องค์กรแห่งความสุขกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
HAPPY ORGANIZATION AND THE ENHANCEMENT OF TEACHER PERFORMANCE

ณัฐวุฒิ หว่านผล[1] สุมิตร สุวรรณ[2] และพัชราภา ตันติชูเวช[3]
Nattawut Wanpon[1] Sumit Suwan[2] and Patcharapa Tantichuwet[3]
คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
Faculty of Education and Development Sciences Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus
Corresponding Author's E-mail: olelove2555@gmail.com
Received: 19 March 2026; Revised: 23 April 2026; Accepted: 27 April 2026

******

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในบริบทของสถานศึกษา องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อภาระงานและความเครียดของบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาประกอบด้วยปัจจัย 8 ประการ ได้แก่ การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจ การมีสังคมดี การผ่อนคลาย การหาความรู้ การบริหารเงินเป็น การมีครอบครัวที่ดี และการมีคุณธรรม โดยสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งความสุขควรมีลักษณะเด่นในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวย การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และการดูแลสวัสดิการคุณภาพชีวิตของบุคลากร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ทั้งในด้านการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผล การพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน และการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ เมื่อครูมีความสุขในการทำงานจะมีแรงจูงใจและมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระยะยาว สำหรับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู และการดูแลสุขภาวะของครูและบุคลากร การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข, สถานศึกษา, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

Abstract

This academic article aims to present the concept of a Happy Workplace within an educational context, focusing on factors influencing teacher performance and the development of schools into happy organizations amidst the social and technological transformations that impact the workload and stress levels of modern educational personnel. The core components of a happy educational organization comprise eight essential factors (the Happy 8), namely: Happy Body, Happy Heart, Happy Society, Happy Relax, Happy Brain, Happy Money, Happy Family, and Happy Soul. A happy educational institution is characterized by participatory management, a conducive working environment, support for continuous

professional development, the cultivation of positive internal relationships, and the provision of welfare for staff quality of life. These factors correlate directly with teacher performance in areas such as instructional planning, teaching activities, assessment, holistic student development, and professional self-improvement. When teachers experience happiness in their work, their motivation and organizational commitment increase, ultimately leading to enhanced educational quality and long-term student achievement. Strategies for developing a school into a happy organization include enhancing administrative leadership, fostering a positive organizational culture, promoting professional development, and ensuring the well-being and work-life balance of all personnel.

Keywords: Happy Workplace, Educational Institutions, Teacher Work Performance

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จไม่ได้มุ่งเน้นเพียงประสิทธิภาพเชิงเทคนิคเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของบุคลากรควบคู่กันไป แนวคิด “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) จึงได้รับความสนใจอย่างแพร่หลาย อย่างไรก็ตาม ในบริบทของสถานศึกษาไทยปัจจุบันกำลังเผชิญกับวิกฤตการณ์ด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างน่ากังวล ข้อมูลจากวิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล (CMMU, 2566) ระบุว่า บุคลากรในกลุ่มการศึกษาและภาครัฐมีภาวะ "หมดไฟ" (Burnout) สูงติดอันดับต้นๆ เมื่อเทียบกับอาชีพอื่น สอดคล้องกับรายงานของการศึกษาของ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565) ชี้ให้เห็นว่าภาระงานนอกเหนือจากการสอนที่เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 30-40 ของเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด กลายเป็นตัวแปรสำคัญที่ลดทอนดัชนีความสุขและประสิทธิภาพการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2567) วิกฤตการณ์ดังกล่าวนำไปสู่ปัญหาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) อีกทั้ง หากสถานศึกษาไม่สามารถบริหารจัดการความเครียดและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันได้ จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพผู้เรียน แม้จะมีงานศึกษาจำนวนมากเสนอแนะแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร (นันทวุฒิ วงศ์คำ, 2562) แต่ส่วนใหญ่มักเป็นข้อเสนอในเชิงมิติเดี่ยวหรือการศึกษาเฉพาะกรณี ทำให้ยังคงมีช่องว่างทางวิชาการเกี่ยวกับการบูรณาการแนวคิด Happy Workplace เข้าสู่ระบบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

