องค์ประกอบและแนวทางของการเป็นองค์กรแห่งความสุข ของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา

COMPONENTS AND GUIDELINES FOR CREATING A HAPPY ORGANIZATION IN VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTES IN NORTHEASTERN THAILAND UNDER EDUCATIONAL TRANSFORMATION

ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์*

NTAPAT WORAPONGPAT

(Received: October 17, 2023; Revised: December 9, 2023; Accepted: May 28, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา และ 2) เสนอแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลเชิงประจักษ์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมถึงการสนทนากลุ่มผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 10 คน ซึ่งผู้บริหารมีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการสื่อสาร การสร้างการมีส่วนร่วม และการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวก จากนั้นพัฒนาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข เพื่อสอบถามบุคลากรและผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 400 คน จาก 18 สถาบัน โดยใช้การวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ตรวจสอบองค์ประกอบด้วยวิธีวิทยาวิจัยสามเส้าด้านข้อมูล และยืนยันร่างแนวทางด้วยการสนทนากลุ่มผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา มี 9 องค์ประกอบ 75 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การดูแลรักษาสุขภาพกายและใจให้แข็งแรง 2) การแสดงความเมตตากรุณาและแบ่งปันให้กับผู้อื่น 3) การมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียด

*ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมชุมชน ผู้ประกอบการ การท่องเที่ยวและการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ

Center for Knowledge Transfer, Technology, Community Innovation, Entrepreneurship, Tourism and Education Eastern Institute of Technology Suvarnabhumi

4) การมีศาสนาและจริยธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต 5) การบริหารจัดการการเงินที่มั่นคงและมีเสถียรภาพ 6) การเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง 7) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน 8) การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนและสังคมรอบข้าง และ 9) การมีสังคมแห่งการสนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยตัวบ่งชี้ทั้ง 75 ตัวบ่งชี้มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ส่วนแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข พบประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) การยอมรับข้อตกลง 2) การมีส่วนร่วมทุกระดับ 3) ความสัมพันธ์ทางบวกและบรรยากาศในการทำงาน 4) ความประทับใจในคุณค่าของงานที่ทำ และ 5) ลักษณะของการสื่อสาร ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้มีประสิทธิภาพและเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข, สถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, พลิกโฉมทางการศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) analyze the components of a happy organization in Northeastern vocational education institutions under educational disruption situations, and 2) propose guidelines for developing happy organizations in Northeastern vocational education institutions. The study was conducted through documentary research, theoretical review, and empirical data collection using in-depth interviews and focus group discussions with 10 successful administrators of vocational education institutions in Northeastern Thailand. The administrators possessed significant characteristics, including visionary leadership, transformational leadership, communication skills, participatory management, and the promotion of a positive working atmosphere. Subsequently, a five-rating scale questionnaire on organizational happiness was developed and administered to 400 personnel and administrators from 18 vocational education institutions in Northeastern Thailand. The study employed a mixed-method research approach combining quantitative and qualitative methods, including exploratory factor analysis, data triangulation for component verification, and focus group discussions for confirming the proposed guidelines. findings revealed that a happy organization in Northeastern vocational education institutions under educational disruption situations consisted of 9 components and 75 indicators: 1) maintaining physical and mental well-being, 2) kindness and generosity toward others, 3) relaxation and stress reduction activities, 4) religious and ethical principles in life, 5) financial stability and management, 6) continuous learning and skill development,

7) supportive family relationships, 8) positive social relationships, and 9) supportive social ecosystems. All 75 indicators demonstrated validity in real-world contexts. The guidelines for developing happy organizations consisted of five key aspects: 1) acceptance of organizational agreements, 2) participation at all levels, 3) positive relationships and working atmosphere, 4) appreciation of work values, and 5) effective communication characteristics. The research findings can be applied as guidelines for managing vocational education institutions in Northeastern Thailand toward sustainable happy organizations.

