

แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย
Guidelines for Create Happy Workplace Organization of Vocational Education Institutions
in Southern Thailand

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ¹, ปภาภัทร แสงแก้ว^{2*} และ ปรางทิพย์ เสยกระโทก³
Phongsak Phakamach¹, Paphaphat Saengkaew^{2*} and Prangthip Soeykrathoke³

¹วิทยาลัยผู้ประกอบการสร้างสรรค์นานาชาติรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ นครปฐม 73170
²วิทยาลัยการอาชีพหนองแค สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สระบุรี 18140
³วิทยาลัยธาตุพนม มหาวิทยาลัยนครพนม นครพนม 48110
¹International College of Creative Entrepreneurship, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Nakhonphatom 73170
²Nongkae Community and Industrial Education College, Office of the Vocational Education Commission, Saraburi 18140
³Thatpanom College, Nakhonphanom University, Nakhonphanom 48110

Received : 2022-12-20 Revised : 2023-04-19 Accepted : 2023-04-20

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย โดยการศึกษาจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารการอาชีวศึกษาที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 14 คน แล้วพัฒนาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อสอบถามบุคลากร อาจารย์ และผู้บริหารสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาจำนวน 323 คน จาก 28 วิทยาลัย ในภาคใต้ของประเทศไทย การวิจัยนี้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การตรวจสอบองค์ประกอบด้วยวิธีวิถียวิจัยสามเส้าด้านข้อมูล และการยืนยันร่างแนวทางโดยวิธีการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทยมี 10 องค์ประกอบ 60 ตัวบ่งชี้ ซึ่งสามารถยืนยันได้ว่าตัวบ่งชี้มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทยเพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถาบันการอาชีวศึกษาไทยให้มีประสิทธิภาพและเป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

คำสำคัญ: แนวทาง, องค์กรแห่งความสุข, สถาบันการอาชีวศึกษา

Abstract

This research aims to analyze the composition and present guideline for create happy workplace organization of vocational education institutions in Southern Thailand. The study was done through documentary analysis and empirical data from in-depth interviews with 14 successful administrators and developed a scale questionnaire on the organization of happiness. To inquire about 323 personnel teacher and administrators from 28 college in Southern region of Thailand. The study used mixed methodology research. Data was analyzed by exploratory factor analysis, tested by data triangulation methodology, and confirmation by focus group discussion technique. The results indicated 10 factors with 60 indicators of happiness workplace of the vocational educations' institutions. This assured that the 60 indicators were concurrently valid. The results of the research can be used to guide the creation of a happy organization of vocational education institutions in order to be able to manage Thai vocational education institutions efficiently and to be the organization of happiness.

* ปภาภัทร แสงแก้ว

E-mail address: paphaphat.s@ovec.moe.go.th

Keywords: Guideline, Happy Workplace Organization, Vocational Education.

1. บทนำ

จากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างฉุดไม่อยู่ มนุษย์โลกปัจจุบันจึงต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด หลายคนคงจะเคยได้ยินคำว่า “งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน” ซึ่งทำให้รู้สึกได้ว่าการทำงานมีความสำคัญมากในการดำเนินชีวิต หลายคนต้องใช้เวลาทำงานมากกว่าสองในสามของเวลาในชีวิตประจำวันหรือมากกว่านั้น แน่นนอนว่าการทำงานที่มากขึ้นทำให้การใช้ชีวิตในด้านอื่น ๆ ลดน้อยลง และอาจจะส่งผลในคนทำงานมีความสุขในการทำงานน้อยลง จากสภาพความเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉม (Disruption) ในยุคแห่งการทำงานเชิงดิจิทัล หรือแม้กระทั่งการจัดการศึกษาล้วนมีการแข่งขันที่สูงขึ้น การทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนจึงเต็มไปด้วยความกดดัน เกิดภาวะความเครียด ไม่มีความสุขหรือสนุกกับการทำงาน จนกระทั่งเกิดการขาดลา มาสายและเปลี่ยนงานในที่สุดซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน หลายหน่วยงานจึงหันมาให้ความสำคัญและต้องการที่จะแก้ปัญหาด้วยการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรเกิดกระแสนการทำงานอย่างมีความสุขแพร่หลายมากขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรโดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข มีความมั่นคงในงานมีความก้าวหน้ากระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานสนุกกับงานรวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในปัจจุบันและอนาคต [1]

แนวคิดองค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติ เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขก็ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผูกพันในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุข และทำให้มวลรวมแห่งความสุขส่งผลไปยังประเทศชาติที่ยั่งยืน ทั้งนี้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว (Radical Change) องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีการปรับตัวเพื่อตอบสนองพลวัตโลก ด้วยเหตุนี้จึงได้เกิดแนวคิดการสร้างความสุขในที่ทำงานขึ้นโดยเป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ (Happy 8) โดยศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงาน

กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่มองว่าความสุข 8 ประการ สามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body), การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart), การรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax), การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul), มีเศรษฐกิจการเงินที่ดี (Happy Money), การพัฒนาความรู้ (Happy Brain), การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family), และมีสังคมที่มีความสุข (Happy Society) ซึ่งการสร้างความสุขหรือการสร้าง Happy 8 ภายในองค์กรแต่ละองค์กรมีแนวทางแตกต่างกันไปตามบริบทรวมถึงข้อจำกัดต่างๆ ในการสร้างความสุขในองค์กรภาครัฐภาคเอกชนหรือองค์กรที่มีลักษณะการทำงานที่ต่างกันจะมีวิธีการที่แตกต่างกันบางแห่งอาจจะสร้างความสุขแค่ 1-2 ด้าน บางแห่งอาจจะสร้างครบทั้ง 8 ด้าน โดยขึ้นอยู่กับสภาพภาพ ความพร้อม และความต้องการของคนในองค์กรนั่นเอง [2]

การจัดการศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาในยุคการปฏิรูปการศึกษารอบใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการและการฝึกทักษะปฏิบัติการทางอาชีพถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนในระดับอาชีวศึกษาของประเทศไทย สถาบันการอาชีวศึกษาได้รับการกระจายอำนาจในการบริหารงานวิชาการและการฝึกทักษะปฏิบัติการทางอาชีพทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวัดผลและประเมินผล การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ [3] ทั้งนี้สถาบันการอาชีวศึกษานับว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถาบันและความสำเร็จของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำที่ต้นนั้นต้องมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ หลายประการด้วยกัน โดยคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นผู้กระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และนำพาให้คณะครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษามีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนรวมถึงความสุขในการทำงานของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพการศึกษาถือว่าเป็นผู้นำยุคใหม่ที่ต้องเน้นการปฏิรูปอย่างแท้จริง เพราะผู้นำที่ไม่มีความรู้ความสามารถหรือไม่เข้าใจในด้านคุณภาพแล้วอาจนำองค์กรไปสู่ความล้มเหลวและหลงทางได้ [4]

ยุคแห่งการพลิกโฉมทางการศึกษา (Education Disruption) และสถานการณ์แห่งการระบาดของโรคไวรัสโคโรนาหรือโควิด-19 (COVID-19) ได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านการดำเนินงาน การจัดการเรียนการสอน และทำให้เกิดการแข่งขันทั้งในระดับชาติและนานาชาติ การปฏิบัติการกิจในสถานการณ์วิถีปกติใหม่และวิถีถัดไป (New and Next Normal) ต้องอาศัยรูปแบบหรือวิธีการเฉพาะในการบริหารจัดการให้สามารถ

รักษาคุณภาพทางการศึกษาและส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนให้น้อยที่สุด แต่ในสถานการณ์จริงพบว่าผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาจะมีปัญหาอุปสรรคมากมายในการนำสถาบันไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพของผู้เรียนรวมถึงผู้ที่สำเร็จการศึกษายังคงอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานหรืออาจมีสมรรถนะไม่ตรงตามทักษะในศตวรรษที่ 21 เท่าที่ควร นอกจากนี้ยังพบปัญหาด้านสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทางเทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งถือเป็นปัญหาที่สำคัญเช่นกัน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะเป็นอุปสรรคต่อการวางแผนกลยุทธ์ของสถาบันการอาชีวศึกษาแล้วยังอาจส่งผลกระทบต่อการปรับรูปแบบและการพัฒนาการศึกษาในอนาคตให้ดีขึ้นอีกด้วย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดปัญหาด้านความเครียดของบุคลากรในองค์กรได้เช่นกัน ดังนั้นผู้นำระดับสูงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการคิดและการบริหารงานแบบใหม่ที่มีทันต่อการเปลี่ยนแปลง [5] โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งการศึกษาดิจิทัลที่ต้องมีการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ที่ครอบคลุมกิจการทั้งหมดขององค์กรโดยคำนึงถึงความสุขของบุคลากรโดยรวมเป็นหลัก

เมื่อสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาเริ่มพลิกโฉมไปมาก องค์กรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยองค์กรที่ต้องการอยู่รอดในยุคที่มีการแข่งขันรุนแรง ผู้บริหารการศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของทุกคนในองค์กร สามารถทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทั้งสามารถสร้างสภาวะแวดล้อมและสนับสนุนให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดก็ตาม จากสถานการณ์วิกฤติโควิด-19 เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของการศึกษาระดับอาชีวศึกษา โดยแนวโน้มของการอาชีวศึกษาไทยในอนาคตจะเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วจากผลกระทบจากการระบาดครั้งใหญ่นี้ และส่งผลกระทบการศึกษาอย่างที่สุด โดยวิกฤติในครั้งนี้ทำให้สถาบันอาชีวศึกษาทั้งผู้เรียนและผู้สอนได้ปรับตัวให้คุ้นชินกับการเรียนและการฝึกปฏิบัติการณ์ออนไลน์ หลายวิชาเริ่มเห็นทิศทางความเป็นไปได้ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องพยายามปรับตัวมาโดยตลอดและนี่อาจเป็นโอกาสในการปรับโฉมหรือต่อยอดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาในอนาคต [6]

คณะผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า หากจะสร้างความสุขให้คนทำงานในสถาบันการอาชีวศึกษาได้นั้น จำเป็นต้องหาแนวทางที่เหมาะสมและเป็นแนวทางที่เกิดจากความคิดของบุคลากรในสถาบันเอง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบันการอาชีวศึกษาที่

จะสามารถพัฒนาคนและงานไปพร้อมกัน [7] กรอบความคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขของประเทศไทยมี 2 มุมมอง คือ 1) การอธิบายองค์กรแห่งความสุขที่เน้นกระบวนการ หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และ 2) การอธิบายองค์กรแห่งความสุขที่เน้นลักษณะขององค์กร หมายถึง องค์กรที่คนทำงานมีความสุข ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ทุกคนเสาะแสวงหาและปรารถนาที่จะมีความสุข สามารถพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานคือผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้และการแสดงออกที่เกี่ยวกับการทำงานการปฏิบัติงานด้วยความสุข สนุกสนาน มีความผูกพันกัน มีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงานปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป [8] ดังนั้นประเด็นของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace Organization) จึงเป็นประเด็นสำคัญอย่างหนึ่งของการศึกษาวิจัยในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต

องค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทยเป็นประเด็นสำคัญในการบริหารจัดการสถาบันให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย โดยการใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาคำตอบที่ครอบคลุมและแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย ซึ่งข้อค้นพบสามารถใช้เป็นองค์ประกอบหลักในการกำหนดนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ และโครงการต่าง ๆ สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์เป็นแนวทางในการบริหารสถาบันในยุคดิจิทัลให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 โดยสอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เพื่อการพัฒนาประเทศไทยต่อไป

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย
- 2.2 เพื่อนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย

3.วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methodology) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังนี้

3.1ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Populations and Sampling) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากร อาจารย์ และผู้บริหารของสถาบันการอาชีวศึกษาปีการศึกษา 2565 จาก 28 วิทยาลัยใน 14 จังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วยจังหวัดกระบี่ ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี พังงา พัทลุง ภูเก็ต ยะลา ระนอง สงขลา สตูล และสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ (1) กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ 28 วิทยาลัย จำนวน 14 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบก้อนหิมะ (Snow Ball Sampling) ซึ่งใช้กรณีตัวอย่างที่มีลักษณะพิเศษและมีเงื่อนไขหรือความชำนาญการพิเศษโดยเจาะจงผู้บริหารที่มีผลงานการบริหารเชิงประจักษ์และเคยได้รับรางวัลคุณภาพ (2) กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ เป็นบุคลากรอาจารย์ทางการศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 28 แห่ง ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistate Sampling) และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน

