

รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข The Development Model of the Basic School as a Happy Organization

ธนวุฒิ แก้วนุช¹ อุทัย บุญประเสริฐ² และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ³

Thanawut Kaewnuch, Uthai Boonprasert, and Pimolpun Phetsombat

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวแปรหรือปัจจัยของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เสนอรูปแบบและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม 2) องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ และ 3) องค์ประกอบด้านความพึงพอใจ ส่วนตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขจะแปรผันไปตามรายองค์ประกอบและรายกลุ่มของผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา (กลุ่มนักเรียน กลุ่มครู กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน) ที่งานวิจัยนี้ได้ออกแบบเก็บรวบรวมข้อมูลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและคัดเลือกปัจจัยตามลำดับความสำคัญ 5 รายการในแต่ละองค์ประกอบเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวิเคราะห์และวางแผนดำเนินการให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาต่อไป

รูปแบบและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในแต่ละกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักเรียน จุดเน้นที่องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ กลุ่มครู กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา และกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา มีจุดที่องค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ส่วนกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีจุดเน้นที่องค์ประกอบด้านความพึงพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ ในสถานศึกษา ในการนำแนวปฏิบัติ หรือวิธีดำเนินการในแต่ละด้านควรดำเนินการตาม

¹นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กรุงเทพมหานคร

Doctoral's Degree student in Educational Management Program, Dhurakij Pundit University, Bangkok.

²รองศาสตราจารย์ วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กรุงเทพมหานคร

Associate Professor, College of Education Sciences, Dhurakij Pundit University, Bangkok.

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

Assistant Professor, Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani Province.

Corresponding author e-mail: tkaewnuch@gmail.com

ARTICLE HISTORY: Received 11 July 2019, Revised 17 July 2019, Accepted 19 July 2019

ตัวแปรหรือปัจจัยที่สำคัญตามลำดับโดยแต่ละสถานศึกษาต้องคำนึงถึงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบและตัวแปรหรือปัจจัยในการกำหนดวิธีดำเนินการหรือแนวปฏิบัติเป็นหลักในขั้นต้น และคำนึงถึงความสัมพันธ์กับบริบท ศักยภาพและความพร้อมของสถานศึกษาในการกำหนดการดำเนินการในแต่ละเรื่องให้เหมาะสม

คำสำคัญ: องค์ประกอบและปัจจัยในการสร้างสุข ความสุขในสถานศึกษา องค์กรแห่งความสุข

Abstract

The objectives of this study were to 1) determine components and variables or factors that contribute towards a happy organization for basic education and 2) present a model and best practice in managing basic educational school towards a happy organization.

The study found that these factors created a happy basic educational school 1) work atmosphere and environment 2) stakeholders' relationship and 3) stakeholders' satisfaction. The happiness factor varied among stakeholder groups i.e. student, teacher, supporting staff, school director and basic educational committee. The study selected 5 variables of each factor to analyze and created a plan within the context of each school.

The models and practices in managing an academic institution towards a happy organization were:

Student group: the most significant factor in contributing happiness to the student group was the relationship among them.

Teacher, supporting staff and school director group: the most significant factor in contributing happiness to their group were the work atmosphere and environment.

Basic educational committee group: the most significant factor in contributing happiness to the committee was the academic result satisfaction.

To implement the guidelines in each school, we should consider the important variables or factors. Each school must consider the priority of the factors and the variables in determining the method of action. Moreover, we should consider the context, the potential and the readiness of the school in determining the appropriate operations of each issue.

Keywords: *Factors affecting happiness in school, Happiness in school, School as a happy place*

บทนำ

ความท้าทายของการบริหารองค์กรยุคใหม่ คือ โลกที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด (Technology disruption) ถูกนำมาแทนที่สิ่งเดิม ๆ เพื่อสร้างทางเลือกที่ตอบโจทย์การใช้ชีวิตวิถีชีวิต และนำมาใช้อำนวยความสะดวกในการทำงาน ทั้งช่วยลดระยะเวลาและได้ชิ้นงานที่มีคุณภาพดีขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงนี้ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน คือ เรื่องของช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) จากการที่คนยุคเก่าไม่สามารถปรับตัวตามเทคโนโลยีและมีวิธีคิดที่ต่างไปจากคนยุคใหม่ วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันระหว่างคนสองกลุ่มจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องคำนึงถึง เพื่อสร้างองค์กรที่สามารถขับเคลื่อนคนยุคเก่ากับคนยุคใหม่ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลายองค์กรมีสัดส่วนของบุคลากรที่หลากหลายรุ่น (Generation) มีทั้งคนรุ่นใหม่ที่มีพฤติกรรม ทัศนคติและค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปจากคนรุ่นเก่า การบริหารจัดการองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันที่หลายองค์กรให้ความสำคัญก็คือ “การสร้างสุขในองค์กร”

ความสุขของแต่ละบุคคลนั้นนิยามความหมายของความสุขและองค์ประกอบของความสุขที่หลากหลายแง่มุม ทั้งคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันออกไป ความสุขในการทำงานก็เช่นกัน เป็นสิ่งที่พึงประสงค์สำหรับทุกคนทุกระดับในองค์กร มีปัจจัยหลายประการที่สร้างให้คนในองค์กรมีความสุขและอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ในการหาจุดร่วมของความสุขในองค์กรบางองค์กรเริ่มต้นจากสิ่งง่าย ๆ ภายในองค์กรโดยการทำให้บุคลากรมี “ความพึงพอใจ” ในองค์กรเสียก่อน

องค์กรชั้นนำในระดับโลกหันมาอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน มีการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่น่าทำงาน การส่งเสริมค่านิยมและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เกิดความผูกพัน และสร้างความแตกต่างอย่างเหนือระดับ ทำให้ทุกคนในองค์กรรู้สึก “องค์กรนี้มีความสุข” การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข เป็นแนวโน้มการบริหาร พัฒนาองค์กรและบุคลากรในอนาคต มีการนำค่านิยมองค์กรไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การแปลงค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข และการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เหล่านี้เป็นเทรนด์ของการบริหารองค์กรที่ดึงดูดให้บุคลากรอยากมาทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องการความสุข องค์กรความรู้เกี่ยวกับการสร้างสุขในสถานศึกษายังไม่ปรากฏแน่ชัด โดยเฉพาะความสุขของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมทุกมิติทั้งองค์กร องค์กรประกอบและปัจจัยของความสุขในสถานศึกษาคืออะไร และการวัดความสุขในสถานศึกษาได้จากอะไร การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างสุขในสถานศึกษายังมีไม่มากและไม่ครอบคลุมทุกมิติ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขของผู้เรียนและมีความสุขของครูในสถานศึกษา ถ้ามองถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาจะพบว่า ยังมีบุคคลกลุ่มอื่น ๆ อีก เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งยังไม่มีการวิจัยเกี่ยวกับความสุขของกลุ่มคนเหล่านี้

ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับความสุขในสถานศึกษาจึงควรครอบคลุมสาระและความชัดเจนในเรื่องต่อไปนี้ ความหมายของความสุข องค์กรแห่งความสุข องค์กรประกอบและปัจจัยของความสุขในสถานศึกษา และการพัฒนาตัวชี้วัดความสุขในสถานศึกษา วิธีการศึกษาองค์ประกอบและปัจจัยของความสุขและเพื่อให้สามารถเลือกนำองค์ประกอบและปัจจัยมาใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมและสร้างความสุขในสถานศึกษาสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม ให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่ทุกคนมีความสุขอย่างเหมาะสมในการอยู่ร่วมกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาองค์ประกอบและตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เสนอรูปแบบและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความสุข การสร้างสุขและการวัดความสุข

