ผู้บริหารสถานศึกษา: องค์ประกอบและปัจจัยในการบริหารโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

School Administrators: Components And Factors In Managing The School To Be A Happy Organization

ดร.สมคิด นาคขวัญ[1] รองศาสตราจารย์ ดร.ชิรวัฒน์ นิจเนตร[2]
Dr.Somkid Narkkhwan[1] Assoc. Prof. Dr.Chirawat Nitchnet[2]

บทคัดย่อ

ในช่วงวัยเวลาแห่งการทำงานคงไม่มีใครปฏิเสธได้ว่า องค์กรเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ซึ่งได้ทุ่มเทเวลาและชีวิตให้กับองค์กรเกินครึ่งหนึ่งของวัน และแน่นอนทุกคนย่อมปรารถนาสิ่งตอบแทนจากองค์กร นั่นคือองค์ประกอบและปัจจัยในการจัดการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ทั้งความสุขในการทำงานและความสุขในการดำเนินชีวิต แต่จะทำอย่างไรให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข ในบทความนี้จึงได้นำเสนอองค์ประกอบและปัจจัยในการบริหารโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุขตามนิยามแห่งความสุขของพระพุทธศาสนา อันประกอบด้วย ความสบาย ความสำราญ ความฉ่ำชื่นรื่นกายรื่นใจ หรือกายิกสุข สุขทางกาย และเจตสิกสุข สุขทางใจ โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดองค์ประกอบและปัจจัยในองค์กรแห่งความสุข โดยเริ่มต้น จากผู้บริหาร ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการกำหนดองค์ประกอบและปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุข “คนทำงานมีความสุข (Happy People) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)” องค์กรผ่านระบบกลไกการบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุข เริ่มจากกระบวนการบูรณาการการมีส่วนร่วมภายในองค์กรทุกภาคส่วน บนพื้นฐานของความสุขจากการทำงาน องค์ประกอบและปัจจัยในการบริหารโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ 1) ความสุขทางด้านจิตใจ 2) ความสุขทางด้านสังคม 3) ความสุขทางด้านการเงิน 4) ความสุขทางด้านสมอง 5) ความสุขด้านครอบครัว 6) ความสุขทางด้านร่างกาย 7) ความสุขจากการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ 8) ความสุขจากความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน 9) ความสุขจากการผ่อนคลาย 10) ความสุขจากวัสดุอุปกรณ์ดีพร้อม 11) ความสุขจากความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 12) ความสุขทางวัฒนธรรม 13) ความสุขจากสภาพแวดล้อมดี 14) ความสุขจากการคิดเชิงบวก 15) ความสุขจากนโยบายการบริหารงาน 16) ความสุขจากสวัสดิการของโรงเรียน

สรุป องค์ประกอบและปัจจัยเหล่านี้สามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้บนพื้นฐานแห่งความสุขที่ทุกคนปรารถนา บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมระหว่างบุคลากรทุกภาคส่วนและองค์กร

ABSTRACT

During the working period, no one can deny that the organization is like a second home, which has devoted more than half of the day and life to the organization. And of course, everyone wants something in return from the organization, which is the elements and factors in managing a happy organization (Happy Workplace), both happiness in work and happiness in life. But how to make the organization a happy organization? This article

คำสำคัญ: องค์ประกอบและปัจจัยในการบริหาร โรงเรียนแห่งความสุข องค์กรแห่งความสุข

[1,2]อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

[1,2]Course teacher in Master of Education Program in Educational Administration Phuket Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล์: ดร.สมคิด นาคขวัญ, somkid.n@pkru.ac.th

รับเมื่อ 8 กันยายน 2567 แก้ไข 2 ตุลาคม 2567 ตอบรับ 4 ตุลาคม 2567

presents the elements and factors in managing a school to be a happy organization according to the definition of happiness in Buddhism, which consists of comfort, pleasure, physical and mental happiness or physical happiness and mental happiness, by emphasizing the determination of elements and factors in a happy organization, starting from the executives, which is an important starting point in determining the elements and factors in managing a happy organization. "Happy people (Happy People), a pleasant workplace (Happy Home), a harmonious community (Happy Teamwork)" The organization through the mechanism of managing a happy organization, starting from the process of integrating participation within the organization in all sectors, based on happiness from work. Elements and factors in school management to become a happy organization include: 1) Mental happiness 2) Social happiness 3) Financial happiness 4) Brain happiness 5) Family happiness 6) Physical happiness 7) Happiness from observing the rules 8) Happiness from cooperation of parents and community 9) Happiness from relaxation 10) Happiness from good materials and equipment 11) Happiness from safety of life and property 12) Cultural happiness 13) Happiness from good environment 14) Happiness from positive thinking 15) Happiness from management policy 16) Happiness from school welfare

Conclusion: These elements and factors can be used as guidelines for management in order to raise the efficiency of operations to achieve the goals set on the basis of happiness that everyone desires. On the basis of participation between personnel in every sector and organization.

Keywords: Components and factors in administration, School of Happiness, Organization of Happiness.

