



ความสุขของครู: กุญแจสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษา* TEACHER HAPPINESS: THE KEY TO THE SUCCESS OF EDUCATION MANAGEMENT

สุนทร พรภิษฐ์ Soonthorn Prikjumroon

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ปทุมธานี Triamudomsuksanomkiao Pathumthani School, Thailand

Corresponding Author E-mail: stpjr2001@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาความสุขของครูเป็นส่วนสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาให้มีความก้าวหน้า เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ความสุขของครูส่งผลต่ออารมณ์เชิงบวกและแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูที่มีความสุขจึงเป็นตัวทำนายความสุขและประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ความสุขเกิดขึ้นเมื่อบุคคลประสบกับอารมณ์เชิงบวกจากสถานการณ์ที่บุคคลนั้นตีความว่าเป็นสิ่งที่ต้องการ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูจำแนกเป็นปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ การศึกษา ทักษะและประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น บรรยากาศในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้นำ เงินเดือน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าของผู้เรียน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู การสร้างความสุขในการทำงานของครูจึงเป็นความพยายามตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของครูอย่างถูกต้องเหมาะสมและสมดุลกัน เข้าใจธรรมชาติของครูแต่ละคน เข้าใจสภาพงานของครูอย่างถ่องแท้ เพื่อให้ครูมีความสุขและเป็นผู้ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาไปสู่ความสำเร็จของผู้เรียนและสถานศึกษา อันเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจ ความสงบสุข ความเสมอภาค และความยั่งยืนของประเทศชาติ

คำสำคัญ: ความสุข, ความสุขในการทำงาน, การจัดการศึกษา, ครู

Abstract

Studying teachers' happiness was an important part of advancing educational reform according to the specified goals. Teachers' happiness affected students' positive emotions and learning motivation. Happy teachers were therefore a predictor of students' happiness and learning performance. Happiness occurred when a person experiences positive emotions from a situation that the person interpreted as desirable. Factors related to teachers' happiness at work were classified as personal factors such as age, education, skills, and work experience, and environmental factors such as working atmosphere, colleagues, leaders, salary, students' responsibilities, and progress. These factors affected teachers' job satisfaction, creating happiness in teachers' work was therefore an effort to respond to teachers' physical and mental needs in a correct, appropriate, and balanced manner, understanding each teacher's nature, and thoroughly understanding teachers' work conditions to make teachers happy and

*Received: April 07, 2024, Revised: August 19, 2024, Accepted: August 23, 2024.



be the driver of educational management toward the success of students and educational institutions which developed human resources for economic growth, peace, equality, and sustainability of the nation.

Keywords: Happiness, Happiness at Work, Education Management, Teachers

บทนำ

ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561– 2580 ตามวิสัยทัศน์ประเทศไทย 2580 คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลายจึงให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับคนไทย บุคคลที่มีความสุขมีผลกระทบต่อสภาพอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นที่มีปฏิสัมพันธ์ (Hatfield et al. 1994) ด้วยการกระจายความสุขให้กับคนอื่นไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือ การให้คำปรึกษา หรือแม้แต่ความยินดีในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ สามารถสร้างความสุขและความพึงพอใจให้กับผู้อื่น บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความสุขมากขึ้นหากเพื่อนสนิทหรือเพื่อนบ้านมีความสุขมากขึ้น (Fowler & Christakis, 2008) เป็นการอยู่ร่วมกันในฐานะสมาชิกของสังคมที่สงบสุข สังคมไทยที่เป็นสุขจะช่วยให้คนไทยมีความสุขเป็นวงจรที่เกี่ยวพันกัน

ในการจัดการศึกษานั้น ครูคือผู้นำความรู้ที่สั่งสมมาถ่ายทอดให้ความเข้าใจใส่ สอนวิธีคิดและวิธีจัดการกับข้อมูลให้ศิษย์สามารถจัดระเบียบ เติบโตอย่างมีคุณภาพภายใต้สังคมยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดดูแลผู้เรียนตลอดเวลา ครูที่มีความสุขย่อมมีผลกระทบโดยตรงต่อความสุขของผู้เรียน ครูที่มีความสุขมักสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นกันเองและสนุกสนานในห้องเรียน ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนรู้สึกมีความสุขและมีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ความสุขของครูจึงสามารถเป็นตัวทำนายความสุขของผู้เรียนส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน (Duckworth et al., 2009) และความสำเร็จในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (Tadić et al., 2013)

บทความนี้นำเสนอความเข้าใจความสุข ความสุขที่เป็นความปรารถนาของปกติชน และการเสริมสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับครูผู้สอนซึ่งมีความสำคัญจำเป็นเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คุณภาพ มาตรฐานของสถานศึกษา เพื่อการสร้างสรรค์สังคมไทยที่พึงปรารถนา

