

การพัฒนาแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย*
MODEL DEVELOPMENT OF CREATING HAPPINESS AT WORK
FOR INSTRUCTORS OF EDUCATION FACULTY
AT SOUTHERN RAJABHAT UNIVERSITIES IN THAILAND

นัจจรี เจริญสุข

Natjaree Jaroensuk

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Suratthani Rajabhat University, Thailand

E-mail: natjaree.jar@sru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพความสุขในการทำงาน โดยการศึกษาเอกสาร ใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ใช้การสนทนากลุ่ม 3) เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ผู้สอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ จำนวน 190 คน ใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า มีความสุขในการทำงาน มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต ด้านคุณธรรม ด้านอารมณ์เชิงบวก ด้านการเป็นผู้ให้ และด้านความสัมพันธ์ที่ดี

2. ผลการพัฒนาแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย หลักการ เหตุผล วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย รูปแบบการสร้างความสุขในการ

* Received 12 October 2022; Revised 3 March 2023; Accepted 7 March 2023

ทำงาน เพื่อสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อการนำแนวทางไปใช้ในการกำหนดเป็นองค์ประกอบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย พบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ, องค์กรแห่งความสุข, การสร้างความสุขในการทำงาน

ABSTRACT

The objectives of this study were to 1) study the state of happiness at work through document research and interview of five experts, 2) develop the model for creating happiness at work through seven experts and focus group discussion, and 3) to assess the suitability and feasibility of the model in creating happiness at work. The sample involved 190 instructors of the Education Faculty of Southern Rajabhat Universities in Thailand. The research instrument was a suitability and feasibility assessment form to evaluate the model. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings were as follows:

1. The sample's state of happiness at work showed that happiness comprised eight components: love in a career, success in work, recognition, physical and mental health, morality, positive emotion, being a giver, and good relationships.

2. The development of the model in creating happiness at work of the sample showed that the model involved principle, rationale, objective, and goal. The model could be used to support the creation of happiness at work and as a guideline for determining components of creating happiness at the work of the sample group.

3. The result of the suitability and feasibility assessment of the model in creating happiness at work of the sample showed that the overall suitability and feasibility of the model were at a high level.

Keywords: Model development, Happiness at work, Creation of happiness at work

บทนำ

การดำเนินชีวิตของผู้คนในยุคปัจจุบันในประเทศไทย พบว่า ผู้คนจะต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มากมายทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง เทคโนโลยี ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในระดับครอบครัว ระดับชุมชน และประเทศชาติ ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อผู้คนในทุกระดับ ก่อให้เกิดความเครียดทั้งในระดับครอบครัวและสังคม โดยเฉพาะสังคมคนทำงานในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ทำให้คนทำงานทุกระดับขาดความสุข ซึ่งเมื่อคนทำงานขาดความสุขย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานที่ทำอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ บุคคลที่ทำงานในหน่วยงานจึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการดูแลและเอาใจใส่เพื่อที่ทุกคนในองค์กรจะได้ทำงานอย่างมีความสุข และผลิตงานคุณภาพออกสู่สังคม ความสุขเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิต การที่คนทำงานมีความสุขนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา คนที่มีความสุขจะแสดงออกที่เต็มไปด้วยพลัง ตื่นเต้น ร่าเริง เบิกบาน ส่วนความสุขในการทำงานเป็นเรื่องของจิตใจ หากมีความพึงพอใจต่องาน รักในงานที่ทำ แม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย (ว.วชิรเมธี, 2556)

