การบริหารความสุขในสถานศึกษา
Happiness Management in School

อธิคุณ สินธนาปัญญา*
Atikhun Sintanapanya*
อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์**
Apitee Songbundit**
ราชันย์ บุญธิมา***
Rachan Boonthima***
วีระ สุภากิจ****
Vira Supakit****

*นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
*PhD. candidate, Doctor of Education (Educational Administration), Faculty of Education, Srinakharinwirot University
*Email: max_2811@hotmail.com, gmax2811@hotmail.com
, *, ****อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
, *, ****Lecturer, Deparment of Educational Administration, Srinakharinwirot University

บทคัดย่อ

ในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ข้อมูลข่าวสารเชื่อมโยง ถ่ายโอนกันอย่างรวดเร็ว และเกิดการสร้างชุดความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา จนอาจกล่าวได้ว่าเป็นยุคแห่งสังคมอุดมปัญญา อีกทั้งจากสภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันทางด้านการค้าและการลงทุน ที่แข่งขันกันด้วยทุนทางปัญญาและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งไม่ใช่เฉพาะการแข่งขันแค่ภายในประเทศ แต่เป็นการแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับสากล จากความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สถาบันการศึกษาและครูผู้สอนจึงถูกคาดหวังให้เป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาต่างๆ ของสังคมและพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะสามารถแข่งขันในระดับสากล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่มีเจตนารมณ์ให้ผู้เรียนมีความเก่ง ดี และมีความสุข แต่ท่ามกลางสภาพปัญหาเศรษฐกิจ สังคม ในปัจจุบัน ผู้คนต่างเร่งรีบในการทำงานเพื่อสร้างรายได้ในการเลี้ยงชีพตนและครอบครัว ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ครูเป็นอีกวิชาชีพหนึ่งที่ประสบปัญหาในการทำงานมาก เช่น ปัญหาจากพฤติกรรมของผู้เรียน ปัญหาด้านการจัดการภายในสถานศึกษา ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย และประสิทธิภาพของการทำงานของครูสอนทั้งสิ้น ดังนั้น จึงเป็นความท้าทายของนักบริหารการศึกษาที่จะต้องปรับกระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารการศึกษา โดยการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง มุ่งเน้นการเพิ่มคุณค่าของบุคคลในองค์กรสู่การเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจในการพัฒนา การสร้างองค์กรแห่งความสุข หรือโรงเรียนแห่งความสุข ด้วยกระบวนการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำไปประยุกต์ใช้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จนกลายเป็นวัฒนธรรมความสุขของสถานศึกษา แต่จะต้องควบคู่ไปกับวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพซึ่งจะเกิดผลดีกับทั้งระดับตัวบุคคลที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน อีกทั้งเป็นผลดีกับระดับสถานศึกษาที่จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพ และมีผลิตภาพ (Productivity) สูงยิ่งขึ้น ที่เกิดจากบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความกระตือรือร้น รักและผูกพันต่อองค์กร ได้รับการประเมินผลงานที่ดี สถานศึกษามีชื่อเสียง และผลดีที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากครูผู้สอนที่ทุ่มเทในการทำงานอันเกิดจากการสร้างความสุขในสถานศึกษา

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
การบริหารความสุขในสถานศึกษา

Abstract

In the 21st century is the era of the information link and rapidly transfer which caused the creation of knowledge and new technologies at all time. It will be the era of social intelligence competition in terms of trade and investment. Competitive with the intellectual capital and innovation is not only at local but at the regional and international level. Institutions and teachers are expected to be the key to solving the social and develop student potential as human resource desirable to compete internationally according to the national education act of 2542, with the intention that the student to be smart, nice and happy. Amid the current economic and social problems, people rush to work, to earn money for their family that cause of work stress. The teacher is a profession that experience problems at work such as behavior problem of student, school management problem, teaching problem which affect their health and teaching performance. This is the challenge to education administration that must adapt to the paradigms more which focus on maximize value of human capital in the organization. By creating the happiness in organization or the happiness in school. On the investigation of the factors that affect to the happiness teachers in school and put it to implement into practice until it become the school culture. With the good quality working culture, it will be beneficial to all parties to make a good quality of life, happy at work, also making a smooth and productivity from co-operation of the educational staffs. The most important benefit is the students who learn from their teachers, who dedicated to work from the pleasure in happy workplace

Keywords: Happiness at workplace, Factors affecting happiness of teachers at the work place, Happiness management in school

บทนำ

"ความสุข" เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการไม่ว่าจะยากดีมีจนอย่างไร หรือไม่ว่าบุคคลจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม ความสุขมักจะถูกหยิบยกขึ้นมาในฐานะที่เป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน และจะถูกตั้งคำถามอยู่เสมอๆ ว่าแล้วความสุขที่แท้จริงคืออะไรกันแน่ ศาสตร์แห่งความสุขจึงก่อกำเนิดขึ้น และมีความพยายามอธิบายในหลายแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นทางด้านปรัชญา ศาสนา เศรษฐศาสตร์ ที่มีการอธิบายไว้อย่างมากมายเกี่ยวกับความสุขที่แท้จริง ซึ่งในมุมมองของนักปรัชญา ความสุขมักจะมีความเกี่ยวข้องกับทางจริยศาสตร์ ตลอดจนการแสวงหาคุณค่า โดยในยุคแรกเริ่มความสุขเริ่มต้นเมื่อ 300 ปีก่อนคริสตกาล มีนักปรัชญากลุ่มหนึ่งที่เรียกว่า กลุ่มสุขนิยม (Hedonism) (นภาภรณ์ พิพัฒน์, 2550, น. 41-42) ส่วนในมุมมองทางศาสนามักมุ่งเน้นในกระบวนการพัฒนาจิต พัฒนาอารมณ์ให้เกิดความสุข เช่น พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2545, น. 529-556) ได้อธิบายถึง ความสุขในเชิงศาสนาพุทธหมายถึง การดับ อวิชชา การดับกิเลส หรือการดับทุกข์ ทั้ง 3 นัยนี้เป็นเป้าหมายอันสูงสุด คือ ความสุข หรือความสิ้นทุกข์ ความสุขมีความสำคัญมากในการปฏิบัติธรรมทางพุทธศาสนาแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้ 1) กามสุข คือ สุขเนื่องจากกาม 2) ฌานสุข คือ ความสุขเนื่องจากฌาน 3) นิพพานสุข สุขเนื่องด้วยนิพพาน เป็นความสุขที่เกิดจากภาวะไร้ตัณหา ส่วนในมุมมองเชิงเศรษฐศาสตร์มักเชื่อว่าความสุขในสังคมเหล่านั้น มีฐานคิดอยู่กับวัตถุและความพอใจในวัตถุ โดยมีนักเศรษฐศาสตร์คนสำคัญที่ได้อธิบายเกี่ยวกับความสุข นั้นคือ เจเรมี เบนเธม (Jeremy Bentham) ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความสุขมาพัฒนาเป็นทฤษฎีว่าด้วยอรรถประโยชน์ (Utility) ความสุขในทางเศรษฐศาสตร์จึงเป็นความพอใจ ในการได้อรรถประโยชน์และใช้อรรถประโยชน์โดยการบริโภค อุปโภค และการได้ประโยชน์อื่นๆ จากวัตถุต่างๆ (กนกพร นิตย์นิธิพฤทธิ์; และณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2553, น. 2-3)