แนวคิดองค์กรแห่งความสุขถือเป็นกลยุทธ์การพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลอย่างเหมาะสมระหว่างประสิทธิผลของงานและความสุขของบุคลากร โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ ซึ่งเชื่อว่าบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานย่อมสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและมีความคิดริเริ่มได้สูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งองค์ประกอบสำคัญประกอบด้วย การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ การสร้างวัฒนธรรมความสัมพันธ์ที่ดี และการเปิดพื้นที่พัฒนาศักยภาพตนเอง (สมศักดิ์ พาเหะ, 2565) ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติพบว่าสถานศึกษาที่นำแนวคิดนี้ไปใช้อย่างเป็นระบบสามารถลดอัตราการย้ายสายงานและเพิ่มความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญ (สุทธิพร กฤษณ์, 2560)

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในบริบทของสถานศึกษาไทย วิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง และนำเสนอ "โมเดลแนวทาง" ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ทั้งในด้านการบริหารบุคลากร

การสร้างระบบนิเวศการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาวะ และการเสริมสร้างประสิทธิผลทางการศึกษา เพื่อให้เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการสร้างความยั่งยืนให้แก่ทรัพยากรบุคคลและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระยะยาว

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์กร โดยมีพื้นฐานจากแนวคิดที่เชื่อว่าบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565) นักวิชาการด้านการบริหารองค์การได้เสนอว่าความสุขในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการลาออกของบุคลากร (Schermerhorn J. R., 2019) ผู้เขียนเห็นว่าแนวคิดองค์กรแห่งความสุขเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับทั้งประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรควบคู่กัน

แนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ในองค์กรต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการดำรงชีวิตของบุคลากร แนวคิดดังกล่าวมุ่งเน้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง (จินตนา เอกบวร, 2561) งานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังพบว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรจะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว (Schermerhorn J. R., 2019) ผู้เขียนเห็นว่าการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขควรดำเนินควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน ซึ่งในปัจจุบันหลายองค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความสุข เนื่องจากความสุขในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร หากองค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากรได้ จะช่วยให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง (อุทัย บุญประเสริฐ, 2566) งานวิจัยด้านพฤติกรรมองค์การยังชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศการทำงานที่ดีและการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพของบุคลากร (จินตนา เอกบวร, 2561) ผู้เขียนเห็นว่าการสร้างองค์กรแห่งความสุขไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันขององค์กร

ในบริบทของสถานศึกษา แนวคิดองค์กรแห่งความสุขสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เมื่อครูมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และสามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในระยะยาว (สมศักดิ์ พาเหะ, 2565) ผู้เขียนเห็นว่าการประยุกต์ใช้แนวคิดองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของครู และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร แนวคิดดังกล่าวได้รับการพัฒนาโดย ของ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565) ซึ่งเสนอองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งความสุขไว้ 8 ประการ หรือที่เรียกว่า Happy 8 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. Happy Body การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงของบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เห็นว่า สุขภาพของบุคลากรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีสุขภาพดีจะมีพลังในการทำงาน มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และสามารถลดอัตราการลาป่วยได้ (Schermerhorn J. R., 2019) นอกจากนี้ แนวคิดองค์กรแห่งความสุขยังเน้นให้องค์กรส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การดูแลโภชนาการ และการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565) ผู้เขียนเห็นว่า ในบริบทของสถานศึกษา การส่งเสริมสุขภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาจะช่วยให้ครูมีพลังในการจัดการเรียนรู้ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. Happy Heart การมีน้ำใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร หมายถึง การมีน้ำใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร การทำงานในบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเอื้ออาทร ความเข้าใจ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์การได้อธิบายว่าความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร (จินตนา เอกบวร, 2561) งานศึกษาด้านการบริหารการศึกษายังพบว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษาจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (สมศักดิ์ พาเหะ, 2565) ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเอื้ออาทรและความร่วมมือกันจะช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