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานส่งผลให้บุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจ ซึ่ง (พเยาว์ หมอเล็ก, 2560) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า ปัญหาด้านการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ครูไม่มีความจริงใจต่อกัน และความคิดเห็นไม่ตรงกัน ปัญหาด้านความรักในงาน ได้แก่ เงินเดือนน้อยเกินไป ผู้บริหารกระจายงานไม่ทั่วถึง ปัญหาด้านความสำเร็จในงาน ได้แก่ ขาดการทำงานเป็นทีม การอบรมยังไม่ทั่วถึง ปัญหาด้านการเป็นที่ยอมรับ ได้แก่ การยกย่องในความสำเร็จยังไม่เสมอภาค ผู้บริหารไม่ชื่นชมเมื่อผลงานสำเร็จ และปัญหาด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารบางอย่าง ภาระงานของครูมากเกินไป ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงานมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2556)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ทั้ง 5 แห่ง มีภารกิจสำคัญ คือ ผลิตบัณฑิตครูออกมารับใช้สังคมเป็นคุณครูคุณภาพ เพื่อสร้างบัณฑิตครูคุณภาพสู่สังคม ประเทศชาติ จำเป็นอย่างยิ่งที่คนที่เป็นครูจะต้องรู้สึกและแสดงออกถึงการมีความสุข และมีความสุขในการทำงาน

จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าการสร้างสุขในการทำงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจารย์คณะครุศาสตร์เป็นองค์ประกอบหลักของคณะครุศาสตร์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ผู้สอนคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย ในอันที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย
2. เพื่อสร้างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ตามขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพความสุขในการทำงาน ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานและขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย

การศึกษาสภาพความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้มีคุณสมบัติเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีผลการประเมินคุณภาพครั้งสุดท้ายอยู่ในระดับดี เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา 10 ปีขึ้นไปเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสัมภาษณ์ความสุขในการทำงาน ของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย โดยมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์และการสัมภาษณ์วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย

ร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย คือ การยกร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย นำผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสำรวจ รวมถึงผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ มาประกอบการยกร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย สำหรับให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) พัฒนาโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้สนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) คือ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือเคยเป็นผู้บริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลลักษณะของเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย การวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) แล้วผู้วิจัยนำข้อมูลจากการวิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ จากข้อมูลที่เป็นถ้อยคำและการเขียนลงเอกสารประกอบการสนทนาทำการสังเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นการสนทนาโดยใช้เทคนิควิเคราะห์แบบอุปนัย (Analysis Induction)

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย ปีการศึกษา 2564 จำนวน 361 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (พิสนุ พองศรี, 2552) กำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย จำนวน 190 คน กำหนดสัดส่วนเป็นรายมหาวิทยาลัยแล้วดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากให้ได้จำนวนครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย

ตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการนำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องและความเหมาะสมของการใช้ภาษาโดยหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Objective Congruence : IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นมาใช้รวมทั้งปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งหนึ่งโดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญคือ ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผลหรือวิจัย 1 คน และนักวิชาการด้านการศึกษา 3 คน และนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ ไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องต่อไป

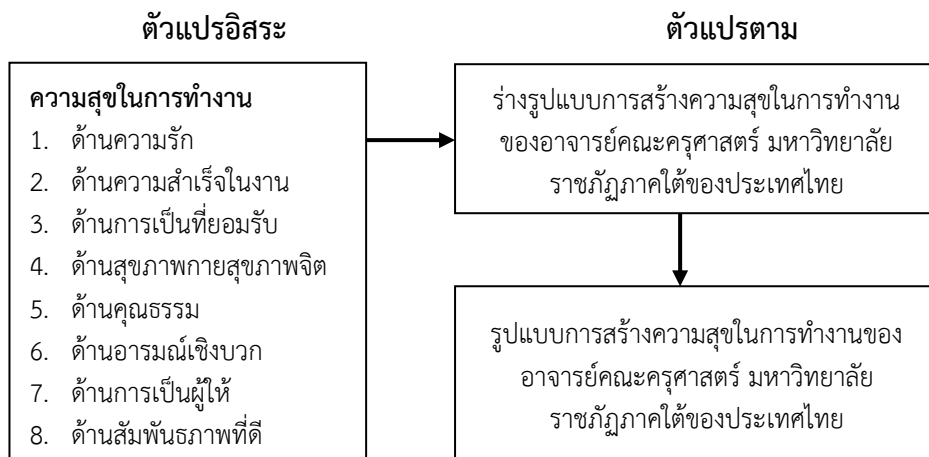
การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมายของแบบสอบถาม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์ตัวแปร สภาพความสุขในการทำงาน จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรัก 2) ด้านความสำเร็จในงาน 3) ด้านการเป็นที่ยอมรับ 4) ด้านสุขภาพกายสุขภาพจิต 5) ด้านคุณธรรม 6) ด้านอารมณ์เชิงบวก 7) ด้านการเป็นผู้ให้ และ 8) ด้านสัมพันธภาพที่ดี เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาสภาพความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า สภาพความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความรักในงาน ประกอบด้วย บุคคลที่มีความรักในงานจะมีความเพลิดเพลินในการทำงาน มีแรงใจที่จะทำงานและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ เห็นคุณค่าของงาน มีความกระตือรือร้น และรักในงานที่ทำ มีความผูกพันและเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการงานให้สำเร็จ โดยใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ใช้สติปัญญา และสามารถปรับตัว ตลอดจนมีอิสระในการทำงานและมีความเชื่อมั่นในการทำงาน

