

การบริหารโรงเรียนเทศบาลเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

สมสินธ์ รักบุญ¹ อำนวย ทองโปร่ง²

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การบริหารโรงเรียนเทศบาลเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยใช้กรอบในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย ครูทำงานที่มีความสุข โรงเรียนน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในปัจจุบัน องค์กรจะมีความหลากหลายในองค์กรสูง ทั้งเรื่องสมรรถนะของคนในองค์กรรวมถึงเรื่องส่วนตัว เช่นเรื่องเพศ ศาสนา วัย เชื้อชาติ ดังนั้น เรื่องการจัดการความหลากหลายในองค์กรจะเป็นประเด็นที่องค์กรจะให้ความสำคัญมากขึ้น พร้อมกับการพัฒนาสมรรถนะของครู ให้พร้อมเพื่อรองรับกับภาระงานและกลยุทธ์องค์กร การพัฒนาโรงเรียนเทศบาลเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ซึ่งต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรการออกแบบกระบวนการสร้างสุขต้องเหมาะสมกับบริบทขององค์กรและต้องพัฒนาทั้งด้านครูทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ รวมถึงต้องอาศัยความร่วมมือกัน ระหว่าง ครู และ องค์กร เมื่อองค์กรพัฒนาองค์กรแห่งความสุขไปได้ระยะหนึ่งแล้วต้องทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรหรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข รวมถึงทบทวน ต่อยอดแผนการ จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การบริหาร; โรงเรียนเทศบาล; องค์กรแห่งความสุข

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

การอ้างอิง:

สมสินธ์ รักบุญ และอำนวย ทองโปร่ง. (2563). การบริหารโรงเรียนเทศบาลเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข.

วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 10(2), 310-320.

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Management Municipality School Happy Workplace

Somsin Rakboon¹ Amnuay Thongprong²

Abstract

This academic article has the objectives to analyze the management of municipality school to be a happy workplace. Analysis framework consists of happy working teachers, happy schools, and cooperative communities.

The result shows that now the organization has high level of variety from the capacity (competency) of a persons in the organization to the private matters, such as sexual, religious, age and race. Thus, variety administration in the organization (diversity management) will be the issue that organization will give more priority together with development of a teachers' capacity to be ready for works and organizational strategy. Municipality school development to be a happy place must consist of a target and strategy and must be in line with the vision of the organization. Happiness linking procedures must be suitable to the organization, and must develop both happy working teachers, happy home, cooperative community and also, cooperation between teachers and organization. When the organization has been developed to certain extent, the development must be built to be organizational culture, review must be implemented and activity enhancement must be made continuously to cope with the changing environment.

Keywords: Management; Municipality School; Happy Workplace

Type of Article: Academic Article

Cite this article as:

Rakboon, S., & Thongprong, A. (2020). Management municipality school happy workplace. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 10(2), 310-320.

¹ Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University
2086 Ramkhamhaeng Road, Hau Mark, Bangkapi, Bangkok 10240, Thailand
Email: somsin_8618@hotmail.com

² Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ภายใต้สถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต จำเป็นต้องการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม ขณะที่การทบทวนผลการพัฒนาประเทศในระยะที่ผ่านมาสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการประเทศที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว ทั้งมีความเสี่ยงในหลายมิติที่อาจทำให้ปัญหาต่างๆ รุนแรงมากขึ้น การพัฒนาประเทศในอนาคต จึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศให้เข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นคงตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2579)