เรามักได้ยินคำว่า “สุขกาย-สุขใจ” หรือ “สุขกาย-สบายใจ” เป็นตัวสะท้อนถึงความหมายของความสุข แต่เมื่อถูกถามด้วยคำถามที่ขอให้ระบุให้ชัด ให้เป็นรูปธรรม ให้เห็นได้ชัด ก็จะเริ่มพบกับคำตอบที่อาจสร้างความเข้าใจที่สับสนได้มากเช่นกัน

ความสุขที่แท้จริง คือ ความสุขที่ถูกต้องตามหลักธรรมะ ด้วยการทำจิตใจให้สงบ ไม่โลภ ไม่โกรธ ไม่หลง ไม่เบียดเบียนผู้อื่นให้ได้รับความทุกข์ยากเดือดร้อน ถ้าทุกคนทำได้อย่างนี้จะพบความสุขที่แท้จริง พระบรมราชาบาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ รัชกาลที่ 9 (โอบาส เสวิกุล. 2544: 51-52) ในเรื่องเดียวกันนี้ประเวศ วะสี (2548) ได้แสดงในรายละเอียดว่า ความสุขคือ สุขภาวะที่สมบูรณ์ ทั้งกาย ทางจิต ทางสังคมและทางปัญญา

ในทางปรัชญา Aristippus (อ้างถึงใน White, 2006: 26-27) อยู่ที่เมืองไซริน (435 BCE- 356 BCE) ระบุถึงความสุขว่า เป็นความพึงพอใจพิเศษ (particular pleasures) และมีความเชื่อว่า จุดหมาย (end) ของมนุษย์แตกต่างจากความสุข จุดหมายของมนุษย์ คือ ความพึงพอใจพิเศษ ความสุขเป็นเพียงโครงสร้างของความพึงพอใจพิเศษ ซึ่งรวมไว้ทั้งอดีตและอนาคต ความพึงพอใจของความปรารถนาทั้งหมด คือ สิ่งที่มนุษย์ตั้งเป้าหมายไว้ โดยไม่ต้องมีโครงสร้างการจัดการเพื่อความปรารถนานั้นอีก

ลัทธิและความเชื่อแบบสุขาภิรมนิยม (Hedonism) หรือแบบ “สุขสำราญ” คือ การเอาความสุขเป็นตัวตั้ง แล้วตอบโจทย์การกระทำตามสิ่งที่ตัวเองปรารถนา โดยที่มองว่า ในสิ่งที่เราทำและคิดว่าความสุขนั้น เราเป็นคนเลือกเอง ทฤษฎีเจ้าสำราญ (Hedonism Theory) จึงเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เชื่อว่า พฤติกรรม มนุษย์เกิดจากความต้องการ 2 อย่าง คือ ความต้องการทางกาย เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ และความต้องการทางจิต อารมณ์ และจิตวิญญาณ โดยไม่คำนึงว่าสิ่งเหล่านั้นจะได้มาอย่างถูกต้องหรือไม่ เป็นไปตามหลักศีลธรรมจรรยาอันดีงามหรือไม่ ขอให้สุขสมอารมณ์หมายก็พอ โดยไม่สนใจว่าใครจะเดือดร้อนหรือชดอกรัดใจหรือไม่ (ประดิษฐ์ เถกิงรังสฤษฎ์. 2559: 121)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้พัฒนาแนวคิด หลักการ สรุปรูปแบบของการปฏิบัติ จาก 1) การบริหารงานบุคคล เป็นช่วงเวลาที่เริ่มต้นในการพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กร งานส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับคน จะเน้นการดูแลความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐาน เน้นการติดตามตรวจสอบความถูกต้องว่า การทำงานของพนักงานว่าเป็นไปตามที่คาดหวัง เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้หรือไม่ (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. 2542: 54-58) และเมื่อมีจำนวนคนในองค์กรมากขึ้น ทำให้ผู้ทำหน้าที่เกี่ยวข้องในการดูแลงานบุคคล ต้องพัฒนาระบบงานเป็น 2) การจัดการบุคคล หลายองค์กรเริ่มนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ มีการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบันทึกจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

มากขึ้น นำไปสู่การพัฒนากรอบแนวคิดจากที่เคยมีมุมมองเพียงการจัดการเกี่ยวกับกำลังคนที่เหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร มีการรักษาบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรไว้ และเริ่มให้ความสำคัญกับจิตใจมนุษย์ กระบวนการบริหารคนได้ให้ความสำคัญกับ “มนุษย์สัมพันธ์” (Human Relation) ที่เชื่อว่าการบริหารเป็นการทำงานของคนกับคนนั้น คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่มีความต้องการทางจิตใจ ขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจ และการจงใจถือเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน ไม่น้อยไปกว่าปัจจัยการบริหารอื่น ๆ (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. 2542: 100) และ 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากสภาวะการแข่งขันด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมที่ทวีความรุนแรงขึ้น เกิดความต้องการกำลังคนประเภทต่าง ๆ และมีการช่วงชิงบุคลากรที่มีคุณภาพที่ก่อตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว เพราะคุณภาพของบุคลากรไม่สามารถสร้างขึ้นได้ในระยะเวลาอันสั้น การจัดการงานบุคคลจึงเริ่มพัฒนา มุมมองต่อการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและความจำเป็นต้องรักษาให้อยู่ในองค์กรนานที่สุดเท่าที่จะทำได้ และการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องต่อภารกิจอย่างต่อเนื่อง

กรอบความคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญต่อการเตรียมพนักงานให้พร้อมต่อการทำงานในบริบทต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน ความสามารถในการแข่งขัน และการคำนึงถึงด้านอารมณ์ ความพึงพอใจ ความผูกพัน การมีความสุข การรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้อยู่และทำงานกับองค์กร ทูมเทให้กับการทำงาน มีสมรรถนะสูงในการทำงาน จะอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ (ศูนย์องค์กร สุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ [สสส.]. 2559)

การบริหารจัดการความสุข

การบริหารจัดการความสุขในการทำงานของพนักงานถือเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เมื่อพนักงานไม่มีความสุขกับการทำงาน เรามักจะพบว่า ทางเลือกของเขาก็คือ “เปลี่ยนงานใหม่” แล้วความสุขในการทำงาน คืออะไร เรื่องนี้ Manion (2003: 652-655) อธิบายว่า เป็นการเรียนรู้จากการกระทำสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลอบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากทำงาน ผูกพันและพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน Warr (2007: 15-20) ได้กล่าวถึง ความสุขในการทำงาน ว่าเป็น ความสุขที่เกิดขึ้นจากภายใน ของจิตใจ เพื่อตอบสนองต่อสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นประสบการณ์ของการทำงานที่มีความสำคัญต่อบุคคลทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล Alexander Kjerulf (อ้างถึงในบุญจง ขวศิริวงศ์. 2550: 61-63) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ ทำงานที่ดีและมีความสุขมีใจรักในงานที่ตนกระทำ ทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดี รับรู้ว่างานนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ รู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงานและมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคล ที่รู้สึกพึงพอใจในการทำงาน พึงพอใจในงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี และการใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี โดยแสดงออกด้วยการทำงานด้วยความสนุกและอยากให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรคในทางบวก

