

องค์ประกอบและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
เพื่อการปฏิรูปมหาวิทยาลัย*

COMPONENTS AND GUIDELINES FOR A HAPPY ORGANIZATION IN
PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN THE BANGKOK
METROPOLITAN AREA AND SURROUNDING PROVINCES FOR
UNIVERSITY REFORM

ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร¹, พระมหาหมณวินทร์ ปุริสุตโตโม² และ พระครูอุดมโพธิวิเทศ (ณรงค์ อุตตมวโส)³

Ntapat Worapongpat¹, Pharmaha Maghavin Purisuttamo²
and Phrakhuudombodhivides (Narong Uttamavangso Sendaranat)³

¹สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ

¹Eastern Institute of Technology Suvarnabhumi (EITS), Thailand

²มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

²Mahamakut Buddhist University, Thailand

³วัดไทยพุทธคยาสาธารณรัฐอินเดีย

³Thai Temple, Bodh Gaya, Republic of India, Thailand

Corresponding Author's Email: dr.thiwat@gmail.com

วันที่รับบทความ : 19 มิถุนายน 2567; วันที่แก้ไขบทความ 24 ธันวาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 15 กุมภาพันธ์ 2568

Received 19 June 2025; Revised 24 December 2025; Accepted 15 February 2025

Citation:



* ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร, มหามณวินทร์ ปุริสุตโตโม และ พระครูอุดมโพธิวิเทศ (ณรงค์ อุตตมวโส). (2568). องค์ประกอบและ
แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
เพื่อการปฏิรูปมหาวิทยาลัย. วารสารส่งเสริมและพัฒนานิชาการสมัยใหม่, 3(1), 88-110.

Ntapat Worapongpat, Pharmaha Maghavin Purisuttamo and Phrakhuudombodhivides (Narong
Uttamavangso Sendaranat). (2024). Components and Guidelines for a Happy Organization in Private Higher
Education Institutions in the Bangkok Metropolitan Area and Surrounding Provinces for University Reform.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(1), 88-110.;

DOI: <https://doi.org/10.14456/madpiadp.2025.6>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความหมายและองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เพื่อพัฒนาและเสนอแนวทางการดำเนินงานในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากรและนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยการศึกษาจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารการอาชีวศึกษาที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 10 คน แล้วพัฒนาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข จำนวน 400 คน จาก 18 สถาบัน โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การตรวจสอบองค์ประกอบด้วยวิธีทวิภาคีสามเส้าด้านข้อมูล และการยืนยันร่างแนวทางโดยวิธีการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสุขภาพในองค์กร 2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากรและนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรเน้นไปที่การพัฒนาครอบคลุมทั้งในด้านสุขภาพกายและจิตใจ, การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม, การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้, การเสริมสร้างความเข้าใจในความหลากหลาย และการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยรวมผ่านการบริหารจัดการที่เหมาะสมและสร้างสรรค์ โดยการพัฒนาไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความสุขให้กับบุคลากรและนักศึกษาเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของสถาบันในระยะยาวด้วย.

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข, สถาบันอุดมศึกษาเอกชน, สถานการณ์วิถีปกติใหม่, การปฏิรูปมหาวิทยาลัย, สหวิทยาการ

Abstract

This research aims to: 1) Study the meaning and components of a happy organization in private higher education institutions in the Bangkok Metropolitan Area and surrounding provinces; and 2) Develop and propose guidelines for creating an environment conducive to the happiness of staff and students in private higher education institutions by studying documents and empirical data from in-depth interviews with 10 successful vocational education administrators, followed by the development of a Likert scale questionnaire on

the concept of a happy organization, surveyed among 400 participants from 18 institutions. The research uses a mixed-methods approach, combining both quantitative and qualitative research, with exploratory factor analysis, data triangulation methods, and group discussion to validate the proposed guidelines. The findings revealed that: 1) The components of a happy organization consist of 10 elements, emphasizing the importance of health in the organization; and 2) Creating an environment conducive to happiness for staff and students in private higher education institutions should focus on the development of both physical and mental health, fostering good social relationships, promoting learning, enhancing understanding of diversity, and improving overall quality of life through appropriate and innovative management practices. This development not only enhances the happiness of staff and students but also contributes to the success and sustainability of the institution in the long term.