ความสุขเป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะเป็นความสุขรูปแบบใดก็ตาม เช่น ความสุขจากครอบครัว ความสุขจากการทำงาน ความสุขจากการพักผ่อน ความสุขจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการและแสวงหา (Thai Health Promotion Foundation, 2016, p. 10) ดังนั้น ศาสตร์แห่งความสุขจึงก่อกำเนิดขึ้นมา และมีความพยายามอธิบายในหลายแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นทางด้าน ปรัชญา ศาสนา ที่ได้อธิบายไว้อย่างมากมายเกี่ยวกับความสุขที่แท้จริงของมนุษย์ นั่นคืออะไร ดังนั้นจึงมีความพยายามค้นคว้าพิสูจน์จนสามารถหาข้อค้นพบเกี่ยวกับความสุขได้ เช่น งานวิจัยเกี่ยวกับคลื่นสมองของ Richard Davidson แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน ที่ศึกษาปฏิกิริยาของคลื่นสมองที่มีความสัมพันธ์กับอารมณ์ จากการทดลองได้ข้อค้นพบอย่างชัดเจนจนสามารถพิสูจน์ได้ในเชิงประจักษ์ด้วยหลักสรีรศาสตร์ (Layard, 2005) ข้อค้นพบ คือ สมองของมนุษย์สามารถหลั่งสารแห่งความสุขที่สารเคมีกลุ่มกระตุ้นสมาธิ ได้แก่ สารเอ็นดอร์ฟิน (endor-

phins) เป็นสารเคมีทำให้เกิดความสุข อารมณ์ดี ทำให้สมองเติบโตและเรียนรู้ได้ดี สารอะซีทิลโคลีน (acetylcholine) เป็นสารที่ช่วยในการจดจำ กระบวนการเรียนรู้ และเก็บความรู้ไว้นาน สารเซโรโทนิน (serotonin) เป็นสารควบคุมความประพฤติ การแสดงออก อารมณ์ ทำให้สมองตื่นตัวและมีความสุขซึ่งเป็นการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น (Susaoraj, 2013, pp. 32-34) ความสำเร็จทางวิทยาศาสตร์นี้ได้เปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับความสุข ไม่ใช่เพียงคำพูดลอยๆ และไม่มีวิธีใดที่สามารถพิสูจน์ได้แต่มาจนถึงวันนี้จึงเป็นการยืนยันถึงความเป็นแก่นสารที่วัดได้ของความสุข

ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลในสภาพสังคมปัจจุบันเพราะในช่วงวัยทำงานเราทำงานไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของแต่ละวัน ประมาณ 8-10 ชั่วโมง หรืออาจมากกว่านั้น การสร้างเสริมความสุขจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อสภาพจิตใจและร่างกายของคนเราซึ่งทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Tuchinda, 2009) นอกจากความสุขที่มีผลต่อในระดับปัจเจกบุคคลแล้วนั้น ความสุขในการทำงานยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรเพราะความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และความยั่งยืนขององค์กรอีกด้วยเพราะ การแข่งขันในปัจจุบันไม่ได้วัดกันที่ผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่ยังแข่งขันกันด้วยความสามารถในการผลิต การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการให้บริการที่เป็นเลิศแก่ลูกค้า องค์กรในระดับสากลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของความสุขในการทำงาน (Ruangareerat, 2011) เช่น สมาคมจิตวิทยาอเมริกัน (American Psychological Association) มอบรางวัลให้กับองค์กรที่มีสุขภาวะองค์กรที่ดี คือรางวัล APA's National Psychologically Healthy Workplace Award เช่นเดียวกับ The New Economics Foundation (NEF) ที่เป็นองค์กรที่ศึกษาค้นคว้าวิจัย เกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข และความ

ก้าวหน้าในการทำงานและชีวิต โดยมีเป้าหมายที่จะเสนอแนะนโยบาย ขยายองค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน เป็นต้น สอดคล้องกับ Martin, Jones, and Callan (2005) ที่อธิบายว่า ความสุขในการทำงานเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีศักยภาพให้มาร่วมงานกับองค์กร รวมถึงหลายองค์กรในไทย ได้แก่ บริษัท เอ็มเค เรสโตรองค์สยามธานีพานิชย์ และ กตธานีภูเก็ตปีช รีสอร์ท ต่างยอมรับว่าเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นด้านผลกำไร คุณภาพของสินค้าการให้บริการที่เกิดจากประสิทธิภาพของพนักงานทั้งสิ้น (Thailand Productivity Institute, 2009, pp. 7-13)