3.2เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ (1) เครื่องมือเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert โดยใช้เกณฑ์น้ำหนักคะแนนและมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ โดยที่ มากที่สุด ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 5, มาก ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 4, ปานกลาง ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 3, น้อย ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 2 และ น้อยที่สุด ให้ค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 1 (2) เครื่องมือเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview Guide) และแบบสนทนากลุ่ม (Interview Guide)

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเป็นรายข้อตามขอบข่ายและเนื้อหาที่กำหนดโดยให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในเรื่ององค์การแห่งความสุขโดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือการวิจัย จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและการใช้สำนวนภาษา จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ในสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 30 คน จากสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) มีค่าระหว่าง 0.65-1.00 จากนั้นทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.927

3.3การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญแบบออนไลน์ ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณดำเนินการโดยการสร้างลิงค์ทางอินเทอร์เน็ต จำนวน 323 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 323 ฉบับ คิดเป็น 100% โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน-สิงหาคม พ.ศ. 2565

3.4การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อกำหนดหัวข้อ/กลุ่มหัวข้อและแนวคิดสำคัญ อันเป็นแก่นสารของการวิจัยโดยใช้วิธีบรรยาย (Narrative Form) ส่วนเชิงปริมาณใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์โดยการแจกแจงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องอีกครั้งเพื่อนำไปสู่การสรุปและอภิปรายผล

3.5ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย การดำเนินการวิจัยมีแผนงานและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบ ขั้นตอนนี้ดำเนินการโดย (1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร และสรุปประเด็นเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษา (2) การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 14 คน ที่มีผลงานเชิงประจักษ์และประสบความสำเร็จในการบริหาร

การวิเคราะห์องค์ประกอบดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อหาองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขโดยสร้างแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อค้นหาลักษณะองค์ประกอบสำคัญโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป จากนั้นดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลโดยการพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ Bartlett's Test of Sphericity พิจารณาจากค่าไคสแควร์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลด้วย The Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) และใช้วิธีการหมุนแกนแบบ Orthogonal ด้วยวิธี Varimax [8]

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบองค์ประกอบ โดยใช้วิธีทริแองกูเลชันสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation Methodology) ซึ่งเป็นวิธีการเปรียบเทียบและตรวจสอบความแน่นอนของข้อมูลจากการนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาเปรียบเทียบกัน [4] โดยการนำข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนที่ 1 มาตรวจสอบว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกัน และมีความสอดคล้องกันอย่างไรเพื่อหาข้อสรุปองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขโดยใช้วิธีบรรยาย (Narrative Method)

ขั้นตอนที่ 3 การนำเสนอแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย โดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานอาชีวศึกษา จำนวน 10 คน จากการเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง เพื่อหาข้อสรุปแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis)

4.ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย” แสดงผลการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

4.1องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจากข้อมูลเชิงประจักษ์ปรากฏผลดังตารางที่ 1 โดยมี 10 องค์ประกอบ และ 60 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย

องค์ประกอบที่	ชื่อองค์ประกอบ	จำนวนรายการจากแบบสอบถาม	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละของความแปรปรวน
1.	ความสุขด้านจิตใจ (Happy Heart)	8	11.246	21.076
2.	ความสุขด้านสถานะทางการเงิน (Happy Money)	7	9.475	12.185
3.	ความสุขจากครอบครัว (Happy Family)	7	9.475	12.185
4.	ความสุขด้านสังคม (Happy Society)	7	9.475	12.185
5.	ความสุขทางสมอง (Happy Brain)	6	6.152	5.367
6.	ความสุขด้านร่างกาย (Happy Body)	6	6.152	5.367
7.	ความสุขจากการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ (Happy Principle)	6	6.152	5.367
8.	ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul)	5	3.688	3.048
9.	ความสุขจากบรรยากาศและสภาพแวดล้อม (Happy Ecosystem)	5	3.688	3.048
10.	ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)	3	2.413	2.176
รวม				82.004

จากตารางที่ 1 พบว่าองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ และ 60 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ร้อยละ 82.004 ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความสุขด้านจิตใจ (Happy Heart) หมายถึง ความสุขที่เกิดจากบุคลากรของสถาบันมีการทำงานเป็นทีม มีบรรยากาศและการสื่อสารในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี องค์ประกอบด้านนี้มี 8 รายการ ได้แก่ 1) การปฏิบัติตนกับทุกคนอย่างมีน้ำใจไมตรีต่อกัน 2) การให้ความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานในการทำงาน 3) การพร้อมที่จะช่วยเหลือทุกคน

ในสถาบันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน 4) การไม่มีความบาดหมางกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน 5) บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตนต่อกันอย่างกัลยาณมิตร 6) บุคลากรทุกคนมีการสื่อสารในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี 7) บุคลากรทุกคนมีการทำงานกันเป็นทีมและมีบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทรต่อกัน และ 8) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและไม่ถือตัว

องค์ประกอบที่ 2 ความสุขด้านสถานะทางการเงิน (Happy Money) หมายถึง ความสุขทางที่เกิดจากบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตลอดหนี้ และมีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายของตนเอง องค์ประกอบด้านนี้มี 7 รายการ ได้แก่ 1) บุคลากรได้รับค่าตอบแทนการทำงานตรงเวลาและเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้

รับผิดชอบ 2) บุคลากรมีค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มเติมที่เกิดจากความชำนาญการพิเศษ 3) สถาบันมีกองทุนพัฒนาบุคลากร 4) บุคลากรมีเงินออมมาจากการจัดสรรจากค่าตอบแทนที่ได้รับ 5) สถาบันมีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินเมื่อมีความจำเป็น 6) การไม่มีภาระหนี้สินหรือชำระหนี้ได้ตรงตามกำหนดเวลา และ 7) บุคลากรมีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายของตนเอง

องค์ประกอบที่ 3 ความสุขจากครอบครัว (Happy Family) หมายถึง ความสุขที่เกิดจากบุคลากรได้รับความอบอุ่นจากครอบครัวและเป็นที่กำลังใจในการทำงาน องค์ประกอบด้านนี้มี 7 รายการ ได้แก่ 1) ครอบครัวสามารถเป็นที่ผ่อนคลายที่ดีทั้งกายและใจ 2) การได้รับกำลังใจในการทำงานจากครอบครัว 3) ครอบครัวมีสมาชิกที่มีความรู้และเป็นที่ปรึกษาที่ดีหากมีปัญหาจากการทำงาน 4) ครอบครัวของท่านเป็นครอบครัวที่มีความเอื้ออาทร 5) เวลาการทำงานที่เหมาะสมและไม่กระทบต่อเวลาของครอบครัว 6) ครอบครัวมีสถานะทางสังคมในระดับที่ดี และ 7) ครอบครัวมีบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบที่ 4 ความสุขด้านสังคม (Happy Society) หมายถึง ความสุขที่เกิดจากบุคลากรมีความสุขกับการทำงานและการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนแบบมีส่วนร่วม องค์ประกอบด้านนี้มี 7 รายการ ได้แก่ 1) สมาชิกในชุมชนที่ท่านพักอาศัยมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อพัฒนาชุมชน 2) สถาบันมีระบบการบริหารจัดการที่ดีและมีธรรมาภิบาล 3) สถาบันจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่เสมอ 4) สถาบันมีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นไม่มีความกดดัน 5) บุคลากรมีความสุขกับชุมชนที่ได้พักอาศัยในปัจจุบัน 6) สถาบันมีการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพกายและจิตให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน และ 7) สถาบันเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ในการทำงานตลอดเวลา

องค์ประกอบที่ 5 ความสุขทางสมอง (Happy Brain) หมายถึง ความสุขที่เกิดจากบุคลากรรู้วิธีการพัฒนางานของตนเองและพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านนี้มี 6 รายการ ได้แก่ 1) การมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างดี 2) การหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ 3) การพัฒนาตนเองมีความรู้ที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ 4) การมีความพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 5) การมีความรับผิดชอบงานทุกงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ และ 6) สถาบันสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองตลอดชีวิต

องค์ประกอบที่ 6 ความสุขด้านร่างกาย (Happy Body) หมายถึง ความสุขที่เกิดจากการที่บุคลากรเป็นผู้มีสุขภาพจิตที่ดี ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง รวมถึงการมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงจากการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ องค์ประกอบด้านนี้มี 6 รายการ ได้แก่ 1) บุคลากรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง 2) บุคลากรมีระบบการรักษาสภาพกายและจิตที่ดี 3) การ

เข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ (เฉลี่ย 3-5 วัน/สัปดาห์) 4) การดูแลสุขภาพโดยรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ 5) การได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง และ 6) บุคลากรเป็นผู้ที่มีสุขภาพกายและจิตที่ดีอยู่เสมอ

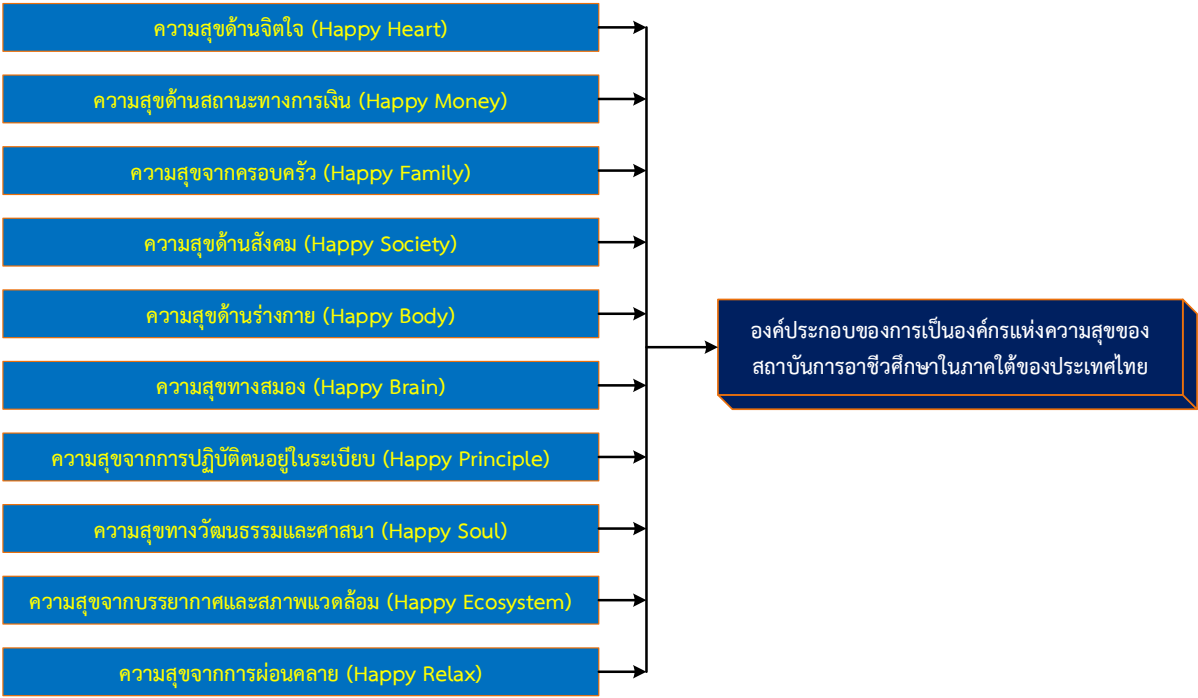
องค์ประกอบที่ 7 ความสุขจากการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ (Happy Principle) หมายถึง ความสุขที่เกิดจากการที่บุคลากรเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถาบัน องค์ประกอบด้านนี้มี 6 รายการ ได้แก่ 1) สถาบันกำหนดกฎระเบียบที่ดีและมีธรรมาภิบาล 2) บุคลากรเข้าใจกฎระเบียบของสถาบันเป็นอย่างดี 3) บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถาบันอย่างเคร่งครัด 4) การเคารพกฎระเบียบของสถาบัน 5) สถาบันมีการพัฒนากฎระเบียบได้ทันตามยุคสมัย และ 6) บุคลากรไม่มีความผิดพลาดหากไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด

องค์ประกอบที่ 8 ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul) หมายถึง ความสุขที่เกิดจากการที่บุคลากรมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางวัฒนธรรมและศาสนาที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม พร้อมทั้งสถาบันมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยบรรณต่อการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านนี้มี 5 รายการ ได้แก่ 1) สถาบันส่งเสริมการปฏิบัติศาสนกิจในฐานะศาสนิกชนที่ดี 2) สถาบันส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำบุญสร้างคุณธรรม 3) สถาบันส่งเสริมทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน 4) สถาบันส่งเสริมและให้ความรู้ด้านจริยบรรณต่อการปฏิบัติงาน และ 5) การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางศาสนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

องค์ประกอบที่ 9 ความสุขจากบรรยากาศและสภาพแวดล้อม (Happy Ecosystem) หมายถึง ความสุขที่เกิดจากบุคลากรอยู่ท่ามกลางบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของความเป็นประชาธิปไตยและวัฒนธรรมที่งดงามขององค์กร องค์ประกอบด้านนี้มี 5 รายการ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบประชาธิปไตย 2) ผู้บริหารให้โอกาสและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 3) ผู้บริหารเป็นต้นแบบของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี 4) บรรยากาศขององค์กรเป็นลักษณะการทำงานแบบครอบครัวที่เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน และ 5) บรรยากาศที่มีชีวิตชีวาขององค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา

องค์ประกอบที่ 10 ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง ความสุขที่เกิดจากบุคลากรมีงานอดิเรกที่ชอบทำในเวลาว่างจากการทำงานและรู้จักหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อรู้สึกเกิดความเครียดจากการทำงาน องค์ประกอบด้านนี้มี 3 รายการ ได้แก่ 1) บุคลากรรู้จักหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อรู้สึกเครียดจากการทำงาน 2) บุคลากรมีงานอดิเรกที่ชอบทำในเวลาว่างจากการทำงาน และ 3) สถาบันที่สถานที่ผ่อนคลายและมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องให้กับบุคลากร

จากรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบสามารถแสดงองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทยได้ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย

4.2แนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย

ผลการตรวจสอบองค์ประกอบโดยใช้วิธีทวิภาคีสามเส้าด้านข้อมูลและการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสนทนากลุ่มและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการบรรยายเพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทยพบว่า

4.2.1แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทยแต่ละแห่งจำเป็นต้องอาศัยการออกแบบเฉพาะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของตนเองทั้งปัจจัยคุณลักษณะบุคคลและปัจจัยระดับองค์กร ประเด็นที่มีการกล่าวถึงและมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขมีดังนี้

1) การยอมรับข้อตกลง (Acceptance of the Rule) บ่อยครั้งที่องค์กรสามารถกำหนดข้อตกลงหรือสร้างกฎเกณฑ์ขึ้นมาได้โดยง่าย แต่ยากที่จะสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนปฏิบัติตามอย่างพร้อมเพรียงกันโดยไม่ใช้การบังคับหรือทำให้เกิดการยอมรับข้อตกลงหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น การยอมรับข้อตกลงให้เป็นพฤติกรรมร่วมกันของบุคลากรทั้งองค์กรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง

2) การมีส่วนร่วมทุกระดับ (Participatory Hierarchy) หมายถึง การทำให้ความรู้สึกที่มีกำแพงขวางกั้นหรืออุปสรรคต่าง ๆ หายไป เพื่อให้เกิดการเข้าร่วมกิจกรรม การแลกเปลี่ยน และมีความผูกพันเกิดขึ้นในการทำงานของบุคลากรทุกระดับ

3) ความสัมพันธ์ทางบวกและบรรยากาศในการทำงาน (Positive Relations and Working Climate) การแสดงออกทางบวก (ความคิดเห็น คำพูด ท่าทาง) ล้วนมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศในองค์กรสร้างสุข ทำให้การแสดงออกทางความคิดและพฤติกรรมเกิดผลดี เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานทั้งในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความพึงพอใจต่องาน โดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เข้ามาสู่องค์กร ดังนั้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรจึงเป็นสิ่งช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีได้

4) ความประทับใจในคุณค่าของงานที่ ทำ (Appreciation of the Values of Work) แนวคิดเรื่องงานที่มีคุณค่า (Decent Work) มาจากการมองเห็นความหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้สึกที่ดี และตั้งใจที่จะทำ ในที่สุดก็จะเกิดความรักและห่วงแหนผลงานที่ประดิษฐ์ขึ้นอย่างประณีตบรรจง เต็มใจ และทุ่มเท ผลงานจึงมักมีคุณภาพสูง ความประทับใจในคุณค่าของงานไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยเรื่องเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้แต่มาจากปัจจัยด้านสภาพสังคม กลุ่มเพื่อนและการกระตุ้นทางความคิดของผู้ที่เกี่ยวข้อง กระบวนการสร้างงานนี้มีความสุขสอดแทรกหรือแบ่งปันอยู่ในระหว่างทางและปลายทางที่ผลงานปรากฏอย่างชัดเจน

5) ลักษณะของการสื่อสาร (Communication Characteristic) นับว่าเป็นปัจจัยที่ทรงอิทธิพลต่อการสร้างสุขในองค์กร การสื่อสารเชิงบวกที่เชื่อมโยงเข้าถึงบุคลากรทุกระดับมักอาศัยการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการหลากหลายรูปแบบทั้งการแสดงท่าทาง การใช้คำพูด การใช้สื่อสังคมออนไลน์และกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ภาพกิจกรรมของบุคลากร

และครอบครัว กิจกรรมเชิงวิชาการ และเรื่องเล่าประสบการณ์ที่ประทับใจในเทศกาลสำคัญ เป็นต้น