แต่ความพยายามอธิบายถึงความสุขที่กล่าวมานั้น ดูยังเป็นนามธรรม ขาดความชัดเจน จนกระทั่งการค้นพบทางวิทยาศาสตร์ที่ศึกษาทดลองและทำการพิสูจน์จนได้ข้อค้นพบที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสุข เช่น งานวิจัยเกี่ยวกับคลื่นสมองของ ริชาร์ด เดวิดสัน (Richard Davisdson) แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซินที่ศึกษาปฏิกิริยาของคลื่นสมองที่มีความสัมพันธ์กับอารมณ์ ซึ่งจากการทดลองได้ข้อค้นพบอย่างชัดเจน และสามารถพิสูจน์ในเชิงประจักษ์โดยหลักสรีรศาสตร์ (เลยาร์ด ริชาร์ด, 2550, น. 24-25) โดยสมองของมนุษย์สามารถหลั่งสารแห่งความสุข ได้แก่ สารเอ็นดอร์ฟิน (Endophins) เป็นสารเคมีทำให้เกิดความสุข อารมณ์ดี ทำให้สมองเติบโตและเรียนรู้ได้ดี สารอซีทีคลอลีน(Acetycholine) เป็นสารที่ช่วยในการจดจำ กระบวนการเรียนรู้ และเก็บความรู้ไว้ได้นาน สารเซโรโทนิน (Serotonin) เป็นสารควบคุมความประพฤติ การแสดงออก อารมณ์ ทำให้สมองตื่นตัวและมีความสุขซึ่งเป็นการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, 2556, น. 32-34). ความสำเร็จทางวิทยาศาสตร์นี้ได้เปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับความสุข ที่ไม่ใช่เพียงคำพูดลอยๆ ไม่มีวิธีใดที่สามารถพิสูจน์ได้ แต่มาถึงวันนี้จึงเป็นการยืนยันถึงความมีแก่นสารที่วัดได้ของความสุข

กระแสโลกมีความตื่นตัวเกี่ยวกับความสุขเป็นอย่างมาก และเริ่มให้ความสนใจความสุข เพื่อการพัฒนาความอยู่ดีกินดีมีความสุขของประชาชน เรื่องความสุขจึงได้รับการเผยแพร่อย่างกว้างขวางในหลายแง่มุม ทั้งในวงการธุรกิจที่นำเรื่องความสุข

มาเป็นกลยุทธ์ทางการตลาด ในวงการศึกษาทางสถาบันการศึกษาเริ่มเปิดสอนหลักสูตร หรือวิชาเกี่ยวกับความสุขในรูปแบบต่างๆ จนกระทั่งในปี พ.ศ.2547 ประเทศภูฏานได้พัฒนาดัชนีความสุข (Gross National Happiness: GNH) ขึ้นภายใต้แนวคิดที่ว่าการพัฒนาประเทศไม่ควรคำนึงถึงการพัฒนาด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว หากต้องคำนึงถึงความสุขของประชาชนในด้านจิตใจ และความสมดุลในการพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ โดยต้องมีพิจารณาจาก 4 องค์ประกอบหลักดังนี้ 1) การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมเป็นธรรม และเป็นการเติบโตอย่างยั่งยืน 2) การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 3) การรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรม 4) การบริหารจัดการที่ดี แนวคิดของประเทศภูฏานได้ส่งผลให้นานาประเทศเริ่มหันมาให้ความสนใจกับความพยายามที่จะวัดความสุขอย่างจริงจัง (นภาภรณ์ พิพัฒน์, 2550, น. 142-146) ดังนั้น สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ (United Nations General Assembly) มีการประชุมในวันที่ 12 กรกฎาคม ค.ศ.2012 และได้มีมติให้ในวันที่ 20 มีนาคมของทุกปีเป็นวันความสุขของโลก (International Day of Happiness) โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ คือ 1) เพื่อเฉลิมฉลองและสร้างความตระหนักเกี่ยวกับความสุขที่เป็นเป้าหมายสากลของมวลมนุษยชาติและเป็นแรงบันดาลใจต่อการใช้ชีวิตของมนุษย์ที่ย้ำเตือนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของนโยบายสาธารณะ 2) เพื่อสร้างความตระหนัก สร้างความเป็นธรรมและความสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจกับการพัฒนาประเทศเพื่อขจัดความยากจน สร้างความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีให้กับประชาชนทุกคน (United Nations, 2012, p. online) จากความข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า ความสุขเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นสิ่งที่จำเป็นโดยเฉพาะความสุขจากการทำงานเพราะท่ามกลางสภาพสังคม เศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีความเจริญก้าวหน้าทางวัตถุ เป็นยุคสมัยของระบบทุนนิยม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทุกคนต่างเข้าสู่ระบบการทำงาน เพื่อแสวงหารายได้ที่มาเลี้ยงชีพตนและครอบครัวซึ่งดูเหมือนว่ายิ่งสังคม เศรษฐกิจ เจริญมากขึ้นมากเพียงใด ผู้คนต่างกลับมีความเข้าใจและมีความสุขน้อยลงไปเท่านั้น จากการศึกษางานวิจัยในหลายๆ ฉบับ จะพบว่าผู้คนในปัจจุบันมีปัญหาทางด้านสุขภาพจิตมากขึ้นมีอัตราการฆ่าตัวตายในกลุ่มผู้คนวัยทำงานที่สูงขึ้นเป็นเงาตามตัวทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้ว และประเทศกำลังพัฒนา

ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลในสังคมปัจจุบัน เพราะในช่วงวัยทำงานเราใช้ชีวิตในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของแต่ละวัน และในช่วงเวลาของคนปกติทั่วไปเกินกว่าค่อนชีวิต แต่ละบุคคลต้องทำงานไม่ต่ำกว่า 35 ปี สถานที่ทำงานจึงควรเป็นสวรรค์ของเราที่จะทำงานได้อย่างมีความสุข แต่ในทางตรงกันข้าม คงเป็นเรื่องที่น่าเศร้ามากที่เราจะต้องทนทำงานถึงวันละ 8 -10 ชั่วโมงหรืออาจมากกว่านั้นและรอคอยแต่วันหยุดในแต่ละสัปดาห์ ดังนั้นการสร้างเสริมความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อมอันจะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ชนิกา ตู้จินดา, 2552, น. ออนไลน์)

นอกจากความสุขในการทำงานมีผลต่อในระดับปัจเจกบุคคลแล้ว ความสุขในการทำงานยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และความยั่งยืนขององค์กรอีกด้วย เพราะการแข่งขันในปัจจุบันไม่ได้วัดกันที่ผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่ยังแข่งขันกันด้วยความสามารถ

ในการผลิต การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการให้บริการที่เป็นเลิศแก่ลูกค้า องค์กรในระดับสากลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของความสุขในการทำงาน (กฤษดา เรืองอารีย์รัชต์, 2554, น. 26-29) เช่น สมาคมจิตวิทยาอเมริกัน (American Psychological Association) มอบรางวัลให้กับองค์กรที่มีสุขภาวะองค์กรที่ดี คือรางวัล APA's National Psychologically Healthy Workplace Award (APA Practice Organization, 2010, p. Online)

The New Economics Foundation (nef) เป็นองค์กรที่ศึกษาค้นคว้า วิจัย เกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข และความก้าวหน้าในการทำงานและชีวิต โดยมีเป้าหมายที่จะเสนอแนะนโยบายขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน (Shereen, 2012) สอดคล้องกับ Martin, Jones and Callan (2005, p. 262-289) ที่อธิบายว่า ความสุขในการทำงานเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กร เพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีศักยภาพให้มาร่วมงานกับองค์กรหลายองค์กรในไทย เช่น บริษัท เอ็มเค เรสเตอรองค์ ธนาคารไทยพานิชย์ และกตธานีภูเก็ตบีชรีสอร์ท ต่างยอมรับว่า เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลดีต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านผลกำไร คุณภาพของสินค้า การให้บริการที่เกิดจากประสิทธิภาพของบุคลากรทั้งสิ้น (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2552, น. 7-113)

ดังนั้นแนวทางการบริหารยุคใหม่ในหลายองค์กร รวมถึงแวดวงทางการศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหาร โดยมีความพยายามปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข หรือโรงเรียนแห่งความสุข เพราะตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์ที่ชัดเจนว่า ต้องมุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และเป็นนักเรียนที่เก่ง ดีและมีความสุข แต่สภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์เป็นโลกไร้พรหมแดน ข้อมูลข่าวสารที่ไม่หยุดนิ่งและเชื่อมโยงกันทั่วทั้งโลก ผนวกกับความท้าทายใหม่ของศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงของชุดความรู้ใหม่ๆ อย่างรวดเร็วทั้งทางด้าน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สารสนเทศ อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันซึ่งไม่ใช่แต่เพียงในระดับ ชุมชน หรือประเทศเท่านั้น แต่แข่งขันกันในระดับสากลและทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ รวมถึงทางด้านสังคม วัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปจากเดิมกลายเป็นสังคมแบบพหุวัฒนธรรม สถาบันการศึกษาในฐานะสถาบันหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศจึงถูกคาดหวังจากสังคมในฐานะกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ที่ซับซ้อนของประเทศ และการพัฒนาให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองถาวรต่อไปในอนาคต โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ถือได้ว่าเป็นเบ้าหลอมใหญ่สำคัญที่จะเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และคุณธรรมจริยธรรมให้กับเยาวชนเพื่อไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันต่อไป และด้วยสภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน พ่อ แม่ผู้ปกครองมุ่งในการประกอบอาชีพของตนได้ส่งผลต่อการให้เวลาแก่บุตรหลานที่ทำได้น้อยลง บทบาทหน้าที่ของโรงเรียนจึงยิ่งเพิ่มมากขึ้น สถานศึกษาก็ยิ่งจำเป็นที่จะต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างเร่งด่วน ซึ่งหลายองค์กรที่ประสบความสำเร็จพบว่า ปัจจัยที่สำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาเกิดมาจากบุคลากรภายในที่พร้อมที่จะทุ่มเทให้กับสถานศึกษาในการทำงานด้านต่างๆ และที่สำคัญที่สุดก็คือ การอบรมสั่งสอนและพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตอย่างสมบูรณ์ ครูจึงเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เกิดความเจริญ

งอกงาม โดยสามารถสรุปบทบาทหน้าที่ครูที่สำคัญของครูได้ ดังนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนโดยให้เน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ, 2548, น. 43-44)

จากความสำคัญของความสุขในการทำงานที่จะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อผลิตภาพ (Productivity) ในการทำงานของครู ความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยข้อมูลข่าวสาร จึงมีคำถามเกิดขึ้นมาหลายประการ เช่น ความสุขในการทำงานของครูคืออะไร มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อความสุขของครู ใครมีบทบาทในการที่จะสร้างความสุขให้เกิดขึ้น แล้วจะทำอย่างไรให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งความสุข และอีกหลากหลายคำถามที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ซึ่งในแต่ละคำถามสามารถหาคำตอบได้จากบทความนี้

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความสะดวกสบายต่างๆ ดังนั้นบุคคลจึงต้องทำงานเพื่อแสวงหาปัจจัยต่างๆ ให้กับชีวิตของตนเองและครอบครัว และในขณะเดียวกันชีวิตของการทำงานในองค์กรนั้นแต่ละบุคคลก็ยังมีความต้องการความสุขในขณะทำงานอีกด้วย ความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องหนึ่งที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิต เพราะผู้คนส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่กับการทำงานในแต่ละวันเป็นจำนวนมากจนอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นกิจกรรมหลักของชีวิต ซึ่งแต่ละคนอาจจะนิยามความสุขของตนเองที่แตกต่างกันออกไป ดังเช่น นักคิดที่ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2548, น. 75) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง การบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ การทำให้จิตใจสบาย ไม่อยู่ในสถานการณ์ใด แม้จะมีสภาพการทำงานที่ยากลำบาก เจ็บไข้ จะมีสติไม่ฟั่นเฟือน กายใจผ่อนคลาย เรียบเย็น ไม่เครียด ไม่กังวล สภาพจิตใจดี มีวิริยะ และกำลังใจ