Keywords: happy organization, vocational education institutes in the Northeastern Thailand, educational transformation

บทนำ

สถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีบทบาทสำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ทั้งในด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน (Kongkachat, Rooyuenyong, 2020).

การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อมุ่งสู่การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) และการบริหารจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ (พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ, 2566, น. 207-255)

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉม (Disruption) ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์กรทางการศึกษาต้องเผชิญกับการแข่งขันและความท้าทายที่เพิ่มขึ้น บุคลากรในองค์กรเกิดภาวะความเครียด ความกดดัน และความไม่สมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพขององค์กร ดังนั้น หลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์ และคณะ, 2563, น. 128-143)

แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) มุ่งเน้นการพัฒนาความสุขของบุคลากรในองค์กรทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และการทำงาน โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวคิด “Happy 8” ซึ่งประกอบด้วยความสุขด้านสุขภาพกาย (Happy Body) ความสุขด้านน้ำใจและความเอื้ออาทร

(Happy Heart) ความสุขด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ความสุขด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Happy Soul) ความสุขด้านการเงิน (Happy Money) ความสุขด้านการเรียนรู้ (Happy Brain) ความสุขด้านครอบครัว (Happy Family) และความสุขด้านสังคม (Happy Society) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรการศึกษาได้อย่างเหมาะสม (Gavin & Mason, 2004, pp. 379-392)

นอกจากนี้ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา (Education Disruption) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงความสามารถในการบริหารจัดการเชิงนวัตกรรม (Giles, Hargreaves, 2006). การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การสร้างการมีส่วนร่วม และการพัฒนาบรรยากาศการทำงานเชิงบวก เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรและสร้างความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สรรพสิทธิ์ ชมภูนุช และคณะ, 2565, น. 409-424) อีกทั้งการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลยังจำเป็นต้องอาศัยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมปัจจุบันและวิถีชีวิตแบบ Next Normal (Hamdan et al., 2021, pp. 713-725)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาองค์ประกอบและแนวทางของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข และเสนอแนวทางในการพัฒนาองค์กรที่เหมาะสมกับบริบทของสถาบันการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการองค์กร และการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา
2. เพื่อเสนอแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบลู่เข้า-คู่ขนาน (Convergent Parallel Design) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการสร้างองค์กร

แห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปีการศึกษา 2566 จากสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 18 แห่ง

1. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีผลงานเชิงประจักษ์ และเคยได้รับรางวัลด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ร่วมกับวิธีการเลือกแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารองค์กรแห่งความสุข โดยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 400 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มเลือกสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากจำนวน 18 สถาบัน ได้จำนวน 10 สถาบัน ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย วิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองคาย วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือหนองคาย วิทยาลัยเทคนิคบึงกาฬ วิทยาลัยเทคนิคหนองบัวลำภู วิทยาลัยเทคนิคเลย วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี และวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกอุดรธานี

ขั้นที่ 2 สุ่มบุคลากรทางการศึกษาจากสถาบันที่ได้รับการสุ่มในขั้นที่ 1 โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับสลากตามสัดส่วนของแต่ละสถาบัน จนได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Guide) เพื่อศึกษาแนวคิด มุมมอง และแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา

2. เครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ

ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-Point Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยแบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 0.945 จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.949 รวมทั้งวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่า Item-total Correlation

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อกำหนดหัวข้อกลุ่มหัวข้อและแนวคิดสำคัญอันเป็นแก่นสารของการวิจัยโดยใช้วิธีบรรยาย (Narrative Form)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยการแจกแจงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องอีกครั้ง เพื่อนำไปสู่การสรุปและอภิปรายผลในขั้นตอนสุดท้าย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยมีแผนงานและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา ขั้นตอนนี้ดำเนินการโดยศึกษาค้นคว้าแนวคิดขององค์กรแห่งความสุขจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขในสถาบันการศึกษา และใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Research) วิเคราะห์และสรุปประเด็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Dept Interview) ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคกลาง จำนวน 10 คน ที่มีผลงานเชิงประจักษ์และประสบความสำเร็จในการบริหารสถาบันการอาชีวศึกษา