ในการบริหารจัดการความสุขนั้น องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for economic Cooperation and Development [OECD]. 2013: 21) ได้สรุปบทเรียนของการพัฒนา “ความอยู่ดี มีสุข” และได้พัฒนาดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุข (well being index) เพื่อวัดความก้าวหน้าของการพัฒนาไว้ทั้งในระดับประเทศและระดับบุคคล โดยเฉพาะในระดับบุคคลจะวัดจากดัชนีชี้วัด 11 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ที่อยู่อาศัย 2) รายได้ 3) งานชุมชน 4) การศึกษา 5) สิ่งแวดล้อม 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการปกครอง 7) ด้านสุขภาพ 8) ความพึงพอใจในชีวิต 9) ความปลอดภัย 10) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต และ 11) ความเป็นอยู่ เป็นต้น

Rath & Harter (2012: 174-176) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาความอยู่ดีมีสุขไว้ 5 ประการ คือ

1) การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี (positive emotion at work) เพื่อที่จะทำให้พนักงานมีอารมณ์ที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกเชิงบวกต่อบรรยากาศในการทำงานโดยสร้างความสนุกสนานในการทำงานให้มากขึ้น ทำงานแบบไม่เครียดจนเกินไป ให้มีเวลาพักผ่อน หรือผ่อนคลายบ้าง

2) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในการทำงาน (positive relationships at work) ทำให้พนักงานรับรู้ถึงบรรยากาศของความเป็นมิตร การมีสังคมที่ดี มีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ดีในสถานที่ทำงาน

3) การทำให้พนักงานรู้สึกว่า งานที่ทำนั้นมีความหมาย มีเป้าหมายที่ชัดเจน (meaning and purpose at work) หากพนักงานทราบว่า งานที่ตนทำมีความสำคัญต่อองค์กรแล้ว สิ่งที่จะตามมาคือ เขาจะรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงานที่ทำ และรู้สึกถึงความภาคภูมิใจในการทำงานนั้น ๆ และผลงานของพนักงานจะดีขึ้นตามไปด้วย

4) ความรู้สึกถึงความสำเร็จในการทำงาน (position accomplishment at work) การที่พนักงานรู้ว่า ผลงานของตนเองเป็นอย่างไรและมีวิธีการไปสู่ความสำเร็จได้อย่างไรนั้น ซึ่งเป็นผลมาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ มีความชัดเจนเชิงนโยบายด้านการบริหารในองค์กร

5) การทำให้พนักงานมีสุขภาพดีที่ส่งผลต่อผลงาน (position health at work) องค์กรมีส่วนช่วยสนับสนุน ในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นการทำลายสุขภาพของพนักงาน โดยจัดให้มีระบบความปลอดภัยต่าง ๆ รองรับการทำงานได้เป็นอย่างดี พนักงานรับรู้ถึงความปลอดภัยในการทำงาน

องค์กรที่นำแนวคิดและวิธีปฏิบัติในการบริหารจัดการความสุขในองค์กร ดังตัวอย่างเช่นที่ บริษัทบริการเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) หรือ บาล์ฟ (BAFS) (2553) ความน่าสนใจของที่นี่อยู่ที่บรรยากาศในการทำงาน ที่นอกจากผู้บริหารและพนักงานที่อยู่ต่างสำนักงานสามารถทำงานประสานความร่วมมือกันได้อย่างราบรื่น ช่วยเหลือเกื้อกูลกันได้ดี หัวใจสำคัญที่เป็นพื้นฐานที่ทำให้ผู้บริหารและพนักงานมีความเป็นเอกภาพ เป็นหนึ่งเดียวก็คือ การสื่อสารที่เข้าถึงทุกคน ทุกคนที่เข้ามาทำงานจะได้รับ Email Account ที่ใช้เชื่อมต่อกับระบบอินทราเน็ต (Intranet) เพื่อรับข่าวสารต่าง ๆ กันทุกคน ทำให้ไม่ว่าจะออกไปทำงานที่สนามบิน หรือในสำนักงานก็ได้รับทราบข้อมูล ซึ่งพนักงานระดับล่างสามารถส่งอีเมลถึงผู้บริหารระดับสูงได้โดยตรง ทำให้ปัญหาการทำงานในส่วนต่าง ๆ ได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว

“จากวัฒนธรรมองค์กรสู่วัฒนธรรมความสุข” ของบริษัท Google ก็นับได้ว่าเป็นบริษัทที่ให้ความสำคัญกับพนักงานมากที่สุด นอกจากเรื่องค่าตอบแทนแล้ว บรรยากาศในการทำงานยังมีความสนุกสนาน และเต็มไปด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานทุกคนเพราะเป็นบริษัทที่เน้นวัฒนธรรมความสุขในองค์กร แบบที่เรียกว่าให้กันครบเครื่องและครบครัน พนักงาน Google ต่างบอกเป็นเสียงเดียวกันว่าที่แห่งนี้เป็นสถานที่ทำงานในฝันสำหรับคนใฝ่รู้ และ CEO ยังใส่ใจสภาพความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคน บริษัท Google ทำให้คุณรู้สึกเหมือนกำลังอยู่ในโลกอนาคต บริษัทถูกออกแบบอย่างสวยงาม สร้างสรรค์ ทันสมัย มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก และให้ความสุขครบถ้วน Google อาจเป็นบริษัทเดียวในโลก ที่พนักงานสามารถทำงานไปด้วยและเล่นไปด้วยอย่างมีความสุข (สมาคมเครือข่ายบริการวิชาการ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. 2560)

จากแนวคิดและวิถีปฏิบัติที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความสุขในการทำงาน และตัวอย่างขององค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานนั้น เป็นความสุขที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน อันส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร การบริหารจัดการองค์กรให้มีบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน บุคลากรในที่ทำงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จัดการในงานที่ทำนั้นมีค่า มีความหมาย และพนักงานสามารถมองเห็นความสำเร็จ เมื่อบุคลากรทำงานอย่างมีความสุขก็จะส่งผลที่ดีต่อทั้งผลงานและต่อการพัฒนาองค์กรในอนาคต

ความสุขในการทำงานหรือในที่ทำงานนั้น เมื่อวิเคราะห์แยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญๆ จะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่จะอยู่ในเรื่อง

- 1) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด สวยงามเป็นระเบียบ รวมถึงมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรในองค์กร จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข
- 2) สัมพันธภาพที่ดี องค์กรที่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรผู้บริหาร และพนักงานด้วยกัน ตลอดจนความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและบุคลากร การมีสังคมองค์กรที่เป็นมิตร มีการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกันในการทำงาน และมีการสื่อสารในองค์กรอย่างสะดวกและเชื่อมถึงกัน ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีเหล่านี้ จะส่งผลต่อความสุขของคนทำงานในองค์กรอย่างมาก
- 3) ความรู้สึกพึงพอใจ เป็นเรื่องของความพอใจในงานของตน เป็นความรู้สึกในจิตใจที่จะมองเห็นคุณค่าในตนเอง ความภูมิใจในความสำเร็จของงาน ความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร ความเจริญก้าวหน้าการงานและในอาชีพ ตลอดจนความความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กร และความรู้สึกพึงพอใจในสัมพันธภาพภายในองค์กร