2. ด้านความสำเร็จในงาน ประกอบด้วย บุคลากรจะมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อบรรลุเป้าหมายโดยมีการวางแผนการทำงานอย่างมีระบบ มีขั้นตอนการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการทำงาน และมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ ตลอดจนเครือข่าย สามารถบริหารเวลา มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบ สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคได้ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในหน้าที่หรืองานอื่น ๆ ได้ สามารถทำงานที่ท้าทายได้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

3. ด้านการเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย บุคลากรจะเคารพกติกาในการอยู่ร่วมกัน เรียนรู้จากความคิดของกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นต่าง มีความเป็นตัวของตัวเอง รู้สึกเป็นส่วนร่วมของทีม สามารถทำงานด้วยความถูกต้องรวดเร็ว และได้รับการยอมรับนับถือตนเองและผู้อื่นได้รับการยกย่องจากสังคม

4. ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ประกอบด้วย บุคลากรมีร่างกายพลั่งใจที่เข้มแข็ง รู้จักเอาใจเอามาใส่ใจเรา ยินดี พอใจความสำเร็จแม้เล็กน้อย สามารถเผชิญความจริงได้ ยอมรับสภาพความขาดแคลน หรือข้อจำกัดประมาณตนเองได้ ยอมรับความผิดได้อย่างกล้าหาญ ไม่ใช่กลวิธานในการป้องกันตน (Defend Mechanism) เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ใจกว้าง เข้าใจ ยอมรับความรู้สึกนึกคิดของคนอื่น ตลอดจนรู้จักให้อภัยตนเองและผู้อื่น

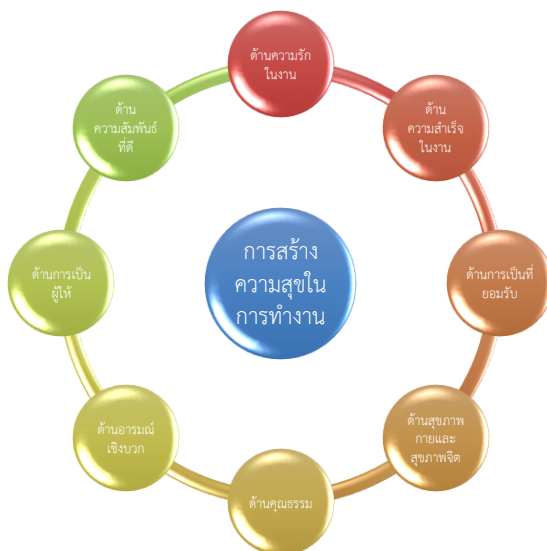
5. ด้านคุณธรรม ประกอบด้วย ความละเอียดเกรงกลัวต่อปাপ มีความรับผิดชอบ ต่อตนเองและหมู่คณะ มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง รวดเร็ว เตือนตนเองอยู่เสมอ มีเมตตากรุณา ไม่ยึดติดกับวัตถุสิ่งของ รู้จักฝึกสติอยู่กับปัจจุบันขณะ มีอิสระจากความทุกข์ การลดความต้องการที่ไม่จำเป็น ศรัทธาศาสนา และศีลธรรม มีความซื่อสัตย์ ศรัทธาความดี