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2555, น. 82) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ตัวบุคคลพึงมีเพื่อทำให้ชีวิตมีคุณค่าและสอดคล้องกับงานที่ทำ

Warr (2007, p. 726) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขที่เกิดขึ้นจากภายในของจิตใจเพื่อตอบสนองต่อสภาวการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นประสบการณ์ของการทำงานที่มีความสำคัญต่อทุกคนทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล

Kjerulf (2007, p. 21) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกของความสุขที่ได้มาจากการทำงาน

จากการให้ความหมายของนักคิด นักวิชาการที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความสุขในการทำงานสามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน

หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกในทางบวก ความพอใจ ความชื่นชอบต่อการทำงานของตนที่กระทำอยู่ อันเกิดจากการตอบสนองต่อสถานการณ์ในการทำงานหรือประสบการณ์การทำงานอันเป็นผลมาจากการทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

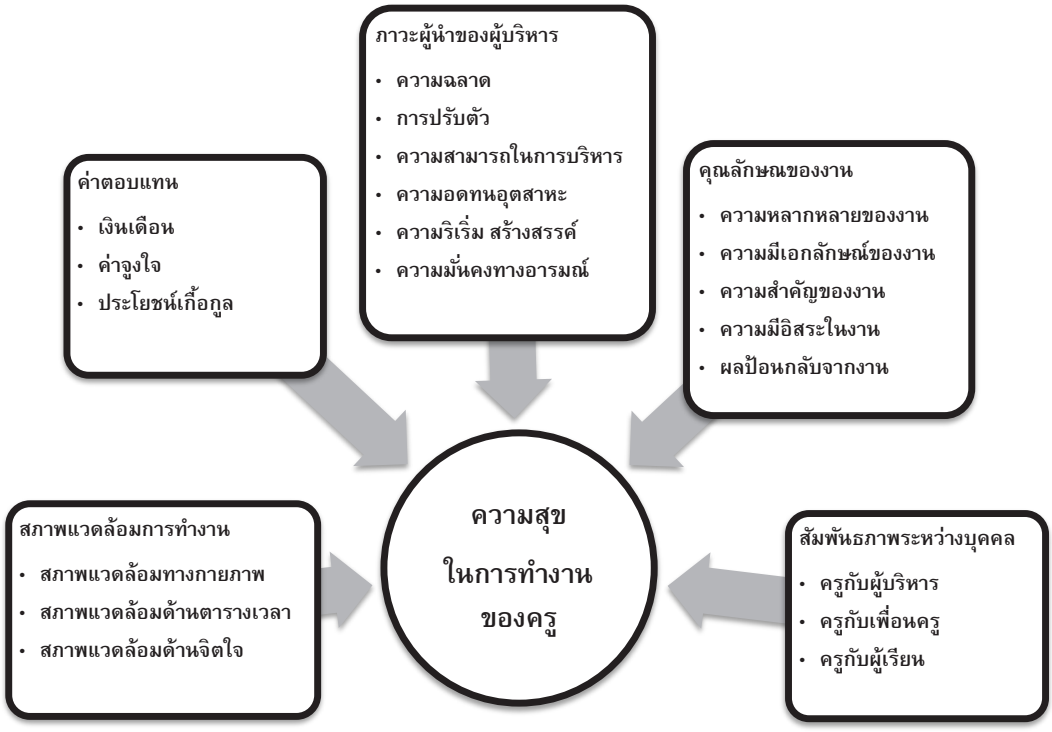
ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เศรษฐกิจไทยเจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง แต่ผลกระทบทางสังคมที่ทำให้ครอบครัวและชุมชนอ่อนแอลง ย่อมกระทบต่อสภาพจิตใจของคนไทย ผู้คนประสบปัญหาความเครียดมากขึ้น ความเจ็บป่วยทางร่างกายจำนวนมากมีสาเหตุสัมพันธ์มาจากทางจิตใจและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป ครูเป็นอีกวิชาชีพหนึ่งที่ประสบปัญหาจากการทำงาน เนื่องจากบทบาทหน้าที่ไม่ได้มีแต่เฉพาะหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว แต่ครูยังมีภาระงานอื่นๆ หลายประการที่จะต้องรับผิดชอบ เช่น รายงานวิจัย การติดตามสภาวการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher Watch) ของสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเก็บข้อมูลในพื้นที่ 76 จังหวัด 175 เขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่างอยู่ระหว่าง 10,000 – 12,500 คน พบว่าสภาวการณ์ปัญหาของครูนั้นมีปัญหาในการทำงานในหลายด้าน ได้แก่ ด้านที่1 ภาระงานครู ที่ทำให้ครูหนักใจมากที่สุด คือ การทำข้อมูลรายงานของส่วนกลาง (ร้อยละ 44.50) รองลงมา คืองานธุรการ (ร้อยละ 22.30) ด้านที่ 2 หนี้สิน พบว่า ครูมีหนี้สิน (มากกว่าร้อยละ 70) ด้านที่ 3 ทัศนคติต่ออาชีพครู พบว่า ครูอยากเปลี่ยนอาชีพไปทำงานอื่นถึง (ร้อยละ 48.50) รวมถึงเมื่อมีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ครูมีความสนใจเข้าร่วม (ร้อยละ 61.60) ด้านที่ 4 การเรียนการสอน พบว่า ครูที่มีความมั่นใจว่าตนจะสามารถสอนแบบบูรณาการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและทำการประเมินผลตามสภาพจริง (ร้อยละ 50) ด้านที่ 5 การบริหารจัดการ พบว่า ครูมีความพึงพอใจในงานของผู้บริหารมีความโปร่งใส (ร้อยละ 69.90) และความสุขในการทำงานร่วมกับผู้บริหาร (ร้อยละ 57.80) ด้านที่ 6 พฤติกรรมของนักเรียน พบว่า ปัญหาผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้อ่อนทำให้ครูหนักใจมากที่สุด (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 คือระยะเวลาไม่เหมาะสม (ร้อยละ 58.60) รองลงมาปัญหาการอบรมไม่มีความเหมาะสมโดยไม่เหมาะกับการนำไปใช้จริง (ร้อยละ 42.10) (แก้วตา ไทรงาม, 2550, น. 72-78)