Keywords: Happy organization, Private higher education institutions, New normal situation, University reform, Interdisciplinary studies

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน การพัฒนาที่ยั่งยืนในองค์กรได้กลายเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจจากหลายภาคส่วน โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษา การสร้าง "องค์กรแห่งความสุข" (Happy Organization) ถือเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพขององค์กร (Ma, T., & Worapongpat, N., 2023) และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่มุ่งเน้นไปที่การเพิ่มคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคลากร (Li, X., & Worapongpat, N., 2023) ตลอดจนการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและการปฏิบัติงาน (Dongling, Z., & Worapongpat, N., 2023)

ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล (Chayboonkrong, P., & Worapongpat, N., 2024) ความสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความสุขมีบทบาทสำคัญในการผลักดันมหาวิทยาลัยให้เข้าสู่กระบวนการปฏิรูปการศึกษาที่

มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ (Worapongpat, N., 2024) และความสามารถของบุคลากร (Min, Y., & Worapongpat, N., 2023) และนักศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีที่รวดเร็ว (Worapongpat, N., & Phakamach, P., 2024) การมีองค์กรที่สร้างความสุขให้กับบุคลากรและนักศึกษาไม่เพียงแต่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Zhou, W., Worapongpat, N., & Liuyue, Z., 2024) แต่ยังช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของทั้งบุคลากรและนักศึกษา (Worapongpat, N., Pharmaha Maghavin Purisuttamo, Phrakhuudombodhivides [Narong Uttamavangso Sendaranath], & Kunlayarat, L., 2024)

การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นการวิเคราะห์องค์ประกอบและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนภายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและการปรับปรุงการปฏิรูปมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความหมายและองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อพัฒนาและเสนอแนวทางการดำเนินงานในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากรและนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาหัวข้อ "องค์ประกอบและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อการปฏิรูปมหาวิทยาลัย" เกี่ยวข้องกับหลายแนวคิดที่สำคัญในสาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาบุคลากร และการศึกษาทางการศึกษา โดยวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถจำแนกออกเป็นหลายหมวดหมู่ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) การสร้างองค์กรแห่งความสุขได้รับความสนใจในหลายปีที่ผ่านมา โดยมีการศึกษาหลายฉบับที่กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข องค์กรที่มีความสุขสามารถ

ส่งเสริมผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการลดการลาออกของพนักงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Worapongpat & Sriaroon, 2024) กล่าวถึงผลกระทบของความสุขต่อผลการทำงาน โดยพบว่าบุคคลที่มีความสุขจะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานที่ดีกว่า รวมถึงการเสริมสร้างบรรยากาศเชิงบวกภายในองค์กร (Worapongpat, 2024) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสุขในองค์กรโดยเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความยั่งยืนขององค์กร (Worapongpat, Wongkumchai, & Anuwatpreecha, 2024)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปมหาวิทยาลัย การปฏิรูปมหาวิทยาลัยเป็นการปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยเพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจในโลกยุคปัจจุบัน

Worapongpat, N., QiKun, C., & Wongsawad, T. (2024). การปฏิรูปมหาวิทยาลัยไม่เพียงแต่การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน แต่ยังรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรและนักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ.

Thammajai, S., Worapongpat, N., Chaiwiwat, U., Viphoouparakhot, V., & Lormanenopat, K. (2024). เน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการปฏิรูป โดยการให้ทุกคนมีบทบาทในการออกแบบแนวทางการพัฒนาสถาบัน.

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, พงษ์ศักดิ์ ผกามาต, สุนทรี ปาลวัฒน์ชัย, & รุ่งทิวา ชูทอง. (2563). ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาผลการปฏิบัติงาน.

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, พงษ์ศักดิ์ ผกามาต, รุ่งทิวา ชูทอง, ชนทัต บุญรัตนกิตติภูมิ, & กนกอร บุญมี. (2564). กล่าวถึงความสำคัญของอารมณ์ที่ดีในการพัฒนาและการทำงานในองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างความสุขในที่ทำงาน.

4. แนวทางการสร้างบรรยากาศแห่งความสุขในสถาบันการศึกษา สถาบันการศึกษาต้องมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะชีวิตของนักศึกษา

ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร, สุริยะ วชิรวงศ์ไพศาล, พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ. (2564). ได้เสนอแนวคิดของ "Learning Organization" ที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรและนักศึกษา

ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร, พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, ธัชกร วงษ์คำชัย (2566). กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างชุมชนในมหาวิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างอาจารย์และนักศึกษา ซึ่งส่งผลต่อความสุขและผลการเรียนรู้ของนักศึกษา

5. ผลกระทบของความสุขต่อประสิทธิภาพการทำงานและการศึกษาการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของความสุขต่อการทำงานและการเรียนรู้ในองค์กรมีผลสำคัญต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, ฤทธิเดช พรหมดี, ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร, วิบูลย์ ผกามาศ.. (2566). กล่าวถึงความสำคัญของการมีบรรยากาศที่เอื้อต่อความสุขในที่ทำงาน และผลกระทบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกัน

ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร. (2567). กล่าวถึงความสำคัญของการให้รางวัลและการยอมรับในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสร้างความสุขให้กับบุคลากร

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลนั้น เน้นไปที่การพัฒนาองค์ประกอบและแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาความสุขของบุคลากรและนักศึกษา รวมถึงการพัฒนาบรรยากาศทางการศึกษาและการบริหารจัดการที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัย แนวคิดที่นำเสนอโดยนักวิจัยต่าง ๆ ในวรรณกรรมเหล่านี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปฏิรูปมหาวิทยาลัยให้มีความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methodology) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แบบลู่เข้า-คู่ขนาน (Convergent Parallel Approach) โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา เอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อการปฏิรูปมหาวิทยาลัย ประจำปี การศึกษา 2567 จาก 18 สถาบัน กรุงเทพมหานครและปริมณฑลกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ บุคลากรและผู้บริหาร สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อ การปฏิรูปมหาวิทยาลัย 10 สถาบันจำนวน 10 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการ เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) ซึ่งใช้กรณีตัวอย่างที่มีลักษณะพิเศษ และมีเงื่อนไขหรือความชำนาญการพิเศษโดยเจาะจงผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขต พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อการปฏิรูปมหาวิทยาลัย ที่ผลงานการบริหารเชิง ประจักษ์และเคยได้รับรางวัลคุณภาพในการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อการปฏิรูปมหาวิทยาลัย ส่วนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการ สทนากลุ่มเป็นผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อการปฏิรูปมหาวิทยาลัย 10 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นบุคลากรทางการศึกษาของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อการปฏิรูป มหาวิทยาลัย จำนวน 18 สถาบัน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistate Sampling) จำนวน 400 คน ตามขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยสุ่มสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อการปฏิรูปมหาวิทยาลัย โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก โดยผู้วิจัยเชื่อว่าพื้นฐานบริบทของสถาบันการอาชีวศึกษาทั้ง 18 แห่ง มี ประชญาที่อยู่บนพื้นฐานเดียวกัน อีกทั้งบริบทด้านการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้มี รูปแบบที่ใกล้เคียงกันซึ่งถือได้ว่าโดยรวมมีความเป็นเอกพันธ์ (Homogeneity) ระหว่างสถาบัน ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 สถาบัน ได้แก่ 1.มหาวิทยาลัยรังสิต 2.มหาวิทยาลัยเอเชีย อากเนย์ 3. มหาวิทยาลัยศรีปทุม 4.มหาวิทยาลัยธนบุรี 5. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 6. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ 7.มหาวิทยาลัยกรุงเทพ 8.มหาวิทยาลัยสยาม 9.วิทยาลัยทองสุข 10.สถาบันรัชภาควัฒนธรรม ขั้นที่ 2 จาก 1.มหาวิทยาลัยรังสิต 2.มหาวิทยาลัยเอเชียอากเนย์ 3. มหาวิทยาลัยศรีปทุม 4.มหาวิทยาลัยธนบุรี 5. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 6.มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ 7.มหาวิทยาลัยกรุงเทพ 8.มหาวิทยาลัยสยาม 9.วิทยาลัยทองสุข 10.สถาบันรัชภาควัฒนธรรม ที่สุ่มได้จากขั้นตอนที่ 1 จำนวน 6 สถาบัน ผู้วิจัยสุ่มบุคลากร 1.มหาวิทยาลัยรังสิต

2. มหาวิทยาลัยศรีปทุม 3. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 4.มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ 5. มหาวิทยาลัยสยาม 6.วิทยาลัยทองสุข ละ 64 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่างบุคลากร จำนวน 400 คน และผู้บริหาร จำนวน 18 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น จำนวน 400 คน

เครื่องมือในการวิจัย

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview Guide)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ท

การหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการทดสอบความตรง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบความตรง (Validity) เชิงเนื้อหา (Content) พิจารณาเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.945 แล้วนำไปทดลองใช้ จากนั้นนำมาทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตร Cronbach's Alpha Coefficient และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยหาค่า Item Total Correlation ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.949

การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลเชิงคุณภาพดำเนินการโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 10 คน ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณดำเนินการโดยการสร้างลิงค์ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต จำนวน 400 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน - มิถุนายน พ.ศ. 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อกำหนดหัวข้อกลุ่มหัวข้อและแนวคิดสำคัญอันเป็นแก่นสารของการวิจัยโดยใช้วิธีบรรยาย (Narrative Form)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์โดยการแจกแจงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องอีกครั้งเพื่อนำไปสู่การสรุปและอภิปรายผลในขั้นตอนสุดท้าย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย การดำเนินการวิจัยมีแผนงานและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อการปฏิรูปมหาวิทยาลัย ภายใต้สถานการณ์พลิกโฉมทางการศึกษา ขั้นตอนนี้ดำเนินการโดยศึกษาค้นคว้าแนวคิดขององค์กรแห่งความสุขจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขในสถาบันการศึกษาและใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Research) วิเคราะห์และสรุปประเด็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Dept Interview) ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อการปฏิรูปมหาวิทยาลัย จำนวน 10 คน ที่มีผลงานเชิงประจักษ์และประสบความสำเร็จในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อการปฏิรูปมหาวิทยาลัย

