

องค์การแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย

HAPPY WORKPLACE FROM THE PERSPECTIVE OF UNIVERSITY LECTURERS

Received: 9 March, 2022

Revised: 23 May, 2022

Accepted: 24 May, 2022

พงศกร ศรีรงค์ทอง*

Pongsakorn Srirongthong*

*อาจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

*Lecturer, Department of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Chandrakasem Rajabhat University

*Email: pongsakorn.sri@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาความหมายและองค์ประกอบขององค์การแห่งความสุขจากมุมมองของอาจารย์มหาวิทยาลัย และเพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุขที่สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาจากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกและใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง คือ กลุ่มผู้บริหารระดับคณะจำนวน 3 คน และกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปและปฏิบัติงานอย่างน้อย 2 ปี จำนวน 10 คน มีการสังเกตและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา แบบจัดหมวดหมู่ประเด็นสำคัญ เพื่อให้ความหมาย ตีความ วิเคราะห์ และอธิบายความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัย ต่อความหมายขององค์การแห่งความสุข ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้บริหารและอาจารย์มีความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข โดยให้ความหมายว่าเป็นองค์การที่บุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์การมีความสุข และต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดเป็นองค์การแห่งความสุข ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัย 4 ด้าน คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุขนั้นต้องเลือกให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การและสอดคล้องกับปัจจัยทั้ง 4 ด้าน โดยมีการวางแผนร่วมกันในการจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์การเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์การ รวมทั้งมีการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรและประเมินความสำเร็จในการดำเนินงานร่วมด้วย

คำสำคัญ: องค์การแห่งความสุข องค์การแห่งความสุข ความสุขในการทำงาน อาจารย์มหาวิทยาลัย

Abstract

The present aims to define and examine the elements of happy workplace according to the perspective of university lecturers and to propose measures to establish a happy workplace according to the perspective of university lecturers. This qualitative study has been equipped with literature, in-depth interviews together with observation and semi-structured interview as the instruments. Purposive sampling method was conducted to derive the key informants; consisted of 3 faculty executives, and 10 university lecturers in their 30s who have at least 2 years of teaching experience. The data obtained were analyzed through coding and categorical approach was employed in order to complete content analysis and interpretative techniques to define happy workplace according to the perspective of university lecturers. The result indicates that both groups of informants appeared to share the same perspective concerning the concept of happy workplace. The definition of happy workplace from the perspective of university lecturers has been defined as an organization where personnel in every level are happy and this is due to the following 4 factors: working environment, administrative (executive and administration policy), workplace relations, and compensation and welfare. According to the result, the measures to establish a happy workplace have been suggested to be in accordance with corporate culture as well as the 4 factors. The establishment can be conducted through planning activities to strengthen good workplace relations which relevant to needs of the staff. Opinion hearing and evaluation on working progress have also been suggested in order to review the implementation of those measures.

Keywords: Happy Workplace, Happy Organization, Workplace Happiness, University Lecturers

บทนำ

แนวความคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การยุคใหม่มุ่งส่งเสริมและจัดการให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข โดยการสร้างความสุขของคนในองค์การถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้าง “องค์การแห่งความสุข” ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ลดอัตราการขาดงาน การลาออก ลดความเครียดของคนทำงาน ลดอุบัติเหตุและโรคร้ายจากการทำงาน และเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์การเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถให้มาร่วมงานกับองค์การ (Martin, Jones, & Callan, 2005) ซึ่งนอกจากจะมีผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การทั้งในแง่ผลผลิตและผลลัพธ์ รวมทั้งความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ แล้วยังสามารถขยายผลไปสู่ความสุขในครอบครัว ชุมชน และสังคมด้วย ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษามีกระบวนทัศน์ใหม่ (Paradigm) ในการบริหารงาน โดยปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็น “องค์การแห่งความสุข” “โรงเรียนแห่งความสุข” “มหาวิทยาลัยแห่งความสุข” เพราะตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีเจตนารมณ์ที่ชัดเจนว่า “ต้องมุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียน มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และเป็นนักเรียนที่เก่ง ดี และมีความสุข” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) การทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญกับทุกองค์การ ปัจจัยที่สำคัญของการพัฒนาองค์การเกิดจากบุคลากรภายในที่พร้อมจะทุ่มเทในการทำงานด้านต่าง ๆ และที่สำคัญที่สุดคือการอบรมสั่งสอนและพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเติบโตได้อย่างสมบูรณ์ บุคลากรทางการศึกษา เช่น ผู้บริหารและคณาจารย์ จึงเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญเป็นอย่างมาก สำหรับมหาวิทยาลัยนั้นถือเป็นองค์การที่เป็นแหล่งในการสร้างคนและพัฒนาทางปัญญาให้มีคุณภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ ซึ่งความเป็นเลิศทางด้านปัญญาและความสุขนั้นจะสะท้อนมาจากบุคลากรส่วนใหญ่คืออาจารย์ มหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขนั่นเอง ในปัจจุบันคำว่า “องค์การแห่งความสุข” ได้รับความสนใจและถูกกล่าวถึงเป็นอย่างมากในสถาบันการศึกษาหลายแห่งและได้มีการดำเนินการภายใต้แนวคิดองค์การแห่งความสุขด้วยเช่นกัน มีการตั้งข้อสงสัยว่าองค์การแห่งความสุขคืออะไร และมีความหมายว่าอย่างไร เพราะองค์การแห่งความสุขเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรม หากพิจารณาถึงความสุขแล้วแต่ละคนอาจมีความเข้าใจและตีความที่แตกต่างกัน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เป็นองค์การหนึ่ง ที่ให้ความสำคัญกับเรื่ององค์การแห่งความสุข โดยมองว่าการทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญของทุกองค์การ เห็นได้จากวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ต้องการพัฒนาคณะให้เป็นองค์การแห่งความสุขที่ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข คำว่าองค์การแห่งความสุขนี้ได้รับความสนใจและถูกกล่าวถึงโดยผู้บริหารและคณาจารย์ที่เป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ในคณะที่มีจำนวนถึง 110 คน ซึ่งแต่ละคนก็จะมึมมองความเข้าใจต่อเรื่ององค์การแห่งความสุขที่แตกต่างกันออกไป ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจว่าองค์การแห่งความสุขมีความหมายว่าอย่างไร แต่ละคนเข้าใจความหมายว่าอย่างไร ความพยายามศึกษาความหมายขององค์การแห่งความสุขจากมุมมอง

อาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นสิ่งที่นำไปสู่การตอบสนองความต้องการที่แท้จริง หากศึกษาให้ลึกซึ้ง ก็จะเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานในการกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทั้งทั้งองค์การ ซึ่งการจะสร้างองค์การแห่งความสุขให้เกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องหาแนวทางที่ เหมาะสมเป็นแนวทางที่เกิดจากความคิดของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับ ผู้บริหารของสถาบันการศึกษาในการนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกระดับ ถือเป็นการพัฒนาทั้งคนและงานไปพร้อมกันโดยมีเป้าหมายคือการพัฒนาอาจารย์ให้มีความสุข ในการทำงาน รักในงานวิชาการ พุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำหน้าที่ของตนเองอย่างสุดความ สามารถและรู้สึกมีส่วนร่วมกับการพัฒนามหาวิทยาลัย นำไปสู่การตอบสนองความต้องการของ อาจารย์มหาวิทยาลัย ทำให้เกิดเป็นองค์การแห่งความสุขได้อย่างแท้จริง ส่งผลให้ทำงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความหมายและองค์ประกอบขององค์การแห่งความสุขจากมุมมองของ อาจารย์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุขที่สอดคล้องกับความต้องการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัย

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace)

การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีทำให้เกิดผล กระทบต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก ที่สำคัญก็คือเรื่องจิตใจของคน เป็นผลให้เกิด ปัญหาหลายด้านตามมา ปัจจุบันองค์การต่าง ๆ หันมาให้ความสำคัญกับสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของ คนก็คือ “ความสุข” โดยองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้เห็นความสำคัญและกล่าวว่างค์การ ควรพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งความสุข (Burton, 2010) จากการศึกษาพบว่าสถาบัน อุดมศึกษาหลายแห่งได้มีการดำเนินการภายใต้แนวคิดองค์การแห่งความสุขด้วยเช่นกัน การศึกษา ความหมายและองค์ประกอบขององค์การแห่งความสุขจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการนำไป ประยุกต์ใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์การทุกระดับ โดยมีเป้าหมายคือ การพัฒนา บุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน พุ่มเทแรงกายแรงใจทำหน้าที่ของตนเองอย่างสุดความ สามารถ และรู้สึกมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์การของตน

ความหมายขององค์การแห่งความสุข

คำว่า “องค์การสุขภาวะ” หรือ “องค์การแห่งความสุข” หมายถึงองค์การที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์การให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีเป้าหมายให้คนทำงานในองค์การมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน มีความรักและความผูกพันต่อองค์การ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของระบบการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและยั่งยืน (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และคณะ, 2553) จากการศึกษาพบคำหลายคำได้แก่ Workplace Health Promotion, Healthy Workplace, Healthy Organization โดยองค์การอนามัยโลกให้คำอธิบายว่าคือองค์การที่ให้การป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Burton, 2010) รวมทั้ง Lowe (2004) ได้ให้ความหมายว่าคือองค์การที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อสุขภาพของพนักงานและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น สำหรับในประเทศไทย ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ (2556) กล่าวว่า องค์การแห่งความสุขคือองค์การที่สร้างความสุขในการทำงาน โดยทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจกันเพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน ทำให้ที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน แม้ว่าความหมายขององค์การแห่งความสุขจะมีความแตกต่างกันในรายละเอียด แต่สิ่งที่มีความสอดคล้องกันก็คือ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในองค์การ การให้ความสำคัญกับด้านใดก็ตามขึ้นอยู่กับความจำเป็นตามความต้องการขององค์การในแต่ละบริบทและสถานการณ์

สรุปได้ว่า องค์การแห่งความสุข หมายถึง องค์การที่สร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การ โดยมีการดำเนินการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและบริบทขององค์การ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากนี้ องค์การแห่งความสุขยังมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก ทำให้พนักงานได้รับการดูแล มีความเครียดน้อยลง ลดการขาดงาน การลาป่วย การลาออก มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจต่องานและองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การ

องค์ประกอบขององค์การแห่งความสุข

องค์การอนามัยโลก (WHO) (Burton, 2010) ได้ให้ความสำคัญกับกรอบของสุขภาวะในที่ทำงานไว้ ซึ่งองค์การต้องพิจารณาองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน 2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ที่เป็นวัฒนธรรมองค์การ ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติต่าง ๆ 3. แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน ที่เป็นการสนับสนุนบริการสุขภาพทางกายและสุขภาพจิตของพนักงาน และ 4. ชุมชนองค์การที่เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและองค์การ สำหรับประเทศไทย ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ (2556) กล่าวถึง องค์การที่มีความสุขว่าต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญ คือ การทำงานเป็นทีม การมีความสุข มีความคิดสร้างสรรค์ โดยเสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์การแห่งความสุข 8 ประการ คือ 1. Happy Body (สุขภาพดี) 2. Happy Heart (มีน้ำใจ)

3. Happy Relax (การผ่อนคลาย) 4. Happy Brain (การหาความรู้) 5. Happy Soul (การมีคุณธรรม) 6. Happy Money (รู้จักใช้เงินให้เป็น) 7. Happy Family (ครอบครัวที่ดี) และ 8. Happy Society (สังคมดี) ซึ่งการสร้างความสุขเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์การที่ต้องร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน อีกทั้งยังได้กล่าวถึงองค์การแห่งความสุขว่าประกอบด้วย 1. คนทำงานมีความสุข (Happy People) พนักงานมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี 2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) พนักงานรู้สึกว่ที่ทำงานคือบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคีในองค์การ มีบรรยากาศการทำงานร่วมกันที่ดี และ 3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง

นอกจากนี้ จุฑามาศ แก้วพิจิตร วิชัย อุตสาหจิต, และสมบัติ กุสุมาวาลี (2554) ได้ทำการสังเคราะห์องค์การหลากสุขและอธิบายว่าองค์การแห่งความสุขจะมีคุณลักษณะคล้ายคลึงกัน 4 ประการ คือ 1. การให้ความเอาใจใส่ในพื้นฐานของการดำรงชีวิตของบุคลากร 2. บุคลากรมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การ 3. บรรยากาศและวัฒนธรรมมององค์การเน้นความเป็นครอบครัว และ 4. การดำเนินงานขององค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงได้นำเสนอโมเดลกุญแจความสุข หมุนรหัส ขจัดทุกข์ บำรุงสุข ซึ่งนำเสนอความสุขในการทำงานที่ผู้ทำงานสามารถรับรู้ได้โดยตั้งอยู่บนปัจจัยสำคัญ 7 ประการ คือ 1. พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญา และการฝึกฝน 2. ลักษณะงาน 3. หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 4. วัฒนธรรมมององค์การและบรรยากาศในการทำงาน 5. รูปแบบการใช้ชีวิต 6. ครอบครัว และ 7. สังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม ซึ่งทั้ง 7 ปัจจัยถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นองค์การแห่งความสุข โดยมีผลต่อองค์การคือเป็นสิ่งที่องค์การสามารถทำให้คนทำงานรับรู้ถึงความสุขในการทำงาน โดยการพยายามสร้างเสริมให้เกิดปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดนี้

แนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข

การสร้างองค์การแห่งความสุขต้องมีการดำเนินการเป็นกระบวนการและขั้นตอน แนวทางในการปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้น องค์การต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การแห่งความสุข คือ ทุกคนในองค์การต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขก่อนและดำเนินการให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมมององค์การ โดย บุรินทร์ เทพสาร และ อภิภา ปรัชญพฤทธิ (2560, น. 88) พบว่า แนวทางสู่การเป็นองค์การแห่งความสุขมี 3 แนวทาง ประกอบด้วย 1. แนวทางด้านผู้นำองค์การ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ด้านองค์การแห่งความสุข การกำหนดนโยบายด้านองค์การแห่งความสุขที่ชัดเจน 2. แนวทางด้านการจัดตั้งหน่วยงานด้านองค์การแห่งความสุข ได้แก่ การประชาสัมพันธ์เรื่ององค์การแห่งความสุขในองค์การ การสำรวจความต้องการเรื่ององค์การแห่งความสุขของบุคลากร การสนับสนุนการดำเนินโครงการด้านองค์การแห่งความสุข และ 3. แนวทางด้านการสร้างวัฒนธรรมมององค์การแห่งความสุข ได้แก่ การให้บุคลากรกำหนดวิธีการเป็นองค์การแห่งความสุข การให้บุคลากร

มีกิจกรรมพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่ององค์การแห่งความสุข ทั้งนี้แล้วแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุขต้องอาศัยภาวะผู้นำที่ต้องร่วมกันขับเคลื่อนสุขภาวะที่สมบูรณ์ด้วย นอกจากนี้ การสร้างองค์การแห่งความสุขนั้นไม่ได้มีเพียงแค่วิธีการใดแนวทางหนึ่ง หรือไม่ได้มีวิธีการที่ดีที่สุดเพียงแค่วิธีการเดียว (No one best way) จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ของแต่ละองค์การ (ก้านทอง บุหุระ, 2560)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการเชิงคุณภาพ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ความหมาย ตีความ วิเคราะห์และอธิบายปรากฏการณ์ที่ต้องการหาความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยต่อความหมายขององค์การแห่งความสุข ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยเก็บข้อมูลในช่วงระหว่างเดือน มิถุนายน – สิงหาคม 2559

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักมี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารระดับคณะ จำนวน 3 คน ประกอบด้วยคณบดี รองคณบดีฝ่ายบริหาร และรองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา เนื่องจากเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายการบริหารงานของคณะ และกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุ 30 ปี ขึ้นไปและปฏิบัติงานมาอย่างน้อย 2 ปี จำนวน 10 คน ซึ่งได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านการทดลองปฏิบัติงาน และได้มีประสบการณ์การสอนมาเป็นระยะเวลาพอสมควร มีการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานขององค์การ ทำให้มีความรู้และความเข้าใจในการทำงาน และสามารถอธิบายรายละเอียดการทำงาน เห็นสภาพของการปฏิบัติงานภายในคณะ และมหาวิทยาลัยได้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การศึกษาจากเอกสาร ผู้วิจัยใช้การศึกษาข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข บทความ ต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารนโยบายและแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการนำแนวคิดองค์การแห่งความสุขมาใช้ในการบริหารงาน

2.2 การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างละเอียด ในประเด็นที่ต้องการ โดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีคำถามปลายเปิดเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ โดยนำประเด็นการสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ เพื่อให้คำถามมีคุณภาพและความเที่ยงตรง ซึ่งได้ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1 แล้วปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.3 การสังเกต ผู้วิจัยใช้การสังเกตในระหว่างการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแต่ละคน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวกับอารมณ์และความรู้สึกที่ผู้ให้ข้อมูลแสดงออกมา รวมถึงสังเกตการทำงานของผู้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น และนำมาใช้ประกอบการตีความหมายและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการสำรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง ภาพรวมการดำเนินงานของหน่วยงานเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุข สังเกตผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นต่อองค์การผ่านทาง การพูดคุยแบบไม่เป็นทางการและการโพสต์ข้อความต่าง ๆ ลงสื่อออนไลน์ เช่น เฟสบุ๊ก (Facebook) ที่ผู้วิจัยเป็นเพื่อนกับผู้ให้ข้อมูล ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ เริ่มจากชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดการสัมภาษณ์ การเก็บรักษาข้อมูลเพื่อรักษาสิทธิความเป็นส่วนตัว โดยขออนุญาตจัดบันทึกและบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์ แล้วจึงสัมภาษณ์ตามแนวคำถาม เลือกใช้สถานที่เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลตอบคำถามได้อย่างไม่กังวล บรรยากาศมีความผ่อนคลาย ทำการสัมภาษณ์จนกว่าจะไม่มีข้อมูลใหม่เพิ่มเติม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แบบจัดหมวดหมู่ประเด็นสำคัญ (Categorical Approach) ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีการจัดกลุ่มคำตอบตามประเด็นคำถามที่ตั้งไว้ หลังจากนั้นใช้วิธีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยใช้วิธีสามเส้า (Triangulation) จากการสัมภาษณ์ สังเกต และรวบรวมจากเอกสารประกอบ ทำให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้พบข้อค้นพบจากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายขององค์การแห่งความสุขจากมุมมองของอาจารย์มหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ความหมายและองค์ประกอบขององค์การแห่งความสุขจากมุมมองของอาจารย์มหาวิทยาลัย