จากสภาพปัญหาในการทำงานของครูผู้สอนที่เกิดขึ้นจริงในสภาวการณ์ปัจจุบันย่อมจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์กร ดังนั้น นักบริหารการศึกษาจึงจะต้องมีความตระหนักถึงความจำเป็นต่อการปรับกระบวนทัศน์ใหม่ที่จะต้องบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพที่ดี ดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมศักยภาพให้กับองค์กร โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง ซึ่งจะต้องมุ่งเน้นการเพิ่มคุณค่าของบุคคลในองค์กรสู่การเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) โดยมีการพัฒนาระบบบริหาร การพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรในโรงเรียนในทุกด้านอย่างต่อเนื่องที่จะเอื้อต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีความสุข สร้างความรู้สึกรักองค์กร รักโรงเรียน ซึ่งผลลัพธ์ของการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมนำมาซึ่ง

ผลิตภาพที่ดี นำไปสู่การประเมินผลงานที่น่าพึงพอใจ และผลลัพธ์สุดท้ายคือ สามารถผลิตผู้เรียนที่จะเติบโตให้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าให้ไปพัฒนาประเทศชาติต่อไป

ปัจจัยและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสุขใจการทำงานของครู

ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในทุกๆ ด้านให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวมถึงบทบาทที่สำคัญอีกประการคือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร และสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยการค้นหาปัจจัยต่างๆ ทางการบริหารที่สามารถบริหารจัดการได้ภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำมาปัจจัยต่างๆ เหล่านั้นมาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูมีหลากหลายปัจจัย ขอเสนอปัจจัยและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โดยสามารถดังภาพที่ 1 ปัจจัยและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู



ภาพที่ 1 ปัจจัยและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมรอบๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานทั้งที่เป็นในเชิงกายภาพ และ ในเชิงนามธรรม จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่เกี่ยวข้องกับความสะอาด มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัย ถูกสุขอนามัย อากาศ แสงสว่าง มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอและสะดวกต่อการใช้งานสภาพแวดล้อมด้านตารางเวลา กล่าวคือ ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่น รวมถึงสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความเบื่อหน่าย และความเหนื่อยล้าจากการทำงาน หากสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่ดี มีความสะดวกสบาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย มีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกอบอุ่น ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสะดวก สบายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามกัน สถานที่ทำงานขาดสุขอนามัยที่ดี วัสดุอุปกรณ์ ที่มีความจำเป็นจะต้องใช้ในการทำงาน ไม่เพียงพอ ชำรุด ล้าสมัย มีปริมาณงานที่มากเกินกว่าระยะเวลาที่ใช้ไปในแต่ละวัน ขาดความยืดหยุ่น สภาพแวดล้อมเหล่านี้คงจะทำให้ครูผู้สอนทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและทำเกิดความสุขในการทำงานในสถานศึกษาได้ยาก

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสร้างอำนาจหรืออิทธิพลเหนือทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามที่ต้องการเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญมากที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้ที่บังคับบัญชา และมีบทบาทหลักในการกำหนดแนวทางในการบริหารงานต่างๆ หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำคงจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ยาก ซึ่งภาวะผู้นำที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษามีดังนี้ 1) ความฉลาด เป็นความสามารถของผู้บริหารทางด้านสติปัญญา มีความรอบรู้ วิเคราะห์ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนและมีไหวพริบปฏิภาณที่ดี สามารถใช้ความฉลาดที่มีทำประโยชน์ให้กับองค์กรและบุคคลอื่น 2) ความสามารถในการปรับตัว เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นไปตามความต้องการของตัวเอง ในสภาพแวดล้อมใหม่ๆ หรือแตกต่างไปจากเดิมให้สามารถอยู่ร่วมหรือเข้ากับผู้อื่นได้ดี 3) ความสามารถในการบริหาร เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ทักษะประสบการณ์ที่จะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย 4) ความริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการคิด การสร้างสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปหลายแง่หลายมุมจากเดิมที่มีคุณค่า และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม 5) ความอดทน อุตสาหะ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความพยายามบากบั่นแม้ได้รับความยากลำบากหรืออุปสรรคก็ไม่ย่อท้อต่อการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ สมบูรณ์ตามเป้าหมาย 6) ความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการควบคุมอารมณ์ให้มีความคงที่ โดยใช้สติเพื่อให้สามารถควบคุมตนเองทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญไม่น้อยกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะถ้าผู้บริหารมีความฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการบริหาร รอบรู้ มีปฏิภาณ อดทน อุตสาหะ สามารถเข้ากับผู้อื่นได้

ดี สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ที่เลวร้าย จนสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ภายในองค์กรได้ คงเป็นเรื่องที่ดีกับองค์กร หากเป็นไปทางตรงข้าม ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ ไม่สามารถประสานงาน ขาดการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อารมณ์ฉุนเฉียว คงเป็นเรื่องที่ไม่ดีต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข แต่กลับจะกลายเป็นองค์กรแห่งความทุกข์ เพราะผู้บริหารขาดภาวะผู้นำที่ดี

3. ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์อื่น เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งดึงคนมีศักยภาพมาปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ประกอบไปด้วย 1) เงินเดือน เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุกเดือน 2) ค่าจูงใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เป็นพิเศษเพื่อจูงใจ ให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น โบนัส เงินรางวัลพิเศษ เป็นต้น 3) ประโยชน์เกื้อกูล เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนและค่าจูงใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร ดังนั้นค่าตอบแทนจึงเป็นหนึ่งที่สร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนเองได้ทำ เพราะรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน หากลองสังเกตองค์กรที่มีสวัสดิการที่ดี มีค่าตอบแทนสูง บุคลากรมักจะมีความพึงพอใจในการทำงาน ทุ่มเทในการทำงาน แม้จะต้องทำงานที่หนัก เพราะเล็งเห็นถึงความคุ้มค่าที่จะทำงานให้กับองค์กร

