เวลาในการเดินทางที่เหมาะสม (3.83 คะแนน) รองลงมาคือ การได้ทำงานตรงกับสิ่งที่ต้องการ (3.79 คะแนน) การมีความภาคภูมิใจในหน้าที่งานที่ทำ (3.78 คะแนน) การมีโอกาสดำเนินงานในภูมิสำเนา (3.7830 คะแนน) การมีชั่วโมงการทำงานเหมาะสม (3.66 คะแนน) การมีสภาพแวดล้อมที่ดี (3.59 คะแนน) และการมีความมั่นคงในการทำงาน (3.56 คะแนน) ในขณะที่ประเด็นการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การมีความก้าวหน้าในการทำงาน และการได้รับสวัสดิการที่ดีจากการทำงาน ประชาชนเห็นด้วยไม่เกิน 3.50

วาร์(Warr .2007a) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน แบ่งได้ 2 ลักษณะดังนี้ 1) ปัจจัยภายนอก (Environmental-centred) คือ สภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีความสัมพันธ์ความสุขประกอบด้วย 12 ประการดังนี้

- 1.1 โอกาสในการควบคุมตนเอง ความบอยที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 1.2 โอกาสได้ใช้ทักษะและพัฒนาทักษะตนเอง
- 1.3 การจัดการภาระงานและภาระทางครอบครัว
- 1.4 ความหลากหลายของงาน
- 1.5 โครงสร้างและบทบาทหน้าที่การทำงานที่ชัดเจนและการตอบสนองแน่นอน
- 1.6 การติดต่อระหว่างบุคคล
- 1.7 รายได้เพียงพอต่อรายจ่าย
- 1.8 ความมั่นคงในงาน
- 1.9 สถานภาพทางสังคม ตำแหน่งงาน และบทบาทหน้าที่
- 1.10 การสนับสนุนของหัวหน้างาน
- 1.11 ความก้าวหน้าในอาชีพ
- 1.12 ความเป็นธรรมจากการทำงาน

2) ปัจจัยภายใน (Person-centred) เป็นปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลที่เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพราะว่าจากการศึกษาเกี่ยวกับความสุขพบว่าปัจจัยภายนอกไม่ได้ส่งผลอย่างถาวรกับความสุขแต่เกิดจากปัจจัยภายในร่วมด้วย เช่น คนที่มีบุคลิกภาพในการเข้า

สังคมมากกว่าจะมีความสุขมากกว่าไม่ว่าอยู่สถานการณ์ใดก็ตาม หรือ พนักงานที่มีอายุน้อยกว่ามีความพึงพอใจในชีวิตกับคนที่มียาอายุต่ำกว่า เป็นต้น

ชีวแมนโด้ (Chiumento 2007:3-4) ได้สรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขและไม่มีความสุขในที่ทำงานดังนี้ 1) เพื่อนร่วมงานที่ดี 2) ทำงานที่มีความสนุก 3) มีหัวหน้าที่ดี 4) มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต 5) มีลักษณะงานที่หลากหลาย 6) มีความเชื่อในงานที่ทำเป็นที่คุ้มค่า 7) มีความรู้สึกว่าการทำงานสร้างความแตกต่าง 8) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ประสบความสำเร็จ 9) การได้รับการยอมรับในความสำเร็จ 10) เงินเดือนที่มีความก้าวหน้า

เมอร์เรย์ (Murray. 2007: Online) ได้อธิบายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 10 ประการที่สำคัญเพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุข (10 Critical Factors Of Happiness) ดังนี้

1) ค่านิยมหลักและความเชื่อ (Core values and beliefs) ค่านิยมหลักและความเชื่อส่งผลต่อการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของตนเองจนไปถึงการวางแผนเป้าหมาย ค่านิยมหลักและความเชื่อเป็นเส้นทางที่จำเป็นและนำไปสู่การดำรงชีวิตที่ดีและมีความสุขที่ยิ่งใหญ่ของชีวิต

2) การกระทำเพื่อให้เกิดผล (Taking action) การอยู่เฉยๆ ถือว่าเป็นการทำลายความสุขทุกอย่างที่จะเกิดขึ้นเพราะค่านิยมและความเชื่อจะต้องเกิดการกระทำเพื่อที่จะเป็นไปตามความต้องการของตน

3) เป้าหมาย (Goals) การไม่มีความสุขของหลายคนเป็นเพราะว่าตนเองไม่ได้มีการวางแผนเป้าหมายของตนไว้ ดังนั้น จึงควรจะต้องมีการตั้งเป้าหมายของตนในแต่ละวันเลยเพื่อบ่งบอกถึงความสำเร็จ

4) ความกตัญญู (Gratitude) การขอบคุณกับทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นที่ดีเป็นประสบการณ์ให้ตนได้เรียนรู้ ย่อมทำให้เกิดความสุขในชีวิต

5) การเปิดกว้างทางจิตเพื่อการเรียนรู้ (Expand your mind with learning) การเรียนรู้กับงาน กับสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องทำให้ตนมีวิธีการในการจัดการเรื่องต่างๆ และโลกทัศน์กว้างมากขึ้น

6) การรักษาสุขภาพ (Keep yourself healthy) การรักษาสุขภาพที่ดีเป็นปัจจัยที่สำคัญมากของความสุข

7) การมีอิทธิพลเชิงบวกกับผู้อื่น (Positive influence on others) การมีอิทธิพลกับผู้อื่นในทางที่ดีและส่งอิทธิพลที่ดีกับผู้อื่นเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความสุข สอดคล้องกับเรื่องของบทบาทหน้าที่ และผู้นำ

8) ความฝันที่ยิ่งใหญ่ (Dream big) การมีความฝันที่ยิ่งใหญ่ทำให้มีกำลังใจและคิดเสมอว่าความฝันสามารถเป็นจริงได้

9) การพักผ่อน (Take a break) การพักผ่อนเป็นการใช้เวลาที่ดีกับตัวเองเป็นการดูแลตัวเอง

10) การพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง (Keep moving forward) การให้ความสนใจกับการพัฒนาตัวเองอย่างไม่หยุดนิ่งทำให้ก้าวไปข้างหน้า

เรโก้ และคันทา(Rego; & Cunha 2008: 740-741) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นการเสริมสร้างความสุขในองค์กรและเพิ่มผลงานให้กับองค์กร ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้

- 1) ความสุขในการทำงาน (Happiness in the Workplace)
- 2) จิตวิญญาณการสร้างมิตร (Spirit of camaraderie)
- 3) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Positive Leader - Follower Relationship)
- 4) โอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Opportunities for Learning and Personal Development)

5) ความยุติธรรม (Justice)

6) ความไม่ขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work - Family Conciliation)

เคิร์น และโค (Kerns; & Ko 2010: 7) ได้เสนอในงานวิจัย เรื่อง Exploring happiness and performance at work และได้แบ่งดัชนีความสุขในการทำงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาดังนี้ 1) ลักษณะงาน (Job) 2) ความสัมพันธ์ในการทำงาน (relationships at work)

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (work environment)

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน สามารถสรุปเป็นตารางปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยแสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ประเด็น	สสส (2554)	นพดล กรรณิกา (2551)	วิชัย อุตสาหจิต (2554)	สมบัติ กุศลวาลี (2554)	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555)	Warr (2007a)	Chiumento (2007)	Murray Vladimir C. (2007)	Rego; & Cunha (2008)	Kerns & Ko (2010)	รวมแนวคิด
การบริหารงาน		1				1					2
สภาพแวดล้อม	1	1	1	1	1					1	6
นโยบาย	1										1
สุขภาพ	1	1						1			3
ผลลัพธ์องค์กร	1										1
ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม							1	1			2
ลักษณะงาน			1		1	1	1			1	5
สัมพันธภาพ		1	1			1	1		1	1	6
วัฒนธรรมองค์กร			1	1							2
รูปแบบการใช้ชีวิต			1								1
ครอบครัว			1			1			1		3
สังคม สถานการณ์ ปัจจัยแวดล้อม			1								1

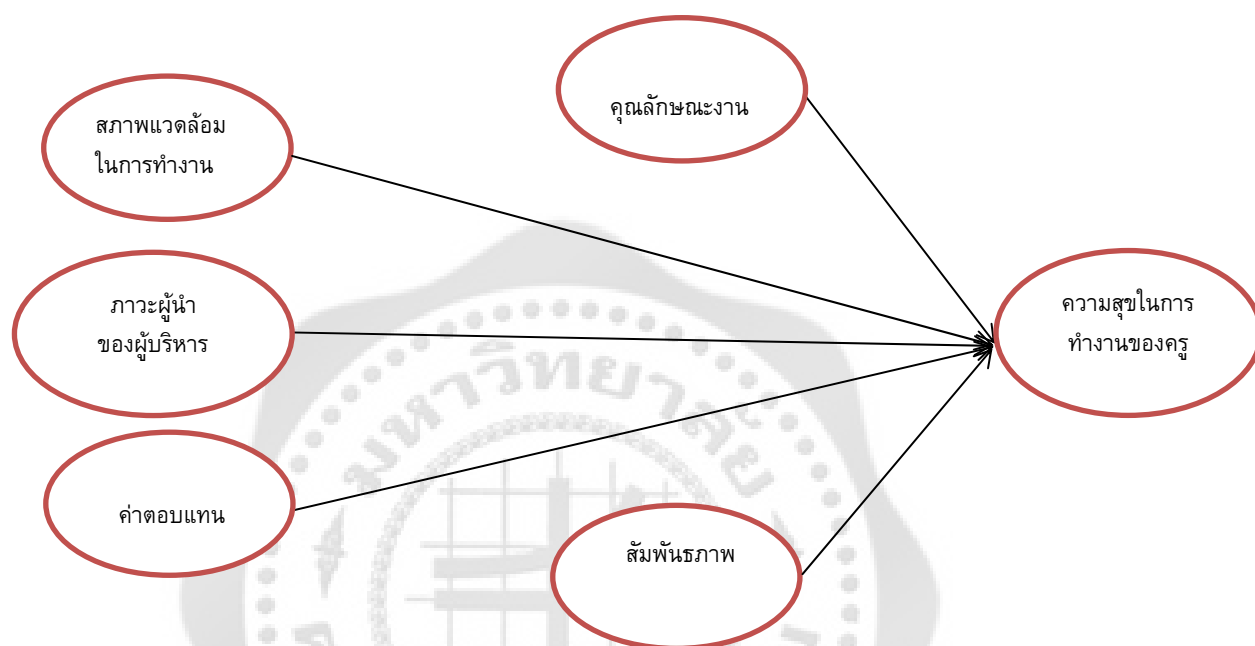
ตาราง 3 (ต่อ)

ประเด็น	สสส (2554)	นพดล กรรณิกา(2551)	วิชัย อุตสาหจิต (2554)	สมบัติ กุสุมาวดี (2554)	สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555)	Warr (2007a)	Chiumento (2007)	Murray Vladimir C. (2007)	Rego;& Cunha (2008)	Kerns & Ko (2010)	รวมแนวคิด
ค่าตอบแทน สวัสดิการจากองค์กร	1			1	1	1					4
ภาคภูมิใจในงาน				1	1						2
จริยธรรมองค์กร				1							1
หัวหน้างาน		1		1		1	1		1		5
การมีส่วนร่วม						1					1
การพัฒนาตัวเอง						1		1			2
ความมั่นคงในงาน		1			1	1					3
ความก้าวหน้าในงาน		1			1	1					3
สถานภาพทางสังคม						1					1
ความเป็นธรรม		1				1			1		3
ปัจจัยส่วนบุคคล						1					1
ความสมดุลของชีวิต		1					1				1
ความสำเร็จของงาน							1				1
การกระทำเพื่อให้เกิดผล								1			1
เป้าหมาย								1			1
ความกตัญญู								1			1
การส่งผลเชิงบวกกับผู้อื่น								1			1
การพักผ่อน								1			1
การทำงานที่ชอบ					1				1		2
การทำงานในท้องถิ่น					1						1
ระยะเวลาการเดินทาง					1						1

จากการศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆและทำการวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารจึงสามารถสรุปปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีดังต่อไปนี้

- 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3) ค่าตอบแทน
- 4) สัมพันธภาพ
- 5) คุณลักษณะงาน

จากแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสร้างเป็นโมเดลโดยแสดงดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545: 314) ให้ความหมาย ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีศิลปะในการจูงใจสมาชิกในกลุ่ม หรือทีมงานให้ปฏิบัติตามคำสั่งได้

วิภาดา คุปตานนท์ (2544: 238) ให้ความหมาย ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติการกระทำของผู้อื่น

กานดา จันทรย์แย้ม (2556:172) ให้ความหมาย ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ส่งอิทธิพล ซึ่งผู้นำอาจมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปแล้วแต่บุคคล

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545: 2). ให้ความหมาย ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิก ซึ่งส่งผลและบทบาทเหนือกลุ่มสมาชิกที่จะจูงใจชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545: 238). ให้ความหมาย ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญซึ่งสามารถนำหรือประสานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จ โดยบุคคลนั้นได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มด้วย

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 1). ให้ความหมาย ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับการยกย่องจากบุคคลอื่น บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ ในองค์กรต่างๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำ

ความหมายนักวิชาการ นักคิด นักทฤษฎี ดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น จากการแต่งตั้ง เลือกตั้ง หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าซึ่งจะต้องสามารถใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติผู้อื่นเพื่อให้บุคคลปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

ความหมายภาวะผู้นำ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลายโดยราชบัณฑิตยสถาน (2551: 253) ให้ความหมายเป็นพื้นฐานในพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ บารมี ความเชี่ยวชาญ และสถานการณ์ของบุคคลหรือตำแหน่งที่ส่งผลต่อผู้อื่นทำให้เกิดความร่วมมือ ยินยอม ให้ความพยายาม และดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร และยังมีนักวิชาการให้ความหมาย ภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้ รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544:12-13) ที่เน้นถึงภาวะผู้นำในเชิงพฤติกรรมให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (shared goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่ส่งผลระหว่างผู้นำ (leaders) และผู้ตาม (followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (shared purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร สอดคล้องกับ วิภาดา คุปตานนท์ (2544: 237) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ คัทท์เทอร์ (Coulter.2002: 20) ที่ให้ความหมายในเชิงพฤติกรรมเช่นกันโดยให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน กำหนดกลยุทธ์ การทำงานกับบุคคลในองค์กรนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและความเจริญให้กับองค์กร และ ยูเคิล (Yuki 2002: 117) ได้อธิบายภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถกระตุ้น จูงใจและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี สามารถนำบุคคลในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมาย สร้างประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร แต่มีนักวิชาการอีกกลุ่มได้ความเห็นที่มุ่งเน้นไปยังกระบวนการใช้อิทธิพลหลายท่าน เช่น ทองใบ สุดชาวี (2544: 4) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อำนาจหรือ อิทธิพลเหนือผู้อื่นเพื่อให้บุคคลยอมปฏิบัติตามความต้องการของตน ทั้งนี้เพื่อเป็นไปตาม

เป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับ ยูพา เสนาะพิน (2546: 11) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ส่วนภารดี อนันตนาวิ (2551: 77) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกภายในกลุ่มของบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และ กานดา จันทรแย้ม (2556: 172) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร หรือกลุ่มของตนเองในสถานการณ์ต่างๆให้สมาชิกได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มรวมถึง เนลสัน; และควิค (Nelson; & Quick. 1997: 346) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการชี้แนวทางและนำทางพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรทำให้ทราบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน อีกทั้งกวี วงศ์พุด (2550:14) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพล ความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆเพื่อปฏิบัติการและอำนาจการโดยกระบวนการติดต่อกันและกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย และ สมคิด บางโม (2555:219) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์กรใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือและปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อิทธิพลดังกล่าวเป็นได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546: 31) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนของกลุ่มคน และระบบองค์กร ไปสู่การบรรลุเป้าหมาย และนอกจากนั้นยังมีนักวิชาการที่ให้ความเห็นคล้ายคลึงกันแต่ที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่มีเหนือบุคคลอื่น เช่น อนิวัช แก้วจำนงค์ (2550: 195) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลหรือพลังส่วนตัวของบุคคลที่มีเหนือจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มโดยสามารถส่งต่อให้บุคคลหรือกลุ่มดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ สอดคล้องกับ ธร สุนทรายุทธ (2551: 326) ได้อธิบายว่าภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคล เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่นๆ ที่อำนาจเหนือบุคคลนั้นๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิกเกิดการกระตุ้นภายในกลุ่ม สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความหมายนักวิชาการ นักคิด นักทฤษฎี ดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสร้างอำนาจหรืออิทธิพลเหนือทัศนคติและพฤติกรรมบุคคลอื่นเพื่อให้ปฏิบัติตามที่ต้องการเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

คุณลักษณะภาวะผู้นำ

ประเวศ วะสี (2540: 18 -19) ได้อธิบายเกี่ยวกับผู้นำมีคุณลักษณะ ดังนี้

1) ฉลาด คือ ผู้นำตามธรรมชาติจะเป็นคนฉลาดเสมอแต่ผู้นำ (ผู้ดำรง ตำแหน่ง) ที่ได้มาจากการแต่งตั้งหรือโดยการเลือกตั้งไม่ว่าจะเป็นคนฉลาด เพราะการแต่งตั้งและการเลือกตั้งมีเหตุปัจจัยที่ทำให้ไม่ได้ของแท้ แต่ในกระบวนการร่วมกันคิดร่วมกันทำ ของแท้จะปรากฏตัวให้สมาชิกได้รับรู้เสมอ

2) เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม คือ คนเห็นแก่ส่วนรวมทำให้ส่วนรวมมีกำลัง ส่วนคนเห็นแก่ตัวทำให้ส่วนรวมอ่อนกำลัง ในกระบวนการทำงานร่วมกันความเห็นแก่ตัวหรือความเห็นแก่ส่วนรวมจะปรากฏให้ผู้คนรับรู้แต่ในการแต่งตั้งและเลือกตั้งคุณสมบัติเหล่านี้�าจยังไม่เป็นที่ปรากฏ

3) เป็นคนติดต่อสื่อสารกับผู้คนรู้เรื่อง คือ คนฉลาดและคนเห็นแก่ส่วนรวมแต่เป็นคนไม่ติดต่อสื่อสารหรือติดต่อสื่อสารไม่รู้เรื่องก็เป็นผู้นำไม่ได้

4) เป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ คือ ผู้นำตามธรรมชาติจะเป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ ทำให้การทำงานในองค์กรราบรื่น มีความสุข และมีประสิทธิภาพ ซึ่งต่างจากการได้ผู้นำโดยวิธีอื่น ซึ่งมักมีเรื่องขัดแย้งแตกแยกเรื้อรัง

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 91-92) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ 5 ประการ ดังนี้

1) เป็นผู้ที่มีการปรับตัวดีกว่าบุคคลทั่วไป เพราะผู้ที่สามารถปรับตัวได้ ย่อมเป็นผู้ที่มีความสุข มีสุขภาพจิตดี และย่อมเป็นผู้ที่อำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่มได้มากกว่าผู้อื่น

2) เป็นบุคคลที่มีลักษณะเด่นกว่าคนทั่วไป มักเป็นคนที่ผู้สนใจมาก สามารถพูดจาชักจูงให้สมาชิกทำตามโดยง่าย เป็นผู้ที่สามารถนำคนอื่นได้ เพราะมีความรู้ดีกว่า บุคลิกดีกว่าผู้อื่น

3) เป็นบุคคลชอบแสดงตัว คือ ไม่เก็บตัวหรือขี้อายในการออกสังคม ทั้งนี้เพราะผู้นำทั้งหลายจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับคนทั่วไปอยู่ตลอดเวลา

4) เป็นคนรักความก้าวหน้า คือ หมั่นเพียรเพิ่มพูนประสบการณ์ หรือ แสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นผู้ที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ของโลก

5) เป็นผู้มีความประพฤติดี สามารถตัดสินใจเฉพาะหน้าได้ และสร้างความสามัคคีให้แก่กลุ่มได้ ไม่ทำให้ผู้หนึ่งผู้ใดน้อยใจหรือเสียกำลังใจในการทำงาน

ทัศนาศาสตร์ (2542: 66) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำ ดังนี้

1) มีความรู้ความสามารถ 2) มีบุคลิกภาพที่ดี 3) มีความรับผิดชอบ 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) มีมนุษยสัมพันธ์ดี 6) มีคุณธรรมจริยธรรม 7) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 8) มีวิสัยทัศน์

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544: 22-23) อธิบายถึงบุคคลที่จะเป็นผู้นำ ต้องมีลักษณะ ดังนี้

1) มีความเฉลียวฉลาด ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถทางด้านสติปัญญาและคุณภาพทางสมอง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำ คนที่มีความเฉลียวฉลาดย่อมโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ง่าย

2) มีการศึกษาอบรมดี การศึกษาก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม ความคิด สร้างสรรค์ เป็นส่วนประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำ ความรู้ย่อมทำให้คนนับหน้าถือตา

3) มีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องมีกำลังใจเข้มแข็งเมื่อตัดสินใจจะทำ กิจการใดๆ ไป ก็จะต้องมีความเชื่อมั่น ว่างานนั้นจะต้องสำเร็จ โดยไม่หวั่นไหวต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานนั้น

4) เป็นคนมีเหตุผล มีความสามารถทางด้านเปรียบเทียบ และการแปลความหมายอย่างมีเหตุผล มีความสามารถที่จะตีความหมายทางภาษาเป็นตัวเลข และจากตัวเลขเป็นถ้อยคำได้ ทำให้สามารถที่จะหาเหตุต่างๆได้ และสามารถแปลความหมายสิ่งที่แปลเป็นสัญลักษณ์ให้เป็นภาษาเขียนได้ ความสามารถทางด้านเหตุผลนี้พัฒนาได้ยากเพราะจำต้องมีความสามารถทางภาษาทักษะและความรู้ทางด้านวิชาการประกอบด้วย

5) มีประสบการณ์ในการปกครองบังคับบัญชาเป็นอย่างดี ในการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้นำสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับงานได้ ฉะนั้น ในระยะเริ่มแรกต้องการผู้นำที่มีประสบการณ์ในทางปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง ผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติในด้านการตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการและการวางแผนพร้อมไปด้วยเพื่อจะได้เลือกทางที่ถูกต้องที่สุดในการดำเนินงานต่อไป

6) มีชื่อเสียงเกียรติคุณ ข้อนี้เกี่ยวกับชื่อเสียงวงศ์ตระกูล ชชาติกำเนิด เพราะถ้ามีชื่อเสียงดี มีเกียรติคุณ ย่อมเป็นที่เคารพนับถือของคนทั่วไป

7) สามารถเข้ากับคนได้ทุกชั้นวรรณะเป็นอย่างดี

8) มีสุขภาพอนามัยดี

9) มีความสามารถเหนือระดับความสามารถของบุคคลธรรมดา

10) มีความรู้เกี่ยวกับงานทั่วไป

11) มีความสามารถเผชิญปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในขณะที่ ปฏิบัติงานได้ทันทั่วๆไป เพื่อจะได้แบ่งงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา ตามความสามารถอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

12) มีความสามารถคาดการณ์ หรือทำนายเหตุการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้น ล่วงหน้า และหาทางป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์หรือปัญหานั้นเกิดขึ้นได้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545: 131) ได้อธิบายลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำ ดังนี้

1) มีความคิดกว้างไกล และลึก 2) มีความสามารถในการใช้ภาษา มีความคิดริเริ่ม ฉลาด

3) มีความสำเร็จในด้านวิชาการ และด้านบริหาร 4) มีความรับผิดชอบและมีความอดทน 5) เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมและปรับตัวเข้ากับสังคมได้ 6) มีฐานะดีทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม 7) ระดับจิตใจสูง

นิตย สัมมาพันธ์ (2546: 35-36) อธิบายถึงคุณลักษณะผู้นำ 8 ประการดังนี้ 1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 2) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) มีสติปัญญาความสามารถ 5) มีความรู้ความสามารถในการบริหาร 6) มีความสามารถในการจูงใจคน 7) มีความยืดหยุ่น ปรับตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้ 8) มีความซื่อสัตย์และโปร่งใส

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547: 63-64) อธิบายถึงคุณลักษณะผู้นำ 9 ประการดังนี้

1) มีความแข็งแรงทั้งกายและใจ 2) รู้จักวัตถุประสงค์และแนวทางการทำงาน 3) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 4) ความซื่อตรง 5) ความรู้ความสามารถ 6) ความเฉลียวฉลาด 7) มีความเด็ดขาด 8) เป็นผู้มีความสามารถและศิลปะในการสั่งงาน 9) เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นต่อความสำเร็จในงาน

กวี วงศ์พุ่ม (2550: 117-123) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ดังนี้

1) บุคลิกภาพ (Personality) เป็นเรื่องที่ติดมากับตัวของบุคคลแต่ละคน ในส่วนที่สามารถปรับปรุง แก้ไข ให้ได้ดี บุคลิกภาพดังกล่าว

1.1 ความสามารถในการปรับตัวเป็นความสามารถทั่วไปของบุคคล

1.2 ความต้องการที่จะนำ ซึ่งอาจจะเป็นความสามารถในส่วนลึก ๆ

1.3 ความมั่นคงทางอารมณ์ซึ่งแต่ละคนจะมีนิสัยทางด้านความคงที่ของอารมณ์

การควบคุมอารมณ์ได้มากน้อยเพียงใด ความเป็นตัวของตัวเอง มีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ ตามสภาพสังคมและวัฒนธรรม

1.4 ความอุตสาหพยายาม หมายถึง ความอดทนของแต่ละบุคคลที่จะพยายามฟันฝ่าอุปสรรคนานาประการ

1.5 ความคิดสร้างสรรค์ ถือเป็นพรสวรรค์ของคนเราอย่างหนึ่งที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ แล้วคิดออกมาเป็นรูปธรรม

1.6 ความทะเยอทะยาน เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความสะดวกสบาย

1.7 ความคิดริเริ่ม ความคิดต่างๆจะ แปลกๆใหม่ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา

2) ความรู้ความสามารถ (Intelligence) สมองของคนเรานั้น ธรรมชาติสร้าง เพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้ ความสามารถ เห็นได้จาก

2.1 เชาวนปัญญา คนทุกคนมีสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดแตกต่างกันออกไป อาจจะด้วยสาเหตุหลายประการ ทั้งเรื่องพันธุกรรม สภาพแวดล้อม การแข่งขัน การฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน

2.2 ความแม่นยำในการตัดสินใจ เราต้องตัดสินใจตลอดเวลาการทำงาน การดำรงชีวิต การตัดสินใจที่แม่นยำจึงต้องอาศัยประสบการณ์

2.3 ระดับความรู้ ทุกคนสามารถศึกษาเล่าเรียนได้ไม่เท่ากันเพราะสมองแต่ละคนมีความสามารถที่ไม่เท่าเทียมกันกล่าว คือ บางครั้งอาจมีการจดความจำไว้เท่ากันก็จริง แต่การรับรู้ การถ่ายทอดย่อมมีบางสิ่งบางอย่างแตกต่างกันออกไป

2.4 ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา สื่อภาษาเป็นเรื่องที่สำคัญ อย่างหนึ่งของมนุษย์ ทุกชาติจะมีภาษาของตนเองหรือไม่ก็ตามแต่การพูดก็เป็นการสื่อความหมายให้สามารถเข้าใจกัน ผู้นำที่มีความสามารถในการพูด การเขียน ย่อมได้เปรียบกว่า

3) คุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) การเข้าร่วมสังคมเป็นของคนทุกคน เพราะคนเราไม่สามารถอยู่คนเดียวได้ในโลก การเข้าสังคมของคนแต่ละระดับต้องมีพิธีรีตอง แตกต่างกันไปตามสภาพการณ์ และเหตุการณ์นั้น คุณลักษณะด้านสังคมมีดังนี้

3.1 การรู้จักประนีประนอม การที่เราทำงานร่วมกันกับคนอื่นผลประโยชน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อยด้วยเหตุนี้จึงต้องการคนที่จะมาประสานผลประโยชน์หรือคนที่ชอบประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ

3.2 ความสามารถในการบริหาร งานบริหารเป็นงานที่ใช้ศิลปะ แต่ละคนไม่สามารถใช้ได้ทัดเทียมกันด้วยข้อจำกัดต่างๆ การศึกษาเล่าเรียนก็เป็นส่วนประกอบในการบริหารได้บ้างเช่นกัน

3.3 ความร่วมมือ ถือเป็นสิ่งสำคัญมากในการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำ จะต้องเป็นผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงาน ตั้งใจทำงานหรือทำตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ

3.4 ความเป็นที่นิยมชมชอบ เราคงจะเคยเข้าไปในงานเลี้ยงและพอดคนหนึ่งซึ่งจากสีหน้า ท่าทางเป็นบุคคลที่เราเกิดความรู้สึกอยากรู้จัก อยากทักทาย มีความเลื่อมใสศรัทธาอย่างยิ่งเมื่อเห็นเขาพูดจาด้วยแล้วเกิดความนิยมชมชอบ

3.5 ความเป็นนักการทูต การที่คนเราเป็นนักการทูตที่ดีนั้นต้องอาศัย ปฏิภาณไหวพริบมากมาย เพราะต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องโน้มน้าวเรื่องใหญ่ ๆ ที่เกิดขึ้นแก้ปัญหาให้กลายเป็นเรื่องเล็ก ต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน ประกอบกัน ซึ่งไม่ใช้การพูดเป็นเพียงอย่างเดียว

4) คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical Characteristics) ถือเป็นเรื่องที่ติดตัวมาแต่สามารถพัฒนาได้ เช่น ร่างกายของคนเรามีความแข็งแรงด้วยการรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการออกกำลังกายที่เหมาะสม โดยคุณลักษณะด้านกายภาพมีดังนี้

4.1 ส่วนสูง ถึงแม้ทุกคนไม่สามารถสูงทัดเทียมกันแต่ก็เป็นที่ยอมรับแล้วว่าการทานอาหารตามหลักโภชนาการมีส่วนทำให้คนเราสูงได้ไม่เพียงเพราะพันธุกรรมเพียงอย่างเดียว

4.2 น้ำหนัก การควบคุมน้ำหนักจะเห็นได้จากนักมวยการควบคุมยอมนเกิดผลตามที่เราต้องการหรือเป็นไปตามเป้าหมายระหว่างบุคคล

4.3 การฝึกฝนให้ใช้ความคิด การใช้สมอง การนั่งสมาธิ ล้วนแต่มีส่วนทำให้จิตใจเยือกเย็น สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำได้ดีที่สุด

4.4 ความสมบูรณ์ของร่างกาย การรักษาตนให้พ้นจากโรคภัย ถือเป็นลาภอันประเสริฐ ตามหลักของพระพุทธศาสนา ดังนั้น ความสมบูรณ์ต้องมีส่วนประกอบด้านอื่นด้วย เช่น การรักษาความอบอุ่นของร่างกาย การพักผ่อนที่เพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

อนิวัช แก้วจำนง (2550: 193-194) อธิบายถึงคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ดังนี้

1) มีความอดทน (Endurance) ผู้นำจำเป็นต้องอดทนเพราะเกิดจากอำนาจที่ได้รับแบบอัตโนมัติจากตำแหน่งหน้าที่ผู้นำจึงต้องสามารถปฏิบัติงานเพื่อแสดงให้เห็นที่ประจักษ์แท้จริงว่าสามารถทนต่อความยากลำบากได้

2) มีชีวิตชีวา (Vitality) ผู้นำที่ดีต้องมีสุขภาพแข็งแรง มีความสดชื่น แจ่มใส ตลอดเวลาทำให้เกิดเสน่ห์

3) ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) ผู้นำต้องมีสติสัมปชัญญะที่สามารถไตร่ตรองเรื่องราวต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว และรวมกับความมั่นใจในตนเองว่าสิ่งที่ตัดสินใจเป็นสิ่งที่ถูกต้องอีกทั้งต้องยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบเพราะความรับผิดชอบของผู้นำรวมไปถึงการที่ต้องรับผิดชอบผู้อื่นด้วยโดยตำแหน่งขณะเดียวกันเมื่อรับทำงานแล้วก็ต้องทำให้สำเร็จโดยไม่ละทิ้ง ความรับผิดชอบจะครอบคลุมถึงเรื่องการมีคุณธรรม จริยธรรมด้วย

5) ความสามารถในการจูงใจ (Persuasiveness) ผู้นำต้องสามารถใช้อิทธิพลส่วนตัวกระตุ้นบุคคลอื่นโดยง่าย เกิดจากความรัก ความศรัทธาและความไว้วางใจ เต็มใจจากผู้อื่น

6) ความฉลาดและมีไหวพริบปฏิภาณ (intellectual Capacity) ผู้นำต้องมีความฉลาด และมีไหวพริบปฏิภาณที่สามารถใช้ความฉลาดที่มีทำประโยชน์ให้กับองค์กรและบุคคลอื่น

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2554: ออนไลน์) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ ดังนี้

1) มีเป้าหมาย ผู้ที่ต้องการเป็นผู้นำ ควรมีเป้าหมายเป็นของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายชีวิต เป้าหมายในการทำงาน เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงประเทศชาติ การมีเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้นำมีทิศทางในการเดินทางไปสู่เป้าหมายตรงกันข้าม หากผู้นำไม่มีเป้าหมาย ผู้นำก็จะรู้สึกสับสน เปรียบดังเรือที่ไร้หางเสือ อีกทั้งไม่รู้จะไปในทิศทางไหนเหมือนอยู่กลางมหาสมุทร

2) ความรอบรู้ ยุคปัจจุบัน เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร เป็นยุคที่จะต้องใช้ความรู้มาแข่งขันกันต่างจากยุคสมัยอดีตมักจะใช้กำลังในการต่อสู้หรือการทำสงคราม ผู้นำที่มีข้อมูลมากกว่า ผู้นำที่มีความรอบรู้กว่า ผู้นำที่มีการใช้ข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ดีกว่า มักเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งเป็นที่เคารพเชื่อถือแก่ผู้ตาม

3) กล้าเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ยุคสมัยปัจจุบันและยุคของโลกในอนาคต ผู้นำมักเป็นผู้ที่กล้าเปลี่ยนแปลง ผู้นำมักกล้าทดลอง ค้นคว้า สิ่งใหม่ๆ เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

4) กระตือรือร้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มักเป็นผู้นำที่มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง เดินไวกว่าคนปกติ ตามจิตวิทยาผู้นำมีความกระตือรือร้น ผู้ตามมักจะกระตือรือร้นไปด้วย หากว่าผู้นำมีความเฉยชา ผู้ตามก็มักจะทำงานด้วยความเฉยชาเช่นกัน

5) มีความอดทน งานของผู้นำมักเป็นงานที่หนักกว่าผู้ตาม เนื่องจากต้องมีความรับผิดชอบ ต่อคนที่ทำงาน และต่อองค์กร ยิ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ เช่น บริษัท(มหาชน) , กระทรวง , หรือประเทศชาติ ก็ต้องรับภาระที่หนักหนาขึ้น หากว่าเราสังเกต ผู้นำระดับประเทศบางคนตอนขึ้นสู่ตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี ประธานาธิบดี มีใบหน้าที่หล่อ ดูดี มีสง่า แต่เมื่อดำรงตำแหน่งไปได้ไม่นาน หน้าตาที่เคยสง่า ดูดี กลับการเป็นใบหน้าที่ดู เคร่งเครียด จริงจัง ก็สืบเนื่องมาจาก ผู้นำระดับประเทศผู้นั้น ต้องแบกรับปัญหาต่างๆ มากมายและใช้ความคิดในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

6) การบังคับตนเองหรือการควบคุมตนเอง คนที่ต้องการเป็นผู้นำต้องมีสติในการควบคุมตนเอง ทั้งด้านจิตใจและร่างกาย เช่น บังคับตนเองไม่ให้แสดงออกต่อหน้าสาธารณะในการแสดง กิริยาอาการที่ไม่ดี โดยเฉพาะต่อหน้าสื่อมวลชน เนื่องจากผู้นำต้องเป็นเป้าสายตาต่อลูกน้องและคนทั่วไป

7) การใช้ดุลพินิจและกล้าตัดสินใจ ผู้นำที่ดีต้องรู้จักใช้ดุลพินิจ อีกทั้งเมื่อมีปัญหาที่ต้องกล้าตัดสินใจ ถึงแม้จะตัดสินใจผิดพลาดไปบ้างก็ตาม แต่หากไม่กล้าตัดสินใจ ก็จะทำให้สถานการณ์นั้นๆ แ่ย่งได้ ผู้นำจึงต้องเป็นนักวิเคราะห์ นักคิดที่ดีในการรู้จักมองปัญหาต่างๆ อีกทั้งต้องมีความเด็ดขาดเมื่อต้องตัดสินใจ เพื่อที่จะนำพาองค์กร ประเทศชาติ เดินหน้าต่อไป

8) มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากผู้นำต้องทำงานกับคน หากผู้นำสามารถครองใจคนทำงานได้ ลูกน้องก็มักจะทำงานเต็มที่ การมีมนุษยสัมพันธ์จะทำให้ผู้นำเป็นที่ เคารพรัก ศรัทธา เชื่อถือ ของผู้คน ทำให้มีคนอยากช่วยเหลือ มากกว่าผู้นำที่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

สต็อกคิลล์ (สมยศ นาวิการ 2544ก: 162-164; อ้างอิงจาก Stogdill. 1974)

- 1) คุณลักษณะทางกาย หมายถึง อายุ ลักษณะ ท่าทาง น้ำหนัก ส่วนสูง
- 2) ภูมิหลังทางสังคม หมายถึง ภูมิหลังทางเศรษฐกิจ สังคม เช่น การศึกษา สถานภาพทางสังคม เป็นต้น
- 3) ความเฉลียวฉลาด หมายถึง สติปัญญา ความรู้ ความสามารถที่ตัวผู้นำมีอยู่
- 4) บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำ เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง
- 5) ลักษณะเกี่ยวกับงาน หมายถึง คุณลักษณะที่มีความต้องการความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

6) ลักษณะต่างๆทางสังคม หมายถึง คุณลักษณะของการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆอย่างกระตือรือร้น เปิดตัวเอง พบปะสังสรรค์และประสานความร่วมมือกับบุคคลอื่นๆได้ด้วยดี

เดวิส (Davis.1982: 103 -104) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำไว้ 4 ประการดังนี้

1) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) หมายถึง ผู้นำจะมีกลวิธีในการวิเคราะห์ปัญหาที่ยุ่งยาก ซับซ้อน รวมถึงการติดต่อสื่อสารและการโน้มน้าวใจของบุคคลอื่น

2) การมีวุฒิภาวะทางสังคม (Social Maturity) หมายถึง ผู้นำจะมีความรอบรู้อย่าง กว้างขวางและมีความมั่นคงทางอารมณ์

3) มีแรงจูงใจภายในและแรงขับเพื่อความสำเร็จ (Inner Motivation and Achievement Drives) หมายถึง ผู้นำจะมีแรงจูงใจเพื่อให้งานประสบความสำเร็จสูง

4) ทศคติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Attitudes) หมายถึง ผู้นำจะมีทัศนคติ เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพราะผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องอาศัยบุคคลอื่นๆไม่ว่าเป็น เพื่อน ร่วมงาน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความเข้าใจ และพัฒนาให้มีทักษะทางด้านสังคม และมนุษยสัมพันธ์ให้สูงขึ้น

ดิกแมน (สุนทร โคตรบรรเทา 2551: 26-27 อ้างอิงจาก Digman 1990: 417- 440) อธิบาย เกี่ยวกับลักษณะของผู้นำออกเป็น 5 ลักษณะดังนี้

1) ความเด็ดเดี่ยว หมายถึง การที่เป็นคนนำคบค้าสมาคม เป็นคนเอาจริงเอาจังกับงาน มี ลักษณะเด็ดเดี่ยวมีความเป็นผู้นำ

2) ความโอเนโยน หมายถึง ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ให้ความร่วมมือ อารมณ์ดี และมีความ อ่อนน้อม

3) ความมีจิตสำนึก หมายถึง เป็นการแยกแยะให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างผู้ทำงานหนัก มีความพากเพียร มีความรับผิดชอบดี

4) ความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง การเป็นคนที่มีจิตใจเยือกเย็น มีความมั่นคงทาง อารมณ์

5) ความเฉลียวฉลาด หมายถึง ผู้มีความคิด มีวัฒนธรรมมีความใคร่รู้อยากเห็นในสิ่งต่างๆ ยูเคิล (Yuki 2002: 184-191) อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำไว้ 8 ประการดังนี้

1) พลังของการทำงานและความอดทนต่อความเครียด (Energy level and stress tolerance)

2) ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence)

3) การเชื่ออำนาจภายในตนเอง (Internal locus of control)

4) วุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional maturity)

5) การมีศักดิ์ศรีในตนเอง (Personal integrity)

6) แรงจูงใจด้านอำนาจทางสังคม (Socialized power motivation)

7) การมุ่งต่อความสำเร็จ (Achievement orientation)

8) ความต้องการในการติดต่อสัมพันธ์ (Need for affiliation)

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำสามารถสรุปเป็นตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำโดยแสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ

	ประเวศ วะสี (2540)	พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542)	ทัศนาศาสตร์ (2542)	พรเทพ พุกกะพันธ์ (2544)	สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545)	นิตย สัมมาพันธ์ (2546)	เนตรพัฒนา ยาวีราข(2547)	กวี วงศ์พุ่ม(2550)	อินวิธ แก้วจันทร์(2550)	สุทธิชัย บัญญโรจน์(2554)	Stogdill. (1974)	Davis. (1982)	Digman 1990	Yuki (2002)	รวม
ความฉลาด	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		12
คนเห็นแก่ส่วนรวม	1														1
ทักษะการสื่อสาร	1							1		1					3
เป็นที่ยอมรับของสมาชิก	1			1				1							3
ความสามารถในการปรับตัว		1		1	1	1		1							5
มีลักษณะเด่นกว่า		1													1
ชอบแสดงออก		1													1
รักความก้าวหน้า		1													1
ความสามารถในการบริหาร			1	1		1	1			1					5
มีบุคลิกภาพที่ดี			1					1			1				3
มีความรับผิดชอบ			1	1					1						3
ริเริ่มสร้างสรรค์			1	1		1				1	1				5
มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี			1							1		1		1	4
มีคุณธรรมจริยธรรม			1		1	1									3
เชื่อมั่นในตนเอง			1	1			1							1	4

จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ พบว่ามีคุณลักษณะของผู้นำที่มีความสำคัญโดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1) ความฉลาด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารทางด้านสติปัญญา มีความรอบรู้ วิเคราะห์ ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนและมีไหวพริบปฏิภาณที่ดีสามารถใช้ความฉลาดที่มีทำประโยชน์ให้กับองค์กรและบุคคลอื่น

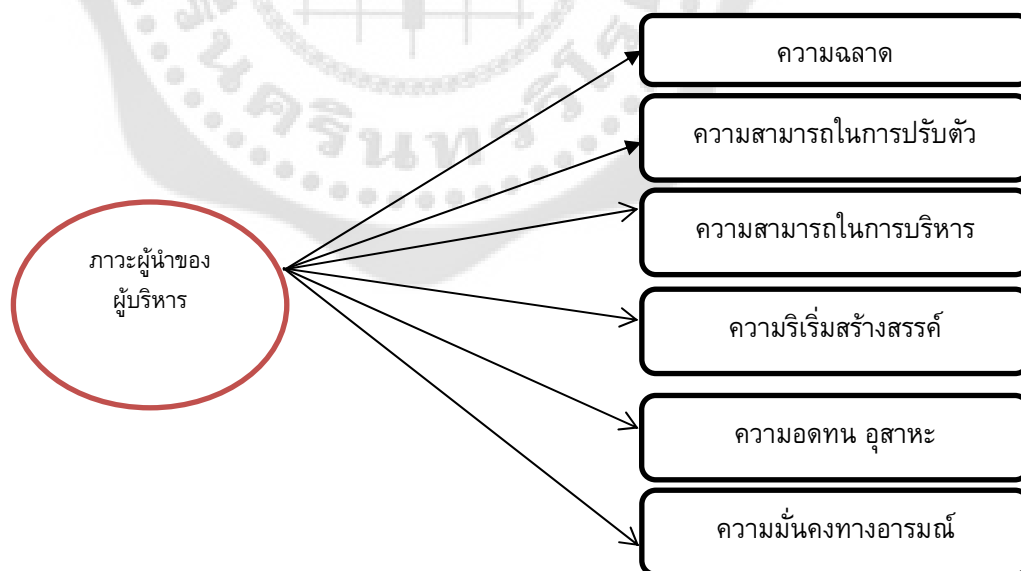
2) ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นไปตามความต้องการของตัวเอง ในสภาพแวดล้อมใหม่ๆหรือแตกต่างไปจากเดิม ให้สามารถอยู่ร่วม หรือเข้ากับผู้อื่นได้

3) ความสามารถในการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่จะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

4) ความริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดและการสร้างสิ่งใหม่ ที่แตกต่างไป หลายแง่หลายมุมจากเดิมที่มีคุณค่า และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

5) ความอดทน อุตสาหะ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความพยายาม บากบั่น แม้ได้รับความยากลำบากหรืออุปสรรคก็ไม่ย่อท้อต่อการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ สมบูรณ์ตามเป้าหมาย

6) ความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการควบคุมอารมณ์ให้มีความคงที่โดยใช้สติเพื่อให้สามารถควบคุมตนเองทั้งด้านจิตใจและร่างกาย โดยสามารถแสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 แบบจำลององค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานพบว่า นักวิชาการหลายท่านได้วิจัยและศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงาน ดังนี้ ชุมสุข สุขหิ้น (2552: 123-126) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ด้านการใช้อำนาจของผู้บริหาร และพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552:75) พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ ($r = .24$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และยังเป็นปัจจัยที่ร่วมทำนายความสุขการทำงานมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ เสาวรส ประเทืองชัยศรี (2552:85-86) พบว่า ภาวะผู้นำแบบกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .492$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553:114) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์ พบว่า ผู้นำและการบริหารกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .424$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โปริสติส (Politis 2005: 23) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อองค์กรในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานและนวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ รีเนฮัน (Renehan 2007: abstract) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำกับความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาค้นคว้าวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์กับความสุข เช่นเดียวกับ ภาวะผู้นำแบบรับใช้

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังเช่น สมยศ นาวิการ (2533: 193) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมและเจตคติของพนักงานโดยบรรยากาศองค์กรสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อมสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และ

แบบของความเป็นผู้บังคับบัญชากับขวัญกำลังใจและพฤติกรรมของ สอดคล้องกับ สิทธิชัย เลี้ยงถนอม (2547: 65) อธิบายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน เช่น หัวหน้าควบคุมงาน เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งอากาศ แสงสว่าง เสียง ความสั่นสะเทือนของเครื่องจักร รังสี ความร้อน ความเย็น แก๊ส ฝุ่น ละออง และสารเคมีอื่นๆ แม้กระทั่งเชื้อโรคและสัตว์เลี้ยงต่างๆ มี ผลต่อพฤติกรรม และเจตคติในการทำงาน แต่ในส่วนนักวิชาการบางท่านที่ได้เน้นเกี่ยวกับสภาพ การทำงานในเชิงจิตวิทยาในเชิงการวางเงื่อนไข เช่น พงศ์ หรดาล (2540: 264) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะที่เป็นเงื่อนไขที่สามารถทำให้บุคลากรในที่ทำงานอยู่ ต้องจำยอมตามเงื่อนไขเหล่านั้นที่ส่งผลเหนือกว่าทั้งพฤติกรรมของตัวเองและมีผลต่อผลผลิตของ งาน และนรา สมประสงค์ และเสรี ลาขโรจน์(2550:59) ได้อธิบายถึงสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา คือ สภาพผลกระทบหรือปฏิสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมทุกสิ่งทุกอย่างที่มีอยู่ในสถานศึกษา

จากความหมายนักวิชาการ นักคิด นักทฤษฎี ดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมใน การทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานทั้งที่เป็นในด้านกายภาพ และ ในเชิงนามธรรม จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

สุพิชญา ชีระกุล สุพิชญา ชีระกุล; กาญจนา ศรีภาพสินธุ์; และ วิจิตร วรุตบางกูร. (2524: 182 – 187) ได้อธิบายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ดังนี้

1) สภาพโรงเรียนและห้องเรียน โรงเรียนจัดอาคารสถานที่ถูกหลักวิชา เช่น การวางแผน แนวอาคารถูกทิศทาง ได้รับแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้ดี ไม่ร้อนอบอ้าวจนเกินไป ไม่มีเสียง ดังรบกวน ภายในตกแต่งด้วยสิ่งที่สวยงามเป็นระเบียบเพื่อช่วยให้บรรยากาศร่มรื่นน่าเรียน สภาพ ห้องเรียนควรยืดหยุ่นได้ตลอดเวลา บริเวณภายในควรสะอาด สวยงาม โต๊ะเก้าอี้มีเพียงพอ กับจำนวนนักเรียนและขนาดต้องเหมาะสมกับผู้เรียน เพราะสิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นที่จะสร้างเสริมการ เรียน การสอนให้ได้ผลดี

2) หลักสูตร คือ แนวทางที่โรงเรียนจัดประสบการณ์ให้แก่นักเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ หลักสูตรที่ดีจะต้องจัดให้ตรงกับความต้องการของการศึกษา และตรงกับความต้องการของเด็ก เพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้ หลักสูตรที่ดีต้องตรงกับความต้องการของการศึกษา ตรงตามความ ต้องการของเด็กแต่ละวัยและความสนใจของเด็กและสังคม ตรงตามเนื้อหาที่จะสอน ก่อให้เกิด ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เหมาะสมกับชีวิตประจำวัน ให้ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

3). แบบเรียนและบทเรียนเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้และถือว่าเป็นอุปกรณ์การศึกษาที่โรงเรียนจะขาดเสียมิได้ ซึ่งครูสามารถจัดให้เด็กก็คือการจัดบทเรียนซึ่งครู ควรพิจารณาเลือกสรรแต่เฉพาะที่เห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน และเหมาะสมกับวัย ความรู้ ความสนใจ ความต้องการของเด็ก และท้องถิ่น การเลือกกิจกรรม เนื้อหาสาระ อุปกรณ์การสอน

การวัดผลต้องคำนึงถึงแต่ละบุคคล และความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ เด็กจะได้ประโยชน์จากการเรียนการสอนมากขึ้น

4) อุปกรณ์การศึกษา เป็นเครื่องช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีและง่ายขึ้นการจัดใช้วัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนให้ได้ผลดีนั้น ขึ้นอยู่กับทักษะและความสนใจของครูว่าจะใช้อุปกรณ์นั้น ๆ ได้เหมาะสมกับเนื้อหา เวลา และใช้ได้ถูกต้องเพียงใด

