

ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

Change Management Strategies of Private Higher Education Institutions Towards Being a Happy Organization

บุรินทร์ เทพสาร และอภิภา ปรัชญพฤทธิ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยบรรยายมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยการรวบรวมและวิเคราะห์เอกสาร จากการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านองค์กรแห่งความสุข ผู้บริหารองค์กรภาคเอกชน ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 19 คน แบบสอบถามกับบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 405 คน และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ผลการวิจัย พบว่า ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข คือ Happy HERMES Strategies ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมบุคลากรมีความสุขกับสุขภาวะดี (Happy Healthy) 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรมีความสุข ด้วยความฉลาดทางอารมณ์(Happy Emotional Quotient) 3) ยุทธศาสตร์การสนับสนุนบุคลากรมีความสุขกับการมีความรับผิดชอบ(Happy Responsibility) 4) ยุทธศาสตร์การส่งเสริม บุคลากรสร้างสุขทางการเงิน(Happy Money) 5) ยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร (Happy Engagement) และ 6) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขกับการเป็นผู้มีส่วนได้เสีย (Happy Stakeholder)

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์/สถาบันอุดมศึกษาเอกชน/องค์กรแห่งความสุข

Abstract

This is a descriptive research with the purpose of developing change management strategies for private higher education institutions towards being happy organizations through the compilation and analysis of interview papers from 19 individuals being happy organization experts, private sector executives, and private higher education institution administrators, and 405 people being private higher education institution personnel.

The analysis of data was performed using such descriptive statistics. It was found, in the research findings, that the change management strategies for private higher education institutions towards becoming happy organizations can be represented by the HERMES strategy made up of 6 strategic issues 1) Happy Healthy 2) Happy Emotional Quotient 3) Happy Responsibility 4) Happy Money 5) Happy Engagement 6) Happy Stakeholder

KEYWORDS: STRATEGY/PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS/HAPPY ORGANIZATION

บทนำ

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันทำให้ความเป็นอยู่ของมนุษย์ดีขึ้นในทางวัตถุ มีความสะดวกสบาย การพัฒนาเป็นแบบก้าวกระโดดจนกลายเป็นกระแสบริโภคนิยม มนุษย์จึงแสวงหาความสุขให้กับตนเองโดยการเสพ วัตถุภายนอกเป็นหลักโดยลืมความสุขภายในจิตใจ สภาพสังคมปัจจุบันจึงเต็มไปด้วยความขัดแย้งและสับสน ปัญหาเกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนของสังคมอย่างรวดเร็วส่งผลให้มนุษย์ยึดติดกับสภาพปัจจุบันจึงเกิดความทุกข์ เมื่อต้องปรับเปลี่ยนตนเองจากวิถีชีวิตที่คุ้นเคยต่อการก้าวให้ทันสถานการณ์ของสังคมที่ปรับเปลี่ยนอยู่ (จุฬพล พูลภัทรชีวิน, 2554) ปัจจุบันมีความตื่นตัวขององค์กรที่จะพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และองค์กรให้มีคุณภาพ โดยการพัฒนา นวัตกรรมการจัดการเพื่อเป็นเครื่องมือในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรจากเดิมที่เป็นการพัฒนาความรู้และการพัฒนาทักษะในการทำงานก็เปลี่ยนมาใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ซึ่งจากรายงานผลการวิจัยของ ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ (2552) พบว่า การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของมนุษย์นั้นอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงเจตคติภายในตนเอง ถ้ามนุษย์รู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง ในการทำงานและในองค์กรไม่ว่าตนเองจะอยู่ในตำแหน่งหรือหน้าที่ใด ๆ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ขณะเดียวกันคุณค่าในตนเองนั้นเกิดจากบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่าง กัลยาณมิตรและสภาวะที่ดีขององค์กรอันส่งเสริม และสะท้อนค่านิยมขององค์กรที่ชัดเจนซึ่งเชื่อมโยงกับ ผลการศึกษาของจุฬามาต แก้วพิจิตรและคณะ (2554) ในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ พบว่า สิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสภาวะเศรษฐกิจ และปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต เพียงอย่างเดียวแต่ปัจจัยอื่น ๆ อาทิ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีหัวหน้าที่สามารถเข้าถึงได้ สุขภาพกาย ใจ และอารมณ์ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดีและยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมายที่อาจจะเป็นปัจจัยที่สร้างความสุขให้คนในองค์กร