2) การวิเคราะห์องค์ประกอบดำเนินการ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษา

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา โดยสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา โดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อค้นหาองค์ประกอบสำคัญโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3) ดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยการพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ Barlett's Test of Sphericity พิจารณาจากค่าไคสแควร์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วย The Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) และใช้วิธีการหมุนแกนแบบ Orthogonal ด้วยวิธี Varimax

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา การตรวจสอบองค์ประกอบดำเนินการโดยใช้วิธีวิทยาวิจัยสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation Methodology) โดยการนำข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนที่ 1 มาตรวจสอบข้อมูลว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกัน และมีความสอดคล้องกันอย่างไร เพื่อหาข้อสรุปองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา โดยใช้วิธีบรรยาย (Narrative Form)

ขั้นตอนที่ 3 การเสนอแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา การเสนอแนวทางดำเนินการโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ใช้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 คน จากการเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจงโดยอาศัยความสะดวก (Purposive Selection) โดยนำข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 มากำหนดเพื่อหาข้อสรุปแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา โดยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis)

ผลการศึกษา

จากการวิจัยเรื่อง "องค์ประกอบและแนวทางของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา" แสดงผลการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจากข้อมูลเชิงประจักษ์ปรากฏตามตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ และ 75 ตัวบ่งชี้ โดยองค์ประกอบทั้งหมดนี้สามารถอธิบายถึงความสุขในองค์กรของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษาได้อย่างครอบคลุมถึงร้อยละ 79.906 ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบระบุไว้ในตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา

องค์ประกอบที่	ชื่อองค์ประกอบ	จำนวนรายการจากแบบสอบถาม	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละของความแปรปรวน
1.	Happy Body การดูแลรักษาสุขภาพกายและใจให้แข็งแรง	10	12.105	22.027
2.	Happy Heart การแสดงความเมตตากรุณาและแบ่งปันให้กับผู้อื่น	9	9.645	10.370
3.	Happy Relax การมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียด	9	9.437	10.274
4.	Happy Soul การมีศาสนาและจริยธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต	9	9.326	10.171
5.	Happy Money การบริหารจัดการการเงินที่มั่นคงและมีเสถียรภาพ	8	8.105	10.002
6.	Happy Brain การเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง	7	6.023	4.477
7.	Happy Family การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน	7	6.023	4.678
8.	Happy Society การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนและสังคมรอบข้าง	6	4.508	4.651
9.	Happy Ecosystem การมีครอบครัวที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน	5	3.337	3.256
รวม				**79.906**

ที่มา: ผู้วิจัย

องค์ประกอบที่ 1 Happy Body หมายถึง การส่งเสริมและบำรุงรักษาสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความแข็งแรงและความสมดุลในชีวิต การดูแลสุขภาพในด้านนี้ รวมถึงการบริโภคอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ การออกกำลังกายเป็นประจำ การนอนหลับและพักผ่อนอย่างเพียงพอ ตลอดจนการจัดการและลดความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 2 Happy Heart หมายถึง การแสดงออกถึงความเมตตากรุณาและการแบ่งปันต่อผู้อื่น ซึ่งสะท้อนถึงการมีจิตใจที่อ่อนโยนและมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในสังคม ซึ่งสร้างความสุข และความผูกพันในสังคมและองค์กร

องค์ประกอบที่ 3 Happy Relax หมายถึง การจัดสรรเวลาเพื่อการพักผ่อนและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ช่วยบรรเทาความเครียด การให้ความสำคัญกับการผ่อนคลายเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งช่วยลดผลกระทบของความเครียด และเพิ่มพลังงานให้กับร่างกายและจิตใจ ซึ่งช่วยฟื้นฟูพลังและรักษาสมดุลชีวิต