4. คุณลักษณะงาน

คุณลักษณะงานเป็นการออกแบบงานที่เน้นคุณลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและผลของการปฏิบัติงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงานโดยตรงที่จะส่งผลต่อความพอใจต่อการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งคุณลักษณะงานประกอบไปด้วย 1) ความหลากหลายของงาน เป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลายด้านเพื่อให้งานนั้นสำเร็จบรรลุเป้าหมาย 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน เป็นระดับของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานตั้งแต่ต้นจนจบด้วยตนเอง จึงทำให้ทราบกระบวนการทั้งหมดของการทำงาน 3) ความสำคัญของงาน เป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานทราบว่างานนั้นมีความสำคัญและจะมีผลกระทบของงานที่มีต่อผู้อื่น หรือองค์กร 4) ความมีอิสระในงาน เป็นระดับของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานเริ่มตั้งแต่การวางแผน การคิดวิเคราะห์งาน การบริหารงาน การจัดตารางการทำงานด้วยตนเองทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่องานสูงมากขึ้น 5) ผลป้อนกลับจากงาน เป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลโดยตรงชัดเจนและถูกต้องเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพวกเขา เพื่อทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน ซึ่งผลป้อนกลับจากงานมีได้ทั้งในทางบวกและทางลบ (Hackman & Oldham, 1980, p. 77-91)

คุณลักษณะของงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยตรง เพราะเมื่อบุคลากรสามารถทำงานที่มีหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ มีความอิสระในงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงานเอง สามารถควบคุมขั้นตอนการ

ทำงานของตนเองได้ ทราบถึงกระบวนการทำงานทั้งหมดของการทำงาน ได้รับผลตอบกลับจากการทำงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในงาน และพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานในส่วนที่ตนได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เพราะเล็งเห็นว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

5. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกันระหว่าง ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะต่างๆ ทางกาย วาจา ใจ ในเชิงบวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันภายในโรงเรียน โดยประกอบด้วย 1) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร 2) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู 3) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมาก เพราะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรจะช่วยสร้างบรรยากาศ ที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่งความสุข ซึ่งเมื่อเราคิดถึงสถานที่ทำงานแล้วทำให้เราอยากทำงานเพื่อที่เจอเพื่อนร่วมงานที่ดี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน สามารถไว้วางใจที่จะปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีผู้บริหารที่เข้าใจ มีความเป็นกันเอง มีลูกศิษย์ที่เคารพนับถือในตัวท่าน ไว้วางใจท่านประดุจกับคนในครอบครัว หากเป็นจริงทั้งหมดคงเป็นสถานที่ทำงานที่ความอบอุ่นเหมือนอยู่กันในครอบครัว แต่หากสัมพันธภาพของคนในองค์กรไม่ดีก็อาจสร้างปัญหาต่างๆ ให้กับสถานศึกษาได้ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน ครูผู้สอนด้วยกันเอง หรือแม้แต่ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน ย่อมส่งผลกระทบ เกิดความผิดใจและก่อให้เกิดผลเสียที่อาจบานปลายออกไปจนอาจลุกลามกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไขได้

โปรแกรมสร้างความสุขในองค์กร

ผู้บริหารการศึกษายุคใหม่จึงตระหนักและให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน และทำให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งมีนักวิชาการต่างๆให้แนวทางในการจัดองค์กร เช่น ธร สุนทรยุทธ (2553, น. 180-181) ได้อธิบายถึงแนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงานว่าปัจจัยที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว คือ การบริหารคน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจูงใจบุคลากร ให้อยู่ทำงานนานๆ ผู้บริหารจะต้องพยายามพัฒนาองค์กรให้มีบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข ดังนี้ 1) การสร้างศรัทธาต่อความสุข 2) เปิดโลกทัศน์ความสุข 3) เปิดโอกาสในการพัฒนาองค์ประกอบของความสุข 4) ประสานงานในการสร้างความสุข 5) สร้างดัชนีความสุขในการทำงาน 6) ประสานพลังการสร้างวัฒนธรรมทำงานอย่างมีความสุข

นอกจากนั้นองค์กรในระดับสากลตระหนักถึงความสำคัญของความสุขในการทำงาน เช่น มูลนิธิหัวใจแห่งชาติออสเตรเลีย (National Heart Foundation of Australia) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการดำเนินการโปรแกรมสุขในองค์กรโดยแบ่งเป็น 3 ขั้น 10 ขั้นตอนย่อย ดังนี้ (National Heart Foundation of Australia, 2011, p. 3)
ขั้นที่ 1 การเริ่มต้นโปรแกรม (Getting started)

1) การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายการจัดการ (Gain support from management)

2) ทำการแนะนำโปรแกรมเกี่ยวกับแนวคิดและระบุความต้องการหลัก (Introduce the concept and identify needs)

3) การได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรและสร้างความรับผิดชอบในโปรแกรม (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)

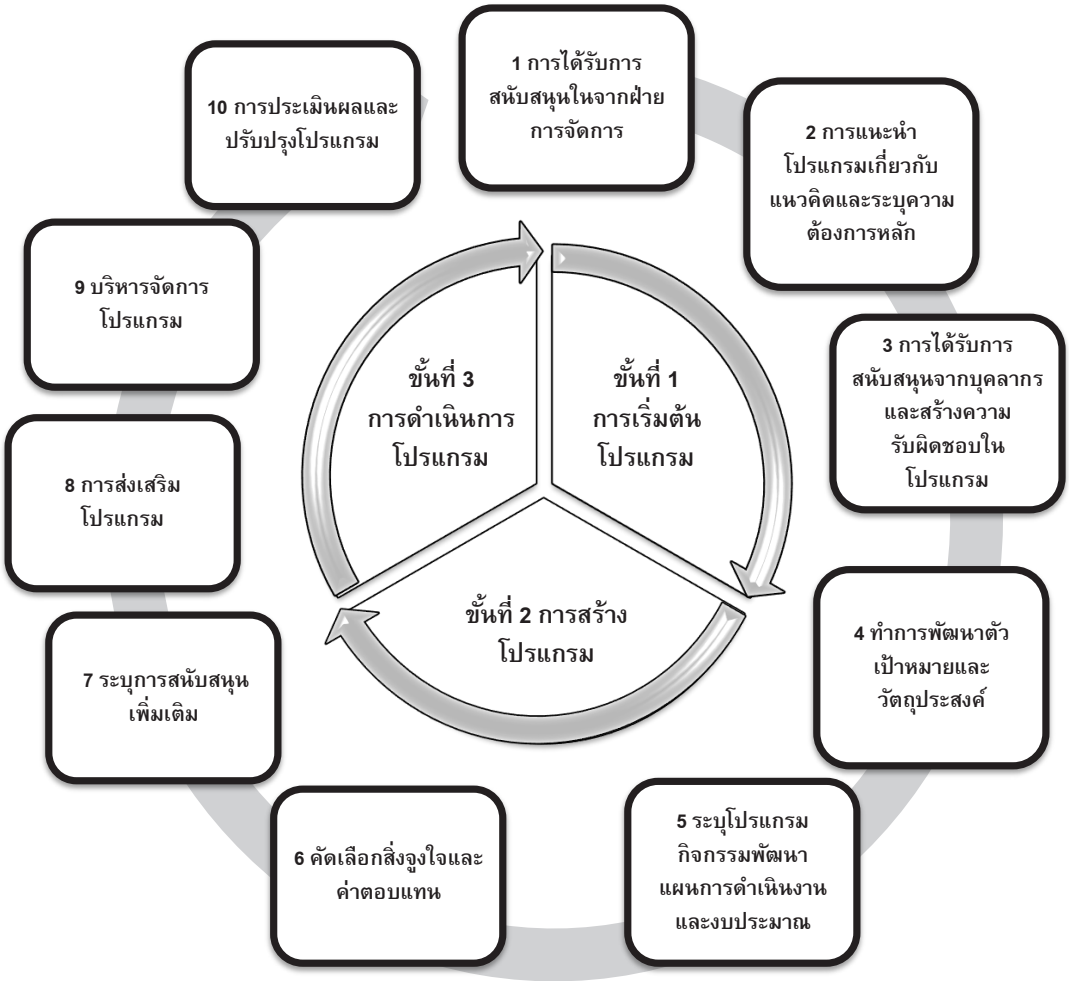
ขั้นที่ 3 การดำเนินการโปรแกรม (Implementing your program)