จากการให้ความสำคัญกับความสุขดังกล่าวข้างต้นจึงได้เกิดมีองค์กรหลายองค์กรขับเคลื่อนในภาครัฐ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและความมั่นคงแห่งชาติ (สศช.) กรมสุขภาพจิต และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ได้เสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (happy workplace) เพื่อเป็นแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานที่จะส่งผลดีต่อองค์กรต่อไป (Thai Health Promotion Foundation, 2016, pp. 1-14) รวมถึง National Statistical Office (2012) ที่สำรวจความสุขและความพึงพอใจในชีวิตของคนทั่วประเทศ ปีพ.ศ. 2555 รวมถึงสถาบันทางการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน เช่น สถาบันมหิตลประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิตล ศูนย์วิจัยความสุขชุมชนที่ทำงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขหลากหลายผลงาน มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ โดยศูนย์เครือข่ายวิชาการเพื่อสังเกตการณ์และวิจัยความสุขชุมชนสำรวจเรื่องความสุขของคนทำงาน กับประชาชนที่มีอายุระหว่าง 18-60 ปีที่ทำงานในองค์กรภาคธุรกิจเขตกรุงเทพมหานคร และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต สวนดุสิตโพลได้สำรวจความสุขจากการทำงาน ปี พ.ศ.

2555 พบว่า ความสุขที่ได้รับจากการทำงานอันดับหนึ่ง ได้แก่ ความมีน้ำใจ/การร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (ร้อยละ 71.43) รองลงมา คือ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี (ร้อยละ 16.71) และได้รับการยอมรับค่าชื่นชมจากผู้ใหญ่หรือเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 11.86) ตามลำดับ (Kerdsuwan, 2012)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

องค์กรแห่งความสุข (happy workplace)

Ramtong (2014, pp. 15-16) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข (happy workplace) หมายถึง เป็นแนวคิดที่มุ่งสร้างความสุขในองค์กร มุ่งทำให้คนทำงานมีความสุขทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน สร้างที่ทำงานให้น่าอยู่เสมือนบ้านหลังที่สอง สร้างชุมชนสมานฉันท์ให้เกิดขึ้น โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและการสร้างความรักความสามัคคีในทีมงานเพื่อเป้าหมายสำคัญคือ ทำให้คนทำงานมีความสุข อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มปริมาณและคุณภาพผลผลิตและนำองค์กรสู่ความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงยั่งยืน

การวิเคราะห์กระบวนการทัศนปรัชญาของความสุขจึงเกิดขึ้นหลายกระบวนการทัศนโดยผ่านตามฐานคิดแห่งความเชื่อได้แบ่งแยกความสุขได้ 5 ลักษณะตามฐานของกระบวนการทัศนแห่งความเชื่อ ดังนี้ (Amaritwarin, & Bunchua, 2015)

1. ผู้ที่เชื่อในกระบวนการทัศนดึกดำบรรพ์จะมีมโนทัศน์ว่าความสุขที่แท้จริงเกิดจากความต้องการของสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เบื้องบนที่จะดลบันดาลให้เกิดขึ้น
2. ผู้เชื่อในกระบวนการทัศนโบราณ เชื่อว่าความสุขที่แท้จริงย่อมเกิดจากการเรียนรู้กฎเกณฑ์ต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 6 สำนักวิชา ได้แก่ ลัทธิโซฟิสต์ (Sophism) รตินิยม (Hedonism) ลัทธิเอพิคิวเรียน (Epicureanism) กลุ่มไซนิค (Cynicism) กลุ่มสโตอิก (Stoicism) กลุ่มปัญญานิยม (Intellectualism) สอดคล้องกับ Phiphat (2007) ที่อธิบายถึงความสุข