องค์ประกอบที่ 4 Happy Soul หมายถึง การมีศาสนาและจริยธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสมดุลทางจิตใจและความสงบภายในการมีศรัทธาในศาสนาและยึดมั่นในหลักจริยธรรม ช่วยเสริมสร้างการตัดสินใจที่มีคุณธรรมและจรรยาบรรณและการพัฒนาตนเองอย่างมีคุณธรรม

องค์ประกอบที่ 5 Happy Money หมายถึง การบริหารจัดการการเงินอย่างมั่นคงและมีเสถียรภาพ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยในชีวิต การจัดการทางการเงินที่ดีช่วยให้บุคคลสามารถวางแผนการใช้จ่ายและการออมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความสุขในชีวิต

องค์ประกอบที่ 6 Happy Brain หมายถึง การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพทางปัญญาและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย การเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่เพียงช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 7 Happy Family หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ ซึ่งเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์และความสุขในชีวิต

องค์ประกอบที่ 8 Happy Society หมายถึง การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนและสังคมรอบข้าง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมความสามัคคีและความไว้วางใจในสังคม ความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนระหว่างบุคคล ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความร่วมมือ และการพัฒนาทางสังคมในทุกมิติ

องค์ประกอบที่ 9 Happy Ecosystem หมายถึง การมีครอบครัวที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน การมีสังคมที่มีความสุขและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความสุขในสังคมสัมพันธ์กับระดับความเชื่อมั่นระหว่างสมาชิกของชุมชน ซึ่งความเชื่อมั่นนี้เป็นพื้นฐานของการสร้างเครือข่ายสังคมที่เข้มแข็ง การสนับสนุนซึ่งกันและกันในสังคมยังช่วยลดช่องว่างทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งนำไปสู่ความเสมอภาคและความยุติธรรมในสังคม การมีสังคมที่มีความสุขยังช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคมและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

2. แนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา

ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบองค์ประกอบ โดยใช้วิธีวิทยาวิจัยสามเส้าด้านข้อมูลและการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา พบว่าแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาโดยการวิเคราะห์และตรวจสอบองค์ประกอบอย่างรอบคอบ ผ่านการใช้วิธีวิทยาวิจัยสามเส้าด้านข้อมูลและการสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่าแนวทางดังกล่าวต้องอาศัยการประสานงานระหว่างปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการทำงานที่ส่งเสริมความสุข การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง การสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างบุคลากรในองค์กร และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในบริบทดังกล่าว จำเป็นต้องเน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการนำพาองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความร่วมมือและความสามัคคีระหว่างสมาชิกในองค์กร อีกทั้งการบูรณาการแนวคิดทางจิตวิทยาและการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการสร้างองค์กรที่มีความสุขอย่างยั่งยืน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบและแนวทางของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา” สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และอภิปรายผลการวิจัยซึ่งมีสาระสำคัญในประเด็นต่อไปนี้

1. องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา มี 9 องค์ประกอบ 75 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ Happy Body การดูแลรักษาสุขภาพกายและใจให้แข็งแรง Happy Heart การแสดงความเมตตากรุณาและแบ่งปันให้กับผู้อื่น Happy Relax การมีเวลาพักผ่อนและ

ทำกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียด Happy Soul การมีศาสนาและจริยธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต Happy Money การบริหารจัดการเงินที่มั่นคงและมีเสถียรภาพ Happy Brain การเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง Happy Family การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน Happy Society การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนและสังคมรอบข้าง Happy Ecosystem การมีครอบครัวที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา
ที่มา: ผู้วิจัย

2. แนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย การยอมรับข้อตกลง (Acceptance of the Rule) การสร้างความเข้าใจและยอมรับในกฎเกณฑ์และนโยบายขององค์กร ถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

การมีส่วนร่วมทุกระดับ (Participatory Hierarchy) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับในองค์กร ช่วยให้เกิดความเป็นเจ้าของร่วม และสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ทางบวกและบรรยากาศในการทำงาน (Positive Relations and Working Climate) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ความประทับใจในคุณค่าของงานที่ทำ (Appreciation of the Values of Work) การรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภูมิใจและความสุขในงานที่ตนเองทำ ลักษณะของการสื่อสาร (Communication Characteristic) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กรช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและลดความเข้าใจผิด

