

ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา

THE HAPPINESS AT WORK OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS

ก่องนิษฐ์ คำมะลา

วัลนิกา ฉลากบาง

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Korganitt Khammala

Wannika Chalakbang

Faculty of Education Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author; Email: Khammala04@gmail.com

บทคัดย่อ

ครูมีหน้าที่แนะแนวทางในการเรียนรู้และมีความสำคัญในการดูแลเด็กและเยาวชนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ครูผู้สอนจึงถูกคาดหวังให้เป็นกลไกสำคัญในการแก้ปัญหาต่างๆ ของสังคมและพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะสามารถแข่งขันในระดับสากล การที่ครูปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดให้ประสบผลสำเร็จจะต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมถึงความคิดความรู้สึกและการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความผูกพันในงานที่ทำงานสิ่งต่างๆ ที่กล่าวข้างต้นทำให้ครูเกิดแรงผลักดันในทางบวกทั้งกับตนเองและองค์กร และยังทำให้สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ครูประถมศึกษา

Abstract

Teachers are responsible for guiding learning and are important in caring for children and youth to grow with quality both physical, mental, emotional, social and intellectual. Teachers are expected to be the key to solving the social and develop student potential as human resource desirable to compete internationally. In order for teachers to fulfill their roles and responsibilities successfully, they must use skills, knowledge, abilities, experiences to apply to work. Including thoughts, feelings and expressions in creative ways to work and the work environment enjoy the work done. Satisfied with the work done feel that you are valuable accepted by colleagues have the intention to accomplish the task according to the goal cooperation and assistance between colleagues and having a commitment to the work that has been done above, makes the teacher a positive driving force for both himself and the organization and also able to face problems and obstacles in working properly.

Keywords: Happiness at Work, Elementary School Teacher

บทนำ

จากสภาพเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อม รวมทั้งปัจจัยต่างๆ ในชีวิตมนุษย์ในยุคปัจจุบันล้วนมีส่วนสำคัญในการเกิดความเครียดและความกดดันที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นทุกคนจึงต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองนั้นผ่อนคลายความกดดัน เกิดความรู้สึภายในจิตใจที่เรียกว่า ความสุข ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขในชีวิตการทำงานหรือแม้แต่วิตสังคัมทั่วไป ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กรตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะคนส่วนใหญ่ใช้ชีวิตหมดไปกับการทำงาน ไม่มีคนทำงานคนใดที่ไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้คนปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นอันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ นอกจากนี้การสร้างสรรคความสุขในการทำงานเป็นเรื่องที่ผู้นำทุกระดับให้ความสนใจเพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องพึงพอใจจะร่วมกิจกรรมหรือร่วมงานแล้ว ผลงานที่ออกมาจะมี

ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความสุขในการทำงานจึงเปรียบเสมือนพลังภายในที่ผลักดันให้มีการใช้พลังความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏออกมาในรูปผลสำเร็จของงาน ความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นจึงเป็นไปได้ทั้งการกระทำของผู้บังคับบัญชาและทั้งระบบงานที่มีอยู่ จึงเป็นหน้าที่อันหลีกเลี่ยงไม่ได้ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่จะต้องพยายามทุกวิถีทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้น บุคคลที่มีความสุขในการทำงานมากก็จะคิดว่าหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะและความพยายามที่จะบริหารงานโดยใช้ทักษะนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัดสินใจดำเนินการอย่างเหมาะสม ต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้ดูแลทุนมนุษย์ สร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในองค์กรของตัวเอง เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเติบโตอย่างมั่นคง