นอกเหนือจากองค์กรทางธุรกิจที่ได้นำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาปรับใช้แล้วยังพบว่า มีสถาบันอุดมศึกษา หลายแห่ง ได้มีการดำเนินงานภายใต้แนวคิดองค์กรแห่งความสุขเช่นกัน ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในการนำไปประยุกต์ใช้กับงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

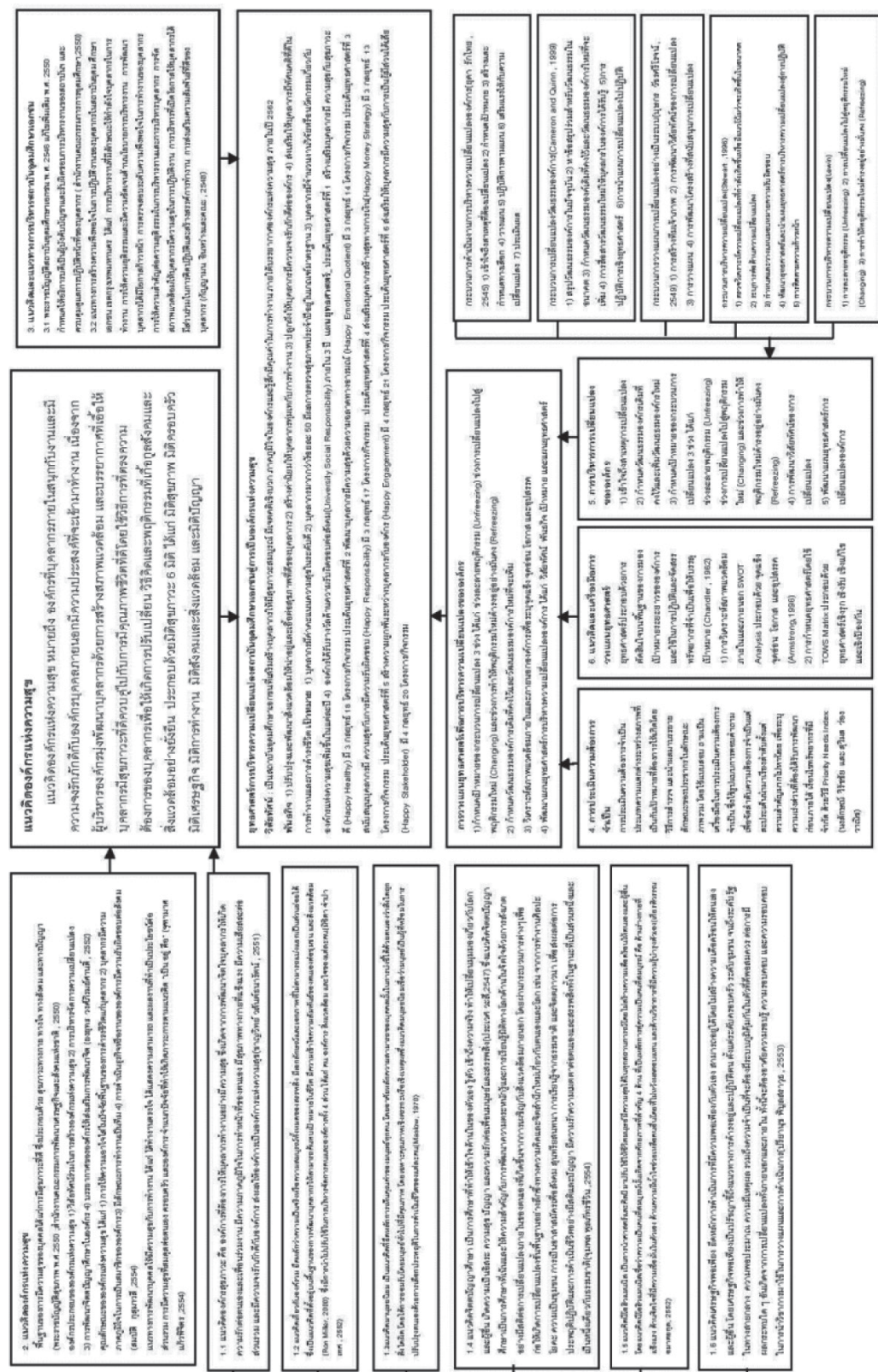
ภายในองค์กรทุกระดับ โดยมีเป้าหมายคือ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน รักในงานวิชาการ ด้วยการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำหน้าที่ของตนอย่างสุดความสามารถ และรู้สึกมีส่วนร่วม กับวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ตนสังกัด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์แนวคิดและแนวทางขององค์กรแห่งความสุข
2. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับองค์กรภาคเอกชนตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข
3. เพื่อสำรวจระดับสุขภาวะของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
4. เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิเคราะห์แนวคิดองค์กรแห่งความสุขและแนวคิดปรัชญาอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิดองค์กรรวม แนวคิดมนุษยนิยม แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา แนวคิดนีโอฮิวแมนนิส และแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
2. บุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนงานวิชาการและเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติงานทั่วไป



แผนภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์แนวคิดและแนวทางขององค์กรแห่งความสุขโดยใช้แบบวิเคราะห์สาระในการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ช้อง ได้แก่ แนวคิดองค์กรสุขภาวะ แนวคิดองค์กร มนุษยนิยม แนวคิดนีโอฮิวแมนนิส แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และแบบ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านองค์กรแห่งความสุขเกี่ยวกับ แนวคิดและแนวทางองค์กรแห่งความสุขซึ่ง แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารจัดการองค์กรตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขจากการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรแห่งความสุข 5 ท่าน และผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 7 ท่าน ซึ่งใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้บริหารองค์กรแห่งความสุขภาคเอกชนเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร ภาคเอกชนตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขและแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับการ บริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขซึ่งแบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และติดต่อ นัดหมาย ดำเนินการสัมภาษณ์นำผลการสัมภาษณ์มาสรุปเนื้อหาและเรียบเรียงด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับองค์กรภาคเอกชน ตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขโดยนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 7 ท่าน และองค์กรภาคเอกชน 5 ท่าน เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบเพื่อให้เห็นถึงความเหมือนและแตกต่างในการบริหารจัดการตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข

ขั้นตอนที่ 4 สำนัวจระดับสุขภาวะของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจากกลุ่มตัวอย่าง ทั่วประเทศ 405 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนงานวิชาการและเจ้าหน้าที่ ฝ่ายปฏิบัติงานทั่วไปโดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานค่า ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากข้อมูลที่ได้จาก วัตถุประสงค์ที่ 1 และ 2 โดยข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะ 6 มิติ ได้แก่ มิติสุขภาพ มิติครอบครัว มิติเศรษฐกิจ มิติการทำงาน มิติสังคมและสิ่งแวดล้อม และมิติปัญญา

ขั้นตอนที่ 5 พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็น องค์กรแห่งความสุข ด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กำหนดทิศทางของยุทธศาสตร์ กำหนดกลยุทธ์ และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และพิชการณยุทธศาสตร์โดยใช้วิธีการจัดประชุมอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์แนวคิดและแนวทางขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่มีพัฒนาบุคลากรมีความสุขกับการทำงานด้วยการสร้าง สภาพแวดล้อมและ บรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากร มีสุขภาพร่างกายและจิตใจสมบูรณ์แข็งแรงควบคู่ไป

กับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยใช้วิธีการที่ตรงความต้องการของบุคลากรเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีคิด และพฤติกรรมที่เกื้อกูลสังคมและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน ซึ่งมีแนวทางสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข 3 แนวทาง ประกอบด้วย 1. แนวทางด้านผู้นำองค์กรใช้แนวคิดองค์กรแห่งความสุข พัฒนาองค์กร ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมด้านองค์กรแห่งความสุข การกำหนดนโยบายด้านองค์กรแห่งความสุขชัดเจน การจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาสุขภาวะแก่บุคลากรการผลักดันให้ผู้บริหารระดับกลางนำแนวคิด องค์กรแห่งความสุข ไปใช้ตามสไตล์และบริบทของหน่วยงาน 2. แนวทางด้านการจัดตั้งหน่วยงาน ด้านองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ การรณรงค์ให้บุคลากร เข้าใจเรื่ององค์กรแห่งความสุข การประชาสัมพันธ์ เรื่ององค์กรแห่งความสุขภายในองค์กร การกระตุ้นและเชิญชวนให้ บุคลากรเข้าร่วมการดำเนินงานด้าน องค์กรแห่งความสุข การสำรวจความต้องการเรื่ององค์กรแห่งความสุขของบุคลากร การเป็นผู้ประสานงาน และให้การสนับสนุนการดำเนินโครงการ การดำเนินองค์กรแห่งความสุข การติดตามและประเมินผลโครงการ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่ององค์กรแห่งความสุข 3. แนวทางด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ การให้บุคลากรกำหนด วิธีการเป็นองค์กรแห่งความสุข การกำหนดค่านิยมการมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อน ร่วมงานเน้นการทำงานแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย การให้บุคลากรมีกิจกรรมพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่อง องค์กรแห่งความสุข การผลักดันให้ผู้บริหารมีบทบาท เป็นผู้อำนวยการให้เกิดผลสำเร็จมากกว่าเป็นผู้สั่งการ

2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับองค์กรภาคเอกชนตาม แนวคิด องค์กรแห่งความสุข

ตารางการเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข

ประเด็นการบริหารจัดการตามแนวคิด องค์กรแห่งความสุข	ผลจากการ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร องค์กรภาคเอกชน		ผลจากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน	
	ความถี่ (N=5)	อันดับ	ความถี่ (N=7)	อันดับ
1. ด้านทรัพยากรบุคคล				
1.1 จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข	5	1	7	1
1.2 ให้ทุนบุคลากรที่มีศักยภาพขององค์กรได้เรียนต่อหรือ ฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ	3	2	4	2
1.3 สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการทำงาน เพื่อดำเนินการให้เกิดเป็นรูปธรรม	3	2	2	5
1.4 ให้บุคลากรมีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้า ในองค์กร	2	4	4	2
1.5 จัดสวัสดิการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพให้กับบุคลากร	2	4	4	2

ตารางการเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (ต่อ)

ประเด็นการบริหารจัดการตามแนวคิด องค์กรแห่งความสุข	ผลจากการ สัมภาษณ์ ผู้บริหาร องค์กรภาคเอกชน		ผลจากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน	
2. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ความถี่ (N=5)	อันดับ	ความถี่ (N=7)	อันดับ
2.1 มีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น สุขสบาย ไม่มีมลพิษ	5	1	7	1
2.2 มีการจัดเครื่องมือหรือเทคโนโลยีในการทำงานที่มี คุณภาพและทันสมัย	5	1	2	4
2.3 มีสถานพยาบาลภายในองค์กรให้บริการบุคลากร	3	3	6	2
2.4 มีสถานที่ดูแลและสอนพิเศษให้บุตรบุคลากร	2	4	1	5
2.5 มีสถานที่ออกกำลังกายและกีฬา	2	4	5	3
2.6 มีการจัดสรรพื้นที่ขององค์กรให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์ เช่น การทำพื้นที่เกษตรทฤษฎีใหม่เพื่อลดค่าครองชีพ	1	6	0	6
3. ด้านการเงิน	ความถี่ (N=5)	อันดับ	ความถี่ (N=7)	อันดับ
3.1 การจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรสูงกว่ามาตรฐานแรงงาน หรือการจ้างงานทั่วไป	4	1	1	2
3.2 การแบ่งปันผลกำไรส่วนหนึ่งให้บุคลากร เช่น เงินพิเศษโบนัส	4	1	1	2
3.3 มีกองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำสำหรับบุคลากร	2	3	1	2
3.4 การให้ทุนการศึกษาสำหรับบุตรของบุคลากร	2	3	4	1
4. ด้านการบริหารจัดการทั่วไป	ความถี่ (N=5)	อันดับ	ความถี่ (N=7)	อันดับ
4.1 เน้นการทำงานแบบเอื้ออาทร	5	1	7	1
4.2 เน้นการทำงานเป็นทีม	5	1	7	1
4.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น	5	1	7	1
4.4 บุคลากรมีช่องทางสื่อสารโดยตรงกับผู้บริหารระดับสูง ขององค์กร	5	1	2	7
4.5 บุคลากรมีส่วนในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมด้านองค์กร แห่งความสุข	5	1	0	-
4.6 การจัดกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ	5	1	6	4
4.7 เน้นการทำงานแบบเป็นกันเอง	3	7	3	5
4.8 มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่นโดยเน้นผลของงานเป็นหลัก	2	8	3	5