บทนำ

มนุษย์ทุกคนเมื่อเกิดมาในโลกนี้ไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุข และเพราะว่าทุกคนต้องการความสุข จึงมีความพยายามที่จะแสวงหาความสุข ว่าคืออะไร สิ่งที่เราแต่ละคนแสวงหานั้นอาจจะแตกต่างกันออกไป แต่เราก็เห็นพ้องต้องกันว่าเราทุกคนล้วนรัก "สุข" เกลียด "ทุกข์" ด้วยกันทั้งนั้น คำถามต่อมาคือ แล้วความสุข คือ อะไร ความสุขมีกี่ประเภท กี่ระดับ และเราควรปฏิบัติหรือมีท่าทีต่อความสุขอย่างไรหากเข้าไปอยู่ในองค์กรประเภทต่าง ๆ ตั้งแต่องค์กรขนาดเล็กจนถึงขนาดใหญ่ ซึ่งมีบุคลากรและปริมาณงานแตกต่างกัน ดังนั้น บทความนี้จึงต้องการศึกษาว่า การทำงานในองค์กรอย่างไรให้มีความสุข หรือจะสร้างความสุขในองค์กรได้อย่างไร

ความท้าทายของการบริหารองค์กรยุคใหม่ คือ โลกที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด (Technology disruption) ถูกนำมาแทนที่สิ่งเดิม ๆ เพื่อสร้างทางเลือกที่ตอบโจทย์การใช้ชีวิตวิถีชีวิต และนำมาใช้อำนวยความสะดวกในการทำงาน ทั้งช่วยลดระยะเวลาและได้ชิ้นงานที่มีคุณภาพดีขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงนี้ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน คือ เรื่องของช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) จากการที่คนยุคเก่าไม่สามารถปรับตัวตามเทคโนโลยีและมีวิธีคิดที่ต่างไปจากคนยุคใหม่ วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันระหว่างคนสองกลุ่มจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องคำนึงถึงเพื่อสร้างองค์กรที่สามารถขับเคลื่อนคนยุคเก่ากับคนยุคใหม่ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลายองค์กรมีสัดส่วนของบุคลากรที่หลากหลายรุ่น (Generation) มีทั้งคนรุ่นใหม่ที่มีพฤติกรรม ทัศนคติและค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปจากคนรุ่นเก่า การบริหารจัดการองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันที่หลายองค์กร ให้ความสนใจก็คือ "การสร้างสุขในองค์กร"

ความสุขของแต่ละบุคคลนั้นมีนิยามความหมายของความสุขและองค์ประกอบของความสุขที่หลากหลายแง่มุม ทั้งคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันออกไป ความสุขในการทำงานก็เช่นกัน เป็นสิ่งที่พึงประสงค์สำหรับทุกคนทุกระดับในองค์กร มีปัจจัยหลายประการที่สร้างให้คนในองค์กรมีความสุข และอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ในการหาจุดร่วมของ

ความสุขในองค์กรบางองค์กรเริ่มต้นจากสิ่งง่าย ๆ ภายในองค์กรโดยการทำให้บุคลากรมี“ความพึงพอใจ” ในองค์กรเสียก่อน องค์กรชั้นนำในระดับโลกหันมาให้ความสำคัญกับสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน มีการสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่น่าอยู่น่าทำงาน การส่งเสริมค่านิยมและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เกิดความผูกพันและสร้างความแตกต่างอย่างเหนือระดับ ทำให้ทุกคนในองค์กรรู้สึกว่า “องค์กรนี้มีความสุข” การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข เป็นแนวโน้มของรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรในอนาคต มีการนำค่านิยมองค์กรไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การแปลงค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข และการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและค่านิยมทางวัฒนธรรมของผู้คนในองค์กร (Trend) ซึ่งเป็นการบริหารองค์กรที่ดึงดูดให้บุคลากรอยากมาทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องการความสุข องค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างสุขในสถานศึกษายังไม่ปรากฏแน่ชัด โดยเฉพาะความสุขของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ครอบคลุมทุกมิติทั้งองค์กร องค์ประกอบและปัจจัยของความสุขในสถานศึกษาคืออะไร และการวัดความสุขในสถานศึกษาดูได้จากอะไร การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างสุขในสถานศึกษายังมีไม่มาก และไม่ครอบคลุมทุกมิติจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขของผู้เรียนและความสุขของครูในสถานศึกษา ถ้ามองถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาจะพบว่า ยังมีบุคคลกลุ่มอื่น ๆ อีก เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งยังไม่มีงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขของกลุ่มคนเหล่านี้ (ธนวุฒิ แก้วนุช, 2563, หน้า 56)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในระบบสังคมที่มีลักษณะเปิด ซึ่งปัจจุบันได้มีแนวทางในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางแวดวงการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขหรือโรงเรียนแห่งความสุข ดังนั้นการให้ความสำคัญกับการดำเนินงานภายในโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุขจึงมีบทบาทมากขึ้น องค์กรแห่งความสุขเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยที่ผ่านมาการบริหารมุ่งพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงด้วยการมุ่งผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน สังเกตได้จากเครื่องมือทางการบริหารที่นิยมนำมาใช้ เช่น Balanced Scorecard, Competency, KPIs, Individual Action Plan เป็นต้น ผลของการมุ่งเน้นแต่ผลงานเพียงอย่างเดียว ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดจากคนไม่ว่าจะเป็นความเบื่อหน่าย ความเครียดในการทำงาน การทำงานตามคำสั่ง ความไม่รักองค์กร เป็นต้น ดังนั้นองค์กรชั้นแนวหน้า จึงมุ่งพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยมีนโยบายสร้างความผูกพันต่อองค์กร ควบคู่ไปด้วย การให้ความสำคัญต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนนี้เรียกว่า องค์กรสุขภาวะ ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกมิติ เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน สำหรับในประเทศไทยจะคุ้นเคยกับคำว่าองค์กรแห่งความสุข (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2559, หน้า 6) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่เชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาพร้อมทั้งแผนงาน / โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตาม ประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

บทความนี้ต้องการนำเสนอเรื่อง “ผู้บริหารสถานศึกษา: องค์ประกอบและปัจจัยในการบริหารโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุข” ดังนั้นจึงนำเสนอการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในสถานศึกษา จึงนำเนื้อหาสาระและความชัดเจนในเรื่องต่อไปนี้ได้แก่ ความหมายของความสุข ความหมายของความสุขในการทำงาน องค์กรแห่งความสุข องค์ประกอบและปัจจัยของความสุขในสถานศึกษา วิธีการศึกษาองค์ประกอบและปัจจัยของความสุขและเพื่อให้สามารถเลือกองค์ประกอบ

และปัจจัยมาใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมและสร้างความสุขในสถานศึกษาสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม ให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่ทุกคนมีความสุขอย่างเหมาะสมในการอยู่ร่วมกัน ในการปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมร่วมกัน ชี้ให้เห็นความสุขในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เพื่อที่จะได้เป็นข้อมูลหรือแนวทางในการสร้างวิธีการทำงานที่ดีและมีความสุข เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานจะทำให้บุคลากรในที่ทำงานอยากที่จะทุ่มเทในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ความหมายของความสุข

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2546 (2546, หน้า 1201) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ได้ให้ความหมายของคำว่า สุข คือความสบายกายสบายใจมักใช้คู่กับ คำอื่น เช่น อยู่ดี มีสุข อยู่เย็นเป็นสุข สบายกายสบายใจ

Xin Hua Zidian (1987, อ้างถึงในจักรพันธ์ พงษ์พิพัฒน์วัฒนา, 2559, หน้า 18) ปรัชญาเมธีของจีนเสนอว่า ความสุข หมายถึง การมีชีวิตที่ดี ในทัศนะของพระพุทธศาสนาให้ความหมายของคำว่า “ความสุข” คือ “ความสบาย ความสำราญ ความฉ่ำชื่นรื่นกายรื่นใจ” (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต, 2559, หน้า 458) ซึ่งเกิดจากการได้เสวยอารมณ์ที่น่าปรารถนาน่าใคร่ น่าพอใจ (พระพุทธโฆสเถระ, 2554, หน้า 769) เช่น ได้เห็นรูปที่สวยงาม ได้ยินเสียงที่ไพเราะ ได้ดมกลิ่นที่หอม ได้ลิ้มรสอาหารที่อร่อย ได้สัมผัสวัตถุที่อ่อนนุ่ม เป็นต้น เมื่อเราได้สิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการมาบำรุงบำเรอ ปรนเปรอตา หู จมูก ลิ้น กายของเราแล้ว เราก็มีความสุข ด้วยเหตุนี้ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) จึงกล่าวว่า “ความสุข คือ การได้สนองความต้องการ หรือความสมอยากสมปรารถนา” พระมหาวิเชียร สุธีโร (2562, หน้า 43)

Lama Dalai (1998, อ้างถึงใน ชภาภัทร กิตติอัครโภคิน (2559, หน้า 150) อธิบายความหมายของคำว่าความสุข เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากจิตใจ และเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่มากระทบ เป็นความจำเป็นพื้นฐานขั้นต่ำที่สุดที่มนุษย์ต้องการ

Wittmann (2003, p. 87) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า เป็นระดับของความรู้สึกที่ แสดงออกถึงความพอใจในระดับสูงสุด และมีคำที่มีความหมายอย่างเดียวกับความสุขหลายคำ ได้แก่ ภาวะสุข (Well Being) สุขารมณ์ (Pleasure) โชค (Luck) สนุกสนาน (Joy) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความพออกพอใจ (Contentment) ความเบิกบานสำราญใจ (Ecstasy) เป็นต้น

Gavin and Mason (2004, pp. 379 – 392) กล่าวถึง ความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายใน คนของแต่ละคนเป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระคือบุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจ เสรีภาพในการตัดสินใจทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของ ตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละคน สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

Diener and Oishi (2004, p. 59) ให้ความหมายว่า ความสุข คือ การที่บุคคล ประเมินสภาพของชีวิตขณะนั้นซึ่งเป็นความพึงพอใจ อาจทำได้หลาย ๆ รูปแบบ เช่น การประเมินภาวะสุขภาพชีวิตแต่งงาน และชีวิตการทำงาน คนที่มีความสุขจะมีอารมณ์ทางบวกสูง คิด และทำแต่ในสิ่งที่ดี ขณะที่ดีในขณะที่คนขาดความสุข หรือมีอารมณ์ทางลบสูงมักจะทำและคิดในสิ่งที่เลวร้าย

Seligman (2005, p. 401) กล่าวว่า ความสุขเป็นลักษณะในด้านดีของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับอารมณ์ทางบวกของบุคคล เช่น ความปิติสุข ความสบายใจ และความมีชีวิตชีวา ทั้งหลายในตัวบุคคล โดยจำแนกอารมณ์ทางบวกของบุคคลออกเป็น 3 ระดับ คือ หนึ่ง เป็นความรู้สึกพอใจหรือภูมิใจกับเรื่องราวในอดีตของตน สอง เป็นความรู้สึกมั่นใจ มีความหวังที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ในอนาคต และสาม เป็นความรู้สึกพอใจกบตนเองในปัจจุบัน

จะอย่างไรก็ตาม ความหมายของความสุขดังกล่าวข้างต้น ก็ยังไม่ใช่ความหมายของความสุขที่ครอบคลุมความสุขทั้งหมด แต่ก็ครอบคลุมความสุขในระดับพื้นฐานหรือความสุขที่คนทั่ว ๆ ไปรู้จัก ตัวอย่างของความสุขในความหมายนี้ ก็เช่น เราอยากไปท่องเที่ยวต่างประเทศแล้วได้ไปท่องเที่ยว ก็มีความสุข อยากรับประทานอาหาร อะไรแล้วได้รับประทาน ก็มีความสุข อยากดูภาพยนตร์เรื่องอะไรแล้วได้ดู ก็มีความสุข นี่คือการได้สนอง ความต้องการหรือความสมอยากสมปรารถนา