6. ด้านอารมณ์เชิงบวก ประกอบด้วย บุคลากรรู้จักการให้กำลังใจตนเอง เปิดใจกว้าง สำนวตตนเองตลอดเวลา ยิ้มให้ตนเอง อภัยให้ตนเองและผู้อื่น ไม่สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง ฟังเสียงหัวใจตัวเอง ใช้ปัญญาแก้ปัญหา เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ รู้จักปล่อยวาง ให้ความสำคัญกับความสุขมากกว่าความทุกข์ ไม่หวาดระแวงมีความสุขสนุกสนาน เพลิดเพลิน

7. ด้านการเป็นผู้ให้ ประกอบด้วย บุคลากรรู้จักการให้เกียรติ ให้การยอมรับกันและกัน ไม่เห็นแก่ตัว อ่อนน้อมถ่อมตน สามารถรับฟังความคิดเห็นโดยปราศจากอคติ รู้จักอ่อนน้อม ถ่อมตน มีมารยาทในการแสดงออกให้การเคารพรักษาน้ำใจผู้อื่น มีความเข้าใจเห็นใจเพื่อนมนุษย์ ไม่นินทาว่าร้าย แสดงความเห็นอกเห็นใจ และรู้จักบริจาค ให้ทานตามสมควรแก่ฐานะ

8. ด้านความสัมพันธ์ที่ดี ประกอบด้วย บุคลากรรู้จักการให้ความร่วมมือ สนทนาพูดคุย อย่างเป็นมิตร รัก และปรารถนาดีต่อกัน มีบรรยากาศที่ดีทั้งทางกายภาพและทางจิตวิทยา มีความยินดีที่จะทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันรู้จักสิทธิ และหน้าที่ของตนเอง มีความรู้สึกปลอดภัย เมื่อต้องอยู่ร่วมกัน มีความเท่าเทียมกันทางเพศ มีการสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจนและมีส่วนร่วมในการทำงาน

ผลการพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย โดยการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) จากทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน และได้จัดทำร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของ อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย มีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ด้าน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน

รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย องค์ประกอบของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานและการบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงานในการนำแนวทางไปใช้ในการกำหนดเป็นองค์ประกอบของร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ ของประเทศไทย

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย พบว่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายไว้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญถึงสภาพความสุขในการทำงานสรุปได้ 8 องค์ประกอบ คือ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ด้านคุณธรรม ด้านอารมณ์เชิงบวก ด้านการเป็นผู้ให้ และด้านความสัมพันธ์ที่ดี ทั้งนี้เพราะความสุขในการทำงานของอาจารย์สำคัญต่อผลงานที่เกิดขึ้น และ

ส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาที่อาจารย์สอนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธาพร ผังลักษณ์ ซึ่งได้กล่าวว่า ความสุข หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกหรือ ภาวะอารมณ์ในช่วงเวลาใด เวลาหนึ่งความสุข (เมธาพร ผังลักษณ์, 2559) และสอดคล้องกับ อชฌมา ชื่นบุญ ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน โดยทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองกำลังทำงาน และผลงานที่ออกมาชิ้นนั้นมีประสิทธิภาพตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ (อชฌมา ชื่นบุญ, 2556)

1.1 ด้านความรักในงาน ประกอบด้วย บุคคลที่มีความรักในงานจะมีความเพลิดเพลินในการทำงาน มีแรงจูงใจที่จะทำงาน และภาคภูมิใจในงานที่ทำ เห็นคุณค่า มีความกระตือรือร้น ตลอดจนเต็มใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความผูกพันและเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการงานให้สำเร็จ โดยใช้ศักยภาพและสติปัญญาอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชนิกา แสงทองดี ความสุขในการทำงานทำให้บุคคลรักงาน ทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดี ทำให้รักในสิ่งที่ทำ และได้ประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกในงานของตนเอง (ชนิกา แสงทองดี, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับ Manion ซึ่งอธิบายองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญคือ ความรักในงาน ซึ่งเป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน (Manion, J., 2003) และสอดคล้องกับ สมสิทธิ์ มีแสงนิล ที่ได้กล่าวว่า คนที่ทำงานในองค์กรที่ดีหรือได้ทำงานที่รักนั้นจะมีสุขภาพจิต “ดีกว่า” คนที่ได้ทำงานในองค์กรที่ไม่ดีหรืองานที่มีความเสี่ยงสูง ส่วนคนที่ทำงานที่ตนเองไม่มีใจรัก ซึ่งมักจะมีปัญหาสุขภาพจิต (สมสิทธิ์ มีแสงนิล, 2556)