ในมุมมองของนักปรัชญามักจะมีความเกี่ยวข้องกับทางจิตศาสตร์ตลอดจนการแสวงหาคคุณค่า โดยในยุคแรกเริ่มความสุขเริ่มต้นเมื่อ 300 ปีก่อนคริสตกาล มีนักปรัชญากลุ่มหนึ่งที่เรียกว่า กลุ่มสุขนิยม (Hedonism) ที่ถือว่าความสุขสบายเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในที่มนุษย์มุ่งแสวงหา ไม่มีอะไรอีกแล้วนอกจากนี้ที่มนุษย์ต้องการ การกระทำทุกอย่างในชีวิตประจำวันเพื่อความสุขสบายโดยแนวคิด สุขนิยมแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด ดังนี้ แนวคิดแรก ได้มีแนวคิดที่ว่าความสุขสบาย คือ สิ่งเดียวที่มนุษย์ควรแสวงหาโดยนักปรัชญาผู้ให้กำเนิดคือ อาริสโตเติล และให้ความหมาย ความสุขสบาย หมายถึง ความสุขทางกาย หรือ ความสุขทางประสาทสัมผัส สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่น่าพึงปรารถนา ที่จะมีค่ามากกว่าความสุขทางใจแนวคิดที่สอง ได้มีแนวคิดที่ว่าชีวิตที่ดีคือชีวิตที่มีความสุข ณ ปัจจุบัน ต้องมีความสุขระยะยาว โดยมีความทุกข์น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งเป็นการแสวงหาความสุขส่วนตัว ผู้ให้กำเนิดคนแรก คือ อีพิคิวรัส และให้ความหมาย ความสุขมีสองประการ หมายถึง ความสุขจากการสัมผัสทางกาย และความสุขที่เกิดจากความสงบทางใจความสุขทางใจมีความสำคัญมากกว่าทางกายเพราะบริสุทธิ์กว่า

3. ผู้ที่เชื่อในกระบวนทัศน์ยุคกลางจะมีมีโนทัศน์ว่าความสุขที่แท้จริงจะมีเพียงในโลกหลังความตาย เป็นความสุขที่เกิดจากการอุทิศสิ่งต่างๆ ในโลกปัจจุบันเพื่อให้ได้ความสุขที่แท้จริงในโลกหน้า

4. ผู้ที่เชื่อในกระบวนทัศน์นวยุคจะมีมีโนทัศน์ว่าความสุขที่แท้จริงสามารถสร้างได้ในโลกนี้ด้วยกระบวนกรทางวิทยาศาสตร์โดยสำนักคิดสำคัญคือ ลัทธิประโยชน์นิยม (Utilitarianism) ที่จะมุ่งเน้นการสร้างความสุขให้กับคนจำนวนมากเป็นความสุขทางสังคม

5. ผู้ที่เชื่อในกระบวนทัศน์หลังนวยุคจะมีมีโนทัศน์ว่าความสุขที่แท้จริงคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ไม่มีสิ้นสุดโดยมีสำนึกคิดที่สำคัญ

ได้แก่ อัตถิภาวนิยม (Existentialism) มนุษยนิยม (Humanism) และ ลัทธิหรือสร้างใหม่ (Reconstructionism)

Sintanapanya, Songbundit, Boonthima, and Supakit (2014) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุข (happy workplace) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ ความรู้สึกสมหวัง สมปรารถนาตามความต้องการ ซึ่งจัดเป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากการประเมินสภาวะการณ์ ประสพการณ์ของชีวิต อาจเกิดในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือเป็นการประเมินภาพรวมของชีวิตจะส่งผลให้เกิดความปลอดโปร่ง สบายกาย และสบายใจ

องค์ประกอบองค์การแห่งความสุข ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบองค์การแห่งความสุข ไว้ดังนี้

Kaewpijit, Utsahajit, and Kusumavalee (2015, pp. 64-65) ได้ศึกษาความสุขโดยผ่านมุมมองนักทรัพยากรมนุษย์ด้วยการสังเคราะห์งาน จากกระบวนการสร้างสุขในองค์กรจาก 103 องค์กร และได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในองค์กรเป็นโมเดล “เป็น อยู่ คือ” มีองค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

1. บุคคลมีความสุขในการทำงาน ต้องมีความเป็นอยู่ คือ ที่เหมาะสม ได้แก่

1.1 เป็น ประกอบด้วย เป็นตัวตนที่แท้จริง เป็นสุขทางใจ เป็นคนได้ทำงานตามศักยภาพและเป็นคนที่ครอบครัว 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 ได้แก่