ดังนั้นจากความหมายดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสุข คือ ความสบายกาย ความสบายใจ และความสงบ หรือสงบระงับด้วยวิธีทางจิตและทางปัญญาให้ไม่ต้องสนองความต้องการที่ไม่ดี ความสงบนั้นก็เป็นความสุข และความสุขก็คือ ความสงบ สันติ เป็นสุข สุขเป็นสันติ คือสันติสุข

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความปรารถนาสูงสุดของมนุษย์ทุกคนคือ ความสุข หมายถึง ความสบายความสำราญ ความปราศ จากโรค การกล่าวถึงเรื่องความสุขนั้นไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่ก็เป็นความหมายในเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวคิดของทางตะวันตก ในการให้ความหมายเชิงระบบ “ความสุข” อริสโตเติล ได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุกหรือที่เรียกว่า “Eudaemonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนเป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness” (Kittisuksatit, et al., 2013, อ้างถึงใน ณัฏชญา ชูนวน, 2564, หน้า 8 – 9)

Positive Sharing Company โดย Kjerulf (อ้างถึงในบุญจง ชวศิริวงศ์, 2550, หน้า 63) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้น 1) เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ (Really enjoy What you do) 2) ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ (Do great work you can feel proud of) 3) ทำงานร่วมกับคนดี ๆ (Work with amazing / nice people) 4) รับรู้ว่างานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important) 5) รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are appreciated/recognized for your work) 6) มีความรับผดชอบต่องานที่กระทำ (Get to take responsibility) 7) รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have fun at work) 8) มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Feel motivated and energized)

Martin (2000, pp. 5 – 14) กล่าวว่า ความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต เป็นบุคคลที่มีสัมพันธ์ภาพทางสังคมที่ดีกว่าคนทั่วไป ร่าเริง อารมณ์ดี มีเรื่องให้สามารถหัวเราะได้ตลอดเวลา

Diener (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547, หน้า 26) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวของกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Lyubomirsky (2001, pp. 239 – 249) ได้ให้ทัศนะด้าน ความสุขในการทางานว่า เกิดได้จากปัจจัยหลายอย่างทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายว่า ความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี และมีการตัดสินใจที่ดี

ประเวศ วะสี (2553, หน้า 7) ได้เสนอวิธีการที่จะสร้างความสุข โดยการทำความเข้าใจ 8 เรื่อง ทั้ง 8 เรื่อง ต่างมีความสัมพันธ์ คือ

1. การเข้าถึงธรรมชาติ ถ้าเข้าถึงธรรมชาติเมื่อไรก็จะมีความสุข ธรรมชาติเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่ทั้งในตัวเราและอยู่นอกตัวเรา ธรรมชาติทั้งจักรวาลล้วนมีความสัมพันธ์และเกื้อกูลกัน การทำลายธรรมชาติ คือ การทำลายตนเอง ภัยธรรมชาติที่เกิดจากการที่มนุษย์เผาผลาญป่าก็ย้อนกลับ มาทำลายมนุษย์ เป็นสัจธรรมที่พบเห็นอยู่ทุกวัน ถ้าเราเข้าถึงตรงนี้ได้ก็เรียกว่าเราหลุดพ้นจากความบีบคั้น หลุดพ้นจากความมีตัวตน

2. การออกกำลังกาย เมื่อออกกำลังกายเอ็นโดฟิน (Endorphin) หลั่งก็ทำให้มีความสุข เวลามีความเครียดพอไปวิ่งก็หายเครียด เพราะเอ็นโดฟิน (Endorphin) หลั่ง ทำให้มีความสุข หายเครียด เกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่น

3. การทำงาน ถ้าคนมีศิลปะในการทำงาน มีเทคนิคก็จะทำให้มีความสุขกับการทำงาน เราทำงานทุกวันมีความสุขเกิดขึ้นทุกวันก็จะทำให้รักและผูกพันในงาน เกิดฉันทะ พอมีฉันทะในงานก็มีความสุขแล้ว เพราะเป็นการทำงานด้วยความรัก ทำงานด้วยจิตใจ ทำงานเพื่องานไม่ว่างานนั้นจะเป็นงานอะไร

4. การเรียนรู้ คนเราต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ถ้าบรรยากาศการเรียนมีความสุขก็จะเกิดความสุขจากการเรียนรู้

5. มีความเมตตา พยายามแสดงความกรุณา ความเมตตาหรือความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีจิตใจปรารถนาที่อยากช่วยเหลือ อยากทำประโยชน์ให้กับคนอื่น มีจิตที่อยากจะให้ไม่ใช่พยายามแต่จะแสวงหากำไรจากคนอื่น คนใดที่มีจิตใจที่คิดจะรับจากผู้อื่นจะหาความสุขความสงบได้ยาก เพราะถ้าไม่ได้หรือได้อย่างเรานึกหวัง ก็จะทำให้จิตใจกังวลเป็นทุกข์ แต่ขณะเดียวกันจิตใจที่คิดจะให้จะมีความอิ่มใจ พอใจ สบายใจ เบาใจเป็นสุขยิ่ง

6. ความเป็นชุมชน มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จะรวมตัวกันอยู่เป็นชุมชน อยู่เป็นสังคม เมื่อมีการรวมกลุ่มกันก็จะมีการพูดคุยสื่อสารสนทนากัน แลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกกันเมื่อได้พูดคุยกันก็จะเกิดความเอื้ออาทรต่อกัน ความผูกพัน เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