กรณีศึกษาโรงเรียนสีเขียว โรงเรียนแห่งความสุขและโรงเรียนสุขภาวะ

โรงเรียนสีเขียว (green school index) ของระบบการศึกษาของ มหานครเชียงใหม่ สาธารณรัฐประชาชนจีนถือเป็นประเทศที่การศึกษาประสบความสำเร็จ ช่องว่างระหว่างคุณภาพโรงเรียนจะไม่น่าแตกต่างกัน จากผลสำรวจของ OECD (ผู้จัดการทดสอบ PISA) ในปี 2555 ได้จัดอันดับระบบการศึกษาที่มีความเท่าเทียมกันทางคุณภาพของโรงเรียน พบว่า เชียงใหม่เป็นระบบการศึกษาอันดับ 1 ของโลก ทั้งผลการสอบและในแง่ความเท่าเทียมทางคุณภาพของโรงเรียนมากที่สุด

นี่ มิใช่เพียง เลขาธิการสำนักงานการศึกษานครเชียงใหม่ ระบุว่า การปฏิรูปการศึกษาของเชียงใหม่ทำกันอย่างจริงจังมาตลอด กว่า 20 ปี (ปี 2533 -2553) มีการวางกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงการศึกษาขึ้นพื้นฐานอีกครั้ง ภายใต้ 3 โครงการหลัก ประกอบด้วย โครงการโรงเรียนที่มีคุณภาพดี โครงการ

จับคู่โรงเรียนที่เข้มแข็งกับโรงเรียนที่อ่อนแอเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการการศึกษา และโครงการประเมินดัชนีสีเขียว

โครงการประเมินด้วยดัชนีสีเขียว หรือ “Green Indicators of Academic Quality of Primary and Secondary School Students” (Liang, Kidwai, & Zhang. 2016: 53-54) โดยการกำหนดดัชนีชี้วัด 10 ตัว เพื่อบ่งชี้ถึงคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมและมัธยมศึกษาตอนต้น และมีการเปรียบเทียบผลทุกปี ได้แก่ 1) ดัชนีวัดการศึกษาของนักเรียน 2) ดัชนีวัดแรงจูงใจด้านการเรียนของนักเรียน 3) ดัชนีด้านวิชาการของนักเรียน 4) ดัชนีความกดดันของนักเรียน 5) ดัชนีประเมินความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 6) ดัชนีวัดรูปแบบและวิธีการสอน 7) ดัชนีวัดหลักสูตรการเป็นผู้นำของผู้บริหาร 8) ดัชนีวัดสภาพเศรษฐกิจและสังคมของนักเรียนที่มีผลกระทบต่อผลการศึกษา 9) ดัชนีวัดพฤติกรรมและศีลธรรมของนักเรียน และ 10) ดัชนีวัดสุขภาพกายและใจ

การเกิดขึ้นของโครงการนี้มาจากการให้ความสำคัญกับ “ความสุข” ของนักเรียนในการเรียน จึงมีการจัดทำดัชนีชี้วัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนของนักเรียนทั้งหมดและมีประเมินผลทุกปี เพื่อผลักดันให้ครูปรับปรุงการสอน ทำให้การสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น อนาคตทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของเชียงใหม่จะพัฒนาต่อไปโดยมีนักเรียนเป็นศูนย์กลาง พร้อมไปกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ในการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น ความพยายามปฏิรูปการศึกษาของเชียงใหม่ แม้จะล้มลุกคลุกคลานมีทั้งที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลวแต่ก็อยู่บนความตั้งใจและทิศทางที่แน่นอน

โรงเรียนสีเขียวตามแนวทางแห่งราชอาณาจักรภูฏาน (Green School For Green Bhutan คือ การออกแบบใหม่ทางการศึกษาใหม่ จากการประสานวิสัยทัศน์ขององค์พระมหากษัตริย์แห่งภูฏาน และ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของ ฯพณฯ Thakur S. Powdyel รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นแนวทางในการนำพาประเทศไปสู่การมีความสุขมวลรวมประชาชาติที่ดีขึ้น แนวคิดดังกล่าวคำนึงถึงการศึกษาผ่านสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ โรงเรียนสีเขียวแห่งภูฏาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ การเรียนการสอน และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้วยวิถีทางที่ช่วยเพิ่มค่าดัชนีสีเขียว ได้แก่

1) ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมสีเขียว (Natural/Environmental Greenery) หมายถึง การส่งเสริมและ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนด้วยการปลูกพืช ปลูกต้นไม้ ประเทศภูฏานกำหนดให้วันที่ 2 กรกฎาคมของทุกปี เป็นวันปลูกต้นไม้แห่งชาติ ในโรงเรียน

2) วิชาการสีเขียว (Academic Greenery) เป็นการแสวงหาความคิดที่ยอดเยี่ยมและยิ่งใหญ่ แสวงหาความคิดใหม่ๆ นำไปสู่การรู้จักตนเอง เพื่อเป็นแนวทางการดำรงชีวิตในอนาคต แก่นของวิชาการสีเขียว คือ การนำแนวคิดของ Albert Einstein ที่กล่าวไว้ว่า “การศึกษามีใช่การเรียนรู้จากความจริง หากแต่เป็นการฝึกฝนการใช้สติปัญญาในการคิด”

3) จิตวิญญาณสีเขียว (Spiritual Greenery) เป็นการมองตนเองและการเชื่อมโยงไปกับความ รู้สึกภายในจิตใจในระดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งจิตวิญญาณสีเขียวจะหมายถึง การรู้จักและเชื่อในสิ่ง (พระเจ้า) ที่มีจิตวิญญาณอันสูงส่งกว่าจิตวิญญาณปกติของเรา

4) ความสุนทรีย์สีเขียว (Aesthetic Greenery) การประทับใจในความงาม ความดี และรสนิยม เป็นความสุนทรีย์ในสิ่งต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลจะมองสิ่งต่าง ๆ หรือสถานการณ์นั้นอย่างไร

5) สังคมสีเขียว (Social Greenery) การรู้จักที่จะอยู่ร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกัน สังคมสีเขียว หมายถึง การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างนักเรียนกับผู้ปกครอง นักเรียนกับครู ผู้ปกครองกับครู และโรงเรียนกับชุมชน

6) คุณธรรมสีเขียว (Moral Greenery) คือ การสนับสนุนความดีเหนือความเลว ความร่วมมือเหนือการแข่งขัน และความยุติธรรมเหนือชัยชนะที่ได้มาจากการทุ่มทุน คุณธรรมสีเขียว หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความผิด-ถูก ชั่ว-ดี บุญ-บาป จริง-เท็จ ทุกคนต้องเข้าใจในคุณค่าของคุณธรรมดังกล่าว เปลี่ยนเป็นนามที่มีคุณภาพ โรงเรียนในประเทศภูฏานได้นำคุณค่านี้นำปฏิบัติ ซึ่งสามารถนำพาให้นักเรียนได้คำนึงถึงการดำรงชีวิตของตนเองในอนาคต

7) ภูมิปัญญาสีเขียว (Intellectual Greenery) การเพาะบ่มทางจิตใจ ภูมิปัญญาสีเขียว หมายถึง การตระหนักถึงพลังแห่งจิตใจ และนำพลังนั้นมาใช้ในชีวิตประจำวัน และ (8) วัฒนธรรมสีเขียว (Cultural Greenery) เป็นการแสดงออก โดยสื่อผ่านทางร่างกาย ภาษา และความคิด วัฒนธรรมสีเขียว หมายถึงการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์ที่สืบต่อกันมายาวนาน

โรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) UNESCO ริเริ่มโรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) ในเอเชียแปซิฟิก ด้วยความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมความสุขในโรงเรียน เน้นให้ผู้เรียนมีความสุข และมีการพัฒนาแบบองค์รวม ซึ่งผลที่ได้รับ ตีพิมพ์ในปี 2559 มีชื่อว่า “Happy Schools: A Framework for learner Well-being in the Asia-Pacific” ในรายงานระบุคุณลักษณะ กรอบและหลักเกณฑ์ สำหรับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) โดยมีองค์ประกอบหลักสำคัญ 3 ประการคือ (1) คน (People) (2) กระบวนการ (Process) และ (3) สถานที่ (Place) ซึ่ง UNESCO และสถาบัน KOREAN EDUCATIONAL DEVELOPMENT INSTITUTE หรือ KEDI แห่งสาธารณรัฐเกาหลีใต้ ได้รวบรวมโครงการโรงเรียนแห่งความสุข ส่วนที่สำคัญ แก่นสาระ ข้อค้นพบ จากการเผยแพร่ตีพิมพ์ รวมถึงนโยบายที่แนะนำจากงานสัมมนาที่ปรากฏว่า นิยามความสุขที่เป็นหัวใจของแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข เรียกว่า “ศาสตร์แห่งความสุข” หรือ “Science of happiness” มีคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง “character strengths” ที่พัฒนาปรับปรุงความสุข เช่น ความสร้างสรรค์ ความขยันหมั่นเพียร ความดี และการทำงานเป็นทีม (UNESCO, 2017)

การศึกษาเชิงบวก (Positive Education) รวมความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับความสุข ได้ข้อค้นพบ แนวคิดของความสุข 3 ประการสำคัญที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ (1) ความสุข เป็นสิ่งที่มาจากการบ่มเพาะ ประกอบด้วยมิตรภาพและความสัมพันธ์อันดี (2) การศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นหลัก มีลักษณะเป็นองค์รวมและมีหลายมิติ (3) การศึกษาที่สามารถนำไปสู่ความสุข เป็นแหล่งของความสุขและมีความสุขในตัวเอง เราสามารถที่จะเรียนรู้ที่จะมีความสุข แต่เราก็สามารถมีความสุขที่จะเรียนรู้ได้เช่นกัน

กรอบแนวคิดและเกณฑ์ของโรงเรียนแห่งความสุข ในโครงการโรงเรียนแห่งความสุขเริ่มต้นดำเนินงานโดยสำรวจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อที่จะนิยามสิ่งที่จะเป็นองค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุข สืบจากคำถาม 4 คำถาม ได้แก่ 1) สิ่งใดที่ทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งความสุข 2) สิ่งใดที่ทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่ไม่มีมีความสุข 3) สิ่งใดที่สามารถทำให้การเรียนและการสอนสนุกสนาน เพลิดเพลิน และ 4) สิ่งใดที่สามารถทำได้ ที่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกพิเศษ รู้สึกอบอุ่น คำถามเหล่านี้แสดงถึงความสำคัญขององค์ประกอบหลัก 3 ประการคือ 1) คน (People) คนและความสัมพันธ์เชื่อมต่อกันภายในโรงเรียนและกระบวนการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุด 2) กระบวนการ (Process) ที่สนุกและบรรยากาศของการมีส่วนร่วม ที่ช่วยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและครู สร้างสรรค์ ร่วมมือกันและเป็นอิสระ และ 3) สถานที่ (Place) บรรยากาศภายในโรงเรียนที่อบอุ่นและเป็นมิตร เต็มไปด้วยความพอใจ ที่นำมาสร้างสรรค์สร้างให้เป็น “โรงเรียนแห่งความสุข”

สรุปว่า โรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) ในเอเชียแปซิฟิก ดำเนินการในกรอบแนวทางของ UNESCO ได้แก่ คน มิตรภาพความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ทักษะเชิงบวกของครู การเคารพในความหลากหลายและความแตกต่าง ความร่วมมือในทางบวกและคุณค่าในการฝึกฝน เงื่อนไขและความเป็นอยู่ในการทำงานของครู และทักษะและสมรรถนะของครู กระบวนการ ความสมเหตุสมผลและความยุติธรรมในการะงาน การทำงานเป็นทีมและร่วมมือและจิตวิญญาณของทีม ความสนุกในการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนและการวิธีการเรียนรู้ อีสาระในของนักเรียนในการสร้างสรรค์และเข้าร่วมในการเรียน ความรู้สึกร่วมในความสำเร็จและผลสำเร็จ กิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมของโรงเรียน การเรียนรู้แบบเป็นทีมระหว่างนักเรียนกับครู เนื้อหาที่มีประโยชน์ เกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ และการฝึกพัฒนาจิตให้อยู่ดีมีสุขและการควบคุมความเครียด และ สถานที่ สภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นมิตร บรรยากาศที่ปลอดภัยปราศจากการกลั่นแกล้ง พื้นที่การเรียนรู้แบบปิดและเป็นพื้นที่สีเขียวและพื้นที่สำหรับการเล่น วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเรื่อง Happy school โรงเรียนมีวินัยเชิงบวกในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนใส่ใจในความสะอาด สุขภาพและโภชนาการ และโรงเรียนบริหารจัดการแบบประชาธิปไตย

โรงเรียนสุขภาวะของ สสส. หรือ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ คือหน่วยงานของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. 2544 มีวัตถุประสงค์ในการริเริ่ม ผลักดัน กระตุ้น สนับสนุน และร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังคม ในการขับเคลื่อนกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้คนไทยมีสุขภาพดี

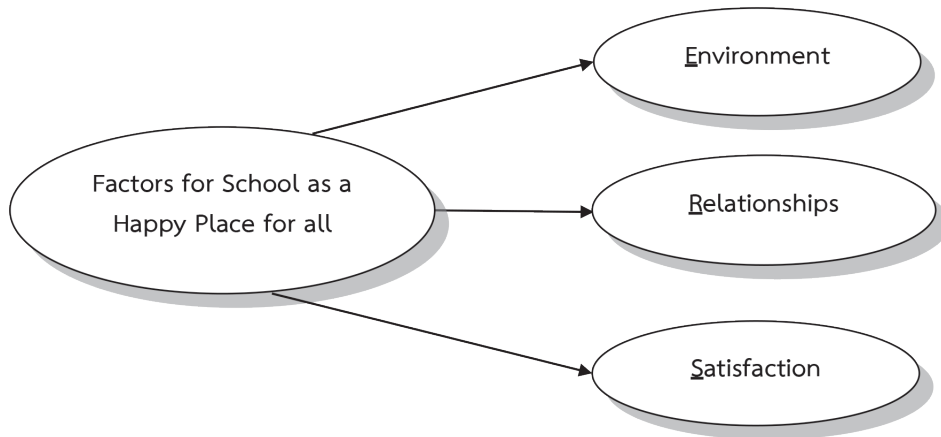
การบริหารจัดการโรงเรียนสุขภาวะ สุขภาวะ หมายถึง ภาวะแห่งความสุขอันสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ทางใจ ทางจิต และทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย การมีสุขภาวะทางร่างกาย คือการที่เราสามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่ได้ตามควรแก่อายุวัยและตามควรแก่อัตภาพ การมีสุขภาวะทางใจ คือการมีอารมณ์และความรู้สึกที่รื่นรมย์ ยินดี และเป็นสุข ไม่เครียด ไม่กังวล มีสติสัมปชัญญะและความคิดตามควรแก่อายุ แก่อัตภาพ และสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ การมีสุขภาวะทางจิต คือการที่เรามีความสุขที่เกิดจากการเข้าใจธรรมชาติ เข้าใจความจริงแห่งชีวิตและสรรพสิ่ง จนเกิดความรัก และมีความรัก ความปรารถนาให้สรรพสิ่งมีความสุข และประเด็นสุดท้ายการมีสุขภาวะทางสังคม คือ ความสามารถในการอยู่ร่วมกับคนอื่นและสิ่งแวดล้อมในสังคมของตนได้อย่างมีความสุข มีน้ำใจ ปฏิบัติตามกติกาที่ได้ร่วมกันวางไว้ มีความเอาใจใส่ มีน้ำใจ ให้อภัย เอื้ออาทร และมีความอดทนต่อการอยู่ร่วมกัน สิ่งดังกล่าวเหล่านี้ล้วนทำให้มนุษย์เกิดความสุขที่แท้จริงและยั่งยืน