5) กิจกรรมต่าง ๆ ในการเรียนการสอน คือ พฤติกรรมที่แสดงออกแล้วทำให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่ง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่ทำนั้นตรงกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่ กิจกรรมที่ดีควรเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนกระทำแล้วเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งมีกิจกรรมมากมายหลายอย่าง ที่ครูสามารถจัดให้เด็กได้ เช่น กิจกรรมเกี่ยวกับการพูด การเขียน กิจกรรมเกี่ยวกับการแสดง กิจกรรมเกี่ยวกับการสร้าง ผลงานการประดิษฐ์ เป็นต้น

6) เวลาและโอกาส การเรียนจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับเวลาเช่นเดียวกัน ครูต้องจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับวิชาหรือเนื้อหาที่จะสอน เวลาควรมีการยืดหยุ่นไปตามเนื้อหาสาขาวิชา ไม่ควรมีเกณฑ์ตายตัว และทำให้การเรียน ชะงักงัน

7) สถานที่ในการเรียนนั้น อาจไม่ได้หมายถึงห้องเรียนเพียงอย่างเดียวบางครั้งอาจเป็นสนามโรงเรียนหรือสถานที่ไปทัศนศึกษา สถานที่จึงมีส่วนช่วยสร้างความรู้สึกละเอียดและบรรยากาศของการเล่าเรียน การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศในการเรียน ช่วยให้ผู้เรียนไม่เบื่อหน่าย ช่วยให้สังคมของเด็กดีขึ้น อย่างไรก็ตาม สถานที่ที่ใช้เรียนต้องไม่มีเสียงรบกวนจนไม่สามารถใช้สมาธิได้และจะต้องไม่วิเวกวิงวอนจนดูสับสนน่ากลัว ไม่เสียงภัยหรือใกล้สิ่งที่เป็นอันตรายหรือสกปรก และสถานที่นั้นจะต้องเป็นประโยชน์ต่อการสอนโดยตรง

8) ผู้เรียน การเรียนการสอนจะเกิดขึ้นได้ และเป็นผลดีก็ต่อเมื่อผู้เรียนมีความพร้อม มีความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้ และรับรู้ ครูจะต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมที่จะเรียนหรือเมื่อผู้เรียนเกิดความพร้อมที่จะเรียน ก็ควรให้โอกาสแก่ผู้เรียนทันที ครูผู้สอนจะต้องหมั่นสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน หากแสดงความรู้สึกละเอียด มีความวิตกกังวล มีความคับข้องใจ ครูจะต้องช่วยลดความรู้สึกนั้น ๆ เสียก่อน และพยายามสร้างบรรยากาศที่จะให้ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

9) ผู้สอนและวิธีสอน ครูถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ที่จะช่วยให้การเรียนการสอนประสบผลดี นักการศึกษาต่างประเทศ และนักวิจัยทางการศึกษา ได้ระบุไว้แน่ชัดว่ายังไม่มีอุปกรณ์การสอนใด ๆ ในโลกนี้ที่จะใช้แทนครูที่มีความสามารถทางการสอนได้

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ(2541:13-14) ได้อธิบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านกายภาพในสถานศึกษา ดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่มีความสวยงาม ร่มรื่น ระเบียบและมีบรรยากาศดี
- 2) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความปลอดภัย
- 3) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาและเสริมการเรียนรู้หลากหลาย มีสิ่งยั่วยุให้เกิดการเรียนรู้

4) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนปลอดภัยจากมลภาวะ

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมองค์กร

พงศ์ หรดาล. (2540: 247-265) ได้แบ่งประเภทสภาพแวดล้อมองค์กรเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพในการทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้คนงานพึงพอใจอยากทำงาน โดยผู้บริหารต้องคำนึง ได้แก่ เสียงดนตรี เสียง แสง สีอุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมอื่นๆ

2) ด้านจิตใจ ได้แก่ ความเหนื่อยล้า เป็นการเปลี่ยนแปลงทางสภาพร่างกายที่ได้กระทำสิ่งใดผ่านไปมีสาเหตุมาจากการใช้พลังมากเกินไปหรือเกิดจากสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ เช่น แสง ไฟไม่เพียงพอ อากาศร้อน การทำงานซ้ำซาก สามารถแบ่งเป็น 2 ลักษณะ เหนื่อยล้าทางกายและทางใจ

3) ด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นสภาวะที่เกิดจากการได้รับอันตรายจากการเกิดอุบัติเหตุต่างๆ

4) ด้านเวลาการทำงาน เป็นสภาวะการแบ่งเวลาในการทำงานตามความเหมาะสม มีหลายลักษณะ เช่น ทำงานเป็นกะ ทำงานครบ 80 ชั่วโมง การทำงานแบบยืดหยุ่น การทำงานในเวลาปกติ การทำงานล่วงเวลา เป็นต้น

บุญมั่น ธนาสุวัฒน์ (2553: 37-40) แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 2 ประเภทดังนี้

1) สภาวะแวดล้อมด้านกายภาพ มีหลากหลายปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ ได้แก่ แสงสว่าง เสียงรบกวนอุณหภูมิอากาศของที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัย การหยุดชั่วคราว

2) สภาวะแวดล้อมทางจิตวิทยา คือ สภาวะแวดล้อมทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิด และสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร หรือนายจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความพึงพอใจในความต้องการของชีวิต และแรงจูงใจในการทำงาน

สิริอร วิชชาวุธ (2553: 171-214) ได้แบ่งประเภทสภาพแวดล้อมองค์กรเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพในที่ทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบการทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร สภาพห้องทำงาน การออกแบบห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง โต๊ะทำงาน เครื่องจักร ระยะทางระหว่างโรงอาหารกับที่ทำงาน รวมไปถึงที่จอดรถ ประกอบด้วย ห้องทำงาน เป็นสภาพแวดล้อมด้านกายภาพที่มีผลต่อความพอใจในงาน เช่น ความเป็นสัดส่วน สภาพการจัดการภายในห้อง โต๊ะทำงาน เป็นต้น

1.1 การมองเห็น เป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานของการทำงาน องค์ประกอบของการมองเห็น ช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ แสง ภาษาที่อ่านได้ ตัวสื่อแสดงทางจอภาพ พื้นที่และการมองเห็น เป็นต้น

1.2 ลักษณะตำแหน่งของร่างกายในการทำงาน เป็นการวางการใช้มือใช้ขา การวางเท้า

1.3 การเคลื่อนไหว ลักษณะการนั่งทำงาน การจัดวางต่างๆรวมไปถึงเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน บันไดทางขึ้นลง เป็นต้น

1.4 เสียง เป็นสิ่งที่มีผลต่อบุคคลในการทำงานหลายประการ เสียงทำให้เกิดการรบกวน การสื่อสารทำให้เกิดความรำคาญแก่บุคคล แต่ในทางกลับกันเป็นเสียงดนตรีอาจทำให้เกิดความเพลิดเพลินสามารถสร้างอารมณ์ในการทำงานได้ในบางกรณี

1.5 อุณหภูมิและความชื้น เป็นปัจจัยที่มีผลร่างกายทำให้เกิดความสบายกายและสุขภาพได้

1.6 กลิ่น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด หรือความตื่นตัวได้เช่นกัน

1.7 มลพิษ เป็นสิ่งที่มีผลต่อพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นควันบุหรี่ น้ำยาทำความสะอาด และอื่นๆ สอดคล้องกับชูชัย สมิทธิไกร (2554: 336-340) สภาพแวดล้อมในการทำงานกายภาพ ประกอบด้วย เสียง อุณหภูมิ สารเคมี

2) สภาพแวดล้อมในด้านเวลาการทำงาน เป็นสิ่งหนึ่งที่มีผลในการกำหนดพฤติกรรมในการทำงานสอดคล้องกับ (ชูชัย สมิทธิไกร 2554: 341-342) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะได้แก่

2.1 เวลาการทำงานตายตัว

2.2 เวลาทำงานยืดหยุ่นได้

3) สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกและพฤติกรรมแตกต่างกันออกไปสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความรู้สึกมีอยู่ 2 ลักษณะได้แก่

3.1 ความเบื่อหน่าย

3.2 ความเหนื่อยล้า

กานดา จันทรย์แย้ม (2556: 233) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีประเด็นหลักๆได้แก่ ความสว่าง เงื่อนไขกับสภาพอากาศ เสียง เสียงดนตรี ชั่วโมงการทำงาน การหยุด ชั่วขณะ และ สภาวะด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนันตรโรจน์. (2553: 415) สิ่งแวดล้อมทำงานที่จะต้องคำนึงถึง ดนตรี เสียง แสง สี อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมอื่น

นรา สมประสงค์ และเสรี ลาซโรจน์ (2550: 62)ได้อธิบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ประกอบด้วย

1) สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ

1.1 สภาพแวดล้อมที่มีชีวิต

1.2 สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ

2) สภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น

2.1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ คือ สภาพแวดล้อมที่สามารถมองเห็นจับต้องได้ ปรากฏอยู่ ได้แก่ สถานที่ สิ่งปลูกสร้างต่างๆ ห้องต่างๆ สาธารณูปโภค ลักษณะบริการด้านสุขภาพ อนามัยและความปลอดภัย เครื่องมือ

2.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม คือ สภาพแวดล้อมซึ่งเกี่ยวกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการอยู่ปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคล ชัลท์ และ ชัลท์ (Schultz; & Schultz 2001) แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 ประเภทดังนี้

1) สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Condition) คือ สิ่งต่างๆ ในบริเวณที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร สถานที่ การออกแบบห้องทำงาน สภาพห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิและความชื้น ระดับเสียงรบกวน สี การให้แสงสว่าง ดนตรี โต๊ะทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ที่ จอดรถของบริษัท รวมไปถึง การออกแบบพื้นที่ทำงาน ตัวอย่างเช่น การจัดวางองค์ประกอบแต่ละ ส่วนในพื้นที่ด้านหน้าของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

2) สภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงาน (Work Schedules) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาการหยุดพัก การทำงานเป็นกะ การทำงานล่วงเวลา ซึ่งบางที่จะกำหนดให้พนักงานทำงาน ช่วงใดช่วงหนึ่งอย่างถาวรขณะที่บางบริษัทจะหมุนเวียนสลับเปลี่ยนกันทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน พนักงานที่ทำงานช่วงเย็นหรือตลอดช่วงกลางคืนจะได้รับค่าจ้างพิเศษเพื่อตอบแทนการทำงานในช่วงเวลาที่ไม่สะดวก

3) สภาพแวดล้อมด้านจิตใจและสังคมในการทำงาน (Psychological and Social Working Condition) หมายถึง ปัจจัยสำคัญต่างๆ ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะ งานและมีผลกระทบต่อพนักงาน ได้แก่ ความเบื่อหน่าย งานที่ซ้ำซากจำเจ งานที่ต้องใช้ทักษะเดียว ในการทำงานตลอดเวลา รวมทั้ง ความเหนื่อยล้าทั้งร่างกายและจิตใจ เพราะงานไม่ท้าทาย ความสามารถ ทักษะและสติปัญญา และได้แบ่งความเหนื่อยล้าออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความเหนื่อย ล้าทางจิตใจ และความเหนื่อยทางร่างกาย มีสาเหตุจากการใช้กล้ามเนื้อมากเกินไปความเหนื่อยทั้ง 2 ประเภทคือสาเหตุที่ทำให้มีผลประสิทธิภาพปฏิบัติงานไม่ดี และนำไปสู่ความผิดพลาดของงาน

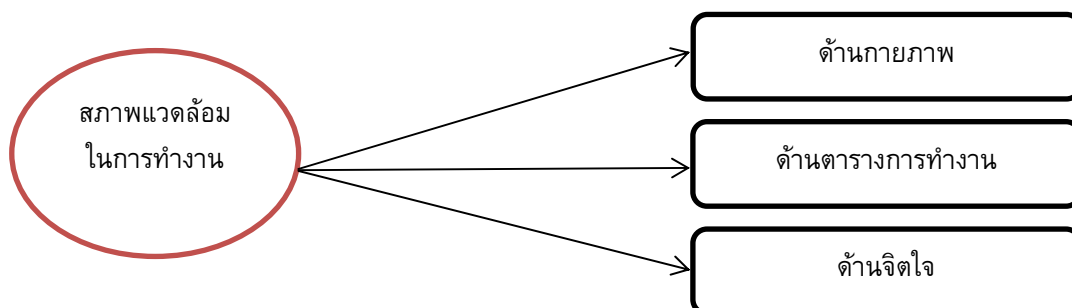
ดังนั้นจากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของ ผู้ปฏิบัติงานในการทำงานทั้งที่มนุษย์สร้างขึ้น และที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติโดยมีลักษณะในเชิง รูปธรรม

2) สภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงาน หมายถึง โครงสร้างด้านเวลาการทำงาน จำนวน ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาการหยุดพัก การทำงานล่วงเวลา

3) สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ หมายถึง สภาวะทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดและ
 สุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน

โดยสามารถแสดงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 แบบจำลององค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขใน การทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้วิจัยและศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ดังนี้ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2546: 91) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อม กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมด้านกายภาพมีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r = .60$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ นภัชชล รอดเที่ยง (2550: 103-105) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .583$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รัชนี้ หาญสมสกุล (2550: 100) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัด กรมราชทัณฑ์ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กันทางบวก ($r = .61$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อภิชาติ ภูพานิช (2551: 61) การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้จัดปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรเป็นองค์ประกอบที่ใช้เป็นดัชนีความสุขในการทำงาน นิสารัตน์ ไวยเจริญ (2553: 124-129) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .475$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ

ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านจิตวิทยา ด้านสังคมในการทำงาน ($Beta = .236$) และด้านกายภาพในการทำงาน ($Beta = .095$) เป็นปัจจัยร่วมทำนายความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สพลกิตต์ สังข์ทิพย์ (2553: 88) จากโมเดลเชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอนในระดับประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโดยมีค่าอิทธิพล .402 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ครูที่สอนระดับมัธยมปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกลับไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับสิรินทร แชนวี่ (2553: 112-114) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมด้านกายภาพกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .460$), ($r = .644$) ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมถึง ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (2555: 81) รายงานการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อย ($r = .315$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน

ความหมายค่าตอบแทน

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับค่าตอบแทนไว้อย่างหลากหลายโดยราชบัณฑิตยสถาน (2551: 253) ให้ความหมายเป็นพื้นฐานในพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ราชบัณฑิตยสถาน (2551: 79) ให้ความหมายเกี่ยวกับ ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง 1) ค่าตอบแทนที่ครูและบุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือนค่าจ้าง และสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น สิทธิประโยชน์ เกียรติยศ 2) เป็นเงินที่ครูและบุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามปกติ 3) เป็นเงินที่จ่ายให้แก่ครูและบุคลากรที่ได้รับอันตราย เสี่ยงภัย และยากลำบากขณะปฏิบัติงาน และยังมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับค่าตอบแทน เช่น คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (มปป : ออนไลน์) ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น จินตนา บุญชวน.(2541: 6) ให้ความหมายค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้ให้เป็นรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นการจูงใจ รวมทั้งดึงดูดคนมีศักยภาพมาปฏิบัติงานให้แก่องค์กร บรรยงค์ โตจินดา.(2546: 247) สิ่งที่ยกย่องหรือหน่วยงานจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนในการทำงานให้กับองค์กร

โดยทั่วไปมักหมายถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินกับปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงิน กิงพร ทองใบ ;สมพงษ์ จัยศิริ; และ เสถียรภาพ พันธุไพโรจน์ (2550: 5) ค่าตอบแทน หมายถึง ทุกรูปแบบของสิ่งของหรือรางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้ และประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 238) ให้ความหมายค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานจ่ายให้กับพนักงาน เพื่องานที่พนักงานได้ทำ โดยทั่วไปมักเป็นรูปของเงิน ความจริงอาจเป็นค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว(2554: 362) ค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลที่เป็นเงินและสิ่งต่างๆที่มีมูลค่าเป็นเงินทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งพนักงานได้รับจากการทำงานให้กับองค์กร สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554: 121) ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานจ่ายให้กับพนักงานเพื่องานที่พนักงานได้ทำ โดยทั่วไปอยู่ในรูปของเงิน ในความจริงอาจเป็นในรูปแบบอื่น เช่น สวัสดิการ และการบริการที่หน่วยงานจัดให้ ปิยารัตน์ และ รุย์ (กิงพร ทองใบ: 2545: 9 อ้างอิงจาก Byards; & Rue: 1997) ค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลตอบแทนทั้งหมดที่พนักงานได้รับโดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัสหรือรางวัลเหมาะสมจ่าย ผลประโยชน์อื่นๆมิวโควิก และนิวแมน(กิงพร ทองใบ:2553: 9 อ้างอิงจาก Milkovich; & Newman: 2002) ค่าตอบแทน หมายถึง ทุกรูปแบบของค่าตอบแทนทางการเงิน บริการ หรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

จากความหมายนักวิชาการ นักคิด นักทฤษฎี ดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์อื่น เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งดึงดูดคนมีศักยภาพมาปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

ค่าตอบแทนในการทำงานของครู

วิไล ตั้งจิตสมคิด.(2544: 109-111).ได้สรุปเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไว้ดังนี้

1) การกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน ซึ่งยึดหลักสำคัญ 3 ประการ หลักตามผลงาน หลักความพอเพียงและหลักความเสมอภาค ดังนี้กำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน จำแนกตามวิทยฐานะ (Academic Rank Classification) เป็น 4 วิทยฐานะ ได้แก่ ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ครูที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรใหม่และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามองค์กรวิชาชีพกำหนด จะให้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี เป็นการประเมินแบบเข้มตามเกณฑ์ หากไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)กำหนดจะต้องให้ออกจากระบบการเลื่อนวิทยฐานะจากครูปฏิบัติการเป็นครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษตามลำดับขั้น ครูจะต้องถูก

ประเมินศักยภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด การเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละแห่งนั้น ก่อนที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนของแต่ละแห่ง ครูจะต้องขึ้นผ่านประสิทธิภาพ(Efficiency Bar) ซึ่งเป็นขั้นประเมินการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานของแต่ละวิทยฐานะ ถ้าไม่ผ่านการประเมินในขั้นประสิทธิภาพดังกล่าวจะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2) ค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

2.1 เงินวิทยฐานะ เป็นเงินตอบแทนตามปริมาณและคุณภาพของงานตามมาตรฐานวิทยฐานะของครู และเมื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารจะได้รับเงินประจำตำแหน่งแทนเงินวิทยฐานะ

2.2 เงินวิทยพัฒน์ เป็นเงินค่าตอบแทนที่ให้กับครูและผู้บริหาร เพื่อเป็นรางวัลทางวิชาการและเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและผู้บริหารที่ปฏิบัติงานดีเด่นโดยไม่จำกัดว่าอยู่วิทยฐานะ/ตำแหน่งใด กำหนดค่าวิทยพัฒน์ครั้งเดียวเป็นจำนวนเงินตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยไม่นำเงินวิทยพัฒน์คำนวณบำเหน็จ บำนาญ

2.3 สิทธิประโยชน์ เกื้อกูล ได้แก่การเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้พิจารณาความดีความชอบโดยกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีการจัดรูปแบบการปกครองแบบนครหลวง ซึ่งสามารถบริหารจัดการได้ด้วยตนเองตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และแก้ไขเป็นระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงทำให้มีข้าราชการในสังกัดตามพระราชบัญญัติดังกล่าว 2 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

กองพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร(2555:61-78) ได้อธิบายเกี่ยวกับค่าตอบแทน สิทธิและสวัสดิการของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1) เงินเดือน เงินค่าครองชีพ และค่าตอบแทนของวิทยฐานะ

2) สิทธิการลา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกอบด้วยการลา 11 ประเภทดังนี้

2.1 ลาป่วย

2.2 การลาคลอดบุตร

2.3 การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

2.4 การลากิจส่วนตัว

2.5 การลาพักผ่อน (ข้าราชการประเภทใดที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและมีวันหยุดภาคการศึกษาหากได้หยุดราชการตามวันหยุดภาคการศึกษาเกินกว่าวันลาพักผ่อนตามระเบียบนี้ ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนตามที่กำหนดไว้ในส่วนนี้)

2.6 การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์

2.7 การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

2.8 การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน

2.9 การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

2.10 การลาติดตามคู่สมรส

2.11 การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555.2555: 5)

3) เงินรางวัลจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

4) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ผู้มีสิทธิ คือ ข้าราชการและบุคคลในครอบครัว ดังนี้

4.1 บิดาหรือมารดาที่ชอบด้วยกฎหมาย (บิดาจดทะเบียนสมรสกับมารดาหรือโดยบิดาจดทะเบียนรับรองบุตร และมารดาที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสกับบิดาของผู้มีสิทธิ)

4.2 คู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมาย (จดทะเบียนสมรส)

4.3 บุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย (รวมถึงบุตรที่บิดาจดทะเบียนรับรองบุตรด้วยโดยนับเรียงตามอายุไม่เกิน 3 คนและเบิกได้ไม่เกินอายุ 20 ปีบริบูรณ์)

5) สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร ผู้มีสิทธิ คือ

5.1 เบิกได้เฉพาะบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย

5.2 เบิกจ่ายได้ไม่เกิน 3 คน ยกเว้นกรณีคนที่สามเป็นบุตรแฝดเบิกได้ทั้งหมด

5.3 เบิกได้ตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึงมหาวิทยาลัย (หลักสูตรแรก)

5.4 เบิกได้ตั้งแต่อายุ 3 ปีบริบูรณ์นับถึงวันเปิดภาคต้นของปีการศึกษาแม่ได้ก็จะอายุครบ 3 ปีหลังจากนั้นก็ไม่มีสิทธิเบิกในปีการศึกษานั้น

5.5 เบิกได้จนถึงอายุครบ 25 ปีบริบูรณ์ (หลังวันเปิดภาคการศึกษา)

6) เงินทุนสนับสนุนการศึกษาเป็นเงินงบประมาณกรุงเทพมหานครให้การสนับสนุนเฉพาะข้าราชการกรุงเทพมหานครเท่านั้น โดยบุตรได้รับสิทธิต้องเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ตั้งแต่ 3 ปีบริบูรณ์ มีสิทธิในปริญญาตรีใบแรกเท่านั้น

7) สวัสดิการค่าเช่าบ้าน ไม่อนุญาตให้เบิกจ่าย

8) เงินทำขวัญ เป็นเงินที่จ่ายให้กับข้าราชการกรณีที่ประสบอุบัติเหตุระหว่างปฏิบัติหน้าที่จะได้เท่าใดขึ้นอยู่กับความหนักเบาของอาการเจ็บป่วยและความเป็นไปได้ตามบัญชีกระทรวงการคลังกำหนด

9) เงินช่วยค่าทำศพ เป็นเงินกรณีข้าราชการถึงแก่ความตายจะได้รับเงินช่วยเหลือค่าทำศพในอัตรา 3 เท่าของเงินเดือนปัจจุบัน

10) เงินบำเหน็จตกทอด

11) เงินบำเหน็จ คือเงินที่จ่ายครั้งเดียวเมื่อออกจากราชการให้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

12) เงินบำนาญ คือเงินที่คำนวณจ่ายเป็นรายเดือน ให้ข้าราชการที่ออกจากราชการ

13) เงินช่วยเหลือพิเศษ กรณีข้าราชการบำนาญถึงแก่กรรม คือ เงินที่จ่ายให้แก่ทายาทในหนังสือประวัติโดยคำนวณจากเงินบำนาญ

14) เงินบำเหน็จตกทอด คือ เงินทางที่ทางราชการให้แก่ทายาทของข้าราชการบำนาญในอัตรา 30 เท่าของเงินบำนาญ

15) สวัสดิการของกรุงเทพมหานคร ได้แก่

15.1 ตรวจสอบภาพฟรี รวมทั้ง ครอบครัวที่ศูนย์สาธารณสุข

15.2 เข้ารับรักษาในโรงพยาบาลของกรุงเทพมหานคร ได้ลดค่าห้องพิเศษร้อยละ 75

15.3 สมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ โดยครูเป็นสมาชิกได้

15.4 บ้านพักครู แพลตข้าราชการ

15.5 รถรับส่งตามเส้นทางบริการ

16) สวัสดิการสำนักการศึกษา อบรมสัมมนา ดูงานเพื่อพูนความรู้ ช่วยเหลือวัสดุบางอย่าง สหกรณ์ออมทรัพย์ครู

17) สวัสดิการหน่วยงานอื่น สมาชิกครูสภา ชพค ชพส ชื่อของส่วนลดจากครูสภา

องค์ประกอบของค่าตอบแทน

โมลดี และโนว(เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ 2545: 7-8 อ้างอิงจาก Mondy; & Noe:1996) กังพร ทองใบ;สมพงษ์ จัยศิริ; และ เสถียรภาพ พันธุ์โพธิ์โรจน์ (2550: 5-6) และ บรรยงค์ โตจินดา.(2546: 248-251) เพ็ญพรรณ ชูติวิศุทธิ์.(2549: 219).ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของค่าตอบแทนในความหมายกว้างๆว่ามี 2 องค์ประกอบดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ประกอบด้วยสิ่งตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับในรูปค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้า โบนัส รายรับ ค่าจ้างที่แท้จริง การปรับจ้าง กองทุน เป็นต้น

1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ประกอบด้วย บริการและประโยชน์นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงที่ลูกจ้างได้รับ เช่น การประกันสุขภาพและชีวิต ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร วันลาภิก

2) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ประกอบด้วย สิ่งที่ทำให้ลูกจ้างพึงพอใจที่ได้รับการทำงานในองค์กร แบ่งได้เป็น 2 ชนิด

2.1 งาน สภาพแวดล้อมบรรยากาศของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เช่น งานที่น่าสนใจ ความท้าทายของงาน ความรับผิดชอบ เป็นต้น

2.2 สภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ นโยบาย การบังคับบัญชา ทีมงาน สภาพการทำงาน ที่สะดวกสบาย การยืดหยุ่นเวลาการทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน เป็นต้น

ปียาร์ด และ รุย์ (กึ่งพร ทองใบ: 2545: 9-10 อ้างอิงจาก Byards; & Rue:1997) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของค่าตอบแทน 4 องค์ประกอบด้วยกัน 1) ค่าจ้าง (Wage) 2) เงินเดือน (Salary) 3) โบนัส หรือรางวัลเหมาจ่าย (Bonuses) 4) ผลประโยชน์อื่นๆ (Benefits)

ธงชัย สันติวงศ์(2546:3-4) อธิบายถึงองค์ประกอบของค่าตอบแทนในความหมายกว้างโดยมี 2 องค์ประกอบดังนี้

1) เงินค่าตอบแทน (Cash Compensation) ประกอบด้วย

1.1 เงินค่าตอบแทนพื้นฐาน หมายถึง ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงาน

1.2 เงินค่าตอบแทน หมายถึง เงินตอบแทนที่มากกว่าค่าตอบแทนพื้นฐานปกติที่ได้รับอันเกิดจากการทำงานดีกว่าปกติ แต่สำหรับเงินค่าครองชีพจะเป็นไปในทางตรงกันข้าม คือ การให้เงินเป็นร้อยละตายตัวโดยเพิ่มให้กับทุกคนโดยทั่วหน้า

1.3 เงินค่าตอบแทนเพื่อการจูงใจ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นตามผลงานที่เพิ่มขึ้น มีการปรับให้ โดยเป็นเงินที่เพิ่มให้เป็นครั้งคราวโดยไม่เพิ่มจากค่าตอบแทนพื้นฐาน และเงินที่เพิ่มให้จะทำหลังจากได้มีการประเมินผลงานของแต่ละคนก่อนแล้วจากนั้นจึงตกลงกันว่าให้เท่าใด สามารถกำหนดเป็นแบบรายบุคคล รายกลุ่ม ทีมงาน หรือ หน่วยงานได้อย่างหนึ่ง

2 ผลประโยชน์อื่นๆ (Benefits) ประกอบด้วย

2.1 ผลประโยชน์เพื่องานและชีวิต หมายถึง แผนเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ทั้งด้านงานและชีวิตครอบครัว เช่น การลาพักผ่อน จัดบริการให้คำปรึกษา

2.2 ผลประโยชน์ด้านเงินช่วยเหลือ หมายถึง ประโยชน์ที่ให้เปล่าเพราะการขาดแคลนในสิ่งที่จำเป็น เช่น ค่าเดินทาง ค่าเช่าบ้าน ค่าขนย้าย ค่าเล่าเรียนบุตร

ชูชัย สมิทธิไกร (2554: 288) ได้อธิบาย เกี่ยวกับรางวัลตอบแทนแบ่งได้ 2 ประเภท คือ รางวัลตอบแทนในรูปเงิน และรางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน

1) รางวัลตอบแทนในรูปเงิน (Financial reward) ได้แก่ ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง เงินที่องค์กรมอบให้แก่บุคคลเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานโดยตรง เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น โบนัสสิทธิประโยชน์ต่างๆ (Fringe benefits) รางวัลประเภทนี้องค์กรอาจไม่จ่ายในรูปตัวเงินแต่สามารถตีมาเป็นค่าตัวเงินได้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าประกันชีวิตและสุขภาพ ค่าเดินทาง รวมถึงสิทธิการลาต่างๆการเลื่อนขั้นเงินเดือนตำแหน่ง (Salary increase and job promotion) รางวัลประเภทนี้ทำให้บุคคลมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์อื่นๆสูงขึ้นจากเดิม

2) รางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน (nonfinancial reward) ได้แก่

2.1 รางวัลซึ่งส่งเสริมคุณค่าของบุคคล เช่น การยกย่อง ชมเชย รางวัลพนักงานดีเด่น การประกาศเกียรติคุณ

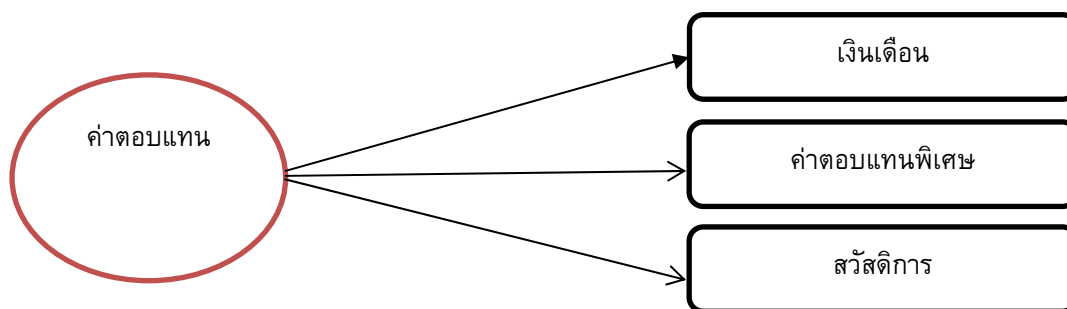
2.2 รางวัลส่งเสริมสถานภาพทางสังคม เช่น การหาห้องทำงานส่วนตัว เลขานุการหรือรถประจำตำแหน่ง

2.3 รางวัลซึ่งส่งเสริมศักยภาพของบุคคล เช่น การส่งเข้าอบรม ดูงาน เข้าศึกษาในหลักสูตรต่างๆ

มาทิสและแจ๊คสัน (เรื่องวิทยุ เกษสุวรรณ 2545: 9: อ้างอิงจาก Mathis; & Jackson 1999) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของค่าตอบแทนเฉพาะทางการเงินประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนหลัก (base pay) ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน โดยส่วนใหญ่คิดเป็นชั่วโมง หรือเงินเดือน ซึ่งดูจากลักษณะงาน 2) ค่าตอบแทนผันแปร (variable pay) ได้แก่ ค่าตอบแทนจูงใจที่เป็นตัวเงินโดยตรงอีกประการหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลงานของพนักงาน เช่น โบนัส และค่าตอบแทนจูงใจต่างๆ 3) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit) เป็นค่าตอบแทนทางอ้อมที่ได้รับที่สามารถจับต้องได้ เช่น การประกันสุขภาพ การจ่ายเงินให้ในวันหยุด หรือ บำนาญตอนเกษียณ ซึ่งเป็นการตอบแทนในฐานะที่เป็นสมาชิกที่ดี ในทางวิชาการ รวมไปถึงผลประโยชน์ และการบริการ ค่าจากเงินเดือนเพิ่ม และยังมีรางวัลทางอ้อมที่นอกเหนือค่าจ้างเงินเดือน บางที่เรียกว่า ผลประโยชน์ ค่าตอบแทนเสริมสำหรับบุคคลทั่วไปมักเรียกว่า สวัสดิการ สอดคล้องกับ พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2554: 362-363) และคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของค่าตอบแทนว่ามี 3 องค์ประกอบเช่นกันดังนี้ 1) ค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary) หมายถึงค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุกเดือน 2) ค่าจูงใจ (Wage Incentive) หมายถึงค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เป็นพิเศษเพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง 3) ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit) หมายถึงค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนและ ค่าจูงใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีความทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. มปป : ออนไลน์)

ดังนั้นจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนสามารถสรุปได้ว่าค่าตอบแทนมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุกเดือน
- 2) ค่าตอบแทนพิเศษ หมายถึงค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เป็นพิเศษเพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- 3) สวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจาก ค่าจ้างเงินเดือนและ ค่าจูงใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีความทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยสามารถแสดงองค์ประกอบของค่าตอบแทนดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 แบบจำลององค์ประกอบของค่าตอบแทน

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานพบว่า นักวิชาการหลายท่านได้วิจัยและศึกษาเกี่ยวกับค่าตอบแทนกับความสุขในการทำงานดังนี้ นักวิชาการ รอดเที่ยง (2550: 103-105) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า สวัสดิการ กับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.307$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับ อภิชาติ ภูพานิช (2551: 60-61) การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้จัดปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนเป็นองค์ประกอบที่ดัชนีความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552: 76) ศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .37$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และยังเป็นปัจจัยที่ร่วมทำนายความสุขการทำงานมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สพลกิตต์ สังข์ทิพย์ (2553: 88) จากโมเดลเชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษานี้พื้นฐานที่สอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโดยมีค่าอิทธิพล .192 ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553: 112) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์:กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์ พบว่า ค่าตอบแทนกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .426$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (2555: 81) รายงานการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า รายได้กับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับน้อย ($r = .242$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านรายได้เป็นปัจจัยที่ร่วมทำนายความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ฮาบีลชาติฮา และ อัลเลาะเวียดียานิ

(Habibzadeha; & Allahviridiyani 2011: 2050) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาและอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัยพบว่า ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลของรายได้และรายจ่าย มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการเปรียบเทียบระหว่างครูประถมศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัยพบว่าครูประถมศึกษามีแรงจูงใจและความพยายามหารายได้มากกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

องค์ประกอบของคุณลักษณะงาน

แฮกแมน และโอลธัม (Hackman; & Oldham 1980) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน หมายถึง การออกแบบงานที่เน้นคุณลักษณะงานของพนักงานซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg and Baron 2000: online) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะงานว่าหมายถึงวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างานโดยมีลักษณะงานทั้งแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความเด่นชัดของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความอิสระของงาน 5) ผลป้อนกลับของงานที่จะมีผลต่อความพึงพอใจในงาน ลดการลาออก เป็นต้น แฮกแมน และโอลธัม (Hackman; & Oldham 1980: 77-91) ได้อธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยมีคุณลักษณะงานนั้นมีอยู่ 5 ประการดังนี้

1 ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง ระดับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานหรือในการทำกิจกรรมหลายด้านเพื่อให้งานนั้นสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

2 ความเด่นชัดของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ ด้วยตนเองจึงทำให้ทราบกระบวนการและรับรู้ถึงเอกลักษณ์ของงาน

3 ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับที่ผู้ปฏิบัติงานทราบว่างานนั้นมีความสำคัญและจะมีผลกระทบของงานที่มีต่อผู้อื่น หรือองค์กร

4 ความอิสระของงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานเริ่มตั้งแต่การวางแผน การคิดวิเคราะห์งาน การบริหารงาน การจัดตารางการทำงาน ด้วยตนเองทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่องานสูงมากขึ้น

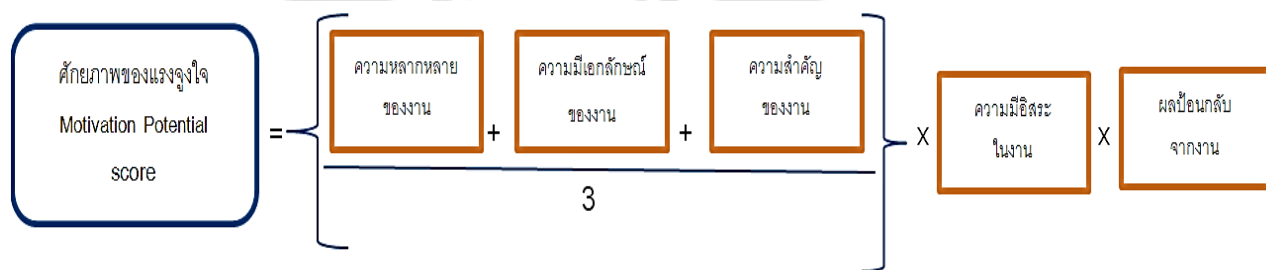
5 ผลป้อนกลับของงาน (Feedback from job) หมายถึง ระดับที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลโดยตรงชัดเจนและถูกต้องเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพวกเขา เพื่อทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนซึ่งผลป้อนกลับของงานนี้ได้ทั้งในทางบวกและทางลบจากปัจจัยด้านคุณลักษณะของทั้ง 5 ประการทำให้เกิดจะส่งผลไปยังภาวะทางจิต (Psychological States) 3 ประการ ดังนี้

1 การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (Experienced Meaningfulness of Work) จะเกิดขึ้นเมื่องานมีความหลากหลายของงาน มีเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงาน

2 ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcomes) จะเกิดขึ้นเมื่องานมีอิสระ

3 การทราบผลการกระทำ (Knowledge of Result of work activities) จะเกิดขึ้นเมื่องานมีผลป้อนกลับ

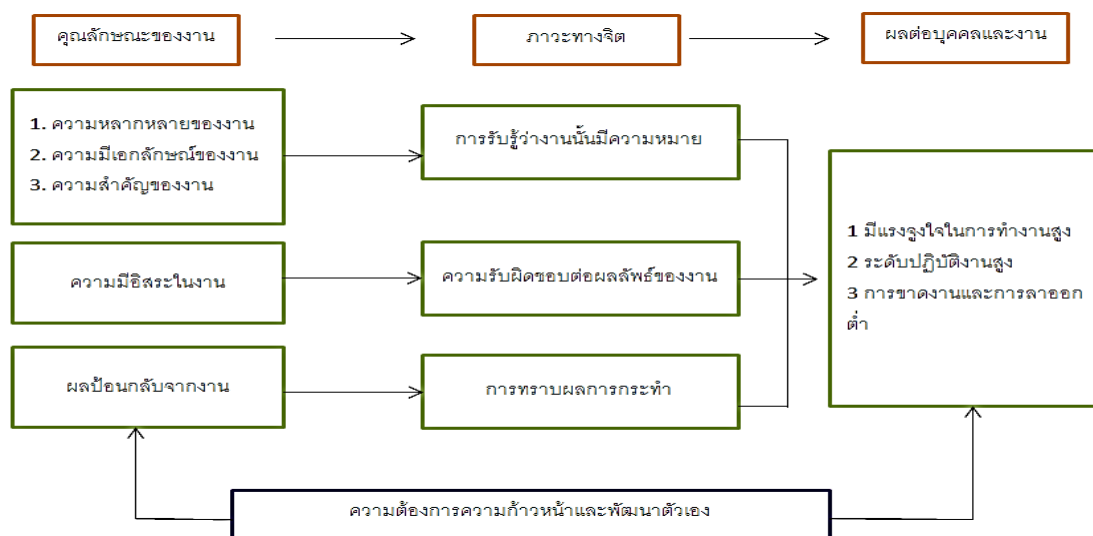
เมื่อเกิดภาวะทางจิตแล้วจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ระดับปฏิบัติงานสูง และการขาดงานและการลาออกต่ำ นอกจากนี้ยังได้สร้างแบบสำรวจเพื่อวินิจฉัยงานวัดจากคุณลักษณะงานในแต่ละด้านและนำค่ามาคำนวณเพื่อเป็นค่าคะแนนศักยภาพของแรงจูงใจ (Motivation Potential score : MPS) โดยแสดงดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 สูตรคำนวณค่าคะแนนศักยภาพของแรงจูงใจ (Hackman; & Oldham.1980: 81)

จากภาพจะสามารถคำนวณค่าคะแนนจะที่แสดงถึงระดับคะแนนในภาพรวมของคุณลักษณะงานที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

จากปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อภาวะทางจิตวิทยา ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากทุกคนต้องการมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และในกรณีกลับกัน ถ้าเป็นคุณลักษณะงานที่เป็นไปในทางลบ พนักงานก็จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานก็จะลดลง สามารถแสดงเป็นโมเดลคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model) โดยแสดงดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 โมเดลคุณลักษณะงาน (Hackman; & Oldham.1980: 90)

จากการศึกษาผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบของ Hackman; & Oldham มีความครอบคลุมในเชิงเนื้อหาและลักษณะงานของวิชาชีพครู ดังนี้

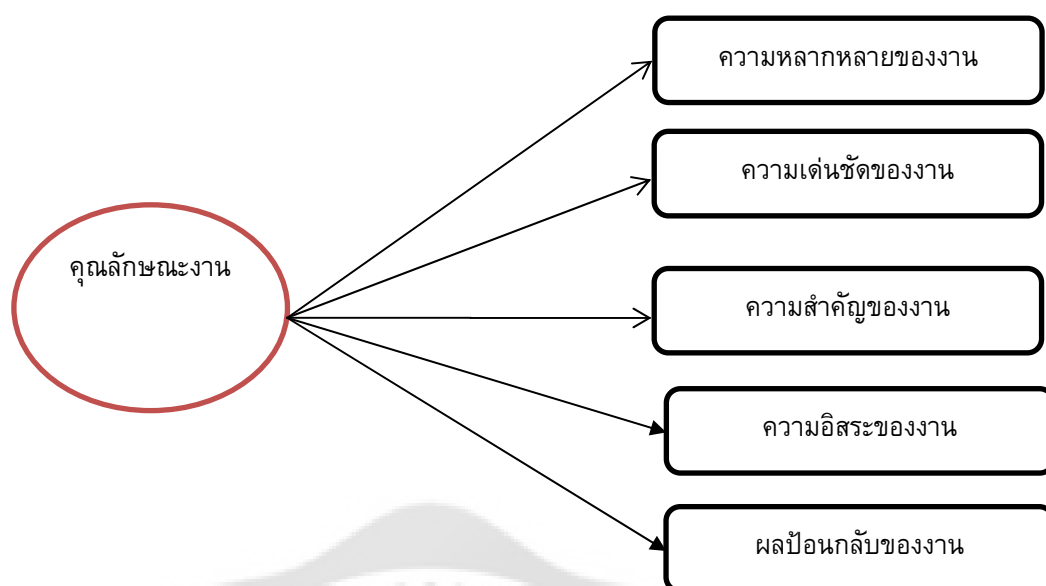
1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง ระดับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานหรือในการทำกิจกรรมหลายด้านเพื่อให้งานนั้นสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

2 ความเด่นชัดของงาน หมายถึง ระดับที่เปิดโอกาสให้ที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ ด้วยตนเองจึงทำให้ทราบกระบวนการและรับรู้ถึงเอกลักษณ์ของงาน

3 ความสำคัญของงาน หมายถึง ระดับที่ผู้ปฏิบัติงานทราบว่างานนั้นมีความสำคัญและจะมีผลกระทบของงานที่มีต่อผู้อื่น หรือองค์กร

4 ความอิสระของงานหมายถึง ระดับที่เปิดโอกาสให้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผน การคิดวิเคราะห์งาน การบริหารงาน การจัดตารางการทำงานด้วยตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่องานสูงมากขึ้น

5 ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง ระดับที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลโดยตรงชัดเจนและถูกต้องเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพวกเขา เพื่อทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนซึ่งผลป้อนกลับของงานมีได้ทั้งในทางบวกและทางลบ โดยสามารถแสดงองค์ประกอบของคุณลักษณะงานในการทำงานดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 แบบจำลององค์ประกอบคุณลักษณะงาน

คุณลักษณะงานของครูผู้สอน

คุณลักษณะงานของครูผู้สอนเป็นศาสตร์ของการสอน ราชบัณฑิตยสถาน(2553: 39) ให้ความหมายเกี่ยวกับศาสตร์การสอนว่าเป็นการศาสตร์ การศึกษา เรียนรู้วิชาชีพครู เช่น ปรัชญา การศึกษา จิตวิทยาการเรียนรู้ หลักสูตรการสอน นวัตกรรมทางการศึกษา การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ การทำหน้าที่ครูต่าง ๆ คุณธรรม ความเป็นครู และจรรยาบรรณวิชาชีพ องค์ความรู้ เกี่ยวกับการเรียนการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เช่น การประยุกต์ ทฤษฎี หลักการ แนวคิดและจิตวิทยาเกี่ยวกับการเรียนรู้ ในวางแผนจัด ประสบการณ์และกิจกรรมการเลือกใช้รูปแบบการสอน วิธีการสอนและเทคนิคต่างๆในการสอน การจัดและใช้แหล่งการเรียนรู้ การสร้างและการใช้สื่อ เทคโนโลยีต่างๆจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนและการวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน ดังนั้น (ราชบัณฑิตยสถาน 2553: 138)วิชาชีพครู จึงเป็นวิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักด้านหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผล และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆรวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้งของภาครัฐและเอกชนและบริหารนอกสถานศึกษาใน ระดับเขตพื้นที่การศึกษาตลอดจนการให้บริการสนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานที่ เกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศและการบริหารการศึกษาในหน่วยงาน การศึกษาต่างๆ

ดังนั้น ครูจึงเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีเกียรติและได้รับการยอมรับนับถือ และเป็นที่ยอมรับชมแก่บุคคลทั่วไปการประกอบวิชาชีพครูนั้นจึงมีความจำเป็นต่อสังคม การผลิตเยาวชนและการอบรมดูแลสั่งสอนให้ได้รับความรู้ ความอบอุ่นและความมั่นใจแก่ศิษย์ มีหน้าที่ในการพัฒนาเยาวชน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง และเป็นวิชาชีพที่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ การใช้ทักษะและปัญญาในการสอนและการถ่ายทอดเป็นประการสำคัญ ครูจำเป็นต้องรู้วิทยาการที่กว้างขวาง มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู เพื่อเป็นหลักในการประกอบวิชาชีพครู ซึ่งคุณลักษณะวิชาชีพชั้นสูง คือ สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการในการวินิจฉัยตัดสินใจในการปฏิบัติต่อผู้รับบริการของวิชาชีพนั้นๆจะต้องอาศัยความรู้ ความคิด สติปัญญาเป็นพื้นฐานสำคัญ วิชาชีพชั้นสูงจะต้องจะมีการบริการที่ให้บริการแก่สังคมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงและจำเป็น ในแต่ละวิชาชีพต่างมีบทบาทในการให้บริการแก่สังคมเป็นการเฉพาะของแต่ละวิชาชีพมีจรรยาบรรณเป็นแนวทางปฏิบัติ การศึกษาอบรมให้มีความรู้กว้างขวางลึกซึ้งโดยใช้ระยะเวลายาวนานพอสมควร มีความเป็นอิสระ เสรีภาพในการใช้วิชาชีพนั้นๆตามมาตรฐานวิชาชีพ มีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งในการสร้างสรรค์จรรยาบรรณมาตรฐานวิชาชีพนั้นๆ(วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2538: 834 - 842) ซึ่งครูในปัจจุบันจัดเป็นอาชีพที่มีลักษณะอาชีพที่มีความเฉพาะเป็นอาชีพที่มีลักษณะเป็นวิชาชีพควบคุม คือเป็นอาชีพอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่นโดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีการอบรมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนประกอบอาชีพต่างกับอาชีพ โดยทั่วไปที่เป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จโดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อดำรงชีพเป็นหลัก (จอมพงศ์ มงคลวนิช 2555:154-155)

คุณลักษณะงานและบทบาทหน้าที่ของครู

วิชาชีพครูจึงมีลักษณะงานที่มีความเฉพาะและมีมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ 2548: 43-44)

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542: 29) อธิบายเกี่ยวกับลักษณะงาน บทบาท ของครูตามรูปคำในภาษาอังกฤษว่า “TEACHERS”

T = Teaching and Training หมายถึง การสั่งสอนและการฝึกฝน

E = Ethics Instruction หมายถึง การอบรมคุณธรรมและจริยธรรม

A = Action Research หมายถึง การค้นคว้าวิจัยหรือการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ

C = Cultural Heritage หมายถึง การถ่ายทอดวัฒนธรรม

H = Human Relationship หมายถึง การสร้างมนุษยสัมพันธ์

E = Extra Job หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่พิเศษต่างๆ

R = Report and Counseling หมายถึง การรายงานผลและการแนะแนว

S = Student Activities หมายถึง การจัดกิจกรรมนักเรียน

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

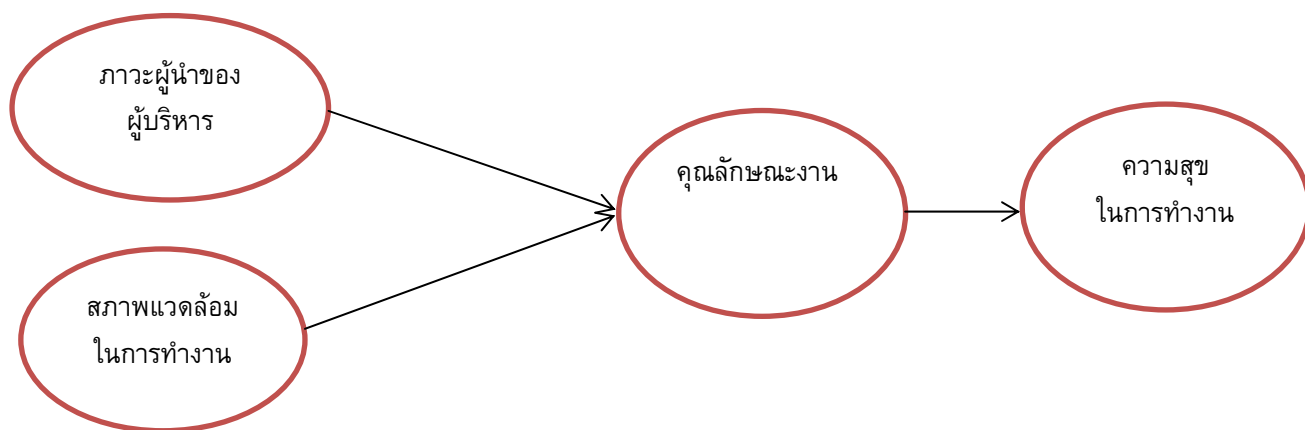
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานพบว่า นักวิชาการหลายท่านได้วิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงาน ดังนี้ ชุมสุข สุขหิ้น (2552: 121) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัด นครศรีธรรมราช พบว่า คุณลักษณะงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง ($r = .351$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ นภัชชล รอดเที่ยง (2550: 102-105) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยใน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า คุณลักษณะงานส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานและลักษณะงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .668$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รัชนี้ หาญสมสกุล (2550: 100) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการ ทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์ พบว่า คุณลักษณะงานกับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กันทางบวก $r = .58$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 รัชนี้วรรณ ช่างทำร่อง (2550: 92) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขภาคเอกชนในจังหวัด เพชรบูรณ์ พบว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขของภาคเอกชนในทางลบอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552: 74-78) ศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อม กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ลักษณะ งานด้านอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .43$) และลักษณะงาน ด้านความหลากหลายมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .32$) กับความสุขในการ ทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และยังเป็นปัจจัยที่ร่วมทำนายความสุขการทำงานมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05 สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553:122) ศึกษาคุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .524$) และเมื่อวิเคราะห์รายด้านมีค่าความสัมพันธ์