1.1 ความหมายขององค์การแห่งความสุข

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารและอาจารย์มีความเข้าใจความหมายขององค์การแห่งความสุขว่าเป็นองค์การที่บุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์การมีความสุข และต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เป็นองค์การแห่งความสุข โดยผู้บริหารคณะได้พยายามดำเนินการเชิงนโยบายที่จะปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้เป็นองค์การแห่งความสุข ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน จัดโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของอธิการบดีในการสร้างบ้าน (มหาวิทยาลัย) ให้มีความสุข ในส่วนของอาจารย์ให้ความเห็นว่าการจะเป็นองค์การแห่งความสุขหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับตนเอง มองว่าความหมายขององค์การแห่งความสุขคือองค์การที่ให้ความสำคัญกับคนในองค์การ การเป็นองค์การแห่งความสุขนั้นตนเองจะต้องมีความสุข ซึ่งมองว่าตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการเป็นองค์การแห่งความสุข โดยถือว่ามีค่ามากกว่าตัวองค์การ เพราะฉะนั้น

ความหมายขององค์การแห่งความสุขจึงขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน ในประเด็นเกี่ยวกับความเข้าใจความหมายขององค์การแห่งความสุขนั้น เห็นได้ว่าสถานภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยส่งผลต่อการให้ความหมายขององค์การแห่งความสุข โดยผู้บริหารให้ความหมายในลักษณะที่เป็นภาพรวมการดำเนินงานขององค์การ คือต้องให้ความสำคัญกับคนที่ทำงานอยู่ในองค์การ ดำเนินการผ่านการกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคนทำงานในองค์การ ในทางกลับกัน ผู้ให้ข้อมูลที่มีสถานภาพเป็นอาจารย์จะให้ความหมายขององค์การแห่งความสุขที่มาจากการรับรู้ของตนเอง เป็นการมองที่เริ่มจากตนเองออกไปเป็นหลัก นั่นคือ ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอก สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่จะเข้ามา มีผลกระทบต่อตนเอง ในทำนองที่ว่า “ทำในสิ่งที่รักมักไม่เหน็ดเหนื่อยและมีความสุข” ดังจะเห็นได้จาก “...รักในสิ่งที่ทำอยู่ มีความสุขในสิ่งที่ทำ ได้ทำงานใช้ศักยภาพของตนเอง” (ปี, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) ประเด็นนี้จะเห็นได้ว่าสิ่งที่มีความสำคัญในการรับรู้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความหมายขององค์การแห่งความสุขจากอาจารย์มหาวิทยาลัยก็คือ ผู้บริหารควรรับรู้และนำความคิดเห็นของอาจารย์มาปรับให้สอดคล้องกับความหมายขององค์การแห่งความสุขตามมุมมองของผู้บริหารด้วย เพื่อให้เข้าใจความหมายขององค์การแห่งความสุขที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์การ เป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องตามความต้องการของอาจารย์ที่ถือว่าเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะทำให้ความหมายขององค์การแห่งความสุขที่ผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนสะท้อนออกมาจากความคิดเห็นเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า

1.2 องค์ประกอบขององค์การแห่งความสุข

การเป็นองค์การแห่งความสุขจำเป็นจะต้องมีองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดเป็นองค์การแห่งความสุข เพราะช่วยให้การดำเนินการประสบความสำเร็จ การที่ผู้บริหารได้รับรู้ถึงองค์ประกอบขององค์การแห่งความสุขจากมุมมองของบุคลากรทำให้สามารถนำไปใช้ในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรม และส่งเสริมปัจจัยเหล่านั้นให้มีมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการทำงานที่นำไปสู่การเป็นองค์การแห่งความสุขได้อย่างยั่งยืนต่อไป รวมทั้งยังเป็นต้นแบบในการสร้างองค์การแห่งความสุขให้กับองค์การอื่น รวมถึงเป็นแนวทางการส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาองค์การเพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารและอาจารย์ให้ความหมายขององค์การแห่งความสุขทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกันผ่านการอธิบายว่าองค์การแห่งความสุขคือองค์การที่จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญที่แตกต่างกันออกไป โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

(1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นอาจารย์ให้ความเห็นว่าการทำงานที่มีความสุขและรู้สึกอยากที่จะมาทำงานนั้นนั้นมาจากการที่สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีเครื่องมือและอุปกรณ์

ที่พร้อมสำหรับการทำงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องเรียน เครื่องปรับอากาศ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ ซึ่งส่งผลให้เป็นองค์การแห่งความสุข ดังจะเห็นได้จาก “...จริง ๆ เรื่องนี้สำคัญมาก เพราะทำให้เรามีความสุขในการทำงานมาก ๆ เลย” (เอ, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) และ “...ต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงาน มีอุปกรณ์สนับสนุนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ที่เพียงพอ” (ซี, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559)