2.1 การให้เกียรติและให้โอกาส

2.2 การสื่อสารอย่างจริงใจ

2.3 การพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3. ผลของการทำงานอย่างมีความสุข นอกจากบุคคลนั้นตระหนักว่าตนเองมีคุณค่า โดยมีผลงานเป็นที่ต้องการขององค์กร แล้วยังส่งผลให้ผู้น่าเป็นที่รักและศรัทธา องค์กรมีผลงานและครอบครัวได้รับการดูแลเอาใจใส่

Ben-Shahar (2007) ได้อธิบายเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้วยกระบวนการ MPS ที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้มากที่สุดโดยมีองค์ประกอบคือ การให้ความหมายของงาน (Meaning) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) และจุดแข็ง (Strengths)

Hongladarom (2012) ได้อธิบายเกี่ยวกับการทุนแห่งความสุขในองค์กร ได้แก่ สุขภาพ (healthy) ชอบงานที่ทำ (passion) รู้เป้าหมาย (purpose) ความหมายงาน (meaning) ความสามารถ (capability) เรียนรู้งาน (learning) เตรียมตัวให้พร้อม (prepare) ทำงานเป็นทีม (teamwork) การสอนงาน (coaching) และทำงานที่มีคุณค่า (enrichment) และยังอธิบายถึงการสร้างทุนแห่งความสุขในองค์กร ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบได้แก่ ออกกำลังกาย (exercise) ความใส่ใจในการทำงาน (put down your burden) ประสิทธิภาพการสื่อสาร (communicate effectively) ทำงานในจุดแข็งของตัวเอง (recognize your strengths) มุ่งมั่นทำงาน (keep focus) ทำงานเฉพาะสิ่งที่จำเป็น (reduce the should) ทำให้งานมีความชัดเจน (clarify your values) ไม่เครียดและวิตกกังวลเกินไป (overcome worry and stress) ภาระงานที่เหมาะสม (refine your workload) การเลือกใช้คำที่ดี (choose your words) และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (create good environment)

Wasanthanarat and Wuttiwatchaikaew (2017, pp. 10-15) ได้อธิบายองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข ไว้ดังนี้

คนทำงานมีความสุข (happy people) หมายถึงครูสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

ที่ทำงานน่าอยู่ (happy home) คือ ครู รู้สึกว่าโรงเรียนเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (house) คนในองค์กร (human) และความสุข (happy)

การเป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม (teamwork) โดยทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การทำงานเป็นทีมต้องทำงานด้วยกันอย่างมีชีวิตชีวา ทำด้วยใจ และเห็นคุณค่าของสมาชิก งานที่ทำและมีเป้าหมายของงาน

การพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความสุขในการทำงาน

ครูที่มีความสุขในการทำงานต้อง สามารถจัดสมดุลชีวิต ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ดังนี้ (Thai Health Promotion Foundation, 2017)

1. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี (happy body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ
2. การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (happy heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่นมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (happy relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในชีวิต
4. การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในการทำงานของตนเอง (happy brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตนเองตลอดเวลา
5. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (happy soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะ หิริ โอตตัปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน)

6. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (happy money) คือ การเป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหน้อย่างมีเหตุผล

7. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (happy family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว

8. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร สังคมของตนเองได้ (happy society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

กรอบในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์การบริหารโรงเรียนเทศบาลเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ใช้กรอบในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ครูทำงานที่มีความสุข โรงเรียนน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์