ระหว่างตัวแปร ดังนี้ ความอิสระของงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = .473$) ความเหมาะสมของปริมาณงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = .430$) ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ระดับน้อย ($r = .359$) เอกลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ระดับน้อย ($r = .354$) การทราบผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ระดับน้อย ($r = .320$) และ ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ระดับน้อย ($r = .313$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หัตยา ศรีวงษ์ (2554: 112-119) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง พบว่า คุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .577$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ร่วมกับปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 42.4 และชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (2555: 81) รายงานการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า คุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .468$) และปัจจัยด้านคุณลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ร่วมทำนายความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะงาน

คุณลักษณะในการทำงานของครูนั้นมีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลโดยปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งมีงานวิจัยหลายงานวิจัยที่ศึกษา เช่น งานวิจัยของเดือนเพ็ญ สุขสมาน (2549: 88-89) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์บรรยากาศการเรียนรู้ทางบวกในห้องเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเขตเจ้าพระยา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอนได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู และปัจจัยด้านผู้บริหารและโรงเรียนได้แก่ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อในบวกกับการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ได้แก่ เจตคติของครูส่งผลมากที่สุด และความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารรองลงมา สุวรรณี ทองคำ (2549: 108) ได้ศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของครูปฐมวัย โรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์การแวดล้อมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของครูโดยรวม ซึ่งได้แก่ การเห็นคุณค่าในตัวเอง เงินเดือนและสวัสดิการ คุณลักษณะงานที่ทำ โดยรวมในทุกบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอน และสามารถทำนายการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของครูปฐมวัยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 59.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ภิญญา มนูญศิลป์ (2551: 146-151) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัว

แปร ด้านบริบทองค์การ คุณลักษณะงาน กระบวนการของทีม และประสิทธิภาพของทีม มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กันทุกตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ปัจจัยด้านบริบทองค์การจะส่งผลปัจจัยด้านบริบทขององค์การส่งผลต่อคุณลักษณะงานด้วยค่าอิทธิพล .64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับ มนัสนันท์ หัตถศักดิ์; นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2552: 105) ศึกษาภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพและพฤติกรรมการทำงาน : บทบาทการส่งอิทธิพลผ่านลักษณะงานหลัก แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อเป้าหมายของงาน และความพึงพอใจของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสายสามัญในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพส่งผลต่อคุณลักษณะงานหลักโดยส่งอิทธิพลเป็นปริมาณ .56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และทวนทะเลง มากศรี (2553: 156) ได้วิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างสิ่งแวดล้อม คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาของภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งอิทธิพลทางบวก 1.21 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ส่งผลทางลบ-.046 และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรส่งอิทธิพลทางลบ -.99 ขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอกส่งอิทธิพลทางบวก .19 ส่วนสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรจะส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ส่งผ่านไปยังพฤติกรรมการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ชัยวัฒน์ เล็กภูณินันท์(2554: 97-98) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ บรรยากาศในการทำงาน คุณลักษณะของครูมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่เป็นสาเหตุที่ส่งผลโดยรวมต่อการจัดประสบการณ์มากที่สุดได้แก่ เจตคติต่อการจัดประสบการณ์ รองลงมา คุณลักษณะของครู บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร และตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงมากที่สุด คุณลักษณะของครู รวมถึง วัชรี ล้ออุทัย (2554: 74) ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแสดงตัว เจตคติต่อวิชาชีพ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ลักษณะด้านกายภาพ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนครู และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในภาพรวมได้แก่ ลักษณะด้านกายภาพ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสร้างเป็นโมเดล ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะงานโดยแสดงภาพประกอบ 16



ภาพประกอบ 16 แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะงาน

2.6 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ความหมายสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นเรื่องสำคัญของการดำรงชีวิตในระดับส่วนตัวและส่วนรวม การติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นเกิดขึ้นเป็นประจำในชีวิตของทุกคน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดขึ้นหลาย ลักษณะขึ้นอยู่กับเป้าหมาย หรือ ความต้องการของแต่ละบุคคลกาญจนา คุณารักษ์ (2527: 125-127) ได้อธิบายถึงความสำคัญของสัมพันธภาพ ดังนี้ 1) สัมพันธภาพของบุคคลมีผลต่อสัมพันธภาพของกลุ่ม มนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันเป็นสังคม หากแต่ละบุคคลมีความสามัคคีรักใคร่กลมเกลียวกันดีแล้ว กลุ่มย่อมจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตของกลุ่มด้วย 2) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพื่อการอยู่ร่วมกัน มนุษย์ต้องมีความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ คนเราเกิดมาไม่มีใครอยู่คนเดียวได้ ต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันนั้น ไม่ว่าจะเป็นสังคมที่เล็กที่สุดไปจนถึงสถาบัน องค์กร หรือประเทศ หรือโลกก็ตามล้วนแต่ต้องอาศัยสัมพันธภาพที่ดีต่อกันเท่านั้นจึงจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานหรือการสร้างผลผลิต เนื่องจากมนุษย์จะต้องมีกิจกรรมหรือการทำงานร่วมกัน การดำเนินงานทุกอย่าง นอกจากจะอาศัยกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพแล้ว สิ่งสำคัญอีกอย่างก็คือ การเข้ากันได้ของผู้ร่วมงาน หรือการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั่นเอง การสร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น นอกจากจะมีความสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลแล้วอีกทั้งยังมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อีกด้วย ดังนั้นบุคคลใดที่มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ง่าย โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตก็มีมากตามมาด้วยเช่นกัน และจากการวิจัยของเชียร์เรอร์ และคนอื่น ๆ (Sherer et al. Citing in Diener.1991: 79) พบว่า ความสุขเกิดจากปัจจัยด้านสัมพันธภาพและส่งผลต่อความสำเร็จ จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่าสาเหตุของความสุขเกิดจากสัมพันธภาพที่ดี เช่น การติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อน หรือการมีสัมพันธภาพที่แนบแน่นกับบุคคลอื่น กิจกรรมทางเพศ ความสำเร็จ การ

เล่นกีฬา การเข้าถึงธรรมชาติ การอ่านหนังสือ การเล่นดนตรี การทำอาหาร และการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ส่วนในด้านการให้ความหมายมีนักวิชาการให้ความหมายไว้อย่างหลากหลายความหมายดังนี้ ราชบัณฑิตสถาน (2546: 1170) ให้ความหมาย สัมพันธภาพ หมายถึง ความผูกพัน ความเกี่ยวข้อง และราชบัณฑิตยสถาน (2551: 237) ได้อธิบายไว้ในพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) หมายถึง การที่คนเข้าไปเกี่ยวข้องข้องกัน สัมพันธ์กันซึ่งก่อให้เกิดผลต่อความสัมพันธ์ของกันและกัน อาจก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี การมีน้ำใจต่อกัน มีความรัก ความพอใจ หรือมีความรู้สึกไม่พอใจซึ่งกันและกันก็ได้ ของบรรยงค์ โตจินดา. (2543 : 372-374) ได้เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมกันทำกิจกรรม และมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร ร่วมมือ พัฒนา ปรับปรุง แก้ปัญหาและสร้างแรงจูงใจให้แก่กันและกัน สอดคล้องกับ สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539: 162) ที่ได้อธิบายว่าเป็นกระบวนการติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อทำความรู้จักกันโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน อาศัยการแสดงออกทางกาย วาจา และใจ ในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่ไม่จำกัดแน่นอน และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2553: 235) ได้อธิบายว่าสัมพันธภาพเป็นการติดต่อเกี่ยวข้องกันของบุคคลในทางสังคม ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ในมุมมองซิคเคอร์ริง เรสเซอร์ (Chickering; & Reisser. 1993: 146) ที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง บุคคลสามารถอดทนอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ จะต้องรู้จักอดกลั้นสัญชาตญาณดิ้นรนเอาตัวรอดเอาไว้ภายในโดยมีความพยายาม ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีใจโอบอ้อมอารี และเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อพึ่งพาอาศัยกัน การเชื่อใจกัน การให้ความช่วยเหลือสนับสนุน สรุพลพะยอมแย้ม (2548: 21) ได้เน้นถึงจุดเริ่มต้นของการมีสัมพันธภาพ คือ พฤติกรรมที่บุคคลกระทำต่อกัน หากยังไม่มีปฏิสัมพันธ์กันสัมพันธภาพจะยังไม่เกิด การที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกันเป็นจุดเริ่มต้นของการมีสัมพันธภาพซึ่งความสัมพันธ์อาจเกิดในด้านบวกหรือด้านลบก็ได้ แต่ส่วนใหญ่ มักแปลความไปทางด้านบวกมากกว่า นอกจากนั้นยังมีนักวิชาการที่ให้ความหมายในเชิงทักษะความสามารถของการมีสัมพันธภาพ เช่น การ์ดเนอร์ (Gardner 1993: 15) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และตอบสนองอารมณ์และความต้องการของผู้อื่นอย่างเหมาะสม และ เวซิงเกอร์ (Weisinger 1998: 11).สัมพันธภาพเป็นความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสามารถให้ผู้อื่นช่วยเหลือตนด้วยความเต็มใจ

จากความหมายสัมพันธภาพในการทำงานของนักวิชาการที่ให้ความหมายที่หลากหลาย ประเด็นแตกต่างกันออกไปตามแต่บริบทที่ทำการศึกษามารถสรุปได้ว่า สัมพันธภาพ หมายถึง กระบวนการที่เกิดการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลสองคนขึ้นไป ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทำความรู้จักโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะต่างๆทั้งด้านกาย วาจา ใจในเชิงบวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship Theory)

ซูทซ์ (ซุมสุข สุขหิ้น 2553: 61-62 อ้างอิงจาก Schultz.1958) ได้อธิบายเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเบื้องต้น (Fundamental Interpersonal Relationship Orientations ; FIRO) ซึ่งมุ่งอธิบายพฤติกรรมที่สามารถเข้ากันได้โดยธรรมชาติมนุษย์ต้องการการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เป็นความจำเป็นพื้นฐาน ซึ่งการมีสัมพันธภาพเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดขึ้นจากความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่

1) ความต้องการเป็นพวกพ้อง หมายถึง ความต้องการอยู่รวมกันกับผู้อื่น ให้ผู้อื่นยอมรับว่าเป็นพวกเดียวกันและต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้น บุคคลจึงมีการแสดงพฤติกรรมให้เป็นที่สนใจ สร้างชื่อเสียง ทำให้เป็นที่ยอมรับ และมีเกียรติ เป็นต้น

2) ความต้องการมีอำนาจควบคุม หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของบุคคลมักต้องการส่งผลและมีอำนาจเหนือผู้อื่น ดังนั้น บุคคลจะพยายามแสดงความสามารถของตนเองและต่อต้านการถูกคุกคาม

3) ความต้องการความรัก หมายถึง ความรู้สึกและอารมณ์ส่วนตัวที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิสัมพันธ์โดยการแสดงออกด้วยความปรารถนาดี เป็นมิตร เกื้อกูลกัน สร้างความผูกพัน เพื่อให้เกิดความสนิทสนมและได้รับสิ่งเหล่านั้นตอบแทนมา

สรุป พะยอมแย้ม (2548: 23-24). ได้อธิบายถึงปัจจัยความที่ก่อให้เกิดสัมพันธระหว่างบุคคลซึ่งความต้องการสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสามารถเกิดได้หลายสาเหตุ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

1) ความต้องการความเชื่อเหลือ คือ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในระดับหนึ่ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือเราก็นึกถึงบุคคลที่มีความสัมพันธ์ก่อน

2) ต้องการได้รับการกระตุ้น คือ เมื่อมีผู้อื่นอยู่ด้วยเรามักคิด หรือ มีกิจกรรมมากกว่าที่คิดอยู่เพียงลำพัง คือ เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ระหว่างกัน

3) ต้องการลดความวิตกกังวล คือ การอยู่รวมกันทำให้รู้สึกมั่นใจกับสิ่งที่ต้องทำมากขึ้น

4) ต้องการได้รับข้อมูลเพิ่มเติม คือ เราต้องการข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น แหล่งข้อมูลต่างๆก็มาจากบุคคลต่างๆ รู้จักคนมากยิ่งมีโอกาสได้รับข้อมูลมากและหลากหลายขึ้น

5) ต้องการประเมินตนเอง คือ เรามักเปรียบเทียบกับตนเองกับผู้อื่น เราจึงต้องการที่จะรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างไร หรือไม่ เกิดจากการบอกเล่าของผู้อื่น

องค์ประกอบการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

บรยงค์ โตจินดา. (2543: 372-374) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ดังนี้

1) การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดจากคุณลักษณะส่วนบุคคล เป้าหมาย มีความต้องการของแต่ละบุคคล ความเชื่อ ความศรัทธาที่บุคคลนั้น และความต้องการเป็นสมาชิกร่วมกับคนอื่น

2) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ผู้ที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ควรมีความสามารถในการทำงาน และมีหน้าที่ที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ดังนี้

2.1 การบริหารงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นแก่เพื่อนร่วมงาน

2.2 ใ้บุคลากรรู้จักมุ่งหมายของงาน และเป้าหมายขององค์กร

2.3 ใ้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพัน ความศรัทธาแก่องค์กร โดยผู้บริหารพยายามกระทำใ้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนมีทัศนคติที่ดีกับผู้บริหารก่อน

2.4 มอบหมายงานที่บุคลากรสนใจ พอใจที่จะปฏิบัติใ้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความสำเร็จของงานว่าเป็นของทุกคน และใ้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.5 มีการใ้ผลประโยชน์ร่วมกัน

2.6 มีการทำงานเป็นทีม

2.7 ส่งเสริมใ้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อการทำงาน เพราะในการทำงานจะต้องมีการประสานงานร่วมกัน ไม่สามารถทำงานเพียงลำพังได้ เพื่อใ้งานมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

3.1 แสดงความเป็นมิตรกับทุกคน สนใจผู้อื่น ใ้ความเข้าใจผู้อื่นอย่างจริงใจ

3.2 มีความจริงใจที่จะทำใ้ผู้อื่น กระตือรือร้นในการทำงาน

3.3 แสดงตัวเป็นผู้ฟังที่ดี กระตุ้นผู้อื่นใ้พูดถึงตัวเอง และเป็นเรื่องที่ผู้อื่นสนใจ

3.4 พยายามทำใ้ผู้อื่นรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และกระทำด้วยความจริงใจตระหนักถึงคุณค่ามากกว่าวัตถุสิ่งของ

3.5 มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน และเกรงใจผู้อื่น ใ้เกียรติ และยกย่องชมเชยผู้อื่น

3.6 พยายามปรับปรุงจุดที่ตัวเองบกพร่องก่อนเสมอ

3.7 สร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์ที่ดี

เบเยอร์ และ มาแชลล์ (ชุมสุข สุขหิ้น 2553: 62-64 อ้างอิงจาก Beyer; & Marshall 1981)

ใ้อธิบายเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ

1) ความมั่นใจและความไว้วางใจ (Confidence and trust) หมายถึง การมีความซื่อสัตย์ซื่อตรง ฟังพาท้ายผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา การยอมรับและมั่นใจในความสามารถของกันและกัน ยินดีร่วมงานกับผู้ร่วมงาน มีความเชื่อถือและใ้เกียรติกัน และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นและความรู้สึกของตนเองที่มีต่อเพื่อนร่วมงานทั้งด้านส่วนตัวและด้านการงานอย่างเต็มที่

2) การใ้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual help) เป็นความเห็นอกเห็นใจที่จะแบ่งปันเอื้อใ้แลกเปลี่ยนความรู้กัน เต็มใจช่วยทำงาน และมีความจริงใจในการแบ่งเบาปริมาณงานซึ่งกันและกัน อีกทั้งสมาชิกปกป้องสิทธิประโยชน์และช่วยเหลือกันดูแลและปรับปรุงการทำงานใ้ดียิ่งขึ้น

3) การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual support) เป็นความเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น ให้การยอมรับนับถือ ยกย่องและให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก ยอมรับฟังความคิดเห็นด้วยความจริงใจ ให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาทั้งด้านส่วนตัวและด้านการทำงาน ส่งเสริมการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน สนับสนุนแหล่งที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างสมรรถนะในการทำงานให้สูงขึ้น ส่งเสริมความก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน

4) ความมีมิตรไมตรี และความรื่นรมย์ (Friendliness and enjoyment) การมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทั้งทางด้านส่วนตัวและด้านการทำงานโดยการแสดงออกถึงความเป็นมิตรในการทำงาน ร่วมกัน ทำงานแล้วรู้สึกสบายใจ ผ่อนคลายเมื่อมีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน ให้เกียรติ และเคารพกัน รวมถึงให้ความใส่ใจกับบุคคลอื่น มีการสังสรรค์ทั้งในและนอกองค์กร มีบรรยากาศที่อบอุ่น มีทัศนคติที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ความเป็นกันเอง

5) การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Team efforts toward goal achievement) เป็นความร่วมมือกัน ส่งเสริมกระตุ้นให้มีการร่วมมือกันทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ทำงานได้ทำงานของตนเองอย่างดีที่สุด ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ของกลุ่ม ส่งเสริมความก้าวหน้า ของคนทุกคนที่มีโอกาส มีความต้องการรวมกลุ่มกันสูงและรู้สึกว่าการทำงานของกลุ่มของตนเองมีผลต่อองค์กร สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของกลุ่มตามความสามารถ และมีการทบทวน ประเมินผลงานและแก้ไขงานของกลุ่มให้ดียิ่งขึ้น

6) ความสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นความต้องการที่จะแสดงออกถึงการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และมองเห็นคุณค่าของผลงานผู้อื่น โดยการแสดงออกถึงความร่วมมือในการทำงาน ให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ จัดการความขัดแย้งได้ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม ริเริ่มงานใหม่และสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ

7) การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open communication) เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระตรงไปตรงมา สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอย่างเปิดเผย แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจและสามารถจัดการกับข้อขัดแย้งได้อย่างเปิดเผย

8) ความเป็นอิสระจากคุกคาม (Freedom from threat) เป็นการแสดงออกถึงขอบเขตหน้าที่ของแต่ละบุคคลด้วย คือ การยอมรับเพื่อนร่วมงานโดยไม่เสียคุณค่าภายในตนเองและไม่สูญเสียการติดต่อระหว่างกัน รู้สึกปลอดภัยจากเพื่อนร่วมงาน สามารถให้ข้อคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ มีสิทธิในการตัดสินใจในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผลงาน ปราศจากการถูกควบคุมซึ่งกันและกันและรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมีความมั่นคงเสมอต้นเสมอปลาย

คาร์คัฟ และบีเรนสัน (Carkhuff and Berenson. 1977: 203 – 207) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไว้ดังนี้

1) สัมพันธภาพแบบเปิด หมายถึง การเปิดเผยความรู้สึกของตนเองและพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผย ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธภาพที่ดีและยืนยาว

2) ความรู้สึกร่วม หมายถึง ความเข้าใจบุคคลอื่น รับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับบุคคล

3) เคารพและยอมรับในบุคคลอื่น หมายถึง ความเข้าใจและยอมรับบุคคลอื่นโดยไม่ตัดสินใจว่าถูกหรือผิด ไม่ประเมิน เคารพในบุคคลอื่น รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น

4) การยอมรับโดยไม่ต้องเห็นด้วย หมายถึง การเป็นผู้ฟังที่ดีที่พยายามทำความเข้าใจโดยประเมินบุคคลอื่นและให้ความสนใจบุคคลอื่น

อัสตรา ประเสริฐสิน. (2549: 56) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของสัมพันธที่ดีโดยใช้คำว่า RELATION ประกอบด้วย

Respect การให้เกียรติซึ่งกันและกันยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

Emotion รักษาสภาวะทางอารมณ์ได้ สนุกสนาน สุขภาพ

Learning เรียนรู้ซึ่งกันและกัน คิดถึงใจเขาใจเรา เอาใจใส่ความรู้สึกของผู้อื่น

Activity & Attention ทำกิจกรรมร่วมกัน ให้ความร่วมมือและความสนใจผู้ฟัง

Trust มีความซื่อสัตย์ เชื่อถือได้ รักษาสัญญาและความลับของผู้อื่น

Individual & Interaction เข้าใจและยอมรับถึงความแตกต่างกันของบุคคลให้โอกาสผู้อื่น

Optimistic & Opportunity มองโลกในแง่ดี มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ให้โอกาสผู้อื่น

Natural มีความเป็นตัวเอง ไม่เสแสร้ง แกล้งทำ หรือประจบสอพลอ

ศักดิ์ดา ดาราวรรณ.(2552: 85-88) ได้อธิบายถึงการอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุขโดยการสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยเสนอการเกิดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

1) การติดต่อพบปะติดต่อซึ่งกันและกัน 2) มีความสนใจและประการณ์ร่วมกัน 3) ทศนคติและความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน และได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ประกอบด้วย 1) ความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน 2) ความไว้นื้อเชื่อใจ 3)การยอมรับนับถือ 4) สัมพันธภาพที่ดีที่สุด คือการได้มีส่วนร่วมการแบ่งปันในเรื่องต่างๆ 5) ความยืดหยุ่นกับพฤติกรรม 6) ความเห็นอกเห็นใจ 7) รู้จักฟังให้เป็น

สัมพันธภาพการทำงานในโรงเรียน

สัมพันธภาพในการทำงานของครูสามารถแยกองค์ประกอบได้ 3 ด้าน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนที่เป็นไปตามมิติของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และ

บุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นผู้จัดการภายในโรงเรียนโดยมีมติที่สำคัญในการจัดการศึกษาในสถานศึกษามี ดังนี้ 1) ผู้บริหาร 2) ครู และ 3) ผู้เรียน (สมาน อัสวภูมิ 2551: 27) สอดคล้องกับพวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2543: 63) ได้อธิบายเกี่ยวกับสภาพการบริหาร และการวางแผนในโรงเรียนที่เกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานทางการศึกษาและพลวัตในการจัดการศึกษาที่เกี่ยวกับตัวบุคคลว่ามีองค์ประกอบสำคัญในการจัดการศึกษา ได้แก่ ผู้เรียน ครู และผู้บริหาร และ วัฒนา ครุสวัสดิ์ (2544: 90) ได้อธิบายว่า สัมพันธภาพในการทำงานของครูเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานของครูนั้นจะเกิดขึ้นด้วย สัมพันธภาพจาก 3 ฝ่าย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ซึ่งสัมพันธภาพทั้งสามประเภทจะแตกต่างกันออกไป

จากแนวคิดจากนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในโรงเรียนสามารถแบ่งได้เป็นความสัมพันธ์ภาพ ได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

สัมพันธภาพระหว่างครูผู้สอนกับผู้บริหาร

การทำงานในโรงเรียนความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้บริหารควรเป็นความสัมพันธ์ในทางที่ดีเพราะผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ฟิดเลอร์ และการ์เซีย (Fiedler; & Garcia.1987: 52) ได้อธิบายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุด เพราะหากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ย่อมให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมส่งผลในทางทางลบ กล่าวคือทำให้เกิดความอึดอัดที่จะปฏิบัติงาน มีความวิตกกังวล ซึ่งจะทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ล้มเหลวได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้หลักการบริหารซึ่งเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สอดคล้องกับ วัฒนา ครุสวัสดิ์ (2544: 90-95) ได้อธิบายถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู ดังนี้ 1) มอบหมายงานตามความเหมาะสม ชมเชยและให้กำลังใจ บำรุงขวัญและกำลังใจ จะเป็นการสร้างรากฐานแห่งความจงรักภักดีต่อโรงเรียน 2) ประเมินผลงานและแจ้งให้ทราบถึงเกณฑ์ และมาตรฐานเสียก่อน ให้โอกาส และให้ความเท่าเทียมกัน และเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์สร้างความเป็นกันเองกับครูในบางโอกาส 3) ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นว่าตนเองมีความเป็นกลาง มีความยุติธรรมและต้องการที่จะเห็นความสามัคคีเกิดในกลุ่มครู 4) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 5) สร้างความมั่นใจให้ขึ้นกับบุคลากรของโรงเรียนถือว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องทำให้เกิดความมั่นใจในอาชีพ รับผิดชอบถึงเกียรติของตน 6) ควบคุมการทำงานให้เกิดความเรียบร้อยตามสายงานที่กำหนดไว้ในโรงเรียนขนาดเล็กผู้บริหาร โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กผู้บริหารต้องเป็นผู้สร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากร ซึ่งแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูกับผู้บริหารมีโอกาสที่จะพบปะกันไม่บ่อยครั้งนัก ดังนั้น ความสัมพันธ์มักจะเกิดขึ้น

ระหว่างหัวหน้างานต่างๆมากกว่า หากโรงเรียนยังมีขนาดใหญ่มากเท่าใดผู้บริหารควรเน้นการบริหารมีส่วนร่วมและมีความเป็นประชาธิปไตยให้มากที่สุด นโยบายการบริหารมีความชัดเจน และสนับสนุนการทำงาน ความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งในชีวิตการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างครูและผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถ

จากบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษาในฐานะผู้บริหารจัดการโรงเรียนและผู้นำ (จักรพรรดิ วัฒนา 2555: 43-43 อ้างอิงจาก เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2525.) อธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา ดังนี้ 1) ทำงานให้ดี ทำงานเต็มเวลา เต็มความสามารถ หลีกเลียงการประจบสอพลอ 2) ผู้บังคับบัญชาย่อมมีความปรารถนาดีต่อหน่วยงานของเรา 3) ผู้บังคับบัญชาย่อมมีเหตุผลในการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจนั้นเราเองอาจจะตามไม่ทัน จึงควรยอมรับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา 4) คนทุกคนต้องการเห็นตัวเองสำคัญ จึงควรยกย่องผู้บังคับบัญชาตามสมควรแก่ฐานะ 5) ผู้บังคับบัญชาก็เป็นปุถุชนธรรมดา ย่อมตัดสินใจผิดพลาดได้ จึงไม่ควรเห็นพ้องด้วยหรือปฏิเสธตลอดเวลา ถ้าจะต้องคัดค้านก็ควรจะดูกาลเทศะและมีเหตุผลพอพร้อมทั้งเสนอแนวทางใหม่ 6) เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยดี เราควรจะเรียนรู้นิสัยการทำงานของผู้บังคับบัญชาด้วย 7) โดยปกติผู้บังคับบัญชาก็มีงานมากอยู่แล้ว จึงไม่ควรรบกวนผู้บังคับบัญชาด้วยความคิดของเรา 8) การสรรเสริญลับหลังอาจไม่เป็นไร แต่เป็นการไม่สมควรที่จะนิทาผู้บังคับบัญชาลับหลัง 9) ย่อมเป็นการเหลือวิสัยที่จะให้คนทุกคนเห็นด้วยกับเรา จึงอย่าโกรธเมื่อผู้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วยกับความคิดของเรา 10) ไม่ควรบ่นความลำบากในการปฏิบัติงานต่อหน้าผู้บังคับบัญชาเพราะจะกลายเป็นว่าเราไม่สู้งาน 11) ถ้าจะปรึกษางานกับผู้บังคับบัญชาควรดูให้เหมาะกับเวลา โอกาส มิฉะนั้นจะกลายเป็นการรบกวนหรือประจบ 12) หมั่นประเมินผลการทำงานของตนเองเป็นระยะๆ เช่น ถูกถามความเห็นบ้างหรือเปล่า แล้วพยายามหาสาเหตุและวิธีแก้ไข สอดคล้องกับสมคิด อิศระวัฒน์ (2551: 53) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ดังนี้ 1) รู้ว่าผู้บริหารชอบลูกน้องแบบใด หมายถึง ผู้บริหารมักชอบลูกน้องที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีน้ำใจกับคนรอบข้าง การยอมรับหัวหน้า อดทน ขยัน สู้งาน ใฝ่หาความรู้ เก็บความลับ จริงใจ 2) ในการปฏิบัติงานทั่วไป ไม่ควรปฏิเสธงานโดยไม่พยายามลงมือทำงาน 3) เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ต้องทำอย่างเต็มความสามารถ 4) เรียนรู้งาน และเรียนรู้อุปนิสัยผู้บริหาร 5) พยายามนำเสนอข้อมูลที่เป็นความจริงและเป็นประโยชน์ 6) ยกย่องผู้บริหารตามโอกาส 7) ยอมรับความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันกับผู้บริหาร รู้จักควบคุมอารมณ์เมื่อผู้บริหารเสนอแนะ 8) ประพฤติตนให้เป็นที่ไว้วางใจ ด้วยการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย 9) ให้ความจริงใจเห็นอกเห็นใจให้ความช่วยเหลือเท่าที่ทำได้ และ ธารพร เชนะศิริ. (2546: 38-39)ได้อธิบายเกี่ยวกับรากฐานสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้องโดยมีปัจจัยดังต่อไปนี้ 1) ให้แต่ละคน

ทราบว่าเขาทำงานเป็นอย่างไร 2) ยกย่องชมเชยในโอกาสอันควร 3) แจ้งให้ทราบล่วงหน้าถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อเขา 4) ใช้ความสามารถของแต่ละคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สัมพันธภาพระหว่างครูผู้สอนกับเพื่อนร่วมงาน

บุคคลทุกคนมักต้องมีกลุ่มมีพวก ตัวอย่างกลุ่มหรือพวกของกลุ่มบุคคล เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง ทีมงาน สมาคม ชมรม ผู้ทำงานในสถานศึกษาเดียวกัน เพื่อนร่วมงานอาจมีหลากหลายลักษณะ บางคนอายุน้อยกว่า เท่ากัน หรือมากกว่า หรือเพื่อนร่วมงานทั้งที่อยู่ในระดับที่เหนือกว่า เท่ากัน และเพื่อนร่วมงานที่ต่ำกว่า แต่ละคนมีประสบการณ์ ทักษะคิด ระดับสังคม การอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างกันออกไป ทำให้แต่ละคนมีบุคลิกลักษณะที่แตกต่างกันออกไปแต่ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด แตกต่างกันในรูปแบบใด บุคคลเหล่านี้ต้องทำงานเกี่ยวข้อง และติดต่อสัมพันธ์กัน หากบรรยากาศของความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีมักส่งผลให้บุคคลนั้นเป็นสุข เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ความสุขส่วนใหญ่ของชีวิตจึงมักขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพที่ดีทั้งในแง่การอยู่ร่วมกับผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้มีความสุขในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น และทำงานร่วมกับผู้อื่น ควรการสร้างสัมพันธภาพที่ดี โดยสมคิด อิศระวัฒน์ (2551: 60) ได้อธิบายเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนี้ 1) มีความจริงใจให้แก่กัน 2) พร้อมให้ความช่วยเหลือทุกเมื่อทุกครั้งเมื่อมีโอกาส 3) ให้ความช่วยเหลือเท่าที่ทำได้ 4) มีอารมณ์มั่นคง ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่โมโห ฉุนเฉียว 5) รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานพร้อมรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะ และ วิจิตร อาวะกุล (2537: 65-69) ได้อธิบายเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติให้เพื่อนรักใคร่เห็นอกเห็นใจควรปฏิบัติ ดังนี้ 1) เปิดฉากทักทาย ติดต่อกัน 2) มีความจริงใจต่อเพื่อน 3) หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อน 4) อย่าขัดทอดความผิดให้เพื่อน 5) ยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่สมควร 6) ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ 7) ให้เพื่อนทราบในเรื่องที่เขารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง 8) ฟังความเห็นของเพื่อนอย่าง 9) หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อน 10) ทำตัวให้เสมอต้นเสมอปลาย 11) ใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อน 12) ออกไปพบปะสังสรรค์กับเพื่อนบ้างตามโอกาส 13) ให้ความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเพื่อนในยามทุกข์ยาก

สัมพันธภาพระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียน

การเป็นครูไม่ว่าจะเพียงแต่จะต้องมีความรู้ทางวิชาการเพื่อจะสอนนักเรียนเท่านั้น แต่ครูยังมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องเป็นผู้ช่วยให้นักเรียนพัฒนาทั้งทางด้านสติปัญญา บุคลิกภาพ อารมณ์ และสังคม ครูจึงต้องเป็นผู้ที่ให้ความรักและความอบอุ่นแก่นักเรียนจึงจะสามารถทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขจากการเรียน และการสอนของครู ปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดความสุขในการเรียนและการสอนเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน (สุรางค์ โค้วตระกูล 2553: 3) ดังนั้น ครูควรแสดงความมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน กระตือรือร้น มีน้ำเสียงที่นุ่มนวล แต่งตัวเรียบร้อย เมตตา และมีความยุติธรรม (พรชัย ภาพันธ์.

2552: 12-13) และในทางกลับกันหากเด็กนักเรียนมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับครูผู้สอนย่อมทำให้ครูเกิดความสุขในการทำงานเช่นกันเพราะฉะนั้นสัมพันธภาพของครูกับนักเรียนจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากต่อระบบการเรียนการสอน และความสุขในการทำงานของครูโดยสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนมีความสัมพันธ์อย่างไรขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบโดยวัฒนา คุรุสวัสดี (2544: 95-100) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบ ดังนี้

1) บุคลิกภาพของครูผู้สอน เป็นสิ่งที่จูงใจให้นักเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน ต่อการสอน เพราะชอบครูที่มีบุคลิกภาพดี พุดจาไพเราะ มีความเข้าใจนักเรียน มีความเป็นเมตตา มีความยุติธรรม เข้าใจธรรมชาติและมีอารมณ์ขัน

2) การวางตัวต่อนักเรียน การใช้อำนาจในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม ถ้าครูใช้อำนาจไม่เหมาะสม ขาดหลักจิตวิทยาย่อมเกิดผลเสีย โดยมีหลักต่อไปนี้

2.1 ความเคารพต่อบุคคล ครูจำเป็นต้องให้ความเคารพในศักดิ์ศรีของนักเรียน และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.2 เรื่องส่วนตัวและปัญหาทางด้านอาชีพ ครูไม่จำเป็นต้องให้นักเรียนรับทราบถึงเรื่องส่วนตัวและเรื่องราวเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ปัญหาทางการเงิน และอุปสรรคต่างๆ ต้องรักษาระยะห่างเพื่อความเป็นส่วนตัวและสร้างอิทธิพลให้มีเหนือนักเรียน

2.3 อคติ ครูควรให้นักเรียนทราบว่าครูรักนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติต่อนักเรียนคนใดคนหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อครูได้

3) การปฏิบัติการสอน มิใช่แต่เพียงการสอนอย่างเดียวแต่รวมไปถึงการเตรียมตัวของครู การเตรียมวิธีการสอน การให้การบ้าน ระบบการให้คะแนน นโยบายในการตัดสินการสอบได้และสอบตก

3.1 การเตรียมตัวของครู นักเรียนให้ความเคารพนับถือ ครูเตรียมตัวในการสอน เป็นอย่างดี และพยายามที่เรียบเรียงเนื้อหา กิจกรรมที่เหมาะสมกับตัวนักเรียน

3.2 วิธีการสอน ต้องน่าสนใจ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ รู้จักแหล่งในการหาข้อมูล มิใช่การสอนในรูปแบบการบรรยายให้ความรู้ให้นักเรียนเป็นฝ่ายรับเพียงอย่างเดียว

3.3 การให้การบ้านแก่นักเรียน ครูไม่ควรให้การบ้านนักเรียนมากเกินไปจนเด็กนักเรียนไม่มีเวลาพักผ่อน การบ้านจะต้องไม่ยากเกินไปเพราะนักเรียนจะคาดหวังว่าครูจะเป็นผู้ไขข้อข้องใจกับนักเรียน

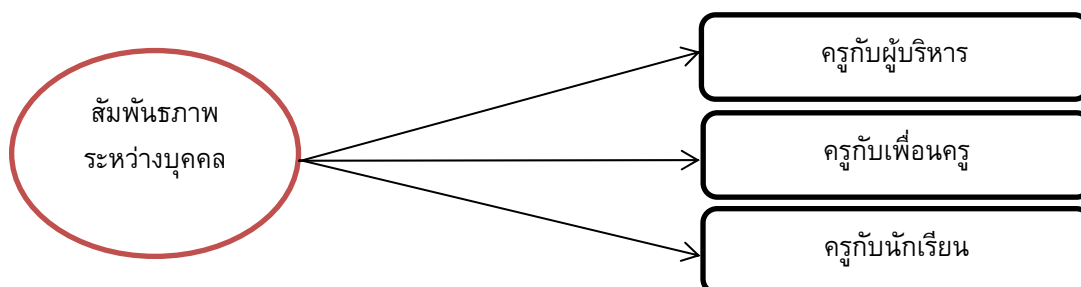
3.4 การสอบ ทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อการสอบ การได้เลื่อนชั้น ในการสอบแต่ละครั้ง ครูจะต้องควบคุมให้เกิดความยุติธรรมในการสอบให้ได้มากที่สุดเพื่อป้องกันข้อครหาในการได้คะแนนของนักเรียน และเป็นการสร้างศรัทธาในตัวครู

4) การแนะแนว นักแนะแนวจะส่งผลต่อทัศนคติของนักเรียนเป็นอย่างมากวิธีการแนะแนวจะต้องไม่ให้นักเรียนเข้าใจว่า เป็นการรบกวนย สอดรู้สอดเห็นแต่เป็นการช่วยเหลือเด็กมากกว่า จะต้องสร้างภาพพจน์ให้กับนักเรียนได้พบปะกันเป็นกลุ่มย่อย ทำให้เกิดความเข้าใจตนเอง และสร้างความสัมพันธ์อันดีจากจุดนี้ ทำให้นักเรียนและครูได้ใกล้ชิดมากขึ้น

นอกจากนั้นสาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความเครียด เกิดจากหลายปัจจัย ปัจจัยหนึ่งเกิดจากสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้แก่ 1) นักเรียนก่อความวุ่นวาย นักเรียนที่มักจะก่อความไม่สงบทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่ครูต้องแก้ไข ส่วนใหญ่เป็นปัญหาทางสังคมวิทยา เช่น ปัญหายาเสพติด สุรา การใช้คำพูดที่ไม่สุภาพต่อเพื่อน และต่อครูอาจารย์ พฤติกรรมชั่วช้า การตก การออก และการไม่สนใจการเรียน 2) ความเฉื่อยชาของนักเรียน เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูรู้สึกไม่สบายใจ เกิดจากหลายองค์ประกอบ เช่น นักเรียนเรียนช้า หรือไม่มีความสามารถในการเรียนและความพยายามในการเรียน 3) นักเรียนมีความสามารถในการเรียนไม่เท่ากัน เป็นปัญหาที่ครูทุกคนต้องเผชิญ ครูมีคาดหวังเรื่องผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมากเท่าใดจะส่งผลต่อความเครียด ความแตกต่างของนักเรียนจึงเป็นปัญหาที่ครูจะเผชิญในขณะสอน (ยนต์ ชุ่มจิต 2553: 13-14)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสัมพันธภาพในสถานศึกษาสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบได้ดังนี้

- 1) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารทั้งทางร่างกาย วาจา ใจที่เกิดขึ้นในโรงเรียนระหว่างครู กับผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการ
- 2) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารทั้งทางร่างกาย วาจา ใจที่เกิดขึ้นในโรงเรียนระหว่างครู กับเพื่อนครูด้วยกัน
- 3) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารทั้งทางร่างกาย วาจา ใจที่เกิดขึ้นในโรงเรียนระหว่างครูและนักเรียน โดยสามารถแสดงองค์ประกอบของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลดังภาพประกอบ 17



ภาพประกอบ 17 แบบจำลององค์ประกอบของสัมพันธภาพ

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

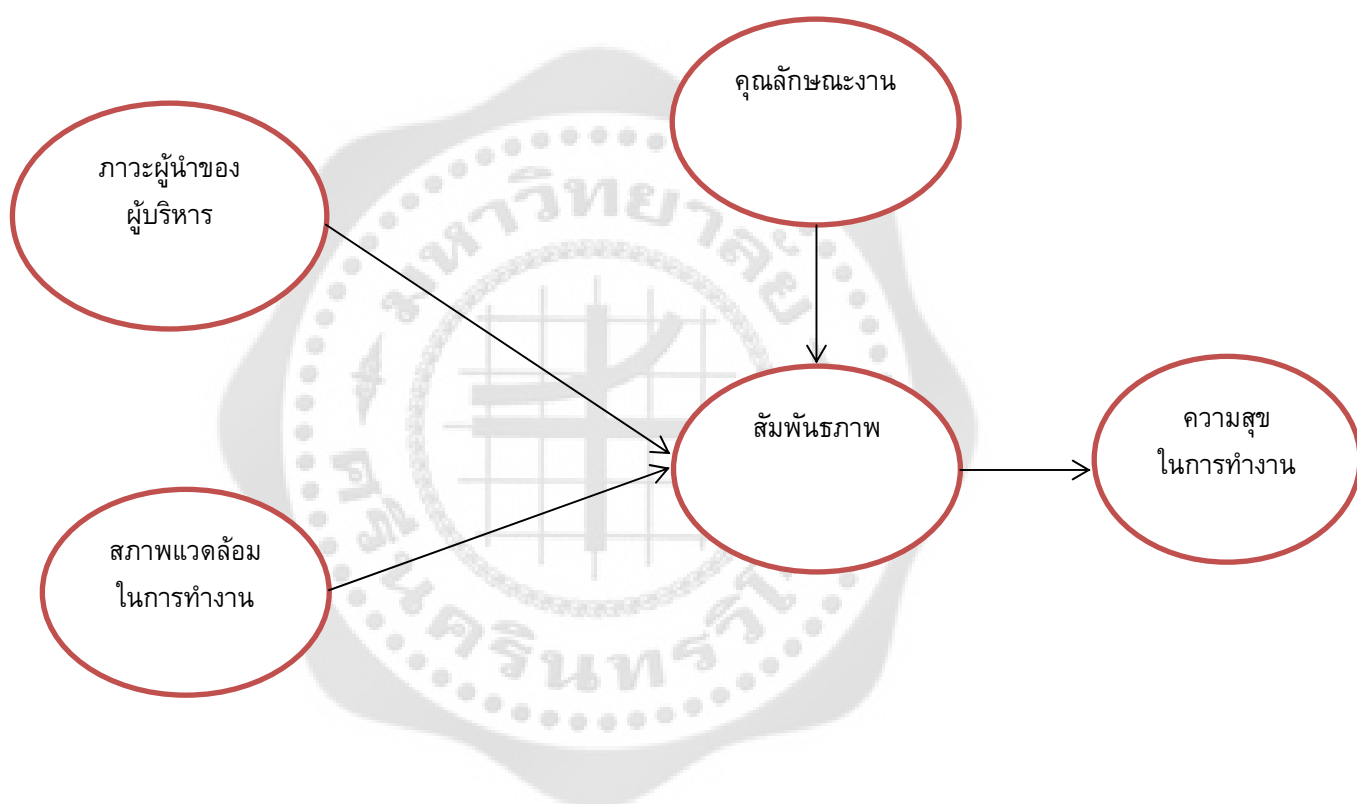
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านศึกษาเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสุขในการทำงาน ดังนี้ ชุมสุข สุขหิ้น (2552: 119) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลส่งผลต่อความสุขในการทำงานและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .365$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ นภัชชล รอดเที่ยง (2550:102) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล กับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.573$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับ อภิชาติ ภูพานิช (2551:61) ศึกษาการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้จัดปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กรเป็นองค์ประกอบที่ใช้เป็นดัชนีความสุขในการทำงาน รัตพล จิตตะวิกุล (2552: 41) ศึกษาการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ($r = .610$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อารดา บุญเลิศ (2552: 68) การวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าจากเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบโดยปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ดี ประกอบไปด้วย การอยู่ในที่มีผู้รักใคร่มีความปรารถนาดีต่อกัน มีความปรองดอง การแสดงยินดีต่อกัน ทำงานเข้าได้กับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้า บรรยากาศอบอุ่นเป็นมิตร และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับความช่วยเหลือในงาน การได้รับความเอาใจใส่ การได้รับความร่วมมือ การพูดคุยอย่างเป็นมิตรและการแสดงออกอย่างเป็นมิตร เป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน เบญจวรรณ มัลย์รุ่งสกุล (2552: 74) ศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .38$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และยังเป็นปัจจัยที่ร่วมทำนายความสุขการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วันวิสา วงสาสน์ (2555: 47) พบว่า สัมพันธภาพกับผู้อื่นในลักษณะพึ่งตนเองส่งผลทางบวกกับความสุขเชิงอัตวิสัยมีค่าน้ำหนักที่ .48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สพลกิตต์ สังข์ทิพย์ (2553: 88) จากโมเดลเชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอนในมัธยมศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับนักเรียนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโดยมีค่าอิทธิพล .439 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถิติ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553:132) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อ

และกลุ่มงานสร้างสรรค์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .585$) เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อย ($r = .533$) และ ($r = .392$) ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง(2555:81) รายงานการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .456$)และปัจจัยด้านสัมพันธภาพเป็นปัจจัยที่ร่วมทำนายความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพเกิดขึ้นจากปัจจัยพื้นฐานหลายประการที่เกิดจากการมีสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ดังนี้ 1) ขนาดหรือคุณลักษณะงาน งานที่มีลักษณะที่มากกว่าที่จะสามารถทำได้เพียงคนเดียว หรือมีความซับซ้อนที่มีความจำเป็นที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านเข้าร่วมกัน 2) นิสัยส่วนบุคคล อุปนิสัยของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันไป บางคนชอบช่วยเหลือผู้อื่น หรือบางคนมักชอบบ่งชี้ให้ผู้อื่นมาช่วยเหลือ 3) ลดความขัดแย้ง การทำงานมักมีข้อขัดแย้งบ่อยครั้งซึ่งคุณลักษณะที่ขัดแย้งย่อมมีความรู้สึกไม่เป็นผลดีหากร่วมมือกันทำงานไปพร้อมกัน ร่วมมือกันย่อมเป็นผลดีมากกว่า 4) ต้องการมีอำนาจควบคุม ในองค์กรมีโครงสร้างการทำงานของตำแหน่งอันทำให้เกิดการควบคุม และรับผิดชอบงานเป็นส่วนๆผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจหน้าที่ต้องมีการสั่งการเป็นความสัมพันธ์ระหว่างกัน(สุรพล พะยอมแย้ม 2548: 218-219)สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณ อาภาอดุลย์ (2545: 62-67) ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดและบุคลากรปรองลงมา ทั้งสองปัจจัยร่วมกันส่งผลได้ร้อยละ 41.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01 พนิดา ผกานรินทร์ (2544: 84-85) พบว่า ปัจจัยที่มีผลทางบวก ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงานภาระงาน นโยบายของผู้บังคับบัญชา และ สถานที่อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ ส่วนตัวแปรที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านภาระงาน นโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา โดยทั้งสองตัวแปรเป็นปัจจัยที่ร่วมทำนายสัมพันธภาพระหว่างบุคคลร่วมกับปัจจัยด้าน ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาล และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับครอบครัว สามารถทำนายได้ ร้อยละ 45.1 ฟิลิปและบีเดียน (Phillips; & Bedeian 1994: Abstract)พบว่า การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่มีลักษณะความสัมพันธ์เปิดจะส่งผลต่อทัศนคติทางบวกของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งในแง่ความแนบแน่นของความสัมพันธ์และความคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม รวมถึงไมเลส (Mireles,2004: 69-70) ผลงานวิจัย พบว่า

ตัวแปรที่ได้จากการวิจัยค่านิยมของสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โจนาธาน ,ซาเลม และ อะเจ็กโบโมกัน(Jonathan; Salaam; & Ajegbomogun 2010:online) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ระบุช่องทาง การสื่อสารกัน และเพื่อสร้างจูงใจในการทำงาน โดยรูปแบบการบริหารงานในแบบความสัมพันธ์ฉันท์มิตรย่อมจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสร้างเป็นโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพ โดยแสดงดังภาพประกอบ 18



ภาพประกอบ 18 แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพ

ตอนที่ 3 บริบทการบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจุบันนี้การจัดการศึกษากรุงเทพมหานครเป็นอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 89 (21) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2454 ถึง พ.ศ. 2528 โดยมีการจัดการศึกษาหลายระดับและหลายรูปแบบ ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาระดับปฐมวัย

1.1 จัดอยู่ในรูปของอนุบาลศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการศึกษา และสำนักงานเขต โดยเปิดสอนชั้นอนุบาลศึกษาปีที่ 1 – 2

1.2 จัดอยู่ในรูปศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาสังคม ซึ่งดำเนินงานในลักษณะของการให้ความสนับสนุนชุมชนที่เปิดดำเนินการและสำนักอนามัย ซึ่งเปิดสถานเลี้ยงเด็กกลางวันและให้การสนับสนุนบ้านเลี้ยงเด็ก

2. การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการศึกษาและสำนักงานเขต มีโรงเรียนประถมศึกษากระจายทั่วพื้นที่ 50 สำนักงานเขต

3. การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย เปิดสอนในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการศึกษาและสำนักงานเขต และได้จัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยแยกออกจากโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ สำนักงานบางกะปิ โรงเรียนมัธยมประชานิเวศน์ สำนักงานเขตจตุจักร โรงเรียนมัธยมนาคราพ กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสวนหลวง โรงเรียนมัธยมสุวิทย์เสรีอนุสรณ์ สำนักงานเขตประเวศ และโรงเรียนมัธยมปทุมมาวดี สำนักงานเขตทวีวัฒนา

4. การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา จัดตั้งมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยรวมวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล และวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553

5. การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ การฝึกอบรมอาชีพพระยาสันในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ร่วมกับสำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการการศึกษานอกระบบโรงเรียนในโรงเรียนของกรุงเทพมหานคร และการให้ความร่วมมือในการดำเนินงานโรงเรียนผู้ใหญ่ จัดให้แก่กลุ่มสนใจตามความเหมาะสม ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาสังคม

6. การจัดการศึกษาแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษ

6.1 การศึกษาพิเศษ (เรียนร่วม) เปิดรับนักเรียนที่มีความบกพร่องด้านใดด้านหนึ่ง เข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 มีโรงเรียนที่เปิดจัดการศึกษาพิเศษ (เรียนร่วม) จำนวน 100 โรงเรียน อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของสำนักงานการศึกษาและสำนักงานเขต

6.2 การศึกษาเฉพาะทางด้านกีฬาและดนตรี

6.2.1 กีฬา เปิดสอนนักเรียนกีฬา ตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึงชั้น

มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวิสุทธิศ สำนักงานเขตดินแดง โรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ และโรงเรียนวัดทองสัมฤทธิ์ สำนักงานเขตมีนบุรี ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักสวัสดิการสังคม

6.2.2 ดนตรี เปิดสอนหลักสูตรเฉพาะทางดนตรีสากล สำหรับนักเรียนระดับ

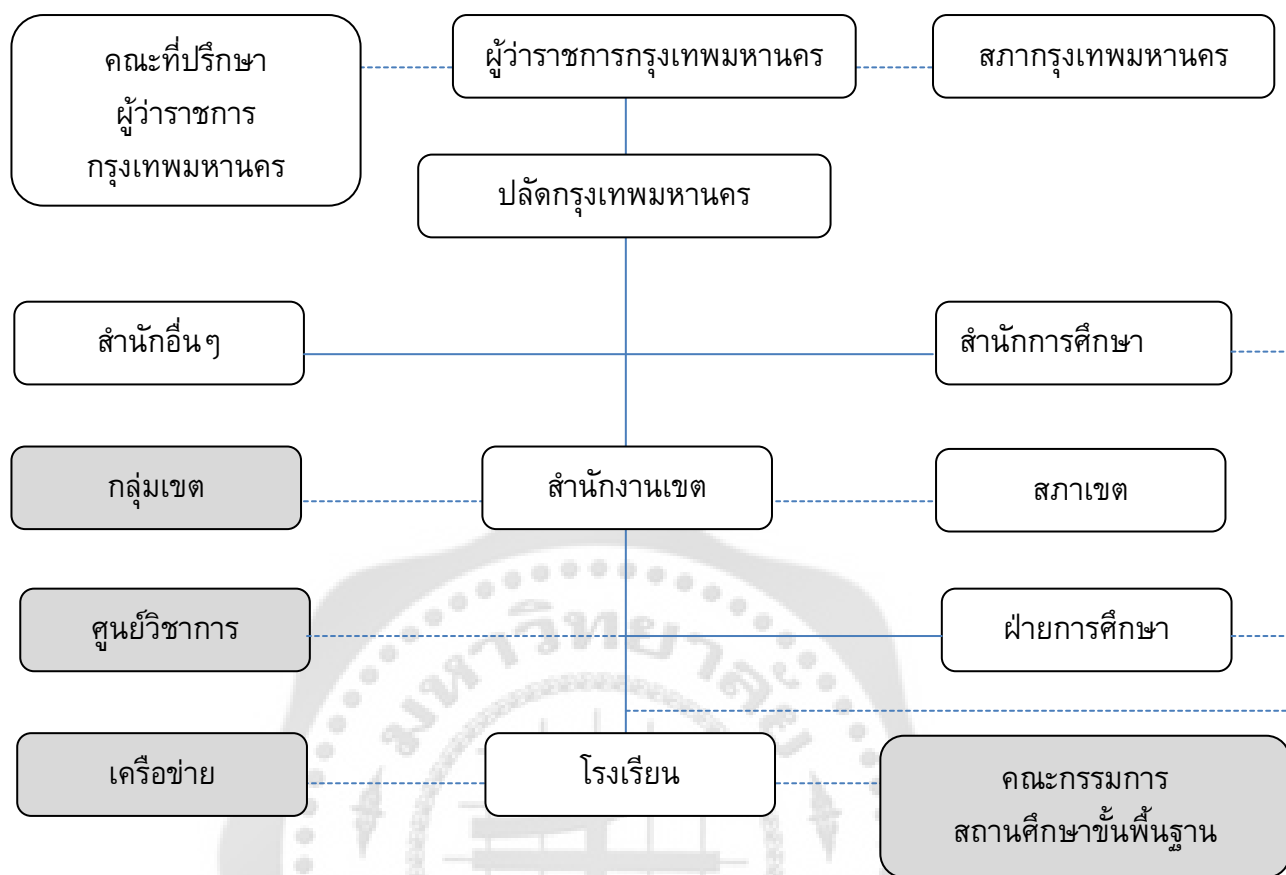
มัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ในโรงเรียนมัธยมประชาชนิเวณ สำนักงานเขตจตุจักร

ภารกิจหลักในการจัดการการศึกษาของกรุงเทพมหานคร คือ การจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ส่วนการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาอาศัยแนวทางตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2531 ซึ่งเห็นชอบในหลักการเกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษาเด็กก่อนประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติในระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น กรุงเทพมหานคร ได้จัดขึ้นในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยได้รับมติคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบดำเนินการได้ เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2535 ซึ่งกรุงเทพมหานคร จัดเป็นการเสริมจากที่กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการเพื่อสนองนโยบายรัฐบาลในการขยาย การศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่เด็กและเยาวชนไทย และเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2541 คณะรัฐมนตรีได้ ลงมติอนุมัติเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

โครงสร้างการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

การบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

การบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานครในส่วนของการศึกษาจัดในลักษณะของ สายการบังคับบัญชา ซึ่งผู้มีอำนาจ คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตและโรงเรียน ตามลำดับ โดยมีสำนักการศึกษาเป็นฝ่ายอำนวยการหรือหน่วยงานที่ ปรีกษา ส่งเสริมสนับสนุนในระดับกรุงเทพมหานคร และฝ่ายการศึกษาเป็นส่วนราชการที่ทำหน้าที่ เช่นเดียวกันในระดับสำนักงาน ซึ่งแสดงเป็นแผนภูมิได้ภาพประกอบ 19 ดังนี้



- ☐ หน่วยงานหรือส่วนราชการ
- ☒ องค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมระบบ

ภาพประกอบ 19 โครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร (สำนักการศึกษา.2554: 9)

โครงสร้างส่วนราชการของสำนักงานเขต



ภาพประกอบ 20 โครงสร้างส่วนราชการของสำนักงานเขต (สำนักการศึกษา. 2554: 11)

บทบาทและอำนาจหน้าที่ของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและพัฒนาแผนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริการการจัดเรียนรู้เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา ส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีการกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียนให้แก่เด็กและเยาวชนของกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต แบ่งเป็นระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และยังเปิดโรงเรียนที่จัดการศึกษาพิเศษ(เรียนร่วม)โดยมีการแบ่งส่วนราชการเป็น 7 ส่วนราชการ (สำนักการศึกษา 2556: 1)

1. สำนักงานเลขานุการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไปของสำนักการศึกษา งานช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการ การบริหารงานบุคคลและงานด้านสวัสดิการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้าง งานนิติกรรมสัญญางานสิทธินักเรียน งานบริหารศูนย์สิทธิเด็กนักเรียน ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ การประชาสัมพันธ์ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การบริหารงานก่อสร้าง การบริหารสินทรัพย์ส่วนกลาง ของสำนักงานกิจกรรมพิเศษ และงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู กรุงเทพมหานครและลูกจ้างในสถานศึกษา ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง การโอน ย้ายการขอกลับเข้ารับราชการ การเลื่อนตำแหน่งและระดับเงินเดือน การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การดำเนินการทางวินัย การพิจารณาความชอบและประเมินผลสมรรถภาพการจัดทำและรักษาทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีถือจ่ายอัตราเงินเดือนและค่าจ้างการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ การตรวจสอบและการเสนอผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูการประชุม อ.ก.ก. ข้าราชการครู การดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันข้าราชการครูและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการเงิน การคลังการรวบรวมและจัดทำคำของบประมาณประจำปีของสำนักการศึกษา การบริหารงบประมาณ ตรวจสอบฎีกาทุกหมวดรายจ่าย ทั้งงบประมาณกรุงเทพมหานคร งบประมาณเงินอุดหนุน รัฐบาลและเงินนอกงบประมาณ การรับเงิน การเบิกเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน และการเก็บรักษาเงิน พร้อมรายงานประจำวันทางการเงิน การบันทึกบัญชี จัดทำทะเบียนคุมรายงานรายรับ-รายจ่ายเงินทางการเงินบัญชีตามคู่มือบัญชีการพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง ติดตามรวบรวมรายงานในด้านคลังของสำนักการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4. หน่วยงานนิเทศก์ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาการจัดระบบการนิเทศ ตรวจสอบ สร้างกลไกเพื่อพัฒนาให้เป็นไปตามแผนงาน รวมทั้งนิเทศเพื่อแนะนำ ส่งเสริมการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปฐมวัย และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้มีคุณภาพ ตลอดจนปฏิบัติงานตามนโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

5. สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำ ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษากำหนดกรอบแนวทาง หลักเกณฑ์ ส่งเสริมและสนับสนุนงาน ด้านนโยบายและแผนการศึกษา การส่งเสริมการจัดการศึกษาและความร่วมมือในประเทศ และต่างประเทศ การวิจัยทางการศึกษา งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ งานด้านการพัฒนามาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา งานด้านประเมินผลการจัดการศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

6. กองเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอนจัดระบบและควบคุมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เป็นศูนย์กลางในการให้บริการด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จัดตั้งศูนย์วิทยบริการ และบริการด้านสื่อการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ จัดระบบสารสนเทศด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในโรงเรียน ผลิตและเผยแพร่เอกสารวิชาการด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การประเมินติดตามผล ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

7. กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาฝึกอบรมข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษา การวิเคราะห์ความต้องการกำหนดและพิจารณาหลักสูตร นโยบาย แผน และมาตรฐานในการพัฒนาฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดการพัฒนา ฝึกอบรมตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ตามนโยบายความจำเป็น และการพัฒนาฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้าน การบริหารงานลูกเสือและยุวกาชาด รวมทั้งการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องการลาศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน การเดินทางไปราชการ การบริหารกองทุนพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง (สำนักการศึกษา. 2552: 2-3)

สรุปข้อมูลทางการศึกษาของกรุงเทพมหานครที่สำคัญ ปีการศึกษา 2555

1. จำนวนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีทั้งสิ้น 437 โรงเรียน จำแนกตามโรงเรียนที่เปิด

สอน

1.1 อนุบาลศึกษา และประถมศึกษา	จำนวน 330 โรงเรียน
1.2 ประถมศึกษา	จำนวน 1 โรงเรียน
1.3 ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น	จำนวน 1 โรงเรียน
1.4 อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น	จำนวน 96 โรงเรียน
1.5 อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และ มัธยมศึกษาตอนปลาย	จำนวน 3 โรงเรียน
1.6 มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย	จำนวน 6 โรงเรียน
2. ขนาดโรงเรียนจำแนกตามจำนวนนักเรียน	
2.1 ขนาดเล็ก(นักเรียน 1 – 400 คน)	จำนวน 159 โรงเรียน
2.2 ขนาดกลาง(นักเรียน 401-800 คน)	จำนวน 138 โรงเรียน
2.3 ขนาดใหญ่(นักเรียน 800 คน ขึ้นไป)	จำนวน 140 โรงเรียน
3. นักเรียน มีทั้งสิ้น 313,873 คน จำแนกตามเพศ	
3.1 เพศชาย	จำนวน 163,191 คน
3.2 เพศหญิง	จำนวน 150,682 คน
4. นักเรียน มีทั้งสิ้น 313,873 คน จำแนกตามชั้นเรียน	
4.1 ก่อนประถมศึกษา	จำนวน 56,009 คน
4.2 ประถมศึกษา	จำนวน 221,190 คน
4.3 มัธยมศึกษาตอนต้น	จำนวน 34,026 คน
4.4 มัธยมศึกษาตอนปลาย	จำนวน 2,648 คน
5. ห้องเรียน มีทั้งสิ้น 9,798 ห้องเรียน	
5.1 ก่อนประถมศึกษา	จำนวน 2,005 ห้อง
5.2 ประถมศึกษา	จำนวน 6,767 ห้อง
5.3 มัธยมศึกษาตอนต้น	จำนวน 935 ห้อง
5.4 มัธยมศึกษาตอนปลาย	จำนวน 91 ห้อง
6. บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีทั้งสิ้น 14,867 คน จำแนกตามตำแหน่ง	
6.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน 436 คน
6.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน 642 คน
6.3 ครูผู้ช่วย	จำนวน 2,219 คน
6.4 ครู คศ. 1	จำนวน 4,648 คน
6.5 ครู คศ. 2	จำนวน 5217 คน

6.6 ครู คศ. 3

จำนวน 1,683 คน

6.7 ครู คศ. 4

จำนวน 12 คน

(สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2555: 9-11)

นโยบายและการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

สำนักงานศึกษาดำเนินการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในรูปแบบ “เรียนฟรี เรียนดี อย่างเป็นคุณภาพ” โดยบูรณาการการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในสำนักงานศึกษา

เรียนฟรี กรุงเทพมหานครได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาล และจัดสรรเพิ่มเติมเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย 2 ส่วน คือ ส่วนที่โรงเรียนใช้บริหารจัดการ และส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่วนที่เกี่ยวกับนักเรียน โดยคิดค่าใช้จ่ายที่ถือเป็นภาระของนักเรียน มีดังนี้ 1) ค่าอาหารเสริม (นม) 2) ค่าอาหารกลางวัน 3) ค่าเครื่องแบบนักเรียน 4) ค่าเครื่องแบบลูกเสือ/เนตรนารี/ยุวกาชาด/ชุดนอนอนุบาล/ชุดพล 5) ค่าเครื่องหมายวิชาชีพพิเศษ/ลูกเสือ/เนตรนารี/ยุวกาชาด 6) ค่าอุปกรณ์เครื่องใช้ส่วนตัว 7) ค่าประกันอุบัติเหตุ 8) ค่าพาหนะบริการสุขภาพ 9) ค่าเวชภัณฑ์ 10) ค่าอุปกรณ์เครื่องเขียน 11) ค่าแบบเรียน 12) ค่าแบบฝึกหัด 13) ค่าวัสดุการศึกษา 14) ค่าวัสดุสื่อการเรียนการสอน 15) ค่าวัสดุอุปกรณ์กีฬา 16) ค่าวัสดุคอมพิวเตอร์ 17) ค่าหนังสือห้องสมุด 18) ค่าหนังสือเสริมการเรียนรู้ 19) ค่าจ้างครูสอนภาษาต่างประเทศ 20) ค่าใช้จ่ายกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

เรียนดี สำนักงานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาที่ดี โดยเน้น “ความรู้ คู่คุณธรรม” และส่งเสริมให้นักเรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ ได้แก่ โรงเรียนสองภาษา จำนวน 10 โรงเรียน จำแนกเป็นหลักสูตรไทย-จีน จำนวน 4 โรงเรียน หลักสูตรไทย-อังกฤษ จำนวน 6 โรงเรียน นอกจากนี้มีการสอนเสริมภาษาอาหรับ จำนวน 30 โรงเรียน ภาษาสเปน จำนวน 5 โรงเรียน ภาษาญี่ปุ่น จำนวน 3 โรงเรียน และภาษาจีน จำนวน 358 โรงเรียน

มีคุณภาพ สำนักงานศึกษาจัดให้มีการประเมินคุณภาพตามแผนนโยบาย SMART SCHOOL เป็นการประกันคุณภาพภายใน และเตรียมความพร้อมในการรับการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. สร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษากับสถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานที่จัดการศึกษาภายนอกสังกัด เช่น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนหน่วยงานภาคเอกชน เช่น บริษัทซีพี ออลล์ บริษัทเซ็นทรัลรีเทล เป็นต้น (สำนักงานศึกษา. 2552: 4-5)

ยุทธศาสตร์/แนวทางการพัฒนา

สำนักการศึกษาโดยมีประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานครประกอบด้วย ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นมหานครแห่งคุณภาพชีวิตที่ดีและมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ในการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งนอกจากการสนับสนุนให้จัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ มีผลการประเมินที่สูงขึ้นเมื่อเทียบกับนานาชาติแล้ว ยังต้องสนับสนุนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลกได้อย่างมั่นใจ พร้อมเข้าสู่สังคมอาเซียนได้อย่างภาคภูมิ และสนับสนุนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายช่วยสนับสนุนให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเกิดความหลากหลายต่อเนื่องร่วมสร้างประสบการณ์ตรงเปิดโอกาสให้เด็กไทยได้เรียนรู้ และปฏิบัติจริง

2. ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเป็นต้นแบบด้านการบริหารมหานคร สำนักการศึกษา บริหารจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมุ่งเน้นบริหารตามกรอบแนวทางของแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร 12 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556 – 2559) ในการเป็นมหานครแห่งการเรียนรู้ สิ่งสำคัญที่จะทำให้ภารกิจในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างยั่งยืน ได้แก่ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสำนักการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงไปในยุคข้อมูลข่าวสาร และเป็นไปตามความต้องการของประชาชน (สำนักการศึกษา. 2557: 5-8)

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 เอกสารงานวิจัยในประเทศ

วรรณ อาภาอดุลย์. (2545: 62-67) ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษาโดยผลการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดและบุคลิกภาพรองลงมา ทั้งสองปัจจัยร่วมกันส่งผลได้ร้อยละ 41.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01

สุวดี แยมเกสร (2547) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ พบว่า พบว่า ความสุขใจ การยอมรับนวัตกรรม อิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติในกลุ่มรวมทำนายได้ 51% นอกจากนี้เมื่อทำการวิเคราะห์ผลในกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม พบว่า ความสุขใจทำนาย

พฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติได้ทุกกลุ่ม และครูที่มีความสุขใจมากจะมีพฤติกรรมการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติสูงกว่าครูที่มีความสุขใจน้อย

อัจฉราพร บุญญพินิจ (2547) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ครูที่มีความสุขใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรวมถึงครูที่มีความสุขใจและอิทธิบาท 4 มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ

เดือนเพ็ญ สุขสมาน (2549: 88-89) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์บรรยากาศการเรียนรู้ทางบวกในห้องเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเขตเจ้าพระยา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอนได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู และปัจจัยด้านผู้บริหารและโรงเรียนได้แก่ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อในบวกกับการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ได้แก่ เจตคติของครูส่งผลมากที่สุด และความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารรองลงมา

สุวรรณี ทองคำ. (2549:108) ศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของครูปฐมวัย โรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่าบรรยากาศแวดล้อมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของครูโดยรวม ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตัวเอง เงินเดือนและสวัสดิการ ลักษณะงานที่ทำ โดยรวมในทุกบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอน และสามารถทำนายการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของครูปฐมวัยโดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 59.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อ้อมเดือน สดมณี ,อุษา ศรีจินดารัตน์ (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า ครูชั้นประถมศึกษา ครูมัธยมศึกษาตอนต้น และครูมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีความสุขใจสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาดีกว่าครูที่มีความสุขใจต่ำอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และตัวแปรกลุ่มลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนตัวแปรกลุ่มลักษณะทางจิต ได้แก่ ความสุขใจ ความเชื่อมั่นในอำนาจในตนเองเจตคติต่อการปฏิรูปการศึกษา และอิทธิบาท 4 สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณซึ่งตัวแปรสำคัญคือเจตคติต่อการปฏิรูปการศึกษา และรองลงมา คือ อิทธิบาท 4 และความสุขใจตามลำดับ

ชลิตา บัวเปรม. (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ผลประเมินระดับความสุขของข้าราชการภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านสภาวะการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจ และ ด้านความสัมพันธ์ครอบครัว ในการประเมินความสุขที่อยู่ในระดับน้อย คือ ด้านสภาพการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์

บ้านเมืองในปัจจุบัน จากการเปรียบเทียบระดับความสุขของข้าราชการ ระหว่างอายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกัน มีความสุขต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันเมื่อเปรียบกับความสุข ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองและด้านสภาพแวดล้อมที่พักอาศัย และโครงสร้างระบบสาธารณูปโภคที่ดี ด้านที่มีความแตกต่างกันบางรายการ ได้แก่ ด้านการมีหลักประกัน ด้านการมีอิสรภาพ และด้านสภาวะในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างกันเลย คือ การเข้าถึงหลักคำสอนของศาสนา และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการในด้านบวก ได้แก่ ความภูมิใจ การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมือง การมีสภาพแวดล้อมที่พักอาศัยและโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภค การศึกษาในระดับปริญญาตรี และการใช้ชีวิตพอเพียง

รัชนิวรรณ ช่างทำรองเท้า. (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขภาพเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ความสุขภาพเอกชนภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีปัจจัยที่มีความสุขมาก จำนวน 9 ด้าน และระดับน้อย 1 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจ ด้านสภาวะการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่พักอาศัยและโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคที่ดี ด้านการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ด้านการเข้าถึงหลักคำสอน ด้านสุขภาพกายและใจที่ดี ด้านการมีอิสรภาพ และด้านหลักประกันในชีวิต ส่วนด้านที่มีความสุขน้อย ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมือง ซึ่งจากการเปรียบเทียบพบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพ รายได้ และกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่างกันจะมีความสุขต่างกัน และปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความสุข ได้แก่ ด้านกิจกรรมทางเศรษฐกิจ การศึกษา การเข้าถึงหลักคำสอน สถานภาพ เพศ รูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมาย ส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางลบ ได้แก่ การมีหลักประกันชีวิต อายุ ลักษณะการทำงาน การมีสุขภาพและสุขภาพจิตที่ดี ความสัมพันธ์ในครอบครัว การใช้ชีวิตแบบพอเพียง

ลักษณะมี สุตี. (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การยึดมั่นความผูกพันองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปภาคกลาง พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูง แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปร แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นต่อองค์กร ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 48.2

สุกัญญา อินตะโจด. (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรการต้องมีมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่าปัจจัยด้านชีวิตสังคมโดยเฉพาะปัจจัยด้านรายได้และสถานที่ตั้งในการทำงานต่างมีความสุขต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีความสุขในการทำงานมากที่สุดแตกต่างกับผู้ที่มีรายได้สูงกว่า 20,001 บาท มีความสุข

ในการทำงานน้อยที่สุดแต่ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ปัจจัยด้านการเป็นสมาชิกที่ดี และ ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน และผู้ที่มีสมาชิกที่ดี และ ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรระดับสูงมีความสุขสูงตามไปด้วย

อัครสรา สถาพรจนา. (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวบรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก การสนับสนุนจากครอบครัวมีโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน และบรรยากาศจริยธรรมในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชุมสุข สุขหิ้น. (2552) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ด้านอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับน้อย ซึ่งอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านคุณลักษณะงานโดยภาพรวม ด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารโดยภาพรวม พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุข พฤติกรรมการตัดสินใจแบบปรึกษาหารือรายบุคคล และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูเอกชน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโดยรวมของผู้บริหารและคุณลักษณะงานร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 20.5

พรทิพย์ พึ่งศักดิ์. (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 4 พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบได้แก่ ความเสี่ยงด้านกายภาพ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวก ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านสถานภาพการสมรสรวมทำนายความสุขในการทำงานได้ ร้อยละ 42.90

มนัสนันท์ หัตถศักดิ์ ;นางลักษณ วิรัชชัย และ สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2552:105) ศึกษาภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงสภาพและพฤติกรรมการทำงาน : บทบาทการส่งอิทธิพลผ่านลักษณะงานหลัก แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อเป้าหมายของงาน และความพึงพอใจของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสายสามัญในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงสภาพส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะงานหลักโดยส่งอิทธิพลเป็นปริมาณ .56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

สพลกิตติ์ สังข์ทิพย์. (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลางโดยมีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับ 2.79 และแยกรายด้านเป็นความสุขกายเท่ากับ 2.87 และ สุขใจเท่ากับ 2.71 ซึ่งครูระดับประถมและมัธยมมีความสุขไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ การรับรู้คุณค่าในตัวเอง การใช้ชีวิตแบบพอเพียง ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับนักเรียน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีปัจจัยที่ส่งอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัว และรองลงมา ความสัมพันธ์กับนักเรียน

ปิยวรรณ มาศผล. (2554) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานตามทัศนะของบุคลากรกรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมถุงพลาสติกไทย จำกัด อำเภอ สามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่าระดับความสุขในการทำงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งทางด้านนโยบายการจัดการองค์กร ด้านค่าจ้างผลประโยชน์ตอบแทน สวัสดิการ ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสมดุลคุณภาพชีวิต การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน และจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัมรินทร์ ฤทัยคงถาวร. (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของครูในเครือภคินีคณะธิดาแห่งพระองค์อุปถัมภ์ในประเทศไทย ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านความรักในงาน 4) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และ 5) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ครูทุกกลุ่มประสบการณ์มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูปรากฏว่า ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรเท่านั้นที่มีความแตกต่างกัน และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของครูมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (2555: 86) รายงานการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความสุขของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวก มีทั้งหมด 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านรายได้และด้านสัมพันธภาพของครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขประกอบด้วย 5 ปัจจัยเรียงตามลำดับการส่งผล ได้แก่ ด้าน

ลักษณะงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสัมพันธภาพ และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยทั้ง 5 สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 44.60

วันวิสา วงสาสน์. (2555) ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขเชิงอัตวิสัยของครูในเขตเมืองพัทยา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขเชิงอัตวิสัยของครูทั้งทางตรงและทางอ้อมสรุปได้ว่าเกิดขึ้นจาก 3 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้อื่นในลักษณะพึ่งตนเอง การสะท้อนคิดด้วยตนเอง และการครุ่นคิดในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถทำนายความสุขของครูได้ร้อยละ 43

ปภาวรินทร์ เชาว์ชื่น. (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 กลุ่มตัว จำนวน 357 คน ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงาน ของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน และด้านความสบายใจในการทำงาน และพบว่า ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01

4.2 เอกสารงานวิจัยต่างประเทศ

ฟิลิปและบีเดเรียน (Phillips; & Bedeian 1994: Abstract) ได้ศึกษาลักษณะความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่มีลักษณะความสัมพันธ์เปิดพบว่าความสัมพันธ์แบบเปิดจะส่งผลต่อทัศนคติทางบวกของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งในแง่ความแนบแน่นของความสัมพันธ์และความคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

แมนเนียน. (Manion 2003) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสุขสนุกสนานในการทำงานของพยาบาลและได้อธิบายถึงองค์ประกอบสำคัญของความสุขในการทำงาน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน มีการพบปะพูดคุยด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ มีมิตรไมตรี เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับผู้ร่วมงาน 2) ความรักในงาน (Love of The Work) การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงานอย่างแนบแน่น รับรู้ถึงภารกิจในการทำงานของตนเองให้สำเร็จกระตือรือร้นในการทำงาน และยินดีในการทำงานนั้น 3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) การรับรู้ว่าตนสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เกิดความภาคภูมิใจในตนเองต่อการทำงานและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา และ 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การรับรู้ว่าตนเองมีคุณค่าได้รับความเชื่อถือ ยอมรับ และไว้วางใจและได้รับความคาดหวังที่ดีในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน และใช้ความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยทางส่งเสริม

ให้เกิดความสุขและสนุกสนานในการทำงาน โดยมี 4 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน 2) ปัจจัยด้านบุคคล 3) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในการทำงาน

ไมเลส (Mireles, 2004: 69-70) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมของสัมพันธภาพ พฤติกรรมทางสังคม รูปแบบของภาวะผู้นำ และการปรับตัวทางวัฒนธรรม พบว่า ผลจากการพยากรณ์ตัวแปรที่ได้จากการวิจัยค่านิยมของสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โพลิติส (Politis 2005: 23) ได้ทำการศึกษาและตรวจสอบความสัมพันธ์ เปรียบเทียบระหว่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ในรูปแบบของตัวกระตุ้น กับอุปสรรคในการทำงานของกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในเชิงความคิดสร้างสรรค์ผลงานวิจัยพบว่า ประการแรก ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ในทางบวกทั้งคู่ ประการที่สอง ในด้านอุปสรรคการทำงานเป็นตัวขัดขวางสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนในเชิงลบทั้งคู่เช่นกัน และ ประการสุดท้าย เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแรงกระตุ้นที่มีความเข้มข้นกว่าภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญมากขึ้นในองค์กรของวันนี้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานและนวัตกรรม

โกเดน และ เวียน-ทัวร์ (Golden; & Wiens –Tuers 2005) ได้ทำการสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและความอยู่ดีมีสุข จากกลุ่มตัวอย่างชาวอเมริกัน จำนวน 1787 คน ทำการวัดความสุขด้วยด้านสุขภาพและทางเศรษฐกิจ พบว่า การทำงานพิเศษและการทำงานล่วงเวลาจะมีความสัมพันธ์กับความสุขและความทุกข์ การทำงานพิเศษที่ถูกบังคับ ซึ่งการทำงานล่วงเวลามีความสัมพันธ์กับความกดดันในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ความเบื่อหน่ายและภาระทางครอบครัวและทำให้ครอบครัวมีปัญหาเพิ่มขึ้น 2 เท่าเมื่อเทียบกับคนที่ทำงานล่วงเวลาแบบสมัครใจ จนทำให้มีความเครียดและเหนื่อยล้ามากขึ้น แต่ทั้งนี้ การทำงานล่วงเวลาทั้งแบบสมัครใจหรือถูกบังคับจากองค์กรล้วนมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความสุข และทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงานมากนัก

ชีวแมนโด้ (Chiumento 2007: 3-4) ได้ทำการวิจัยผู้ทำงานนอกเวลาและเต็มเวลา จำนวน 1063 ระหว่างอายุ 18-65 ปี ได้ทำการสรุป ปัจจัย 10 อันดับ ที่ทำให้มีความสุขและไม่มีความสุขในที่ทำงานดังนี้ 1) เพื่อนร่วมงานที่ดี 2) งานที่มีความสนุก 3) มีหัวหน้าที่ดี 4) มีความสมดุลระหว่างการงานกับชีวิต 5) มีลักษณะงานที่หลากหลาย 6) มีความเชื่อในงานที่ทำเป็นที่คุ้มค่า 7) มีความรู้สึกว่าการงานสร้างความแตกต่าง 8) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ประสบความสำเร็จ 9) การได้รับการยอมรับในความสำเร็จ 10) เงินเดือนที่มีความก้าวหน้า นอกจากนี้ยังอธิบาย

เกี่ยวกับปัจจัยทำให้ไม่มีความสุขที่ทำงาน 10 อันดับเช่นกัน ดังนี้ 1) การขาดการสื่อสาร 2) เงินเดือนที่ไม่มีความก้าวหน้า 3) ไม่ได้รับการยอมรับในความสำเร็จ 4) หัวหน้าที่ไม่ดี 5) ขาดการพัฒนาตนเอง 6) ไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือ ถูกละเลย 7) ขาดโอกาสในการทำงาน หรือ แสดงผลงาน 8) ขาดผลประโยชน์ที่เหมาะสม 9) งานขาดความสนุก 10) ไม่ได้รู้สึกว่าได้ทำงานที่มีความแตกต่าง

รีเนฮัน(Renehan.2007: abstract) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำกับความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาดำเนินการโดยนำแบบทดสอบรูปแบบของภาวะผู้นำ(Multifactor Leadership Questionnaire) และแบบวัดความสุข ผลงานวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความสุข เช่นเดียวกับ ภาวะผู้นำแบบรับใช้ จากการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของลักษณะประชากรและรูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขเช่นเดียวกับจำนวนของบุคลากรในโรงเรียน ดังนั้น จากผลการวิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ

เคิร์น และ โค (Kerns; & Ko 2010:1) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและได้เขียนลงในหนังสือThe Journal of organization Leadership; & business ได้อธิบายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้โปรแกรมการพัฒนาความเป็นผู้นำเพื่อเพิ่มปริมาณของความสุข แก่พนักงานของบริษัทซึ่งเก็บตัวอย่างจากบริษัทที่เป็นองค์กรระดับโลกที่มีขนาดใหญ่ ประเมินทางธุรกิจจากความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อประสิทธิภาพของพนักงานกับความสุขของพนักงาน โดยทำการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ และ การวิเคราะห์เชิงคุณภาพที่ใช้ย้อนหลังกับข้อมูลที่เก็บมานานกว่าสามปี สามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) ความสุขและประสิทธิภาพการดำเนินงาน และผลการดำเนินงานมีทิศทางในแนวทางเดียวกัน 2) พนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงมีผลให้ลูกค้าพึงพอใจ 3) พนักงานมีความสุขมีผลทำให้

ไอโอเพนเนอร์ (IOpener 2010: 6) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและได้อธิบายถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานมีผลต่อองค์กรดังนี้ 1) ด้านผลิตภาพ (Productivity) บุคคลที่มีความสุขจะมีความสามารถในการผลิตสูงกว่าบุคคลที่มีความสุขน้อยกว่าคิดเป็น 47% 2) ด้านความสามารถในการแข่งขันและเป้าหมาย (Challenges and goals) บุคคลที่มีความสุขจะสามารถรับมือกับการแข่งขันสูงและสามารถบรรลุเป้าหมายได้สูงกว่าบุคคลที่มีความสุขน้อยกว่าคิดเป็น 18 %คิดเป็น 33% ตามลำดับ 3) ภาพรวม (Overall) บุคคลที่มีความสุขที่สุด เมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงาน พบว่าในด้านประสบการณ์ มีมากกว่า คิดเป็น 23 % การได้รับการสนับสนุนมีมากกว่าคิดเป็น 31% ความเชื่อมั่นมีมากกว่า คิดเป็น 30 % ด้านวัฒนธรรมองค์กรได้ มีมากกว่า คิดเป็น 30% ความผูกพันต่อองค์กร มีมากกว่า คิดเป็น 38% ความมั่นใจและความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองมีมากกว่า คิดเป็น 40% นอกจากนั้นพวกเขายังมีความภาคภูมิใจและความเชื่อถือมีมากกว่า คิดเป็น 33% และได้ความยอมรับนับถือมากกว่า คิดเป็น 50% 4) การลาป่วย (Sick leave) บุคคลที่มีความสุข เมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงาน จะลาป่วยน้อยกว่าคิดเป็น 42% 5) ความกระตือรือร้น (Energy) บุคคลที่มีความสุข

เมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าใน การทำงานจะพบว่ามีความกระตือรือร้นมากกว่า 180% 6) การตอบสนอง (Feedback) การตอบสนองมีผลกระทบกับความสุขในการทำงานอย่างมากเพราะ การตอบสนองที่ไม่มากพออาจ ทำให้ผลผลิตลดลง และที่การตอบสนองทางอ้อมจะให้ผลทางลบคือ ทำให้ผลผลิตลดลง และการลาป่วยเพิ่มขึ้นคิดเป็น 100% 7) แรงจูงใจ (Motivation) บุคคลที่มีความสุข เมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงานจะพบว่ามีความแรงจูงใจทำงาน มากกว่า คิด เป็น 50% มีสาเหตุจากความสัมพันธ์กันกับผู้อื่น ความอิสระในการจัดการเรื่องต่างๆของตนเองจะ ทำให้เกิดความสุขมากกว่าเงินเพราะเงินไม่ได้เป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญต่อความสุขในการทำงาน แต่ เงินมีความเกี่ยวเนื่องกับความสุขอื่น ๆในชีวิต 8) ชั่วโมงการทำงาน (Hours worked) การทำงาน ติดต่อกันหลาย ๆ ชั่วโมงไม่ได้หมายถึงการได้ผลิตผลที่เพิ่มขึ้น จริงๆ 9) จุดแข็ง (Strengths) การใช้จุดแข็งในการทำงานไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญอันดับต้นๆในการทำให้เกิดความสุขในการทำงานแต่ สิ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ความท้าทายการเอาชนะอุปสรรค ส่งผลต่อความสุขในภาพรวมมากกว่า 10) ความศรัทธาในตนเอง (Self-belief) ความศรัทธาใน ตนเองมีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานเป็นอย่างมาก

โจนาธาน ,ซาลาม และ อะเจ็กโบโมกัน (Jonathan; Salaam & Ajegbomogun 2010: online)ที่ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของพนักงานห้องสมุดในจีเรียโดยมี วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อหารูปแบบการบริหารงานของห้องสมุดในจีเรีย ตรวจสอบความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ระบุช่องทางการสื่อสารกันและเพื่อสร้างจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารงานในแบบความสัมพันธ์ฉันท์มิตรย่อมจะทำให้การทำงานมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ฮาบีลซาดีฮา และ อัลเลาะห์เวียดียานี (Habibzadeha; & Allahvirdiyani 2011:2050) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ ครูประถมศึกษาและอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัยโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น อาจารย์ มหาวิทยาลัย จำนวน 81 คน และ ครูประถมศึกษา จำนวน 232 คน รวม 313 คน พบว่า ความ มั่นคงทางเศรษฐกิจ ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลของรายได้และรายจ่าย การเดินทางใน ประเทศและต่างประเทศ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการเปรียบเทียบระหว่าง ครูประถมศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่าครูประถมศึกษามีแรงจูงใจและความพยายามหา รายได้มากกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากในประเทศและต่างประเทศพบว่า มี ปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้งในทางบวกและทางลบ และพบว่าความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายใน หน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการขาด ลา มาสาย จนไปถึงการสร้างผลิตภาพให้แก่องค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโดยระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อแสวงหาความรู้หรือความจริงที่เป็นปรากฏการณ์ มุ่งเน้นข้อมูลในเชิงประจักษ์ที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถอธิบายระหว่างตัวแปรเชิงเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 50 เขต จำนวน 437 โรงเรียน จำนวนครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 13,779 คน (สำนักการศึกษา. 2555: 11)

2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจะต้องมีความเหมาะสมกับสถิติที่ใช้และเพื่อให้เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างกับตัวแปรสังเกตในโครงสร้างต่อการวิเคราะห์ข้อมูลจะต้องมี สัดส่วน 10-20: 1 (Schumacker; & Lomax 1996: 20) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในโครงสร้างมีทั้งหมด 23 ตัวแปรสังเกต ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อยจำนวน 230 - 460 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณผู้วิจัยได้ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 690 คน โดยแบ่งขั้นตอนการเลือกออกเป็น 3 ขั้นตอน และการเลือกในระดับโรงเรียน (Multi-Stage Sampling) คือ ระดับเขต และระดับโรงเรียน โดยสุ่มจากหน่วยที่มีขนาดใหญ่ไปสู่ขนาดรองลงมา ดังนี้

- 1) การสุ่มโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) ตามเขตการบริหาร แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มเขต คือ กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ กลุ่มกรุงเทพมหานครตะวันออก กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ และกลุ่มกรุงเทพมหานครใต้
- 2) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเขตการศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		
	โรงเรียน	ครู	โรงเรียน	ครู	ได้รับกลับคืน
กรุงเทพมหานคร	41	1,101	22	66	61
กรุงเทพใต้	59	1,779	31	93	85
กรุงเทพเหนือ	46	2,417	24	72	68
กรุงเทพตะวันออก	131	4,374	69	207	196
กรุงธนเหนือ	91	2,074	48	144	136
กรุงธนใต้	69	3,122	36	108	105
รวม	437	14,867	230	690	651

3) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างระดับโรงเรียน ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากในแต่ละโรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 7 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบและแบบเติมคำ

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของครู แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของครูโดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อวัดระดับความคิดเห็นที่มีต่อของภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ความฉลาด ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการบริหาร ความริเริ่มสร้างสรรค์ ความอดทน อุทิศหา และ ความมั่นคงทางอารมณ์

ตอนที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อวัดระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงาน และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ

ตอนที่ 5 ค่าตอบแทน แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อวัดระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าตอบแทนโดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการ

ตอนที่ 6 สัมพันธภาพระหว่างบุคคลแบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อวัดระดับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

ตอนที่ 7 คุณลักษณะงานแบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อวัดระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะงานโดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระของงาน และผลป้อนกลับของงาน

ในการวัดความสุขในการทำงานของครูและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูใช้แบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เชิงบวก	เชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

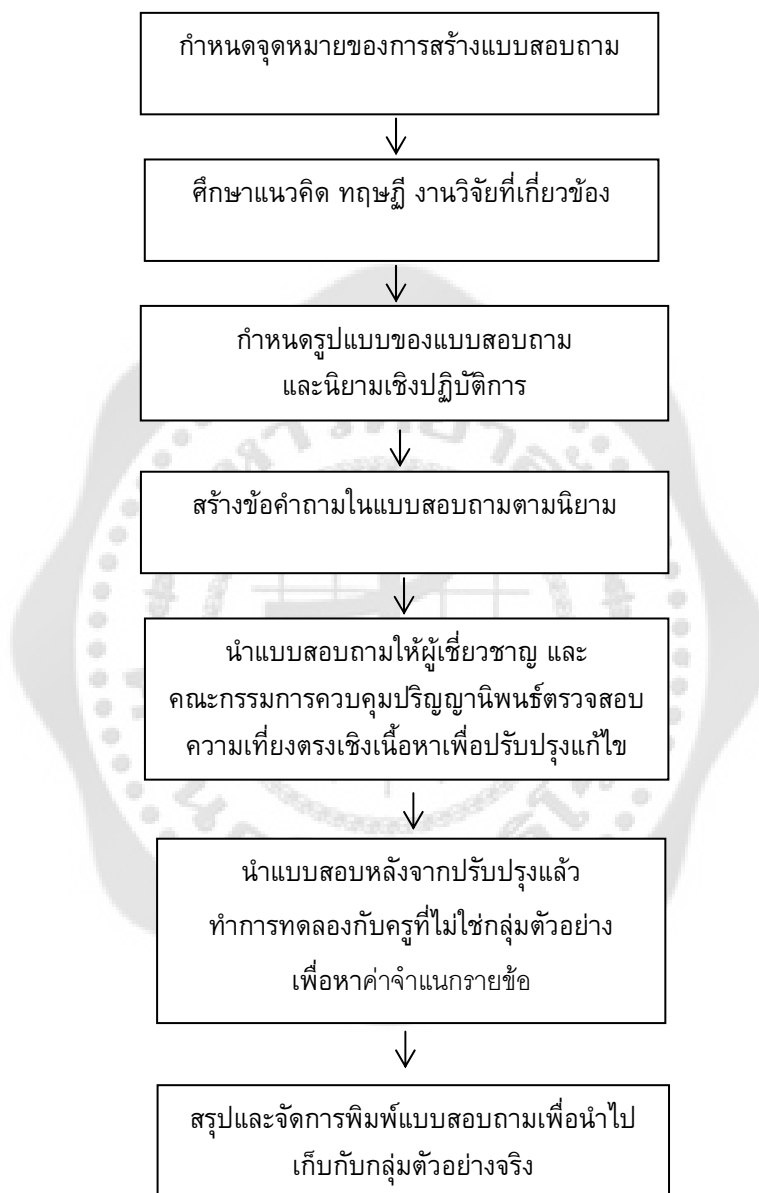
การแปลความหมายคะแนนความสุขในการทำงานของครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู เมื่อข้อคำถามเป็นเชิงบวกจะพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังต่อไปนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

- 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

การแปลความหมายคะแนนความสุขในการทำงานของครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเมื่อข้อคำถามเป็นเชิงลบจะพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังต่อไปนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

- 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยเป็นการสร้างแบบสอบถาม ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงานของครู ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน คุณลักษณะงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีขั้นตอนดังภาพประกอบ 21



ภาพประกอบ 21 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จากภาพประกอบ 21 แสดงถึงขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยเป็นการแสดงขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายของการสร้างแบบสอบถามเพื่อสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครูและปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความสุขการทำงาน และเกี่ยวกับความสุขในงานทำงานเพื่อวิเคราะห์และนำมาสร้างแบบสอบถาม

2.3 กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่างๆที่ได้ค้นคว้า โดยกำหนดลักษณะแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ และเขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ

2.4 เขียนคำถามและสร้างแบบสอบถามที่กำหนดไว้ตามนิยามปฏิบัติการและให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่จะทำการวัดโดยมีแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ และปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท

2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำมาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) โดยนำแบบสอบถาม ให้ประธานและกรรมการควบคุมปริญญาโท ตรวจสอบข้อความ และผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องและความครอบคลุมของแบบสอบถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ พร้อมทั้งพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือ โดยมีเกณฑ์ดังนี้ ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ตรงกับนิยามปฏิบัติการ ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าวัดไม่ตรงกับนิยามปฏิบัติการ และให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงกับนิยามปฏิบัติการหรือไม่ จากผลการวิเคราะห์ความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขภาษาที่ใช้ให้ถูกต้องตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

2.6 แบบสอบถามที่คัดเลือกคำถามแล้วนำไปทำการทดลอง (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนการเคหะทุ่งสองห้องวิทยา 1 โรงเรียนประชานิเวศน์ และโรงเรียนวัดบ้านทอง แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (Aiken.2003: 87-89; citing Cronbach.1951) จะต้องมียุทธค่าตั้งแต่ .80 ขึ้นไป ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 102 ข้อ แบบสอบถามในแต่ละด้านมีค่าเชื่อมั่นระหว่าง .802 - .925 โดยสามารถแสดงได้ดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	IOC	อำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของครู	5	-	-	-
ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของครู	32	0.80-1.00	0.20-0.75	.905
ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	18	0.80-1.00	0.25-0.82	.925
ตอนที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	15	1.00	0.27-0.74	.877
ตอนที่ 5 ค่าตอบแทน	7	1.00	0.25-0.69	.802
ตอนที่ 6 คุณลักษณะงาน	14	0.60-1.00	0.23-0.71	.816
ตอนที่ 7 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	16	1.00	0.40-0.71	.893

2.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามทั้งฉบับเพื่อนำไปใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงผู้อำนวยการสำนักการศึกษาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. ติดต่อสำนักการศึกษาเพื่อขอเข้าไปขอความร่วมมือและนัดหมาย วัน เวลาเพื่อประสานเจ้าหน้าที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอและทำการเตรียมแบบสอบถามให้เรียบร้อยเพื่อสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลของบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปยื่นต่อผู้อำนวยการสำนักการศึกษาเพื่อขอเก็บข้อมูลวิจัยในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หลังจากทางสำนักการศึกษาได้อนุญาตให้เก็บข้อมูลจึงนำหนังสือที่ทางผู้อำนวยการสำนักการศึกษาไปประสานงานกับสำนักงานเขตต่างๆเพื่อขอส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ รวมถึงขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและส่งคืนแบบสอบถามให้กับผู้วิจัย ในการแจกแบบสอบถามที่ส่งไปยังโรงเรียน โดยผู้วิจัยทำการประสานงานกับสำนักงานเขตเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งรายชื่อครูผู้ที่จะตอบแบบสอบถาม จำนวนโรงเรียน

3 คน รวมจำนวน 230 โรงเรียน โดยแจกแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 690 ชุด ได้กลับมา จำนวน 651 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.34

5. รับแบบสอบถามทั้งหมดคืน

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทำการให้รหัสแบบสอบถามและให้คะแนนแบบสอบถาม พร้อมทั้งจัดพิมพ์ลงแฟ้มข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเป็น ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยายและสถิติทดสอบในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง

1.2 สถิติทดสอบ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ t-test และ F-test

2. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบตามสมมติฐานการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบมีตัวแปรแฝง เพื่อการตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎีกับเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ มีหลักการดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 23-60)

2.1 การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Specification of the model) ผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรสาเหตุตัวใดบ้างที่ส่งผลทางตรงและส่งผลทางอ้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุประกอบด้วยตัวแปรสังเกต และตัวแปรแฝงโดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าโมเดลมีความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive model) ระหว่างตัวแปรภายนอก (Exogenous variable) และตัวแปรภายใน (Endogenous variable)

2.2 การระบุความเป็นไปได้ของโมเดล (Identification of the model) ผู้วิจัยใช้เงื่อนไขกฎ t (t-rule) คือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-แปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง โดยกฎ อธิบายว่า โมเดลจะระบุค่าได้พอดีเมื่อ $t \leq (1/2) (q+p) (q+p+1)$ และกฎความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive model)

2.3 การประมาณการค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter estimation from the Model) ด้วยวิธีการประมาณค่าสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates = ML)

2.4 การประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวมมีดัชนีที่ใช้วัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit measures)

2.4.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์หรือไม่ ถ้าค่าไค-สแควร์ มีค่าต่ำมาก ยิ่งมีค่าใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงถึงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาจากค่า P-value ซึ่งถ้ามากกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือถ้าค่าไค-สแควร์ หารด้วย

องศาแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom: df) แล้วมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เช่นกัน

2.4.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index-GFI) ใช้ค่าไค-สแควร์ในการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรับกับโมเดล GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 - 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index – AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยตัวแปร และขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะได้ค่าดัชนี AGFI ซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI โดยมีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4.4 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบโดยโมเดลพื้นฐานประเภทที่ 3 CFI เป็นดัชนีที่มีค่า ระหว่าง 0 – 1 ถ้ามีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า โมเดลยิ่งมีความกลมกลืนดีกว่าโมเดลที่เป็นฐาน เกิดจากการคำนวณสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) มีการแจกแจง แบบ Non-contra distribution โดยเกณฑ์ที่นิยมใช้ คือ โมเดลมีความกลมกลืนควรมีค่าดัชนี CFI ไม่ต่ำกว่า .90

2.4.5 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual - SRMR) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าของดัชนี SRMR เข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าโมเดลมีความกลมกลืนสูงควรมีค่าที่ไม่สูง ควรมีค่าต่ำกว่า .05

2.4.6 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยในการประมาณค่า (Root Mean Squared of Error Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับความแปรปรวนร่วมโดย RMSEA ถ้ายังมีค่าเข้าใกล้ 0 มากเท่าไรจะยิ่งถือว่ามีความสอดคล้องมาก ถ้าค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0 หมายถึง โมเดลมีความสอดคล้องที่แท้จริง (Exact fit) แต่อย่างไรค่าที่ยอมรับได้ของโมเดลควรมีค่าต่ำกว่า .05

2.5 การตีความและปรับโมเดล (interpreting and modifying the model) ในการตรวจสอบสมการโครงสร้าง เมื่อตรวจสอบสมการโครงสร้างเชิงเส้น โดยหากพบว่าโมเดลไม่กลมกลืนเหมาะสม ไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือโมเดลยังไม่มี ความถูกต้องเหมาะสมจึงมีความจำเป็นต้องมีการปรับโมเดลโดยพิจารณาจาก 1 ความเป็นไปได้ของแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถพิจารณาจากดัชนีของโมเดล (Modification indices)

จากดัชนีเพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดย
แสดงค่าดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเกณฑ์ดัชนีเพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ดัชนี	ค่าสถิติ
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value มากกว่า .05) หรือ χ^2/df ค่าน้อยกว่า 2
GFI	มากกว่า .90
AGFI	มากกว่า .90
CFI	มากกว่า .90
SRMR	ต่ำกว่า .05
RMSEA	ต่ำกว่า .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง “การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาและตรวจสอบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้สรุปรายละเอียดในหัวข้อต่างๆดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรเพื่อใช้ในการแปลผลงานวิจัยดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
CV	หมายถึง	ค่าร้อยละของสัมประสิทธิ์การกระจาย
Sk	หมายถึง	ความเบ้ (Skewness)
Ku	หมายถึง	ความโด่ง (Kurtosis)
χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์
df	หมายถึง	องศาแห่งความเป็นอิสระ(degrees of freedom)
p-value	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	หมายถึง	ค่าวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
SRMR	หมายถึง	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual)
RMSEA	หมายถึง	ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนการประมาณ ค่า (Root Mean Square Error of Approximation)
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง
TE	หมายถึง	ส่งผลโดยรวม (Total Effects)

DE	หมายถึง	ส่งผลทางตรง (Direct Effects)
IE	หมายถึง	ส่งผลทางอ้อม (Indirect Effects)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership of Administrator: LEAD)

INTEL	หมายถึง	ความฉลาด
ADAPT	หมายถึง	ความสามารถในการปรับตัว
ADMIN	หมายถึง	ความสามารถในการบริหาร
CREATE	หมายถึง	ความริเริ่มสร้างสรรค์
ENDUR	หมายถึง	ความอดทน อุตสาหะ
EMOT	หมายถึง	ความมั่นคงทางอารมณ์

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment of Workplace: EWORK)

EPHY	หมายถึง	สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ
ESCH	หมายถึง	สภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงาน
EPSY	หมายถึง	สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ

ค่าตอบแทน (Wage: WAGE)

SALA	หมายถึง	เงินเดือน
INCENT	หมายถึง	ค่าตอบแทนพิเศษ
BENE	หมายถึง	สวัสดิการ

คุณลักษณะงาน (Job Characteristics: JCHA)

VARIA	หมายถึง	ความหลากหลายของงาน
TASKSI	หมายถึง	ความสำคัญของงาน
TASKID	หมายถึง	ความเด่นชัดของงาน
AUTONO	หมายถึง	ความอิสระของงาน
BACK	หมายถึง	ผลป้อนกลับของงาน

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship: INRE)

INAD	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร
INFR	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู
INSTU	หมายถึง	สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน

ความสุขในการทำงานของครู (Happiness at work of Teacher: HAWT)

JSAT	หมายถึง	ความพึงพอใจในงาน
ISAT	หมายถึง	ความพึงพอใจในชีวิต
ATTI	หมายถึง	เจตคติต่อวิชาชีพครู

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเรียงลำดับในการนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

4.1 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบการวัดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสังเกต

4.3 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์จำนวนร้อยละของลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามลักษณะต่างของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงตามตาราง 8

ตาราง 8 ความถี่ และร้อยละเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (n=651 คน)

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง		ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	165	25.35
	หญิง	486	74.65
	รวม	651	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	71	10.91
	30 – 40 ปี	300	46.08
	41 – 50 ปี	170	26.11
	มากกว่า 50 ปี	110	16.90
	รวม	651	100.00

ตาราง 8 (ต่อ)

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง		ความถี่	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	481	73.89
	ปริญญาโท	170	26.11
	รวม	651	100.00
สถานภาพสมรส	โสด	260	39.94
	สมรสแล้ว	391	60.06
	รวม	651	100.00
ลักษณะตำแหน่งงาน	ครู รับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย	65	9.98
	ครู รับเงินเดือนอันดับคศ.1	149	22.89
	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	360	55.30
	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	77	11.83
	รวม	651	100.00

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 651 คน เพศชาย จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 25.35 เพศหญิง จำนวน 486 คน คิดเป็นร้อยละ 74.65 ในด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างผู้ที่อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 10.91 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 30 ถึง 40 ปี จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 46.08 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 41 ถึง 50 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 26.11 และผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 ในด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ที่ศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 481 คน คิดเป็นร้อยละ 73.89 ผู้ที่ศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 26.11 ในด้านสถานภาพสมรส ผู้ที่มีสถานภาพโสด จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 39.94 ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 391 คน คิดเป็นร้อยละ 60.06 ในด้านลักษณะตำแหน่งงาน ครูรับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 9.98 ครูรับเงินเดือนอันดับครู คศ. 1 จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 22.89 ครู

วิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 11.83

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ดังแสดงตามตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	CV	Skewness	Kurtosis
ความสุขในการทำงานของครู					
ความพึงพอใจในงาน	4.42	0.47	10.59	-0.72	0.25
ความพึงพอใจในชีวิต	3.85	0.52	13.49	0.03	-0.34
เจตคติต่อวิชาชีพครู	4.59	0.52	11.34	-1.70	2.95
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
ความฉลาด	3.89	0.83	21.19	-0.83	1.10
ความสามารถในการปรับตัว	3.99	0.84	21.03	-0.87	0.59
ความสามารถในการบริหาร	3.95	0.83	20.96	-0.84	0.77
ความริเริ่มสร้างสรรค์	3.94	0.84	21.24	-0.83	0.90
ความอดทน อุทิศหา	3.95	0.89	22.47	-1.05	1.30
ความมั่นคงทางอารมณ์	3.59	0.89	24.81	-0.54	0.37

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	CV	Skewness	Kurtosis
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ	3.85	0.62	16.21	-0.44	0.79
สภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงาน	3.73	0.62	16.67	-0.36	0.63
สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ	3.73	0.83	22.31	-0.31	-0.56
ค่าตอบแทน					
เงินเดือน	3.37	1.10	32.55	-0.42	-0.70
ค่าตอบแทนพิเศษ	3.51	0.67	19.12	-0.15	0.39
สวัสดิการ	3.91	0.69	17.61	-0.41	0.50
คุณลักษณะงาน					
ความหลากหลายของงาน	4.43	0.52	11.80	-0.73	1.44
ความเด่นชัดของงาน	4.53	0.51	11.18	-0.96	1.56
ความสำคัญของงาน	3.85	0.62	16.17	0.23	-0.40
ความอิสระของงาน	3.46	0.76	21.96	-0.36	0.17
ผลป้อนกลับของงาน	3.87	0.66	17.08	-0.48	1.06
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล					
สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร	3.72	0.76	20.43	-0.64	0.81
สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู	4.07	0.55	13.56	-0.37	0.24
สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน	4.16	0.57	13.68	-0.38	-0.15

จากตาราง 9 พบว่า เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูกรุงเทพมหานคร ด้วย การประเมินค่า 5 ระดับ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.37 ถึง 4.59 โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ($\bar{X}=4.59$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความเด่นชัดของงาน ($\bar{X}=4.53$) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน ($\bar{X}=3.37$) แสดงถึงว่าครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและเห็นด้วยมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู พบว่า ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.47 ถึง 1.10 โดยปัจจัยที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน (S.D.=1.10) รองลงมา ปัจจัยด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (S.D.=0.89) ส่วนปัจจัยที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (S.D.=0.47) แสดงถึงว่าครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามมีการกระจายตัวน้อย

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวแปรสังเกตได้ของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าอยู่ระหว่าง 10.59 ถึง 32.55 โดยปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน (CV = 32.55) แสดงถึงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (CV = 24.81) แสดงถึงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันรองลงมา ส่วนปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายที่มีค่าต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (CV =10.59) แสดงถึงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) ของตัวแปรสังเกตได้ของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเพื่อทดสอบการแจกแจงเป็นแบบโค้งปกติของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความเบ้ (Skewness) มีค่าอยู่ระหว่าง -1.70 ถึง 0.23 และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู พบว่า ค่าความโด่ง (Kurtosis) มีค่าอยู่ระหว่าง -0.70 ถึง 2.95 แสดงถึงว่าตัวแปรสังเกตได้ของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู มีลักษณะเป็นการแจกแจงแบบโค้งปกติโดยค่าความเบ้ไม่ควรเกิน 2.00 และความโด่งไม่ควรเกิน 7.00 (บุญจันทร์ สีสัน 2554:108 อ้างอิงจาก West, Finch; & Curran 1995)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

3.1 ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกรายด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต และเจตคติต่อวิชาชีพครู ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความสุขในการทำงานของครู

ความสุขในการทำงาน		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความพึงพอใจในงาน				
1	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเหมาะสมกับตัวเอง	4.57	0.59	มากที่สุด
2	งานที่ท่านทำในปัจจุบันของท่านเป็นงานที่ท่านถนัด	4.55	0.59	มากที่สุด
3	งานที่ท่านทำสอดคล้องกับความคาดหวังของชีวิต	4.44	0.69	มากที่สุด
4	ท่านรู้สึกพอใจในงานที่ท่านได้ทำเพราะเป็นไปอย่างที่ตั้งใจไว้	4.41	0.66	มากที่สุด
5	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน	4.42	0.68	มากที่สุด
6	ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานที่รับผิดชอบ	4.39	0.67	มากที่สุด
7	ในบางสถานการณ์ท่านรู้สึกว่าการทำงานล่วงเวลา เป็นสิ่งที่จำเป็น	4.25	0.80	มากที่สุด
8	ท่านพอใจในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	4.39	0.66	มากที่สุด
9	ท่านรู้สึกดีที่งานของท่านเป็นงานที่มีความก้าวหน้าในอาชีพ	4.55	0.58	มากที่สุด
10	ท่านรู้สึกชอบในงานของท่านเพราะเป็นอาชีพ ที่มีความมั่นคง	4.68	0.53	มากที่สุด
11	ท่านรู้สึกพอใจในระบบการจัดการในที่ทำงานของท่าน	3.99	0.91	มาก
เฉลี่ยรวมด้านความพึงพอใจในงาน		4.42	0.47	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความพึงพอใจในชีวิต				
12	ครอบครัวของท่านภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพครูของท่าน	4.71	0.59	มากที่สุด
13	ท่านรู้สึกกังวลเกี่ยวกับภาระทางครอบครัวในขณะทำงาน	3.34	1.33	ปานกลาง
14	ท่านรู้สึกเบื่อที่ตนเองทำงานจนมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง	3.44	1.23	น้อย
15	ท่านรู้สึกว่าบุคคลในครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนในการทำงานของท่าน	4.40	0.78	มากที่สุด
16	ท่านพอใจกับสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ของท่าน	4.08	0.97	มาก
17	ท่านมีความวิตกกังวลในการทำงานจนทำให้เกิดปัญหาทางสุขภาพ	3.44	1.24	น้อย
18	ท่านพอใจกับรายได้ของท่านที่มีเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	3.33	1.12	ปานกลาง
19	ท่านพอใจกับสถานะทางเศรษฐกิจที่เป็นอยู่	3.06	1.11	ปานกลาง
20	ท่านพอใจที่มีโอกาสแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงานของตนเอง	4.21	0.69	มากที่สุด
21	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้พัฒนาทักษะในการทำงานด้วยตนเอง	4.31	0.60	มากที่สุด
22	ท่านพอใจที่มีโอกาสใช้ความรู้ที่เกิดจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการทำงาน	4.41	0.58	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
23	ท่านพอใจในชีวิตที่งานไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัว	3.81	0.93	มาก
24	ท่านพอใจกับงานของท่านที่ทำให้ท่านมีกิจกรรมพักผ่อน หย่อนใจนอกเวลางาน	3.71	0.97	มาก
25	ท่านพอใจในชีวิตเพราะมีเวลาในการทำงานอดิเรกที่ท่าน ชอบ	3.67	1.02	มาก
เฉลี่ยรวมด้านความพึงพอใจในชีวิต		3.85	0.52	มาก
เจตคติต่อวิชาชีพครู				
26	ท่านคิดว่าครูเป็นวิชาชีพสำคัญที่ขัดเกลานักเรียนให้เป็นคน ดี	4.82	0.46	มากที่สุด
27	ท่านคิดว่าครูเป็นวิชาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง	4.80	0.61	มากที่สุด
28	ท่านรู้สึกเสียใจที่ตัดสินใจผิดพลาดในการเลือก ประกอบวิชาชีพครู	4.37	1.09	น้อยที่สุด
29	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพครู	4.67	0.78	มากที่สุด
30	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายในการสอนที่ทำอยู่	4.03	1.26	น้อย
31	ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านประกอบวิชาชีพครู	4.68	0.69	มากที่สุด
32	ท่านรู้สึกว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องเป็นผู้ทุ่มเทในการ อบรมสั่งสอนลูกศิษย์	4.78	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู		4.59	0.52	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมความสุขในการทำงานของคุณ		4.29	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 10 แสดงถึงระดับของความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.06 ถึง 4.82 โดยภาพรวมความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่า ($\bar{X}=4.29$, $S.D.=0.38$) ความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต และเจตคติต่อวิชาชีพครูโดยมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกชอบในงานของท่านเพราะเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, $S.D.=0.53$) แสดงถึงว่าครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานเรื่องความมั่นคงในอาชีพของตนมากที่สุด และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย กล่าวคือผู้ตอบมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันส่วนใหญ่ รองลงมา คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเหมาะสมกับตัวเองมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, $S.D.=0.59$) แสดงถึงว่าแสดงถึงว่าครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน เรื่อง งานที่ท่านมีความเหมาะสมกับตนเองเป็นอันดับที่สอง และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย กล่าวคือผู้ตอบมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันส่วนใหญ่ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าถ่วงลงมา คือ งานที่ท่านทำในปัจจุบันของท่านเป็นงานที่ท่านถนัดมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, $S.D.=0.59$) และท่านรู้สึกดีที่งานของท่านเป็นงานที่มีความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ($\bar{X}=4.55$, $S.D.=0.58$) แสดงถึงว่าแสดงถึงว่าครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน เรื่อง งานที่ท่านทำเป็นงานที่ถนัด และ งานที่ท่านมีความก้าวหน้าเป็นอันดับที่สาม โดยภาพรวมองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงานมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.42$, $S.D.=0.47$) แสดงถึงว่าครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย กล่าวคือผู้ตอบมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันส่วนใหญ่

องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในชีวิต พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครอบครัวของท่านภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพครูของท่านมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.71$, $S.D.=0.59$) แสดงถึงว่าครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต เรื่อง ครอบครัวที่ภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพครูของตนมากที่สุด และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย กล่าวคือผู้ตอบมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันส่วนใหญ่ รองลงมา คือ ท่านพอใจที่มีโอกาสใช้ความรู้ที่เกิดจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการทำงานมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.41$, $S.D.=0.58$) แสดงถึงว่าครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต เรื่อง ความพอใจที่มีโอกาสใช้ความรู้ที่เกิดจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการทำงานเป็นอันดับที่สองและมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย กล่าวคือผู้ตอบมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันส่วนใหญ่ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าถ่วงลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนในการทำงานของท่านมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ($\bar{X}=4.40$, $S.D.=0.78$)) แสดงถึงว่าครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต

เรื่อง ครอบครัวของตนให้การสนับสนุนในการทำงาน และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย กล่าวคือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันส่วนใหญ่โดยภาพรวมองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.52) แสดงถึงว่าครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับมาก และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย กล่าวคือผู้ตอบมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันส่วนใหญ่

องค์ประกอบด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่าครูเป็นวิชาชีพสำคัญที่ขัดเกลานักเรียนให้เป็นคนดีมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.82$ S.D.=0.46) แสดงถึงว่าครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงาน ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู เรื่อง ครูเป็นวิชาชีพสำคัญที่ขัดเกลานักเรียนให้เป็นคนดีมากที่สุด และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย กล่าวคือผู้ตอบมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันส่วนใหญ่ รองลงมาคือ ท่านคิดว่าครูเป็นวิชาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.61) แสดงถึงว่าครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงาน ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู เรื่อง ครูเป็นวิชาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงเป็นอันดับสอง และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย กล่าวคือผู้ตอบมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันส่วนใหญ่ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าถ่วงรองลงมา คือ ท่านรู้สึก่วาวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องเป็นผู้ทุ่มเทในการอบรมสั่งสอนลูกศิษย์มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.78$, S.D.=0.53) แสดงถึงว่าครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงาน ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู เรื่อง ครูเป็นวิชาชีพที่ต้องเป็นผู้ทุ่มเทในการอบรมสั่งสอนลูกศิษย์เป็นอันดับสาม และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย กล่าวคือผู้ตอบมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันส่วนใหญ่ โดยภาพรวมองค์ประกอบด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.52) แสดงถึงว่าครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงาน ด้านเจตคติต่อวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย กล่าวคือผู้ตอบมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันส่วนใหญ่

ในภาพรวมของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย กล่าวคือผู้ตอบมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันส่วนใหญ่ ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.38)

3.2 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยสามารถแสดงได้ดังนี้

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงานของครู	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ความพึงพอใจในงาน	4.40	0.46	4.43	0.47	-0.594	0.553
ความพึงพอใจในชีวิต	3.87	0.48	3.84	0.53	0.582	0.561
เจตคติต่อวิชาชีพครู	4.53	0.60	4.61	0.49	-1.766	0.078
รวม	4.27	0.37	4.30	0.39	-0.777	0.437

จากตาราง 11 แสดงถึงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านที่ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุ

ความสุขในการทำงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.533	0.511	2.348	0.072
	ภายในกลุ่ม	647	140.860	0.218		
	รวม	650	142.393			

ตาราง 12 (ต่อ)

ความสุขในการทำงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ความพึงพอใจในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	3	0.745	0.248	0.921	0.430
	ภายในกลุ่ม	647	174.518	0.270		
	รวม	650	175.264			
เจตคติต่อวิชาชีพครู	ระหว่างกลุ่ม	3	0.008	0.003	0.009	0.999
	ภายในกลุ่ม	647	176.275	0.272		
	รวม	650	176.283			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.186	0.062	0.420	0.738
	ภายในกลุ่ม	647	95.371	0.147		
	รวม	650	95.557			

จากตาราง 12 แสดงถึงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุ ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านที่ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ เมื่อครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต และเจตคติต่อวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับการศึกษา

ความสุขในการทำงานของครู	ระดับการศึกษา				t	p-value
	ปริญญาตรี		ปริญญาโท			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ความพึงพอใจในงาน	4.43	0.47	4.41	0.47	0.50 5	0.614
ความพึงพอใจในชีวิต	3.86	0.52	3.82	0.52	0.96 5	0.335
เจตคติต่อวิชาชีพครู	4.59	0.52	4.59	0.52	0.12 4	0.901
รวม	4.29	0.38	4.27	0.40	0.69 7	0.486

จากตาราง 13 แสดงถึงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างทั้งโดยรวมและรายด้าน กล่าวคือ ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความสุขในการทำงานของครู	สถานภาพสมรส					
	โสด		สมรส		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ความพึงพอใจในงาน	4.42	0.47	4.42	0.47	-0.139	0.890
ความพึงพอใจในชีวิต	3.84	0.51	3.85	0.53	-0.236	0.814
เจตคติต่อวิชาชีพครู	4.57	0.53	4.61	0.51	-0.776	0.438
รวม	4.28	0.40	4.29	0.38	-0.514	0.607

จากตาราง 14 แสดงถึงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันโดยรวมและรายด้าน กล่าวคือ ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพโสด และครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่สมรสแล้วมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามตำแหน่ง

ความสุขในการทำงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.613	0.871	4.032	0.007*
	ภายในกลุ่ม	647	139.780	0.216		
	รวม	650	142.393			
ความพึงพอใจในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	3	0.970	0.323	1.201	0.309
	ภายในกลุ่ม	647	174.293	0.269		
	รวม	650	175.264			
เจตคติต่อวิชาชีพครู	ระหว่างกลุ่ม	3	1.299	0.433	1.601	0.188
	ภายในกลุ่ม	647	174.984	0.27		
	รวม	650	176.283			
ความสุขในการทำงานของครู	ระหว่างกลุ่ม	3	0.942	0.314	2.147	0.093
	ภายในกลุ่ม	647	94.615	0.146		
	รวม	650	95.557			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงถึงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน เมื่อครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีตำแหน่งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในชีวิต เมื่อครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีตำแหน่งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู เมื่อครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีตำแหน่งแตกต่างกันมีเจตคติต่อวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน และโดย

ภาพรวมพบว่า เมื่อครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีตำแหน่งแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ครูที่มีตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ครูคศ.1 ครูชำนาญการ และครูชำนาญการพิเศษ มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้านความพึงพอใจในงานจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง		ครูผู้ช่วย	ครูคศ.1	ครูชำนาญการ	ครูชำนาญการพิเศษ
	$\bar{X}$	4.35	4.44	4.39	4.58
ครูผู้ช่วย	4.35	-	0.088	0.040	0.228*
ครูคศ.1	4.44	-	-	0.048	0.140*
ครูชำนาญการ	4.39	-	-	-	0.188*
ครูชำนาญการพิเศษ	4.58	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า ครูตำแหน่งครูผู้ช่วย กับ ครูตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูตำแหน่ง ครูคศ.1 กับ ครูตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และครูชำนาญการกับครูชำนาญการพิเศษมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

4.1 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบการวัดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ หรือ องค์ประกอบแฝงในรูปแบบค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร แสดงไว้ดังตาราง 17



ตาราง 17 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูกับความสุขในการทำงานของครู

ตัวแปร	JSAT	ISAT	ATTI	INTEL	ADAPT	ADMIN	CREATE	ENDUR	EMOT	EPHY	ESCH	EPSY	SALA	INCENT	BENE	VARIA	TASKSI	TASKID	AUTONO	BACK	INAD	INFR	INSTU
JSAT	1.000																						
ISAT	.487**	1.000																					
ATTI	.347**	.291**	1.000																				
INTEL	.361**	.303**	.147**	1.000																			
ADAPT	.353**	.326**	.126**	.770**	1.000																		
ADMIN	.383**	.332**	.189**	.838**	.790**	1.000																	
CREATE	.396**	.315**	.176**	.828**	.777**	.894**	1.000																
ENDUR	.314**	.263**	.162**	.759**	.690**	.803**	.804**	1.000															
EMOT	.285**	.325**	.109**	.553**	.684**	.589**	.587**	.508**	1.000														
EPHY	.367**	.336**	.206**	.396**	.374**	.408**	.416**	.404**	.306**	1.000													
ESCH	.417**	.561**	.182**	.297**	.354**	.318**	.315**	.300**	.369**	.445**	1.000												
EPSY	.398**	.428**	.322**	.356**	.361**	.404**	.379**	.336**	.409**	.371**	.484**	1.000											
SALA	.217**	.408**	.047	.191**	.198**	.199**	.160**	.160**	.146**	.262**	.331**	.230**	1.000										

ตาราง 17 (ต่อ)

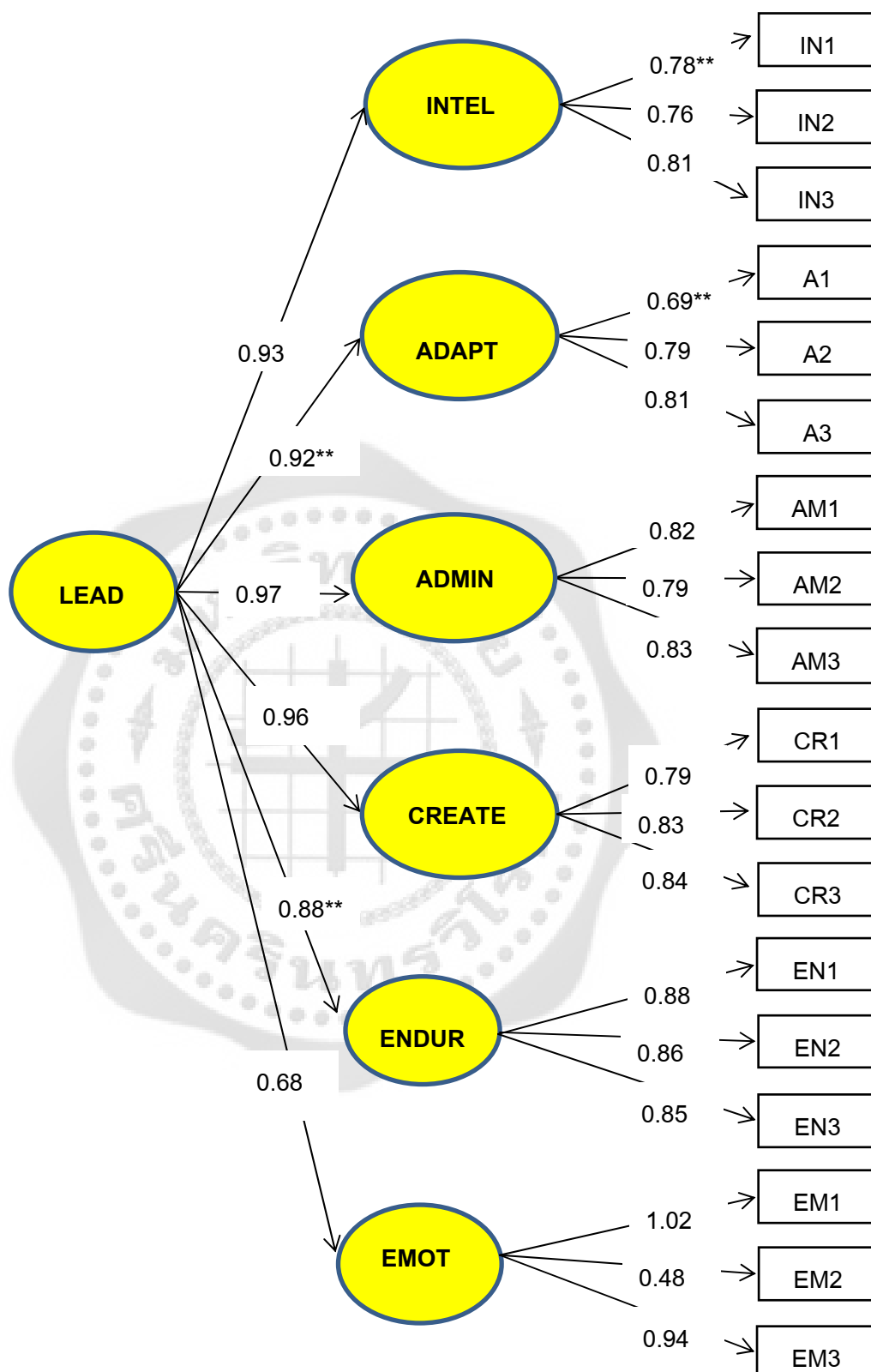
ตัวแปร	JSAT	ISAT	ATTI	INTEL	ADAPT	ADMIN	CREATE	ENDUR	EMOT	EPHY	ESCH	EPSY	SALA	INCENT	BENE	VARIA	TASKSI	TASKID	AUTONO	BACK	INAD	INFR	INSTU
INCENT	.118**	.168**	.055	.077*	.116**	.061	.046	.028	.157**	.200**	.180**	.215**	.391**	1.000									
BENE	.310**	.253**	.177**	.229**	.247**	.235**	.240**	.220**	.219**	.333**	.279**	.246**	.230**	.264**	1.000								
VARIA	.355**	.271**	.258**	.165**	.182**	.252**	.246**	.181**	.137**	.210**	.159**	.231**	.025	.099*	.292**	1.000							
TASKSI	.496**	.355**	.365**	.173**	.179**	.255**	.247**	.180**	.166**	.250**	.252**	.305**	.079*	.096*	.293**	.691**	1.000						
TASKID	.334**	.203**	.065	.183**	.209**	.156**	.197**	.143**	.129**	.245**	.195**	0.055	.092*	.064	.233**	.301**	.303**	1.000					
AUTONO	.238**	.329**	.218**	.340**	.421**	.374**	.383**	.293**	.481**	.228**	.364**	.448**	.186**	.116**	.129**	.115**	.155**	.057	1.000				
BACK	.284**	.209**	.114**	.422**	.416**	.424**	.442**	.439**	.335**	.328**	.228**	.254**	.105**	.139**	.299**	.240**	.231**	.233**	.230**	1.000			
INAD	.323**	.341**	.193**	.611**	.661**	.635**	.645**	.570**	.626**	.381**	.356**	.444**	.194**	.133**	.238**	.209**	.232**	.191**	.544**	.527**	1.000		
INFR	.345**	.327**	.361**	.217**	.215**	.244**	.249**	.208**	.217**	.260**	.270**	.367**	.144**	.151**	.261**	.316**	.308**	.176**	.301**	.254**	.353**	1.000	
INSTU	.368**	.306**	.336**	.157**	.152**	.195**	.174**	.145**	.205**	.227**	.222**	.377**	.139**	.124**	.219**	.282**	.334**	.213**	.262**	.190**	.233**	.474**	1.000

จากตาราง 17 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 23 ตัวแปร พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกแสดงถึงมีความสัมพันธ์กันในทางเดียวกันโดยตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จัดเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงมีความสัมพันธ์กันแสดงถึงว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรสังเกต

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงจำนวน 6 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของครู ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบ่งออกเป็น 6 โมเดลดังนี้

1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความฉลาด (INTEL) ความสามารถในการปรับตัว (ADAPT) ความสามารถในการบริหาร (ADMIN) ความริเริ่มสร้างสรรค์ (CREATE) ความอดทน อุตสาหะ (ENDUR) และความมั่นคงทางอารมณ์ (EMOT) โดยโมเดลการวัดองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แสดงดังภาพประกอบ

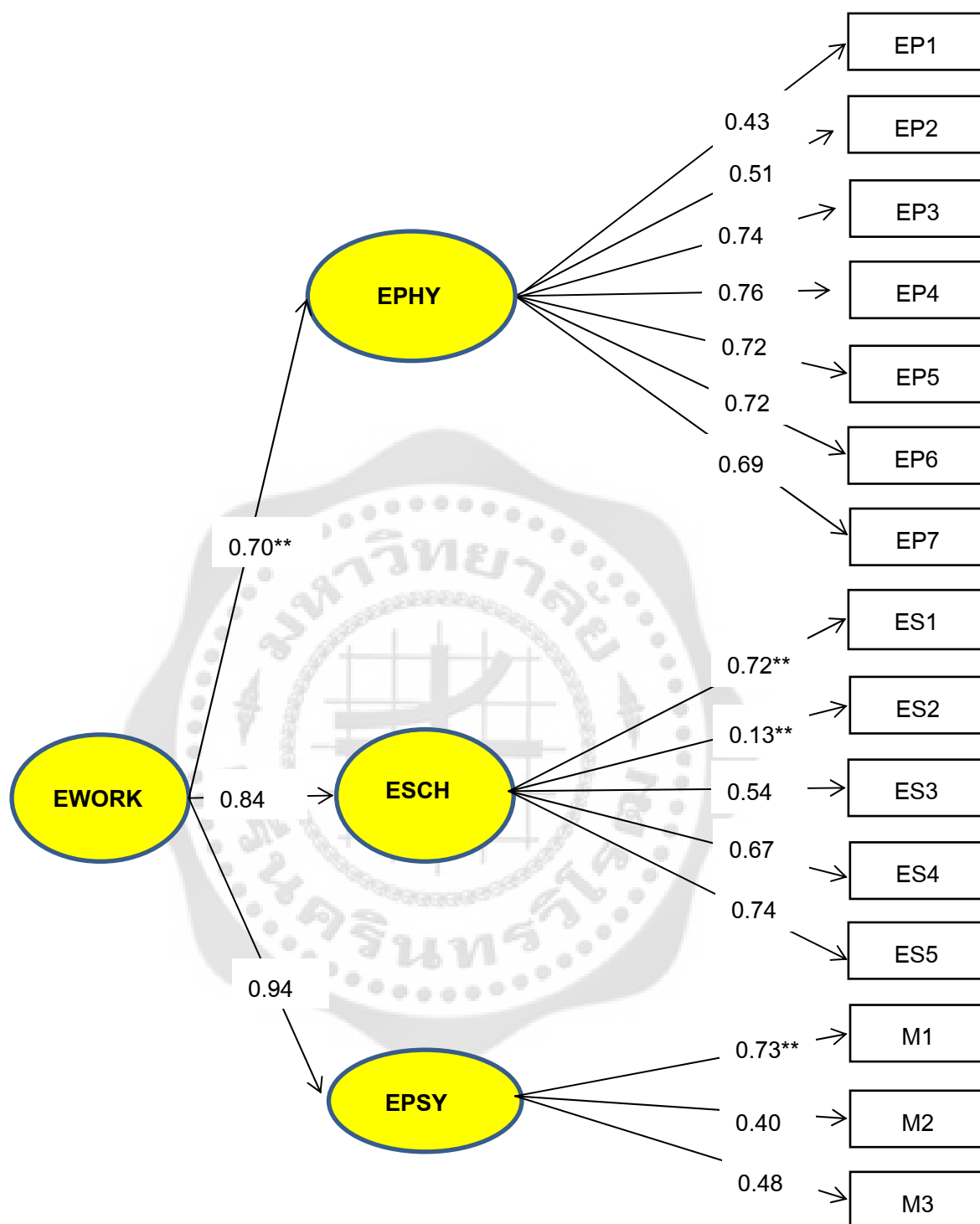


$\chi^2=38.91$, $df=66$, $P\text{-value}=0.997$, $RMSEA=0.000$, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพประกอบ 22 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากภาพประกอบ 22 แสดงถึงความเที่ยงตรงเชิงองค์ประกอบที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) เพื่อแสดงความเที่ยงตรงของปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความฉลาด (INTEL) ความสามารถในการปรับตัว (ADAPT) ความสามารถในการบริหาร (ADMIN) ความริเริ่มสร้างสรรค์ (CREATE) ความอดทน อุตสาหะ (ENDUR) และความมั่นคงทางอารมณ์ (EMOT) ได้ปรับองค์ประกอบจากค่าเฉพาะเหลือของตัวแปร โดยปรับเฉพาะค่าความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2=38.91$, $df=66$, $P\text{-value}=0.997$, $RMSEA=0.000$ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีเหล่านี้กับเกณฑ์ของความกลมกลืนของโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่าองค์ประกอบเชิงยืนยัน(อันดับสอง)ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ (EPHY) สภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงาน (ESCH) และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ (EPSY) โดยโมเดลการวัดองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แสดงดังภาพประกอบ 23

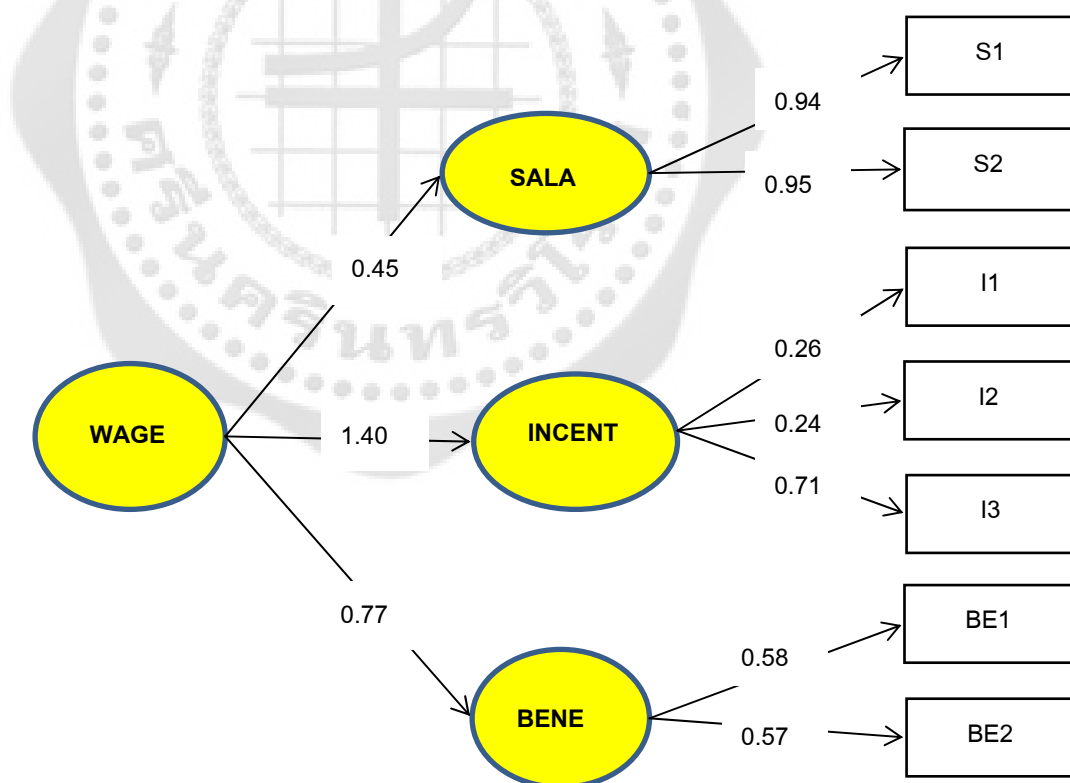


$\chi^2=48.28$, $df=61$, $P\text{-value}=0.881$, $RMSEA=0.000$, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพประกอบ 23 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของปัจจัยด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากภาพประกอบ 23 แสดงถึงความเที่ยงตรงเชิงองค์ประกอบที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) เพื่อแสดงความเที่ยงตรงของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ (EPHY) สภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงาน (ESCH) และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ (EPSY) ได้ปรับองค์ประกอบจากค่าเฉพาะเหลือของตัวแปร โดยปรับเฉพาะค่าความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 48.28$, $df=61$, $P\text{-value}=0.881$, $RMSEA=0.000$ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีเหล่านี้กับเกณฑ์ของความกลมกลืนของโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่าองค์ประกอบเชิงยืนยัน(อันดับสอง)ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือน (SALA) ค่าตอบแทนพิเศษ (INCENT) และสวัสดิการ(BENE) โดย โดยโมเดลการวัดองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านค่าตอบแทนแสดงดังภาพประกอบ 24

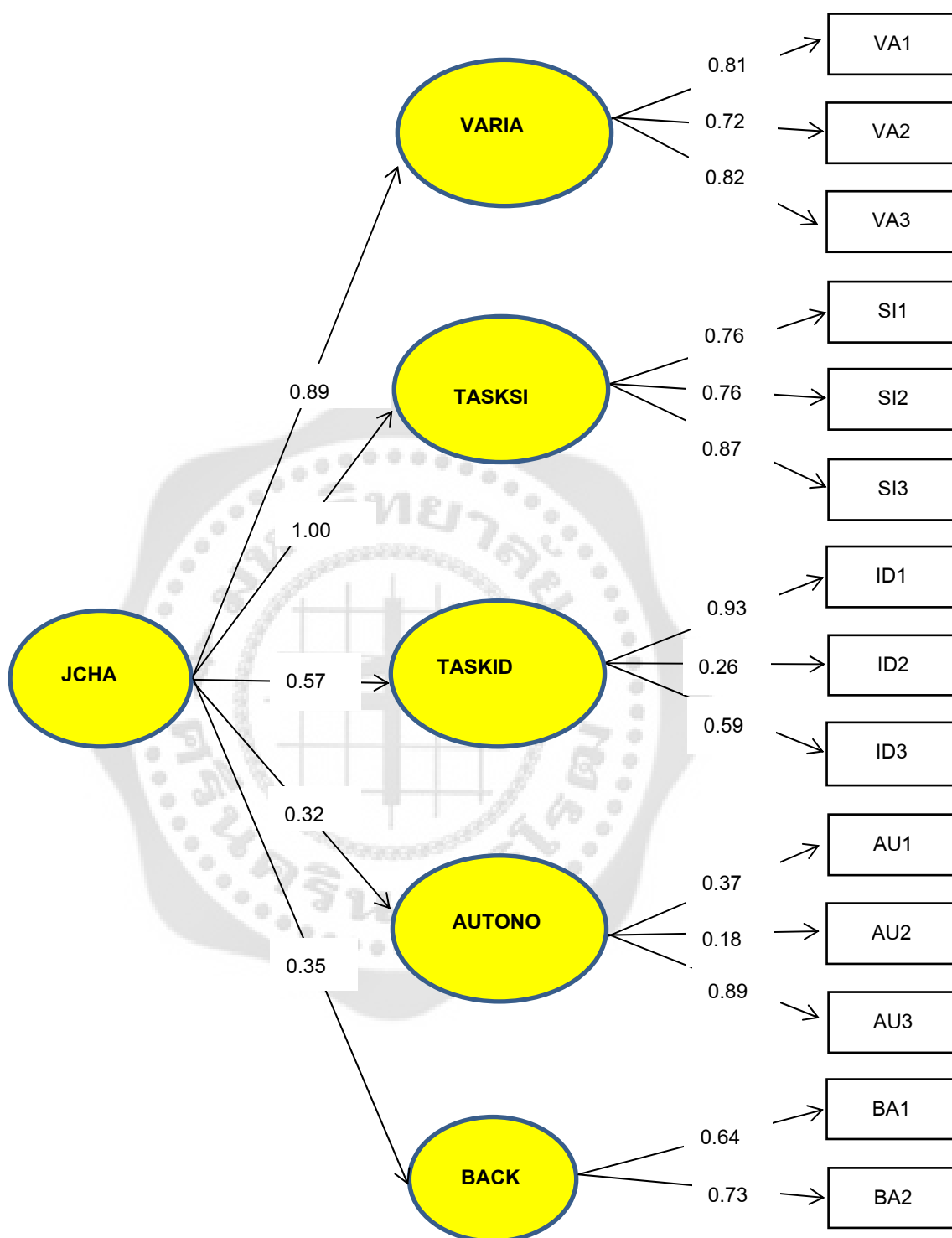


$\chi^2=0.12$, $df=2$, $P\text{-value}=0.9420$, $RMSEA=0.000$, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพประกอบ 24 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของปัจจัยด้านค่าตอบแทน

จากภาพประกอบ 24 แสดงถึงความเที่ยงตรงเชิงองค์ประกอบที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(อันดับสอง) เพื่อแสดงความเที่ยงตรงของปัจจัยด้านค่าตอบแทน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือน (SALA) ค่าตอบแทนพิเศษ (INCENT) และสวัสดิการ (BENE) ได้ปรับองค์ประกอบจากค่าเฉพาะเหลือของตัวแปร โดยปรับเฉพาะค่าความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยัน(อันดับสอง)สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2=0.12$, $df=2$, $P\text{-value}=0.942$, $RMSEA=0.000$ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีเหล่านี้กับเกณฑ์ของความกลมกลืนของโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่าองค์ประกอบเชิงยืนยัน(อันดับสอง)ของปัจจัยด้านค่าตอบแทน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน (VARIA) ความสำคัญของงาน (TASKSI) ความเด่นชัดของงาน (TASKID) ความอิสระของงาน (AUTONO) และผลป้อนกลับของงาน (BACK) โดยโมเดลการวัดองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แสดงดังภาพประกอบ 25

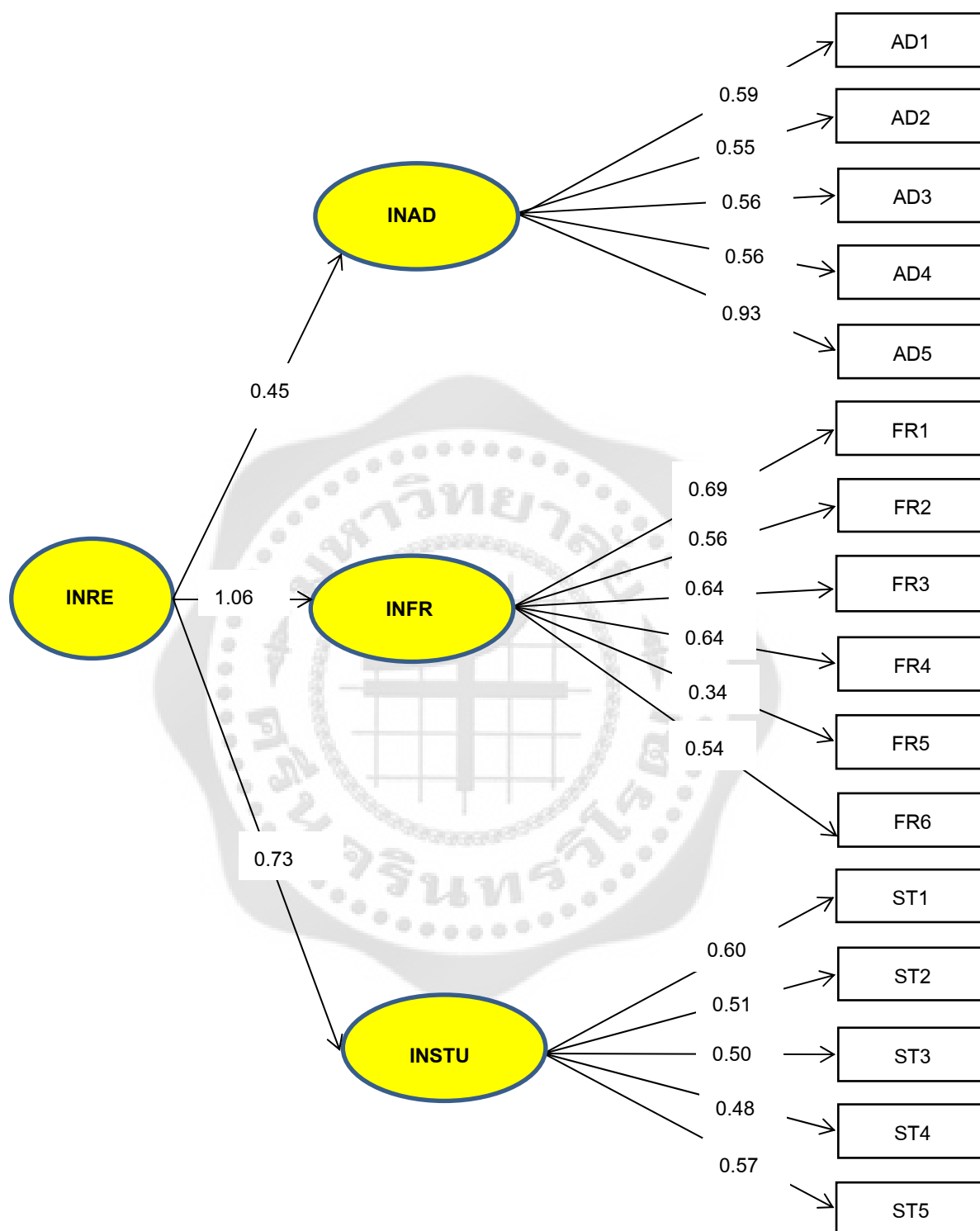


$\chi^2=22.67$, $df=36$, $P\text{-value}=0.95909$, $RMSEA=0.000$, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพประกอบ 25 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของปัจจัยด้าน
คุณลักษณะงาน

จากภาพประกอบ 25 แสดงถึงความเที่ยงตรงเชิงองค์ประกอบที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) เพื่อแสดงความเที่ยงตรงของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน (VARIA) ความสำคัญของงาน (TASKSI) ความเด่นชัดของงาน (TASKID) ความอิสระของงาน (AUTONO) และผลป้อนกลับของงาน (BACK) ได้ปรับองค์ประกอบจากค่าเศษเหลือของตัวแปร โดยปรับเฉพาะค่าความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2=22.67$, $df=36$, $P\text{-value}=0.959$, $RMSEA=0.000$ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีเหล่านี้กับเกณฑ์ของความกลมกลืนของโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่าองค์ประกอบเชิงยืนยัน(อันดับสอง) ของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร (INAD) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู (INFR) และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน (INSTU)) โดยโมเดลการวัดองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล แสดงดังภาพประกอบ 26

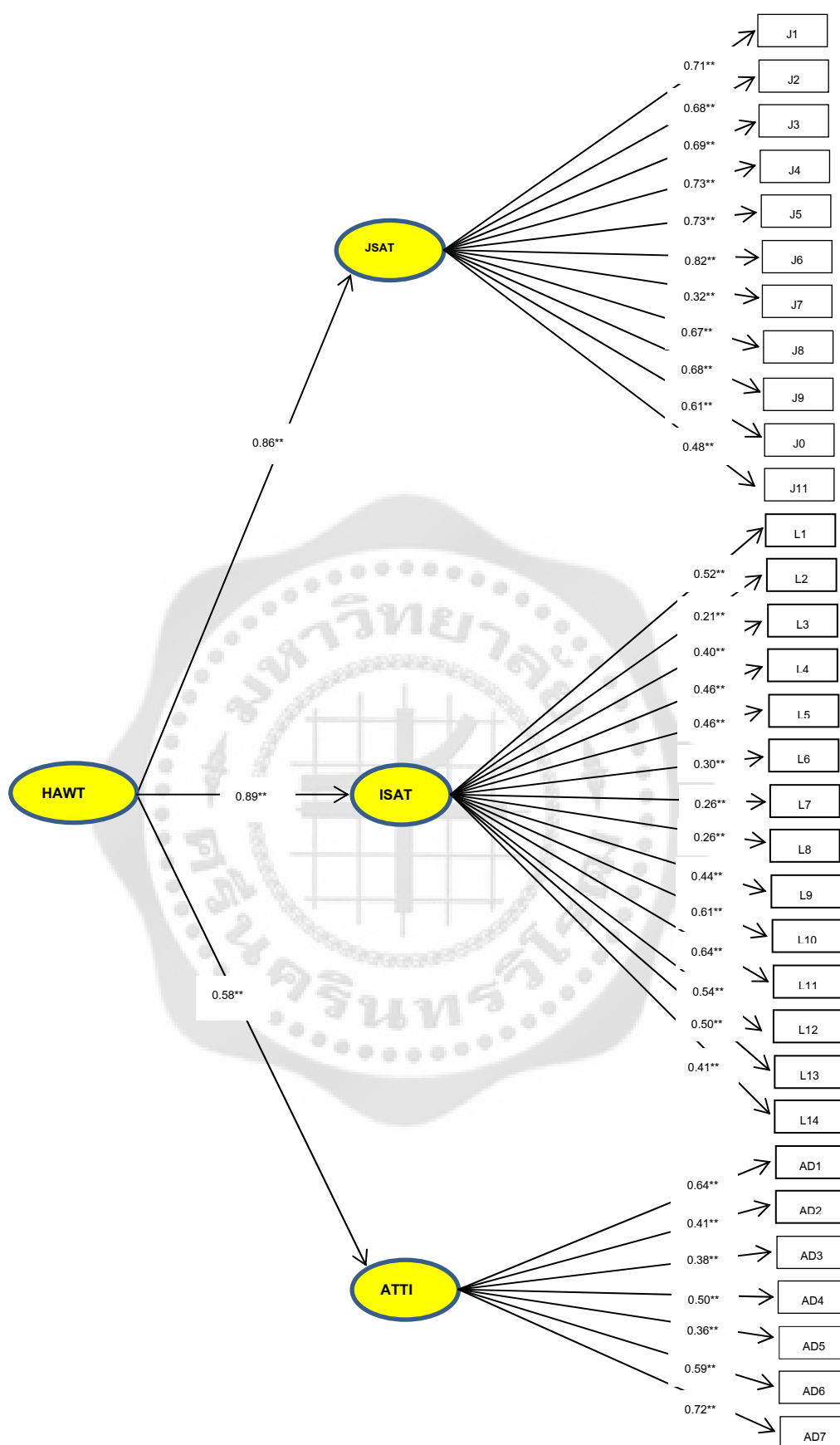


$\chi^2=54.55$, $df=65$, $P\text{-value}=0.819$, $RMSEA=0.000$, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพประกอบ 26 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของปัจจัยด้าน
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