(2) ปัจจัยด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบายขององค์การ) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นอาจารย์ให้ความเห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การ ดังจะเห็นได้จาก “...องค์การแห่งความสุขต้องมาจากผู้บริหาร ควรกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวปฏิบัติ ไม่ใช่แค่ลักษณะของการกล่าวด้วยวาจา” (ดี, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) ซึ่งจากการศึกษารายงานการประเมินตนเอง (SAR) ก็พบข้อมูลว่าผู้บริหารกำลังดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ “4 สุข” เป็นการดำเนินการปรับเปลี่ยนแผนยุทธศาสตร์ใหม่ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการนำแนวคิดเรื่ององค์การแห่งความสุขมาใช้ในการบริหารงานคณะด้วยเช่นกัน อีกทั้งผู้บริหารเองมองว่านโยบายและแผนการดำเนินงานเป็นเรื่องที่สำคัญมากในการชี้นำและมีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุข เป็นตัวกำหนดค่ากลางของความสุขในการเป็นองค์การแห่งความสุขว่าอยู่ที่ตรงไหน เห็นได้จาก “...สิ่งนี้เป็นการสร้างความสุขแบบหนึ่ง เป็นความสุขแบบมีเป้าหมาย” (ไอ, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) ทำให้การเป็นองค์การแห่งความสุขมีทิศทาง และ “...ถ้าไม่มีแผนการดำเนินงานก็จะทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งถ้าไม่บรรลุผลก็ทำให้ผู้บริหารไม่มีความสุขไปด้วย” (เจ, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเป็นผู้สร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ดึงศักยภาพของคนทำงานออกมาเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน และส่งผลให้เป็นองค์การแห่งความสุข เห็นได้จาก “...ความสุขในการทำงานอย่างหนึ่งก็คือ ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว เหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน” (อี, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559)

(3) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นอาจารย์ให้ความเห็นว่าการทำงานในองค์การนั้นไม่สามารถทำงานได้เพียงคนเดียว ต้องมีการประสานงานและร่วมมือกันทำงาน ดังนั้นความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่สำคัญ โดยจะต้องมีการแบ่งปันความรู้กัน มีความเป็นมิตร ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำได้ ทำให้คนในองค์การมีความสุขในการทำงาน ดังจะเห็นได้จาก “..เรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการที่องค์การจะสุขหรือไม่สุข เหมือนเป็นเจ้าของกรรมนายเวรเลยนะ” (เอฟ, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) อีกทั้งยังเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันด้วย เพราะความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานจะส่งผลทางด้านจิตวิทยาต่อคนที่ทำงานในองค์การ เห็นได้จาก “..เหมือนที่มีคนบอกไว้ว่าคับที่อยู่ได้ คับใจอยู่ยากนั่นแหละ” (เอ, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้ความเห็นว่าการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขด้วยเช่นกัน เพราะการบริหารงานจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลยหากไม่ได้รับความร่วมมือจากคนในองค์การ

เห็นได้จาก “...หน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารตอนนี้ถือว่าหนักพอสมควร และรู้สึกเหนื่อยมากในการทำงาน แต่ก็โชคดีที่เพื่อนร่วมงานที่เป็นอาจารย์คอยให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอด ดิฉันปัญหาอะไรก็ปรึกษากันได้ ก็ยังเป็นสิ่งที่ทำให้มีความสุขอยู่” (เจ, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559)

(4) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยค่าตอบแทนและสวัสดิการถือว่ามี ความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นอาจารย์ให้ความเห็นว่าหากได้รับ ค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเพียงพอและเหมาะสมจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกสบายใจและ มีความสุขในการทำงานที่ต่อเนื่องไปจนทำให้เกิดเป็นองค์การแห่งความสุข ดังจะเห็นได้จาก “...ก็ต้องมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม ไม่ใช่ว่าต้องสูงมาก แต่ต้องทำให้ใช้ชีวิตอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน และไม่ลำบากจนเกินไป อย่างตอนนี้ก็โอเค มีเงินเดือน มีสวัสดิการพวกประกันสุขภาพต่าง ๆ” (บี, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) แต่ก็มีกลุ่มอาจารย์บางคนมองว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญก็จริง แต่ไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะด้วยลักษณะงานของอาจารย์มองว่าไม่สามารถนำไปเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นได้ ดังจะเห็นได้จาก “..เคยคิดว่าทำงานได้เงินเดือนเยอะ ๆ จะมีความสุข แต่จริง ๆ แล้วไม่ใช่ กลายเป็นอึดอัด กัดฟัน แต่พอมาเป็นอาจารย์แล้วรู้สึกมีความสุข” (ซี, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) ประเด็นนี้ผู้บริหารให้ความเห็นว่าเรื่องค่าตอบแทนก็มีความสำคัญ ซึ่งได้มีความพยายามในการผลักดันให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจะได้มีค่าตอบแทน เพิ่มขึ้น เห็นได้จาก “ถ้าอาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการก็จะส่งผลดีต่อตัวเขา ทำให้มีเงินเพิ่มขึ้น และคณะเองก็มีคะแนนการประเมินด้วยเช่นกัน ถือเป็นความสุขทั้ง 2 ฝ่ายนะ และนี่แหละ จะทำให้เป็นองค์การแห่งความสุขที่แท้จริง” (ไอ, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559)

2. แนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุขที่สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์มหาวิทยาลัย

จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ได้เสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุขตามมุมมองความเห็นของตน ซึ่งสามารถทำได้หลายแนวทาง ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์การว่าต้องการให้มุ่งเน้นไปในทิศทางใด หากองค์การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์การ บุคลากรก็จะมีมีความสุขในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย โดยแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุขที่สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์มหาวิทยาลัยนั้น จากการศึกษาค้นคว้าแสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารและอาจารย์ให้ความเห็นที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบทั้ง 4 ปัจจัย กล่าวคือ 1. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้สภาพแวดล้อมขององค์การเอื้อต่อการทำงานเพื่อที่จะส่งผลให้เป็นองค์การแห่งความสุข จัดพื้นที่การทำงานให้มีความเป็นส่วนตัว มีความสะอาดและเหมาะสม สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย และมีเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพียงพอต่อการใช้งาน เพราะเป็นความจำเป็นพื้นฐานที่ทำให้ทุกคนมีความสุขในการทำงาน ดังจะเห็นได้จาก “...มหาวิทยาลัยหรือคณะเองควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ เพราะมันไม่ใช่แค่ความสุขของอาจารย์ แต่ยังรวมถึงความสุขในการเรียนของนักศึกษาด้วย มันถึงจะเป็นองค์การแห่งความสุข” (บี, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) 2. ผู้บริหาร