3) การวิเคราะห์องค์ประกอบดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อการปฏิรูปมหาวิทยาลัยโดยสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อการปฏิรูปมหาวิทยาลัยโดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อค้นหาองค์ประกอบสำคัญโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4) ดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยการพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ Bartlett's Test of Sphericity พิจารณาจากค่าไคสแควร์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วย The Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) และใช้วิธีการหมุนแกนแบบ Orthogonal ด้วยวิธี Varimax

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อการปฏิรูปมหาวิทยาลัยการตรวจสอบองค์ประกอบดำเนินการโดยใช้วิธีทวิภาคสามเส้าด้านข้อมูล

(Data Triangulation Methodology) โดยการนำข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนที่ 1 มาตรวจสอบข้อมูลว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกัน และมีความสอดคล้องกันอย่างไรเพื่อหาข้อสรุปองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อการปฏิรูปมหาวิทยาลัยโดยใช้วิธีบรรยาย (Narrative Form)

ขั้นตอนที่ 3 การเสนอแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อการปฏิรูปมหาวิทยาลัยการเสนอแนวทางดำเนินการโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ใช้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อการปฏิรูปมหาวิทยาลัย จำนวน 10 คน จากการเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจงโดยอาศัยความสะดวก (Purposive Selection) โดยนำข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 มากำหนดเพื่อหาข้อสรุปแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อการปฏิรูปมหาวิทยาลัย โดยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis)

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ที่ 1.เพื่อศึกษาความหมายและองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสำรวจพบว่า องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบหลัก ซึ่งสามารถอธิบายถึงความสุขในองค์กรได้ครอบคลุมและมีความสำคัญในกระบวนการปฏิรูปมหาวิทยาลัย ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อการปฏิรูปมหาวิทยาลัย

องค์ประกอบ ที่	ชื่อองค์ประกอบ	จำนวน รายการจาก แบบสอบถาม	ค่าไอเกน ของความ แปรปรวน	ค่าร้อยละ ของความ แปรปรวน
1.	(Happy Body) การส่งเสริมสุขภาพกายและ จิตใจในระดับอุดมศึกษา	10	10.305	20.016
2.	(Happy Heart) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและ เมตตากรุณาภายในองค์กร	9	9.534	10.260
3.	(Happy Relax) การจัดสรรเวลาพักผ่อนและ กิจกรรมเพื่อลดความเครียดในสภาพแวดล้อม การศึกษา	9	9.326	10.163
4.	(Happy Soul) การส่งเสริมจริยธรรมและ ค่านิยมในการดำเนินชีวิตที่ดีในบริบทการศึกษา	9	9.215	10.060
5.	(Happy Money) การบริหารจัดการการเงิน อย่างมีประสิทธิภาพในระดับสถาบันการศึกษา	8	8.004	10.001
6.	(Happy Brain) การพัฒนาทักษะและความรู้ ใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางการศึกษา	7	6.012	4.366
7.	(Happy Family) การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ในครอบครัวและการสนับสนุนระหว่างบุคคลใน ชุมชนการศึกษา	7	6.012	4.567
8.	(Happy Society) การสร้างความสัมพันธ์และ การทำงานร่วมกับสังคมและเพื่อนร่วมงานใน วิสัยทัศน์การศึกษาร่วมกัน	6	4.407	4.540

องค์ประกอบ ที่	ชื่อองค์ประกอบ	จำนวน รายการจาก แบบสอบถาม	ค่าไอเกน ของความ แปรปรวน	ค่าร้อยละ ของความ แปรปรวน
9.	(Happy Ecosystem) การสร้างสภาพแวดล้อม ที่มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันทั้งในครอบครัว และในองค์กรการศึกษา	5	3.226	3.145
10.	(Happy Innovation) การส่งเสริมการคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กรการศึกษา	5	2.678	2.368

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถาบันอุดมศึกษา เอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการเป็น องค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบได้รับการวิเคราะห์ และประเมินจากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีค่าไอเกนและค่าร้อยละของความแปรปรวนแตกต่างกันไปตามลำดับดังนี้:

