

## การสร้างสรรค์ความสุขของครูผู้สอน Creating the Happiness of Teachers in Teaching



ธรรมรัตน์ โพธิสุวรรณปัญญา

Thammarat Potisuwannapanya

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

Chaiyaphum Rajabhat University

Corresponding Author, E-mail: vrompaen911@gmail.com

### บทคัดย่อ

ครูมีหน้าที่แนะแนวทางในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนและมีความสำคัญในการดูแลเด็กและเยาวชนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ครูเป็นบุคคลที่สังคมคาดหวังและยกย่องให้เป็นแม่พิมพ์ของชาติ มีเกียรติเป็นที่เคารพเชื่อถือและศรัทธาของชุมชน การที่ครูปฏิบัติกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดขึ้น จะต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมถึงความคิดความรู้สึก และการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ของครูที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครูต้องรู้สึกสนุกและพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

**คำสำคัญ:** การสร้างสรรค์ความสุข; การปฏิบัติการสอน; ครูประถมศึกษา

### Abstract

Teachers are responsible for guiding learning to students. They are important to take care of children for growing with physical, mental, emotional, social, and intellectual wellness. They are expected and honored by people as the mold of the nation. They are also respected



by society. The teachers who have been successful in activities as their roles have to practice skills, knowledge, ability, and get experience to apply in their own work. In addition, they have to have thoughts, feelings, and expressions in creative ways to their work and environment. They have to enjoy the work, satisfy the duties, admire themselves, be accepted by colleagues, pay intention to the task for reaching the goal, cooperate and assist colleagues, engage in the work, encourage themselves and organization in a positive way, and also face problems and obstacles in working properly.

**Keywords:** Happiness Creation; Teaching Practice; Elementary School Teachers

## บทนำ

สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีการพัฒนาด้านนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไป ต้องมีการปรับตัวตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ส่งผลให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดเพราะต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่าง ๆ จนทำให้ความสุขในการดำรงชีวิตลดลง มีปัญหาสุขภาพจิตจนเกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ สุขภาพจิต เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการไม่ว่าจะยากดีมีจนอย่างไรหรือไม่ ว่าจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม สุขภาพดีจะถูกละเลยยกขึ้นมาในฐานะที่เป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน และมักจะถูกละ

ค่าตามอยู่เสมอ ๆ ว่าแล้วความสุขที่แท้จริงคืออะไร ศาสตร์แห่งความสุขจึงก่อกำเนิดขึ้นและความพยายามอธิบายในหลายแง่มุมไม่ว่าจะเป็นทางด้านปรัชญา ศาสนา หรือเศรษฐศาสตร์ ในมุมมองของนักปรัชญา ความสุขมักจะมี ความเกี่ยวข้องกับทางจริยศาสตร์ ตลอดจนการแสวงหาคคุณค่า ส่วนในมุมมองทางศาสนามักมุ่งเน้นในกระบวนการพัฒนาจิต พัฒนาอารมณ์ให้เกิดความสุข เช่น พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต, 2545) อธิบายถึงความสุขในเชิงศาสนาพุทธ หมายถึงการดับอวิชชา การดับกิเลส หรือการดับทุกข์ ทั้ง 3 นัยนี้เป็นเป้าหมายอันสูงสุด คือ สุข หรือความสันติ สุขมีความสำคัญมากในการปฏิบัติธรรมทางพระพุทธศาสนา

แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้ 1) กามสุข คือ สุขเนื่องจากกาม 2) ฌานสุข คือ สุขเนื่องจากฌาน 3) นิพพานสุข สุขเนื่องด้วยนิพพาน เป็นความสุขที่เกิดจากภาวะไร้ตัณหา ส่วนในมุมมองเชิงเศรษฐศาสตร์มักเชื่อว่า ความสุขในสังคมเหล่านั้น มีฐานคิดอยู่กับวัตถุและความพอใจในวัตถุ นักเศรษฐศาสตร์ Jeremy Bentham ได้ นำ แนว คิด เกี่ยวกับความสุขมาพัฒนาเป็นทฤษฎีว่าด้วยอรรถประโยชน์ (Utility) ความสุขในทางเศรษฐศาสตร์จึงเป็นความพอใจในการได้อรรถประโยชน์ และใช้อรรถประโยชน์โดยการบริโภค อุปโภค และการได้ประโยชน์อื่น ๆ จากวัตถุต่าง ๆ (กนกพร นิตยนิธิพิสุทธิ และณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2553)

ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลในสังคมปัจจุบัน เพราะในช่วงวัยทำงานเราใช้ชีวิตในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของแต่ละวัน และในเวลาของคนปกติทั่วไปเกินกว่าครึ่งชีวิต แต่ละบุคคลต้องทำงานไม่ต่ำกว่า 35 ปี สถานที่ทำงานจึงควรเป็นสวรรค์ของเราที่เราจะทำงานได้อย่างมีความสุข แต่ในทางตรงกันข้ามคงเป็นเรื่องเศร้ามากที่เราจะต้องทนทำงานถึงวันละ 8-10 ชั่วโมง หรืออาจมากกว่านั้นและรอคอยแต่วันหยุดในแต่ละสัปดาห์ ดังนั้น การสร้างเสริมความสุขในการทำงาน

จะส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อมอันจะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ชนิกา ตูจินดา, 2552)

การประกอบอาชีพนับเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้ระยะเวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่น ๆ ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข ผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่ของผู้นั้นจะมีความสุข ผู้ที่ไม่สามารถทำให้การทำงานมีความสุข ชีวิตส่วนใหญ่จะมีความทุกข์ ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลในสังคมปัจจุบัน เพราะในช่วงวัยทำงานเราใช้ชีวิตในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของแต่ละวันและในช่วงเวลาของคนปกติทั่วไปเกินกว่าครึ่งชีวิต แต่ละบุคคลต้องทำงานไม่ต่ำกว่า 35 ปี สถานที่ทำงานจึงควรเป็นสวรรค์ของเราที่เราจะทำงานได้อย่างมีความสุข แต่ในทางตรงกันข้ามคงเป็นเรื่องที่น่าเศร้ามากที่เราจะต้องทนทำงานถึงวันละ 8-10 ชั่วโมง หรืออาจมากกว่านั้น และรอคอยแต่วันหยุดในแต่ละสัปดาห์ การสร้างเสริมความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อมอันจะส่งผลต่อการทำงานให้มี

ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กลไกหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวคือ ครู

ครูมีหน้าที่แนะแนวทางในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนและมีความสำคัญในการดูแลเด็กและเยาวชนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ครูเป็นบุคคลที่สังคมคาดหวังและยกย่องให้เป็นแม่พิมพ์ของชาติ สถานภาพของครูในอดีต มีเกียรติ เป็นที่เคารพเชื่อถือและศรัทธาของชุมชน ปัญหาของครูในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ คือ ประชาชนขาดความเชื่อถือและศรัทธาในตัวครู อันเนื่องมาจากเงื่อนไขหลายประการที่รุมเร้าทั้งปัญหาส่วนตัวและปัญหาในการทำงาน ปัญหาของครูที่ควรได้รับการแก้ไขเร่งด่วนในหลายประเด็น เช่น ความสุขในการปฏิบัติงานการสอน เป็นต้น

## เนื้อเรื่อง

### การสร้างสรรค์ความสุขในการปฏิบัติการสอน

ความสุขเป็นสิ่งที่มีมนุษย์ทุกคนปรารถนาที่จะมี ไม่ว่าจะเป็นในแง่มุมของชีวิตส่วนตัว ครอบครัว หรือการทำงาน คนที่มีความสุข คือคนที่มีภาวะอารมณ์ทางบวกอยู่เสมอ ซึ่งโดยทั่วไปคนทำงานใช้เวลาไม่ต่ำกว่าหนึ่งในสาม

ของแต่ละวัน ใช้ชีวิตอยู่ในที่ทำงาน เสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้โดยวิธีการหลากหลายวิธี เช่น การแก้ปัญหาอย่างถูกวิธีการทำงานย่อมมีปัญหามาเป็นธรรมดา ไม่ควรแก้ปัญหาโดยการใช้อารมณ์ จะทำให้เครียดมากขึ้น ทุกปัญหามีทางออก ถ้าคิดไม่ออกหาคนช่วย ฝึกการถาม เมื่อแก้ปัญหาได้ ก็จะสบายใจ หายเครียด การพูดอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สวัสดิ์ ขอโทษ ขอขอบคุณ เป็นประโยคที่ควรพูดติดปาก หมั่นพูดชมเชย ใต้ถามทุกข์สุข ให้กำลังใจ ประสานความเข้าใจ เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงาน จะช่วยตัดปัญหา ลดความเครียดได้ เป็นต้น

ความสุขจึงเป็นการรับรู้ของบุคคลต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์แล้วเกิดความรู้สึกทางบวก เช่น สนุกสนาน มีความยินดี เบิกบานใจ ชาบซึ่งใจ พึงพอใจ โดยปราศจากความรู้สึกทางลบ เช่น ความวิตกกังวล และความซึมเศร้า นั่นเอง ส่วนในเรื่องของการทำงานนั้น การปฏิบัติกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จ ตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดขึ้นเฉพาะของบุคคล เฉพาะตำแหน่ง ภายในองค์กร ซึ่งต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