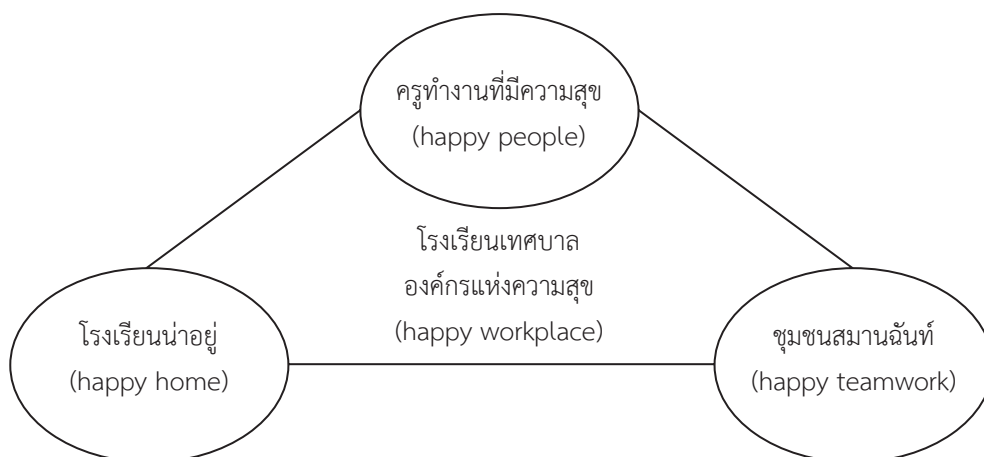
ครูทำงานมีความสุข (happy people) หมายถึง ครูสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

เป้าหมายสูงสุดของการส่งเสริมให้ครูมีความสุข คือ ครู สามารถจัดสมดุลชีวิตผ่านโลกทั้ง 3 ใบ ของตัวเองได้ โลก 3 ใบ สมดุลชีวิต ประกอบด้วย โลกใบที่ 1 คือ ความสุขของตนเอง โลกใบที่ 2 คือ โลกความสุขของครอบครัว และโลกใบที่ 3 คือ โลกความสุขขององค์กร/สังคม

โรงเรียนน่าอยู่ (happy home) คือ ครู รู้สึกว่าโรงเรียนเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (house) คนในองค์กร (human) และความสุข (happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน และเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน

ชุมชนสมานฉันท์ (happy teamwork) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมนอกข้าง

ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายถึง ลูกค้า (นักเรียน) หรือ ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร



ภาพ 1 กรอบในการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์

ในยุคปัจจุบัน องค์กรจะมีความหลากหลายในองค์กรสูง ทั้งเรื่องสมรรถนะ (competency) ของคนในองค์กรรวมถึงเรื่องส่วนตัว เช่นเรื่องเพศ ศาสนา วัย เชื้อชาติ ดังนั้นเรื่องของการจัดการความหลากหลายในองค์กร (diversity management) จะเป็นประเด็นที่องค์กรจะให้ความสำคัญมากขึ้น พร้อมกับการพัฒนาสมรรถนะของครูให้พร้อมเพื่อรองรับกับภาระงานและกลยุทธ์องค์กร

การพัฒนาโรงเรียนเทศบาลเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุขต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ซึ่งต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การออกแบบกระบวนการสร้างสุขต้องเหมาะสมกับบริบทขององค์กรและต้องพัฒนาทั้งด้านครูทำงาน นออยู่ และชุมชนสมานฉันท์ รวมถึงต้องอาศัยความร่วมมือกัน ระหว่าง ครู และองค์กร ดังนี้