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการไม่ว่าจะยากดีมีจนอย่างไรหรือไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม ความสุขมักจะถูกหยิบยกขึ้นมาในฐานะที่เป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน และมักจะถูกตั้งคำถามอยู่เสมอว่า แล้วความสุขที่แท้จริงคืออะไร ศาสตร์แห่งความสุขจึงก่อกำเนิดขึ้นและมีความพยายามอธิบายในหลายแง่มุมไม่ว่าจะเป็นด้านปรัชญา ศาสนา หรือเศรษฐศาสตร์ ในมุมมองของนักปรัชญา ความสุขมักจะมีข้องเกี่ยวกับจริยศาสตร์ และการแสวงหาคคุณค่า ส่วนในมุมมองทางศาสนาก็มุ่งเน้นที่กระบวนการพัฒนาจิตพัฒนาอารมณ์ให้เกิดความสุข พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต, 2545) ได้อธิบายถึงความสุขในเชิงศาสนาพุทธ ว่าหมายถึง การดับอวิชชา การดับกิเลส หรือการดับทุกข์ ทั้ง 3 นี้ เป็นเป้าหมายอันสูงสุด คือ ความสุข หรือความสิ้นทุกข์ ความสุขมีความสำคัญมากในการปฏิบัติธรรมทางพุทธศาสนา โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้ 1) กามสุข คือ สุขเนื่องจากกาม 2) ฌานสุข คือ ความสุขเนื่องจากฌาน 3) นิพพานสุข สุขเนื่องด้วยนิพพาน เป็นความสุขที่เกิดจากภาวะไร้ตัณหา ส่วนในมุมมองเชิงเศรษฐศาสตร์มักเชื่อว่า ความสุขในสังคมมีฐานคิดอยู่กับวัตถุและความพอใจในวัตถุ นักเศรษฐศาสตร์ Jeremy Bentham ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความสุขมาพัฒนาเป็นทฤษฎีว่าด้วยอรรถประโยชน์ (Utility) ความสุขในทางเศรษฐศาสตร์จึงเป็นความพอใจในการได้อรรถประโยชน์และใช้อรรถประโยชน์โดยการบริโภค อุปโภค และการได้ประโยชน์อื่นๆ จากวัตถุต่างๆ (กนกพร นิตยนิธิพฤทธิ และณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2553)

ความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลในสังคมปัจจุบัน เพราะเราใช้ชีวิตในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของชีวิต และในช่วงเวลาของคนปกติทั่วไป

เกินกว่าก่อนชีวิต แต่ละบุคคลต้องทำงานไม่ต่ำกว่า 35 ปี สถานที่ทำงานจึงควรเป็นสวรรค์ของเราที่จะทำงานได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การสร้างเสริมความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อมอันจะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ชนิกา ตูจันดา, 2552)

การประกอบอาชีพนับเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้ระยะเวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่นๆ ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข ผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่ของผู้นั้นจะมีความสุข ผู้ที่ไม่สามารถทำให้การทำงานมีความสุข ชีวิตส่วนใหญ่จะมีความทุกข์ ความสุขในการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลในสังคม ครู เป็นอีกอาชีพหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างองค์ความรู้ และการพัฒนาอย่างรอบด้านให้เกิดในตัวผู้เรียน ให้มีความสามารถและประสบการณ์ในเชิงวิชาการ นำไปสู่การมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมทั้งการดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ซึ่งการกระทำของครูอาจจะเป็นไปโดยอาศัยหลักคุณธรรม จริยธรรม หรือด้วยสำนึก ครู จะต้องมีความรับผิดชอบต่อการสอน ถ่ายทอดศิลปะวิทยาการทุกอย่างให้แก่ศิษย์ เป็นกัลยาณมิตรของศิษย์ จะต้องคอยอบรมสั่งสอนปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้ศิษย์ตั้งอยู่ในคุณงามความดี ดังนั้นการสร้างเสริมความสุขในการทำงานให้แก่ครูจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมาก เพื่อให้ครูมีความสุข สามารถทำงานให้มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ สร้างเยาวชนไทยที่ดีเพื่อพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุข เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ไม่ว่าจะเป็ในแง่ของชีวิตส่วนตัว ครอบครัว หรือการทำงาน คนที่มีความสุข คือคนที่มีภาวะอารมณ์ทางบวกอยู่เสมอ ซึ่งโดยทั่วไปคนทำงานใช้ชีวิตอยู่ในที่ทำงานเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้หลากหลายวิธี การทำงานย่อมมีปัญหาคือเป็นธรรมดา ถ้าแก้ปัญหาโดยใช้อารมณ์จะทำให้เครียดมากขึ้น เมื่อแก้ปัญหาได้ ก็จะสบายใจ หายเครียด