1.2 ด้านความสำเร็จในงาน ประกอบด้วย บุคลากรจะมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อบรรลุเป้าหมายโดยมีการวางแผนการทำงานอย่างมีระบบ มีขั้นตอนการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการทำงาน และมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ ตลอดจนเครือข่าย สามารถบริหารเวลา มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบ สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคได้ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในหน้าที่หรืองานอื่น ๆ ได้ สามารถทำงานที่ท้าทายได้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข สรุปได้ว่า การที่บุคคลได้กระทำภารกิจหลักที่ตนรัก และความพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำ ได้รับความสำเร็จเจริญก้าวหน้ามีโอกาสได้พัฒนา (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2556) สอดคล้องกับ นัญจรงค์ เณิมพงษ์ ที่ได้กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายแผนงาน โครงการ กิจกรรม มีความภาคภูมิใจเนื่องจากการจัดกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานที่ผ่านมาปฏิบัติงานได้เต็มที่ทุกครั้งและได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จส่งผลถึงความสำเร็จ

และความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (นัญจรณ์ เณิมพงษ์, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับ Manion ที่กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จเกิดความสำเร็จรู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต (Manion, J., 2003)

1.3 ด้านการเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย บุคลากรจะเคารพกติกาในการอยู่ร่วมกัน เรียนรู้จากความคิดของกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นต่าง มีความเป็นตัวของตัวเอง รู้สึกเป็นส่วนร่วมของทีม สามารถทำงานด้วยความถูกต้องรวดเร็ว และได้รับการยอมรับนับถือตนเองและผู้อื่นได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ Manion ที่ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบคือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งการเป็นที่ยอมรับ คือการที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดี และความไว้วางใจในการทำงาน (Manion, J., 2003) ซึ่งสอดคล้องกับ เอกสฤษฎี ลักษณะงาน และคณะ ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่สำคัญประการหนึ่งคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ (เอกสฤษฎี ลักษณะงาน และคณะ, 2559) และยังสอดคล้องกับ ศิรินันท์ กิตติสุข และคณะ ที่ได้กล่าวว่า ความสุขคนทำงานหมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป ซึ่งทำให้คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข (ศิรินันท์ กิตติสุข และคณะ, 2555)

1.4 ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ประกอบด้วย บุคลากรมีพลังกายพลังใจที่เข้มแข็ง รู้จักเอาใจเอามาใส่ใจเรา ยินดี พอใจความสำเร็จแม้เล็กน้อย สามารถเผชิญความจริงได้ ยอมรับสภาพความขาดแคลน หรือข้อจำกัดประมาณตนเองได้ ยอมรับความผิดได้อย่างกล้าหาญ ไม่ใช้กลวิธีในการป้องกันตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ใจกว้าง เข้าใจ ยอมรับความรู้สึกนึกคิดของคนอื่น ตลอดจนรู้จักให้อภัยตนเองและผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ที่ได้กล่าวว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขมี 8 ประการประกอบด้วย เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการละเลยของผู้อื่น มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง ผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู ใช้เงินเป็น เป็นที่รัก ดูแลครอบครัวตนเอง และดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ โดยสรุปว่าผู้มีสุขภาพดี ดูแลตัวเองไม่ให้เป็นการละเลยของผู้อื่น คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2556)