3. Happy Society การมีสังคมการทำงานที่ดี หมายถึง การมีสังคมการทำงานที่ดีและมีความสามัคคีในองค์กร องค์กรควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่เปิดกว้าง และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ นักวิชาการด้านการบริหารองค์กรชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรจะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (อุทัย บุญประเสริฐ, 2566) ในบริบทของสถานศึกษา การสร้างสังคมการทำงานที่ดีจะช่วยให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในสถานศึกษาจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

4. Happy Relax การมีเวลาพักผ่อนและลดความเครียดจากการทำงาน หมายถึง การมีเวลาพักผ่อนและการลดความเครียดจากการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการด้านการจัดการองค์กรได้เสนอว่า การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อนจะช่วยลดความเครียดในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร (Schermerhorn J. R., 2019) องค์กรจึงควรสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายความเครียด เช่น กิจกรรมสันทนาการ กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์หรือกิจกรรมพัฒนาทีม (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565) ผู้เขียนเห็นว่าในสถานศึกษา การจัดกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียดของครูจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและเพิ่มพลังในการทำงานของครูได้เป็นอย่างดี

5. Happy Brain การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาได้เสนอว่าการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา (วิจารณ์ พานิช, 2561) นอกจากนี้ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง (สมศักดิ์ พาเหะ, 2565) ดังนั้นการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา

6. Happy Money การมีความมั่นคงทางการเงิน หมายถึง การมีความมั่นคงทางการเงินของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความมั่นคงในชีวิตและความสุขในการทำงาน นักวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เสนอว่าการมีรายได้ที่เหมาะสมและการบริหารจัดการทางการเงินที่ดีจะช่วยลดความกังวลของบุคลากรและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน (จินตนา เอกบวร, 2561) องค์กรจึงควรส่งเสริมความรู้ด้านการวางแผนทางการเงินให้แก่บุคลากร (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565) การส่งเสริมความรู้ด้านการเงินจะช่วยให้ครูสามารถวางแผนชีวิตได้อย่างมั่นคงและมีสมาธิในการทำงานมากยิ่งขึ้น

7. Happy Family การมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและชีวิตครอบครัว หมายถึง การมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี นักวิชาการด้านการบริหารองค์กรได้เสนอว่า การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและลดความเครียดของบุคลากร (Schermerhorn J. R., 2019) ในบริบทของสถานศึกษา การสนับสนุนให้ครูสามารถบริหารเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมจะช่วยเพิ่มความสุขในการทำงาน ซึ่งการสนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะช่วยให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

8. Happy Soul การมีคุณธรรม จริยธรรม และความภาคภูมิใจในการทำความดี หมายถึง การมีคุณธรรม จริยธรรม และความภาคภูมิใจในการทำความดี ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาเห็นว่าการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กร (ธีระ รุ่งเจริญ, 2566) ในบริบทของสถานศึกษา การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของครูถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนและสร้างสังคมที่มีคุณภาพ การปลูกฝังคุณธรรมในองค์กรจะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน

องค์ประกอบทั้ง 8 ประการนี้ถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการยกระดับคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

การนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากครูเป็นกำลังสำคัญในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน หากครูมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ นักวิชาการด้านการบริหารองค์กรชี้ให้เห็นว่าองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสุขของบุคลากรจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ (Schermerhorn J. R., 2019) ในขณะเดียวกัน แนวคิดองค์กรแห่งความสุขยังได้รับการส่งเสริมอย่างแพร่หลายโดย (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565) ซึ่งเสนอว่าองค์กรที่

ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้เขียนเห็นว่าการนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในบริบทของสถานศึกษาจะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุขในการทำงาน และสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งความสุขควรมีลักษณะสำคัญหลายประการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุขในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การบริหารงานที่มีส่วนร่วม การบริหารงานที่มีส่วนร่วมเป็นกระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีบทบาทในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน และการตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ของสถานศึกษา นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาได้เสนอว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเพิ่มความรับผิดชอบต่อภารกิจขององค์กร (อุทัย บุญประเสริฐ, 2566) นอกจากนี้ งานศึกษาด้านการบริหารสถานศึกษายังพบว่า การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร (ธีระ รุ่งเจริญ, 2566) ผู้เขียนเห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร นักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์การชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดความเครียดของบุคลากร (จินตนา เอกบวร, 2561) ในบริบทของสถานศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น การมีทรัพยากรการเรียนการสอนที่เพียงพอ สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย และบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน จะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมศักดิ์ พาเหะ, 2565) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงานและสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง

3. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาได้เสนอว่าการพัฒนาศักยภาพของครูผ่านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (วิจารณ์ พานิช, 2561) นอกจากนี้ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี (สมศักดิ์ พาเหะ, 2565) การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

4. ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี นักวิชาการด้านการบริหารองค์กรชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานและลดความขัดแย้งในองค์กร (Schermerhorn J. R., 2019) ในบริบทของสถานศึกษา การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ความเคารพซึ่งกันและกัน และการช่วยเหลือเกื้อกูล จะช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พัชรา สถาปิตานนท์, 2563) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในสถานศึกษาและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของครู

5. การดูแลสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของครู การดูแลสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงาน นักวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เสนอว่าการดูแลสวัสดิการของบุคลากร เช่น การสนับสนุนด้านสุขภาพ การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและลดความเครียดของบุคลากร (จินตนา เอกบวร, 2561) ในบริบทของสถานศึกษา การดูแลคุณภาพชีวิตของครูจะช่วยให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมศักดิ์ พาเหะ, 2565) การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขจึงเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่าย โดยลักษณะสำคัญของสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งความสุขดังกล่าว จะช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในระยะยาว

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูหมายถึงความสามารถของครูในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาได้เสนอว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (วิจารณ์ พานิช, 2561) ในขณะเดียวกัน การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและการส่งเสริมความสุขในการทำงาน จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสอนของครู (สมศักดิ์ พาเหะ, 2565) ผู้เขียนเห็นว่าการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูควรดำเนินควบคู่กับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

องค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครูเป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงความสามารถของครูในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การวางแผนการจัดการเรียนรู้ การวางแผนการจัดการเรียนรู้เป็นขั้นตอนสำคัญในการเตรียมความพร้อมก่อนการจัดการเรียนการสอน ครูจำเป็นต้องกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และวิธีการประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาได้เสนอว่าการวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบจะช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถบรรลุผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พยุง เดชะคุปต์, 2564) นอกจากนี้ งานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ยังพบว่าการวางแผนการสอนที่มีคุณภาพจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (วิจารณ์ พานิช, 2561) การวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนจะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้มาปฏิบัติจริงในห้องเรียน โดยครูควรใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน นักวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ได้เสนอว่าการจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-centered learning) จะช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ (พยุง เดชะคุปต์, 2564) นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มความน่าสนใจของการเรียนการสอนและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (สมศักดิ์ พาเหะ, 2565)

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียนจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน นักวิชาการด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษาได้เสนอว่าการใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น การประเมินระหว่างเรียน การประเมินปลายภาค และการประเมินตามสภาพจริง จะช่วยสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างครอบคลุม (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2564) นอกจากนี้ การนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน (ปราณี ฤทธิ์จรูญ, 2564) การประเมินผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพจะช่วยให้ครูสามารถพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

4. การพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน ครูไม่ได้มีหน้าที่เพียงถ่ายทอดความรู้เท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิต นักวิชาการด้านการศึกษาได้เสนอว่าการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อสังคม (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2567) ในขณะเดียวกัน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะชีวิตและทักษะทางสังคมยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในระยะยาว (สมศักดิ์ พาเหะ, 2565) การพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านจะช่วยสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้

5. การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพเป็นกระบวนการที่ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาเสนอว่าการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษา (วิจารณ์ พานิช, 2561) นอกจากนี้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการยังช่วยให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมการสอนและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษา (บุญชม ศรีสะอาด, 2563) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถรักษามาตรฐานวิชาชีพและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน

องค์ประกอบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครูไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพียงการสอนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการวางแผน การประเมินผล การพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน

องค์กรแห่งความสุขกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดด้านการบริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดดังกล่าวมีพื้นฐานจากแนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เชื่อว่าบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กรได้ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565) นักวิชาการด้านการบริหารองค์กรยังเสนอว่าความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร (Schermerhorn J. R., 2019) ผู้เขียนเห็นว่าแนวคิดองค์กรแห่งความสุขสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุขในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของสถานศึกษา

ความสุขในการทำงานของครูถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน ครูที่มีความสุขในการทำงานมักมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีให้แก่ผู้เรียน (สมศักดิ์ พาเหะ, 2565) นอกจากนี้ งานศึกษาด้านการบริหารการศึกษายังพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (วิจารณ์ พานิช, 2561) การสร้างความสุขในการทำงานของครูจะช่วยส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ งานวิจัยด้านการบริหารองค์กรและการบริหารการศึกษาหลายชิ้นยังพบว่าองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสุขของบุคลากรและการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน มักมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสูงกว่าองค์กรที่ละเลยปัจจัยดังกล่าว เนื่องจากบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานจะมีแรงจูงใจในการทำงานสูง มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความพร้อมในการพัฒนางานของตนเองอย่างต่อเนื่อง (จินตนา เอกบวร, 2561) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดด้านพฤติกรรมองค์การที่ระบุว่าบรรยากาศการทำงานที่ดีจะช่วยส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Schermerhorn J. R., 2019) การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของครู เช่น การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู และการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา แนวทางดังกล่าวจะช่วยลดความเครียดในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (อุทัย บุญประเสริฐ, 2566) ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาโดยยึดแนวคิดองค์กรแห่งความสุขเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูและส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แนวคิดนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในระยะยาวได้

การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่เหมาะสมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร นักวิชาการด้านการบริหารองค์กรชี้ให้เห็นว่าองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรจะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน (Schermerhorn J. R., 2019) ในบริบทของสถานศึกษา การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขจะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมศักดิ์ พาเหะ, 2565) ผู้เขียนเห็นว่าการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาควรดำเนินควบคู่กับการพัฒนาภาวะผู้นำ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรอย่างรอบด้าน

แนวทางสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นฟันเฟืองสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการกำหนดทิศทางและวัฒนธรรมองค์กร การปรับเปลี่ยนบทบาทสู่การเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่เน้นการสร้างสรรค์ จะช่วยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบายและร่วมตัดสินใจ ซึ่งกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้เป็นปัจจัยหลักในการสร้างความเชื่อมั่น และกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การให้ความสำคัญกับทักษะการสร้างปฏิสัมพันธ์และการทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับทีม จะช่วยหลอมรวมบุคลากรให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ลดช่องว่างในการทำงาน และสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้นำที่สามารถบริหารจัดการทั้งมิติของงานและมิติของคนได้อย่างสมดุล จะสามารถเนรมิตระบบนิเวศในที่ทำงานที่เต็มไปด้วยความสุข ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรครูสามารถปลดปล่อยศักยภาพและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างเต็มกำลัง

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก วัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนเข็มทิศที่หล่อหลอมพฤติกรรมและทัศนคติของสมาชิกทุกคน การปลูกฝังค่านิยมที่เน้นความร่วมมือ การสื่อสารอย่างจริงใจและโปร่งใส รวมถึงการให้เกียรติในความแตกต่างทางความคิด จะเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างระบบนิเวศการทำงานที่เข้มแข็ง ซึ่งบรรยากาศแห่งความไว้วางใจนี้ส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกพึงพอใจและความจงรักภักดีที่บุคลากรมีต่อสถานศึกษา เมื่อใดที่องค์กรขับเคลื่อนด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน ย่อมเกิดสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน

3. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู การยกระดับคุณภาพการศึกษาต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาขีดความสามารถของครูอย่างไม่หยุดนิ่ง กระบวนการเสริมสร้างศักยภาพผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนวิชาชีพ การเปิดโลกทัศน์จากการศึกษาดูงาน และการฝึกอบรมทักษะสมัยใหม่ เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ การกระตุ้นให้ครูมีหัวใจแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังช่วยให้สามารถปรับตัวเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและพลวัตทางการศึกษา ส่งผลให้การพัฒนาผู้เรียนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