จิรา เต็มจิตธอารีย์ (2550 : 23) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงาน หมายถึง การเลือกทำงานที่ชอบหรือการสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวิธีทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับตามความสามารถของตนเองและมองเห็น

หนทางไปสู่ความสำเร็จได้ แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจย่อมเกิดความสุข เกิดความปิติจากความสำเร็จในงานตามมา

ทัศนิกา เทพสุริวงศ์ (2550 : 20) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีอารมณ์ ความคิด การกระทำในทางบวกมากกว่าทางลบ มีความคิดสร้างสรรค์ผลงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน องค์กรมีผลผลิตที่ดีและตอบสนองคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงาน มีการให้ซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความถูกต้องและดีงาม

วรรณพร พรายสวาท (2552 : 27) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงาน มีความมั่นคงที่ดีในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และสังคม ทั้งนี้ สิ่งที่องค์กรจะได้รับจากการมีความสุขในการทำงาน ก็คือ คุณภาพของสินค้าและบริการที่ดีขึ้น ผลผลิตสูงขึ้น การขาดงานน้อยลง มีพนักงานที่เข้มแข็งในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้าง ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ ตลอดจนทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดี และลดความไม่พอใจของผู้ใช้แรงงานนอกจากนั้นยังทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทำให้พนักงานรักองค์กรมากขึ้น ส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น

เนตรสวรรค์ จินตนาวาลี (2553 : 15) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกในการทำงานทางบวก แสดงออกถึงการอยากช่วยเหลือ อยากทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับ มีความเต็มใจทำงาน นำไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มาจากปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานและลักษณะของงาน

ดังนั้น ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา

ในการปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงาน หรือแต่ละองค์กรอาจเกิดปัญหาหรืออุปสรรคขึ้นได้ การปฏิบัติงานของครูก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เช่นกัน ในบางครั้งครูอาจรู้สึกหงุดหงิดเมื่อนักเรียนไม่สนใจเรียน เมื่อ สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการทำงาน หรือแม้แต่รู้สึกไม่สบายใจเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน อาจทำให้เกิดอารมณ์หงุดหงิดบ้าง ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นแค่เพียงอารมณ์ทางลบในระดับต่ำซึ่งมีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น การสอนเป็นภารกิจที่ครูต้องทำโดยอาศัยหลักคุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย หรือด้วยสำนึกที่ถูกต้องเหมาะสม มีความรับผิดชอบต่อการสอน การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติงานวิชาการ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลต่างๆ ประเมินผลการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาในการเรียนการสอนและบริการสังคม

สมิต สัจฉกร (2550: 13) กล่าวว่า การสร้างความสุขในการทำงาน สามารถทำได้ตามสภาวะการณ์และต้องเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงาน ถ้าได้งานที่เรารัก เราจะมีความสุข แต่ถ้าหากเราไม่สามารถเลือกงานได้ เราต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับงานที่เราทำอยู่ แสวงหาวิธีที่จะทำให้เราพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย
2. การได้รับงานที่ทำทลายความสามารถ ทำให้คนมีความสุขหรือได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะงานที่ยาก ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ยิ่งทำงานนั้นสำเร็จลงได้ก็จะเกิดความภูมิใจ ทำให้มีความเชื่อมั่นและมีความสุขที่ได้รับเกียรติ
3. การได้ทำงานที่แต่ละคนมีใจรักและอยากทำ ถือว่าเป็นงานที่สนุกสนาน สร้างความพึงพอใจสูงสุด เพราะได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ จะมีผลทำให้เกิดความชอบ มีความพยายาม มีใจฝักใฝ่ หมั่นไตร่ตรอง จนเกิดความทุ่มเทให้กับงานอย่างจริงจัง

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550 : 9) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการด้วยกันคือ ผู้นำ (Leadership) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendship) ความรักในงาน (Job Inspiration) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