7. ความงามหรือความสุนทรีย์ จิตใจที่มีความงามจิตใจที่คิดและรับรู้สิ่งต่าง ๆ ในทางสุนทรีย์จะเป็นจิตที่มีแต่ความสุข สังเกตได้จากเวลาเรา เห็นสิ่งสวย ๆ งาม ๆ หรือดูหนังฟังเพลงเพราะที่เราชื่นชอบจะเกิดความสุขทางใจ อิ่มเอมใจ ความจริงแล้วความงามหรือความสุนทรีย์มีอยู่ทั่วไปตามธรรมชาติ ต้นไม้ แม่น้ำ ภูเขา ทะเล ฯลฯ ล้วนแต่มีธรรมชาติที่สวยงามทั้งนั้น

8. การเจริญสติ หรือการทำสมาธิเป็นสุขสงบ จิตใจที่ปราศจาก การปรุงแต่ง บุคคลที่เจริญสติหรือเจริญสมาธิอย่างสม่ำเสมอจะดูสีหน้าท่าทางอิ่มบุญ ใครเข้าใกล้ก็จะรู้สึกสบายใจ ความรู้สึกที่มีความสุข ซึ่งเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาในแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้น เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน เกิดความสุขจากการเรียนรู้ มีจิตใจปรารถนาที่อยากช่วยเหลือ อยากทำประโยชน์ให้กับคนอื่น มีจิตที่อยากจะให้ ไม่ใช่พยายามแต่จะแสวงหากำไรจากคนอื่น เกิดความเอื้ออาทรต่อกัน ความผูกพัน รู้สึกสบายใจ ความรู้สึกที่มีความสุข ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

คำว่า “องค์กรแห่งความสุข” นั้นมีศัพท์ที่ใช้เรียกแทนค่อนข้างหลากหลาย เช่น Healthy Workplace, Happy Workplace, Healthy Organization, Workplace Health Promotion และ Healthy Corporation ที่มีความหมายไม่แตกต่างกันมากนัก (ก้านทอง บุหรา, 2560, หน้า 169 – 176) ทั้งนี้มีนักวิจัย นักวิชาการ ได้ให้คำนิยามอื่น ๆ ไว้ อาทิ

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2555, หน้า 18) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่สร้างความสุขในการทำงานโดยทุกคนต้องช่วยเหลือกันเพื่อก่อให้เกิดความสุขในที่ทำงาน ทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านอีกหลังหนึ่ง

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557, online) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กร สถานประกอบการ โรงเรียน บริษัท ที่มีความมั่นคง ทำตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ให้คนในองค์กรทุกฝ่ายพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเกื้อหนุน ส่งเสริมให้คนในองค์กรมีสุขภาพดี และทุกคนในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552, หน้า 27 – 28) กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ลักษณะองค์กรแห่งความสุข คือ 1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) คือ ต้องรู้ว่าคนเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเอง และสังคมคนทำงานมีความสุข เพราะมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต ด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม และนำไปสู่ความสุขในการทำงาน 2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ ต้องทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน ปัญหาความขัดแย้งเรื่องงานลดลง มีความรักและสามัคคีในองค์กร 3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) ต้องมีความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง

มาสโลว์ (Maslow) ได้ตั้งทฤษฎีการจูงใจหรือกระตุ้นจากความปรารถนาภายใน ที่ตอบสนองความต้องการเพื่อให้เกิดความสุขในตนเองเป็นลำดับความต้องการ 5 ระดับ (Abraham Maslow, 1954, pp. 80 – 92 อ้างถึงใน กมลทิพย์ ใจเที่ยง, 2562, หน้า 41 – 43) คือ 1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological needs) 2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง(Security needs) 3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) 4. ความต้องการได้รับการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs) และ 5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์

Dive (2004 อ้างถึงใน วิมพ์วิภา คุปต์พฤทธิ์พันธ์, 2565, หน้า 8) ได้ให้ความหมาย องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่สามารถทำตามพันธกิจที่ตั้งไว้พร้อมกับมีความสามารถทำการเจริญเติบโตไปพร้อมกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

Lowe (2004, pp. 91 – 110) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลดีต่อสุขภาพและช่วยทำให้ผลการทำงานของพนักงานในองค์กรสูงขึ้น

Smet et al (2007, อ้างถึงใน วิมพ์วิภา คุปต์พฤทธิ์พันธ์, 2565, หน้า 8) ได้ให้ความหมาย องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่สามารถทำงานได้ดีพนักงานในองค์กรมีเป้าหมายในการทำงานที่สอดรับกับขององค์กร มีการปรับขั้นตอนการทำงานใหม่และมีขั้นตอนการทำงานที่สนับสนุนกัน

สำหรับการดำเนินงานประเทศไทย สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรได้เริ่มดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรภาคเอกชน โดยใช้แนวคิดการจัดการ “ความสุข 8 ประการ 4 หรือ Happy 8” บนฐานของ สุขภาวะทางกายสุขภาวะทางจิตสุขภาวะทางปัญญา และสุขภาวะทางสังคม มี 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) มีน้ำใจงาม (Happy Heart) 3) รู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) แสวงหาความรู้ (Happy Brain) 5) ศรัทธาต่อศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) 6) จัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ (Happy Money) 7) ครอบครัวดี(Happy Family) 4) สังคมดี (Happy Society) (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552, หน้า 2 – 7)

สรุป Happy Workplace หรือองค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดที่ใช้พัฒนาองค์กร โดยการสร้าง “คน” ซึ่งเป็นหัวใจขององค์กร ให้มีความสามารถ และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถนำพาองค์กรสู่การเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน มั่นคง