4. การดูแลสุขภาวะของครูและบุคลากร คุณภาพของงานมักสะท้อนมาจากคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน การดูแลสุขภาวะทั้งทางร่างกายและจิตใจจึงเป็นภารกิจที่สถานศึกษาไม่ควรละเลย การลดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดสะสมและการส่งเสริมกิจกรรมสร้างสรรค์ เช่น การดูแลสุขภาพเชิงรุก กิจกรรมสันทนาการ หรือการเชื่อมความสัมพันธ์ภายในทีม จะช่วยสร้างความสดชื่นและพลังบวกในการทำงาน เมื่อบุคลากรมีสุขภาพจิตที่เข้มแข็งและร่างกายที่พร้อม ย่อมส่งผลให้บรรยากาศในสถานศึกษาเต็มไปด้วยชีวิตชีวาและขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างเต็มกำลัง

5. การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การบริหารจัดการสมดุลระหว่างภารกิจในหน้าที่และชีวิตส่วนตัวเป็นหัวใจสำคัญของความสุขในการทำงานยุคใหม่ การออกแบบระบบงานที่เหมาะสม การลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของภาระงานอย่างเป็นธรรม จะช่วยให้ครูสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเหนื่อยล้าจากการทำงานเกินพอดี การสนับสนุนให้บุคลากรมีเวลาคุณภาพกับครอบครัวหรือการพักผ่อนจะช่วยฟื้นฟูแรงจูงใจและเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะเปลี่ยนสถานศึกษาให้กลายเป็นองค์กรแห่งความสุขที่บุคลากรมีความผูกพันและพร้อมจะทุ่มเทเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน

บทสรุป

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขและการประยุกต์ใช้ในบริบทของสถานศึกษา พบว่า องค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดด้านการบริหารจัดการที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขทั้ง 8 ประการ ได้แก่ Happy Body, Happy Heart, Happy Society, Happy Relax, Happy Brain, Happy Money, Happy Family และ Happy Soul มีบทบาทในการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขยังต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และการดูแลสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของครู ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยครูที่สามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสม ประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน และพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จะสามารถส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขผ่านการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู การดูแลสุขภาวะของครูและบุคลากร การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงานของครู เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในส่วนของการต่อยอดองค์ความรู้จากการศึกษานี้ พบว่าปัจจัยความสำเร็จของการสร้างองค์กรแห่งความสุขไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพียงนโยบายจากส่วนกลาง แต่ต้องอาศัย "ภาวะผู้นำเชิงสุขภาวะ" ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุมงานมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก เพื่อสร้างวัฒนธรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่โปร่งใสและยุติธรรม การดูแลสวัสดิการในยุคปัจจุบันควรขยายขอบเขตไปถึงการสร้างความปลอดภัยทางจิตวิทยาในที่ทำงาน เพื่อให้ครูกล้าที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิธีการสอนรูปแบบใหม่ ๆ โดยปราศจากความกังวลว่าจะถูกประเมินเพียงด้านตัวเลขผลลัพธ์ จนนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

จินตนา เอกบวร. (2561). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธีระ รุ่งเจริญ. (2566). *การบริหารการศึกษาแบบระบบ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

นันทวุฒิ วงศ์คำ. (2562). *ความสุขในการทำงานของครูไทย.* เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุญชม ศรีสะอาด. (2563). *การวิจัยเบื้องต้น.* มหาสารคาม: สุวีริยาสาส์น.

ปราณี ฤทธิ์จรูญ. (2564). *เทคนิคการประเมินทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พยุง เดชะคุปต์. (2564). *การจัดการเรียนรู้เชิงรุก.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรา สถาปิตานนท์. (2563). *การสื่อสารองค์กร.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยการจัดการ. (2566). *รายงานดัชนีภาวะหมดไฟของแรงงานไทย 2566.* [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2569, จาก https://www.cmmu.mahidol.ac.th

วิจารณ์ พานิช. (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2567). *แนวโน้มการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2564). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมศักดิ์ พาเหะ. (2565). *การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.

สุทธิพร กฤษณ์. (2560). *การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2565). *แนวคิดองค์กรแห่งความสุข.* กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2566). *แนวคิดใหม่ในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.

Schermerhorn, J. R. (2019). *Management (14th ed.).* Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.