ความสุข

ความสุข (Happiness) เป็นเหมือนสิ่งหล่อเลี้ยงชีวิตคนเรา คนที่มีความสุขนั้นเป็นคนที่แทบจะไม่รู้สึกรบกวนกังวลกับชีวิตตนเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูง และชอบประสบการณ์ใหม่ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงง่าย และมักจะหวังว่าตนจะพบเจอสิ่งดีๆ ในอนาคต ส่วนคนที่ไม่มีความสุขนั้น มักจะรู้สึกว่าชีวิตตัวเองแย่ๆ ไม่สนใจความรู้สึกของคนอื่น หรือถึงขนาดคิดฆ่าตัวตายก็มี (คัณนาคค์ มณีศรี และวัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์, 2560) เราทุกคนล้วนมองหาความสุขตลอดเวลาและอยากให้คงอยู่ตลอดไป ความสุขเป็นระดับ



ความพึงพอใจต่อความอยู่ดีมีสุขและความสุขสงบทางจิตใจ ความสุขของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกันออกไปตามสถานการณ์ที่พบเจอ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพจิตใจและประสบการณ์ทางอารมณ์เชิงบวกของแต่ละบุคคล (Feldman, 2008) ความสุขจึงเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเผชิญกับสถานการณ์แล้วประสบกับอารมณ์เชิงบวกที่ตนประเมินว่าเป็นสิ่งที่ต้องการ หรือปรารถนา (Lyubomirsky, 2001)

มุมมองทางพุทธศาสนา เห็นว่า ความสุขคือการดำเนินชีวิตอย่างมีสติ รู้เท่าทันความคิดของตน และทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น การใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีและความสุขของผู้อื่นเป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งส่งผลให้จิตใจอบอุ่น ร่างกายรู้สึกดีขึ้นและมีความสุขในชีวิต ทั้งนี้ ความสุขของปกติชนคนทั่วไปเรียกว่า คิหิสุข หรือกามโกศิสุขได้แก่ 1) อตถิสุข คือ ความสุขเกิดจากการมีทรัพย์ที่หามาด้วยความขยันหมั่นเพียร 2) โภคสุข คือ สุขจากการใช้ทรัพย์ที่หามาด้วยความขยันหมั่นเพียรในการกินใช้ส่วนตน เลี้ยงดูครอบครัว ช่วยเหลือเกื้อกูลสังคม 3) อนณสุข คือ สุขจากการไม่เป็นหนี้ ชีวิตเป็นอิสระ ไม่ติดค้างหนี้ใคร 4) อนวัชชสุข คือ สุขจากการเป็นผู้ประพฤติตนดีงามทั้งกาย วาจา ใจ ไม่มีสิ่งใดที่บกพร่องเสียหาย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2555) สะท้อนให้เห็นว่าความสุขของปกติชนคือความสุขที่เกิดจากการมีปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอในการดำรงชีวิต การประพฤติตนตามหลักศีลธรรม ธรรมเนียมทางสังคม ความภูมิใจในตนเอง ความสุขจากการอยู่ร่วมกันที่มีการแบ่งปัน การดูแลช่วยเหลือผู้อื่น และการได้รับการยกย่องนับถือ (Reis et al., 2000; Sheldon et al., 1996)

ความสุขจึงเป็นสภาวะทางอารมณ์เชิงบวกที่แต่ละบุคคลมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันเป็นผลมาจากหลายปัจจัยที่ทำงานร่วมกัน รวมถึงสภาพที่เป็นอยู่และคุณลักษณะส่วนบุคคล ความสุขเป็นความรู้สึกดีและน่าพอใจเมื่อประสบกับสิ่งที่ต้องการหรือการทำในสิ่งที่ถูกต้องตามศีลธรรมที่แสดงออกเป็นความเบิกบานใจ ความพึงพอใจ สนุกสนาน ตื่นเต้นอิ่มเอิบใจ ชื่นชมยินดี ซาบซึ้งใจ การสร้างความสุขประกอบด้วยความสุขส่วนตัวและความสุขต่อผู้อื่นที่เราปฏิบัติสัมพันธ์ด้วยทั้งในครอบครัว ชุมชน ที่ทำงานและสังคมทั่วไป