แนวปฏิบัติและหลักการสร้างองค์กรให้มีความสุข

การสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้นสามารถนำกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขของ Lowe (2004, pp. 91 – 110) มาใช้เป็นแนวทางในการทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม พนักงาน และชุมชนที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญ อีกทั้งผู้บริหารจะต้องแสดงภาวะผู้นำและสร้างความเชื่อมั่นให้กับ ทุกคนในองค์กรที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข และสุดท้ายแล้ว การที่ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และปรับปรุง อย่างต่อเนื่องจึงจะทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขได้อย่างแท้จริง จึงอาจกล่าวได้ว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้นจะปรับ เปลี่ยนไปตามสถานการณ์ของแต่ละองค์กร และไม่มีวิธีการใดที่ดีที่สุด (no one best way) ทั้งนี้การที่องค์กรใดสามารถ สร้างและนำแนวทางขององค์กรแห่งความสุขไปปฏิบัติแล้วจะ ส่งผลให้องค์กรนั้นมีความสุขอย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืนนั้น สิ่งสำคัญคือ การสร้างองค์กรแห่งความสุขได้สอดคล้องกับความ ต้องการของพนักงาน ผู้จัดการสายงาน และผู้บริหาร อย่างไรก็ดี สามารถสรุปกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ 4 ประการ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม พนักงาน และชุมชน การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นทั้งการป้องกัน การสนับสนุน และการส่งเสริมทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และการเป็นอยู่ที่ดีของสังคมของผู้ทำงาน โดยที่องค์กรจะทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งเป็นการใช้ความรู้สึกของมนุษย์หรือเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์มาทำการตรวจสอบ อันได้แก่ 1) สภาพทางโครงสร้าง อากาศ การจัดวางเครื่องมือ เฟอร์นิเจอร์ เคมีภัณฑ์ และกระบวนการที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัยหรือจิตใจ สุขภาพ และความเป็นอยู่ของผู้ทำงาน 2) สภาพทางสังคมขององค์กร อันประกอบไปด้วย การทำงาน วัฒนธรรม ทัศนคติ คุณค่า ความเชื่อ และแนวทางในการปฏิบัติขององค์กร ที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ทางกายภาพ จิตใจ และอารมณ์ของผู้ทำงาน 3) สุขภาพของผู้ทำงานในองค์กร เป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน การให้บริการข้อมูล ข่าวสาร ทรัพยากร และความยืดหยุ่นทางด้านสุขภาพ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ทำงานมีการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพที่ดี และ 4) ชุมชนที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ทำงานเป็นผู้อาศัยอยู่ในชุมชน ดังนั้น สุขภาพของผู้ทำงานจะเป็นสิ่งที่สะท้อนสภาพทางกายภาพ และสังคมของชุมชนด้วยเช่นกัน (Burton, 2010, pp. 83 – 88; ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร, 2557, หน้า 2)

2. การให้ความสำคัญ ภาวะผู้นำ และความเชื่อมั่นในการสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้น ผู้บริหารในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญโดยแสดงภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็ง วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกันที่จะมีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนให้การสร้างองค์กรแห่งความสุขบรรลุผลสำเร็จ โดยต้องมีการกำหนดลำดับขั้นตอนในการสร้างองค์กรแห่งความสุข และนำองค์กรนั้นไปสู่ความสุขได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การดำเนินงานของกระบวนการจะแทรกซึมเข้าไปในระบบทั่วทั้งองค์กร ผ่านการส่งสัญญาณที่ชัดเจนจากผู้บริหารไปยังหัวหน้างาน และพนักงานเพื่อให้มีการดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การดำเนินการดังกล่าวนั้นจะส่งผลไปยังวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นพื้นฐานของความเชื่อมั่นในความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งความสุขตั้งแต่ในระยะแรก (Lowe, 2004, p. 15; Burton, 2010, p. 89; Johnson, (n.d. อ้างถึงใน วัลลภา องคไทร, 2561, หน้า 15 – 16) โดยจะส่งผลต่อกระบวนการในขั้นตอน ต่อไปด้วย

3. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง การที่ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานได้มีส่วนร่วม ในการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะเป็นส่วนสำคัญต่อการกระตุ้นกระบวนการวางแผนและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน การทำงานภายในองค์กร การออกแบบงานและปริมาณ นโยบายและการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ และระบบการจัดการผลการดำเนินงาน ซึ่งในการดำเนินการในแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์ต่อกันและสนับสนุนต่อผลการดำเนินงานของบุคลากรในทางบวกต่อองค์กร (Lowe, 2004, p. 15; Burton, 2010, p. 97) อย่างไรก็ดี องค์กรที่มีขนาดใหญ่ควรมีการกำหนดทีมงานให้มีความหลาก หลายที่มาจากหลายภาคส่วน ขณะที่องค์กรขนาดเล็กอาจพึ่งพา ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก

สรุป แนวปฏิบัติและหลักการสร้างองค์กรให้มีความสุข แบ่งได้เป็น 6 ประการ ประกอบด้วย 1. การวินิจฉัยตรวจสอบสุขภาวะองค์กร 2. การสร้างความตระหนักและพันธะสัญญา ภาพองค์กรแห่งความสุขของเรา 3. การทำความรู้จักกับองค์กร 4. การประเมินความต้องการขององค์กรว่าต้องการสร้างสุขเรื่องใด แบบใด 5. การออกแบบไปใช้สร้างสุขให้กับองค์กร และ 6. ทบทวนผลการสร้างสุขตลอดจนกระบวนการ

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยในอดีตพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ ทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (Involvement Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในระดับมาก (ศุภาพิชญ์ อินแตง, 2565, หน้า 30; ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ, 2560, หน้า 77) สำหรับวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงาน โยษิตา กฤตพรพินิต (2557, หน้า 56) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ธีรชัยไพศาล เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรโดยส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน วัลลภ บุตรเกต (2562, หน้า 84) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรระดับมากที่สุด คือ วัฒนธรรมพันธกิจ รองลงมาระดับมาก คือ วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมการปรับตัว ตามลำดับ

จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน แต่ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรที่ใช้ในการวิจัยว่ามิติหรือวัฒนธรรมองค์กรด้านใดมีระดับมากที่สุด มาก หรือปานกลาง ขึ้นอยู่กับลักษณะประชากรศาสตร์ เช่น เพศ รายได้ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ และจากการทบทวนวรรณกรรมในอดีตยังบไม่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบและปัจจัยในการสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

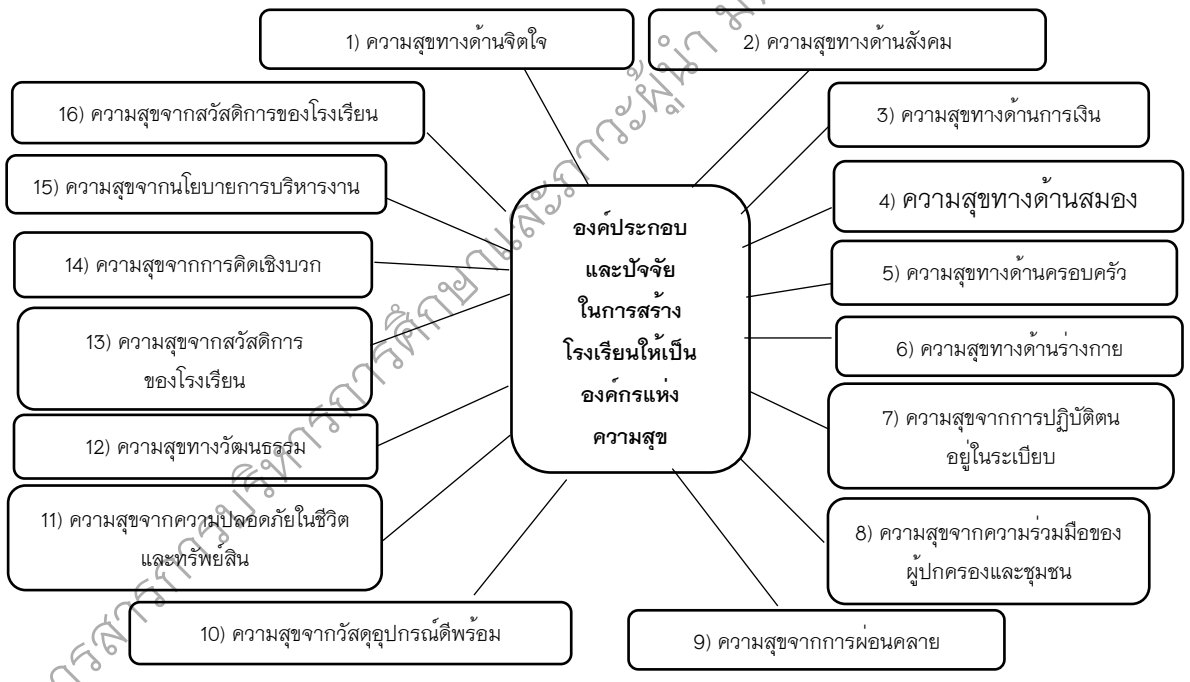
องค์ประกอบและปัจจัยในการสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุข จากศึกษาข้อมูลเอกสารและงานวิจัยพอจะสรุปองค์ประกอบและปัจจัยที่โรงเรียนควรนำมาสร้างหรือใช้เพื่อส่งเสริมความสุขสำหรับบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ได้ดังนี้

สุวารีศิริ ภู่เปี่ยมสินธุ์ (2557, หน้า 262) ได้ทำการวิจัยเรื่องดัชนีความสุขในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ดัชนีความสุขในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ 1.1) จิตใจและร่างกาย 1.2) ขวัญกำลังใจ 1.3) เงินเดือนและค่าตอบแทน 1.4) ความภาคภูมิใจ ในอาชีพครู 1.5) ความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน 1.6) สวัสดิการของโรงเรียน 1.7) การคิด เชิงบวก 1.8) นโยบายการบริหารงาน 1.9) คุณภาพชีวิตและครอบครัว และ 1.10) ความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน 2) แนวปฏิบัติให้เกิดผลตามดัชนีความสุขในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 10 องค์ประกอบ มี 42 แนวปฏิบัติ อาทิการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจให้แข็งแรงสมบูรณ์ การให้ ขวัญกำลังใจ การรู้จักใช้จ่ายเงิน ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู การใช้ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในโรงเรียน โรงเรียนจัดสวัสดิการเหมาะสม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม การจัดทำแผนปฏิบัติการแผนงานทุกกิจกรรม การบริหารหน้าที่ที่มีต่อการทำงานและครอบครัว และการสร้างระบบรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน เป็นต้น 3) ผลการยืนยันแนวปฏิบัติให้เกิดผลตามดัชนีความสุขในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความถูกต้อง ครอบคลุม เหมาะสม และเป็นไปได้

พิกุล พุ่มช้าง (2560, หน้า 647 – 663) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุข ของสถาบันการศึกษาไทย ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทยมีจำนวน 9 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ความสุขทางด้านจิตใจ 2) ความสุขทางด้านสังคม 3) ความสุขทางด้านการเงิน 4) ความสุขทางสมอง 5) ความสุขของครอบครัว 6) ความสุขทางด้านร่างกาย 7) ความสุขจากการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ 8) ความสุขทางวัฒนธรรม 9) ความสุขจากการผ่อนคลาย สามารถอธิบายองค์ประกอบของการเป็น องค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทยได้ร้อยละ 65.166

วรรณวัฏ ณ พัทลุง (2564, หน้า 1711) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการศึกษา พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขมากที่สุด คือ ด้านน้ำใจงาม รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม ด้านการหาความรู้ด้านสังคมดีด้านครอบครัวที่ดี ด้านผ่อนคลาย ด้านสุขภาพดี และด้านใช้เงินเป็น ตามลำดับ