ต้องมีความน่าเชื่อถือ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เปิดโอกาสให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ เปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีภาวะผู้นำ สามารถเป็นผู้นำให้กับคนในองค์กร มองผู้ใต้บังคับบัญชาเหมือนกับคนในครอบครัว สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็น “วัฒนธรรมขององค์กรแห่งความสุข” ดังจะเห็นได้จาก “ผู้บริหารสำคัญมาก แต่ก็ต้องดูแนวนโยบายประกอบด้วย ในปัจจุบันยังโอเคอยู่ แต่จะไม่มีความสุขและเป็นปัญหามาก หากนโยบายไม่สอดคล้องกับรูปแบบการทำงาน เช่น มีนโยบายให้ลงชื่อการปฏิบัติงานในทุกวัน” (เอฟ, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) 3. ควรเสริมสร้างการมีส่วนร่วมความร่วมมือในการทำงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสร้างบรรยากาศความเป็นมิตร มีความเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็นระหว่างกันดังจะเห็นได้จาก “องค์กรแห่งความสุข จะเกิดขึ้นได้ ก็ควรจะต้องช่วยเหลือร่วมมือกันทำงาน ไม่ชอบกันได้ แต่เวลาทำงานก็ควรต้องรับฟังกัน” (ดี, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) ซึ่งการสื่อสารจะช่วยให้ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นไปได้อย่างดีมีช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น เฟซบุ๊ก โปรแกรมไลน์ (Line) ที่ตั้งเป็นกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันได้สะดวกรวดเร็ว ดังจะเห็นได้จาก “...เดี๋ยวนี้เวลามีอะไรคณะก็จะใช้เฟซบุ๊ก กลุ่มไลน์ แจงข่าว ซึ่งก็สะดวกดี เวลาทำอะไรก็พูดคุย สอบถาม ปรีกษา เรื่องต่าง ๆ ได้ หรือบางทีเวลาโพสต์สเตตัสอะไร ก็จะมีเพื่อนร่วมงานมาคอมเมนต์ให้กำลังใจ” (เอ, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) และ 4. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎเกณฑ์อย่างยุติธรรมมีความเสมอภาค มีความเท่าเทียมกัน ไม่เห็นแก่พวกพ้องหรือระบบอุปถัมภ์ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จาก “เวลาถึงตอนประเมินผลงานก็จะพยายามหาหลักฐานต่าง ๆ ให้ครบ ก็อยากให้มันมีความยุติธรรม เพราะมันก็ควรมีหลักเกณฑ์ชัดเจน จะได้ไม่ต้องไปพูดกันภายหลัง” (บี, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559)

นอกจากนี้ ผู้บริหารเองก็ให้ความสำคัญกับการจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละภารกิจของอาจารย์ที่มากขึ้นด้วย ไม่ว่าจะเป็นการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ทั้งนี้ กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ให้ความเห็นที่เป็นไปในทางเดียวกันว่าจะต้องมีการวางแผนร่วมกันในการจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กรเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งต้องมีการสอบถามความคิดเห็นและประเมินความสำเร็จในการดำเนินงานร่วมด้วย ดังจะเห็นได้จาก “ผู้บริหารต้องเข้าใจแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริงก่อน แล้วจึงถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จะจัดทำโครงการหรือกิจกรรมอะไรก็ต้องรับฟังความคิดเห็น หรือ Feedback ของอาจารย์ด้วย” (ไอ, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) และ “...ที่สำคัญมากเลยก็คือ เวลาจะจัดกิจกรรมอะไร ก็ควรจะมาสอบถามหรือฟังความคิดเห็นกันด้วย” (เอฟ, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559) ประเด็นนี้กลุ่มผู้บริหารเองให้ความเห็นว่ามีสำคัญมาก เพราะจะได้สร้างความสุขให้เกิดขึ้นจริง เห็นได้จาก “...จริง ๆ องค์กรแห่งความสุขต้องสุขทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชานะ อันนี้ก็เลยต้องมาวางแผนร่วมกันด้วย” (เจ, การสื่อสารระหว่างบุคคล, 2559)

อภิปรายผล

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะส่งผลถึงผลิตภาพ (Productivity) ในการทำงานของบุคลากรภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพราะฉะนั้น คำถามที่เกิดขึ้นก็คือ ความหมายขององค์การแห่งความสุขคืออะไร มีองค์ประกอบใดบ้างในการเป็นองค์การแห่งความสุข บุคลากรในองค์การใครบ้างที่จะมีบทบาททำให้เป็นองค์การแห่งความสุข มีแนวทางอย่างไรในการสร้างองค์การแห่งความสุข การพิจารณาเรื่องความสุขในการทำงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การบริหารในเชิงนโยบายต้องให้ความสำคัญกับคนในองค์การ เพราะความสุขในการทำงานเป็นผลรวมของความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นไปตามองค์การอนามัยโลกที่มีมุมมองว่าองค์การที่จะทำให้คนในองค์การมีความสุขได้นั้น ควรเป็นองค์การสุขภาพะ (Healthy Workplace) โดยอธิบายว่าคือองค์การที่ให้การป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในองค์การ (Burton, 2010)

ความหมายขององค์การแห่งความสุขจากมุมมองอาจารย์มหาวิทยาลัย มีทั้งความหมายที่เหมือนกันและแตกต่างกันตามมุมมองของแต่ละคน สอดคล้องกับจุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2554) ที่กล่าวไว้ว่า การรับรู้ความสุขของคนทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากวิถีคิดหรือมุมมองของแต่ละคน บางคนรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นจากวิถีคิดของตนเอง ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็สามารถรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเองได้ องค์ประกอบขององค์การแห่งความสุขที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแต่ละคนมีทั้งปัจจัยที่มีความสอดคล้องกันและแตกต่างกัน ซึ่งผลจากการศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสอดคล้องกับ Manion (2003) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร เช่นเดียวกับ Warr (2007) ที่ได้ศึกษาถึงความสุขในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเป็นไปตามที่องค์การอนามัยโลกได้เสนอแนวทางการสร้างสุขภาพะในที่ทำงานด้านหนึ่งคือ การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน (Burton, 2010) อีกทั้งยังสอดคล้องกับอริศุณ ลินธนาปัญญา, อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์, ราชนัย บุญธิมา, และวีระ สุภากิจ. (2557) ที่พบว่า หากสามารถจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี มีความสะดวกสบาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายมีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกอบอุ่น จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสะดวกสบายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสุขในการทำงานในสถานศึกษา รวมทั้งธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ และ เจษฎา อังกาบสี (2561) ที่พบว่าบุคลากรที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานทำให้เกิดความสบายกายสบายใจเกิดความสุขในการทำงาน และหากมีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ สามารถอำนวยความสะดวกต่อการใช้งาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