4.2.2 การออกแบบกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย โดยสอดคล้องตามบริบทขององค์กรทางการศึกษาตามแนวคิด MAPHR ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักของปัจจัยสร้างสุขในองค์กร 5 มิติ ได้แก่ (1) M: Management หรือสุขด้วยการจัดการ (2) A: Atmosphere & Environment หรือสุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อม (3) P: Process หรือสุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (4) H: Health หรือสุขด้วยสุขภาพกายและใจ และ (5) R: Result หรือสุขด้วยผลลัพธ์ขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาความสุขในองค์กรจะเกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลักทั้งห้าเป็นหลักคิดในการพัฒนากระบวนการ

4.2.3 ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ชนิดของงาน ความแตกต่างของงาน ความอิสระในงาน ความก้าวหน้า ความสำเร็จ และความสมบูรณ์ของงาน 2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับและการเป็นที่รู้จัก และการได้รับความชื่นชมจากผู้ร่วมงาน 3) ปัจจัยเกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ ทักษะของตนเอง การมีความสามารถ การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเชื่อมั่นเกี่ยวกับงาน และ 4) ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และการรับรู้ของสังคมเกี่ยวกับงาน เป็นต้น

ส่วนปัจจัยแห่งการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทยพบว่า วิธีแห่งการสร้างสุขในแต่ละสถาบันไม่อาจลอกเลียนกันได้ สภาพปัจจุบันปัจจัยภายในรวมถึงภายนอกบางประการล้วนแต่ชักนำให้สภาวะแห่งความสุขหดหายไปได้อย่างง่าย แม้ว่าผู้บริหารส่วนหนึ่งมองว่าการพัฒนาทักษะชีวิตให้กับบุคลากรเป็นเรื่องไม่จำเป็น กระทั่งต่อกระบวนการทำงาน ต้องใช้เวลา และยังอบรมก็ยังมิได้ใช้ง่าย เมื่อพัฒนาคุณภาพสูงขึ้นไม่นานก็ลาออก แต่หากพิจารณาถึงรูปแบบการทำงานด้านการศึกษาทั้งในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งมีผลชัดเจนต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ทำให้องค์กรขาดความรู้จากการเรียนรู้ระหว่างบุคลากร การถ่ายทอดทักษะงาน การแบ่งปันและแลกเปลี่ยน รวมทั้งการพัฒนาผู้นำต้นแบบในด้านต่าง ๆ อันจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานและคุณภาพ สถานที่ทำงานจึงยังเป็นแหล่งสำคัญที่ผู้คนจะได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะงานรวมถึงทักษะการใช้ชีวิตร่วมกัน การหลอมรวมความรู้และความสามารถเพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม ดังนั้น ผลที่ได้จากการจัดกระบวนการสร้างสุขให้กับบุคลากรในองค์กรและการพัฒนาสู่องค์กรสร้างสุขจึงมีน้ำหนักมากกว่าสิ่งที่องค์กรจะต้องลงทุนอย่างชัดเจน

5.สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสามารถนำมาสรุปผลการวิจัยที่สอดคล้องกับตามวัตถุประสงค์การวิจัยซึ่งมีสาระสำคัญในประเด็นต่อไปนี้

5.1 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทยมี 10 องค์ประกอบ 60 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ (1) ความสุขด้านจิตใจ (Happy Heart), (2) ความสุขด้านสถานะทางการเงิน (Happy Money), (3) ความสุขจากครอบครัว (Happy Family), (4) ความสุขด้านสังคม (Happy Society), (5) ความสุขทางสมอง (Happy Brain), (6) ความสุขด้านร่างกาย (Happy Body), (7) ความสุขจากการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ (Happy Principle), (8) ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul), (9) ความสุขจากบรรยากาศและสภาพแวดล้อม (Happy Ecosystem) และ (10) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) แสดงดังภาพที่ 1

5.2 แนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย ประกอบด้วย

5.2.1 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทยมีประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) การยอมรับข้อตกลง (Acceptance of the Rule), 2) การมีส่วนร่วมทุกระดับ (Participatory Hierarchy), 3) ความสัมพันธ์ทางบวกและบรรยากาศในการทำงาน (Positive Relations and Working Climate), 4) ความประทับใจในคุณค่าของงานที่ทำ (Appreciation of the Values of Work) และ 5) ลักษณะของการสื่อสาร (Communication Characteristic)

5.2.2 การออกแบบกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย ประกอบด้วย (1) M: Management หรือสุขด้วยการจัดการ (2) A: Atmosphere & Environment หรือสุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อม (3) P: Process หรือสุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (4) H: Health หรือสุขด้วยสุขภาพกายและใจ และ (5) R: Result หรือสุขด้วยผลลัพธ์ขององค์กร

5.2.3 ปัจจัยหลักที่เป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ชนิดของงาน ความแตกต่างของงาน ความอิสระในงาน ความก้าวหน้า ความสำเร็จ และความสมบูรณ์ของงาน 2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับและการเป็นที่รู้จัก และการได้รับความชื่นชมจากผู้ร่วมงาน 3) ปัจจัยเกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ ทักษะของตนเอง การมีความสามารถ การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเชื่อมั่นเกี่ยวกับงาน และ 4) ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และการรับรู้ของสังคมเกี่ยวกับงาน เป็นต้น

6.อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยและบทสรุปในหัวข้อที่ผ่านมาได้มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายเพื่อให้เห็นประเด็นการวิจัยที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยในอดีตและผลงานวิชาการที่ผ่านมาได้ดังนี้

1) ความสุขด้านจิตใจ (Happy Heart) จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย นั่นคือ ความสุขที่เกิดจากบุคลากรของสถาบันมีการทำงานเป็นทีม มีบรรยากาศและการสื่อสารในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [8] ที่พบว่า การมีความเอื้ออาทรต่อกัน การสามารถปฏิบัติงานแทนกันและช่วยเหลือกันในที่ทำงานเปรียบเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน รวมถึงการให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสุขด้านจิตใจ และในทิศทางเดียวกันกับ [9] ที่พบว่า การมีการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรอย่างเป็นกัลยาณมิตรและมีความเอื้ออาทรกันนั้นเป็นองค์ประกอบความสุขด้านจิตใจ