1.5 ด้านคุณธรรม ประกอบด้วย ความละเอียดเกรงกลัวต่อบาป มีความรับผิดชอบต่อตนเองและหมู่คณะ มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง รวดเร็ว เตือนตนเองอยู่เสมอ มีเมตตากรุณา ไม่ยึดติดกับวัตถุสิ่งของ รู้จักฝึกสติอยู่กับปัจจุบันขณะ มีอิสระจากความทุกข์ การลดความต้องการที่ไม่จำเป็น ศรัทธาศาสนา และศีลธรรม มีความซื่อสัตย์ ศรัทธาความดี ซึ่งสอดคล้องกับ ชนิกา แสงทองดี ที่ได้ศึกษารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร

ตามหลักพุทธจิตวิทยา พบว่า ความสุขในการทำงานในองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาและปัจจัยสู่ความสำเร็จ มี 16 องค์ประกอบ คือ 1) ครอบครัวยุติ 2) ความมีน้ำใจ 3) การพัฒนาตนเอง 4) ความรอบคอบ 5) การให้ 6) ความเสมอต้นเสมอปลาย 7) การปล่อยวาง 8) ความรับผิดชอบ 9) การสื่อสารที่ดี 10) การเป็นแบบอย่างที่ดี 11) วินัยทางการเงิน 12) สัมพันธภาพ 13) ความภาคภูมิใจ 14) ความขยัน 15) คุณธรรม และ 16) สุขภาพดี (ชนิกา แสงทองดี, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กล่าวว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขมี 8 ประการ และ 1 ใน 8 นั้นคือ ความคุณธรรมหิริโอตตัปปะ (Happy Soul) ซึ่งคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม คือ หิริ โอตตัปปะ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดีคนดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรมมีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และ มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกันย่อมนำมาความสุขสู่องค์กร (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552)

1.6 ด้านอารมณ์เชิงบวก ประกอบด้วย บุคลากรรู้จักการให้กำลังใจตนเอง เปิดใจกว้าง สำนวตตนเองตลอดเวลา ยิ้มให้ตนเอง อภัยให้ตนเองและผู้อื่น ไม่สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง ฟังเสียงหัวใจตัวเอง ใช้ปัญญาแก้ปัญหา เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ รู้จักปล่อยวางให้ความสำคัญกับความสุขมากกว่าความทุกข์ ไม่หวาดระแวงมีความสนุกสนาน เพลิดเพลิน ซึ่งสอดคล้องกับ Argyle and Martin ที่กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความอยู่ดีกินดี ความพึงพอใจชีวิตจากการประเมินคุณภาพชีวิตด้วยตนเองและอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน โดยปราศจากภาวะอารมณ์ด้านลบ หรือเป็นภาวะที่บุคคลมีความพึงพอใจกับสภาพที่ได้ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เป็นการกระทำต่าง ๆ ซึ่งทำให้ผู้ที่อยู่รอบตัวมีความสุข อบอุ่น ยอมรับผู้อื่น และเป็นตัวของตัวเอง พร้อมเผชิญหน้ากับปัญหาโดยไม่ท้อแท้ และใช้สติอย่างสุขุม Argyle, M. and Martin, M., 1991)

1.7 ด้านการเป็นผู้ให้ ประกอบด้วย บุคลากรรู้จักการให้เกียรติ ให้การยอมรับกันและกัน ไม่เห็นแก่ตัว อ่อนน้อมถ่อมตน สามารถรับฟังความคิดเห็นโดยปราศจากอคติ รู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน มีมารยาทในการแสดงออกให้การเคารพรักษาน้ำใจผู้อื่น มีความเข้าใจเห็นใจเพื่อนมนุษย์ ไม่นินทาว่าร้าย แสดงความเห็นอกเห็นใจ และรู้จักบริจาค ให้ทานตามสมควรแก่ฐานะ ซึ่งสอดคล้องกับ ชนิกา แสงทองดี ที่ได้ศึกษารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ที่พบว่า รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา พบว่า ความสุขในการทำงานในองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างสุข ตามหลักพุทธจิตวิทยาและปัจจัยสู่ความสำเร็จ ส่วนอิทธิพลทางอ้อมจากการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานในองค์กรผ่านปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล ซึ่งสูงกว่าอิทธิพลทางตรงนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูลเป็นตัวแปรส่งผ่านเพียงตัวเดียวที่ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานในองค์กรมากขึ้น

และตัวแปรการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาจำเป็นต้องมีปัจจัยการสงเคราะห์ที่ก่อเกิดเป็นตัวแปรส่งผ่าน จึงจะทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานในองค์กรสูงขึ้นในขณะที่ตัวแปรปัจจัยสู่ความสำเร็จสามารถส่งอิทธิพลให้บุคคลมีความสุขในการทำงานในองค์กรได้โดยไม่ต้องส่งผ่านตัวแปรใด ๆ (ชนิกา แสงทองดี, 2560)

1.8 ด้านความสัมพันธ์ที่ดี ประกอบด้วย บุคลากรรู้จักการให้ความร่วมมือ สนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร รัก และปรารถนาดีต่อกัน มีบรรยากาศที่ดีทั้งทางกายภาพและทางจิตวิทยา มีความยินดีที่จะทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันรู้จักสิทธิ และหน้าที่ของตนเอง มีความรู้สึกปลอดภัย เมื่อต้องอยู่ร่วมกัน มีความเท่าเทียมกันทางเพศ มีการสื่อสารที่ถูกต้องชัดเจนและมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Manion ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะการติดต่อสัมพันธ์ เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความ สัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรรวมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคลากรต่าง ๆ (Manion, J., 2003) ซึ่งสอดคล้องกับ ญัตฐารักษ์ เกตุแก้ว ได้นิยามความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลของการที่บุคคลรับรู้การปฏิบัติงานจากการกระทำของตนเอง ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในทางบวก เกิดความร่วมมือ มิตรภาพ ความปรารถนาดี ความรักผูกพัน กระตือรือร้น เต็มใจปฏิบัติงาน ยอมรับนับถือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วยปัจจัยความสุขในการทำงาน 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งในด้านด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดการติดต่อและสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในที่ทำงาน มีความสุขที่ได้สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสถานที่ทำงาน ได้รับความสนุกสนาน การพูดคุยในรายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือ พนักงานมีความสุขที่ให้ความช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการรับความช่วยเหลือ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีมิตรภาพและสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างการทำงานและอยู่ที่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่รักมีปรารถนาดีต่อกัน (ญัตฐารักษ์ เกตุแก้ว, 2557)

2. การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย ซึ่งในการร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย โดยการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) และได้จัดทำร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย มีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ด้าน ซึ่งการจัดทำร่างรูปแบบการสร้างรูปแบบสร้างความสุขในการทำงานอาจารย์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ ของประเทศไทย ผู้วิจัยได้นำผลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานที่สามารถทำให้สรุปได้ว่ารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย องค์ประกอบและตัวชี้วัดของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานและการบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงานในการนำแนวทางไปใช้ในการกำหนดเป็นองค์ประกอบของร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย สอดคล้องกับแนวคิดของ นรินทร์ สังข์รักษา ที่กล่าวว่า รูปแบบเป็นโครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้น จากการลดทอนเวลาและเทศะพิจารณาว่าสิ่งใดบ้าง ที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวความคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ (นรินทร์ สังข์รักษา, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิกา แสงทองดี (2560) ได้ศึกษา รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ที่พบว่า รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา พบว่า ความสุขในการทำงานในองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาและปัจจัยสู่ความสำเร็จ ส่วนอิทธิพลทางอ้อมจากการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานในองค์กรผ่านปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล ซึ่งสูงกว่าอิทธิพลทางตรงนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูลเป็นตัวแปรส่งผ่านเพียงตัวเดียวที่ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานในองค์กรมากขึ้น และตัวแปรการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาจำเป็นต้องมีปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูลเป็นตัวแปรส่งผ่านจึงจะทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานในองค์กรสูงขึ้นในขณะที่ตัวแปรปัจจัยสู่ความสำเร็จสามารถส่งอิทธิพลให้บุคคลมีความสุขในการทำงานในองค์กรได้โดยไม่ต้องส่งผ่านตัวแปรใด ๆ (ชนิกา แสงทองดี, 2560)

3. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวดี คำทรัพย์ ได้ศึกษาการพัฒนาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม ที่พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ในทางปฏิบัติรวมอยู่ในระดับมาก (ยศวดี คำทรัพย์, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมวล วิลลาจันทร์ และคณะ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ที่พบว่า รูปแบบได้ผ่านการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ โดยผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษามีผลประเมิน

อยู่ในระดับมาก (ประมวล วิลาจันทร์ และเถลิงศก โสมทิพย์, 2555) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมรินทร์ จันทรบุญนาค ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่พบว่า ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ อยู่ในระดับมาก (เอมรินทร์ จันทรบุญนาค, 2561)

สรุป

การพัฒนาแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ด้านคุณธรรม ด้านอารมณ์เชิงบวก ด้านการเป็นผู้ให้ และด้านความสัมพันธ์ที่ดี ทั้งนี้ความสุขในการทำงานจะเป็นผลต่อผลงานที่เกิดขึ้น บรรลุเป้าหมายโดยมีการวางแผนการทำงานอย่างมีระบบ มีขั้นตอนการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการทำงาน เคารพกติกาในการอยู่ร่วมกัน เรียนรู้จากความคิดของกันและกัน สามารถทำงานด้วยความถูกต้องรวดเร็ว และได้รับการยอมรับนับถือตนเองและผู้อื่นได้รับการยกย่องจากสังคม เข้าใจ ยอมรับความรู้สึกนึกคิดของคนอื่น ตลอดจนรู้จักให้อภัยตนเองและผู้อื่น การยอมรับกันและกัน สามารถรับฟังความคิดเห็นโดยปราศจากอคติ รู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน มีมารยาทในการแสดงออกให้การเคารพรักษาน้ำใจผู้อื่น มีความเข้าใจเห็นใจเพื่อนมนุษย์ และการแสดงความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย องค์ประกอบและตัวชี้วัดของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานและการบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงานในการนำแนวทางไปใช้ในการกำหนดเป็นองค์ประกอบของร่างรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยของรัฐหรือเอกชนในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ
2. ควรศึกษาการพัฒนาการมีส่วนร่วมของอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยที่มีผลต่อการสร้างความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- ชนิกา แสงทองดี. (2560). รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2556). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ณัฐรักษ์ เกตุแก้ว. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัททสทโทรคมนาคมจำกัด (มหาชน). ใน ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- นรินทร์ สังข์รักษา. (2560). การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญจรงค์ เฉลิมพงษ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ใน งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประมวล วิลานันท์ และเถลิงศก โสมทิพย์. (2555). การพัฒนารูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ใน ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เพียว หมอเล็ก. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดยะลา. ใน การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พิสนุ พองศรี. (2552). การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธา.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2556). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษา ปริทรรศน์ มจร., 6(พิเศษ), 590-599.
- เมธพร ผังลักษณ์. (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. ใน งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยศวดี คำทรัพย์. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม. ใน ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำการจัดการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ว.วชิรเมธี. (2556). ความสุขในกำมือ. นนทบุรี: ปราน.

- ศิรินันท์ กิตติสุข และคณะ. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมสิทธิ์ มีแสงนิล. (2556). งาน กับ ความรัก. เรียกใช้เมื่อ 5 มีนาคม 2564 จาก <https://www.sanook.com/men/922/>.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- อัชฌา ชื่นบุญ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซ็นต์แมรี. นครราชสีมา: โรงพยาบาลเซ็นต์แมรี.
- เอกสฤษฎ์ ลักษิตานนท์ และคณะ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์. ใน: ทนสนับสนุนการวิจัยจากคณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอมรินทร์ จันทร์บุญนาค. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร., 6(3), 12.
- Argyle, M. and Martin, M. (1991). The Psychological Causes of Happiness, [in:] Strack F., Argyle M., Schwarz N. (eds.), Subjective Well-Being: an interdisciplinary perspective, Pergamon Press, Oxford.
- Manion, J. (2003). Joy at Work Creating appositive workplace. Journal of Nursing Administration, 33(12), 652-659.