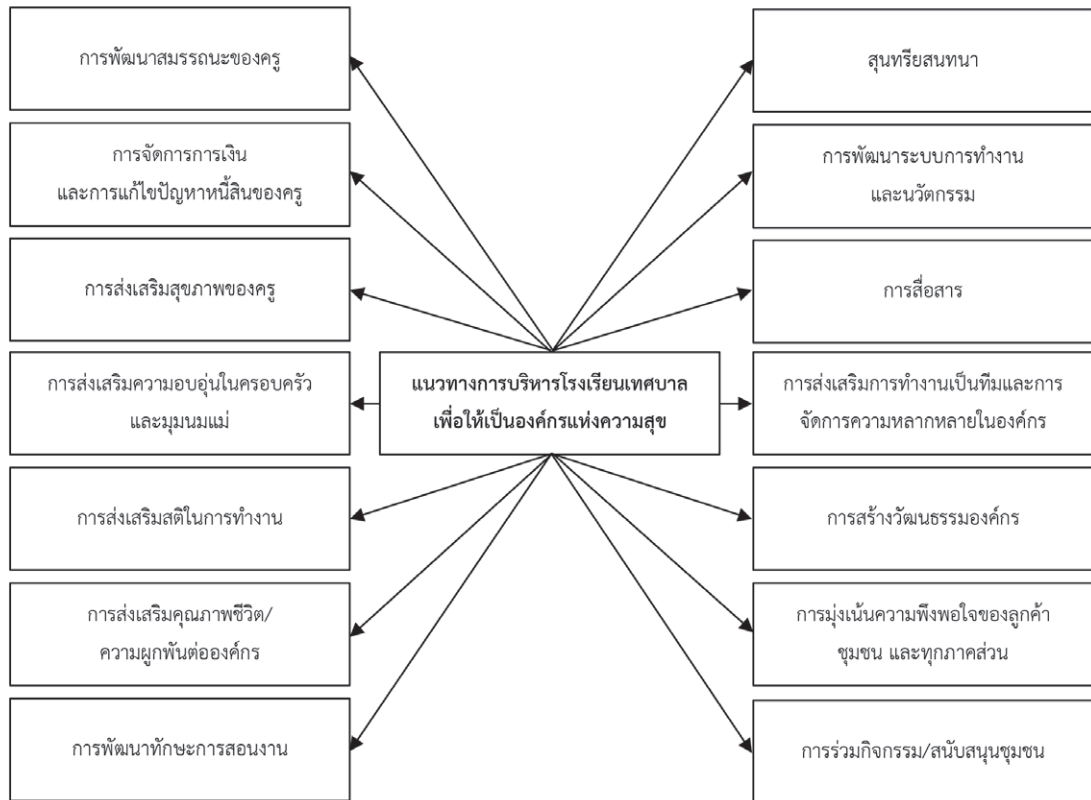
1. ครู ต้องพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงาน โดยจัดสมดุลชีวิตตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (happy 8) อย่างไรก็ตามความสุขของครูจะนำมาซึ่งความสุขขององค์กร และทำให้องค์กรมีผลผลิต (productivity) ที่ดีขึ้น ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้ ครู สามารถจัดสมดุลชีวิตของตนเองได้

2. การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและเป็น

องค์รวม โดยสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (teamwork) การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (creativity) รวมถึงการส่งเสริมให้ ครู สามารถจัดสมดุลชีวิต ตามแนวคิดความสุข 8 ประการได้

เมื่อองค์กรพัฒนาองค์กรแห่งความสุขไปได้ระยะหนึ่งแล้วต้องทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรหรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข รวมถึงทบทวนต่อยอดแผนการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ แนวทางที่องค์กรควรดำเนินการเพื่อพัฒนาโรงเรียนเทศบาลเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข มีดังนี้ (1) การพัฒนาสมรรถนะของครู (2) การจัดการการเงินและการแก้ไขปัญหาหนี้สินของครู (3) การส่งเสริมสุขภาพของครู (4) การส่งเสริมความอบอุ่นในครอบครัวและชุมชนแม่ (5) การส่งเสริมสติในการทำงาน (6) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต/ความผูกพันต่อองค์กร (7) การพัฒนาทักษะการสอนงาน (8) สนับสนุน (9) การพัฒนาระบบการทำงานและนวัตกรรม (10) การสื่อสาร (11) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการจัดการความหลากหลายในองค์กร (12) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (13) การมุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้า ชุมชน และทุกภาคส่วน และ (14) การร่วมกิจกรรม/สนับสนุนชุมชน



ภาพ 2 แนวทางการบริหารโรงเรียนเทศบาลเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

บทสรุป

การบริหารโรงเรียนเทศบาลเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุขมีประโยชน์ทั้งต่อครู องค์กร และประเทศ ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อครู ประกอบด้วย

1.1 ลดความเครียด การป่วย และ อุบัติเหตุในการทำงาน

1.2 ตระหนักและ มีความรู้เรื่องสุขภาพ

1.3 มีรูปแบบการดำรง ชีวิตที่เหมาะสม

1.4 มีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

1.5 มีแรงจูงใจในการทำงาน

1.6 มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ

1.7 ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดี

1.8 มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ครู และผู้บริหาร

1.9 เห็นคุณค่าของตัวเองและตระหนักว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีความสำคัญต่อองค์กร