8) การส่งเสริมโปรแกรม (Promote your program)

9) บริหารจัดการโปรแกรม (Manage your program)

10) การประเมินผลและปรับปรุงโปรแกรม (Evaluate your program and make Improvements)

โดยสามารถแสดงดังภาพที่ 2 โปรแกรมสร้างความสุขในองค์กร



ภาพที่ 2 โปรแกรมสร้างความสุขในองค์กร

Source: National Heart Foundation of Australia (2011, p. 3)

จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน และแนวทางบริหารจัดการในองค์กรแห่งความสุขในการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารสามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้เพื่อสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข และจะเกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากรและองค์การ โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวะ (2556, น. 6) สรุปประโยชน์องค์กรแห่งความสุขดังนี้

1. ประโยชน์ต่อบุคลากร
   - 1.1 บุคลากรได้รับการดูแล อย่างน้อยตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด
   - 1.2 บุคลากรมีความเครียดน้อยลง
   - 1.3 ลดการลาออกของบุคลากร
   - 1.4 ลดการขาดงานของบุคลากร
   - 1.5 ลดการป่วยของบุคลากร
   - 1.6. ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ
   - 1.7 บุคลากรตระหนักและมีความรู้ด้านสุขภาพ
   - 1.8 บุคลากรมีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น
   - 1.9 บุคลากรมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพดี
   - 1.10 บุคลากรมีคุณธรรม
   - 1.11 บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน
   - 1.12 บุคลากรมีความพึงพอใจต่องานและองค์กร
   - 1.13 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร
2. ประโยชน์ต่อองค์กร
   - 2.1 ลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาลและด้านประกันสุขภาพ และการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
   - 2.2 ลดความเลื่อมล้ำในองค์กร
   - 2.3 บุคลากรมีส่วนร่วมกับองค์กร
   - 2.4 มีบรรยากาศการทำงานที่ดี
   - 2.5 สามารถบริหารอัตรากำลังและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น
   - 2.6 สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ง่ายขึ้น
   - 2.7 ลดอัตราการขาดงาน
   - 2.8 ลดอัตราลาออกของบุคลากร
   - 2.9 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร
   - 2.10 บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
   - 2.11 องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี
   - 2.12 สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

แต่อย่างไรก็ดี การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษามีความจำเป็นจะต้องสร้างความสุขอย่างสมดุลกับคุณภาพในการทำงาน กล่าวคือ ความสุขที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรักในวิชาชีพของตนสูงมากขึ้น อยากพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงานในด้านต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การประสานงานกับผู้ปกครอง เป็นต้น จะทำให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างยิ่ง แต่มิใช่การสร้างความสุขในการทำงานจะยิ่งกลับเบี่ยงเบนประเด็นไปเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ครูผู้สอนบางท่านอาจคิดว่าองค์กรที่ทำให้เกิดความสุข คือ การทำงานน้อยๆ ผลตอบแทนมากๆ หลีกเลี่ยงการทำงานได้มากเท่าไหร่ได้ยิ่งดี ทำให้เกิดความขี้เกียจในการทำงาน ไม่ชอบนำกฎระเบียบมาใช้ หรือเอาเวลางานมาทำงานส่วนตัวเป็นต้น มีความสุขจนเลยเถิด ดังคำสุภาษิตเดิมๆ คือ “ทำงานแบบเช้าชาม เย็นชาม หรือเช้าชาม เย็นสองชาม” และเข้าสู่ตำแหน่งครูยอดแย่ในตำนาน ซึ่งบางครั้งผู้บริหารสถานศึกษา ก็ดำเนินการอะไรได้ไม่มากนัก เพราะเป็นพฤติกรรมที่ฝังรากจนกลายวัฒนธรรม

องค์กรของความสุขที่ไร้ประสิทธิภาพไปเสียแล้ว ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างวัฒนธรรมคุณภาพควบคู่ไปกับการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งประเด็นสำคัญก็คือการตีความขององค์กรแห่งความสุข ว่าสถานศึกษาเปรียบเสมือนบ้าน บุคลากรเปรียบเสมือนคนในครอบครัว อยู่กันอย่างรักใคร่ อบอุ่น มีวินัย มีกฎระเบียบ ไม่ใช่ให้บุคลากรภายในคิดว่าองค์กรแห่งความสุข คือ ที่ทำได้ตามอำเภอใจ แต่จะต้องเป็นการสร้างสรรค์สิ่งดีๆ ให้กับสถานศึกษา ให้กับผู้เรียน มิใช่ที่จะมาพักผ่อนหย่อนใจหรือกอบโกยผลประโยชน์แต่อย่างใด ดังนั้น บทบาทในการสร้างความสุขในการทำงานอาจจะดูว่าเป็นบทบาทหน้าที่หลักของฝ่ายบริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร แต่หากจะให้เกิดความสุขอย่างแท้จริงและยั่งยืนในองค์กร ความสุขในการทำงานจะเกิดมิได้หากไม่ได้เกิดจากบุคลากรภายในร่วมมือร่วมใจกันสร้างความสุขร่วมกันจนกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีความสุขควบคู่ไปกับวัฒนธรรมของการทำงานที่มีคุณภาพ