อภิชาติ ภูพานิช (2551 : 26-27) กล่าวว่า องค์ประกอบต่างๆ ของความสุขในการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถจำแนกออกมาได้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหาร การปกครอง การบังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายขององค์กรและ ธรรมนูญองค์กร

2. การจัดสวัสดิการและการเดินทาง ที่อยู่อาศัยที่หน่วยงานจัดให้บุคลากร

3. เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ทำ

4. ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึกรักใคร่ ประองตอง ความรู้สึกต่อชุมชนองค์กร ความสัมพันธ์ที่สนิมสนม ไม่แบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน เป็นต้น

5. ลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ขนาดองค์กร ชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร บทบาทและหน้าที่ในการทำงานในองค์กร

6. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ได้แก่ การสร้างกุศลทางชีวิตทั้งทางด้านการทำงานและครอบครัว หรือความเป็นส่วนตัวของบุคคลและการแบ่งเวลาในการทำงาน

ชุตินถน พ้าภิญโญ (2552 : 3) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้านด้วยกันคือ ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

คมกริช สุรวช (2554 : 4) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation)

Federick Herzberg (1959 : 179-180) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ทันทตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

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 มีความท้าทาย ความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงาน หรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ถูกควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

Diener, E. (2000 : 63-74) ได้กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข เกิดขึ้นจากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่เป็นและกระทำอยู่ สัมพันธ์กับเป้าหมายของชีวิตที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ลงมือทำได้ตามความตั้งใจ มีเหตุผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัวมากนัก

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่อทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานที่ทำนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การมีความรู้สึกเป็นสุข อารมณ์ดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิกบานได้เสมอเมื่อทำงาน มีความชื่นชอบและสนุกสนานกับการทำงาน รักและศรัทธาในงานที่ตนดูแล รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

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

IOpener (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวิทยาศาสตร์แห่งความสุข (The Science of Happiness) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบหลัก หรือ 5 Cs คือ ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น (Conviction) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ความผูกพันต่องาน (Commitment) และความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลมีความสุขกับการทำงาน และสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ โดยเชื่อมโยงเข้ากับความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) การทำงานอย่างมีความสุขของ IOpener นั้นสามารถอธิบายแต่ละองค์ประกอบหรือ 5 Cs ได้ดังนี้

1. ผลงาน (Contribution) หมายถึง ความพยายามที่บุคคลได้ทำและมีการรับรู้ถึงคุณค่าของความพยายามนั้น ซึ่งผลงานถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถชี้ประเด็นสำคัญๆ ได้ รู้สึกว่าได้งานที่มั่นคง

1.2 ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่บุคคลมีคนรับฟังความคิดเห็นของตน การได้รับผลตอบแทนที่ดีในที่ทำงาน การได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงานและการได้รับการชื่นชมในที่ทำงาน

2. ความเชื่อมั่น (Conviction) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานในทุกๆสภาพแวดล้อมการทำงาน การที่บุคคลจะมีความเชื่อมั่นนั้น ประกอบไปด้วยการมีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความเชื่อว่าสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รู้สึกยึดหยุ่นเมื่อต้องเจอกับปัญหาต่างๆ และรู้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้นส่งผลดีต่อโลกอย่างไร

3. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) หมายถึง ความรู้สึกที่งานหรือองค์กรนี้เหมาะกับบุคคลนั้นๆประกอบด้วยความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน ชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน ชื่นชมต่อคุณค่าขององค์กร มีลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคมในการทำงานร่วมกันของกลุ่มคน และสามารถควบคุมกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันของตนได้

4. ความผูกพันต่องาน (Commitment) หมายถึง ความรู้สึกสนใจและผูกพันต่องาน การได้ทำบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความรู้สึกและความคิดเชิงบวกในที่ทำงาน ซึ่งความเชื่อและความรู้สึกเหล่านี้มีผลกระทบในการสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงาน

5. ความมั่นใจ (Confidence) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นใจในตัวเอง และศรัทธาในงานที่ทำ ทั้งนี้ความมั่นใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ การทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีความเชื่อมั่นในตัวเองระดับสูง และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงาน

Manion (2003 : 652) อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงานว่ามี 4 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงาน โดยการทำงานที่บุคคลร่วมกันทำงาน เกิดสังคมาการทำงานขึ้น ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าคุณมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการทำงาน ทำให้ทำงานด้วยความสนุกสนาน และภาคภูมิใจ

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือและความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

Warr, P. (2007 : 200) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เป็นความรู้สึกพอใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน ทำงานด้วยความสนุกสนาน ไม่รู้จักเบื่อ ลืมความกังวล รู้สึกสนุก และมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานจนไม่รู้ว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและยังคงทำงานต่อแม้ว่าจะหมดเวลาทำงาน

2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานเป็นความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงสภาวะของจิตใจที่มีความเข้าใจ กระตุ้นให้มีความอยากรู้อยากเห็น อยากศึกษา ผลจากการที่เขาสนใจเรื่องต่างๆ หลายด้าน ทำให้เมื่อเจอปัญหาเขาจะไม่ย่อท้อ มีการเตรียมตัวให้พร้อมในการทำงาน พร้อมจะเผชิญปัญหาในการทำงาน สนใจและมองหาหนทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ หรือรับข้อมูลข่าวสาร พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ลุล่วงไป และมักมาทำงานก่อนเวลางานเสมอ พยายามที่จะทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดความกระตือรือร้น จะเป็นคนที่ไม่อยากให้วันทำงานมาถึง รอคอยเวลาเลิกงาน ทำงานด้วยความเฉื่อยชา ไม่สนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใดๆ เลย ทำงานเพียงเพื่อให้งานของตนเองเสร็จเท่านั้น

3. ความสบายใจในการทำงาน (Comfort) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานและเป็นความรู้สึกสบายใจกับการทำงาน และรู้สึกทำงานด้วยความราบรื่น ไม่มีความรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลใดๆในการทำงาน ไม่มีความอึดอัดใจ

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปองค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา ได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติทางบวกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจและสนุก ร่าเริง เป็นต้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เขาก็จะมีความพยายาม อุตสาหะ มีความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้างาน ได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งด้านปริมาณ เวลา สถานที่ วิธีการ และการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของครูที่ได้รับการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มั่นคง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และส่งผลไปยังประสิทธิผลของงานตามเป้าหมาย

4. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานที่สมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกันและใช้เป็นแนวปฏิบัติในบทบาทและหน้าที่ของตนเองในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความร่วมมือ การควบคุม ลักษณะการจัดการความขัดแย้ง รูปแบบการสื่อสาร และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

5. ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง การรับรู้ภาระหน้าที่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ โดยที่ครูได้ใช้ความสามารถของตนในงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงานจนงานสำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ

6. มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การที่ครูสร้างความสัมพันธ์ และเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาในค่านิยม เป้าหมายและกระบวนการบริหาร

ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาระหน้าที่ของความเป็นครู

ในบางครั้ง ครูผู้สอนอาจมีการท้อใจบ้าง เมื่อต้องทำงานหลายๆ อย่างที่ไม่ใช่เฉพาะงานสอนและต้องดูแลเด็กนักเรียนหลายคนในเวลาเดียวกัน ทำให้ครูนั่นกังวลว่าตนเองจะไม่มีเวลาให้เด็กอย่างเพียงพอและอาจจะส่งผลต่อการเรียนการสอนที่อาจจะให้เวลากับเด็กนักเรียนไม่ได้เต็มที่ เพราะมีกิจกรรมหรือมีงานอื่นเข้ามาแทรกระหว่างเวลาสอน ทั้งนี้การที่ครูมีภาระงานมากมายต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวนักเรียน ต้องประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียน และให้บริการแก่ชุมชน ทั้งยังต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับหลักสูตรและนโยบายใหม่ๆ ทำให้ครูมีความเสี่ยงต่อการเกิดความเครียดอันเป็นปัญหาที่ทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน (โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ, 2551 อ้างถึงใน สพลกิตต์ สังข์ทิพย์, 2554)