ความสุขในการทำงาน

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิตของคนเรา เป็นการสร้างรายได้เลี้ยงชีวิต สร้างความสุขให้กับตัวเราเองและคนรอบข้าง ชีวิตเกือบทั้งหมดของคนเราจึงอยู่ที่การทำงาน การรู้จักการทำงานอย่างมีความสุขจึงนำบุคคลไปสู่ความสำเร็จของชีวิต ความสุขในการทำงาน (Workplace happiness) คือการที่บุคคลรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากผลการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (ภูริชญา ยิ้มแย้ม, 2556) ความสุขในการทำงานจึงประกอบไปด้วย 1) ความตื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) รู้สึกสนุกสนานใจขณะทำงาน ไม่วิตกกังวล ไม่เครียดในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) รู้สึกพอใจ ยินดีในการปฏิบัติงาน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) รู้สึกอยากทำงาน ตื่นตัวมีชีวิตชีวา พร้อมเผชิญหน้าและแก้ปัญหาในงานอย่างมุ่งมั่น (Warr, 1990)

ความสุขในการทำงานมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องมากมาย ไม่ว่าจะเป็นงานนั้นสอดคล้องกับการมีสุขภาพที่ดี (Well-being) การมีความสุขของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (work life balance) การมีรายได้ที่เพียงพอ ระบบการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร การมีเจ้านายที่ดี การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผลการสำรวจความสุขในที่ทำงานของพนักงานในปี ค.ศ. 2021 ทัวเอเซียตะวันออกเฉียงใต้ของ Milieu Insight พบว่าความสุขในที่ทำงานของคนไทยมาจาก เงินเดือน 48% ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 45% การจัดการ



งานปัจจุบัน 36% และความหมายในการทำงาน 33% ขณะที่การไม่มีความสุขในที่ทำงานของคนไทยเกิดจากปริมาณงานที่มากเกินไป 23% การไม่มีโอกาสในการเติบโต 21% เงินเดือน 21% และสวัสดิการของหน่วยงาน 20% หลายองค์กรจึงมุ่งค้นหาแนวทางสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร ให้ผลสะท้อนการทำงานใช้ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การชื่นชมให้รางวัล รวมไปถึงการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อสร้างความผูกพัน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความจงรักภักดี และแรงจูงใจในองค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2562) ได้เสนอแนวทางการใช้ความสุขพื้นฐาน 8 ประการ (Happy 8) จัดการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร 1) มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี (Happy body) พร้อมรับมือกับทุกปัญหา 2) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน (Happy heart) รู้จักการเป็นผู้ให้ 3) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ทำงานและที่พักอาศัย (Happy society) ร่วมใจกันพัฒนาชุมชนของตนเองและสังคม 4) รู้จักการผ่อนคลายในชีวิต (Happy relax) ร่างกายและจิตใจคลายความเครียด ไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงาน 5) ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา (Happy brain) นำไปสู่การเป็นมืออาชีพมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานผลักดันให้องค์กรพัฒนา 6) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม (Happy soul) ดำเนินชีวิตที่ดีงามมีสติ มีสมาธิในการทำงานและจัดการกับปัญหาที่เข้ามาได้ 7) รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ (Happy money) มีความสุขจากการมีกินมีใช้แบบพอเพียง 8) รักครอบครัวมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (Happy family) ใช้ชีวิตที่รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาต่อผู้อื่นเพื่อเป็นคนดีของสังคม



ภาพที่ 1 ความสุข 8 ประการ

(สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2562)

ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ สร้างความผูกพัน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความจงรักภักดี และแรงจูงใจในองค์กร ความสุขในการทำงานจึงมุ่งเน้นสุขภาพองค์กร (World



Health Organization, 2010) ที่ส่งผลต่อความปลอดภัย สุขภาพร่างกาย สุขภาพจิต และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ได้แก่ สภาพสถานที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือ 2) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคมในการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การจัดการองค์กร ความหมายในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 3) ทรัพยากรส่วนบุคคล ได้แก่ บริการด้านสุขภาพกายและจิตใจ ระบบสวัสดิการ ค่าตอบแทน โอกาสในการเติบโต และ 4) การมีส่วนร่วม เกื้อกูลกันขององค์กรกับชุมชน ลดผลกระทบหรือแรงกดดันจากภายนอกองค์กร