จากภาพประกอบ 26 แสดงถึงความเที่ยงตรงเชิงองค์ประกอบที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน(อันดับสอง) เพื่อแสดงความเที่ยงตรงของปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร (INAD) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู (INFR) และสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน (INSTU) ได้ปรับองค์ประกอบจากค่าเศษเหลือของตัวแปร โดยปรับเฉพาะค่าความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2=54.55$, $df=65$, $P\text{-value}=0.819$, $RMSEA=0.000$ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีเหล่านี้กับเกณฑ์ของความกลมกลืนของโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่าองค์ประกอบเชิงยืนยัน(อันดับสอง)ของปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6) ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของครู ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (JSAT) ความพึงพอใจในชีวิต (ISAT) และเจตคติต่อวิชาชีพครู (ATTI)) โดยโมเดลการวัดองค์ประกอบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของครูแสดงดังภาพประกอบ 27



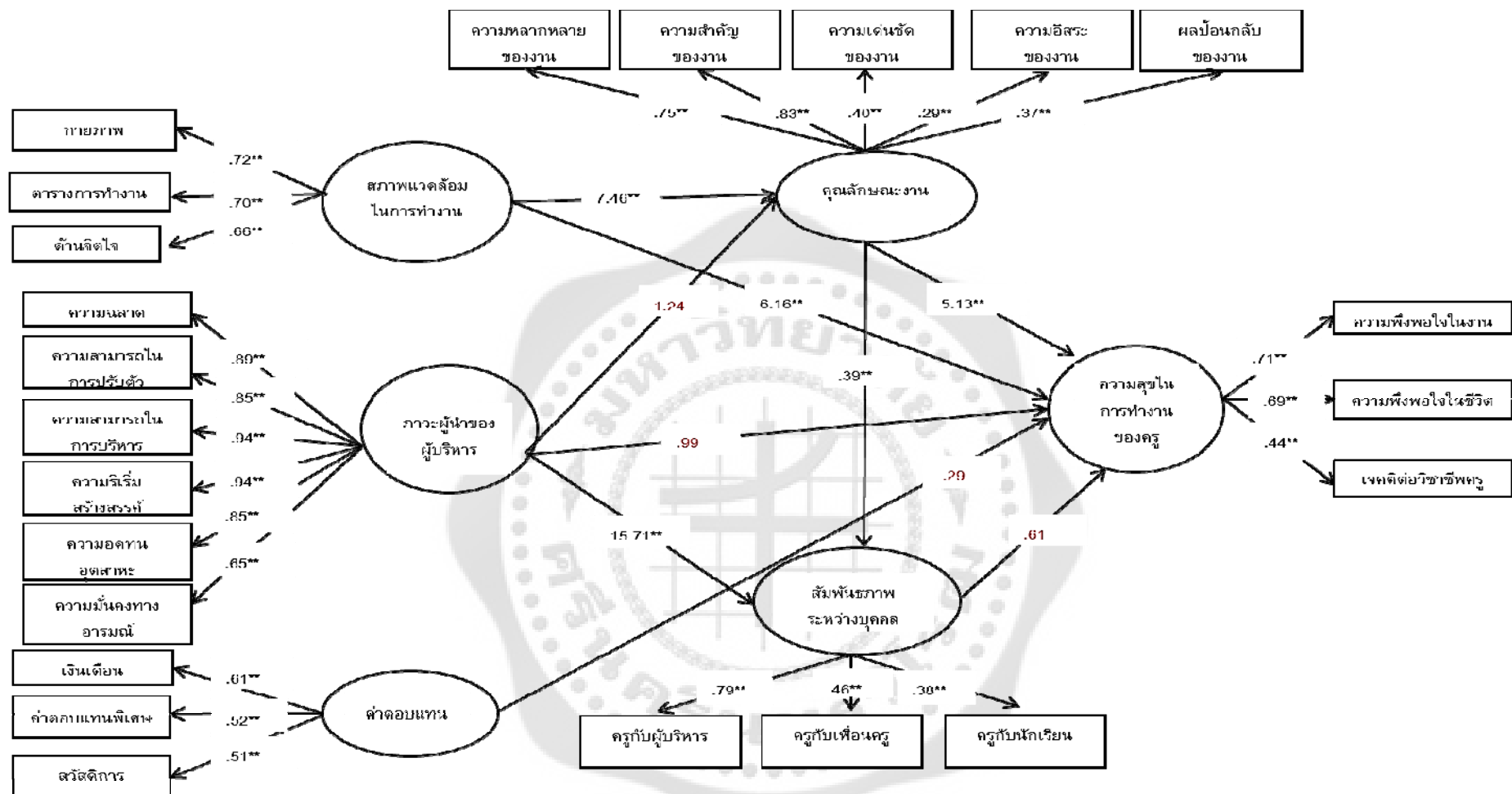
$\chi^2=293.05$, $df=303$, $P\text{-value}=0.64865$, $RMSEA=0.000$, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพประกอบ 27 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) ของปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของครู

จากภาพประกอบ 27 แสดงถึงความเที่ยงตรงเชิงองค์ประกอบที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน(อันดับสอง) เพื่อแสดงความเที่ยงตรงของปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของครู 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (JSAT) ความพึงพอใจในชีวิต (ISAT) และเจตคติต่อวิชาชีพครู (ATTI) ได้ปรับองค์ประกอบจากค่าเศษเหลือของตัวแปร โดยปรับเฉพาะค่าความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2=293.05$, $df=303$, $P\text{-value}=0.64865$, $RMSEA=0.000$ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีเหล่านี้กับเกณฑ์ของความกลมกลืนของโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่าองค์ประกอบเชิงยืนยัน(อันดับสอง)ของปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของครู มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

1) ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ก่อนการพัฒนา) ดังภาพประกอบ 28



χ^2 1820.73, df=218, P-value=0.00000, RMSEA=0.106, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพประกอบ 28 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ก่อนการพัฒนา)

จากภาพประกอบ 28 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ก่อนการพัฒนา พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นองค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) เป็นองค์ประกอบทุกตัวในโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

แต่เมื่อพิจารณาค่าปัจจัยที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมก่อนปรับโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า ปัจจัยทางตรงความสุขในการทำงานของครูกรุงเทพมหานครตามกรอบแนวคิดมีทั้งหมด 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล แต่พบว่ามีเพียง 2 ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

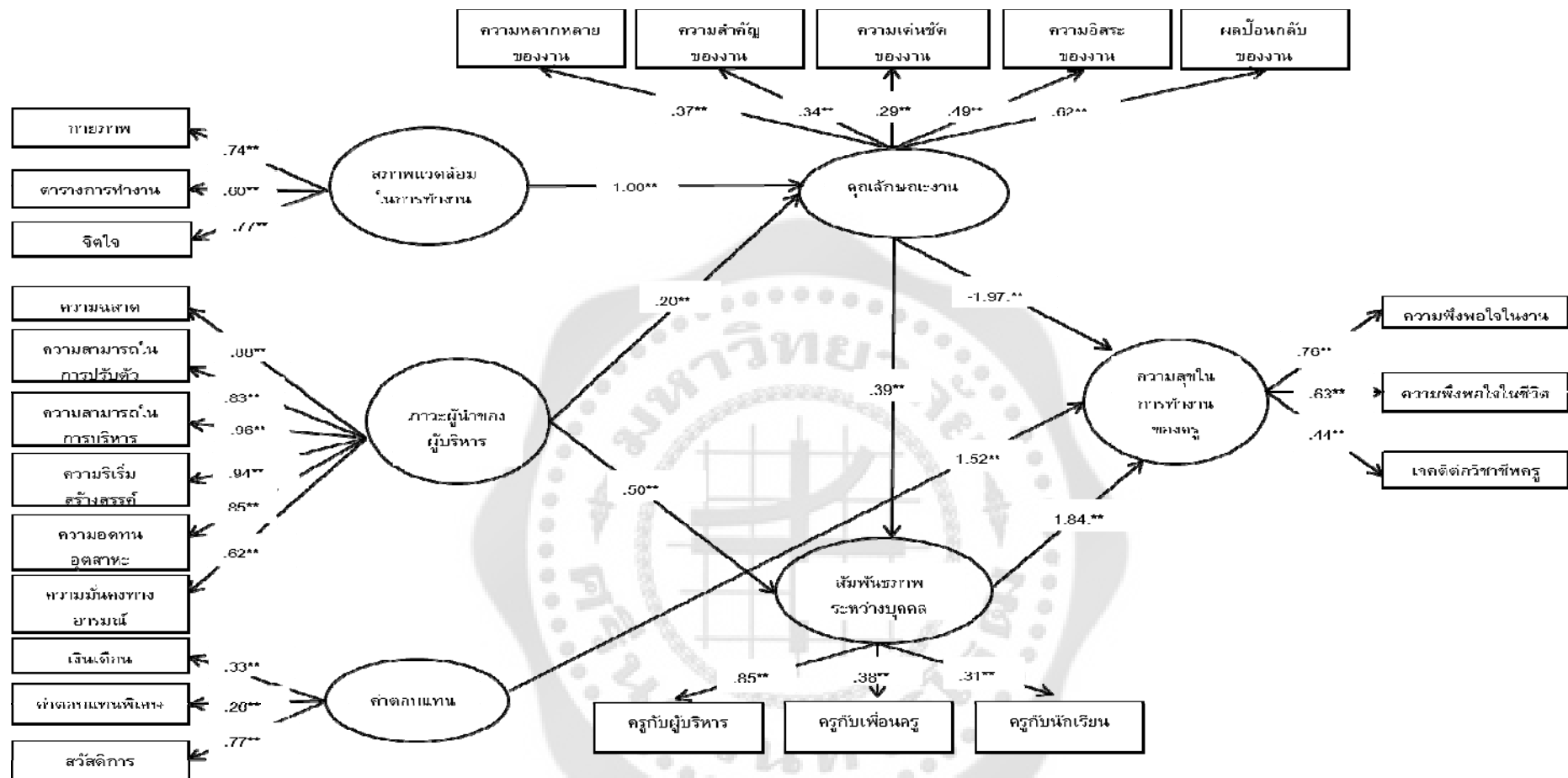
ส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครโดยผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 18 ค่าสถิติใช้วัดความกลมกลืนของของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู (ก่อนการพัฒนา)

ดัชนี	ค่าสถิติ
χ^2	1820.73
df	218
P-value	.000
GFI	.80
AGFI	.75
CFI	.93
SRMR	.11
RMSEA	.11

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่า Chi-Square, P-value, df, GFI, AGFI, CFI, SRMR, RMSEA โดยค่าทั้งหมดอยู่ในต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน แสดงถึงความไม่สอดคล้องกลมกลืนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสามารถสรุปค่าทางสถิติของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครโดยพิจารณาค่าทางสถิติดังต่อไปนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 1820.73 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) มีค่าเท่ากับ .000 ค่าองศาอิสระ(df) มีค่าเท่ากับ 218 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .80 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .75 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ(CFI) มีค่าเท่ากับ .93 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) .011 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .11

2) ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่ทำการพัฒนาโดยปรับเฉพาะค่าความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา หรือเพื่อให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยใช้โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร (หลังการพัฒนา) ดังภาพประกอบ 29



$\chi^2=102.36$, $df=106$, $P\text{-value}=0.58193$, $RMSEA=0.000$, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพประกอบ 29 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (หลังการพัฒนา)

จากภาพประกอบ 29 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (หลังการพัฒนา) ตามโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุถือว่าเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (อันดับสอง) และสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์พบว่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่กำหนดเป็นเส้นที่ส่งผลตามโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกเส้นส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. เส้นปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลไปยังปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีค่าน้ำหนักที่ส่งผล .20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. เส้นปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลไปยังปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีค่าน้ำหนักที่ส่งผล .50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. เส้นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลไปยังปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีค่าน้ำหนักที่ส่งผล 1.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. เส้นปัจจัยด้านค่าตอบแทนส่งผลไปยังปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของครูมีค่าน้ำหนักที่ส่งผล 1.52 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. เส้นปัจจัยด้านคุณลักษณะงานส่งผลไปยังปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีค่าน้ำหนักที่ส่งผล .39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. เส้นปัจจัยด้านคุณลักษณะงานส่งผลไปยังปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของครูมีค่าน้ำหนักที่ส่งผล -1.97 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
7. เส้นปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลส่งผลไปยังปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของครูค่าน้ำหนักที่ส่งผล 1.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (หลังการพัฒนา) ในส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานเรียงตามค่าน้ำหนักมี 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีค่าน้ำหนักที่ส่งผล -1.97 2) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีค่าน้ำหนักที่ส่งผล 1.84 3) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีค่าน้ำหนักที่ส่งผล 1.52

ตาราง 19 ค่าสถิติใช้วัดความกลมกลืนของของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผล
ต่อความสุขในการทำงานของครู (หลังการพัฒนา)

ดัชนี	ค่าสถิติ
χ^2	102.36
df	106
P-value	.58
GFI	.99
AGFI	.96
CFI	1.00
SRMR	.02
RMSEA	.00

จากตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่า Chi-Square, P-value, df, GFI, AGFI, CFI, SRMR, โดยค่าทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน แสดงถึงความสอดคล้องกลมกลืนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสามารถสรุปค่าทางสถิติของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาค่าทางสถิติดังต่อไปนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 102.36 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) มีค่าเท่ากับ .58 ค่าองศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 106 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .96 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) .026 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .00 โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้าน ค่าตอบแทน ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งสามารถอธิบายได้ คิดเป็นร้อยละ 90

3) ค่าสัมประสิทธิ์ของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร แสดงดังตาราง 20



ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์ของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

ตัวแปรผล	คุณลักษณะงาน			สัมพันธภาพระหว่างบุคคล			ความสุขในการทำงานของครู		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ภาวะผู้นำ	.20**	-	.20**	.50**	.08**	.58**	-	.68**	.68**
ของผู้บริหาร	(.07)		(.07)	(.05)	(.03)	(.05)		(.15)	(.15)
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.00**	-	1.00**	-	.38**	.38**	-	-1.26**	-1.26**
	(.10)		(.10)		(.05)	(.05)		(.49)	(.49)
ค่าตอบแทน	-	-	-	-	-	-	1.52**	-	1.52**
							(.44)		(.44)
คุณลักษณะงาน	-	-	-	.39**	-	.39**	-1.97	.70**	-1.27**
				(.06)		(.06)	(.69)	(.22)	(.52)
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	-	-	-	-	-	-	1.84**	-	1.84**
							(.48)		(.48)
R ²		.35			.70			.90	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

DE = ส่งผลทางตรง (Direct Effect) IE = ส่งผลทางอ้อม (Indirect Effect) TE = ส่งผลโดยรวม (Total Effect)

ผู้บริหารส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะงานส่งผลไปยังปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีค่าเท่ากับ .08

3. ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย 2 ปัจจัยโดยเรียงจากลำดับของค่าที่ส่งผลโดยรวมมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลโดยรวมต่อคุณลักษณะงานมีค่าเท่ากับ 1.00 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลโดยรวมต่อคุณลักษณะงานมีค่าเท่ากับ .20

สำหรับตัวแปรแฝงภายในทั้ง 3 ปัจจัยในโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายโดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การทำนายจากค่าอำนาจในการทำนายสูงที่สุด ได้แก่ สัมประสิทธิ์การทำนายของปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีค่าเท่ากับ .90 (คิดเป็นร้อยละ 90) รองลงมา คือ สัมประสิทธิ์การทำนายของปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีค่าเท่ากับ .70 (คิดเป็นร้อยละ 70) และสัมประสิทธิ์การทำนายของปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีค่าเท่ากับ .35 (คิดเป็นร้อยละ 35)

สรุปผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (หลังการพัฒนา) ในส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานเรียงตามค่าน้ำหนักมี 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (-1.97) 2) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (1.84) 3) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (1.52) ในส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครู เรียงตามค่าน้ำหนักมี 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (-1.26) 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (0.70) และ 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (0.68)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูกรุงเทพมหานคร

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
- 3 เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือ การวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากร คือ ครูผู้สอนสังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มเขต ได้แก่ กลุ่มกรุงเทพกลาง กลุ่มกรุงเทพเหนือ กลุ่มกรุงเทพใต้ กลุ่มกรุงเทพตะวันออก และ กลุ่มกรุงเทพใต้ และกลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวน 437 โรงเรียนครูผู้สอนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 13,779 คน (สำนักการศึกษา. 2555:11) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 651 คน ด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

2) เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน คุณลักษณะงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จำนวน 102 ข้อ ในด้านกระบวนการหาคุณภาพเครื่องมือทำโดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในลักษณะความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และนำแบบสอบถามไปปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 50 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทุกข้อ ผลปรากฏว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.82 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (α - Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่าแบบสอบถามแต่ละตอนมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .802 ถึง .925

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ทำการติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงผู้อำนวยการสำนักการศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ติดต่อสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครแล้วเข้าไปยื่นหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร และประสานเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องในการประสานงานในการเก็บข้อมูลวิจัยและทำการนัดหมาย วัน เวลาเพื่อรับหนังสืออนุญาตให้การเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเจ้าหน้าที่จากสำนักการศึกษาผู้ประสานงาน

3) จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอและทำการเตรียมแบบสอบถามให้เรียบร้อยเพื่อสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

4) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งผ่านจากสำนักการศึกษาและสำนักงานเขตต่างๆและรับแบบสอบถามคืนตามวัน เวลาที่กำหนด โดยทำการแจกแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 690 ชุด ได้กลับมา จำนวน 651 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.34

5) รับแบบสอบถามทั้งหมดคืนหลังจากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมด โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลทั้งหมด 3 เดือนตั้งแต่เริ่มยื่นหนังสือขอความอนุเคราะห์ต่อผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2557 – กันยายน 2557

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยายและสถิติทดสอบในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง สถิติทดสอบ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ t-test และ F-test และทำการวิเคราะห์เพื่อตอบงานวิจัยตามสมมติฐานการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบมีตัวแปรแฝง เพื่อการตรวจสอบความตรงของเชิงทฤษฎีกับเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือโมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อตรวจสอบความตรงของโครงสร้างเชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสามารถสรุปผลงานวิจัยได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.06 ถึง 4.82 โดยภาพรวมความสุขในการทำงานของครูอยู่ในมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.383) แสดงถึงความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย ในองค์ประกอบด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.521) รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.468) และองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในชีวิตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.519) ตามลำดับ

จากการศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ที่เพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน จำแนกตามอายุ ในภาพรวม พบว่า ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานของครูไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การศึกษาแตกต่างกันความสุขในการทำงานไม่แตกต่างในทุกด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันความสุขในการทำงานไม่แตกต่างในทุกด้าน จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในงาน ครูผู้ช่วยกับครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ครูศศ.1กับครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และครูวิทยฐานะชำนาญการกับครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในการวัดองค์ประกอบจากโมเดลการวัดของตัวแปรสังเกตในแต่ละตัวแปรแฝงของโมเดลถือเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงเกิดจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(อันดับสอง)พบว่าทุกโมเดลการวัดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกโมเดลการวัด

2. ปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วย 3 ปัจจัย โดยเรียงจากลำดับของค่าที่ส่งผลโดยรวมมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพส่วนบุคคลมีค่าที่ส่งผลโดยรวมต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีค่าเท่ากับ 1.87 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลโดยรวมต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีค่าเท่ากับ 1.52 และปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ส่งผลโดยรวมต่อความสุขในการทำงานของครูมีค่าเท่ากับ -1.27 ในด้านปัจจัยที่ส่งทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วยปัจจัย 3 โดยเรียงจากลำดับของค่าที่ส่งผลทางตรงมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีค่าเท่ากับ -1.97 รองลงมา คือ ปัจจัยด้าน

สัมพันธภาพส่วนบุคคลมีค่าที่ส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าเท่ากับ 1.87 และปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีค่าเท่ากับ 1.52 ในด้านปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วย 3 ปัจจัย โดยเรียงจากลำดับของค่าที่ส่งผลทางอ้อมมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลอ้อมผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะงานผ่านปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ส่งผลทางอ้อมไปยังความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีค่าที่ส่งผลเท่ากับ -1.26 รองลงมาคือปัจจัยด้านคุณลักษณะงานส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ส่งผลทางอ้อมไปยังความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีค่าเท่ากับ .70 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีค่าที่ส่งผลทางอ้อมไปยังความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีค่าเท่ากับ .68

3. สรุปค่าความกลมกลืนทางสถิติของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 102.36 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) มีค่าเท่ากับ .58 ค่าองศาอิสระ(df) มีค่าเท่ากับ 106 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .96 ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) .026 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .00 ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีพบว่า โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ทำการพัฒนา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยทั้งหมด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งส่งผล คิดเป็นร้อยละ 90

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังจากการพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานการวิจัยโดยมีหัวข้อดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลทางตรงไปยังความสุขในการทำงานของครู และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะงานไปยังความสุขในการทำงานของครู

ผลการวิจัยไม่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลทางตรงไปยังความสุขในการทำงานของครูแต่ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะงานไปยังความสุขในการทำงานของครู เพราะ

ในบริบทในการปฏิบัติงานเมื่อมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ และเหมาะสมต่อการใช้งาน มีความสะอาด มีการจัดสิ่งของเป็นระเบียบเรียบร้อย มีตารางการทำงานที่สามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ มีสภาพแวดล้อมการทำงานในทางทำงานด้านจิตใจที่ดีเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้รู้สึกความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่สร้างความเบื่อหน่าย และความอ่อนล้า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานดังกล่าวจะไม่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานทันทีแต่ความสุขในการทำงานของครูเกิดจากการได้เริ่มปฏิบัติงานตามคุณลักษณะงาน และหากไม่ได้เริ่มปฏิบัติงานความสุขในการทำงานจะไม่เกิดทางตรง แต่ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลทางตรงต่อคุณลักษณะงานสอดคล้องกับงานวิจัยของภิญโญ มนุสสิปป (2551:146 -151) ปัจจัยด้านบริบทองค์การจะส่งผลปัจจัยด้านบริบทขององค์การส่งผลต่อคุณลักษณะงานด้วยค่าที่ส่งผล .64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงไปยังความสุขในการทำงาน และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน และปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไปยังความสุขในการทำงานของครู

ผลการวิจัยไม่พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงไปยังความสุขในการทำงานของครูแต่ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะงานไปยังความสุขในการทำงานของครู เพราะ ในบริบทในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารอื่น ประกอบด้วย ความฉลาด ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการบริหาร ความริเริ่มสร้างสรรค์ ความอดทน อุทิศความมั่นคงทางอารมณ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารดังกล่าวจะไม่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานทันที แต่จะเกิดความสุขในการทำงานก็ต่อเมื่อครูผู้สอนได้เริ่มสัมพันธภาพร่วมกันกับผู้บริหาร หรือปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้บริหารที่ออกแบบงานให้มีคุณลักษณะงานแบบใด และหากไม่ได้เริ่มปฏิบัติงานความสุขในการทำงานจะไม่เกิดขึ้นทางตรงจากภาวะผู้นำของผู้บริหาร แต่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารจะส่งผลทางตรงต่อคุณลักษณะงานสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสนันท์ หัตถศักดิ์ ;นงลักษณ์ วิรัชชัย และสำเนาวิ ขจรศิลป์ (2552:105) พบว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพส่งผลต่อคุณลักษณะงานหลักโดยส่งผลเป็นปริมาณ .56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 พนิดา ผกาภิรินทร์ (2544:84-85) พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านงาน นโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา โดยทั้งสองตัวแปรเป็นปัจจัยที่ร่วมทำนายสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครู

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครู ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมากและส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูเพราะเป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นค่าตอบแทนจึงเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนเองได้ทำ ทำให้รู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งจะ

ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน หากองค์กรที่มีสวัสดิการที่ดี มีค่าตอบแทนสูง ครูผู้สอนจะมีความพึงพอใจในการทำงาน แม้จะต้องทำงานที่หนัก เพราะเล็งเห็นถึงความคุ้มค่าที่จะทำงานให้กับองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ ภูพานิช (2551: 60-61) พบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนเป็นองค์ประกอบที่ดัชนีความสุขในการทำงานเช่นเดียวกับงานวิจัยของสพลกิตต์ สังข์ทิพย์ (2553:88) พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โดยมีค่าที่ส่งผล .192 ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครู และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ผลงานวิจัยพบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะงานส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครู และส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพราะ คุณลักษณะของงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยตรง เพราะเมื่อบุคลากรสามารถทำงานที่มีหลากหลาย มีความอิสระในงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงานเอง สามารถควบคุมขั้นตอนการทำงานของตนเองได้ ทราบถึงกระบวนการทำงานทั้งหมดของการทำงาน ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในงาน และพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานในส่วนที่ตนได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เพราะเล็งเห็นว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของซุมสุข สุขหิ้น (2552: 121) พบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง($r=.351$)และส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ รัชนิวรรณ ช่างทำร่อง (2550:92) พบว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขของภาคเอกชนในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคลส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครู

ผลงานวิจัยพบว่าปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคลส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูเพราะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากเพราะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษา ปราศจากความขัดแย้ง เพื่อนร่วมงานที่ดี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน สามารถไว้วางใจที่จะปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีผู้บริหารที่เข้าใจ มีความเป็นกันเอง มีลูกศิษย์ที่เคารพนับถือในตัวท่าน เป็นการจูงใจให้บุคคลอยากไปทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของซุมสุข สุขหิ้น (2552: 119) พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 วันวิสา วงสาสน์ (2555:47) พบว่า สัมพันธภาพกับผู้อื่นในลักษณะพึ่งตนเองส่งผลทางบวกกับความสุขเชิงอัตวิสัยมีค่าน้ำหนักที่ .48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สพลกิตต์ สังข์ทิพย์ (2553: 88) จากโมเดลเชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ชั้นพื้นฐานที่สอนในมัธยมศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับนักเรียนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโดยมีค่าที่ส่งผล .439 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่าโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยทั้งหมด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่ส่งผลคิดเป็นร้อยละ 90 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากปัจจัยจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของปัจจัยที่ส่งผลกับความสุขในการทำงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยหลายฉบับได้แก่ สพลกิตต์ สังข์ทิพย์. (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ การรับรู้คุณค่าในตัวเอง การใช้ชีวิตแบบพอเพียง ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับนักเรียน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานเช่นเดียวกับวันวิสา วงสาสน์. (2555) ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขเชิงอัตวิสัยของครูในเขตเมืองพัทยา พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขเชิงอัตวิสัยของครูทั้งทางตรงและทางอ้อมสรุปได้ว่าเกิดขึ้นจาก 3 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้อื่นในลักษณะพึ่งตนเอง การสะท้อนคิดด้วยตนเอง และการครุ่นคิดในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถทำนายความสุขของครูได้ร้อยละ 43

2. จากการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครรายช้อมีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.06 ถึง 4.82 โดยภาพรวมความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.29 เมื่อเรียงลำดับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร องค์ประกอบด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.59 รองลงมาคือองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.42 และ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 3.85 ตามลำดับ

2.1 องค์ประกอบด้านเจตคติต่อวิชาชีพ ครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นว่าครูเป็นวิชาชีพสำคัญที่ขัดเกลานักเรียนให้เป็นคนดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และรองลงมาคือ ท่านคิดว่าครูเป็นวิชาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอภิปรายได้ว่าเจตคติต่อวิชาชีพครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากต่อความสุขในการทำงานมากเพราะเจตคติต่อวิชาชีพครูเป็นความรู้สึก ความเชื่อที่มีต่อวิชาชีพครู อันเกิดมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ ซึ่งครอบคลุมถึงองค์ประกอบของเจตคติต่อ

วิชาชีพครู ด้านความคิด ความรู้สึกและ แนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมจะส่งผลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงานของครูผู้สอน เพราะลักษณะงานของครูเป็นวิชาชีพเฉพาะดั่งบทบาทที่ทางครุสภา กำหนดไว้ดังนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงาน ผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุก สถานการณ์ (ข้อบังคับครุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ 2548: 43-44) เพราะฉะนั้นหากครูไม่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูแล้วนั้นย่อมจะทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน เกิด ความเบื่อหน่ายเพราะขัดกับเจตคติส่วนบุคคลสอดคล้องกับสุวสา ยอดกมล (2551:43) ที่ได้อธิบาย ว่าเจตคติต่อวิชาชีพครูเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับผู้ที่เป็นครุมืออาชีพที่แท้จริงจะต้องมีเจตคติที่ดีต่อ ความเป็นครู คือ รักการสอน ไม่ฝืนความรู้สึกกับการสอน เพราะไม่มีความคิดขัดแย้งกับวิชาชีพ เพราะหากมีความคิดขัดแย้งกับอาชีพ จะทำให้การสอนไม่มีการพัฒนา ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาจนสอดคล้องกับวิจัย ธรรมนันทิกา แจ่มสว่าง (2554: 126). ศึกษาจิตวิญญาณของความเป็น ครูซึ่งความสุขใจเป็นสาเหตุของ การคงอยู่ของสภาวะทางจิตและพฤติกรรมการเป็นครูเช่นเดียวกับ งานวิจัยของธัญลักษณ์ รุจิภักดิ์ และเอมมา อาสนจินดา (2557: 247-248) ที่ศึกษาถึงการรับรู้ และเจต คติต่อแนวทางการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมวิชาชีพครู พบว่าในด้านเจตคติต่อการปฏิบัติตามแนวทางจริยธรรมวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ที่มีจริยธรรมกล่าวคือเมื่อบุคคลมีเจตคติต่อจรรยาบรรณวิชาชีพครูย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการ ทำงานที่ดีและมีความสุขใน การทำงาน

เจตคติต่อวิชาชีพครูจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสุขในการทำงานของครูจึงควร พัฒนาเจตคติต่อวิชาชีพครูเพื่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการทำงานในวิชาชีพครูซึ่งจะทำให้ครูมี ความสุขในการทำงานสูงขึ้นโดย ชาญชัย อาจินสมอาจาร (2558: 74) ได้อธิบายถึงแนวทางการ ปรับเปลี่ยนเจตคติจากเจตคติเก่ามาเป็นเจตคติใหม่ ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ 1) การสื่อสารที่ จูงใจด้วยการจูงใจ โน้มน้าวใจด้วยข้อเท็จจริง ข้อมูลที่เป็นเหตุผล น่าเชื่อถือ เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ที่ตั้งใจจะใช้เรื่องวินัยในโรงเรียนที่จะใช้การสื่อสารด้วยการกระทำและการจูงใจ 2) การปลูกใจทาง อารมณ์ เป็นความพยายามบางอย่างในการเปลี่ยนแปลงเจตคติด้วยการนำเสนอผลลัพธ์ในแง่ลบ หรือ ความล้มเหลวในการทำงาน 3) การใช้เหตุผลต่อเจตคติ รวมถึง ยนต์ ชุมจิต (2558: 200-202) ได้อธิบายถึงแนวทางในการสร้างค่านิยมและเจตคติที่ดีในวิชาชีพครู ดังนี้ 1) การสร้างความ ตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพครู โดยสิ่งที่ควรสร้างตระหนักในคุณค่าของความเป็นครูมีหลาย ประการ เช่น การมีเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพครู เป้าหมายของวิชาชีพครูนั้นคือการยกระดับ

วิญญาณของศิษย์ ความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพที่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน สถานภาพทางวิชาชีพที่เป็นอาชีพที่มีเกียรติเป็นอาชีพชั้นสูงเทียบเท่าวิชาชีพอื่นๆ หากผู้ประกอบการวิชาชีพครูได้ตระหนักถึงคุณค่าย่อมจะทำให้ครูเกิดความรักความศรัทธาต่อวิชาชีพย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงานของตน 2) การอาศัยปัจจัยอื่นๆ การสร้างความรักความศรัทธาต่อวิชาชีพจะต้องอาศัยองค์ประกอบอีกหลายด้าน ดังนี้ การประพฤติเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา การประชาสัมพันธ์เพื่อโน้มนำให้ครูปฏิบัติตามค่านิยมที่ดี การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างเจตคติ ค่านิยมที่ดี การทบทวนค่านิยมที่ดี การประกาศเกียรติคุณ ยกย่องครู อาจารย์ ตลอดจนส่งเสริมสวัสดิการครู การสอบบรรจุครูใหม่ควรสอบเรื่องคุณธรรม เจตคติที่ดี การวิจัยเพื่อปรับปรุงและแก้ปัญหาด้านจริยธรรมของครู จัดหาเอกสารเพื่อส่งเสริมความรู้ คุณธรรมต่างๆ สถาบันวิชาชีพเร่งพัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้า และรัฐบาลต้องกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาครูอย่างจริงจัง

2.2 องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน ครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นว่างานวิชาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68, รองลงมา คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเหมาะสมกับตัวเองอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถสรุปและอภิปรายได้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงานเพราะความพึงพอใจในการทำงานความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อปัจจัยแวดล้อมของการทำงาน เป็นผลรวมของประสบการณ์ในการทำงานซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามความคาดหวังส่วนบุคคล หรือความต้องการจากวิชาชีพที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554:102-103) ได้อธิบายเกี่ยวกับ ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานดังนี้ 1) การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลา การมาทำงานสาย และขาดความรับผิดชอบต่องาน 3) ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เมื่องานมีความสำเร็จมีความพึงพอใจกับสภาพการทำงานย่อมทำให้ความสุขในการทำงานของครูเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ มนัสนันท์ หัตถศักดิ์, นงลักษณ์ วิรัชชัย, และสำเนา ขจรศิลป์ (2552: 108) พบว่าความพึงพอใจใน การทำงานของครูเป็นการประเมินจากลักษณะการทำงาน บทบาท หน้าที่ที่ตัวครูได้รับมอบหมายซึ่งเป็นสิ่งที่น่าสนใจหากครูพึงพอใจจะทำให้เกิดความสุขในการทำงานและจะทำให้ครูมีการทำงานในโรงเรียนเป็นระยะเวลานาน รวมถึง ปรีชาพล เสรีวิริยะกุล และ ชีระพร อูรรณโณ (2555: 33-34) ศึกษาการทำนายผลการปฏิบัติงานโดยความสุขเชิงอัตวิสัยและความพึงพอใจในงาน พบว่า ความสุขเชิงอัตวิสัยมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และความสุขเชิงอัตวิสัยและความพึงพอใจในงานสามารถร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 สอดคล้องกับ ทิพย์สุนันธ์ จงรักษ์, กล้าหาญ ณ น่าน และเนตรพัฒนา ยาวิธราช (2557: 202) ที่อธิบายว่าความ

พึงพอใจจะมีผลกระทบมากต่อการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานของบุคคล หากบุคคลมีระดับความพึงพอใจต่ำ อาจเกิดความคับข้องใจที่เขาไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดี

ความพึงพอใจในงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสุขในการทำงานของครูจึงควรเสริมสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นซึ่งจะทำให้ความสุขในการทำงานของครูมีสูงขึ้นด้วยส่งเสริมปัจจัยต่างๆที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานโดย พิบูล์ ทีปะปาล (2550: 65-66) สรุปถึงปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในงาน ดังนี้ 1) งานที่ทำทาสติปัญญา 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุน 3) เพื่อนร่วมงานที่ดี 4) การให้รางวัลผลตอบแทนที่ยุติธรรมสอดคล้องกับสิริอร วิชชาวุธ. (2553: 266-267) อธิบายเกี่ยวกับถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานดังนี้ 1). ลักษณะงาน งานมีลักษณะหลายอย่างที่จะทำให้คนงานพอใจหรือไม่พอใจ สิ่งที่สำคัญคือ งานหนึ่งๆ ควรเหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของบุคคล 2) โอกาสในความก้าวหน้า 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ ความสะอาด และมีระเบียบของสถานที่ ความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน 4) ลักษณะงานในตัวเอง ได้แก่ ปริมาณของงานที่จะต้องทำ สิ่งที่ถูกเรียกร้องให้ทำประจำวัน การกระจายงาน การเตรียมพร้อมในการฝึกอบรมและความสามารถ แผนงาน โอกาสในการเรียนรู้ทักษะในงาน ความภาคภูมิใจ ความสำเร็จของงาน 5) การบริหารการจัดการ ความยุติธรรมในการบริหารจัดการ ความสนใจในพนักงาน ความจริงใจและรักษาสัญญา การให้กำลังใจ 6) สภาพทางสังคมของงาน ได้แก่ เพื่อนที่ถูกคอกันทั้งในและนอกเวลางาน การยอมรับทางสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทีมงานที่ดี 7)ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ สัญญาการว่าจ้าง ความมั่นคงขององค์กร การมีงานต่อเนื่อง ความรู้สึกพอเพียงของพนักงาน 8) ค่าจ้างและผลตอบแทน 9) การสื่อสารภายในองค์กร 10) การดูแลบังคับบัญชา กล่าวคือ การคำนึงถึงลูกน้องและความเสมอภาค ความเอื้อเฟื้อ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง 11) ผลประโยชน์ ค่าชดเชยในกรณีฉุกเฉิน การรักษาพยาบาล การพักร้อน การลางาน

2.3 องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในชีวิต ครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นว่าการครอบครัวยุคใหม่ในการประกอบวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71, รองลงมา คือ ท่านพอใจที่มีโอกาสใช้ความรู้ที่เกิดจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถสรุปและอภิปรายได้ว่าความพึงพอใจในชีวิตเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงานเพราะความพึงพอใจในชีวิตเป็น ความรู้สึกที่มีต่อการดำรงชีวิตเป็นผลรวมของประสบการณ์ที่เกิดจากการตอบสนองความคาดหวังส่วนบุคคลต่อการดำรงชีวิตจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของครูสอดคล้องกับ บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540: 196-198) ที่อธิบายว่า เมื่อครูมีความพึงพอใจในชีวิตและความยอมทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มีจิตวิญญาณในความเป็นครู โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงานสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ มุสิกเกิด (2548: 109-117) พบว่าความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านวัฒนธรรมในการทำงานประกอบด้วย ค่านิยมใน

การทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และได้อธิบายเพิ่มเติมว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในชีวิตจะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือเรื่องความสำเร็จในชีวิตซึ่งสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการในขั้นนี้มาจากการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นหากบุคคลต้องการประสบความสำเร็จจะส่งผลให้บุคคลมีความเพียรในการทำงาน อุทิศตนและเวลาให้กับงานและให้ความสำคัญกับเป้าหมายของงานเป็นหลักเมื่อเกิดความสำเร็จย่อมจะมีความสุขในการทำงานของตน

ความพึงพอใจในชีวิตจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของความสุขในการทำงานของครูจึงควรเสริมสร้างความพึงพอใจในชีวิตให้เกิดขึ้นซึ่งจะทำให้ความสุขในการทำงานของครูมีสูงขึ้นด้วยส่งเสริมปัจจัยต่างๆที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555: 13-22) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิตในการพัฒนาของคนไทยว่ามีองค์ประกอบดังนี้ 1) ชีวิตครอบครัว 2) ด้านสุขภาพ 3) ด้านที่อยู่อาศัย 4) ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน 5) ด้านสังคม 6) การทำงาน 7) ด้านการศึกษา ซึ่งหากเราทำการส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตในด้านต่างๆย่อมจะทำให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้นเพราะชีวิตในการทำงานสอดคล้องกับชีวิตส่วนบุคคลในด้านต่างๆได้แก่ 1) ชีวิตครอบครัว จัดสวัสดิการต่างๆให้กับครอบครัว เช่น ทุนสนับสนุนค่าเลี้ยงดูบุตร ค่ารักษาพยาบาลให้กับบิดา มารดา 2) ด้านสุขภาพ จัดสวัสดิการ หรือโครงการเพื่อส่งเสริมสุขภาพให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล จัดโครงการรักษาสุขภาพภายในหน่วยงาน 3) ด้านที่อยู่อาศัย จัดหาสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้กับผู้ปฏิบัติงาน เช่น จัดสวัสดิการบ้านพักครู หรือสวัสดิการ รถรับส่งตามเส้นทางเดินทางเพื่อสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน 4) ด้านสังคม จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดี เช่น จัดกีฬาภายในหน่วยงาน จัดกิจกรรมการแสดงความยินดีหรือแสดงความเสียใจเนื่องในโอกาสต่างๆของบุคลากร 6) การทำงาน จัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานในด้านต่างๆ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการทำงาน การประเมินผลงานด้วยความเป็นธรรม การจัดค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นต้น 7) ด้านการศึกษา จัดสวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดอบรม สัมมนาเพื่อพูนความรู้ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.4 จากการศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันในทุกด้านสามารถอธิบายได้ว่าเพศชายและเพศหญิงจะมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันเพราะว่ามีลักษณะการทำงานที่ไม่แตกต่างกันกล่าวคือทำหน้าที่การจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน มีการปฏิบัติตามนโยบายของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครที่เหมือนกัน มีระยะเวลาหยุดในช่วงปิดภาคเรียน และทางกรุงเทพมหานครยังมีทุนการศึกษา การจัดฝึกอบรม แสวงหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน เช่น การอบรมเพื่อขอเลื่อน วิทยฐานะที่สูงขึ้นโดยไม่เสีย

ค่าใช้จ่ายย่อมจะทำให้เกิดความสุขในการทำงานที่ไม่มีความแตกต่างกัน มี สอดคล้องกับงานวิจัยของชุมสุข สุขหิ้น (2552: 133) พบว่าเพศแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และรพีพล จิตตะวิกุล. (2552: 47).พบว่าเพศแตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันในทุกด้าน สามารถอธิบายได้ว่าในทุกระดับอายุจะมีสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ตำแหน่งความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพในฐานะที่เป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานครจึงมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยนี้ หาญสมสกุล. (2550) พบว่าปัจจัยด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับปิยวรรณ มาศผล. (2554: 110) พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีระดับความสุขที่ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันในทุกด้าน สามารถอธิบายได้ว่าครูผู้สอนที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโทมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เพราะเนื่องจากก่อนที่จะเข้ารับราชการจะสามารถสอบบรรจุเข้ารับราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำเป็นต้องมีวุฒิทางการศึกษาเพื่อขอใบประกอบวิชาชีพครู รวมถึงการตัดสินใจในการสอบเข้ารับราชการครูย่อมแสดงถึงจึงมีความสามารถ ความถนัด ความชื่นชอบ และการมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูเมื่อเข้ารับราชการแล้วจึงเกิดความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิตการมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการ ความคาดหวังของตนเองจึงทำให้เกิดความสุขในการทำงานสอดคล้องกับวิจัยของกัลยารัตน์ อ่องคณา. (2546: 99). พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ก็ม้งงานวิจัยบางผลงานที่มีผลงานวิจัยขัดแย้งเช่นงานวิจัยของปิยวรรณ มาศผล. (2554: 110) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันในทุกด้าน สามารถอธิบายได้ว่าผู้ที่มีสถานภาพโสดและผู้ที่มีสมรสแล้วมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันเพราะในวิถีปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ส่งเสริมให้มีความปัจเจกชนมากยิ่งขึ้นจึงมีอัตราการสมรสลดลง ซึ่งในปัจจุบันสภาพการพักผ่อนหย่อนใจและการหาความสุขก็มีหลากหลายรูปแบบมากยิ่งขึ้นจึงทำให้ครูมีความพึงพอใจในชีวิตและมีความสุขใน การทำงานมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยารัตน์ อ่องคณา. (2546: 99) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานแต่ก็มีงานวิจัยบางผลงานที่มีผลงานวิจัยขัดแย้งเช่นงานวิจัยของของสุกัญญา อินตะโดด (2550: 60) ที่พบว่าสถานภาพสมรสแตกต่างกันความสุขใน การทำงานแตกต่างกัน

จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันสามารถอธิบายได้ว่าครูผู้ช่วย ครูคศ.1 ครูวิทยฐานะชำนาญการ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษมีความสุขไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในงาน ครูผู้ช่วยกับครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ครูคศ.1กับครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และครูวิทยฐานะชำนาญการกับครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่าครูที่มีตำแหน่งชำนาญการพิเศษมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกับทุกกลุ่มตำแหน่งอันเกิดจากครูชำนาญการพิเศษจะได้รับค่าตอบแทนตามวิทยฐานะที่สูงนอกเหนือจากเงินเดือนประกอบกับครูตำแหน่งชำนาญการพิเศษจะมีประสบการณ์ทำงานที่สูงสะสมความชำนาญในการจัดการเรียนการสอนจึงทำให้ไม่รู้สึกลำบากในการทำงานเป็นเรื่องยากและรู้สึกว่าเป็นงานที่ทำเป็นงานเหมาะสมกับตัวเองเป็นงานที่ท้าทาย ความก้าวหน้าทางอาชีพ และสอดคล้องกับคาดหวังของชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540: 161) ศึกษาระหว่างระดับตำแหน่งกับความพึงพอใจในงานของครูพบว่าครูที่มีระดับตำแหน่งที่สูงกว่าจะมีความพึงพอใจในงานที่ต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับนนุช โรจนเลิศ(2540: 119) ที่อธิบายว่าตัวแปรระดับตำแหน่งจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมีค่าอิทธิพล -.17 และพบว่าตำแหน่งครูผู้ช่วยกับครูชำนาญการมีเจตคติต่อวิชาชีพครูต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3 จากผลการวิจัยการพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของโรงเรียน พบว่า

3.1 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลส่งผลมากที่สุดต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีค่าที่ส่งผลโดยรวมเท่ากับ 1.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงถึงว่าปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสำคัญมากต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายได้ว่า ได้ว่าเมื่อมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอันเกิด การติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลสองคนขึ้นไปที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทำความรู้จักโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะต่างๆทั้งด้านกาย วาจา ใจ ในเชิงบวก เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในโรงเรียน ประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู และ สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ยิ่งมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้เกิดความสุขในการทำงานของครูมากเท่านั้น สอดคล้องกับภฤตินี กุลเพ็ง (2552:ออนไลน์) ได้อธิบาย หนึ่งในการสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) คือการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การที่ผู้ร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันในการทำงานทำให้เกิดความอบอุ่น มีกำลังใจและสนุกสนานกับงานมากกว่าการทำงานลำพัง สอดคล้องกับ ณัฐวุฒิ พงศ์ศิริ (2552: ออนไลน์) ที่อธิบายถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่เข้ากันได้ดี คือหัวใจของความสุขในการทำงาน การมีปัญหาระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องทำให้งานที่ดี ขาดความน่าสนใจและนำไปสู่การเปลี่ยนงานใหม่ได้ การ

สื่อสารระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานจะช่วยสนับสนุนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สอดคล้องกับกาญจนา คุณารักษ์ (2527: 125-127) ได้อธิบายถึงความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ดังนี้ 1) สัมพันธภาพของบุคคลมีผลต่อความสามัคคีรักใคร่กลมเกลียวกันดีแล้ว กลุ่มย่อมจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตของกลุ่มด้วย 2) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพื่อการอยู่ร่วมกัน มนุษย์ต้องมีความสัมพันธ์กับคนอื่น เพราะต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นสังคมที่เล็กที่สุดไปจนถึง องค์กร ประเทศ สัมพันธภาพที่ดีต่อกันเท่านั้นจึงจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงาน การดำเนินงานทุกอย่าง นอกจากจะอาศัยกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพแล้ว สิ่งสำคัญอีกอย่างก็คือการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะทำให้การทำงานมีความสุขในการทำงาน โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตก็มีมาก

ผลงานหลายฉบับที่อธิบายถึงความสุขในการทำงานที่เกิดจากสัมพันธภาพดังเช่นงานวิจัยของเชียร์เรอร์ และคนอื่นๆ (Sherer et al. Citing in Diener.1991: 79) พบว่า ความสุขเกิดจากปัจจัยด้านสัมพันธภาพและส่งผลต่อความสำเร็จ จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่าสาเหตุของความสุขเกิดจากสัมพันธภาพที่ดี คือ การติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อน หรือการมีสัมพันธภาพที่แนบแน่นกับบุคคลอื่น กิจกรรมทางเพศ ความสำเร็จ การเล่นกีฬา การเข้าถึงธรรมชาติ การอ่านหนังสือ การเล่นดนตรี การทำอาหาร และการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ งานวิจัยของ สพลกิตติ์ สังข์ทิพย์ (2553:88) จากโมเดลเชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอนในมัธยมศึกษาพบว่าปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับนักเรียนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูมีค่าที่ส่งผล .439 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2555:81) พบว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง $r = .456$ และปัจจัยด้านสัมพันธภาพเป็นปัจจัยที่ร่วมทำนายความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมถึงชุมสุข สุขหิ้น (2552: 126) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นตัวแปรที่ส่งผลคิดเป็นร้อยละ 13.30 และเป็นปัจจัยที่ร่วมส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นการพัฒนาสัมพันธภาพภายในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งทั้งสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู และ สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน จากผลงานวิจัยดังกล่าวจึงควรเสริมสร้างสัมพันธภาพในการทำงานเพื่อทำให้เกิดความสุขในการทำงานโดย สุรพล พยอมแย้ม (2548: 49-51) ได้อธิบายถึงแนวทางการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพดังนี้ 1) แสดงความสดชื่นแจ่มใส ด้วยการยิ้มแย้มแจ่มใส 2) แสดงความสนใจอย่างพองามด้วยการไต่ถาม ทักทายตามระดับความสนิทสนม 3) แสดงความตั้งใจรับฟังด้วยการให้ความสนใจ ตั้งใจฟังถึงเรื่องราว แสดงการยอมรับความคิดเห็นตามสมควร 4) แสดงความเกรงใจตามสำ