2.2 กระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรคำนึงถึงปัจจัยสำคัญดังต่อไปนี้ M: Management (สุขด้วยการจัดการ) การจัดการที่มีประสิทธิภาพช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ A: Atmosphere & Environment (สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อม) การสร้างบรรยากาศการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมส่งเสริมสุขภาพจิตและความสุขของบุคลากร P: Process (สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข) การวางกระบวนการทำงานที่สร้างความสุขในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขตลอดการทำงาน H: Health (สุขด้วยสุขภาพกายและใจ) การดูแลสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุข R: Result (สุขด้วยผลลัพธ์ขององค์กร) การที่องค์กรบรรลุผลลัพธ์ที่ตั้งไว้ ไม่เพียงแค่สร้างความพึงพอใจให้กับองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยที่สร้างความสุขให้กับบุคลากรทุกระดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยและบทสรุปในหัวข้อที่ผ่านมา มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายเพื่อให้เห็นประเด็นการวิจัยที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยในอดีต และผลงานวิชาการที่ผ่านมาได้ ดังนี้

1) ความสุขด้านจิตใจ (Happy Heart) เป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา ความสุขด้านจิตใจเกิดขึ้นจากการที่บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ระบุว่า การมีความเอื้ออาทรต่อกัน การสามารถทำงานแทนกัน และการให้ความช่วยเหลือในที่ทำงาน เปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน ล้วนมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความสุขด้านจิตใจของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ (สายฝน สวัสเอื้อ และคณะ, 2566) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร ตลอดจนความเอื้ออาทรและการสนับสนุนกัน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างความสุขด้านจิตใจในที่ทำงาน การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุขด้านจิตใจนี้จะช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันกับ

องค์กรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กร พระครูประภาตปัญญาธร และคณะ (2567) ที่พบว่าการมีการสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเป็นอย่างดี และมีความเอื้ออาทรกันนั้น เป็นองค์ประกอบความสุขด้านจิตใจ

2) ความสุขด้านสถานะทางการเงิน (Happy Money) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา ความสุขด้านการเงิน การมีสถานะทางการเงินที่มั่นคงและการได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับความพยายาม และความสามารถในการทำงานของบุคลากร จะส่งผลให้เกิดความสุขที่ยั่งยืน ไม่เพียงแต่ในแง่ของการทำงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกันกับการวิจัยของ Mousa et al. (2020) ที่พบว่าการมีความพึงพอใจต่อสถานะทางการเงินที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีเงินเหลือเก็บทุกเดือน ภายในครอบครัวมีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย และบริหารจัดการเงินได้เป็นอย่างดี มีการยึดหลักความพอเพียงของชีวิตไม่สร้างหนี้กับสิ่งฟุ่มเฟือย และมีความมั่นคงอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสุขด้านสถานะทางการเงิน

3) ความสุขด้านสังคม (Happy Society) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา ความสุขด้านสังคมนี้เกิดจากการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานควบคู่กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน การทำงานเพื่อสังคมที่มีส่วนร่วมนี้ไม่เพียงแค่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร แต่ยังสร้างความรู้สึกพึงพอใจและความสุขภายในของบุคลากร ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสังคม ซึ่งสอดคล้องกันกับการวิจัยของ (พระครูประภาตปัญญาธร และคณะ (2567) ที่พบว่าความสัมพันธ์กับผู้อื่น การอยู่ร่วมกันกับสังคมอย่างมีความสุข การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อาทิ การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ การทำกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะกุศลนั้นเป็นองค์ประกอบของความสุขด้านสังคม