ความสุขของครู: กุญแจสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษา

ความสุขในการทำงานของครู

สภาพการจัดการศึกษาปัจจุบันพบว่าครูไทยที่เป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษาของชาติประสบปัญหาในการทำงานหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็น สอนไม่ตรงวิชาเอกเพราะครูไม่เพียงพอ มีการงานสอนและภาระงานอื่นที่มากเกินไป ปัญหาความพร้อมและความประพฤตินี้ไม่เหมาะสมของผู้เรียน ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือหรือมอบภาระการดูแลบุตรหลานให้ครูช่วยรับผิดชอบ ปัญหาจากการบริหารสถานศึกษาและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาซึ่งกระทบต่อขวัญกำลังใจ ปัญหาจากระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ ปัญหาความไม่เท่าเทียมกันของครูต่างสถานศึกษา ต่างสังกัด ปัญหาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู การเลื่อนระดับเงินเดือนหรือระดับวิทยฐานะที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ และปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ ดังผลการสำรวจความสุขของครูและผู้บริหารทั่วประเทศทางออนไลน์จำนวนทั้งสิ้น 1,184 ตัวอย่าง ระหว่างวันที่ 27 ธันวาคม 2566 – 8 มกราคม 2567 โดยสวนดุสิตโพลมหาวิทยาลัยสวนดุสิตร่วมกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาพบว่า 5 อันดับความสุขที่ครูอยากได้มากที่สุดในปี 2567 ได้แก่ คำนึงครูผู้ห้องเรียน ลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอน (อันดับ 1 : 65.77%) ปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ (อันดับ 2 : 62.18%) ลูกศิษย์ตั้งใจเรียน ประสบความสำเร็จ (อันดับ 3 : 56.20%) หน้าที่การงานมั่นคง มีความก้าวหน้า (อันดับ 4 : 55.46%) มีชีวิตที่ดี สุขภาพดี ครอบครัวมีความสุข (อันดับ 5 : 44.39%) ผลการสำรวจนี้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลมากต่อความสุขของครูในปัจจุบัน ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกรักอยากทำงาน สร้างสภาพแวดล้อม สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน ส่งผลให้มีความสุขในงาน และทำให้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (Manion, 2004)

ความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยเสริมสร้างความสุขของครูมีความสำคัญต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและความสุขของครูจึงได้รับการศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลายที่พบได้บ่อยๆ เกี่ยวข้องกับประเด็นต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมสถานศึกษาที่ส่งเสริมหล่อหลอมพฤติกรรมร่วมของครู ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา (Owens & Steinhoff, 1989; สุรัตทิพย์ ถ้ำทอง, 2554)
2. ผู้บริหาร ทั้งทักษะการบริหาร (พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา, 2556) ภาวะผู้นำ การใช้อำนาจ (ชยาภรณ์ เปี่ยมถาวรพจน์, 2559) วิสัยทัศน์ และการรับรู้ในบทบาทของผู้บริหารส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู (สถาพร พงษ์พิบูล, 2557)



3. ความพึงพอใจในงานครู เช่น ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน การมีส่วนร่วมในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การชื่นชมจากชุมชน รางวัล ความคาดหวังในงาน และการตระหนักรู้ในตนเอง (Bishay, 1996)

4. สถานภาพของครู เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระยะเวลาการทำงาน รายได้ และสถานภาพสมรส ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน (วรรณวิทย์ ฦ พัทลุง และสุดาพร ทองสวัสดิ์, 2565; Hori & Kamo, 2017; Şahin & Sak, 2016)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูจึงสามารถจำแนกได้เป็นสองกลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล มีหลายมิติ อาทิ อายุ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีมิติต่างๆ อาทิ บรรยากาศในการทำงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าของผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้นำ เงินเดือน และระบบองค์กร (Aziz et al., 2018) แต่ละปัจจัยส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูแต่ละคนแตกต่างกัน ความพึงพอใจมีความแปรปรวน ด้วยความมั่นคงในความพึงพอใจในงานของครูนั้นยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางยีนส์หรือพันธุกรรม ลักษณะทางบุคลิกภาพ และการประเมินตัวเองหลัก (Core self-evaluations) ของบุคคลอีกด้วย (Judge et al., 2008)

ความสุขของครูเป็นภาวะทางจิตใจที่ครูได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้รู้สึกเป็นสุข เกิดความพึงพอใจในงาน ยิ่งรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากเท่าไร ครูก็ยิ่งรู้สึกมีความสุขมากขึ้นเท่านั้น (Bota, 2013; Demirel, 2014; Dou et al., 2017) ความสุขในการทำงานของครูมาจากทั้งปัจจัยส่วนบุคคลอันเป็นบุคลิกภาพ มุมมองในชีวิต ทศนคติ ความเชื่อ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน วัฒนธรรม การจัดการองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระบบสวัสดิการ ค่าตอบแทน ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานครูควรให้ความสนใจ โดยพิจารณาความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบตามบริบทที่แตกต่าง เพื่อสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุข ส่งผลให้สถานศึกษามีการเติบโตอย่างมั่นคง

ความสุขของครูกับคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษา

บุคลากรที่มีความสุขจะมีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลต่อตัวบุคลากร ทำให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรพัฒนาเติบโต องค์กรที่ประสบความสำเร็จต้องสามารถบริหารและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากร (ฉัฐวิณั ฦ ฉายสุวรรณ์, 2564) สถานศึกษามีครูเป็นผู้ที่มีพลังสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีความก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ ครูมีบทบาทเป็นอย่างมากในการช่วยให้ผู้เรียนอยู่ในโลกได้อย่างมีความสุข นอกจากการให้ความรู้ทางวิชาการแล้ว ครูจึงต้องสนใจปัจจัยอื่นๆ รวมถึงเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ สื่อสาร และทำงานร่วมกันกับผู้เรียน เพื่อนครู และผู้ปกครอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการสอน การแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน การเสริมสร้างอนาคตของผู้เรียน อันจะทำให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในฐานะวิชาชีพครู และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจะทำให้ครูพึงพอใจในงานและมีความสุขในงานครู

ครูที่มีความสุขมักมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น ความอดทน ความเข้าใจ ความร่าเริง เปิดเผยตัวเองต่อสภาพแวดล้อมหรือความสัมพันธ์ ชอบทำงานในสายอาชีพของตน มีความสุขในการสอน สร้างสรรค์ประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และการเติบโตของผู้เรียนด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่เป็นกันเองและสนุกสนาน ส่งผลให้ผู้เรียนรู้สึกมีความสุขอันเป็นความต้องการพื้นฐานที่ผู้เรียนทุกคนต้องการ เพิ่มแรงจูงใจ ทำให้มีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ และพัฒนาผลการเรียนรู้ของตนเอง นอกจากนี้ครูที่มีความสุขจะตีความเหตุการณ์ที่แตกต่างจากคนที่ไม่มีความสุข จะละเว้นการ



เปรียบเทียบทางสังคมที่จะทำให้เกิดรู้สึกเชิงลบ ไม่ครุ่นคิดถึงความล้มเหลว มองหาความสำเร็จ มองโลกในแง่ดี และใช้กลยุทธ์การเผชิญปัญหาที่มีประสิทธิภาพ (Lyubomirsky and Ross, 1997; Lyubomirsky, 2001) คุณลักษณะเหล่านี้นอกจากจะนำครูไปสู่ความสำเร็จในชีวิตแล้วยังเป็นต้นแบบการใช้ชีวิตที่ดีให้กับผู้เรียน เพื่อสร้างสรรค์ทรัพยากรบุคคลแห่งโลกยุคใหม่ อันเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา

ความสุขในการทำงานของครูจึงเป็นประเด็นท้าทายที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษากำลังให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อนำไปสู่การมีผู้เรียนและสถานศึกษาที่มีคุณภาพตามความคาดหวังของชุมชนและสังคมโลก การพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในงาน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ และการสร้างบรรยากาศแห่งความสุขของการทำงานในสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การให้ออกาสและความเป็นอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ การปรับปรุงสวัสดิการให้ครูมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขจึงเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จของผู้เรียนและความสำเร็จของการจัดการศึกษา (Aziz et. al, 2018)

ความสุขของครู: กุญแจสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษา

ความสุขของครูเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาที่สำคัญอย่างยิ่ง เหตุนั้น ความสุขเป็นอารมณ์เชิงบวกและมีคุณค่าสำหรับทุกคน สามารถส่งเสริมให้ทุกคนประสบความสำเร็จในชีวิต ความสุขของบุคคลส่งผลดีต่อสุขภาพ ความสัมพันธ์ แรงจูงใจในการทำงาน และความเป็นอยู่ที่ดี ครูที่มีความสุขจะส่งผลต่อความสุขและผลการเรียนของผู้เรียนและความสำเร็จในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูจำแนกเป็นปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล มีหลายตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครู เช่น เพศ อายุ ทักษะความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ระดับชั้นที่สอน สถานภาพสมรส ถิ่นฐาน ตัวแปรแต่ละตัวนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูที่แตกต่างกันไป นอกจากนี้ตัวแปรแต่ละตัวอาจมีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่นด้วย เช่น ครูหญิงในระดับชั้นอนุบาลและประถมศึกษาของโรงเรียนอิสลามมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานมากกว่าครูชาย เป็นต้น (Aziz et. al, 2018)

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg (1968) แบ่งองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่ทำให้เกิดความสุขและไม่มีความสุขในการทำงานเป็น 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จที่จะได้รับ และการมีส่วนร่วมกับการทำงานที่ทำได้ ปัจจัยนี้จูงใจให้ครูทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อที่จะได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และตอบสนองความต้องการการเป็นที่ยอมรับ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หรือปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สภาพที่ทำงาน ความสะดวกสบายในการทำงาน นโยบายการทำงาน วัฒนธรรมสถานศึกษา พฤติกรรมของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากร เงินเดือน สวัสดิการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในงาน

ศาสตร์ด้านจิตวิทยา ระบุว่า ความสุขเป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ส่วนด้านชีววิทยาระบุว่า ความสุขเป็นผลมาจากการทำงานของสารเคมีในร่างกาย ขณะที่ด้านปรัชญา ระบุว่า ความสุขเป็นเรื่องเกี่ยวกับศีลธรรม และด้านสังคมศาสตร์ระบุว่า ความสุขเป็นปรากฏการณ์ทางจิตใจของแต่ละคน (Glatzer, 2000) เหตุนั้น ความสุขจึงมีที่มาจากหลายปัจจัย กิจกรรมหรือความสำเร็จหนึ่งอาจทำให้บุคคลมีความสุขแตกต่างกัน



การสร้างความสุขในการทำงานของครูจึงต้องตอบสนองความต้องการของครูอย่างถูกต้องและเหมาะสม เข้าใจธรรมชาติของแต่ละบุคคล เข้าใจงานครูอย่างถ่องแท้ ทฤษฎีมนุษยนิยมเห็นว่าความสุขคือการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจอย่างสมดุลกัน ไม่ละเลยด้านใดด้านหนึ่งไป (สุริยัญ ชูช่วย, 2545) ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้น (Hierarchy of needs) ของ Maslow (1970) จึงเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปใช้เพื่อการตอบสนองความต้องการของครูจากขั้นต่ำสุดที่เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เมื่อถึงระดับหนึ่งแล้วจึงจะเกิดความต้องการในขั้นสูงกว่าขึ้นไป ได้แก่ 1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์ขาดไม่ได้ เช่น อาหาร น้ำ การนอนหลับ ออกซิเจน 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) ทั้งต่อสุขภาพร่างกาย หน้าที่การงาน และการเงิน 3) ความต้องการทางสังคม (Social belonging) อยากเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ต้องการความรัก มิตรภาพ ความไม่โดดเดี่ยว 4) ความต้องการความนับถือ (Self-esteem) ต้องการการยอมรับ การมีเกียรติ การประสบความสำเร็จ ความมั่นใจ และความภูมิใจในตนเอง 5) ความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง (Self actualization) การได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง ความต้องการพัฒนาตัวเองอย่างไม่หยุดยั้ง ก้าวข้ามขีดจำกัดเดิมเพื่อบรรลุเป้าหมายในสิ่งต้องการและการค้นพบความสมบูรณ์ของชีวิต

การตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของครูอย่างถูกต้องเหมาะสมและสมดุลกัน ทั้ง 4 มิติ คือ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณหรือการรู้คิด เป็นไปตามหลักคำสอนในพระพุทธศาสนา ที่เรียกว่า “วิชา วิมุตติ วิสุทธิ สันติ” หรือ สุขภาวะ 4 อันเป็นภาวะที่มีความสุข ปราศจากความทุกข์ ไร้สิ่งบีบคั้น ตัดขาด หรือทำให้เป็นทุกข์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นภาวะที่พฤติกรรมและความสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม จิตใจและปัญญาถูกพัฒนาขึ้นมาจนสมบูรณ์ ประกอบด้วย 1) วิชา คือ รู้และเข้าใจสิ่งต่างๆ อย่างแจ่มแจ้ง 2) วิมุตติ คือ เป็นอิสระจากสิ่งต่างๆ อย่างแท้จริง 3) วิสุทธิ คือ บริสุทธิ์ ผ่องใส ปลอดโปร่ง และ 4) สันติ คือ สงบ ไม่มีอะไรมารบกวนให้ระคายเคือง นำพาให้ครูมีความสุข 6 ระดับ ได้แก่ 1) สุขจากการได้และเสพวัตถุ 2) สุขจากธรรมชาติและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 3) สุขจากการได้ทำสิ่งสร้างสรรค์ 4) สุขจากจิตใจเป็นบุญกุศล 5) สุขจากจิตที่สงบเป็นสมาธิ 6) สุขจากการแก้ปัญหา (พระครูปลัดสัมพิพัฒนศีลาจารย์ (ครรชิต คุณวโร), 2566)

บทสรุป

ครูเป็นอาชีพที่ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวผู้เรียน เกิดความกดดันจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ชุมชนและสังคม ภาวะทางเศรษฐกิจ เป็นอาชีพที่มีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานตามวิชาชีพครูที่เป็นผู้สอน อาทิ งานพัสดุ งานชุมชน ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ความสุขในการทำงานของครูถูกบั่นทอนลงจากหลายปัจจัยทั้งปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงานของครูจึงเกี่ยวข้องกับสภาพของงาน วัฒนธรรม โครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานขององค์กร และอารมณ์ ทักษะคติ อุปนิสัยส่วนบุคคล การสร้างเสริมความสุขในการทำงานของครูจึงเป็นการพิจารณาวิเคราะห์หาความพอดีระหว่างงานที่สถานศึกษามอบหมายกับความคาดหวังของครู การจัดระบบสวัสดิการ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ค่าตอบแทนที่ทำให้ครูดำรงชีวิตในสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันได้ ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของครูอย่างถูกต้องและเหมาะสม สมดุลกันทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ด้วยบุคคลมีความแตกต่างกันและความต้องการของมนุษย์นั้นไม่มีขีดจำกัด การพัฒนาคุณลักษณะ บุคลิกภาพ มุมมองในการใช้ชีวิต การตอบสนองความต้องการอย่างถูกต้องเหมาะสมและสมดุล จะช่วยครูเสริมสร้างความสุขในใจ ทำให้ครูรู้จัก