บทสรุป

ความสุขในการทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการบริหารองค์กรในเชิงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะมีผลต่อในระดับบุคคล ที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีผลต่อในระดับองค์กรที่จะทำให้สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความสุข ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียน ร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลดำเนินการที่ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และที่สำคัญที่สุดก็คือผลผลิตของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนที่จะได้รับการเรียนการสอนกับครูที่ทำงานอย่างมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถอันเกิดจากแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจากจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
3) ค่าตอบแทน
4) คุณลักษณะของงาน
5) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มาปรับประยุกต์เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยมีหลักการสร้างโปรแกรมความสุขในการทำงาน 3 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นที่ 1 การเริ่มต้นโปรแกรม ขั้นที่ 2 การสร้างโปรแกรม ขั้นที่ 3 การดำเนินการโปรแกรม ในส่วนตัวครูผู้สอนก็สามารถนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมาพิจารณาสำหรับตนเองว่าทุกวันนี้มีความสุขหรือไม่ และสาเหตุเกิดจากอะไร หรือเราจะสร้างเสริมความสุขให้กับตนเองได้อย่างไร มีความจำเป็นจะต้องปรับส่วนใดบ้างที่ทำให้เรามีความสุขมากยิ่งขึ้น ซึ่งในบางครั้งบางคนมีโอกาสเลือกที่จะไปทำงานที่อื่นที่เงินเดือนสูงกว่า หรือเดินทางสะดวกกว่า ถึงกลับไม่เลือกที่จะย้ายตัวเองออกไป และได้พบคำตอบว่าทำงานที่เดิมมีความสุขอยู่แล้วเพราะมีเจ้านายดี ไม่อยากจากเพื่อนร่วมงานที่ดีๆ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีอยู่ หรือมีสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ดีกว่า เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นภารกิจที่ท้าท้ายของนักบริหารการศึกษาที่มีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้น ที่ควบคู่ไปกับวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพ

การสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขในสถานศึกษาอาจจะต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่สะสมกันมายาวนาน ต้องอาศัยความอดทน

มุ่งมั่นต่อการแก้ปัญหาและใช้ความพยายามในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งอาจจะไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขได้เพียง 1 เดือน หรือหนึ่งปี สองปีเท่านั้น แต่อาจต้องใช้เวลานานมากว่านั้น ดังคำว่า “กรุงโรมไม่ได้สร้างเสร็จภายในวันเดียว” การสร้างความสุขในการทำงานให้กับคนองค์กรก็เช่นเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

กนกพร นิตย์นิธิพฤทธิ์ และณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2553). *ความสุขหน้า มณฑลความรู้ใหม่ในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กฤษดา เรืองอารีย์รัชต์. (2554, กรกฎาคม-กันยายน). สุขสร้างได้ในองค์กร. *วารสารสื่อพลัง,* 19(3) 26-31 สืบค้น 13 พฤศจิกายน 2555 จาก http://www.pttplc.com/Files/Document/energy_mag/54_3/03.pdf

แก้วตา ไทรงาม. (2550). *การวิจัยการติดตามสภาวการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher Watch) และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครูที่ตอบสนองสภาวการณ์และปัญหาในการทำงานของครู* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548. (2548, 5 กันยายน) *ราชกิจานุเบกษา* เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง. น. 39-46.

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2555). *8 K's + 5 K's ทุนมนุษย์ของคนไทยรองรับประชาคมอาเซียน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: Chira Academy.

ชนิกา ตู้จินดา. (2552). *Happy 8 Workplace ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน.* สืบค้น 13 พฤศจิกายน 2555, จาก http://www.thaihealth.or.th/node/12827

ธร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา* : หลักการ การประยุกต์ และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์จำกัด.

นภาภรณ์ พิพัฒน์. (2550). *เปิดโลกความสุข GNH* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: มติชน.

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2556). *การพัฒนาการคิด.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพริ้นติ้ง.

พระพรหมคุณาภรณ์.(ป.อ.ปยุตฺโต). (2545). *พุทธธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 20). กรุงเทพฯ: สหธรรมมิก.

พระพรหมคุณาภรณ์.(ป.อ.ปยุตฺโต). (2548). *คู่มือชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม

เลยาร์ด ริชาร์ด. (2550). *ความสุข : หลากหลายข้อค้นพบของศาสตร์ใหม่แห่งความสุข = Happiness :Lessons from a New Science* (พิมพ์ครั้งที่ 1). แปลโดย รักดี โชติจินดา และเจริญเกียรติ ธนสุขถาวร. กรุงเทพ: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษาร่วมกับสำนักพิมพ์สวนเงินมีมา. (ชุดสังคม)

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2552). *งานได้ผล คนเป็นสุข Healthy Organization Productivity.* กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ตะวันออก.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวะ (2556). 123 สู่การเป็นองค์กร แห่งความสุข. กรุงเทพฯ: สองขาครีเอชั่น.

APA Practice Organization. (2010). *The Awards.* Retrieved November 13, 2012 from http://www.phwa.org/awards/

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign.* Reading, Mass.: Addison-Wesley

Kjerulf, A. (2007). *Praise for Happy Hour is 9 to 5. Petersburgหน้า Alexander .* Retrieved December 15, 2012, from http://www.worldblu.com/pdf/blog/happyhouris9to5.pdf

Martin, A. J., Jones, E. S. & Callan, V. J. (2005). The Role of Psychological Climate in Facilitating Employee Adjustment During Organizational Change. *European Work and Organizational Psychology.* 14 (March): p.263–289.

National Heart Foundation of Australia. (2011). *Healthy Workplace Guide. Heart Foundation Cardiovascular Health Admin Officer.* :East Sydney Australia

Shereen, H. E. (2012). *The Happiness at Work Survey* Masterclass with Nic Retrieved December 15, 2012, from, From www.deliveringhappinessatwork.com

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

Warr, P. (2007). Searching for Happiness at Work. *The Psychologist.* 20(12) p. 726-729.