2) ความสุขด้านสถานะทางการเงิน (Happy Money) จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย นั่นคือ ความสุขด้านสถานะทางการเงินที่เกิดจากบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานและมีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [10] ที่พบว่า การมีความพึงพอใจต่อสถานทางการเงินที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีเงินเหลือเก็บทุกเดือน ครอบครัวมีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายและบริหารจัดการเงินได้เป็นอย่างดี มีการยึดหลักความพอเพียงของชีวิต ไม่สร้างหนี้กับสิ่งฟุ่มเฟือย และมีความมั่นคงอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสุขด้านสถานะทางการเงิน

3) ความสุขจากครอบครัว (Happy Family) จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย นั่นคือ ความสุขจากครอบครัวที่บุคลากรได้รับกำลังใจในการทำงานจากครอบครัว และเป็นครอบครัวที่มีความอบอุ่น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ [7-9] และคำกล่าวของ [11-12] ที่พบและกล่าวว่า การมีครอบครัวที่อบอุ่นและเป็นกำลังใจในการทำงาน ภาระงานที่ได้รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในครอบครัว คนในครอบครัวจะมีส่วนรับรู้และช่วยให้คำปรึกษา สมาชิกในครอบครัวภูมิใจในงาน และทุกคนจะรับรู้ปัญหาและร่วมกันแก้ไข ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบของความสุขจากครอบครัว

4) ความสุขด้านสังคม (Happy Society) จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย นั่นคือ ความสุขด้านสังคมที่เกิดจากบุคลากรมีความสุขกับการทำงานและการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนแบบมีส่วนร่วม ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ [8-9] ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การอยู่ร่วมกันกับสังคมอย่างมีความสุข การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อาทิ การปลูกป่า/การบริจาคสิ่งของ/การทำกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะกุศลนั้นเป็นองค์ประกอบของความสุขด้านสังคม

5) ความสุขทางสมอง (Happy Brain) จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย นั่นคือ ความสุขทางสมองที่เกิดจากบุคลากรรู้วิธีในการพัฒนาตนเองและพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [8-9] ที่พบว่า บุคลากรมีการเรียนรู้ของตนเองที่ไม่สิ้นสุด มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสุขทางสมอง

6) ความสุขด้านร่างกาย (Happy Body) จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย นั่นคือ ความสุขด้านร่างกายที่เกิดจากการเป็นผู้มีสุขภาพจิตที่ดี ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง รวมถึงการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงจากการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [7-8] ที่พบว่า การมีสุขภาพกายที่แข็งแรงแสดงถึงความพร้อมต่อการทำงาน การมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากรนั้น ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบของความสุขด้านร่างกาย

7) ความสุขจากการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ (Happy Principle) จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย นั่นคือ การที่บุคลากรของสถาบันเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถาบันอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย [9, 13-14] ที่พบว่า การมีนโยบายหรือกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน การพร้อมที่จะเสียสละและช่วยเหลือกันทุกครั้งที่ต้องการหรือเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา มีความสุขในการทำงานจากการมีสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบของการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบขององค์กรแห่งความสุข

8) ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul) จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย นั่นคือ ความสุขที่เกิดจากการที่บุคลากรมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมทางวัฒนธรรมและศาสนกิจที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมส่วนรวม พร้อมทั้งสถาบันมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [8, 14-15] ที่พบว่า สถานศึกษาศึกษาควรมีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีการ

ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรมและศาสนา การให้ความสำคัญกับการใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนา และ บุคลากรปฏิบัติตามกรอบของศีลธรรมอย่างเหมาะสม ซึ่งแสดง ถึงการเป็นองค์ประกอบของความสุทางวัฒนธรรมและศาสนา

9) ความสุขจากบรรยากาศและสภาพแวดล้อม (Happy Ecosystem) จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเป็นองค์กรแห่ง ความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย นั่นคือ ความสุขที่เกิดจากบุคลากรได้อยู่ท่ามกลางบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของความเป็นประชาธิปไตยและวัฒนธรรม ที่งดงามขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [9, 14] ที่ กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการ บริหารการศึกษาและการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษายุค ดิจิทัลที่มีประโยชน์จะช่วยให้บุคลากรมีความสุขกับการ ปฏิบัติงานมากขึ้น อีกทั้งในสถานการณ์วิถีปกติใหม่ผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์พัฒนา นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา [15] รวมถึงการใช้เป็น เครื่องมือทางการศึกษาที่สามารถแบ่งเบาภาระหน้าที่ของ บุคลากรทางการศึกษาสำหรับการจัดการเรียนการสอนใน สถานการณ์ปกติใหม่ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบของ ความสุขจากบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กรทาง การศึกษา

10) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) จัดเป็น องค์ประกอบหนึ่งของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบัน การอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย นั่นคือ ความสุขจาก การผ่อนคลายที่เกิดจากบุคลากรมีงานอดิเรกที่ชอบทำในเวลา ว่างจากการทำงาน การพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ และรู้จักหา กิจกรรมเพื่อผ่อนคลายเมื่อรู้สึกเกิดความเครียดจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Heifetz, R [10] และคำกล่าว ของ Kurian, J.C., Goh, D.H.-L., and John, B.M. [16] ที่พบ และกล่าวว่าการรู้จักจัดสรรเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนได้ อย่างสมดุล ใช้เวลาว่างในการพักผ่อนหย่อนใจเพียงพอ ใช้เวลา บางส่วนไปกับการทำงานอดิเรกที่ตนชื่นชอบ เมื่อมีความเครียด ที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีการหยุดพักสมอง เพื่อให้มีความ พร้อมในการแก้ปัญหาของต่อไปได้ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบของ ความสุขจากการผ่อนคลาย