ตนเอง เข้าใจความหมายของชีวิต มีความสุขในปัจจุบัน และมีความสุขที่เกิดมาจากการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การให้ความรัก ความเข้าใจ ความอดทน และการเสียสละเพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข ความสุขของครูที่ถูกพัฒนาขึ้นมาจนสมบูรณ์ ที่เรียกว่า “วิชา วิมุตติ วิสุทธิ สันติ” นี้ส่งผลต่อความสุขของผู้เรียน ความก้าวหน้าของการจัดการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจ ความสงบสุข ความเสมอภาค และความยั่งยืนของประเทศชาติ โดยการศึกษาครั้งนี้สรุปความสุขของครูอันเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษา (พระครูปลัดสัมพิพัฒน์ศีลาจารย์ (ครรชิต คุณวโร), 2566) ดังในภาพที่ 1

ระดับที่ 6 สุขจากการแก้ปัญหา	ครูเข้าใจความหมายของชีวิต มีความสุขในปัจจุบัน มีชีวิตที่มั่นคงไม่หวั่นไหว
ระดับที่ 5 สุขจากจิตที่สงบเป็นสมาธิ	ครูรู้จักตนเอง พัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สภาพเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อม และผู้คนที่มีความหลากหลาย
ระดับที่ 4 สุขจากจิตใจเป็นบุญกุศล	การให้ความรัก ความเข้าใจ ความอดทน การเสียสละเพื่อผู้เรียนและผู้อื่น การมีส่วนช่วยผู้เรียนให้มีความก้าวหน้า ชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของผู้เรียน การพัฒนาของสถานศึกษา
ระดับที่ 3 สุขจากการได้ทำสิ่งสร้างสรรค์	ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผนเป้าหมาย ได้ตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน การคิดค้น พัฒนางาน เห็นคุณค่าในงานครู ก้าวหน้าในวิชาชีพ เลื่อนวิทยฐานะ เลื่อนตำแหน่งงาน
ระดับที่ 2 สุขจากธรรมชาติและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	นโยบาย วัฒนธรรมการทำงาน การมอบหมายงาน มอบภาระงานที่เหมาะสมกับเวลา ความรู้ ความถนัด ความพึงพอใจของครู ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและใช้อำนาจอย่างเหมาะสม การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและต่อชุมชน
ระดับที่ 1 สุขจากการได้และเสถียรวัตถุ	สวัสดิการทั้งทางสุขภาพกายและสุขภาพจิต ความมั่นคง ปลอดภัย เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน รางวัลค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ภาพที่ 1 ความสุขในการทำงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- คัคณางค์ มณีศรี และวัชรารมณ์ บุญญศิริวัฒน์. (2545). **ความสุขคืออะไร?** แหล่งที่มา <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/what-is-happiness> สืบค้นเมื่อ 2 มิ.ย. 2566.
- ฉัฐวิณัณ ฉายสุวรรณ. (2564). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ . (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). **ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม : หลักการทฤษฎีการวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.



- พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา. (2556). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระครูปลัดสัมพิพัฒน์ศิลาจารย์ (ครรชิต คุณวโร). (2566). **ระดับความสุขในชีวิต.** แหล่งที่มา https://gened2.cmru.ac.th/ge_learning/src/gen1403/GEN1403-C3.pdf สืบค้นเมื่อ 27 มิ.ย. 2566.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2555). **พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย - พุทธธรรมประดิษฐาน 26 ศตวรรษกาล.** พิมพ์ครั้งที่ 32. กรุงเทพมหานคร: ผลิติมม์.
- ภูริชญา ยิ้มแย้ม. (2556). **โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูสถานศึกษาเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณวิทย์ ณ พัทลุง และสุดาพร ทองสวัสดิ์. (2565). **องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล.** การประชุมหาญใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สถาพร พฤษภูมิกุล. (2557). **ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงใต้.** วารสารวิชาการ ศรีปทุมชลบุรี. 11(4). 60-70.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2562). **ความสุข 8 ประการ (Happy 8).** แหล่งที่มา <https://resourcecenter.thaihealth.or.th/media/5RMx> สืบค้นเมื่อ 2 มิ.ย. 2566.
- สุมาลี ทองดี. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.** วารสารวิชาการ ปชมท. 9(1). 141 – 155.
- สุรัตพิมพ์ ถ้ำทอง. (2554). **ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุริยัญ ชูช่วย. (2545). **การแสวงหาความสุขและคุณค่าของชีวิต กรณีศึกษาทัศนะกลุ่มคนต่างวัยใน กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Aziz, R., Mangestuti, R. & Wahyuni, E. (2018). What Makes the Teacher Happy?. In Proceedings of the 1st International Conference on RecentInnovations. ICRI. 1458-1463. DOI: 10.5220/0009929614581463.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. **Journal of Undergraduate Sciences.** 3(3). 147–155.
- Bota, O. A. (2013). Job Satisfaction of Teachers. **Procedia - Social and Behavioral Sciences.** 83. 634–638. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.120>.
- Chui, W. H. & Wong, M. Y. H. (2016). Gender Differences in Happiness and Life Satisfaction Among Adolescents in Hong Kong: Relationships and Self Concept. **Social Indicators Research.** 125(3). 1035–1051. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0867-z>



- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?. **Labour Economics**. 4(4). 341–372. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9).
- Cynthia D. Fisher. (2010). Happiness at Work. **International Journal of Management Reviews**. 12. 384–412 DOI: 10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x.
- Demirel, H. (2014). An Investigation of the Relationship between Job and Life Satisfaction among Teachers. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. 116. 4925-4931. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1051>.
- Dou, D., Devos, G. & Valcke, M. (2017). The relationships between school autonomy gap, principal leadership, teachers' job satisfaction, and organizational commitment. **Educational Management Administration & Leadership**. 45(6). 959–977.
- Duckworth, A. L., Quinn, P. D. & Seligman, M. E. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. **The Journal of Positive Psychology**. 4(6). 540–547.
- Feldman, F. (2008). Whole Life Satisfaction Concepts of Happiness: whole life satisfaction concepts of happiness. **Theoria**. 74(3). 219–238. <https://doi.org/10.1111/j.1755-2567.2008.00019.x>.
- Fowler, J.H. & Christakis, N.A. (2008). Dynamic spread of happiness in a large social network: longitudinal analysis over 20 years in the Framingham Heart Study. **British Medical Journal**. 337. 23–27.
- Glatzer, W. (2000). Happiness: Classic theory in the light of current research. **Journal Happiness Studies**. 1(4). 501-511.
- Hatfield, E., Cacioppo, J.T. & Rapson, R.L. (1994). **Emotional Contagion**. Cambridge: Cambridge University Press.
- Herzberg, F. (1968). **Work and the nature of man**. New York: World.
- Hori, M. & Kamo, Y. (2017). Gender Differences in Happiness: The Effects of Marriage, Social Roles, and Social Support. In East Asia. **Applied Research in Quality of Life**. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9559-y>.
- Lyubomirsky, S. & Ross, L. (1997). Hedonic consequences of social comparison: a contrast of happy and unhappy people. **Journal of Personality and Social Psychology**. 73. 1141–1157.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. **American Psychologist**. 56(3). 239.
- Manion, J. (2004). Joy at work: Creating a positive workplace. **JONA The Journal of Nursing Administration**. 33(12). 652-659.
- Maslow, A. (1970). **Motivation and personality**. New York: Harper and Row.
- Owen, R. G. & Steinhoff, C. R. (1989). Towards a theory of organizational culture. **Journal of Educational Administration**. 27(3). 6-19.



- Petterson. J., Purkey, S. & Parker, J. (1986). **Guiding beliefs of our school district, productive school system for nonrational world**. Arlington, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Reis, H.T., Sheldon, K.M., Gable, S.L., Roscoe, J. & Ryan, R.M. (2000). Daily well-being: the role of autonomy, competence, and relatedness. **Personality and Social Psychology Bulletin**. 26. 419-435.
- Şahin, F. T. & Sak, R. (2016). A Comparative Study of Male and Female Early Childhood Teachers' Job Satisfaction in Turkey. **Early Childhood Education Journal**. 44(5). 473-481. <https://doi.org/10.1007/s10643-015-0738-x>.
- Sheldon, K.M., Ryan, R. & Reis, H.T. (1996). What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. **Personality and Social Psychology Bulletin**. 22. 1270-1279.
- Tadić, M., Bakker, A. B. & Oerlemans, W. G. M. (2013). Work happiness among teachers: A day reconstruction study on the role of self-concordance. **Journal of School Psychology**. 51(6). 735-750. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2013.07.002>.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. **Journal of Occupation Psychology**. 62. 193-210.
- World Health Organization. (2010). **Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners**. WHO Press. Switzerland.