1.10 มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมถึงนำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว

2. ประโยชน์ต่อองค์กร

2.1 ลดการหยุดงาน การมาสาย การลาป่วย ลากิจของครู

2.2 ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือกพัฒนาครูใหม่ และการเบิกจ่าย ค่ารักษาพยาบาล

2.3 ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพของสินค้า และบริการดีขึ้น

- | | |
|---|---|
| <p>2.4 มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีม</p> <p>2.5 มีวัฒนธรรมองค์กรแบบพี่น้อง</p> <p>2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับครู</p> <p>ดีขึ้น</p> <p>2.7 ครูรักองค์กรมากขึ้น</p> <p>2.8 ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร</p> <p>3. ประโยชน์ต่อประเทศ</p> <p>3.1 มีประชากรวัยแรงงานที่มีคุณภาพและ</p> <p>ประสิทธิภาพ</p> <p>3.2 มีชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน</p> <p>3.3 เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้าน</p> <p>การค้าและบริการระหว่างประเทศ</p> | <p>3.4 เพิ่มผลผลิตมวลรวมประชาชาติ</p> <p>3.5 เป็นประเทศแห่งความสุข (happy land)</p> <p>กิจกรรม</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำแนวทางการบริหารโรงเรียนเทศบาลเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข และต้องกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการบริหารโรงเรียนเทศบาลเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน</p> |
|---|---|

References

- Amaritwarin, S., & Bunchua, K. (2015). Philosophy of sufficiency economy and authentic happiness according to reality. Suan Sunandha Rajabhat University, *Graduate Studies Journal*, 2(2), 259-266. [In Thai]
- Ben-Shahar, T. (2007). *Happier: Learn the secrets to daily Joy and lasting fulfillment*. We Learn.
- Hongladarom, C. (2012). Happiness capital for efficient work. *Human Resource Development Journal*, 4(1), 3-8. [In Thai]
- Kaewpijit, J., Utsahajit, W., & Kusumavalee, S. (2015). *102 Happy workplaces*. Thai Health Promotion Foundation. [In Thai]
- Kerdsuwan, T. (2012). *Happiness in work, you can create*. Retrieved from https://www.hiso.or.th/hiso/tonkit/tonkits_56.php [In Thai]
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a new science*. Penguin.
- Martin, A. J., Jones, E. s., & Callan, V. J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 263-289.
- National Statistical Office. (2012). *Survey of satisfaction in life of Thai people in 2012*. Author. [In Thai]
- Phiphat, N. (2007). *Open the world of happiness*, GNH. Matichon. [In Thai]
- Ramtong, J. (2014). *Happiness at work of supporting staff, Prince of Songkla University, Hat Yai Campus: An Analysis of causal factors of work experience group*. Master's Thesis of Public Administration, Prince of Songkla University. [In Thai]
- Ruangareerat, K. (2011). Happiness can be created in the organization. *Power the Thought*, 19(3) 26-31. [In Thai]
- Sintanapanya, A., Songbundit, A., Boonthima, R., & Supakit, V. (2014). Happiness management in school. *Suthiparithat Journal*, 28(88), 15-32. [In Thai]
- Susaoraj, P. (2013). *Thinking development* (5th ed.). Technic Printing. [In Thai]
- Thai Health Promotion Foundation. (2016). *Seeds of happiness*. Author. [In Thai]
- Thai Health Promotion Foundation. (2017). *Step forward to work happily in the 4.0 era*. Author. [In Thai]
- Thailand Productivity Institute. (2009). *Healthy organization healthy productivity*. Author. [In Thai]
- Tuchinda, C. (2009). *Happy 8 workplace*. Retrieved from <https://www.thaihealth.or.th/node/12827> [In Thai]
- Wasanthanarat, C., & Wuttiwatchaikaew, T. (2017). *Happy workplace 4.0*. Thai Health Promotion Foundation. [In Thai]