“เดี๋ยวเรียกประชุม ทั้งนัดก่อนล่วงหน้าหรือว่าไม่ก่อนล่วงหน้า หรือว่าจะมีงานอื่นๆ เข้ามาตอนไหนก็ยังไม่ทราบ ยังไม่รู้เลย ก็จะเป็นผลกระทบกับเด็กเพราะว่าเราก็ไม่มีเวลาให้เค้าเต็มที่ พอมันเป็นแบบนี้ดูแลเด็กไม่เต็มที่ ผลการเตรียมสอนไม่เต็มที่ ผลการเรียนลดลง ก็มีผลกระทบทั้งหมด เด็กก็จะคิดว่าครูไม่เข้าสอน ครูไม่วาง มันก็เป็นแบบนี้โรงเรียนก็จะวุ่นวาย ครูก็จะไม่เข้างานสอนอย่างเดียว ก็จะมีงานอื่นๆ ที่จะต้องทำทุกอย่าง แม้กระทั่งแก้ปัญหาเด็ก ปัญหาของตัวเอง ปัญหาเยอะแยะไปหมด” (ครูหญิง: โรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร)

“ครูมีภาระงานเยอะ ต้องดูแลเด็กที่ตนเองเป็นที่ปรึกษา (ครูประจำชั้น) ดูแลชีวิตคนอื่น ซึ่งบางครั้งเวลาของความรับผิดชอบเด็กของครูหนึ่งคนอาจจะไม่มีพอ” (ครูหญิง: โรงเรียนนอกเขตเมือง จ.กาญจนบุรี)

“ปัญหาที่เจอบ่อยคือ เวลาเราบอกว่าลูกเค้าเป็นแบบนี้ เค้าก็บอกลูกฉันไม่ใช่เด็กแบบนี้ ...บางทีเถียงแทนลูกก็มี กลายเป็นว่า เราไปว่าลูกเค้า ...ผู้ปกครองอาจยังไม่เข้าใจว่าครูรับภาระเด็ก 2 พันคนในโรงเรียน แตกต่างกับที่เค้ารับภาระลูกคนเดียว แต่เค้าก็จะมองว่าก็ลูกฉันทำไมครูไม่ดูแล ...ไม่ได้ทุกซักกับเด็ก ไม่ได้หนักใจกับเด็ก แต่หนักใจกับผู้ปกครอง

เพราะว่าการแก้ปัญหาต้องร่วมมือกัน หากเราทำฝ่ายเดียว ผู้ปกครองไม่เอาด้วยเป็นไปไม่ได้”
(ครูชาย: โรงเรียนในเขตเมือง จ.นครปฐม)

เงื่อนไขที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา

การสร้างความสุขในการทำงาน สามารถทำได้ตามสภาวะการณ์และต้องเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย 1) ลักษณะงาน ถ้าได้งานที่เรารัก เราจะมีความสุข แต่ถ้าหากเราไม่สามารถเลือกงานได้ เราต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับงานที่เราทำอยู่และแสวงหาวิธีที่จะทำให้เราพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย 2) การได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ ทำให้คนมีความสุขหรือได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะงานที่ยาก ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ เมื่อทำงานนั้นสำเร็จลงได้ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความเชื่อมั่น 3) การได้ทำงานที่แต่ละคนมีใจรักและอยากทำ ถือว่าเป็นงานที่สนุกสนาน สร้างความพึงพอใจสูงสุด เพราะได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ จะมีผลทำให้เกิดความชอบ มีความพยายาม มีใจฝึกฝน หมั่นไตร่ตรอง จนเกิดความทุ่มเทให้กับงานอย่างจริงจัง

เงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูหรือบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นความสามารถในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคการทำงาน ทั้งหมดนี้ล้วนมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้น ในการทำงานของครู ครูควรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เกิดการเรียนรู้ และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรและพัฒนาวิชาชีพ ให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น อันจะเกิดผลดีต่อผู้รับบริการให้ได้รับการบริการที่มีคุณภาพ และอีก หนึ่งปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้ครูเกิดความสุขในการทำงาน คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ร่างกาย สติปัญญา จิตวิญญาณ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ และสามารถเรียนรู้เพิ่มเติม หรือฝึกฝนได้ เช่น การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคคลมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรมีการส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทั้งด้านทรัพยากร อุปกรณ์ เครื่องมือที่เพียงพอ สถานที่ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน อีกทั้ง

การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่มีการเกื้อกูลกัน มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน มีสัมพันธภาพที่ดีในการติดต่อสื่อสาร และประสานงานกัน ทำให้ทุกคนในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน มีผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้ามากขึ้น

สรุป

ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา คือ ความคิดและความรู้สึก ในทางสร้างสรรค์ของครูที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้ครูเกิดอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับภารกิจหลัก ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชื่นชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป ได้ทำงานในสถานที่ที่มั่นคง มีความก้าวหน้าเข้าถึงโอกาสในการพัฒนา เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจ ตลอดจนได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ และได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งจะเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของครูที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน การสร้างความสุขในการทำงานสามารถทำได้ โดยเริ่มจากตัวเราเองก่อน ด้วยการปรับเปลี่ยนความคิดและทัศนคติในการทำงาน มองโลกในแง่บวก ความสุขในการทำงานจึงเป็นการเลือกทำงานที่ชอบหรือการสร้าง ความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวิธีทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมาย ขอบเขตงานที่สังคมยอมรับตามความสามารถของตนเองและมองเห็นหนทางไปสู่ความสำเร็จได้ แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจก็ย่อมเกิดความสุข เกิดความปิติจากความสำเร็จในงานตามมา อย่างไรก็ตามผู้บริหารหรือหัวหน้างานก็มีส่วนอย่างมากในการส่งเสริมความสุขในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการไม่ถือตัว ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้ความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ชี้แนะแนวทางในการทำงานและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่มีการเกื้อกูลกัน มีความเอื้อเฟื้อ สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทำให้ทุกคนในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร นิตยน์นิธิพฤทธิและณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2553). *ความสุขมณฑลความรู้ใหม่ในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์*. กรุงเทพฯ: เอ็ดดิสันเพรส โปรดักส์.
- คมกริช สุรวุฒ. (2554). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร*. ปรินูญามหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิรา เต็มจิตอารีย์. (2550). *ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนิกา ตูจินดา. (2552). *Happy 8 Workplace ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2562 จาก <http://www.thaihealth.or.th/nod/12827>.
- ชุตินถน พ้าภิญโญ. (2552). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เซรามิคจังหวัดลำปาง*. ปรินูญามหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทัศนิกา เทพสุริวงศ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. ปรินูญามหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). *ความสุขของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร*. ปรินูญามหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2545). *ความสุขของครอบครัวคือสันติสุขของสังคม*. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข*. ปรินูญามหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ. (2551). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปรินูญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณพร พรายสวาท. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการฟังเพลงในขณะที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานของบริษัทอริคสัน (ประเทศไทย*

ไทย) จำกัด. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.

สพลกิตต์ สัจชีพย์. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง.
วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา. 6(1) 2563-2577

สมิต สัจฉกร. (2550). การต้อนรับและบริการที่เป็นเลิศ (Excellence service). พิมพ์ครั้งที่
5. กรุงเทพฯ: สายธาร.

อภิชาติ ภูพานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด
สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สาขาวิชาสังคม
สงเคราะห์ศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์และคณะ. (2559). สมดุลแห่งความสุขครู. กรุงเทพฯ: แทนทอง
ซินวัฒน์การพิมพ์.

Diener, E. (2003). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.

Herzberg, F. (1959). Frederick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the
Motivation to Work. New York: John Willey.

iOpener. (2003). *Happiness at work*. Retrieved from [http://www.iopener.co.uk/happiness at work](http://www.iopener.co.uk/happiness%20at%20work).

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.