คำว่า “สุขภาวะ” เมื่อนำมาใช้ในโรงเรียน การเป็นโรงเรียนสุขภาวะ จึงหมายถึง โรงเรียนที่มีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการใหม่ ที่ยึดเอาสุขภาวะเป็นตัวตั้ง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสุข องค์กรเป็นสุข สภาพแวดล้อมเป็นสุข ครอบครัวเป็นสุข และชุมชนเป็นสุข ทั้งในมิติของกาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณ มีวิถีที่เชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในตัวมนุษย์ และสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งกายภาพและสังคม และมีความสามารถรับมือความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้นั่นเอง

รูปแบบการสร้างโรงเรียนสุขภาวะที่มุ่งเน้นความสุขที่แท้จริงของผู้เรียน ประกอบด้วย 1) มุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นสุข 2) โรงเรียนเป็นสุข 3) สภาพแวดล้อมเป็นสุข 4) ครอบครัวเป็นสุข และ 5) ชุมชนเป็นสุข “โรงเรียนสุขภาวะ” จึงเป็นการทำงาน แบบบูรณาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย คือ โรงเรียนที่มุ่งสร้างเสริมให้ “ผู้เรียนเป็นสุข” โดยการปรับสภาพ ลดปัจจัยเสี่ยง

จัดโครงสร้างและระบบต่าง ๆ ให้โรงเรียน สภาพแวดล้อม ครอบครัวยุ และชุมชน เป็นพื้นที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพของผู้เรียน ทั้งด้านกาย ใจ สังคม และปัญญา โดยดำเนินงานเพื่อลดปัจจัยเสี่ยง และเพิ่มพฤติกรรม ทางสุขภาพของเด็กและเยาวชนไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง เช่นการสูบบุหรี่ การบริโภค เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ กิจกรรมทางกาย การบริโภคผักและผลไม้ ส่งผลให้ขยายผลการดำเนินงาน โรงเรียนสุขภาพที่มีคุณสมบัติ ครบทั้ง 5 องค์ประกอบ

สรุปสาระสำคัญของเรื่องโรงเรียนสีเขียวหรือโรงเรียนแห่งความสุขได้ว่า มี 4 แนวทางซึ่งแตกต่างกัน โดยแนวของระบบการศึกษาของมหานครเชียงใหม่ เน้นคุณภาพของผลการเรียนรู้และความสุขในการเรียนรู้คู่ขนานกัน ส่วนโรงเรียนสีเขียวแห่งราชอาณาจักรภูฏาน มี 2 องค์ประกอบสำคัญคือ การเรียนการสอนกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สู่การสร้างสุขมวลรวมประชาชาติ โรงเรียนแห่งความสุขตามแนวของ UNESCO ส่งเสริมในโรงเรียนที่เน้นผู้เรียนมีความสุขและการพัฒนาแบบองค์รวม โดยคำนึงถึงองค์ประกอบด้าน คน (People) กระบวนการ (Process) และ สถานที่ (Place) เป็นหลัก ส่วนโรงเรียนสุขภาพตามแนวของ สสส. เป็นการบริหารจัดการโรงเรียนสุขภาพ ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดำเนินการลดปัจจัยเสี่ยง เพิ่มพฤติกรรมสุขภาพ และเปิดพื้นที่สร้างสรรค์ให้แก่เด็กและเยาวชน มุ่งสู่สุขภาพอันสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย ทางใจ ทางจิต และทางสังคม ยึดเอาสุขภาพเป็นตัวตั้ง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสุข องค์กรเป็นสุข สภาพแวดล้อมเป็นสุข ครอบครัวยุเป็นสุข และชุมชนเป็นสุข ในการวิจัยนี้ องค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างสุขในสถานศึกษาจะอยู่ในองค์ประกอบดังในภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบและปัจจัยของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทัศนะของนักเรียน ครู บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้แทนจากคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งเป็นความสุขที่วัดได้จากทัศนะในการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของแต่ละฝ่ายของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา คือ จาก 1) นักเรียน 2) ครู 3) บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 5) ผู้แทนจากคณะกรรมการสถานศึกษา จากโรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 -3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,337 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2561 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาทั้ง 5 กลุ่ม จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยการสุ่มเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 20 เขต จากทั้งหมด 42 เขต โดยคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 50 ของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั้งหมด ประกอบด้วย สพม.1, 2, 5, 6, 9, 12, 13, 15, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 26, 29, 32, 33, 37 และ 41

2. การสุ่มอย่างง่าย เป็นการสุ่มโรงเรียนในแต่ละเขต ผลการสุ่มมีดังนี้

สุ่มตามสัดส่วนของโรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในแต่ละเขต ด้วยวิธีจับสลากจนได้ (1) นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และ 5 ครบจำนวน 375 คน (2) ครูประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ครบจำนวน 380 คน (3) บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา จำนวน 351 คน (4) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 297 คน และประธานสถานศึกษาและผู้แทนผู้ปกครองจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 335 คน

ผู้ให้ข้อมูลมาจากทุกฝ่ายในสถานศึกษา ในกลุ่มตัวอย่าง คือ 1) กลุ่มนักเรียน 2) กลุ่มครู 3) ผู้บริหาร 4) กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา และ (5) ผู้แทนจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขสำหรับแต่ละกลุ่มในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ

1. นักเรียน จำนวน 375 คน แบ่งเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 200 คน และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 200 คน

2. ครู จำนวน 380 คน แบ่งเป็นครูประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 200 คน และครูประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 200 คน

3. บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา จำนวน 351 คน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 297 คน และ

5. ผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 335 คน

แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษายืนยันองค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขในรายองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้ง 5 กลุ่ม ในทัศนะของ 1) นักเรียน 2) ครู 3) บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 5) ผู้แทนในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) สอบถามกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 20 เขต จึงได้ผลการวิเคราะห์ความเห็นในทางปฏิบัติขององค์ประกอบและปัจจัยในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของทั้ง 5 กลุ่มในสถานศึกษา และนำไปร่างรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ขั้นตอนที่ 4 การเสนอรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข และตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขโดยอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิและปรับร่างรูปแบบฯตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบและปัจจัยของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 5 กลุ่มในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ 1) นักเรียน 2) ครู 3) บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 5) ผู้แทนจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้พบว่า องค์ประกอบหลักของความสุขในสถานศึกษา ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ซึ่งครอบคลุมสภาพทั่วไปทางกายภาพ ทางด้านสภาพแวดล้อมด้านจิตใจและสังคมที่ส่งผลต่อการมีบรรยากาศที่อบอุ่น มีทัศนคติที่ดี ความเป็นกันเองและเอื้ออาทรต่อกันในสถานศึกษา