Happy Body (การส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจในระดับอุดมศึกษา): มีการส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจให้แข็งแรงในระดับอุดมศึกษา โดยมีค่าไอเกนสูงสุดที่ 10.305 และค่าร้อยละของความแปรปรวน 20.016 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสุขภาพในองค์กร

Happy Heart (การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเมตตากรุณาภายในองค์กร): การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรมีค่าไอเกน 9.534 และค่าร้อยละของความแปรปรวน 10.260 ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของความเมตตากรุณาและความร่วมมือภายในองค์กร

Happy Relax (การจัดสรรเวลาพักผ่อนและกิจกรรมเพื่อลดความเครียดในสภาพแวดล้อมการศึกษา): การจัดสรรเวลาพักผ่อนเพื่อลดความเครียดได้รับการยอมรับในระดับสูง ค่าไอเกนที่ 9.326 และค่าร้อยละของความแปรปรวน 10.163

Happy Soul (การส่งเสริมจริยธรรมและค่านิยมในการดำเนินชีวิตที่ดีในบริบทการศึกษา): การส่งเสริมจริยธรรมและค่านิยมในสังคมการศึกษาได้รับค่าไอเกน 9.215 และค่าร้อยละของความแปรปรวน 10.060

Happy Money (การบริหารจัดการการเงินอย่างมีประสิทธิภาพในระดับสถาบันการศึกษา): การบริหารจัดการการเงินในระดับสถาบันมีค่าไอเกนที่ 8.004 และค่าร้อยละ

ละของความแปรปรวน 10.001 ซึ่งแสดงถึงความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงิน

Happy Brain (การพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางการศึกษา): การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ มีค่าไอเกน 6.012 และค่าร้อยละของความแปรปรวน 4.366 ซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนาทางด้านการศึกษาที่สำคัญ

Happy Family (การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวและการสนับสนุนระหว่างบุคคลในชุมชนการศึกษา): การส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัวและการสนับสนุนระหว่างบุคคลในชุมชนการศึกษามีค่าไอเกน 6.012 และค่าร้อยละของความแปรปรวน 4.567

Happy Society (การสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับสังคมและเพื่อนร่วมงานในวิสัยทัศน์การศึกษาร่วมกัน): การสร้างสัมพันธ์กับสังคมและการทำงานร่วมกันในวิสัยทัศน์การศึกษามีค่าไอเกน 4.407 และค่าร้อยละของความแปรปรวน 4.540

Happy Ecosystem (การสร้างสภาพแวดล้อมที่มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันทั้งในครอบครัวและในองค์กรการศึกษา): การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนซึ่งกันและกันในครอบครัวและองค์กรมีค่าไอเกน 3.226 และค่าร้อยละของความแปรปรวน 3.145

Happy Innovation (การส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กรการศึกษา): การส่งเสริมนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์มีค่าไอเกน 2.678 และค่าร้อยละของความแปรปรวน 2.368

การวิเคราะห์ผลแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนสูงสุดคือ Happy Body ซึ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจตามลำดับ ความสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์และการสนับสนุนในทุกมิติของการดำเนินงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างสุขทั้งสำหรับบุคลากรและนักศึกษา.

จากวัตถุประสงค์ที่ 2.การพัฒนาและเสนอแนวทางในการดำเนินงานในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากรและนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถสรุปได้ดังนี้:

1. การส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ (Happy Body & Mind)

สุขภาพกาย: ส่งเสริมการดูแลสุขภาพร่างกายของบุคลากรและนักศึกษา โดยจัดกิจกรรมกีฬาและส่งเสริมการออกกำลังกาย เช่น การเปิดห้องฟิตเนสในมหาวิทยาลัย การจัดงานวิ่ง หรือกิจกรรมเพื่อสุขภาพต่าง ๆ

สุขภาพจิต: สร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรและนักศึกษาสามารถจัดการกับความเครียดได้ เช่น การจัดคอร์สฝึกการทำสมาธิ การให้คำปรึกษาจิตวิทยา หรือโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพจิต

2. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม (Happy Society)

ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร นักศึกษา และผู้บริหาร ผ่านกิจกรรมร่วมกัน เช่น การจัดงานสังสรรค์ การสร้างกลุ่มสนทนา หรือโครงการอาสาสมัคร

การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มุ่งเน้นความร่วมมือและการแบ่งปันทรัพยากรและความรู้ร่วมกัน

3. การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ (Happy Brain)

จัดให้มีการอบรมหรือกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ใหม่ ๆ ทั้งในด้านวิชาการและทักษะชีวิต

สนับสนุนการเรียนรู้แบบออนไลน์หรือการศึกษาด้วยตนเองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลและเทคโนโลยี

4. การเสริมสร้างศักยภาพทางการเงิน (Happy Money)