2. ปัจจัยด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) สอดคล้องกับ Manion (2003) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน และรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข โดยเป็นผู้สร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับทีมงานภายใต้การบังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งมีการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขของพนักงาน (McMurray, Pirola-Merlo, Sarros, & Islam, 2010) รวมถึงสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานคือภาวะผู้นำและ การบริหารงาน โดยมีความรู้ความสามารถในการทำงาน ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันและยุติธรรม รวมทั้งอิคุณ ลินธนาปัญญา และคณะ (2557) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ เพราะถ้าผู้บริหารมีความฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการบริหาร สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี ควบคุมอารมณ์ จนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรได้ เป็นเรื่องที่ดีของการเป็นองค์กรแห่งความสุข

3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นการให้ความสำคัญกับสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ Manion (2003) ที่กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์หมายถึงการรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยการที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานทำให้เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างกัน และมีความสุขเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน จึงต้องทำให้เกิดความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ดี และธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ และ เจษฎา อังกาบสี (2561) ที่พบว่า การที่บุคลากรมีความปรารถนาดี มีน้ำใจต่อกัน คิดถึงคนอื่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ยังพบว่า การร่วมมือกันทำงานด้วยดีในองค์กร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร และมีบรรยากาศที่เป็นมิตร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน นั่นคือมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในที่ทำงาน มีการยอมรับซึ่งกันและกัน รุ่งนภา ชุณหวรชัย (2556) ที่พบว่า การมีความเอื้ออาทรต่อกัน การช่วยเหลือกันในที่ทำงาน เปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกันเป็นความสุขทางจิตใจ และอิคุณ ลินธนาปัญญา และคณะ (2557) ที่พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมาก เพราะจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่งความสุข

4. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สอดคล้องกับสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่พบว่า การจ่ายค่าตอบแทนส่งผลต่อความสุขของพนักงาน โดยค่าตอบแทนที่ได้รับควรเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมมีความสุขยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน โดยผลประโยชน์ที่เกื้อกูลก็ต้องมีความเหมาะสม อีกทั้งเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นได้พนักงานควรได้รับค่าตอบแทน

และรายได้ รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์การให้กับพนักงานอย่างเพียงพอและเป็นธรรม ซึ่งปัจจัยนี้มีความน่าสนใจ เพราะสำหรับอาชีพอื่น ๆ ปัจจัยนี้ส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยแรกที่คนทำงานให้ความสำคัญ แต่สำหรับกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยแล้ว กลับไม่ค่อยได้ให้ความสำคัญมากนัก

ผู้วิจัยค้นพบว่าองค์ประกอบขององค์การแห่งความสุขเหล่านี้มีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์และเวลาที่เปลี่ยนไป ดังนั้นความสุขในการทำงานจึงมีการเปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ เมื่อเป็นเช่นนั้น การทำความเข้าใจความหมายขององค์การแห่งความสุขจึงมีมุมมองในการพิจารณาได้หลากหลาย สอดคล้องกับที่ก้านทอง บุหระ (2560) กล่าวว่า การสร้างองค์การแห่งความสุขไม่ได้มีเพียงแค่วิธีใดวิธีหนึ่งหรือไม่ได้มีวิธีการที่ดีที่สุดเพียงแค่วิธีการเดียว (No one best way) จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ของแต่ละองค์การ ซึ่งในระดับบริหาร พบว่า องค์การแห่งความสุขเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับเรื่องของคนในองค์การ หากคนในองค์การมีความสุขก็จะทำให้องค์การเป็นองค์การแห่งความสุข ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความสุขของคนในองค์การ ศึกษาความต้องการของคนในองค์การว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะทำให้มีความสุขในการทำงานและกลายเป็นองค์การแห่งความสุข เพราะอาจมีความคิดเห็นที่ต่างกัน จึงควรรับฟังความคิดเห็นและมุมมองความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำไปปรับใช้กับการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์การ เพื่อจุดมุ่งหมายในการเป็นองค์การแห่งความสุขอย่างแท้จริง เป็นไปตามที่ พิภูล พุ่มซ่าง และปริญญามีสุข (2560) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์การมีส่วนสำคัญต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยองค์การควรนำแนวทางการสร้างสุขในการทำงานมาจัดทำเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์การซึ่งจะเป็นแผนที่ครอบคลุมทุกกระบวนการดำเนินงานและกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การ

สำหรับแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุขนั้นมาจากการศึกษาความหมายและองค์ประกอบขององค์การแห่งความสุขจากมุมมองของอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งมีประโยชน์อย่างมากต่อการสร้างองค์การแห่งความสุขและ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้บริหารรับรู้ถึงมุมมองความคิดของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่เป็นบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งความสุขต่อไป อีกทั้งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับปัจจัยทั้ง 4 ด้าน นั่นคือ 1. ควรจัดสภาพแวดล้อมขององค์การให้เอื้อต่อการทำงาน สอดคล้องกับที่ก้านทอง บุหระ (2560) กล่าวว่า ควรจัดหาเครื่องมือ จัดสภาพแวดล้อมในองค์การให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นการสร้างองค์การแห่งความสุข และจุฑามาต แก้วพิจิตร และคณะ (2554) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญมากในการสร้างความสุข จึงควรทำให้คนในองค์การสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบายและปลอดภัย 2. ผู้บริหารควรบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีภาวะผู้นำ ตามที่ก้านทอง บุหระ กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องแสดงภาวะผู้นำ

และสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกคนในองค์กรเพื่อที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข อีกทั้งต้องสร้างวัฒนธรรมขององค์กรแห่งความสุข ซึ่งวัฒนธรรมมององค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (Manion, 2003) เป็นไปตามที่ สมสินธิ ธิวัณ และ อำนาจ ทองโปร่ง (2563) กล่าวว่าเมื่อองค์กรพัฒนาองค์กรแห่งความสุขไปได้ระยะหนึ่งแล้วต้องทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรหรือการสร้างวัฒนธรรมมององค์กรแห่งความสุข 3. ควรวางแผนร่วมกันจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและตอบสนองความต้องการของบุคลากร มีการสอบถามความคิดเห็นและประเมินความสำเร็จในการดำเนินงานด้วย สอดคล้องกับบุรินทร์ เทพสาร และอภิภา ปรัชญพฤทธิ (2560) ที่เสนอว่าต้องมีแนวทางการจัดตั้งหน่วยงานด้านองค์กรแห่งความสุขสำรวจความต้องการ ซึ่งทำให้การกำหนดแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขไม่ได้มีมุมมองมาจากผู้บริหารแต่เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการศึกษาผ่านมุมมองของคนในองค์กร ทำให้นำมาปฏิบัติจนสำเร็จได้ และหากสำเร็จทุกคนในองค์กรต่างก็มีความสุขในการทำงานร่วมกัน ถือเป็นการทำงานในองค์กรแห่งความสุข อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขสำหรับองค์กรอื่น ๆ ได้อีกด้วย และ 4. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎเกณฑ์อย่างยุติธรรม มีความเสมอภาค มีความเท่าเทียมกัน ไม่เห็นแก่พวกพ้องหรือระบบอุปถัมภ์ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีผลต่อเรื่องค่าตอบแทนด้วย สอดคล้องกับที่บุรินทร์ เทพสาร และอภิภา ปรัชญพฤทธิ (2560) ได้เสนอว่าแนวทางหนึ่งในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันอุดมศึกษาคือการจัดทำกลยุทธ์การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ที่สำคัญที่สุดคือองค์กรควรปลูกฝังทัศนคติที่ดีในการทำงานและการใช้ชีวิต ปลูกฝังความดีและคุณธรรมผ่านการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ต่าง ๆ เพราะถ้าหากบุคลากรมีความสุขจากภายในแล้วก็จะถ่ายทอดความสุขเหล่านั้นออกไปสู่บุคคลอื่น รวมไปถึงครอบครัว ชุมชน และสังคม เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสังคม ซึ่งหากพิจารณาแนวทางความสุข 8 ประการแล้วนั้นจะสอดคล้องกับ Happy society หรือสังคมดี และเป็นตามที่ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ (2556) ได้กล่าวถึงชุมชนสมานฉันท์ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งความสุขด้วยนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรทำการศึกษาวิจัย เก็บข้อมูล สอบถามความคิดเห็น พัฒนาตัวชี้วัดการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบความต้องการของอาจารย์มหาวิทยาลัยแต่ละคน ซึ่งความหมายขององค์กรแห่งความสุขไม่ได้มีเพียงความหมายเดียวที่จะทำให้เข้าใจได้ทั้งหมด เพราะฉะนั้นแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขจึงไม่ได้มีเพียงวิธีเดียวที่จะตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรทุกคนในองค์กร

1.2 ผู้บริหารควรกำหนดรูปแบบการสร้างองค์การแห่งความสุขและความสุขในการทำงาน ตามองค์ประกอบขององค์การแห่งความสุขที่แตกต่างกันไป เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และกำหนดนโยบายที่เป็นรูปธรรมในการบริหารงานบุคคลที่ทำให้คนในองค์การมีความสุขในการทำงานเพื่อให้เกิดเป็นองค์การแห่งความสุข สร้างความสุขและเป็นแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อขยายความ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาในหลากหลายมิติและมีความลึกซึ้งมากขึ้นที่จะนำไปสู่ประเด็นข้อค้นพบ ที่กว้างกว่านี้ เช่น ความหมายขององค์การแห่งความสุขตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดใดได้อีกบ้าง เช่น แนวคิดเรื่องสวัสดิการ แนวคิดเรื่องความปลอดภัย แนวคิดเกี่ยวกับความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์การแห่งความสุข ไม่ว่าจะเป็น วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความแตกต่างระหว่าง ช่วงวัยต่าง ๆ รวมถึงเพิ่มกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาให้ครอบคลุมมากขึ้น เพื่อให้ทราบถึงมุมมอง เกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขและเสนอแนวทางให้ผู้บริหารสามารถจัดทำเป็นนโยบายเกี่ยวกับเรื่อง องค์การแห่งความสุขขององค์การได้

2.3 ควรมีการใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพิ่มเติมในการศึกษาองค์ประกอบของการเป็น องค์การแห่งความสุข เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่มีความชัดเจนเหมาะสม และสามารถตอบสนอง ความต้องการของบุคลากรในองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ก้านทอง บุหระ่า. (2560). องค์การแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหาร ทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 28(3), 169-176. สืบค้นจาก <https://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/view/1067/1019>
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร วิชัย อุตสาหจิต, และ สมบัติ กุสุมาวลี. (2554). *ความสุขหลากมุมมอง ด้วย HOME Model*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลยวรรณ ตังโคตตะ, และ นพพร ทิแก้วศรี. (2556). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. นนทบุรี: สองชาครีเอชั่น.
- ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ, และ เจษฎา อังกาบสี. (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ขององค์กรแห่งความสุข: กรณีศึกษา บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. *วารสาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*, 10(1), 34-68. สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HRODJ/article/view/133411/100021>
- บุรินทร์ เทพสาร, และ อภิภา ปรัชญพฤทธิ. (2560). ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. *วารสารครุศาสตร์*, 45(3), 83-96. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDUCU/article/view/107391/84986>
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สืบค้นจาก <http://cmuir.cmu.ac.th/handle/6653943832/30684>
- พิกุล พุ่มช้าง, และ ปริญญา มีสุข. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(2), 647-663. สืบค้นจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/97400/75880>
- รวมศิริ เมนะโโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษามหาวิทยาลัย ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (สารนิพนธ์)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นจาก <http://library1.nida.ac.th/termpaper5/hrd/2550/19317.pdf>
- รุ่งนภา ชุณหวรชัย. (2556). *แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข “คึกฤทธิ์อาร์คิเทค”* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สืบค้นจาก https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int__code=92&ReclId=47809&-obj__id=606833&showmenu=no&userid=0