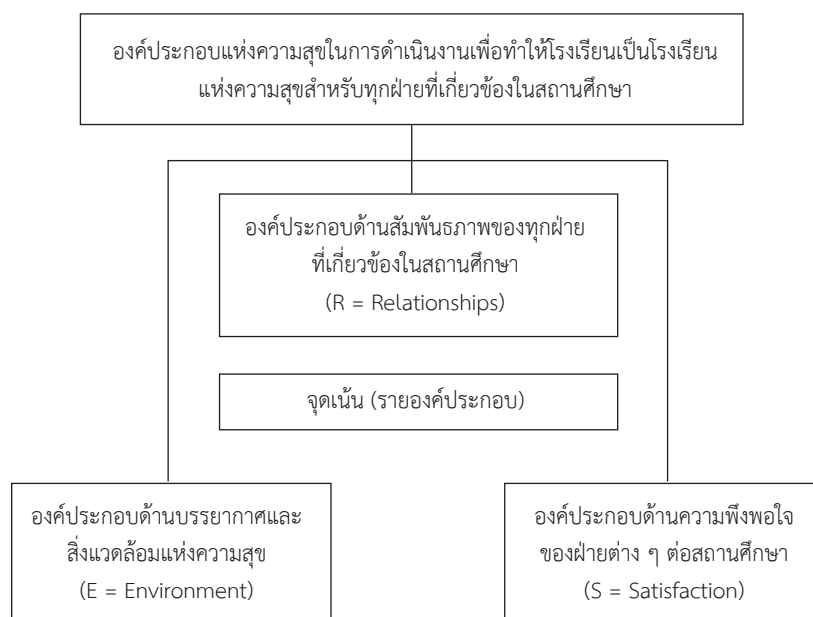
องค์ประกอบที่ 2 ด้านสัมพันธภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความพึงพอใจในความสัมพันธ์ของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันในสถานศึกษา ด้วยความรักและเคารพ ความเป็นกันเอง ความร่วมมือในการทำงาน การเป็นมิตร การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ การได้รับความไว้วางใจ และการยอมรับในความรู้ความสามารถ และ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านความรู้สึกรักพึงพอใจ ที่เป็นการแสดงออกของฝ่ายต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงความพึงพอใจในสถานศึกษาในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน การเรียนการสอน และความพึงพอใจต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า ในแต่ละองค์ประกอบจะมีตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขของสถานศึกษาที่มีระดับความสำคัญที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1: การวิเคราะห์ ตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้ง 5 กลุ่มในสถานศึกษา

กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในสถานศึกษา	บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม		สัมพันธภาพ		ความพึงพอใจ		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
นักเรียน	3.12	0.62	3.37	0.62	3.24	0.61	3.24	0.62
ครู	3.73	0.43	3.73	0.42	3.60	0.49	3.69	0.45
บุคลากรฯ	3.40	0.63	3.30	0.66	3.10	0.57	3.27	0.62
ผู้บริหารสถานศึกษา	3.61	0.53	3.60	0.54	3.53	0.45	3.58	0.51
กรรมการสถานศึกษา	2.56	0.64	3.16	0.67	3.17	0.68	2.96	0.66

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบแห่งความสุขในแต่ละกลุ่มของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้ง 5 กลุ่มในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับองค์ประกอบใดมากที่สุด คือ สำหรับกลุ่มนักเรียนองค์ประกอบแห่งความสุขที่มีความสำคัญสูงสุดได้แก่ องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ สำหรับกลุ่มครู กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา และกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาองค์ประกอบแห่งความสุขที่มีความสำคัญสูงสุดได้แก่ องค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม สำหรับกลุ่มกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานองค์ประกอบแห่งความสุขที่มีความสำคัญสูงสุดได้แก่ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจ รูปแบบและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (ภาพที่ 2) จากการศึกษาวิจัยนี้ มีลักษณะดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ลำดับความสำคัญขององค์ประกอบ

นักเรียน	1 : 2 : 3 = R : S : E
ครู	1 : 2 : 3 = E : R : S
บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา	1 : 2 : 3 = E : R : S
ผู้บริหารสถานศึกษา	1 : 2 : 3 = E : R : S
คณะกรรมการสถานศึกษาฯ	1 : 2 : 3 = S : R : E

รูปแบบและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ตามองค์ประกอบ ตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขที่ผันแปรไปตามรายองค์ประกอบและรายกลุ่ม จากผลการวิจัยนี้ แต่ในการนำไปปฏิบัติ สิ่งที่ควรคำนึงถึงไว้ด้วยเสมอ คือบริบทของโรงเรียนและ ลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา ศักยภาพในการบริหารจัดการของแต่ละ โรงเรียน ทรัพยากร ความสามารถในการระดมทรัพยากรที่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. จากการวิจัยพบว่าการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เกิดจากความสุขของกลุ่ม ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้ง 5 กลุ่มในสถานศึกษา ได้แก่ 1) นักเรียน 2) ครู 3) บุคลากรสายสนับสนุนการ ศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 5) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก แห่งความสุข 3 ด้าน คือ 1) การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมแห่งความสุขในสถานศึกษาที่ตอบ สอนสมาชิกทุกกลุ่มในโรงเรียน 2) มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกทุกฝ่าย และ 3) ความพึงพอใจ ต่อสิ่งต่าง ๆ ของสมาชิกทุกฝ่าย เป็นสิ่งที่พัฒนาให้เกิดขึ้นได้ โดยตัวแปรความสุขในแต่ละองค์ประกอบ จะผันแปรไปตามรายกลุ่มที่แตกต่างกัน

2. องค์ประกอบและตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขสำหรับนักเรียนจากการวิจัยพบว่า เป็นการแสดงออกของนักเรียนที่สะท้อนถึงสิ่งที่ปรารถนาและความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ ในสถานศึกษา ใน 3 องค์ประกอบหลัก ความสุขสำหรับกลุ่มนักเรียนถือเป็นสมาชิกกลุ่มใหญ่ในสถานศึกษาและเป็น กลุ่มที่ถือเป็นผู้รับบริการที่มีความปรารถนาต่อความสุขที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียนรู้ของครู มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คุณภาพในการสอนของครู และสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการอยาก ให้มีในโรงเรียน

3. องค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขสำหรับครู จากการวิจัย พบว่า เป็นการแสดงออก ถึงความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานในสถานศึกษาใน 3 องค์ประกอบหลัก ความสุขสำหรับกลุ่มครูเป็น สมาชิกที่มีการแสดงออกเรื่องความสุขในจากการทำงานในโรงเรียน การสร้างสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในโรงเรียนที่ดี มีความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่าย ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเป็นสิ่งที่ กลุ่มครูปรารถนาในการทำงานในโรงเรียน

4. องค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษาจาก การวิจัยพบว่า เป็นการแสดงออกของบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษาที่สะท้อนความพึงพอใจใน 3 องค์ประกอบหลัก ความสุขสำหรับกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนส่วนมาก ได้แก่ งานธุรการ งานบัญชี และการเงินและงานพัสดุ ความสุขของสมาชิกกลุ่มนี้จะมองถึงความพึงพอใจในโรงเรียน โดยเฉพาะ การได้รับการยอมรับ นับถือ เห็นคุณค่า ในโรงเรียนเป็นถือเป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้ามในการสร้างโรงเรียน แห่งความสุข