ส่งเสริมการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล เช่น การจัดคอร์สฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารเงิน การส่งเสริมการออมทรัพย์หรือการลงทุน

การสนับสนุนให้บุคลากรและนักศึกษามีความมั่นคงทางการเงิน เช่น การมีโปรแกรมเงินกู้หรือทุนการศึกษา

5. การสนับสนุนครอบครัวและชีวิตส่วนตัว (Happy Family)

สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การให้เวลาพักผ่อนที่เพียงพอ การจัดกิจกรรมครอบครัว หรือการสนับสนุนให้มีเวลาอยู่กับครอบครัว

6. การสร้างความเข้าใจและเคารพในความหลากหลาย (Happy Diversity)

สนับสนุนการยอมรับความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมกิจกรรมที่หลากหลายทางวัฒนธรรมและการเสวนาที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้

7. การพัฒนาและสนับสนุนการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม (Happy Leadership)

สนับสนุนการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรและนักศึกษา

การสร้างผู้นำที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

8. การเสริมสร้างความยั่งยืนของสภาพแวดล้อม (Happy Ecosystem)

ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน เช่น การจัดการขยะ การส่งเสริมพลังงานทดแทน และการจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนและการบริหารงาน

9. การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงาน (Happy Process)

ปรับปรุงกระบวนการทำงานในสถาบันการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เช่น การใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูล การลดขั้นตอนที่ซับซ้อน และการทำงานร่วมกันผ่านระบบดิจิทัล

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเพื่อให้บุคลากรและนักศึกษามีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

10. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน (Happy Environment)

สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายในการเรียน การมีพื้นที่เปิดให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ และการจัดอุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับการเรียนการสอน

การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากรและนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรเน้นไปที่การพัฒนาครอบคลุมทั้งในด้านสุขภาพกายและจิตใจ, การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม, การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้, การเสริมสร้างความเข้าใจในความหลากหลาย และการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยรวมผ่านการบริหารจัดการที่เหมาะสมและสร้างสรรค์ โดยการพัฒนานี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความสุขให้กับบุคลากรและนักศึกษาเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของสถาบันในระยะยาวด้วย.

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสุขภาพในองค์กร โดยองค์ประกอบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตใน

สถานที่ทำงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ ฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร, พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, และ ดร.ณิ ปัญจรัตนกร (2563) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสุขภาพในองค์กร รวมถึงงานของ ฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร (2564) ที่สนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในองค์กรผ่านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากรและนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ควรเน้นการพัฒนาที่ครอบคลุมหลากหลายด้าน เช่น สุขภาพกายและสุขภาพจิต การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม การส่งเสริมการเรียนรู้ การเสริมสร้างความเข้าใจในความหลากหลาย และการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยรวม ผลลัพธ์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการที่เหมาะสมและสร้างสรรค์ ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความสุขของบุคลากรและนักศึกษา แต่ยังส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของสถาบันในระยะยาว ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของ ฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร (2567) และงานร่วมของ ฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร, พระมหาสมณวินทร์ ปุริสุตโตโม, และพระครูอุดมโพธิวิเทศ (ณรงค์ อุดมวิโส เสนธรรณารถ) (2567) ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในหลากหลายมิติ เพื่อสนับสนุนความยั่งยืนในสถาบันอุดมศึกษา นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานของ ฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร (2566) และ Yang Chao และ Nathapat Worapongpat (2024) ที่เน้นวิธีการสร้างความสุขในองค์กรที่มีนวัตกรรมและความยั่งยืนเป็นหลัก.

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อการปฏิรูปมหาวิทยาลัย เป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2 แสดงผลโมเดลการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

จากการวิจัยได้พัฒนา โมเดลการเป็นองค์กรแห่งความสุข ที่ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบหลักที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนี้: สุขภาพกายและจิตใจ (Happy Body) ส่งเสริมการดูแลสุขภาพกายและจิตใจในทุกมิติ เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษามีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Happy Heart) สร้างบรรยากาศของความเมตตา กรุณา การให้กำลังใจ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การพักผ่อนและการลดความเครียด (Happy Relax) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายและลดความเครียดจากการทำงานและการเรียน จริยธรรมและค่านิยม (Happy Soul) ส่งเสริมการยึดมั่นในจริยธรรมและค่านิยมในการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกัน การบริหารจัดการการเงิน (Happy Money) สร้างระบบการจัดการการเงินที่ดีเพื่อความมั่นคงทั้งในระดับสถาบันและบุคลากร การเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ (Happy Brain) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและนักศึกษา ความสัมพันธ์ในครอบครัว (Happy Family) สนับสนุนความสัมพันธ์ในครอบครัวเพื่อให้มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์ในสังคม (Happy Society) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสังคมภายนอกและผู้มีส่วนร่วมในภารกิจของสถาบันการศึกษา

สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน (Happy Ecosystem) สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันทั้งภายในองค์กรและภายนอก นวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ (Happy Innovation) ส่งเสริมนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ในทุกมิติ เพื่อให้สถาบันมีการพัฒนาและเติบโตไปในทิศทางที่ยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาและเสนอแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากรและนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีการเน้นพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของทุกฝ่ายในองค์กร ดังนี้: สุขภาพกายและจิตใจ: ส่งเสริมการออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพจิตผ่านกิจกรรมต่าง ๆ และการให้คำปรึกษาความสับสนในสังคม: สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร นักศึกษา และผู้บริหาร ผ่านกิจกรรมสังสรรค์และการทำงานร่วมกันการเรียนรู้และพัฒนา: สนับสนุนการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ผ่านการอบรมและแพลตฟอร์มดิจิทัลการบริหารจัดการการเงิน: ส่งเสริมการบริหารการเงินส่วนบุคคลและสนับสนุนการมีเสถียรภาพทางการเงินชีวิตครอบครัวและสมดุลชีวิต: สร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรและนักศึกษามีเวลาให้กับครอบครัวความหลากหลายและการยอมรับ: สนับสนุนการยอมรับความแตกต่างทางเชื้อชาติและวัฒนธรรมผู้นำที่มีคุณธรรม: พัฒนาผู้นำที่มีคุณธรรมและสามารถสร้างแรงบันดาลใจความยั่งยืนของสภาพแวดล้อม: ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างยั่งยืนกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ: ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม: สร้างสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงานและการเรียน แนวทางเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและเพิ่มความสุขของบุคลากรและนักศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนของสถาบันในระยะยาว.

ข้อเสนอแนะในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากรและนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีดังนี้:

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล: ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรผ่านการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างความเข้าใจในด้านความสุขและความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาไปพร้อมกับสถาบัน

การสร้างความสะดวกระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว: ควรส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษามีเวลาที่เหมาะสมในการพักผ่อนและดูแลครอบครัว เช่น การพัฒนานโยบายการทำงานจากที่บ้านหรือการสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียด

การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร: ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและนักศึกษา เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสร้างพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

การส่งเสริมสวัสดิการที่ครอบคลุม: ควรมีนโยบายสวัสดิการที่รองรับทั้งด้านสุขภาพ การศึกษาต่อ และการพัฒนาทางการเงิน เช่น การให้บริการประกันสุขภาพและการสนับสนุนทางการเงินในการศึกษาต่อ

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางด้านดิจิทัลและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม: ควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

การส่งเสริมความยั่งยืนและการมีส่วนร่วมในชุมชน: ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและนักศึกษาในการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมความยั่งยืนในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมหรือโครงการที่ช่วยเหลือชุมชน

การสนับสนุนผู้นำที่มีคุณธรรมและการเป็นตัวอย่างที่ดี: สถาบันควรสนับสนุนการพัฒนาผู้นำที่มีคุณธรรม มีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจ และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาองค์กร

การสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความยุติธรรมและการยอมรับความหลากหลาย: ควรส่งเสริมให้เกิดการยอมรับในความแตกต่างและความหลากหลายทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม และเพศสภาพ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง

การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากรและนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และสามารถส่งผลให้สถาบันประสบความสำเร็จในด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน.

เอกสารอ้างอิง

- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์เขต 3 และ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง, *วารสารบริหารการศึกษาบวบัณฑิต (BJEA)*, 23(2), 19-31.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, ดร.ณิ ปญฺจรัตนกร. (2563). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย, *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 9(2), 128-143.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, รุ่งทิพา ชูทอง, ชนิตต์ บุญรัตนกิตติภูมิ, กนกอร บุญมี (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0, *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระราชูปถัมภ์*, 15(1), 54-64.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, สุนทรีปาลวัฒน์ชัย, รุ่งทิพาชูทอง. (2563). รูปแบบการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ในสถาบันอุดมศึกษา, *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระราชูปถัมภ์*, 14(2), 54-64.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, อัคร วงษ์คำชัย (2566). รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย, *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 15(2), 153-180.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, พระมหามหวินทร์ ปุริสุตโตโม2, พระครูอุดมโพธิวิเทศ (ณรงค์ อุตตมวโส เสนทรนารถ). (2567). การบริหารงานโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ในการบริหารจัดการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน*, 2(3), 598-610.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, สุริยะ วชิรวงศ์ไพศาล, พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในประเทศไทย, *วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ [Jlarus]*, 3(3), 211-225.

- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2564). รูปแบบการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ในสถาบันการอาชีวศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. *วารสารบริหารศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 10(1), 23-35.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2567). การส่งเสริมทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีของอาจารย์ผู้สอนคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. *วารสารภักดีชุมพรปริทรรศน์.[JPCR]*, 2(1), 14-24.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2567). แนวทางการบริหารงานระบบไอโอทีเพื่อพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (EMI Journal)*, 7(2), 1-18.
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, ฤทธิเดช พรหมดี, ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, วิบูลย์ ผกามาศ.. (2566). คุณลักษณะองค์ประกอบ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย. *วารสารการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้ [jeil]*, 3(3), 207-255.
- Chayboonkrong.P, Worapongpat, N. (2024). Promoting teachers' technology usage in Nongkungsri 1 under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2. *Journal of Public and Private Issues (JPPI)*, 1(1), 1-12.
- Dongling.Z, Worapongpat, N. (2023). Academic Leadership of Administrator Influence Learning Organization of Case Study of The University, Hong Kong. *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies*, 1(2), 12-20.
- Li Xunan, Worapongpat, N. (2023). The Tranformation Leadership Administration Of Fit Middle School In Auhui Province. *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies (SITER)*, 1(1), 14-27.
- Liu JianFeng, Ntapat Worapongpat. (2024). Rural Head Teachers' Leadership In Local Education Curriculum Under The Perspective Of Educational Modernization In Xi'an Province. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาลังคม (Journal of Interdisciplinary Social Development)*, 2(3), 1-25.
- Ma TianShu, Worapongpat, N. (2023). The Hybrid Teaching Management System on Art Education Subjects In Haizhou Senior Middle School of Fuxin

- City. UBRU International *Journal Ubon Ratchathani Rajabhat University [ubruj]*, 3(1), 25-37.
- Min.Y, Worapongpat, N. (2023). CREATIVE LEADERSHIP AND SCHOOL ADMINISTRATION PARTICIPATION UNDER ZHONG SHAN POLYTECHNIC IN GUANGDONG PROVINCE. *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies (SITER)*, 1(1), 1-13.
- Thammajai, S., Worapongpat, N., Chaiwiwat, U., VIPHOOU PARAKHOT, V., & LORMANENOPAT, K. (2024). Participation Of Teachers In The Administration Of Educational Institution Administrators. *Asian Education and Learning Review*, 2(2), 45–52.
- Worapongpat, N, PHAKAMACH, P. (2024). Components And Guidelines For Being A Happiness Workplace Of Vocational Education Institutions Under The Circumstances Of Educational Transformation, *Asian Education and Learning Review. [AELR]*, 2(2), 1-15.
- Worapongpat, N, Pharmaha Maghavin Purisuttamo, Phrakhrudombodhivides (Narong Uttamavangso Sendaranath), Kunlayarat Lormanenoprat. (2024). Academic leadership of Administrators That Influence Being a Learning Organization in Basic Educational Institutions Under the Bangkok Educational Service Area. *The Journal of International Buddhist Studies College (JIBSC)*, 12(1-2), 163-180.
- Worapongpat, N, Wongkumchai.T, Anuwatpreecha.T. (2024). Innovative Leadership of Educational Institution Administrators at Dhonburi Rajabhat University. *Journal of Education and Learning Reviews (JELS)*, 1(2), 1-12.

- Worapongpat, N. (2024). Innovative leadership that Influences Becoming an Innovative Learning Organization Private Universities in Bangkok. *UBRU International Journal Ubon Ratchathani Rajabhat University [ubruji]*, 4(2), 29-44.
- Worapongpat, N. (2024). Personnel development of schools in Phaeng sub-district administrative organization. *Journal of Public and Private Issues: JPPI*, 1(1), 45-54.
- Worapongpat, N. Qikun.C, Wongsawad.T. (2024). Creating and Validating a Digital Leadership Model for University Teachers. Liaoning Province. *Journal of Education and Learning Reviews(JELS)*, 1(3), 1-10.
- Worapongpat, N., & Sriaroon, S. (2024). Strategic leadership according to the four Brahavihāra principles in the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 1. *Journal of Public and Private Issues*, 1(2), 107–117.
- Yang Chao ,Ntapat Worapongpat. 2024). Development Of Educational Innovation 4.0: Creating An Information Technology Leadership Framework For Primary And Secondary School Principals In Liaoning Province. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, 2(5), 18-39.
- Zhou.W, Worapongpat, N, Liuyue.Z. (2024). Leadership according to the curriculum of teachers under the foundation of wisdom education, a case study of a primary school. in Yin Chuan, China. *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies. (SITER)*, 2(1), 15-28.