นอกจากนี้ ผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่กล่าว มายังแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบและแนวทางต่าง ๆ สามารถ เป็นดัชนีชี้วัดการเสริมสร้างสถาบันการอาชีวศึกษาไปสู่องค์กร แห่งความสุขรวมถึงการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง อีกทั้งยัง สามารถเป็นตัวกำหนดระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ การทำงานรวมถึงสมรรถนะโดยภาพรวมของสถาบันได้ทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาวิจัยองค์ประกอบและแนวทางของการ เป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ ของประเทศไทยพบองค์ประกอบใหม่ ได้แก่ ความสุขจากการ ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบและความสุขจากบรรยากาศและ สภาพแวดล้อม ดังนั้น ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ สถาบันการอาชีวศึกษาควรกำหนดนโยบาย แผนการ ปฏิบัติงาน และระเบียบที่เหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับการ เป็นองค์กรแห่งความสุขกับบริบททางการศึกษาระดับ อาชีวศึกษา การนำไปใช้สำหรับการสร้างบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมที่ดีในสถาบันการอาชีวศึกษาแต่ละแห่งก็ควร สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นอย่างปราณีตและมีคุณภาพ การพัฒนา งานและบุคลากรให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดย ใช้ตัวชี้วัดเป็นผลิตภัณฑ์ความสุขทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร โดยภาพรวม สถาบันการอาชีวศึกษาในภาคอื่นของประเทศ ไทยสามารถนำไปเป็นต้นแบบสำหรับการพัฒนาองค์กร อาชีวศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข และสามารถต่อยอด ศาสตร์การบริหารงานอาชีวศึกษาการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อ ความยั่งยืน

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกแบบผสมผสานวิธียเกี่ยวกับการเสริมสร้าง องค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนเพื่อหาแนวการนำองค์ประกอบ ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถาบันแต่ละแห่งโดยคำนึง การสร้างความสุขที่แท้จริง

2) ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยให้บุคลากรทุกระดับของ สถาบันการอาชีวศึกษาได้มีส่วนร่วมในการแสวงหารูปแบบการ พัฒนาความสุขในการทำงานเพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานให้มี ความสุขอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3) ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบแนวคิดของการเป็นองค์กร แห่งความสุขของสถาบันในบริบทต่างวัฒนธรรมในภูมิภาคและ บริบทของโลก

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยและตีพิมพ์ เผยแพร่จากวิทยาลัยการอาชีพหนองแค สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิทยาลัยธาตุพนม มหาวิทยาลัย นครพนม และวิทยาลัยผู้ประกอบการสร้างสรรค์นานาชาติ รัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] Ayoko, O.B., Ang, A.A., and Parry, K. Organizational Crisis: “Emotions and Contradictions in Managing Internal Stakeholders”. *International Journal of Conflict Management*. Vol. 28 No. 5, 2017, pp. 617-643.
- [2] สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, “123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข”, กรุงเทพฯ: ส่องขา ครีเอชั่น, 2556.
- [3] สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, “มาตรฐานศึกษาระดับการอาชีวศึกษา”, กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561.
- [4] พงษ์ศักดิ์ ผกามาต, สุริยะ วชิรวงศ์ไพศาล, ฤทธิเดช พรหมดี, ปรานทิพย์ เสยกระโทก, จิรศักดิ์ สूरังคพิพรรธน์, และ อาศิรา ราชเวียง, “รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย”, *เอกสารการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 8 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติสกลนคร*. 28 พฤศจิกายน 2563, น.1413-1428.
- [5] Fernandez, A.A. and Shaw, G.P., “Academic Leadership in a Time of Crisis: The Coronavirus and COVID-19”, *Journal of Leadership Studies*, Vol. 14 No. 1, 2020, pp. 39-45.
- [6] Hamdan, K.M., Al-Bashaireh, A.M., Zahran, Z., Al-Daghestani, A., AL-Habashneh, S., and Shaheen, A.M. University Students' Interaction, “Internet Self-Efficacy, Self-Regulation and Satisfaction with Online Education during Pandemic Crises of COVID-19 (SARS-CoV-2)”, *International Journal of Educational Management*, Vol. 35 No. 3, 2021, pp. 713-725.
- [7] สุลีพร เพชรเรียง, “การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา”, *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, ปีที่ 7 ฉบับที่ 1, 2563, หน้า 1-15.
- [8] ทิพวัลย์ รามร และ สานิต ฤทธิมนตรี, “แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขใน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์”, *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, ปีที่ 44 ฉบับที่ 1, 2561, หน้า 185-208.
- [9] ขจรศักดิ์ ตันวัน, สืบวงศ์ กพวงศ์, และเมธี ทรัพย์ประสพโชค, “องค์กรแห่งความสุขของกรมข้าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย”, *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, ปีที่ 10 ฉบับที่ 1, 2563, หน้า 1-12.
- [10] Heifetz, R. “The Practice of Adaptive Leadership: Tools and Tactics for Changing Your Organization and the World. Harvard Kennedy School. 79 John F. Kennedy Street Cambridge, MA.”, [Online]. <https://www.hks.harvard.edu/publications/>, 2020.
- [11] Kim, J., “Does participation in the workplace spill over into political participation? A latent class analysis approach to patterns of political behavior”, *Journal of Participation and Employee Ownership*, Vol. 4 No. 2, 2021, pp. 174-189.
- [12] Rasila, H., Jylhä, T., and Sundqvist, A., “Opportunities and challenges of workplace concept creation in Finnish government agencies”, *Journal of Corporate Real Estate*, Vol. 16 No. 4, 2014, pp. 266-274.
- [13] Jones, J.R., “Theorizing a Racialized Congressional Workplace. Race, Organizations, and the Organizing Process”, *Emerald Publishing Limited*, Vol. 60, 2019, pp.171-191.
- [14] Ahmad, S., Islam, T., Sohal, A.S., Wolfram Cox, J., and Kaleem, A., “Managing bullying in the workplace: a model of servant leadership, employee resilience and proactive personality”, *Personnel Review*. Vol. 50 No. 7, 2021, pp. 1613-1631.
- [15] ปภาภัทร แสงแก้ว, ปรานทิพย์ เสยกระโทก, สุริยะ วชิรวงศ์ไพศาล, และ พงษ์ศักดิ์ ผกามาต, “องค์ประกอบการจัดองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษายุคดิจิทัลสำหรับสถาบันการอาชีวศึกษา ภายใต้สถานการณ์วิฤติใหม่ในประเทศไทย”. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1*, ปีที่ 5 ฉบับที่ 2, 2564, น. 75-89.
- [16] Kurian, J.C., Goh, D.H.-L., and John, B.M. , “Organizational Culture on the Facebook Page of an Emergency Management Agency: a Thematic Analysis”, *Online Information Review*, Vol. 45 No. 2, 2021, pp. 336-355.