ดังนั้น ในการสร้างความสุขในการทำงานสามารถทำได้ไม่ยาก โดยเริ่มจากตัวเราเองก่อน ด้วยการปรับเปลี่ยนความคิดและทัศนคติในการทำงาน มองโลกในแง่บวก อย่างไรก็ตาม หัวหน้างานและผู้บริหารก็มีส่วนอย่างมากในการการสร้างความสุขในการทำงานได้โดยการไม่ถือตัว ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ชี้แนะแนวทางในการทำงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม และสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ในที่ทำงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี ผ่อนคลาย ไม่เครียด พนักงานจะได้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น มีความกระตือรือร้นในการมาทำงาน พนักงานก็จะแข็งแรงและมีความสุข และมีประสิทธิภาพในระยะยาวต่อไป

### องค์ประกอบของการสร้างสรรค์ความสุข

ในการปฏิบัติการสอนเป็นบทบาทหน้าที่ของครู เป็นภารกิจที่ครูต้องทำโดยอาศัยหลักคุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย หรือด้วยสำนึกที่ถูกต้องเหมาะสม มีความรับผิดชอบต่อการสอน การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติงานวิชาการ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลต่าง ๆ ประเมินผลการเรียนการสอน

เพื่อแก้ปัญหาในการเรียนการสอนและบริการสังคม ถึงแม้ว่าคนเราส่วนใหญ่มักจะคิดถึงเรื่องความสุข และดูเหมือนว่าทุก ๆ คนทำทุกอย่างในชีวิตเพื่อที่จะได้สร้างความสุขให้กับตนเอง เพราะความสุขเป็นสิ่งที่มีความแปลกในตัวของมันเอง ความสุขจึงเป็นเรื่องของบุคคลแต่ละคน หรือจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นปรากฏการณ์ทางจิตใจของแต่ละคน

จะเห็นได้ว่า ความสุขในการทำงาน เป็นการแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก การแสดงออกในทางสร้างสรรค์ของครูที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครู ประถมศึกษา ที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้น แม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกันแต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกัน

ดังนั้นผู้เขียนจึงได้รวมองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกันเข้าเป็นองค์ประกอบหลักเดียวกัน แล้วคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 หรือร้อยละ 40 โดยเรียงลำดับจากความถี่มากไปน้อย องค์ประกอบที่ได้รับการคัดสรรแล้ว ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะงานที่ทำ และมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ส่วนอัญชลี ช่างตระกูล (2549) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่ใช้วัดความสำเร็จ ประกอบด้วย ความสำเร็จด้านการทำงาน ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จด้านสวัสดิการ ความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงาน และมนัสวรรณ จิตรเกษมสุข (2553) ยังได้อธิบายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในการทำงานที่สังเกตได้ (Extrinsic Success) หมายถึง ผลลัพธ์ทางบวกจากการทำงานในเชิงรูปธรรม และสามารถสังเกตได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านรายได้ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านบทบาทหน้าที่ และ 2) ความสำเร็จในการทำงานภายในตัวบุคคล (Intrinsic Success) เป็นผลลัพธ์ทางบวกจากการทำงานที่แต่ละบุคคลรับรู้ในเชิงนามธรรมต่ออาชีพ

ของตน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยใช้ความสนใจหรือประสบการณ์ภายในของแต่ละบุคคลเป็นตัววัดผลงานของตนเอง อันได้แก่ ความภาคภูมิใจในผลสัมฤทธิ์จากการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

การสร้างสรรคความสุขในการปฏิบัติการสอน หรือความพึงพอใจในการทำงาน จึงเป็นสภาวะของอารมณ์ความรู้สึก และเจตคติทางบวกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจและสนุก ร่าเริง เป็นต้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เขาก็จะมีความพยายามอุตสาหะ มีความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งองค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา จะมีความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะงานที่ทำ และมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบหลักความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา ดังรูปประกอบ



รูปแบบการวัดองค์ประกอบหลักความสุข  
ในการทำงานของครูประถมศึกษา

### ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรคความสุขในการสอน

การสร้างความสุขในการทำงาน สามารถทำได้ตามสมการและต้องเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขต่างๆ ประกอบด้วย 1) ลักษณะงาน ถ้าได้งานที่เรารัก เราจะมีความสุข แต่ถ้าหากเราไม่สามารถเลือกงานได้ เราต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับงานที่เราทำอยู่ แสวงหาวิธีที่จะทำให้เราพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย 2) การได้รับงานที่ทำหยาความสามารถ ทำให้คนมีความสุขหรือได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะงานที่ยาก ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ยิ่งทำงานนั้นสำเร็จลงได้ก็จะเกิดความภูมิใจ ทำให้มีความเชื่อมั่นและมีความสุขที่ได้รับเกียรติ 3) การได้ทำงานที่แต่ละคนมีใจรักและอยากทำถือว่าเป็นงานที่สนุกสนาน สร้างความพึงพอใจสูงสุด เพราะได้ตอบสนอง

ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ จะมีผลทำให้เกิดความชอบ มีความพยายาม มีใจฝึกฝน หมั่นไตร่ตรอง จนเกิดความทุ่มเทให้กับงานอย่างจริงจัง (สมิต สัชฌุกร: 2550)

องค์ประกอบต่าง ๆ ของความสุขในการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถจำแนกออกมาได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร การปกครอง การบังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายขององค์กรและธรรมนูญองค์กร 2) การจัดสวัสดิการและการเดินทาง ที่อยู่อาศัยที่หน่วยงานจัดให้บุคลากร 3) เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ทำ 4) ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึกรักใคร่ปรองดอง ความรู้สึกต่อชุมชนองค์กร ความสัมพันธ์ที่สนิทสนม ไม่แบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน เป็นต้น 5) ลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ขนาดองค์กร ชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร บทบาทและหน้าที่ใน

การทำงานในองค์กร 6) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ได้แก่ การสร้างกุศลทางชีวิตทั้งทางด้านการทำงานและครอบครัว หรือความเป็นส่วนตัวของบุคคลและการแบ่งเวลาในการทำงาน

Herzberg (1959) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ทันทตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดหวัง การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วาง

ไว้ 2. การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติมีศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น 3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น 4. ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น 5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมาก

เกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

Diener (2000) ได้กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข เกิดขึ้นจากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้ 1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็น และกระทำอยู่ สัมพันธ์กับเป้าหมายของชีวิตที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ลงมือทำได้ตามความตั้งใจ มีเหตุผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัวมากนัก 2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่อทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายตลอดจนงานที่ทำนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม 3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การมีความสุขเป็นสุข อารมณ์ดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานได้เสมอเมื่อทำงาน มีความชื่น

ชอบและสนุกสนานกับการทำงาน รักและศรัทธาในงานที่ตนดูแล รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ 4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องและอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Warr (2007: 200) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1. ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานเป็นความรู้สึกชอบใจ พึงพอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน ทำงานด้วยความสนุกสนาน ไม่รู้จักเบื่อ ลืมความกังวล รู้สึกสนุก และมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานจนไม่รู้ว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและยังคงทำงานต่อแม้จะหมดเวลาทำงาน 2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานเป็นความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงสภาวะของจิตใจที่มีความร่าเริง กระตุ้นให้มีความอยากรู้อยากเห็น อยากศึกษา ผล

จากการที่เขาสนใจเรื่องต่าง ๆ หลายด้าน ทำให้เมื่อเจอปัญหาเขาจะไม่ย่อท้อ มีการเตรียมตัวให้พร้อมในการทำงาน พร้อมจะเผชิญปัญหาในการทำงาน สนใจและมองหาหนทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ หรือรับข้อมูลข่าวสาร พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ลุล่วงไป และมักมาทำงานก่อนเวลางานเสมอ พยายามที่จะทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดความกระตือรือร้น จะเป็นคนที่ไม่อยากให้วันทำงานมาถึง รอคอยเวลาเลิกงาน ทำงานด้วยความเฉื่อยชา ไม่สนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใด ๆ เลย ทำงานเพียงเพื่อให้งานของตนเองเสร็จเท่านั้น 3. ความสบายใจในการทำงาน (Comfort) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานและเป็นความรู้สึกสบายใจกับการทำงาน และรู้สึกว่าทำงานด้วยความราบรื่น ไม่มีความรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ไม่มี ความอึดอัดใจ

จะเห็นได้ว่า ความสุขในการทำงานนั้น มีเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูผู้สอนหรือบุคคลในองค์กร มีหลายเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม แรงจูงใจใน

การทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคทำงาน ทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วนั้น ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้นในการปฏิบัติการสอนของครูผู้สอน ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาเหล่านั้น ให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข รู้สึกอยากเกิดการเรียนรู้ และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรและพัฒนาวิชาชีพ ให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น อันจะเกิดผลดีต่อผู้รับบริการให้ได้รับบริการที่มีคุณภาพ