4) ความสุขจากครอบครัว (Happy Family) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา ความสุขจากครอบครัวเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรได้รับกำลังใจและการสนับสนุนจากครอบครัว ซึ่งทำให้มีแรงจูงใจและความเข้มแข็งในการทำงาน นอกจากนี้ครอบครัวที่มีความอบอุ่นยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและพร้อมที่จะรับมือกับความท้าทายในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกันกับการวิจัยของ ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์ และคณะ (2564) ที่พบและกล่าวว่าการมีครอบครัวที่อบอุ่นและเป็นกำลังใจในการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในครอบครัว คนในครอบครัวจะมีส่วนรับรู้

และช่วยให้คำปรึกษา สมาชิกในครอบครัวภูมิใจในงาน ทุกคนจะรับรู้ปัญหาและร่วมกันแก้ไข และเป็นกำลังใจให้กันและกันนั้น ถือเป็นองค์ประกอบของความสุขจากครอบครัว

5) ความสุขด้านร่างกาย (Happy Body) จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา นั่นคือสุขภาพจิตที่ดีช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีพลังและสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ การได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลที่ครอบคลุมและมีคุณภาพ ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจในด้านสุขภาพ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงจากการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางกายภาพและความต้านทานต่อความเครียด ซึ่งสอดคล้องกันกับงานวิจัยของ ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์ และคณะ (2566) ที่พบว่าการมีสุขภาพและจิตใจที่แข็งแรง พร้อมต่อการทำงาน สถาบันการศึกษาให้ความสำคัญกับนโยบายด้านสุขภาพของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน การสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรจากการมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี และการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากรนั้น ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบของความสุขด้านร่างกาย

6) ความสุขทางสมอง (Happy Brain) จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา นั่นคือความสุขทางสมองนี้เกิดจากการที่บุคลากรมีความสามารถในการพัฒนางานของตนเองและเปิดรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกันกับการวิจัยของ แสงอุษา โพธิ์ศรี และวรชัย วิภูอุปรโคตร (2567, น. 145-155) ที่พบว่าบุคลากรมีการเรียนรู้ของตนเองที่ไม่สิ้นสุด มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความสนใจในการหาความรู้เพิ่มเติมอยู่สม่ำเสมอและพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสุขทางสมอง

7) ความสุขจากการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ (Happy Principle) จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แต่ยังสร้างความรู้สึกของความมั่นคงและความยุติธรรมให้กับบุคลากร การเคารพกฎระเบียบช่วยให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งส่งผลต่อความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ แสงอุษา โพธิ์ศรี และวรชัย วิภูอุปรโคตร (2567, น. 145-155) พบว่าการมีนโยบายหรือกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน การพร้อมที่จะเสียสละและช่วยเหลือกันทุกครั้งที่องค์กรหรือเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา มีความสุขในการทำงานจากการมีสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบของการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบขององค์กรแห่งความสุข

8) ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul) จัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนานี้เกิดจากการที่บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาที่ส่งเสริมประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม นอกจากนี้สถาบันยังมีบทบาทในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกันกับการวิจัยของแสงอุษา โพธิ์ศรี และวรชัย วิภูอุปรโคตร (2567, น. 145-155) พบว่าสถาบันการศึกษามีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา การให้ความสำคัญกับการใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนาหรือจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิต และบุคลากรของสถาบันปฏิบัติงานตามกรอบของศีลธรรม วินัย และจรรยาบรรณอย่างเหมาะสม ซึ่งแสดงถึงการเป็นองค์ประกอบของความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา

9) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษาการพัฒนาตนเอง และการมีวิธีการผ่อนคลายที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งส่งผลดีต่อความสุขและสุขภาพจิตของบุคลากรในระยะยาว แสงอุษา โพธิ์ศรี และวรชัย วิภูอุปรโคตร (2567, น. 145-155) พบและกล่าวว่าการรู้จักจัดสรรเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนได้อย่างสมดุล ใช้เวลาว่างในการพักผ่อนหย่อนใจเพียงพอ ใช้เวลาบางส่วนไปกับการทำงานอดิเรกที่ตนชื่นชอบ เมื่อมีความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีการหยุดพักสมองเพื่อให้มีความพร้อมในการแก้ปัญหาของต่อไปได้ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบของความสุขจากการผ่อนคลาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการอาชีวศึกษาในประเทศไทยควรกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข ซึ่งควรคำนึงถึงบริบททางการศึกษาเฉพาะของแต่ละสถาบัน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุขสามารถส่งผลดีต่อการพัฒนางานและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังช่วยในการต่อยอดศาสตร์การบริหารการอาชีวศึกษาเพื่อให้มีความยั่งยืนในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุข และนำองค์ประกอบการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับวิธีการสร้างความสุขที่แท้จริงในสภาพแวดล้อมการศึกษา อาจช่วยให้การนำผลการวิจัยไปใช้ได้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการเฉพาะของแต่ละสถาบัน

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษา ในการศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขในบริบทต่างวัฒนธรรมทั้งในภูมิภาคอาเซียนและระดับโลก สามารถช่วยให้เข้าใจความแตกต่างและความเหมือนกันในแนวทางการสร้างความสุขในองค์กรการศึกษา

รายการอ้างอิง

ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์, พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, และ ธัชกร วงษ์คำชัย. (2566). รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกของประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 15*(2), 153-180.

ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์, พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, และ ดรุณี ปัญจรัตนากร. (2563). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. *วารสารบริหารศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 9*(2), 128-143.

ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์, พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, รุ่งทิวา ชูทอง, ชณทัต บุญรัตนกิตติภูมิ, และ กนกอร บุญมี. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารบัณฑิตศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระราชูปถัมภ์, 15*(1), 54-64.

ณัฏฐพงศ์ จริตงาม. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 10*(7), 139-149

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, ฤทธิเดช พรหมดี, ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์, และ วิบูลย์ ผกามาศ. (2566). คุณลักษณะองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย. *วารสารการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้, 3*(3), 207-255.

พระครูประภาต ปัญญาธร, พระครูโกวิทบุญเขต, พระใบฏีกาธวัชชัย จรณธมฺโม, และอำนาจ ทาปิน. (2567). กระบวนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข. *วารสารวิชาการ วิทยาลัยบริหารศาสตร์, 7*(1), 222-234.

สมหมาย จุเรศ, วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย, และ พิภพ วชังเงิน. (2025). การอาชีวศึกษากับการพัฒนาประเทศ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, *8*(4), 429–440.

สรรพสิทธิ์ ชมภูนุช, ทิวากร แสร์สุวรรณ, ศิรินดา สวนมาดี, และ โชติบดีรัฐ จุลเลา. (2565). บริบทของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 7*(3), 409-424.

สายฝน สวัสเอื้อ, ไชยา ภาวะบุตร, และ ธวัชชัย ไพใหล. (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8*(3), 1381-1390.

แสงอุษา โพธิ์ศรี, และ วรชัย วิภูอุปรโคตร. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการประเมินของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 30*(1), 145-155.

Burton, J. (2010). *WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practice.* Word Health Organization. who.int

Gavin, J.H., & Mason, R.O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics, 33*(1), 379-392.

Giles, C., & Hargreaves, A. (2006). The sustainability of innovative schools as learning organizations and professional learning communities during standardized reform. *Educational Administration Quarterly*, *42*(1), 124–156.

Hamdan, K.M., Al-Bashaireh, A.M., Zahran, Z., Al-Daghestani, A., AL-Habashneh, S., & Shaheen, A.M. (2021). 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,* 35(3), 713-725.

Kongkachat, M., & Rooyuenyong, W. (2020). The strategy for developing academic groups in learning organizations - The study of vocational colleges in the north eastern region. *Journal of Buddhist Anthropology*, *5*(4), 100–114. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/view/240865

Mousa, M., Abdelgaffar, H. A., Chaouali, W., & Aboramadan, M. (2020). Organizational learning, organizational resilience and the mediating role of multi-stakeholder networks: A study of Egyptian academics. *Journal of Workplace Learning, 32*(3), 161-181.