5. องค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิจัย พบว่า การแสดงออกของผู้บริหารที่สะท้อนถึงความพึงพอใจในชีวิตที่มีคุณภาพและการทำงานที่ดี ในความสัมพันธ์ในการทำงาน การมีความพอใจใน 3 องค์ประกอบหลัก ความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลุ่มที่มีข้อมูล องค์ความรู้อย่างจำกัด โดยลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จะมุ่งทำงานการบริหารสถานศึกษาเพื่อเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ โดยอาจลืมความสมดุลในส่วนของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การทำให้ผู้บริหารมีความพึงพอใจในชีวิตที่มีคุณภาพและชีวิตในการทำงานที่ดี ตามองค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำไปปฏิบัติอย่างยิ่ง

6. องค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขสำหรับกรรมการสถานศึกษาสถานขั้นพื้นฐาน การแสดงออกคณะกรรมการสถานศึกษา ที่สะท้อนถึงสิ่งที่คาดหวังที่นำพึงพอใจต่อการบริหารจัดการต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในสถานศึกษา และความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้ปกครองกับโรงเรียนระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและท้องถิ่น ความสุขของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกลุ่มที่คาดหวังต่อการดำเนินการของโรงเรียนที่นำพึงพอใจ ส่วนใหญ่จะเป็นมุมมองที่คาดหวังต่อตัวนักเรียนที่ต้องการให้มี ให้เป็น ในองค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขดังที่กล่าวมา และมีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนที่ควรจัดให้มี ให้ตอบสนองต่อความพึงพอใจในองค์ประกอบและปัจจัยแห่งความสุขทั้ง 3 ด้านเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้มีการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ในทางปฏิบัติผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำองค์ประกอบและปัจจัยจากผลการวิจัยดังกล่าวไปเป็นกรอบแนวคิดในการบริหารจัดการและการทำงานในสถานศึกษาของตน

1. จากองค์ประกอบและตัวแปรหรือปัจจัยในแต่ละองค์ประกอบตามรายการกลุ่มที่ใกล้เคียงกัน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นกรอบในการดำเนินงานโครงการ กิจกรรมในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา เช่น กลุ่มนักเรียน กรรมการสถานศึกษาฯ “เนื้อหาที่เรียนมีประโยชน์” จากกลุ่มครูบุคลากรฯ และผู้บริหารฯ ตัวแปรหรือปัจจัย “บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนที่อบอุ่นเป็นมิตร เป็นกันเอง” และกลุ่มครู และกรรมการสถานศึกษาฯ “โรงเรียนตกแต่งอาคารสถานที่อย่างเป็นระเบียบ สะอาด สวยงาม มีมาตรฐาน” เป็นต้น

2. การบริหารจัดการสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกันตามบริบท ความพร้อมและข้อจำกัด การเริ่มนำรูปแบบและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขไปดำเนินการ อาจพิจารณาจากความต้องการสร้างสุขในกลุ่มนักเรียนก่อน หากพิจารณาต่อไปในองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด หรือควรดำเนินการก่อนของกลุ่มนักเรียนจะพบว่า องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพในสถานศึกษา ควรนำมาดำเนินการก่อนองค์ประกอบด้านอื่น ๆ และในกลุ่มอื่น ๆ ของผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษาก็พิจารณาเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรมีการศึกษาวจัยเรื่ององค์ประกอบด้านสัมพันธภาพของนักเรียนเพศหญิงและชายในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และ 5 มีตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขเหมือนหรือแตกต่างกัน
2. ควรมีการศึกษาวจัยเรื่ององค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาของครูประจำชั้นที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 15-20 ปี, 20-25 ปี และ 25 ปี ขึ้นไป ตัวแปรหรือปัจจัยความสุขคือสิ่งใด และสิ่งใดไม่ทำให้สุข
3. ควรมีการศึกษาวจัยเรื่ององค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของของบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษาสำหรับตำแหน่งงานธุรการ การเงินและบัญชี และงานพัสดุ ว่ามีตัวแปรหรือปัจจัยความสุขสำหรับแต่ละตำแหน่งงาน เพศ หรือ อายุงาน การศึกษา ส่งผลด้วยหรือไม่อย่างไร
4. ควรมีการศึกษาวจัยเรื่ององค์ประกอบด้านความพึงพอใจ ตัวแปรหรือปัจจัย “ผู้บริหารมีคุณภาพชีวิตที่ดีจากการมีสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตครอบครัว” สำหรับผู้บริหารเพศหญิง และเพศชาย เหมือนหรือต่างกันอย่างไร ประสพการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อตัวแปรหรือปัจจัยดังกล่าวหรือไม่
5. ควรมีการศึกษาวจัยเรื่ององค์ประกอบด้านความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานว่า ประธานสถานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้แทนจากส่วนต่าง ๆ ผู้แทนปกครอง มีตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขของแต่ละตำแหน่งเป็นอย่างไร หรือองค์ประกอบใดมีความสำคัญมากที่สุดในการสร้างสุข

เอกสารอ้างอิง

- บริการเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพ, บมจ. (2553). BAFS Filling Up Our Society: รายงานความรับผิดชอบต่อสังคม. กรุงเทพฯ: บมจ.บริการเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพ.
- บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550). Happy Workplace. *วารสารพัฒนาสังคม*, 9(2): 61-93.
- ประดิษฐ์ เถกิงรังสฤษดิ์. (2559). จุดประกายให้คิดชีวิตคมชัด. เชียงใหม่: โรงพิมพ์จตุพร.
- ประเวศ วะสี. (2548). เอกสารประกอบการประชุมสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ: มรรค 12 สู่ประเทศไทย อยู่เย็นเป็นสุข. นนทบุรี: สำนักงานปฏิรูประบบสาธารณสุขแห่งชาติ.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยู่ธยา. (2542). ทฤษฎีและแนวความคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์. เชียงใหม่: ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมาคมเครือข่ายบริการวิชาการ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2560). แอบดู Google บริษัทที่พนักงานมีความสุขที่สุดในโลก. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2561, จาก <http://www.hehaworkplace.com>
- ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2559). *ผืนีกกำลังสร้าง 'โรงเรียนแห่งความสุข' แดนอีสานล่าง*. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2561, จาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/32131-ผืนีกกำลังสร้าง%20'โรงเรียนแห่งความสุข'%20แดนอีสานล่าง.html>
- โอบาส เสวกุล. (2544). *เนื่องในพระราชดำริ*. กรุงเทพฯ: องค์การค้ำคูณสภา.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.

- Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Workplace. **Journal of Nursing Administration**, 33(12): 652-659.
- OECD. (2013). **How's Life? 2013: Measuring Well-being**. Paris: OECD Publishing.
- Rath, Tom & Harter, Jim. (2012). **Wellbeing: The Five Essential Elements**. New York. Gallup Press.
- UNESCO. (2017). **Promoting Learner Happiness and Well-being**. Bangkok: UNESCO Asia-Pacific Education Thematic Brief.
- Warr, Peter. (2007). **Work, Happiness, and Unhappiness**. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- White, N. P. (2006). **A Brief History of Happiness**. Malden, ME: Blackwell publishing.
- Liang, Xiaoyan; Kidwai, Huma; & Zhang, Minxuan. (2016). **How Shanghai Does It: Insights and Lessons from the Highest-Ranking Education System in the World**. Washington: World Bank Group.