ควร กล่าวคือไม่ว่าจะสนิทสนมกันเพียงใดควรให้ความเคารพถึงเรื่องส่วนตัว 5) มองโลกในแง่ดีไว้ก่อน กล่าวคืออย่าเพิ่งรีบร้อนตำหนิติเตียน คอยจับผิดอีกฝ่ายจะทำให้เกิดความหวาดระแวง ย่อมจะไม่ได้รับความไว้วางใจจากอีกฝ่าย แต่อย่างไรก็ตามมิได้หมายความว่าให้ลดความรอบคอบลงจึงควรตรวจสอบในมุมมองด้านลบด้วยเช่นกัน 6) ควบคุมอารมณ์ เป็นสิ่งที่จำเป็นมากต่อการมีปฏิสัมพันธ์ จึงควรควบคุมอารมณ์และการแสดงออกอย่างเหมาะสมไม่ว่าจะเป็นอารมณ์ด้านบวกหรือด้านลบ 7) มีวิธีปฏิเสธที่เหมาะสม กล่าวคือเมื่อต้องการปฏิเสธก็ควรเลือกวิธีการที่ทำให้ผู้ขอร้องไม่พอใจน้อยที่สุด ด้วยการให้เหตุผลพร้อมกับกริยาท่าทางที่จริงใจ 8) จัดจำข้อมูลเกี่ยวกับคู่สัมพันธ์ภาพให้มาก ด้วยการแสดงความเอาใจใส่และจดจำข้อต่าง ๆ เพื่อสร้างความประทับใจจะทำให้คู่สัมพันธ์ภาพรู้สึกภูมิใจ พอใจที่เหมือนได้รับความใส่ใจ เป็นบุคคลสำคัญ

3.2 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยอันดับสองที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีค่าที่ส่งผลโดยรวมเท่ากับ 1.52 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงถึงว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีความสำคัญมากต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อมีค่าตอบแทนค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งที่เป็นในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์อื่น เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษสวัสดิการ ยังมีค่าตอบแทนมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้เกิดความสุขในการทำงานของครูมากเท่านั้น สอดคล้องกับ สมยศ นาวิกการ (2544ก: 221) ได้อธิบายว่าค่าตอบแทนค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในงานมากเพราะค่าตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหารเสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน และอื่นๆ ยิ่งกว่านั้นค่าตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและเป็นแหล่งที่มาของการยกย่องอย่างหนึ่ง ซึ่งมักจะมองค่าตอบแทนเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมช่วยของพวกเขาคือองค์กร นอกจากค่าตอบแทนเพียงพอดังกล่าวแล้ว ทัศนคติของครูที่มีต่อองค์กร (2551: 104) และภาวิณี เพชรสว่าง (2552: 46) ได้อธิบายว่าการจ่ายค่าตอบแทนจะต้องมีความเป็นธรรมเพราะทุกคนเชื่อว่าถ้าระบบการจ่ายค่าจ้างขาดความยุติธรรมจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องานโดยรวมถึงเงินเดือนค่าตอบแทนต่างๆ ตลอดจนผลประโยชน์อื่นๆ ที่ว่าเมื่อคนเห็นว่ารางวัลที่ตนได้รับมีคุณค่าราคาเหมาะสมกับสิ่งที่ตนต้องการ โดยมีช่องว่างระหว่างสิ่งที่ควรได้กับที่ต้องการได้ใกล้เคียงกันแล้วนั้นผู้นั้นก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของฮาบิลซาดีฮา และ อัลเลาะเวียดียานี (Habibzadeha; & Allahvirdiyani 2011: 2050) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาและอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย พบว่า ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลของรายได้ และรายจ่าย อภิชาติ ภูพานิช (2551: 60-61) พบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนเป็นองค์ประกอบของดัชนีความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับ เบญจวรรณ มัลย์รุ่งสกุล (2552: 76) พบว่า ค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกใน

ระดับปานกลาง $r = .37$ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และยังเป็นปัจจัยที่ร่วมทำนายความสุขการทำงานมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ดังนั้นปัจจัยด้านค่าตอบแทนจึงมีความสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูจึงควรมีพัฒนาระบบค่าตอบแทนของครูแต่เนื่องจากปัจจุบันค่าตอบแทนของครูสังกัดกรุงเทพมหานครถือว่าค่าตอบแทนที่สูงเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของวิชาชีพครูให้สูงขึ้น ดังที่กองพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2555: 61-78) ได้อธิบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนสิทธิและสวัสดิการของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) เงินเดือน เงินค่าครองชีพ และค่าตอบแทนของวิทยฐานะ 2) สิทธิการลา 3) เงินรางวัลจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 4) สวัสดิการรักษายาบาล ข้าราชการและบุคคลในครอบครัว 5) สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร 6) เงินทุนสนับสนุนการศึกษาที่สนับสนุนเฉพาะข้าราชการกรุงเทพมหานครเท่านั้น โดยบุตรได้รับสิทธิต้องเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ตั้งแต่ 3 ปีบริบูรณ์ มีสิทธิในปริญญาตรีใบแรกเท่านั้น 7) เงินทำขวัญ เป็นเงินที่จ่ายให้กับข้าราชการกรณีที่เกิดอุบัติเหตุระหว่างปฏิบัติหน้าที่จะได้เท่าใดขึ้นอยู่กับความหนักเบาของอาการเจ็บป่วยและความเป็นไปได้ตามบัญชีกระทรวงการคลังกำหนด 8) เงินช่วยค่าทำศพ เป็นเงินกรณีข้าราชการถึงแก่ความตายจะได้รับเงินช่วยเหลือค่าทำศพอัตรา 3 เท่าของเงินเดือนปัจจุบัน 9) เงินบำเหน็จตกทอด 10) เงินบำเหน็จ คือเงินที่จ่ายครั้งเดียวเมื่อออกจากราชการให้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ 11) เงินบำนาญ คือเงินที่คำนวณจ่ายเป็นรายเดือน ให้ข้าราชการที่ออกจากราชการ 12) เงินช่วยเหลือพิเศษ กรณีข้าราชการบำนาญถึงแก่กรรม 13) เงินบำเหน็จตกทอด 14) สวัสดิการของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ตรวจสุขภาพฟรี รวมทั้ง ครอบครัวที่ศูนย์สาธารณสุข เข้ารับรักษาในโรงพยาบาลของกรุงเทพมหานคร ได้ลดค่าห้องพิเศษร้อยละ 75 สมาชิกภาพนิกาสงเคราะห์ บ้านพักครู รถรับส่งตามเส้นทางบริการ 15) สวัสดิการสำหรับการศึกษา อบรมสัมมนา ดูงานเพื่อพูนความรู้ ช่วยเหลือวัสดุบางอย่าง สหกรณ์ออมทรัพย์ครู 16) สวัสดิการหน่วยงานอื่น สมาชิกครูสภา ชพค ชพส ชื่อของส่วนลดจากครูสภา

3.3 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานเป็นอันดับสามที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีค่าที่ส่งผลโดยรวมเท่ากับ -1.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงถึงว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร แต่เนื่องจากค่าที่ส่งผลเป็นค่าที่ติดลบ และเมื่อดูถึงค่าที่ส่งผลทางตรงของปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีค่าสูงสุดเป็นอันดับที่ 1 โดยมีค่าที่ส่งผลทางตรงเท่ากับ -1.97 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงถึงว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะงานส่งผลมากในทางลบกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้นสามารถอภิปรายได้ว่า คุณลักษณะงานของครู ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระของงาน ผลป้อนกลับของงาน ยิ่งมากเท่าใดยิ่งจะทำให้ความสุขในการทำงานลดน้อยลง สอดคล้องกับบริบทของลักษณะการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ในปัจจุบันนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนแล้วนั้น ยังมีงานโครงการพิเศษจำนวนมาก มีการประเมินคุณภาพทาง

การศึกษาที่หลากหลายและจำนวนมากจากทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของนักเรียนจากภายนอก มีการเข้ารับการฝึกอบรมของครู ได้รับการการสอนที่หลากหลายนอกเหนือจากสาขาวิชาที่ตนจบมา ครูได้รับหน้าที่พิเศษอื่นๆ เช่น ด้านการเงิน งานเอกสารธุรการ การจัดซื้อจัดจ้างโดยขาดความชัดเจนหรือความรู้ที่เพียงพอในการตรวจรับงาน การตัดสินใจในการะงานเมื่อผู้บริหารต้องไปประชุม ผู้บริหารมอบหมายงานให้รับผิดชอบโดยขาดติดตามประเมินผล ขาดอิสระในการทำงาน ไม่มีผลป้อนกลับในการทำงานทำงานที่ดี ผู้บริหารขาดธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะต่างๆข้างต้นจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลในทางลบต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนีวรรณ ช่างทำรื่อง (2550: 92) ที่ได้อธิบายถึงปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีองค์ประกอบได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระของงาน ผลป้อนกลับของงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ส่งผลในทิศทางทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554: 154-158) อธิบายถึงสภาพปัญหาด้านคุณลักษณะงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีปัจจัยด้านคุณลักษณะงานหลายประการที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน และจัดการศึกษา 1) ระบบการบริหารจัดการและกฎระเบียบจากการดำเนินการบางอย่างล่าช้า ไม่มีผู้รับผิดชอบดำเนินการ ขาดความก้าวหน้าในอาชีพโดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขต 2) ผู้บังคับบัญชาระดับเขตส่วนใหญ่จบมาจากสายวิชาชีพรัฐศาสตร์ ประกอบกับสำนักงานเขตมีงานหลายด้าน การศึกษาเป็นเพียงภารกิจหนึ่งจึงอาจขาดการให้ความสำคัญ 3) การแบ่งภารกิจการบริหารการศึกษา โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง คือ สำนักงานการศึกษา แต่สำนักงานการศึกษาไม่มีอำนาจโดยตรงในการบังคับบัญชา โดยมีหน้าที่ดำเนินนโยบายในภาพรวม 4) ครูมีภาระงานอื่นนอกเหนือการสอน เช่น งานธุรการ พัสดุ การเงิน โครงการพิเศษ ฯลฯ งานเหล่านี้ทำให้ครูไม่ได้ใช้เวลาเต็มที่กับการสอน 5) สภาพปัญหาของผู้เรียนขาดความพร้อมในการเรียน 6) โรงเรียนมีกิจกรรมมากเกินไป โดยโรงเรียนมักถูกร้องขอให้เข้าร่วมกิจกรรมของเขตชุมชน

3.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอันดับสี่ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีค่าที่ส่งผลโดยรวมเท่ากับ -1.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงถึงว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครแต่เนื่องจากค่าที่ส่งผลเป็นค่าที่ติดลบแสดงถึงว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะงานส่งผลมากในทางลบกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้นสามารถอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อันประกอบด้วย สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงาน และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ ยิ่งมีมากเท่าใดยิ่งจะทำให้ความสุขในการทำงานลดน้อยลง สอดคล้องกับบริบทของสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของครูที่โรงเรียนขาดพื้นที่ในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพราะไม่สามารถขยายพื้นที่ได้ โรงเรียนอยู่ภายในชุมชนแออัด ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ตรงตามความ

ต้องการของครูผู้สอน สภาพแวดล้อมในการทำงานดังกล่าวย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2554: 157-160) พบว่า สภาพปัญหาด้านอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในวัดมีพื้นที่คับแคบ ไม่สามารถขยายอาคารเรียนได้ อาคารประกอบไม่เพียงพอ รวมถึงมีห้องน้ำไม่สมดุลไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ไม่มีพื้นที่สำหรับสนาม ขาดระบบการจัดการสื่อให้สามารถใช้ได้อย่างคุ้มค่า ขาดระบบที่ดีในการจัดซื้อจัดหาทำให้ได้สื่อไม่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ โรงเรียนอยู่ในชุมชนแออัด ทำให้เป็นอุปสรรคสำคัญประการหนึ่งต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ผู้ปกครองปล่อยปะละเลยไม่ให้ความสำคัญกับการดูแลบุตรหลานอย่างใกล้ชิด ดังนั้นครูผู้สอนจึงรับบทบาทภาระและการเผชิญปัญหาที่เพิ่มมากขึ้นเกิดสภาวะกดดันทำให้เกิดความเครียด เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และเกิดความเหนื่อยล้า ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมด้านจิตใจของครูผู้สอน

3.5 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นอันดับสุดท้ายที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีค่าที่ส่งผลโดยรวมเท่ากับ .68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ถึงแม้ว่าจะส่งผลเป็นอันดับสุดท้ายแต่เมื่อดูจากค่าน้ำหนักที่ส่งผลมีค่าถึง .68 แสดงถึงว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครเช่นกัน สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อครูผู้สอนรับรู้ถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสร้างอำนาจหรืออิทธิพลเหนือทัศนคติและพฤติกรรมบุคคลอื่นเพื่อให้ปฏิบัติตามที่ต้องการเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย ความฉลาด ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการบริหาร ความริเริ่มสร้างสรรค์ ความอดทน อุตสาหะ ความมั่นคงทางอารมณ์ ยังมีภาวะผู้นำมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้เกิดความสุขในการทำงานของครูมากเท่านั้น เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้บริหารระดับต้นโดยตรงของครูในโรงเรียนมีบทบาทในการบังคับบัญชาโดยตรงต่อครูผู้สอน ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่ดี มีความฉลาดในการบริหาร มีทักษะในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์มุ่งมั่นในการทำงานย่อมจะงานประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ครูในสถานศึกษาย่อมมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ วิชัย อุตสาหจิต (2554: 109 – 118) ได้อธิบายถึงผู้บริหารจะส่งผลต่อการรับรู้ต่อความสุขเพราะเป็นบุคคลที่สามารถให้คุณให้โทษได้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2554:7-18) ได้อธิบายเกี่ยวกับดัชนีสุขภาวะระดับองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยส่งผลต่อสุขขององค์กรว่าปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ คือภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้นแบบการสร้างความสุข เสริมสร้างบรรยากาศในการเสริมสร้างความสุข การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร ดูแลความสุขของครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสนันท์ หัตถศักดิ์,นงลักษณ์ วิรัชชัย, และสำเนา ขจรศิลป์ (2552: 105) ที่ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพส่งอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานมีค่าน้ำหนัก .543 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ ปภาวรินทร์ เชาว์ชื่น. (2558: 77) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำรับใช้

ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบรับใช้มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรีเนฮัน (Renehan.2007:abstract) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำกับความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาโดยนำแบบทดสอบรูปแบบของภาวะผู้นำ(Multifactor Leadership Questionnaire) และแบบวัดความสุข ผลงานวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลงานวิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นในสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพัฒนาศักยภาพและภาวะผู้นำเพื่อสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อภิชัย ศรีเมือง (2551: 61) ที่อธิบายว่า ผู้บริหารมีจำเป็นจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการดูแลคนในหน่วยงาน มีความเป็นผู้นำ และช่วยสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร เช่นเดียวกับ ธร สุนทรยุทธ์ (2553: 180-181) ได้อธิบายถึงแนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงานว่าปัจจัยที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการบริหาร จูงใจพนักงาน ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์จะต้องพยายามพัฒนาองค์กรให้มีบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุขในการทำงาน ดังนี้ 1)การสร้างศรัทธาต่อความสุข 2) เปิดโลกทัศน์ความสุข 3) เปิดโอกาสในการพัฒนาองค์ประกอบของความสุข 4) ประสานงานในการสร้างความสุข 5) สร้างดัชนีความสุขในการทำงาน 6) ประสานพลังการสร้างวัฒนธรรมทำงานอย่างมีความสุข

จากการพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่ได้ทำการพัฒนาโดยวิธีการสร้างโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกลมกลืนกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยเรียงตามอันดับปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลส่งผลโดยรวม ทางบวกมีค่า 1.84 รองลงมาเป็นปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลโดยรวมทางบวกมีค่า 1.54 อันดับสามเป็นปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ส่งผลโดยรวมทางลบมีค่า -1.27 อันดับ 4 เป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลโดยรวมทางลบมีค่า -1.26 และอันดับสุดท้ายเป็นปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลโดยรวมในทางบวกมีค่า .68 โดยปัจจัยทั้งหมดส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครคิดเป็นร้อยละ 90 จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงสามารถสะท้อนถึงปัจจัยต่างๆข้างต้นเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครเพราะเมื่อสังเกตค่าที่ส่งผลแต่ละปัจจัยจะพบว่ามีค่าที่ส่งผลมีค่าในปริมาณที่สูงมาก และนอกจากนั้นปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมยังสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครได้ถึงร้อยละ 90

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบของงานวิจัยการพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้และขอเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำหรับผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย จากผลงานวิจัยการพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่าปัจจัยต่างๆที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมกับความสุขในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน 4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน 5) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งทุกปัจจัยมีส่งผลต่อความสุขในการทำงานในระดับสูง โดยผู้วิจัยเสนอแนะตามปัจจัยต่างๆได้ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้นของครูผู้สอนซึ่งมีอำนาจในการบริหารจัดการสถานศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความจำเป็นมากต่อการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนั้นผู้กำหนดนโยบายจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตั้งแต่เริ่มการคัดสรรเพื่อเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในระดับรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อที่จะสามารถมั่นใจได้ว่าจะได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงในการบริหารสถานศึกษารวมถึงการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของผู้บริหาร และการวัดและประเมินผลภาวะผู้นำที่ถูกต้องแม่นยำเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากผลการวิจัยในส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณสมบัติอย่างน้อย 6 ด้าน 1) ความฉลาด 2) ความสามารถในการปรับตัว 3) ความสามารถในการบริหาร 4) ความริเริ่มสร้างสรรค์ 5) ความอดทน อุตสาหะ 6) ความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งสามารถนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำจากงานวิจัยไปเป็นแนวทางพัฒนาระบบการคัดสรร การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ และการวัดและประเมินผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้ต่อไป

1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในทางอ้อมอยู่ในระดับสูงแต่เป็นการส่งผลทางลบ ดังนั้นผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้าน 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ผู้บริหารควรพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆให้เกิดความเหมาะสม ได้แก่ การออกแบบอาคารให้เหมาะสมกับพื้นที่ของแต่ละโรงเรียนเพื่อสามารถใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ 2) องค์ประกอบด้านตารางเวลาการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรตารางการทำงาน

ของแต่ละบุคคลให้มีปริมาณที่เหมาะสม เช่น การจัดตารางการทำงานที่สามารถยืดหยุ่น สับเปลี่ยนได้ การจัดสรรปริมาณงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน 3) องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ผู้บริหารจะต้องคำนึงความถนัด ความสามารถ และความพึงพอใจในการทำงานที่มอบหมายในการสอน เช่น ควรจะต้องจัดให้ครูผู้สอนได้ตรงตามเอกที่ได้เรียนจบมา หรือตามความถนัดของครูผู้สอน เพื่อลดความเบื่อหน่ายในการสอนในรายวิชาที่ตนไม่ถนัด รวมถึงมีการกระจายภาระงานอย่างเท่าเทียมและเป็นระบบในงานพิเศษอื่นๆ และมอบหมายงานให้ครูแต่ละคนอย่างเหมาะสมเพื่อลดความเหนื่อยล้าจากการมีหน้าที่ความรับผิดชอบและภาระงานที่มีมากเกินไป

1.3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทางตรงและเป็นปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายจึงควรส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ จัดหาค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครู เช่น การขยายวงเงินและจำนวนทุนการศึกษาต่อ

1.4 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูทางตรงในระดับสูงสุดแต่เป็นการส่งผลทางลบ ดังนั้นผู้มีอำนาจควรกำหนดนโยบายจึงควรตระหนัก และกำหนดนโยบาย ปรับปรุงพัฒนาคุณลักษณะงานโดยการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพิ่มอัตราครูที่จำเป็นให้สอดคล้อง ทำการวิเคราะห์ความจำเป็นในการนำนักเรียน และครูออกไปร่วมกิจกรรมภายนอก โดยผู้บริหารวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องส่งครูออกไปประชุม อบรม สัมมนาภายนอกเพื่อให้ครูได้มีเวลาในการสอนผู้เรียนได้เต็มความสามารถกับปริมาณตัวผู้เรียน และภาระงาน

1.5 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับสูงสุด ดังนั้นผู้มีอำนาจควรกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสัมพันธภาพในสถานศึกษา ได้แก่ 1) การจัดแข่งขันกีฬา หรือกิจกรรมการออกกำลังกาย เชื่อมความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผู้บริหาร ฝ่ายครู และฝ่ายนักเรียน 2) จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนซึ่งจะทำให้ครูเข้าใจบริบททางครอบครัวของตัวนักเรียนเพิ่มมากขึ้น 3) จัดกิจกรรมการทำบุญร่วมกันตามเทศกาล หรือประเพณีของแต่ละท้องถิ่น 4) จัดกิจกรรมสัมมนาสรุปงานปลายปีเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานทั้งฝ่ายครูและฝ่ายผู้บริหาร

2. สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพิ่มพูนภาวะผู้นำ ศักยภาพอย่างน้อย 6 ด้าน 1) ความฉลาด 2) ความสามารถในการปรับตัว 3) ความสามารถในการบริหาร 4) ความริเริ่มสร้างสรรค์ 5) ความอดทน อุตสาหะ 6) ความมั่นคงทางอารมณ์ ตามการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อสามารถบริหารจัดการให้กลายเป็นสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเสริมสร้างความสุขในสถานศึกษา

2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีความสะอาด ระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัย เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ให้เพียงพอ และเหมาะสมกับความต้องการของครูผู้สอน

2.3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งกองทุนสวัสดิการภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อส่งเสริมสวัสดิการในระดับสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครูในสถานศึกษา

2.4 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดระบบการบริหารในการทำงานให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ จัดสรรงานด้วยความยุติธรรม วิเคราะห์ภาระงานและความจำเป็นในการนำนักเรียนและครูออกไปจัดกิจกรรมจากภายนอก การมอบหมายงานโดยทำการติดตามงาน การประเมินผลงานตามหลักธรรมาภิบาล

2.5 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในสถานศึกษา เช่น การจัดโครงการกีฬาระหว่างบุคลากร การจัดแสดงความยินดี หรือแสดงความเสียใจในโอกาสต่างๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ควรมีการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ โดยแยกเป็นระดับ เช่น อนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา

3. ควรมีการศึกษาทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานครูกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ

4. ควรศึกษาด้วยโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ (Multi-Level Causal Model) จากปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 5 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน 4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน 5) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และความสุขในการทำงานของครูเป็นตัวแปรภายในตัวสุดท้าย โดยผ่านหน่วยการวิเคราะห์ที่ต่างระดับกัน

5. ควรสร้างหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในสถานศึกษา เนื่องจากปัจจัยด้านสัมพันธภาพในสถานศึกษาส่งผลโดยรวมสูงสุด มีค่า 1.84 ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

6. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อปรับปรุงพัฒนารูปแบบด้านคุณลักษณะงานของครูสังกัด กรุงเทพมหานคร เพราะปัจจัยด้านคุณลักษณะงานส่งผลทางตรงมีค่าสูงสุดแต่เป็นที่ย่ำแย่ติดลบสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะงานของครูมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนารูปแบบของคุณลักษณะงานให้เหมาะสมกับบริบทการบริหาร

7. ควรศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูอย่างเป็นรูปธรรม

8. จากการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยที่ผู้วิจัยค้นพบส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู คิดเป็นร้อยละ 90 อีก ร้อยละ 10 ที่ยังไม่สามารถอธิบายได้ดังนั้นจึงควรค้นหาปัจจัยอื่นๆที่คงเหลือจากแนวคิด ทฤษฎี เพื่อทำการศึกษาให้ครอบคลุม





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร นิตยัณธิพฤทธิ; และ ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2553). *ความสุข: มณฑลความรู้ใหม่ในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดทำ. (เศรษฐศาสตร์การเมือง (เพื่อชุมชน) ; 34
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2549). *ดัชนีความสุข ทางรอดของสังคมไทย*. นนทบุรี: บียอนด์พลัสลิงซ์ จำกัด
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมคุณลักษณะ เก่ง ดี มีสุข*. กรุงเทพฯ: ครุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
- กระทรวงสาธารณสุข. (2543). *ภาวะสุขภาพจิตคนไทยในระดับจังหวัด เขต1 ปีงบประมาณ 2542*. นนทบุรี : กระทรวงสาธารณสุข
- กฤติน กุลเพ็ง. (2552). *การสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) ด้วยการบริหารตนเอง*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2555 จาก http://www.thaijobcenter.com/id_board.php?qid=227
- _____. (2553, ก.ค.- ก.ย.). บทบาท HR ในการทำให้คนสำราญงานสำเร็จ. *วารสารดำรงราชานภาพ*10(36): 30-34
- กฤษดา เรืองอารีรัชต์. (2554,กรกฎาคม-กันยายน). สุขสร้างได้ในองค์กร. *วารสารสื่อพลัง* 19 (3)26 - 31 สืบค้นเมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2555 จาก http://www.ptplc.com/Files/Document/energy_mag/54_3/03.pdf
- กวี วงศ์พัฒน์. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร.
- กองพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2555). *คู่มือหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติงานด้านการศึกษาโครงการปฐมนิเทศข้าราชการกรุงเทพมหานครบรรจุใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555*. กรุงเทพฯ:กองพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- กาญจนา คุณารักษ์. (2527). *มนุษย์สัมพันธ์*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- กานดา จันท์แย้ม. (2556). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ = Industrial and Organizational Psychology*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- กึ่งพร ทองใบ. (2545). การบริหารค่าตอบแทน = *Compensation Management*. กรุงเทพฯ: Dimond in Business World.
- _____. (2553). ระบบค่าตอบแทนสมัยใหม่จากวิชาการสู่วิชาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- กึ่งพร ทองใบ ;สมพงษ์ จัยศิริ; และ เสถียรภาพ พันธุไพโรจน์. (2550). ค่าตอบแทนใน เอกสาร การสอนชุดวิชาการบริหารค่าตอบแทน = *Compensation Management*. หน่วยที่ 1-8. หน้า 5-6. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ.
- แก้วตา ไทรงาม. (2550). การวิจัยการติดตามสภาวะการณครูรายจังหวัด (*Teacher Watch*) และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครูที่ตอบสนองสภาวะการณและปัญหาในการทำงานของครู คณะทำงาน, แก้วตา ไทรงาม และคนอื่น ๆ. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548. (2548, 5 กันยายน) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง หน้า 39-46
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ไม่ได้ระบุปี) ค่าตอบแทน สืบค้นเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2556 จาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=295:2011-07-03-03-13-26&catid=96:2011-06-29-14-50-47&Itemid=256
- คัคณางค์ มณีศรี และ วัชรภรณ์ เฟงจิต. (2552). วิธีง่าย ๆ 10 ข้อในการเพิ่มสุข สืบค้นเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2556 จาก <http://www.learners.in.th/blogs/posts/249415?locale=en>
- คัคณางค์ มณีศรี. (2555). จิตวิทยาทั่วไป = *General Psychology*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (*Administration of Education Organization and Personnel*). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรพรรดิ วัฒ. (2555). หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง
- จินตนา บุญชวน. (2541). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการ และการจัดรูปแบบเกี่ยวกับสวัสดิการ เงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ ของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: กองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ค.
- จิระ หงส์ลดารมภ์. (2551,ม.ค.-มิ.ย.) ทูแห่งความสุขเพื่อการทำงานที่ทรงประสิทธิภาพ. วารสาร ทรัพยากรมนุษย์. 4(1): 3-8

- _____. (2555). 8 K's + 5 K's ทุมนมนุษย์ของคนไทยรองรับประชาคมอาเซียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: Chira Academy
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร; วิชัย อุตสาหจิต; และ สมบัติ กุสุมาลี. (2554). 102 องค์กรความสุข = 102 Happy Workplaces. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร; วิชัย อุตสาหจิต; และ สมบัติ กุสุมาลี. (2554). ความสุขหลากมุมมองด้วย Home โมเดล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- จุฑามาศ มุสิกเกิด. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ของประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครูและความพึงพอใจในชีวิตต่อวัฒนธรรม การทำงานของครูจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร
- ชนิกา ตูจินดา. (2552). Happy 8 Workplace ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2555 จาก <http://www.thaihealth.or.th/node/12827>
- ชรินพร งามกมล. (2551). HAPPY WORKPLACE : องค์กรแห่งความสุข. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2556 จาก http://www.academic.hcu.ac.th/forum/board_posts.asp?FID=331&UID=
- ชลวิทย์ เจียรจิตต์. (2550, ก.ค.-ส.ค.). หลักการสร้างความสุขในการทำงาน. วารสารกรมบังคับคดี 11(62) : 31-33
- ชลิตา บัวเปรม. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม (การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา). เพชรบูรณ์: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.ถ่ายเอกสาร
- ชาญชัย อาจिनสมาจาร. (2558,ม.ค.). เจตคติองค์กร. วิทยจารย์. 114(3) : 72-74
- ชินกร น้อยคำยาง; และ ปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รายงานการวิจัย = Factor Affecting Work Happiness Index of Library Staffs at the Central Library, Srinakharinwirot University. (Electronic resource). กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.
- ชุมสุข สุขหิน. (2552). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

- ชัยวัฒน์ เล็กอุณินันท์. (2554). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดชลบุรี*. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม.(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ชูชัย สมิทธิไกร. (2552). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชย ณ พล. (2543). *ความสุขที่ล้ำค่า*. กรุงเทพฯ : เคล็ดไทย
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ = Organizational Behaviors. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2552). *การสร้างความสุขในการทำงาน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2556 จาก <http://www.wiseknow.com/blog/2009/01/01/1586/>
- เดชรัต สุขกำเนิด และคนอื่น ๆ.(2556). *ความพึงพอใจและความสุขในชีวิตของคนไทย*. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2556 จาก www.npithailand.com
- เดือนเพ็ญ สุขสมาน. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์บรรยากาศการเรียนรู้ทางบวกในห้องเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเขตเจ้าพระยา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ดิเรก พงศ์มพัฒน์. (2553). *นโยบายความสุข : จิต วัตถุ และความต้องการที่ไม่สิ้นสุด = Happiness Policy : Mind, Matters and Unlimited Wants*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). จาก <http://thesis.swu.ac.th/swuebook/h369167.pdf>
- _____. (2554). *การพัฒนาความสุขสำหรับสังคมสมัยใหม่ = Happiness Development for the Modern Society*. พิมพ์ครั้งที่ 2, (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สร้างสรรค์บุ๊คส์.
- ทวนทะนง มากศรี. (2553). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างสิ่งแวดล้อม คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาของภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ด.(ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา). สงขลา:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.
- ทองใบ สุดชาติ. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ = Leadership and Motivation Techniques*. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทัศน แสงศักดิ์. (2542). *การเป็นผู้นำในชุมชน*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ทิพย์สุนนท์ จงรักษ์, กล้าหาญ ฒ น่าน, และเนตรพัฒนา ยาวิชราช(2557, ,ม.ค.-เม.ย.) อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ 8(1): 189-206
- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2543). การเรียนรู้สู่พลังจิตใจ. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- _____. (2551). “เทคนิคพิชิตความเครียด เพื่อความสุขของคนทำงาน.” สืบค้นเมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2555 จาก www.panyathai.or.th
- ทร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- _____. (2553). การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา : หลักการ การประยุกต์ และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธรรมนันท์กา แจ้งสว่าง. (2554). ประสบการณ์ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู : การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา. ปรินญาณพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธราพร เชนะศิริ. (2546, ก.ย.-ต.ค.). สร้างสัมพันธ์ภาพในงาน : ทักษะสำคัญผู้นำ. *Productivity World* 8(46) : 36-39.
- ธัญญรัตน์ เกิดสุวรรณ. (2555). ความสุขในการทำงานคุณสร้างได้ สืบค้นเมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2555 จาก <http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/article/28909>
- ธัญลักษณ์ รุจิภักดี และเอมมา อาสนจินดา (2557,ต.ค.-ธ.ค.). การรับรู้และเจตคติต่อแนวทางการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมวิชาชีพครู. วารสารสุทธิปริทัศน์. 28(88): 230-254
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2542). ความเป็นครู.สำนักวิทยบริการ.คณะครุศาสตร์: สถาบันราชภัฏภูเก็ต
- นนุช โรจนเลิศ. (2540). ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล : การวิเคราะห์หีสเรล. ปรินญาณพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นพดล กรรณิกา. (2551). ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace): กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจ在线 กรุงเทพฯ: สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2554 <http://www.ryt9.com/s/abcp/416085>
- นภาพรณ พิพัฒน์. (2550). เปิดโลกความสุข GNH. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: มติชน.

- นภัชชลด รอดเที่ยง. (2550). *ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขารณสุขศาสตร์). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ = Leadership : The Energy That Drives Your Organization Towards Excellence*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (ชุดเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award) ;)
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร = Organizational Behavior*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรา สมประสงค์ และเสรี ลาชาโรจน์. (2550). *สภาพแวดล้อมการทำงาน ใน ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสถานศึกษา = School management*. พิมพ์ครั้งที่ 3. หน้า 59-62. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นิตารัตน์ ไวยเจริญ. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2547). *ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์ = Leadership and Strategic Leaders*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กเพส.
- _____. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ = Leadership and Strategic Leader*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บัณฑิต แท่นพิทักษ์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำอำนาจความศรัทธาและความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)* พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: บริษัท รวมสาส์น (1977)
- _____. (2546). *องค์กรและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1977).
- บุญจันทร์ สีสันต์. (2554). *การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของโรงเรียนในฝัน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. (2553). *จิตวิทยาธุรกิจ = Business Psychology*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ พย.ม (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ถ่ายเอกสาร.

- เบน-ชาฮา เทล. (2554). *เปิดห้องเรียนวิชาความสุข = Happier*. แปลโดย พรเลิศ อธิฐ. กรุงเทพฯ: วีเลิร์น.
- ปฐมภรณ์ โห้วชัย และ สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2555, ม.ค.-เม.ย.). ความสัมพันธ์การรับรู้ความสามารถของตนเองในอาชีพ ความผูกพันกับองค์กร ความสุข และความสำเร็จในอาชีพ. *วารสารสมาคมส่งเสริมการวิจัย* 3(1): 69-80
- ปภาวรินทร์ เชาว์ชื่น. (2558, ม.ค.) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบปรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วิทยจารย์*. 114(3) : 75-79
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2556). *การพัฒนาการคิด*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพรินต์
- ประเวช ดันตีพิวัฒนสกุล, เอกอนงค์ สิตลาภินันท์. (2554). *คู่มือสร้างสุขระดับจังหวัดยุคทศวรรษความสุขฉบับพกพา*. กรุงเทพฯ: ศรีเอทีพี กรุ จำกัด
- ประเวศ วะสี . (2540). *ภาวะผู้นำ . ความเป็นไปในสังคมไทยและวิธีการแก้ไข*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- _____. (2548). *มรรค 12 สู่ประเทศไทยอยู่เย็นเป็นสุข*. เอกสารประกอบการประชุม สมัชชาสุขภาพแห่งชาติ. นนทบุรี: สำนักงานปฏิรูประบบสาธารณสุขแห่งชาติ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). *จิตวิทยาการศึกษา = Educational Psychology*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- _____. (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม = Industrial Psychology*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรีชาพล เสรีวิริยะกุล และ ชีระพร อูวรรณโณ. (2555,ม.ค.-เม.ย.). การทำนายผลการปฏิบัติงานโดยความสุขเชิงอัตวิสัยและความพึงพอใจในงาน. *วารสารสมาคมส่งเสริมการวิจัย* 3(1): 29-37
- ปิยวรรณ มาศผล. (2554). *ศึกษาระดับความสุขในการทำงานตามทัศนะของบุคลากร กรณีศึกษาบริษัท อุตสาหกรรมถุงพลาสติกไทย จำกัด อำเภอ สามพราน จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .ถ่ายเอกสาร.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559).(2554, 14 ธันวาคม)
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128 ตอนพิเศษ 152 ง หน้า 1-183
- พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). *พฤติกรรมกลุ่ม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.

- พนิดา ผกานรินทร์. (2544). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน*
 พยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร. ปรินท์ยูนิพันธ์ กศ.ม.
 (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ถ่ายเอกสาร.
- พรชัย ภาพันธ์. (2552,เม.ย.-มิ.ย.). การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เปี่ยมสุข.
*วารสารวิชาการ*12(2) : 9 -13
- พรทิพย์ พึ่งศักดิ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงกับความสุขในการทำงานของ*
พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 4. วิทยานิพนธ์ สส.ม.(การพยาบาล
สาธารณสุข). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิภา สมบูรณ์เลิศศิริ และ จิราพร ระโหฐาน (2556,ม.ค.). *รูปแบบองค์การแห่งความสุขและ*
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร บริษัท ไออาร์ พีซี จำกัด
(มหาชน).วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. 5(1) : 19-31.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์
- พรวิภา มานะต่อ. (2551). *ภาวะความสุขกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ*
พนักงานธนาคารพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) .
 กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พระพรหมคุณาภรณ์.(ป.อ.ปยุตโต) (2545).พุทธธรรม.พิมพ์ครั้งที่ 20. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก
- _____. (2547). *กายหายไข ใจหายทุกข์.* กรุงเทพฯ: อมรินทร์.(ชุดธรรมะประยุกต์สำหรับ
 คนทำงาน ; 8)
- _____. (2548). *คู่มือชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 6.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม
- _____. (2554). *ความสุข ทุกแง่ทุกมุม. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม: วัดญาณเวศกวัน.*
- พระราชวรมนี (ป. อ. ปยุตโต). (2518). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์.* กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย.
- พริ้มเพรา ดิษยวณิช. (ไม่ได้ระบุปี). *เอกสารประกอบการบรรยาย วิชา พฤติกรรมศาสตร์ 304202*
*เรื่องอารมณ์. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 เมษายน 2556 จาก [http://www.chamlongclinic-
 psych.com/document/emotion/](http://www.chamlongclinic-

 psych.com/document/emotion/)*
- พวงเพ็ญ ชุณหปราณ. (2549). *ความสุขในการทำงาน. วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์*
มหาวิทยาลัย. (ฉบับพิเศษ),36-45
- พาสนา จุลรัตน์. (2548). *จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยา*
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิบูล ทีปะปาล. (2550). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ = Organization Behavior in the 21st*
Century. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พิบูล-ดารา ทีปะปาล.
- พุทธทาสภิกขุ. (2542). *ความสุขสามระดับ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ*

- _____. (2550). งานเป็นผลคนเป็นสุข. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- เพ็ญพรรณ ชูติวิศุทธิ์. (2549). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ = *Human Resource Management*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิจัยและผลิิตตำรา มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภารดี อนันตนาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- ภาวณี เพชรสว่าง. (2552). พฤติกรรมองค์การ = *Organizational Behavior*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: วิจารณ์ เอ็ดดูเคชั่น.
- ภิญโญ มนุสสิปป. (2551). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- มนัสนันท์ หัตถศักดิ์ ;นางลักษณ์ วิรัชชัย และ สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2552, ม.ค.-มิ.ย.). ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพและพฤติกรรมการทำงาน : บทบาทการส่งอิทธิพลผ่านลักษณะงานหลัก แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อเป้าหมายของงาน และความพึงพอใจของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสายสามัญในเขตกรุงเทพมหานคร. *BU Academic Review*. 8(1): 99-111
- เมธาวี อุดมธรรมานภาพ; รัตนา ประเสริฐสม; และ เรียม ศรีทอง. (2544). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โอเอส พริ้นติ้งเฮาส์.
- _____. (2550). ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โอเอส พริ้นติ้งเฮาส์.
- _____. (2558). ความเป็นครู = *Self Actualization for Teachers*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยุพา เสนาะพิน. (2546). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รศรินทร์ เกรย์ ; ประเวศ ตันติพิวัฒนสกุล และ เรวดี สุวรรณนพเก้า. (2553). ความสุขของคนไทย: การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม จิตวิญญาณและความภาคภูมิใจในตนเอง. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย 18(2):71-85
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 (2555, 24 มกราคม 2555) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 129 ตอนพิเศษ 22 ง หน้า 1-11
- ระวี ภาวิไล. (2542). ความสุขในโลก. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ผีเสื้อ
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี.(2544).ภาวะผู้นำ = *Leadership*. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.

- รัชนี้ หาญสมสกุล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัด กรมราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์ พย.ม.(การบริหารการพยาบาล).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนี้วรรณ ช่างทำรองเท้า. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขภาพเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา). เพชรบูรณ์:บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. ถ่ายเอกสาร.
- รัตน์ บัวสนธิ์. (2553). วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานทางการศึกษา สืบค้นเมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2556 จาก
http://www.rattanabb.com/modules.php?name=News&new_topic=1&pagenum=2
- รัทพล จิตตะวิกุล. (2552). การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- _____. (2551). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ อักษร A-L ฉบับราชบัณฑิตย กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์
- _____. (2553). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ อักษร M-Z ฉบับราชบัณฑิตย. กรุงเทพฯ : ไอเดียสแควร์
- _____. (2553). พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุ่ง แก้วแดง. (2540). ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2545). การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน.กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์
- ลักษณะมี สุตี. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การยึดมั่นความผูกพันองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปภาคกลาง วิทยานิพนธ์ พย.ม.(การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เลয়ারด์ ริชาร์ด. (2550). ความสุข : หลากหลายข้อค้นพบของศาสตร์ใหม่แห่งความสุข = *Happiness : Lessons from a New Science*. พิมพ์ครั้งที่ 1. แปลโดย รักดี โชติจินดา; และ เจริญเกียรติ ธนสุขถาวร. กรุงเทพฯ: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษาร่วมกับสำนักพิมพ์สวนเงินมีมา.(ชุดสังคม)

- วัชรี้ ล้ออุทัย. (2554). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- วัฒนา ครุสวัสดิ์. (2544). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- วันชัย มีชาติ. (2544). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: โครงการผลิต ตำราและเอกสารการสอน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- วันวิสา วงสาสน์. (2555). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขเชิงอัตวิสัยของครูเมืองพัทยา. วิทยาการวิจัยและวิทยาปัญญา. 9(2) 41-52*
- วิจิตร บุญยะโหดระ. (2554). *ศาสตร์ชีวิต. กรุงเทพฯ: สายธุรกิจโรงพิมพ์*
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2538). *บทบาทของครูชุดปฏิบัติการศึกษา. เอกสารสรุปการบรรยายการอบรมครู : วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา. ฉะเชิงเทรา: วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา*
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). *ค่าเฉลี่ยกับการแปลความ: เรื่องง่ายๆที่บางครั้งก็พลาดได้. ข่าวสารวิจัยทางการศึกษา. 18(3): 8-11*
- วิทยากร เชียงกุล. (2548). *จิตวิทยาในการสร้างความสุข. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สายธาร.*
- วิภาดา คุปตานนท์. (2544). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ = Management & Organizational Behavior. ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.*
- _____. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ : เทคนิคการจัดการสมัยใหม่ = Management and Organizational Behavior : Modern Management Techniques. พิมพ์ครั้งที่ 3. ปทุมธานี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรังสิต.*
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมองค์การ = Organizational Behavior. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: อินทภาษา.*
- วรรณ อาภาอดุลย์. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร*
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2545). *จิตวิทยาการปรับตัว. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.*
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2544). *การศึกษาและความเป็นครูไทย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*
- ศักดิ์ดา ดาราวรรณ. (2552, กันยายน.). *การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข.วารสารธรรมนิติ ฉบับเอกสารภาชีอากร. 28(36): 84-88*

- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). *จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและปฏิบัติการ*. สกลนคร: คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏสกลนคร
- คันสนีย์ จัตรคุปต์ และคณะ. (2544). *การเรียนรู้อย่างมีความสุข: สารเคมีในสมองกับความสุขและ
การเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- _____. (2544). *รายงานการวิจัยเรื่องการเรียนรู้อย่างมีความสุข : สารเคมีในสมองกับความสุข
และการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเรื่องการพัฒนาสมองและการเรียนรู้
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (สิ่งพิมพ์ สกศ. ; 66/2544)
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง.
กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). *การวิจัยการทดลองตัวแบบการ
พัฒนาครูแบบอิงพื้นที่เป็นฐานและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู*.
พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2552). *งานได้ผล คนเป็นสุข Healthy Organization Productivity*.
กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ตะวันออก
- สพลกิตต์ สังข์ทิพย์. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด บางโม. (2555). *องค์การและการจัดการ = Organization and Management*. พิมพ์ครั้งที่
6, แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ: วิทญ์พัฒน์.
- สมคิด อิศระวัฒน์. (2551). *ความสุขในการทำงาน. เอกสารการสอนชุดวิชาทักษะชีวิต = Life
Skills*. พิมพ์ครั้งที่ 11. หน้า 43-60 นนทบุรี: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงธน
พัฒนา.
- _____. (2544ก). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- _____. (2544ข). *ทฤษฎีองค์การ = Organization Theory*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ
1991.
- สมศักดิ์ ประเสริฐสุข. (2554). *จิตวิทยาการจัดการองค์การอุตสาหกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:
โอเดียนสโตร์.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สวนดุสิตโพล. (2553). *สำรวจความคิดเห็นของครู“หัวอก ครูไทย ณ วันนี้”* สืบค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2554 จาก <http://www.ryt9.com/s/sdp/779355>
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2542). *เพื่อความสุข*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2552). *แผนปฏิบัติการ 4 ปี (2552-2555)* กรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- _____. (2555). *รายงานสถิติการศึกษาปีการศึกษา 2555 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร* กรุงเทพฯ: กลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
- _____. (2554). *รายงานจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครปี 2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2556). *แผนการจัดการประจำปี พ.ศ. 2556* สำนักงานการศึกษากรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- _____. (2557). *(ร่าง)แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2557*สำนักงานการศึกษากรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2551). *HR & Happy workplace*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *เมล็ดพันธุ์แห่งความสุข*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- _____. (2554). *คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กรด้วย Happy workplace index*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2555 จาก <http://resource.thaihealth.or.th/hilight/13377>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ และสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2552). *เรื่อนำรู้เพื่อองค์กรน่าอยู่*. กรุงเทพฯ: แผนสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2554,11 สิงหาคม) ที่ กท.0305/2428 *เรื่อง แจ้งรายชื่อข้าราชการได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของ กรุงเทพมหานคร*
- _____. (2555,18 กันยายน). ที่ กท.0305/2921 *เรื่อง แจ้งรายชื่อข้าราชการได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกรุงเทพมหานครปีงบประมาณ 2556*
- สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *ก้าวสู่มาตรฐานการเรียนรู้-สู่ทักษะชีวิต*. กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ
- สำนักงานพัฒนาคณะกรรมการเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ. (2551). *สรุปรายงานประจำปี 2550* สำนักงานพัฒนาคณะกรรมการเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ .พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ดอกเบญจกัณฑ์

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2551) รายงานการศึกษา สภาพปัจจุบัน และแนวโน้มบริบท
การเปลี่ยนแปลงสังคมโลกและสังคมไทย. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2552). รายงานวิจัยสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา การจัดการเรียนการสอนที่
ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นจำกัด
วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- _____. (2553) แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง(พ.ศ.2552-2559)ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ :
พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2554) รายงานการวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ :
พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555). สำรวจความพึงพอใจในชีวิตของคนไทยในปีพ.ศ. 2555.
กรุงเทพฯ:สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- สิทธิชัย เลี้ยงถนอม. (2547). “ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมการทำงาน.” วารสารวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี. 19 (4): 65-67
- สิริกกร อมฤตวาริน และกิริติ บุญเจือ. (2558) ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับความสุขแท้ตามความ
เป็นจริง สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2558 จาก <http://journalgrad.ssru.ac.th/index.php/5-02/issue/view/51>
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา
อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์.
วท.ม.(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- สิริอร วิชชาวุธ. (2553). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับ
แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริวัฒน์ ศรีเครือดง. (2553,ม.ค.-ธ.ค.). ศาสตร์แห่งความสุขตามแนวจิตวิทยา .วารสารจิตวิทยา
16:118-126
- สิวลี ศิริโล. (2549). ความอยู่ดีมีสุขของชีวิตมนุษย์. วารสารราชบัณฑิตยสถาน
31 (2): 369 – 372
- สุกัญญา อินตะโดด. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ความต้องมีการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา อุตสาหกรรม
สิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร).
กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2554). คุณลักษณะผู้นำที่ดี สืบค้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2556 จาก
<http://www.oknation.net/blog/markandtony/2011/08/10/entry-1>

- _____. (2555). 5 ส. สร้างสุขในการทำงาน สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2555 จาก <http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=mrmarkandtony&month=04-2012&date=03&group=1&gblog=185>
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ = Leadership : Theory and Practice*. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา* กรุงเทพฯ:ปัญญาชน
- สุขวสา ยอดกมล. (2551). *เกี่ยวกับสิ่งที่ครูควรรู้*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน สาขา การมัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพิชญา ธีระกุล; กาญจนา ศรีภาพสินธุ์; และ วิจิตร วรุตบางกูร. (2524). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุรพล พยอมแย้ม. (2548). *จิตวิทยาสัมพันธ์ภาพ = Psychology of Interpersonal Relations*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดจำหน่าย.
- สุรศักดิ์ อัครอารีสุข. (2544). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับในการทำงาน และวิธีเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.*
- สุวรรณค์ ไคว้ตระกูล. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- _____. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 10, ฉบับพิมพ์ซ้ำ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- _____. (2556). *จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). *การบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- สุวดี แยมเกษร. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.*
- สุวรรณณี ทองคำ. (2549). *ศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของครูปฐมวัย โรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*

- เสาวรส ประเทืองชัยศรี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอย่างของผู้นำแบบอย่างของหัวหน้างานพยาบาลกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเขต 13. วิทยานิพนธ์ พย.ม (การบริหารการพยาบาล).
นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร
- หัตยา ศรีวงษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ พย.ม.(การบริหารการพยาบาล). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2550). หลักการจัดการ = *the Principles of Management*. พิมพ์ครั้งที่ 2, ฉบับปรับปรุง. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อภิชัย มงคล. (2552). การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Version 2007) : รายงานการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- อภิชัย มงคล และ คณะ. (2550). การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Version 2007) *The Development and Testing of Thai Mental Health Indicator Version 2007* สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2554 จาก <http://www.dmh.go.th/test/thaihapnew/>
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ สส.ม.(สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- อริยา คูหา. (2552). จิตวิทยาเพื่อการดำรงชีวิต = *Psychology for Daily Life*. พิมพ์ครั้งที่ 1. ปัตตานี: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อ้อมเดือน สดมณี; และ อุษา ศรีจินดารัตน์. (2549). ปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา : รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (รายงานการวิจัยสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ; 106)
- อัศรสา สถาพรวงษา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม.(การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- อัจฉราพร บุญญพนิช. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. ปริญญาโท วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- อัจฉรา ประเสริฐสิน. (2549, ก.ค.-ส.ค.). จิตวิทยาเพื่อชีวิตและการทำงาน : การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น วารสารข้าราชการ 51(4) :55-58
- อัมรินทร์ ฤทัยคงถาวร. (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของครูในเครือข่ายคณะครูแห่งพระองค์อุปถัมภ์ในประเทศไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). อุดรธานี : ภัณฑิวัตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. ถ่ายเอกสาร
- อารดา บุญเลิศ. (2552). การวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: ภัณฑิวัตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- อุระ การ์มา. (2553). ระบบการศึกษาเปี่ยมสุข :ตามแนวปรัชญาความสุขมวลรวมประชาชาติ. กรุงเทพฯ: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.(โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล)
- เฮย์เนส เอลิสัน. (2554). สร้างสมดุลให้ชีวิตด้วย เวลา : เงินตรา : ความสุข. แปลโดย มัทยา ดีจริงจริง. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- Aiken, Lewis. (2003). *Psychological Testing and Assessment*. 11th ed, Boston: Allyn and Bacon
- Argyle, Michael. (1987). *The Psychology of Happiness*. London: Methuen.
- APA Practice Organization. (2010). *The Awards*. Retrieved November 13, 2012 from <http://www.phwa.org/awards/>
- Burton Joan. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*. WHO Headquarters, Geneva, Switzerland
- Beck, Robert C. (2004). *Motivation: Theories and Principles*. 15th ed. New Jersey: Pearson Education
- Brülde B. (2007). "Happiness Theory of the Good Life." *Journal of Happiness Studies* 8: 15-49.
- Buetell, N. (2006). *Life Satisfaction, a Sloan Work and Family Encyclopedia entry*. Retrieved January 15, 2013, from <http://workfamily.sas.upenn.edu/glossary/l/life-satisfaction-definition>
- Carkhuff, R.R. and Berenson, B.G. (1997). *Beyond Counseling and Therapy*. ed. nd pp.203 – 207 New York : Holl, Printchart and Winston
- Chickering, Arthur W.; & Reisser, Linda. (1993). *Education and Identity*. 2nd ed. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass.