จากการศึกษาผลงานวิจัย สามารถสังเคราะห์ และสรุปเป็น องค์ประกอบและปัจจัยในการสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุข จำนวน 16 ด้าน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่สามารถมองเห็นองค์ประกอบที่ครอบคลุมแนวทางที่ผู้เขียนได้สังเคราะห์ไว้ข้างต้น สามารถสรุปเป็นแผนภาพองค์ประกอบ เพื่อง่ายต่อการศึกษา ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบและปัจจัยในการสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

สรุป องค์ประกอบและปัจจัยในการสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 16 ด้าน ได้แก่ 1) ความสุขทางด้านจิตใจ 2) ความสุขทางด้านสังคม 3) ความสุขทางด้านการเงิน 4) ความสุขทางด้านสมอง 5) ความสุขด้านครอบครัว 6) ความสุขทางด้านร่างกาย 7) ความสุขจากการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ 8) ความสุขจากความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน 9) ความสุขจากการผ่อนคลาย 10) ความสุขจากวัสดุอุปกรณ์ดีพร้อม 11) ความสุขจากความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 12) ความสุขทางวัฒนธรรม 13) ความสุขจากสภาพแวดล้อมดี 14) ความสุขจากการคิดเชิงบวก 15) ความสุขจากนโยบายการบริหารงาน 16) ความสุขจากสวัสดิการของโรงเรียน

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ซึ่งองค์ประกอบและปัจจัยในการสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุขทั้ง 16 ประการ ทำให้มั่นใจได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการการสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งเป็นผลมาจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและผลการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนให้เป็นองค์แห่งความสุขได้

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). *การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ก้านทอง บุหร่า. (2560). องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหาร ทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, *28*(3), 169 – 176.

จักรพันธ์ พงษ์พิพัฒน์วัฒนา. (2559). *ความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557). *องค์ความรู้ภาษา – วัฒนธรรม ความฉลาดทางสุขภาวะ.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา http://www.dailynews.co.th/article/237689 (20 พฤษภาคม 2567)

จงจิต เลิศวิบูลยมงคล์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลัง อำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.* วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *บทความองค์กรแห่งความสุข ด้วยความสุข 8 ประการ.* สืบค้น 17 เมษายน 2565. เข้าถึงจาก https://www.doctor.or.th/article/detail/5572

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2555). *Productivity Corner* (ม.ป.ท.). จดหมายข่าวรายเดือน.

_____. (2559). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559.* กรุงเทพฯ: บริษัท แอคโฟร์พริ้นท์ จำกัด.

ชภาภัทร กิตติอัครโภคิน. (2559). *การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงและความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซูมิโตโม อีเลค์ ตริกไวริ่ง ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด.* วิทยานิพนธ์ วทม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนวุฒิ แก้วนุช. (2563). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข**.** *วารสารสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 23*(1), 54 – 71.

ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทยรุ่นเจเนอเรชั่นวายในเขตกาญจนบุรีและเขตราชบุรี.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฏชญา ชูนวน. (2564). *การศึกษาความสามารถในการปรับตัวและความสุขในที่ทำงานในสภาวะปกติใหม่ของพนักงานไทยออยล์ สายงานร้านสหกรณ์ปั๊มน้ำมัน.* การศึกษารายบุคคล บธม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.* วิทยานิพนธ์ วศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประเวศ วะสี. (2553). *เคล็ดลับสร้างสุขในการทำงาน* จดหมายข่าวชุมชนคนรักสุขภาพ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2553), 7.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). *ร้อยความคิด....สร้างสุของค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุน. การสร้างเสริมสุขภาพ.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์* (ชำระ – เพิ่มเติม ช่วงที่ 1). (พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพุทธโฆสเถระ. (2554). *คัมภีร์วิสุทธิมรรค.* แปลโดย สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร). (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บริษัท ธนาเพรส จำกัด,

พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข. (2560). “การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ, 10*(2), 647 – 663.

โยษิตา กฤตพรพินิต. (2557). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ธีรชัยไพศาล เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด.* วิทยานิพนธ์, บธ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์.

วัลลภ บุตรเกต (2562).*วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิมพ์วิภา คุปต์พฤทธิ์พันธ์. (2565). *การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย*. สารนิพนธ์ กจ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

ศุภาพิชญ์ อินแตง. (2565). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. สารนิพนธ์ กจ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*. Submitted to Evelyn Kortum. (WHO Headquarters, Geneva, Switzerland February 2010).

Diener, E., & *Oishi*, S. (2004). *Are Scandinavians Happier than Asians: Issues in Comparing.* Nations on Subjective Well – Being. Retrieved September 10, 2010.

Gavin Joanne H. and Mason Richard O., (2004). “The Virtuous Organization” The value of happiness in the workplace,” *Organization Dynamic*.

Johnson D.W., Johnson, R.T. & Holubec, E.J. (1993). *Cooperation in the classroom*. (6thed). Minnesota: Interaction Book Company.

Kittisuksatit, S. et al. (2013). *Quality of life, the work and Joy*. Bangkok: Thammada Press.

Lowe, G. S. (2004). *Healthy workplace strategies: creating change and achieving results.* USA: The Graham Lowe Group Inc.

Lowe, D. (2004). *Distinctive Image Features from Scale–Invariant Keypoints. IJCV, 60*(2), 91 – 110.

Lyubomirsky, S. (2001). *Why are some people happier than other The role of cognitive and motivational*

Martin, S., (2000) *Positive psychology: An introduction*, Amer Psychol. 55, 5 – 14.

Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American Psychologist, 60*(5), 410.

Wittmann. (2003). *A Guide of Happiness for the Third Millennium*. Chiang Mai: Sangsilp.