ดังนั้น ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติการสอนที่ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเกิดความสุขในการทำงานนั้น ประกอบด้วย 1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ร่างกาย สติปัญญา จิตวิญญาณ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ และสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมหรือฝึกฝนได้เช่น การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคคลมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรที่มีการส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อ

การปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านทรัพยากร อุปกรณ์ เครื่องมือที่เพียงพอ สถานที่ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่มีการเกื้อกูลกัน มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน มีสัมพันธภาพที่ดีในการติดต่อสื่อสาร และประสานงานกัน ทำให้ทุกคนในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน มีผลให้องค์การประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้ามากขึ้น

## สรุป

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการไม่ว่าจะยากดีมีจนอย่างไร หรือไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม ความสุขมักจะถูกหยาบยกขึ้นมาในฐานะที่เป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน และมักจะถูกตั้งคำถามอยู่เสมอ ๆ ว่าแล้วความสุขที่แท้จริงคืออะไร ในการสร้างความสุขในการทำงานสามารถทำได้ไม่ยาก โดยเริ่มจากตัวเราเองก่อน ด้วยการปรับเปลี่ยนความคิดและทัศนคติในการทำงาน มองโลกในแง่บวก อย่่างไรก็ตาม หัวหน้างานและผู้บริหารก็มีส่วนอย่างมากในการการสร้างความสุขในการทำงานได้โดยการไม่ถือตัว ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ชี้แนะแนวทางในการทำงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม และสนับสนุน

กิจกรรมต่าง ๆ ในที่ทำงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี ผ่อนคลาย ไม่เครียด พนักงานจะได้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น มีความกระตือรือร้นในการมาทำงาน พนักงานก็จะแข็งแรงและเป็นสุข และมีประสิทธิผลในระยะยาวต่อไป

ความสุขในการทำงานนั้น มีเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูผู้สอนหรือบุคคลในองค์กร มีหลายเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการปฏิบัติงาน บรรยากาศขององค์กร สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคทำงาน ทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วนั้น ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้นในการปฏิบัติการสอนของครูผู้สอน ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาเหล่านั้น ให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข รู้สึกอยากเกิดการเรียนรู้ และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรและพัฒนาวิชาชีพ ให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น อันจะเกิดผลดีต่อผู้รับบริการให้ได้รับบริการที่มีคุณภาพ

ครูมีหน้าที่แนะแนวทางในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนและมีความสำคัญในการดูแลเด็กและเยาวชนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ



อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ครูเป็นบุคคลที่สังคมคาดหวังและยกย่องให้เป็นแม่พิมพ์ของชาติ สถานภาพของครูในอดีต มีเกียรติ เป็นที่เคารพเชื่อถือและศรัทธาของชุมชน เจื่อนใจสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติการสอนที่ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเกิดความสุขในการทำงานนั้น จึงประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ร่างกาย สติปัญญา จิตวิญญาณ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ และสามารถเรียนรู้เพิ่มเติม หรือฝึกฝนได้เช่น การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคคลมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการ

ฝึกอบรม หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์การที่มีการส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านทรัพยากรอุปกรณ์ เครื่องมือที่เพียงพอ สถานที่ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่มีการเกื้อกูลกัน มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน มีสัมพันธภาพที่ดีในการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน ทำให้ทุกคนในองค์การเกิดความสุขในการทำงาน มีผลให้องค์การประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้ามากขึ้น

### บรรณานุกรม

- กนกพร นิตยน์ธิพฤทธิ และณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2553). *ความสุขมณฑลความรู้ใหม่ในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: เอดิชั่นเพรส โปรดักส์.
- คมกริช สุรเวช. (2554). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิรา เต็มจิตอารีย์. (2550). *ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนิกา ตูจินดา. (2552). *Happy 8 Workplace ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2560, จาก <http://www.thaihealth.or.th/nod/12827>
- ชุตินพนธ์ ฟาปัญญา. (2552). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เซรามิค จังหวัดลำปาง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ทัศนิกา เทพสุริวงศ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและความสุขในการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). *ความสุขของการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2545). *ความสุขของครอบครัวคือสันติสุขของสังคม*, พิมพ์ครั้งที่ 24. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- รวมศิริ เมเนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ. (2551). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมิต สัจฉกร. (2550). *การต้อนรับและบริการที่เป็นเลิศ (Excellence Service)*, พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สายธาร.
- อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์ และคณะ. (2559). *สมดุลแห่งความสุขครู*. กรุงเทพมหานคร: แท่นทองซินวัฒนาการพิมพ์.
- Diener, E. (2003). Subjective Well-being. *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542-575.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Synderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Willey.
- Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33 (12), 652-655.
- Warr, P. (2007). *Work Happiness and Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.