- Chiumento Sarah. (2007). *Happiness at Work Index Research report 2007*. Chiumento London, 24 Park Square East, Regent's Park, London Retrieved December 15, 2012, from <http://www.arboraglobal.com/documents/Happiness%20at%20Work%20Index%202007.pdf>
- Coulter Mary. (2002). *Strategic Management in Action*. 2nd. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Davis, K. (1982). *Human Relation and Organization Behavior*. Philippine: Press
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*. 95(3): 542-575.
- _____. (1994). Assessing Subjective Well-Being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*. 31, 103 -157.
- _____. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*. 55 (1): 34-43
- _____. (2003). *Frequently Asked Questions (FAQ'S) About Subjective Well-Being (Happiness and Life Satisfaction)* . Retrieved December 15, 2012, from <http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/index.html>
- _____. (2009). *The Science of Well-Being the Collected Works of Ed Diener*. (electronic resource). Dordrecht: Springer Netherlands. (Social Indicators Research Series ; 37.)
- Diener, E., Sandvik, E. & Pavot, W. (1991). *Happiness is the frequency, not the intensity, Of positive versus negative affect*. *Subjective Well-Being*. pp. 119-137. Great Britain: BPPC Wheaton.
- Dubury, L.E. ;& Higgin,C.A. (1991). Gender Difference in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*. 76(1): 60-74
- Enger, Eldon D. (2008). *Environmental Science : A Study of Interrelationships*. 11 th ed. Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Flanagan John C. (1978). *A Research Approach to Improvement Our Quality or Life* *American Psychologist*. 33(2):138-148
- Fiedler , Fred E. ; & J.E. Garcia. (1987). *New Approaches to Effective Leadership Cognitive Resources and Organizational Performance*. New York : John Wiley& Sons.
- Frey, S. Bruno and Stutzer, Alois. (2002). *Happiness and Economics : How the Economy and Institutions Affect Well-Being*. USA: Princeton University Press

- Gardner, Howard. (1993). *Multiple Intelligences : The Theory in Practice*. New York: Basic Books.
- Gavin, H. J. and O. R. Mason. (2004). "The Value of Happiness in the Workplace." *Journal of Organizational Dynamic* 33 (4): 379-392.
- Golden, L. and B. Wiens-Tuers. (2005). "To Your Happiness? Extra hours of labor supply and worker well-being." *Journal of Socio-Economics* 35 (2006): 382-397.
- Good, c. (1973). *Dictionary of Education*. (3 rd ed.) New York: McGraw – Hill Book Company
- Gordon, J.R. (2002). *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach*. (7th cd.). New Jersey: Prentide-Hall.
- Greenberg and Baron. (2000). *Behavior in Organizations* Retrieved May 11,2013, from <http://www.alibris.com/search/books/qwork/7684670/used/Behavior%20in%20Organ>
- Hackman J. Richard; & Oldham Greg R. (1980). *Work Redesign*. Reading, Mass.: Addison-Wesley
- Habibzadeha, Sajad ;& Allahviridiyani,Khalil. (2011). *Effects of economic and non-economic factors on happiness onprimary school teachers and Urmia University professors. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 30: 2050 – 2051*
- Hills Peter, & Michael Argyle. (2002). *The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scalefor the measurement of psychological well-being*. *Personality and Individual Differences* 33 : 1073–1082
- Hoy, Wayne K.; & Miskel, Cecil G. (2001). *Educational Administration : Theory, Research, and Practice*. 6th , international ed. Boston: McGraw-Hill
- iOpener. (2010). *iOpener People and Performance Questionnaire: Personal Report*. Retrieved December 15, 2012, from <http://www.iopener.com/uploads/IPPQ%20in%20depth%20report.pdf>
- Jessica Pryce-Jones. (2011). *Happiness at Work Maximizing Your Psychological Capital for Success*. Retrieved December 15, 2012, from <http://www.iopener.com/uploads/news/Happiness%20at%20Work%20-%20Best%20Summaries.pdf>
- Jonathan Olusola; Salaam Mulikat O. & Ajegbomogun Fredrick Olatunji (2010). *The Influence of Leadership Style on the Performance of Subordinates in Nigerian Libraries* Retrieved December 15, 2012, from <http://www.webpages.uidaho.edu/~mbolin/fatokun-salaam-ajegbomogun.htm>

- Kerns, Charles D. & Ko Kenneth. (2010). Exploring happiness and performance at work. *Journal of Organizational Leadership & Business* Retrieved December 15, 2012, from <http://www.tamut.edu/jolb/Scholar/2010Summer/2010Kerns-Ko.pdf>
- Kjerulf, Alexander. (2007). *Praise for Happy Hour is 9 to 5. Petersburg: Alexander* . Retrieved December 15, 2012, from <http://www.worldblu.com/pdf/blog/happyhouris9to5.pdf>
- Lama Dalai, H.H. & Cutler Howard CC. (1998) *The Art of Happiness at Work*. London: Hodder and Stoughton
- Locke, Edwin A. (1976). *The Nature and Causes of Job*. Retrieved December 15, 2012, from <http://www.appliedpsyj.org/paper/other/sfwang/Locke1976%20The%20nature%20and%20causes%20of%20job%20satisfaction.pdf>
- Luthans, Fred. (2008). *Organizational Behavior*. 11th , international ed. Boston, Mass.: McGraw-Hill/Irwin.
- Lyubomirsky ; Sonja; King; Laura; & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?. *Psychological Bulletin*. 131 (6): 803-855
- Lyubomirsky Sonja; Sheldon Kennon M.; & Schkade David. (2005). Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change." *Review of General Psychology* 9 (2): 111-131.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Nursing Administration* 33 (12): 652-655.
- Martin, Angela J.; Jones, Elizabeth S. & Callan, Victor J. (2005). The Role of Psychological Climate in Facilitating Employee Adjustment During Organizational Change. *European Work and Organizational Psychology*. 14 (March): 263–289.
- Maslow Abraham Harold. (1970). *Motivation and Personality*. 2 nd. New York: Harper.
- Mireles Helen K. (2004). *Relationships among interpersonal values, social behavior, leadership styles, and cultural adaptability*. Submitted to the Faculty of The Center for Leadership Studies In partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy Our Lady of the Lake University San Antonio, Texas, p 4.
- Morris, Charles G.; & Maisto, Albert. (2001). *Understanding Psychology*. 5th ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice-Hall
- Muchinsky Paul M. (2003). *Psychology Applied to Work : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 7th. Australia: Thomson

- Murray ,Vladimir C. (2007). *10 Critical Factors Of Happiness* Retrieved January 25, 2012, from <http://ezinearticles.com/?10-Critical-Factors-Of-Happiness&id=762560>
- National Heart Foundation of Australia. (2011). *Healthy Workplace Guide*. Heart Foundation Cardiovascular Health Admin Officer. East Sydney Australia
- Nelson, D.L.; & J.C. Quick. (1997). *Organizational Behavior: Foundations Realities, and Challenges*. New York: West Publishing Company
- Newgarten,BG.RJ.Havighurst;&Tobin (1961,April). "The Measurement of Life Satisfaction". *Journal of Gerontology*.(16) : 134-143.
- Phillips Antoinette S.& Bedeian Arthur G. (1994, August). *Leader-Follower Exchange Quality: The Role of Personal and Interpersonal Attributes*. ACAD MANAGE (37):4 ,990-1001
- Politis ,John D. (2005). *Transformational and Transactional Leadership Predictors of the 'Stimulant' Determinants to Creativity in Organisational Work Environments*. Retrieved December 15, 2012, from <http://www.ejkm.com/front/search/index.html>
- Rego, Arménio and Cunha, Miguel Pina e. (2008 July). *Authentic Climates and Employee Happiness: Pathways to Individual Performance?*. Journal of Business Research. 61: 739-752
- Renehan,Sandy. (2007). *School Leadership and Happiness*. Dissertation, Ph.D.(Education Administration). Northern Illinois: The University of Northern Illinois. Photocopied.
- Richard Layard, ;Clark Andrew ;& Senik Claudia. (2012). *World Happiness report*. Retrieved December 15, 2012, from <http://www.earth.columbia.edu/sitefiles/file/Sachs%20Writing/2012/World%20Happiness%20Report.pdf>
- Saamah Abdallah;Juliet Michaelson;Sagar Shah;Laura Stoll ;& Nic Marks. (2012). *Happy Planet Index: 2012 Report. A global index of sustainable well-being*. London: new economics foundation
- Schultz Duane P.; & Schultz Sydney Ellen. (2001). *Psychology and Work Today : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 8th. Upper Saddle River, N.J.:Prentice Hall.
- Schumacker,R.E; & Lomax,R.G. (1996). *A Beginner s Guide to Structural Equation Modeling*. New Jersey : Lawrence Erlbaum

- Scott, Catherine; & Dinham Stephen. (2003). The development of scales to measure teacher and school executive occupational satisfaction. *Journal of Educational Administration*.41(1): 74-86.
- Shereen H. Eltobgy. (2012). *The Happiness at Work Survey Masterclass with Nic*
Retrieved December 15, 2012, from , From
Markswww.deliveringhappinessatwork.com
- Shiffman, L.G. & Kanuk, L.L. (2000). *Consumer Behaviour*. (7th Ed). London: Prentice Hall International.
- Sirgy, M. Joseph Z. (2002). *The Psychology of Quality of Life. The Netherlands* : Kluwer Academic.
- Spector, E. Paul. (2006). *Overview of The Job-related Affective Well-Being Scale (JAWS)*
Retrieved December 15, 2012, from
<http://chuma.cas.usf.edu/~spector/scales/jawsover.html>
- Spitzer, Robert. (1999). *The Four Levels of Happiness* Retrieved December 15, 2012, from
<http://www.catholiceducation.org/articles/apologetics/ap0016.html>
- Sweeney, P.D. and D.B. McFarlin. (2002). *Organizational Behavior : solutions for Management*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- United Nations. (2012). *Resolution adopted by the General Assembly 66/281. International Day of Happiness. General Assembly. Sixty-sixth session Agenda item 14* : United Nations Retrieved May 11, 2013, from
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=%20A/RES/66/281
- Ura karma; Alkire Sabina; & Zangmo Tshoki. (2010). *GNH and GNH Index* Retrieved December 15, 2012, from <http://www.ophi.org.uk/wp-content/uploads/Ura-et-al-Bhutan-Happiness-Chapter.pdf>
- Warr, P. (1990). "The Measurement of Well-being and Other Aspect of mental health."
Journal of Occupational Psychology 63: 193-210
- _____. (2007a). *Work, Happiness, and Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- _____. (2007b). Searching for Happiness at Work. *The Psychologist*. 20(12): 726-729.
- Weisinger, Hendrie. (1998). *Emotional Intelligence at Work : The Untapped Edge for Success*. 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass
- Wood, Samuel E.; & Wood, Ellen Green. (2000). *The Essential World of Psychology*. Boston, Mass.: Allyn and Bacon.

- Wright, Thomas A. and Cropanzano, Russell. (2007). The Happy/Productive Worker. Revisited. *Personnel and Human Resources Management*. 26: 269-307.
- Yukl Gary. (2002). *Leadership in Organizations*. 5th. Upper Saddle River, N.J.: Printice-Hall.







ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจคุณภาพเครื่องมือ

1. นางสาวมาสวิมล รักบ้านเกิด
ผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครสูง กองงานผู้ตรวจราชการ กรุงเทพมหานคร
2. อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง
อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา
อาจารย์ประจำภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. นายแพทย์ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา
ผู้อำนวยการศูนย์สุขภาพจิตที่ 13 กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข





ตาราง 21 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม (α)

แบบสอบถาม	ข้อที่	IOC	r	α
ตอนที่ 2	ข้อที่ 1	1.00	0.614	Alpha = 0.905
ความสุขในการทำงาน ของครู	ข้อที่ 2	1.00	0.568	
	ข้อที่ 3	1.00	0.572	
	ข้อที่ 4	1.00	0.638	
	ข้อที่ 5	1.00	0.624	
	ข้อที่ 6	0.80	0.678	
	ข้อที่ 7	1.00	0.402	
	ข้อที่ 8	1.00	0.619	
	ข้อที่ 9	1.00	0.652	
	ข้อที่ 10	1.00	0.497	
	ข้อที่ 11	1.00	0.579	
	ข้อที่ 12	1.00	0.550	
	ข้อที่ 13	0.80	0.240	
	ข้อที่ 14	1.00	0.533	
	ข้อที่ 15	1.00	0.491	
	ข้อที่ 16	1.00	0.468	
	ข้อที่ 17	1.00	0.482	

ตาราง 21 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อที่	IOC	r	α
	ข้อที่ 18	1.00	0.323	
	ข้อที่ 19	1.00	0.480	
	ข้อที่ 20	1.00	0.546	
	ข้อที่ 21	1.00	0.648	
	ข้อที่ 22	1.00	0.707	
	ข้อที่ 23	1.00	0.746	
	ข้อที่ 24	1.00	0.710	
	ข้อที่ 25	1.00	0.402	
	ข้อที่ 26	1.00	0.329	
	ข้อที่ 27	1.00	0.330	
	ข้อที่ 28	1.00	0.444	
	ข้อที่ 29	1.00	0.351	
	ข้อที่ 30	1.00	0.447	
	ข้อที่ 31	1.00	0.284	
	ข้อที่ 32	1.00	0.201	

ตาราง 21 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อที่	IOC	r	α
ตอนที่ 3	ข้อที่ 33	1.00	0.585	Alpha=0.925
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ข้อที่ 34	1.00	0.682	
	ข้อที่ 35	1.00	0.823	
	ข้อที่ 36	1.00	0.782	
	ข้อที่ 37	1.00	0.528	
	ข้อที่ 38	1.00	0.692	
	ข้อที่ 39	1.00	0.683	
	ข้อที่ 40	0.80	0.738	
	ข้อที่ 41	0.80	0.747	
	ข้อที่ 42	1.00	0.722	
	ข้อที่ 43	1.00	0.736	
	ข้อที่ 44	0.80	0.643	
	ข้อที่ 45	1.00	0.637	
	ข้อที่ 46	1.00	0.765	
	ข้อที่ 47	1.00	0.644	
	ข้อที่ 48	1.00	0.553	
	ข้อที่ 49	1.00	0.246	
	ข้อที่ 50	1.00	0.588	

ตาราง 21 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อที่	IOC	r	α
ตอนที่ 4	ข้อที่ 51	1.00	0.495	Alpha=0.877
สภาพแวดล้อมใน	ข้อที่ 52	1.00	0.604	
การทำงาน	ข้อที่ 53	1.00	0.510	
	ข้อที่ 54	1.00	0.659	
	ข้อที่ 55	1.00	0.741	
	ข้อที่ 56	1.00	0.664	
	ข้อที่ 57	1.00	0.622	
	ข้อที่ 58	1.00	0.587	
	ข้อที่ 59	1.00	0.268	
	ข้อที่ 60	1.00	0.322	
	ข้อที่ 61	1.00	0.620	
	ข้อที่ 62	1.00	0.570	

ตาราง 21 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อที่	IOC	r	α
ตอนที่ 4	ข้อที่ 63	1.00	0.676	
สภาพแวดล้อมใน	ข้อที่ 64	1.00	0.555	
การทำงาน (ต่อ)	ข้อที่ 65	1.00	0.500	
ตอนที่ 5	ข้อที่ 66	1.00	0.691	Alpha=0.802
ค่าตอบแทน	ข้อที่ 67	1.00	0.692	
	ข้อที่ 68	1.00	0.406	
	ข้อที่ 69	1.00	0.250	
	ข้อที่ 70	1.00	0.620	
	ข้อที่ 71	1.00	0.606	
	ข้อที่ 72	1.00	0.594	
	ข้อที่ 73	1.00	0.655	Alpha=0.816
	ข้อที่ 74	1.00	0.495	
	ข้อที่ 75	0.60	0.625	
	ข้อที่ 76	0.60	0.663	
	ข้อที่ 77	1.00	0.713	

ตาราง 21 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อที่	IOC	r	α
ตอนที่ 6	ข้อที่ 73	1.00	0.655	Alpha=0.816
คุณลักษณะงาน	ข้อที่ 74	1.00	0.495	
	ข้อที่ 75	0.60	0.625	
	ข้อที่ 76	0.60	0.663	
	ข้อที่ 77	1.00	0.713	
	ข้อที่ 78	1.00	0.621	
	ข้อที่ 79	1.00	0.674	
	ข้อที่ 80	1.00	0.250	
	ข้อที่ 81	1.00	0.538	
	ข้อที่ 82	1.00	0.226	
	ข้อที่ 83	1.00	0.276	
	ข้อที่ 84	1.00	0.682	
	ข้อที่ 85	1.00	0.422	
	ข้อที่ 86	1.00	0.358	

ตาราง 21 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อที่	IOC	r	α
ตอนที่ 7 สัมพันธภาพ	ข้อที่ 87	1.00	0.656	Alpha=0.893
ระหว่างบุคคล	ข้อที่ 88	1.00	0.471	
	ข้อที่ 89	1.00	0.403	
	ข้อที่ 90	1.00	0.603	
	ข้อที่ 91	1.00	0.636	
	ข้อที่ 92	1.00	0.584	
	ข้อที่ 93	1.00	0.590	
	ข้อที่ 94	1.00	0.630	
	ข้อที่ 95	1.00	0.685	
	ข้อที่ 96	1.00	0.510	
	ข้อที่ 97	1.00	0.546	
	ข้อที่ 98	1.00	0.570	
	ข้อที่ 99	1.00	0.536	
	ข้อที่ 100	1.00	0.611	
	ข้อที่ 101	1.00	0.564	
	ข้อที่ 102	1.00	0.708	

ภาคผนวก ค
การแสดงจำนวนตัวอย่างระดับโรงเรียน



ตาราง 22 การแสดงจำนวนตัวอย่างระดับโรงเรียน

กลุ่มเขต	ขนาด	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
กลุ่มกรุงเทพ กลาง	โรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียนวัดตรีทศเทพ เขตพระนคร	3 คน
		โรงเรียนวัดราชนัดดา เขตพระนคร	3 คน
		โรงเรียนวัดสุทัศน์ เขตพระนคร	3 คน
		โรงเรียนพระเชตุพน เขตพระนคร	3 คน
		โรงเรียนวัดดิสนุกราม เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	3 คน
		โรงเรียนวัดพระพิเรนทร์ เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	3 คน
		โรงเรียนวัดสัมพันธวงศ เขตสัมพันธวงศ	3 คน
		โรงเรียนวัดจักรวรรดิ เขตสัมพันธวงศ	3 คน
		โรงเรียนวัดสวัสดิวารีสีมาราม เขตดุสิต	3 คน
		โรงเรียนวัดราชผาติการาม เขตดุสิต	3 คน
		โรงเรียนวัดใหม่ช่องลม เขตห้วยขวาง	3 คน
		โรงเรียนสุเหร่าลาดพร้าว เขตวังทองหลาง	3 คน
	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียนวัดมกุฏกษัตริยาราม เขตพระนคร	3 คน
		โรงเรียนกิงเพชร เขตราชเทวี	3 คน
		โรงเรียนวัดทัศนารุณสุนทริการาม เขตราชเทวี	3 คน
		โรงเรียนวัดประหาระปือธรรม เขตดุสิต	3 คน
		โรงเรียนสุขโขทัย เขตดุสิต	3 คน
		โรงเรียนวัดสามัคคีธรรม เขตวังทองหลาง	3 คน

ตาราง 22 (ต่อ)

กลุ่มเขต	ขนาด	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
	โรงเรียน ขนาดใหญ่	โรงเรียนเบญจมบพิตร เขตดุสิต	3 คน
		โรงเรียนวัดไผ่ตัน เขตพญาไท	3 คน
		โรงเรียนสามเสนนอก เขตดินแดง	3 คน
		โรงเรียนพระราม 9 กาญจนาภิเษก เขตห้วยขวาง	3 คน
	รวม 22 โรงเรียน		66 คน
กรุงเทพใต้	โรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียนวัดมหาพฤฒาราม เขตบางรัก	3 คน
		โรงเรียนวัดสวนพลู เขตบางรัก	3 คน
		โรงเรียนวัดบรมนิวาส เขตปทุมวัน	3 คน
		โรงเรียนวัดชัยมงคล เขตปทุมวัน	3 คน
		วัดคลองใหม่ เขตยานนาวา	3 คน
		วัดคลองภูมิ เขตยานนาวา	3 คน
		โรงเรียนวัดบางโคล่นอก เขตบางคอแหลม	3 คน
		โรงเรียนวัดจันทร์นอก เขตบางคอแหลม	3 คน
		โรงเรียนวัดคลองเตย เขตคลองเตย	3 คน
		โรงเรียนวัดทองโน เขตสวนหลวง	3 คน
		โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน เขตวัฒนา	3 คน

ตาราง 22 (ต่อ)

กลุ่มเขต	ขนาด	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
กรุงเทพใต้	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียนสวนลุมพินี ปทุมวัน	3 คน
		โรงเรียนบางจาก พระโขนง	3 คน
		โรงเรียนวัดธรรมมงคล พระโขนง	3 คน
		โรงเรียนวัดยานนาวา สาทร	3 คน
		โรงเรียนวัดจันทรีใน บางคอแหลม	3 คน
		โรงเรียนชุมชนหมู่บ้านพัฒนา คลองเตย	3 คน
		โรงเรียนคลองกลั่นต้น สวนหลวง	3 คน
		โรงเรียนมัธยมคานาวาอุปถัมภ์ สวนหลวง	3 คน
		โรงเรียนสุเหร่าสามอิน วัฒนา	3 คน
		โรงเรียนวัดภาษี วัฒนา	3 คน
		โรงเรียนสวัสดีวิทยา วัฒนา	3 คน
		โรงเรียนวัดบางนาไน เขตบางนา	3 คน
	โรงเรียน ขนาดใหญ่	โรงเรียนปลุกจิต เขตปทุมวัน	3 คน
		โรงเรียนวัดช่องลม ยานนาวา	3 คน
		โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธาธรรม เขตพระโขนง	3 คน
		โรงเรียนวัดไผ่เงินโชตนาราม เขตบางคอแหลม	3 คน

ตาราง 22 (ต่อ)

กลุ่มเขต	ขนาด	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
		โรงเรียนศูนย์รวมน้ำใจ เขตคลองเตย	3 คน
		โรงเรียนวัดปากบ่อ เขตสวนหลวง	3 คน
		โรงเรียนวัดธาตุทอง เขตวัฒนา	3 คน
		โรงเรียนศรีเอี่ยมอนุสรณ์ เขตบางนา	3 คน
		รวม 31 โรงเรียน	93 คน
	รวม 31 โรงเรียน	93 คน	
กรุงเทพเหนือ	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนวัดเทวสุนทร เขตจตุจักร	3 คน
		โรงเรียนวัดประชาศรัทธาธรรม เขตบางซื่อ	3 คน
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนบ้านบัวมัล เขตบางเขน	3 คน
		โรงเรียนเปรมประชา เขตดอนเมือง	3 คน
		โรงเรียนบ้านลาดพร้าว เขตจตุจักร	3 คน
		โรงเรียนเทพวิทยา เขตลาดพร้าว	3 คน
		โรงเรียนวัดประดู่ธรรมาธิปไตย เขตบางซื่อ	3 คน
		โรงเรียนวัดบางโพโสมवास เขตบางซื่อ	3 คน
		โรงเรียนวัดหลักสี่ เขตหลักสี่	3 คน
		โรงเรียนทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่	3 คน
		โรงเรียนออเงิน เขตสายไหม	3 คน

ตาราง 22 (ต่อ)

กลุ่มเขต	ขนาด	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ เขตบางเขน	3 คน
		โรงเรียนวัดเวฬุวนาราม เขตดอนเมือง	3 คน
		โรงเรียนบำรุงรวิวรรณวิทยา เขตดอนเมือง	3 คน
		โรงเรียนมัธยมประชาชนิเวศน์ เขตจตุจักร	3 คน
		โรงเรียนเสนานิคม เขตจตุจักร	3 คน
		โรงเรียนวัดเสมียนนารี เขตจตุจักร	3 คน
		โรงเรียนเพชรถนนอม เขตลาดพร้าว	3 คน
		โรงเรียนวัดสร้อยทอง เขตบางซื่อ	3 คน
		โรงเรียนการเคหะท่าทราย เขตหลักสี่	3 คน
		โรงเรียนบางเขน เขตหลักสี่	3 คน
		โรงเรียนสายไหม สายไหม	3 คน
		โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย สายไหม	3 คน
		โรงเรียนวัดราษฎร์นิยมธรรม สายไหม	3 คน
	รวม 24 โรงเรียน		72 คน

ตาราง 22 (ต่อ)

กลุ่มเขต	ขนาด	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
กรุงเทพ ตะวันออก	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนสุเหร่าวังใหญ่ เขตบางกะปิ	3 คน
		โรงเรียนบึงขวาง เขตมีนบุรี	3 คน
		โรงเรียนวังเล็กวิทยานุสรณ์ เขตมีนบุรี	3 คน
		โรงเรียนประสานสามัคคี เขตลาดกระบัง	3 คน
		โรงเรียนตำบลชุมทอง เขตลาดกระบัง	3 คน
		โรงเรียนแดงเป่า เขตลาดกระบัง	3 คน
		โรงเรียนสุเหร่าบ้านเกาะ เขตหนองจอก	3 คน
		โรงเรียนลำบัวหลี่พวง เขตหนองจอก	3 คน
		โรงเรียนสุเหร่าศาลาแดง เขตหนองจอก	3 คน
		โรงเรียนสามแยกท่าไข่ เขตหนองจอก	3 คน
		โรงเรียนนิลราษฎร์อุปถัมภ์ เขตหนองจอก	3 คน
		โรงเรียนโรงเรียนวัดใหม่เจริญราษฎร์ เขตหนอง จอก	3 คน
		โรงเรียนลำเจดีย์ เขตหนองจอก	3 คน
		โรงเรียนสุเหร่าคลองแก้ว เขตหนองจอก	3 คน
		โรงเรียนสุเหร่าคลองสิบ เขตหนองจอก	3 คน
		โรงเรียนวัดใหม่กระทุ่มล้ม เขตหนองจอก	3 คน
		โรงเรียนผลสี่รุ่งเรือง เขตหนองจอก	3 คน

ตาราง 22 (ต่อ)

กลุ่มเขต	ขนาด	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
		โรงเรียนวัดอุตะเภา เขตหนองจอก	3 คน
		โรงเรียนวัดพิชัย เขตบึงกุ่ม	3 คน
		โรงเรียนสุเหร่าศาลาลอย เขตประเวศ	3 คน
		โรงเรียนสุเหร่าทับช้าง เขตประเวศ	3 คน
		โรงเรียนสุเหร่าทับช้างคลองบน เขตสะพานสูง	3 คน
		โรงเรียนบ้านแบนชะโด เขตคลองสามวา	3 คน
		โรงเรียนวัดสุขใจ เขตคลองสามวา	3 คน
		โรงเรียนสุเหร่าเกาะขุนเณร เขตคลองสามวา	3 คน
	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนสุเหร่าหัวหมากน้อย เขตบางกะปิ	3 คน
		โรงเรียนสุเหร่าคลองจั่น เขตบางกะปิ	3 คน
		โรงเรียนลำสาละ เขตบางกะปิ	3 คน
		โรงเรียนคลองสองต้นนุ่น เขตมีนบุรี	3 คน
		โรงเรียนบ้านเกาะ เขตมีนบุรี	3 คน
		โรงเรียนวัดแสนสุข เขตมีนบุรี	3 คน
		โรงเรียนวัดใหม่ลำนากแขวก เขตมีนบุรี	3 คน
		โรงเรียนวัดทิพพาวาส เขตลาดกระบัง	3 คน

ตาราง 22 (ต่อ)

กลุ่มเขต	ขนาด	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
		โรงเรียนลำพะอง เขตลาดกระบัง	3 คน
		โรงเรียนสุเหร่าหะยีมีนา เขตหนองจอก	3 คน
	โรงเรียนขนาดกลาง ต่อ	โรงเรียนบ้านลำต้นกล้วย เขตหนองจอก	3 คน
		โรงเรียนวัดพระยาปลา เขตหนองจอก	3 คน
		โรงเรียนประสาทวิทยา เขตบึงกุ่ม	3 คน
		โรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ เขตประเวศ	3 คน
		โรงเรียนสุเหร่าบึงหนองบอน เขตประเวศ	3 คน
		โรงเรียนอยู่เป็นสุขอนุสรณ์ เขตประเวศ	3 คน
		โรงเรียนสามแยกคลองหล่อแหล เขตสะพานสูง	3 คน
		โรงเรียนวัดพระยาสุเรนทร์ เขตคลองสามวา	3 คน
		โรงเรียนวัดลำกระดาน เขตคลองสามวา	3 คน
		โรงเรียนสุเหร่าสามวา เขตคลองสามวา	3 คน
	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนวัดเทพศิลา เขตบางกะปิ	3 คน
		โรงเรียนบ้านบางกะปิ เขตบางกะปิ	3 คน
		โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ เขตบางกะปิ	3 คน
		โรงเรียนมีนบุรี เขตมีนบุรี	3 คน
		โรงเรียนวัดปลูกศรัทธา เขตลาดกระบัง	3 คน
		โรงเรียนวัดพลมานี้อย์ เขตลาดกระบัง	3 คน

ตาราง 22 (ต่อ)

กลุ่มเขต	ขนาด	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
		โรงเรียนวัดราชโกษา เขตลาดกระบัง	3 คน
		โรงเรียนวัดลานบุญ เขตลาดกระบัง	3 คน
		โรงเรียนวัดปากบึง เขตลาดกระบัง	3 คน
		โรงเรียนวัดหนองจอก เขตหนองจอก	3 คน
		โรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรณ์ เขตหนองจอก	3 คน
		โรงเรียนสังฆประชาอนุสรณ์ เขตหนองจอก	3 คน
		โรงเรียนวัดบางเตย เขตบึงกุ่ม	3 คน
		โรงเรียนแย้มจาดวิชานุสรณ์ เขตบึงกุ่ม	3 คน
		โรงเรียนวัดกระทุ่มเสือปลา เขตประเวศ	3 คน
		โรงเรียนสุวิทย์เสรีอนุสรณ์ เขตประเวศ	3 คน
		โรงเรียนมัธยมสุวิทย์เสรีอนุสรณ์ เขตประเวศ	3 คน
		โรงเรียนคันทนาเยาว เขตคันทนาเยาว	3 คน
		โรงเรียนสมโภชกรุงอนุสรณ์ (200 ปี) เขต สะพานสูง	3 คน
		โรงเรียนบางชัน เขตคลองสามวา	3 คน

ตาราง 22 (ต่อ)

กลุ่มเขต	ขนาด	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
		โรงเรียนประชากรราษฎร์อุปถัมภ์วิทยา เขตคลองสามวา	3 คน
		โรงเรียนวัดคูบัวอน เขตคลองสามวา	3 คน
		โรงเรียนสุเหร่าแสนแสบ เขตคลองสามวา	3 คน
	รวม 69 โรงเรียน		207 คน
กรุงเทพมหานคร	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนวัดประยุรวงค์ เขตธนบุรี	3 คน
		โรงเรียนวัดกัลยาณมิตร เขตธนบุรี	3 คน
		โรงเรียนวัดราชคฤห์ เขตธนบุรี	3 คน
		โรงเรียนวัดประดิษฐาราม เขตธนบุรี	3 คน
		โรงเรียนวัดบางสะแกนอก เขตธนบุรี	3 คน
		โรงเรียนวัดใหญ่ศรีสุพรรณ เขตธนบุรี	3 คน
		โรงเรียนวัดบางน้ำชน เขตธนบุรี	3 คน
		โรงเรียนวัดทองธรรมชาติ เขตคลองสาน	3 คน
		โรงเรียนวัดทองนพคุณ เขตคลองสาน	3 คน
		โรงเรียนวัดนาคกลาง เขตบางกอกใหญ่	3 คน
		โรงเรียนวัดดีดวด เขตบางกอกใหญ่	3 คน

ตาราง 22 (ต่อ)

กลุ่มเขต	ขนาด	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
		โรงเรียนวัดบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย	3 คน
		โรงเรียนวัดวิเศษการ เขตบางกอกน้อย	3 คน
		โรงเรียนวัดเจ้าอาม เขตบางกอกน้อย	3 คน
		โรงเรียนวัดโพธิ์เรียง เขตบางกอกน้อย	3 คน
		โรงเรียนวัดพระยาทำ เขตบางกอกน้อย	3 คน
		โรงเรียนวัดไก่เตี้ย เขตตลิ่งชัน	3 คน
		โรงเรียนวัดทอง เขตตลิ่งชัน	3 คน
		โรงเรียนวัดมะกอก เขตตลิ่งชัน	3 คน
		โรงเรียนวัดพิบูล เขตตลิ่งชัน	3 คน
		วัดกระโสมทอง เขตตลิ่งชัน	3 คน
		วัดพระยาศิริไอยสวรรค์ เขตบางพลัด	3 คน
		วัดเทพากร เขตบางพลัด	3 คน
		วัดคฤหบดี เขตบางพลัด	3 คน
		วัดศาลาครืน เขตจอมทอง	3 คน
		คลองตันไทร เขตทวีวัฒนา	3 คน

ตาราง 22 (ต่อ)

กลุ่มเขต	ขนาด	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
	โรงเรียนขนาดกลาง	วัดโพธิ์นิมิต เขตธนบุรี	3 คน
		มัยมวัดสุทธาราม เขตคลองสาน	3 คน
		วัดเศวตฉัตร เขตคลองสาน	3 คน
		วัดราชสิทธิาราม เขตบางกอกใหญ่	3 คน
		วัดสุวรรณาราม เขตบางกอกน้อย	3 คน
		วัดดุสิตาราม เขตบางกอกน้อย	3 คน
		วัดชัยพฤกษมาลา เขตตลิ่งชัน	3 คน
		ชุมทางตลิ่งชัน เขตตลิ่งชัน	3 คน
		จิมพลี เขตตลิ่งชัน	3 คน
		วัดบางพลัด เขตบางพลัด	3 คน
		วัดรวก เขตบางพลัด	3 คน
		วัดสามัคคีสุทธาวาส เขตบางพลัด	3 คน
		วัดบางประทุนนอก เขตจอมทอง	3 คน
		วัดโพธิ์แก้ว เขตจอมทอง	3 คน
		มัยมปรุณาวาส เขตทวีวัฒนา	3 คน

ตาราง 22 (ต่อ)

กลุ่มเขต	ขนาด	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
	โรงเรียนขนาดใหญ่	วัดกระจับพินิจ เขตธนบุรี	3 คน
		วัดสุทธาราม เขตคลองสาน	3 คน
		วัดโพธิ์ทอง เขตจอมทอง	3 คน
		วัดนาคนิมิต เขตจอมทอง	3 คน
		วัดยายร่ม เขตจอมทอง	3 คน
		วัดปรุณาวาส เขตทวีวัฒนา	3 คน
		ตั้งพิรุฬห์ธรรม เขตทวีวัฒนา	3 คน
	รวม 48 โรงเรียน		144 คน
กรุงธนใต้	โรงเรียนขนาดเล็ก	วัดโค่นอน เขตภาษีเจริญ	3 คน
		วัดโตนด เขตภาษีเจริญ	3 คน
		บางจาก เขตภาษีเจริญ	3 คน
		แก้วข้าทักอุปัถุม์ เขตบางขุนเทียน	3 คน
		วัดประเสริฐสุทธาวาส เขตราชบุรีบูรณะ	3 คน
		บางไผ่ เขตบางแค	3 คน
		รางราชพฤกษ์ (นุชมีอุทิศ) เขตทุ่งครุ	3 คน
		สถานีพรหมแดน เขตบางบอน	3 คน

ตาราง 22 (ต่อ)

กลุ่มเขต	ขนาด	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
	โรงเรียนขนาดกลาง	วัดทองศาลางาม เขตภาษีเจริญ	3 คน
		คลองบางแกว เขตหนองแขม	3 คน
		คลองพิทยาลงกรณ์ เขตบางขุนเทียน	3 คน
		วัดประเสริฐสุทธาวาส เขตราชบุรีบูรณะ	3 คน
		วัดศาลาแดง เขตบางแค	3 คน
		บางเขื่อนหนึ่ง เขตบางแค	3 คน
		ชุมชนทองประดิษฐ์อนุสรณ์ เขตทุ่งครุ	3 คน
		พรหมราษฎร์รังสรรค์ เขตบางบอน	3 คน
		บ้านนายสี เขตบางบอน	3 คน
กรุงธนใต้ (ต่อ)	โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียน	วัดนิมมานรดี เขตภาษีเจริญ	3 คน
		วัดอุดมรังสี เขตหนองแขม	3 คน
		บ้านขุนประเทศ เขตหนองแขม	3 คน
		วัดศรีนวลธรรมวิมล เขตหนองแขม	3 คน
		วัดหัวกระบือ เขตบางขุนเทียน	3 คน
		วัดสะแกงาม เขตบางขุนเทียน	3 คน

ตาราง 22 (ต่อ)

กลุ่มเขต	ขนาด	โรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
		แก้วข้าทักบอุปถัมภ์ เขตบางขุนเทียน	3 คน
		วัดบางกระดี เขตบางขุนเทียน	3 คน
		บางขุนเทียนศึกษา เขตบางขุนเทียน	3 คน
		วัดบางปะกอก เขตราชบุรีบูรณะ	3 คน
		วัดบุญประดิษฐ์ เขตบางแค	3 คน
		คลองหนองใหญ่ เขตบางแค	3 คน
		วัดม่วง เขตบางแค	3 คน
		วัดราษฎร์บำรุง เขตบางแค	3 คน
		นาหลวง เขตทุ่งครุ	3 คน
		วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ	3 คน
		วัดบางบอน เขตบางบอน	3 คน
		รวม 34 โรงเรียน	102 คน

ที่มา: สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2555) รายงานสถิติการศึกษา 2555 หน้า 15-58

หมายเหตุ จำนวนที่ใช้กำหนดขนาดโรงเรียนของกรุงเทพมหานคร

โรงเรียนขนาดเล็ก : จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 400 คน

โรงเรียนขนาดกลาง : จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 401 - 800 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ : จำนวนนักเรียนมากกว่า 800 คน



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง “การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร”

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริง โดยคำตอบในแบบสอบถามนี้ไม่มีข้อใดผิดหรือข้อใดถูกเพราะเป็นความคิดเห็นและการตัดสินใจที่ต่างกันอันเกิดจากการปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบหรือผูกพันต่อตัวท่านแต่อย่างใด โดยท่านไม่ต้องแจ้งชื่อให้ทราบ และได้โปรดแสดงความคิดเห็นที่มีต่อแบบสอบถามโดยขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถาม การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4 หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วย
ระดับ 3 หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นที่ไม่แน่ใจ
ระดับ 2 หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1 หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 8 ตอน

- ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของครู
- ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- ตอนที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ตอนที่ 5 ค่าตอบแทน
- ตอนที่ 6 คุณลักษณะงาน
- ตอนที่ 7 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
- ตอนที่ 8 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหรือเติมข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง
2. อายุ ปี
3. ระดับการศึกษา
 - () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - () 3. ปริญญาโท
 - () 4. ปริญญาเอก
4. สถานภาพสมรส
 - () 1. โสด
 - () 2. สมรสแล้ว (รวมทั้งหย่าร้าง หรือ แยกกันอยู่หรือคู่สมรสเสียชีวิต)
5. ลักษณะตำแหน่งงาน
 - () 1. ครูผู้ช่วย
 - () 2. ครูศศ.1
 - () 3. ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการ
 - () 4. ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
 - () 5. ครูวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ
 - () 6. ครูวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของครู

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความพึงพอใจในงาน						
1	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเหมาะสมกับตัวเอง					
2	งานที่ท่านทำในปัจจุบันของท่านเป็นงานที่ท่านถนัด					
3	งานที่ท่านทำสอดคล้องกับความคาดหวังของชีวิต					
4	ท่านรู้สึกพอใจในงานที่ท่านได้ทำเพราะเป็นไปอย่างที่ตั้งใจไว้					
5	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน					
6	ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานที่ได้รับผิดชอบ					
7	ในบางสถานการณ์ท่านรู้สึกว่าการทำงานล่วงเวลา เป็นสิ่งที่จำเป็น					
8	ท่านพอใจในตำแหน่งที่ได้รับผิดชอบ					
9	ท่านรู้สึกดีที่งานของท่านเป็นงานที่มีความก้าวหน้าในอาชีพ					
10	ท่านรู้สึกชอบในงานของท่านเพราะเป็นอาชีพ ที่มีความมั่นคง					
11	ท่านรู้สึกพอใจในระบบการจัดการในที่ทำงานของท่าน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความพึงพอใจในชีวิต						
12	ครอบครัวของท่านภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพครูของท่าน					
13	ท่านรู้สึกกังวลเกี่ยวกับภาระทางครอบครัวในขณะทำงาน					
14	ท่านรู้สึกเบื่อกับตนเองทำงานจนมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง					
15	ท่านรู้สึกว่าบุคคลในครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนในการทำงานของท่าน					
16	ท่านพอใจกับสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ของท่าน					
17	ท่านมีความวิตกกังวลในการทำงานจนทำให้เกิดปัญหาทางสุขภาพ					
18	ท่านพอใจกับรายได้ของท่านที่มีเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
19	ท่านพอใจกับสถานะทางเศรษฐกิจที่เป็นอยู่					
20	ท่านพอใจที่มีโอกาสแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงานของตนเอง					
21	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้พัฒนาทักษะในการทำงานด้วยตนเอง					
22	ท่านพอใจที่มีโอกาสใช้ความรู้ที่เกิดจากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการทำงาน					
23	ท่านพอใจในชีวิตที่งานไม่ส่งผลกระทบกับเวลาส่วนตัว					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
24	ท่านพอใจกับงานของท่านที่ทำให้ท่านมีกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลางาน					
25	ท่านพอใจในชีวิตเพราะมีเวลาในการทำงานอดิเรกที่ท่านชอบ					
เจตคติต่อวิชาชีพครู						
26	ท่านคิดว่าครูเป็นวิชาชีพสำคัญที่ขัดเกลานักเรียนให้เป็นคนดี					
27	ท่านคิดว่าครูเป็นวิชาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง					
28	ท่านรู้สึกเสียใจที่ตัดสินใจผิดพลาดในการเลือกประกอบวิชาชีพครู					
29	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพครู					
30	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายในการสอนที่ทำอยู่					
31	ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านประกอบวิชาชีพครู					
32	ท่านรู้สึกว่าการเป็นวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องเป็นผู้ทุ่มเทในการอบรมสั่งสอนลูกศิษย์					

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความฉลาด						
33	ผู้บริหารของท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนได้					
34	ผู้บริหารของท่านสามารถใช้ความรู้ ไหวพริบปฏิภาณในแก้ปัญหาให้กับองค์กรได้					
35	ผู้บริหารของท่านมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างรอบด้าน					
ความสามารถในการบริหาร						
39	ผู้บริหารของท่านมีทักษะการบริหารงานในองค์กรให้สำเร็จได้					
40	ผู้บริหารของท่านนำความรู้มาบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
41	ผู้บริหารของท่านมีทักษะการบริหารจัดการอย่างหลากหลาย					
ความริเริ่มสร้างสรรค์						
42	ผู้บริหารของท่านสามารถบูรณาการวิธีการทำงานได้อย่างหลากหลาย					
43	ผู้บริหารของท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์องค์กร					
44	ผู้บริหารของท่านสร้างแนวทางการทำงานใหม่ๆ เพื่อใช้ในองค์กรอย่างสร้างสรรค์					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความอดทน อุตสาหะ						
45	ผู้บริหารของท่านมุ่งมั่น ทุ่มเทต่อการทำงานโดยไม่คำนึงถึงความเหน็ดเหนื่อย					
46	ผู้บริหารของท่านอดทนแม้ต้องทำงานที่ยากลำบาก					
47	ผู้บริหารของท่านรับผิดชอบต่องานโดยทำงานจนกว่างานจะสำเร็จลุล่วง					
ความมั่นคงทางอารมณ์						
48	ผู้บริหารของท่านควบคุมอารมณ์ตนเองได้ในสถานการณ์ที่ตึงเครียด					
49	ผู้บริหารของท่านมักแสดงอารมณ์โกรธ หรือ ฉุนเฉียวบ่อยครั้ง					
50	ผู้บริหารสามารถจัดการความขัดแย้งด้วยอารมณ์ที่มั่นคงได้เป็นอย่างดี					

ตอนที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ						
51	สถานที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก					
52	สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก					
53	สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด					
54	สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดสิ่งของเป็นระเบียบเรียบร้อย					
55	สถานที่ทำงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมต่อการใช้งาน					
56	สถานที่ทำงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการใช้งาน					
57	สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยในการทำงาน					
สภาพแวดล้อมด้านตารางการทำงาน						
58	ช่วงระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันมีความพอเหมาะกับการที่ท่านทำ					
59	ลักษณะงานที่ท่านทำ ทำให้ท่านไม่สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานของท่านได้					
60	ตารางการทำงานของ ท่านสามารถยืดหยุ่น สับเปลี่ยนได้					
61	ช่วงเวลาวันหยุดจากการทำงานของท่านมีความเพียงพอ					
62	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความพอเหมาะในแต่ละวัน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ						
63	สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกความกระตือรือร้นในการทำงาน					
64	สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่จะทำงาน					
65	สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้ากับการทำงาน					

ตอนที่ 5 ค่าตอบแทน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
เงินเดือน						
66	ท่านคิดว่าเงินเดือนของท่านที่ได้รับคุ้มค่ากับงานที่ท่านทำ					
67	ท่านคิดว่าเงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
ค่าตอบแทนพิเศษ						
68	ท่านคิดว่าเงินโบนัสช่วยให้การทำงานของเรามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
69	ท่านคิดว่าเงินโบนัส ของครูกรุงเทพมหานครได้น้อยกว่าครูสังกัดอื่น					
70	ท่านคิดว่าเงินโบนัสเพียงพอต่อความต้องการของท่าน					
สวัสดิการ						
71	ท่านรับทราบเกี่ยวกับสิทธิในการรับสวัสดิการของตนเองอย่างชัดเจน					
72	ท่านคิดว่าบุคลากรทุกคนมีสิทธิในการรับสวัสดิการเท่าเทียมกันทุกระดับ					

ตอนที่ 6 คุณลักษณะงาน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความหลากหลายในการทำงาน						
73	ท่านใช้ความรู้ความชำนาญหลายด้านในการปฏิบัติงาน					
74	งานของท่านประกอบด้วยหน้าที่หลายอย่าง					
75	งานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
ความสำคัญของงาน						
76	งานที่ท่านทำมีคุณค่า และมีความหมายกับตัวท่าน					
77	ท่านตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบ					
78	ผลงานของท่าน มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร					
ความเด่นชัดของงาน						
79	ท่านสามารถระบุขั้นตอน วิธีการในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
80	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้ร่วมงานคนอื่นๆ					
81	ท่านสามารถทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ครบถ้วน					
ความอิสระของงาน						
82	ท่านไม่สามารถทำงานได้อย่างอิสระเท่าที่ควรเนื่องจากกฎระเบียบมีความเคร่งครัดเกินไป					
83	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ควบคุมการทำงานอย่างเข้มงวด					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
84	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
ผลป้อนกลับของงาน						
85	ผู้บริหารแนะนำถึงข้อดี ข้อบกพร่องในการทำงานของท่าน					
86	ท่านทราบข้อดี ข้อบกพร่องในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 7 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร						
87	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการทำงานของท่าน					
88	ท่านสามารถปรึกษากับผู้บริหารได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
89	เมื่อท่านท้อแท้ในการทำงานผู้บริหารมักให้กำลังใจท่าน					
90	ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารไม่เป็นกันเองกับท่าน					
91	ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บริหาร					
สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู						
92	ท่านและเพื่อนครูช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
93	ท่านถูกละเลยจากเพื่อนร่วมงานในการแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ					
94	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูท่านอื่นๆได้ดี					
95	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมากับเพื่อนครู					
96	ท่านรู้สึกเป็นที่ถูกเพื่อนร่วมงานเอาเปรียบในการทำงาน					
97	ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนครูด้วยกันได้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน						
98	ท่านรู้สึกว่่านักเรียนให้ความเคารพนับถือในตัวท่าน					
99	ท่านรู้สึกว่่าท่านสามารถเป็นที่พึ่งพิงให้กับนักเรียนได้					
100	ท่านเบื่อหน่ายกับพฤติกรรมของนักเรียนที่ท่านสอน					
101	นักเรียนหลีกหนีเมื่อท่านร้องขอให้ช่วยในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง					
102	ท่านรู้สึกว่่านักเรียนคอยหลีกเลี่ยงที่จะเจอกับท่าน					

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายอิศคุณ สินธนาปัญญา
วันเดือนปีเกิด	28 พฤศจิกายน 2523
สถานที่เกิด	จังหวัด กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	18 ม.1 ถนนสามัคคี ซอยสามัคคี 20 ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี รหัสไปรษณีย์ 11000
ตำแหน่งหน้าที่การทำงานปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบางเขน (ไวสาธิตอนุสรณ์) แขวงตลาดบางเขน สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	มัธยมศึกษา จาก โรงเรียนราชวินิตบางเขน จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2545	การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา จาก มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2551	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาวิชารัฐศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2558	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