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งความสุขเป็นองค์กรที่มีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรคือทรัพยากรที่มีคุณค่าสำคัญยิ่ง ดังนั้น จึงให้โอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกันและมีการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม โดยการจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อดูแล สวัสดิภาพและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการบริหารและจัดการสถานที่และ สิ่งอำนวยความสะดวกขององค์กร ที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีและสามารถตอบสนองต่อความต้องการและกิจกรรมของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารด้านการเงินที่สามารถเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายให้บุคลากรจึงเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการทำงานได้เป็นอย่างดี มีการใช้วิธีการเชิงบวกในการสร้างค่านิยมระบบและวิธีการทำงานโดยเชื่อว่าการที่บุคลากรอยู่ร่วมกัน ด้วยการมีทัศนคติและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์จะทำให้อยู่ร่วมกันด้วยมิตรภาพตลอดจนยังมีจิตใจที่ต้องการแบ่งปันให้กับสังคม จะเป็นการสร้างความสุขใจให้กับผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรและเป็นการสร้างมิตรภาพที่ดีกับสังคมและเป็นการสร้างยอมรับที่ดีจากสังคม

3) ผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาวะของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข

กลุ่มผู้บริหาร พบว่า มีความจำเป็นเร่งด่วนและควรจะแก้ไขทันทีใน 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติสุขภาพ คือ การจัดนักจิตวิทยาคอย ให้คำปรึกษา 2) มิติครอบครัว คือ การจัดศูนย์เลี้ยงเด็กเล็ก 3) มิติเศรษฐกิจ คือ การให้โบนัสตามผลประกอบการประจำปี และสวัสดิการรถประจำทางฟรีสำหรับบุคลากร

กลุ่มอาจารย์ พบว่า มีความจำเป็นเร่งด่วนและควรจะแก้ไขทันทีใน 6 มิติ ได้แก่ 1) มิติสุขภาพ คือ การส่งเสริมบุคลากร ให้มีแผนประกันสุขภาพอื่น ๆ การมีผู้เชี่ยวชาญให้บริการดูแลสุขภาพส่วนบุคคล และการจัดนักจิตวิทยาคอย ให้คำปรึกษา 2) มิติครอบครัว คือ การจัดศูนย์เลี้ยงดูบุตรของบุคลากร การจัดการท่องเที่ยวพักผ่อน และการจัดโปรแกรมฝึกอาชีพเพื่อให้ความรู้ และฝึกทักษะการประกอบอาชีพสำหรับครอบครัว ของบุคลากร 3) มิติเศรษฐกิจ คือ การให้โบนัสตามผลประกอบการประจำปี สวัสดิการรถประจำทางฟรี การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ และการมีซูเปอร์มาร์เก็ตหรือจัดตลาดนัดสินค้าราคาถูก 4) มิติการทำงาน คือ การมีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน การสร้างโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ 5) มิติสังคมและสิ่งแวดล้อม คือ การณรงค์ให้ร้านค้าลดการใช้ภาชนะที่ย่อยสลายยาก การใช้พลังงานธรรมชาติ ทดแทนการใช้ไฟฟ้าและน้ำมัน 6) มิติปัญญา คือ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการฝึกจิตใต้ สำนึก

กลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีความจำเป็นเร่งด่วนและควรจะแก้ไขทันทีใน 4 มิติ ได้แก่ 1) มิติสุขภาพ คือ การจัดนักจิตวิทยาคอย ให้คำปรึกษา 2) มิติครอบครัว คือ การจัดศูนย์เลี้ยงเด็กเล็ก และการจัดโปรแกรมฝึกอาชีพ เพื่อให้ความรู้และฝึกทักษะการประกอบอาชีพสำหรับครอบครัว 3) มิติเศรษฐกิจ คือ การให้โบนัสตามผลประกอบการประจำปี สวัสดิการรถประจำทางฟรีสำหรับบุคลากร มีสวัสดิการหอพัก 4) มิติปัญญา คือ การส่งเสริมบุคลากรใช้เวลาว่างในการทำงานศิลปะ

กลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติงานทั่วไป พบว่า มีความจำเป็นเร่งด่วนและควรจะแก้ไขทันทีในมิติครอบครัว คือ การจัดศูนย์เลี้ยงเด็กเล็ก

จากผลการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นและระดับการดำเนินการเกี่ยวกับมิติสุขภาวะ 6 มิติ ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบกันในทุกกลุ่มสามารถเปรียบเทียบจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นและระดับการดำเนินการ ดังนี้

มิติสุขภาพ พบว่า การจัดนักจิตวิทยาคอยให้คำปรึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด (ยกเว้นกลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่าย ปฏิบัติงาน ทัวไป รองลงมา คือ การมีผู้เชี่ยวชาญให้บริการดูแลสุขภาพส่วนบุคคล และใน กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ นั้นควรมีการส่งเสริมบุคลากรให้มีแผนประกันสุขภาพอื่น ๆ

มิติครอบครัว พบว่า ควรมีการดำเนินการจัดศูนย์เลี้ยงดูบุตรของบุคลากรและ มีการจัดโปรแกรมฝึกอาชีพเพื่อ ให้ความรู้และฝึกทักษะการประกอบอาชีพสำหรับครอบครัวของบุคลากร และควรมีการจัดการท่องเที่ยวพักผ่อนสำหรับกลุ่มอาจารย์

มิติเศรษฐกิจ พบว่า ควรมีการให้โบนัสตามผลประกอบการประจำปี มีสวัสดิการรถประจำทางฟรี สำหรับบุคลากร รวมทั้งควรให้ความสำคัญแก่การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ มีซูเปอร์มาเก็ตหรือจัดตลาดนัดสินค้าราคาถูกและมีสวัสดิการหอพัก

มิติการทำงาน พบว่า กลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ควรมีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ส่วนกลุ่มอาจารย์และ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติงานทัวไปควรมีการสร้างโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

มิติสังคมและสิ่งแวดล้อม พบว่า การใช้พลังงานธรรมชาติทดแทนการใช้ไฟฟ้าและน้ำมัน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ในขณะที่กลุ่มอาจารย์ให้ความสำคัญกับการรณรงค์ให้ร้านค้าลดการใช้ภาชนะ ที่ย่อยสลายยาก

มิติปัญญา พบว่า ควรมีการส่งเสริมบุคลากรใช้เวลาว่างในการทำงานศิลปะและควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการฝึกจิตใต้สำนึกให้แก่กลุ่มอาจารย์

4) ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ฉบับสมบูรณ์ที่เป็น ผลจากการปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิสัยทัศน์ : เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาวะสมบูรณ์ มีเจตคติเชิงบวก ภาควุมใจใน องค์กรและรู้สึกมีคุณค่าในการทำงานภายใต้บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข

พันธกิจ 1) ปรับปรุงและพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่และเอื้อต่อสุขภาพที่ดีของบุคลากร 2) สร้างค่านิยมให้บุคลากร ทุ่มเทกับการทำงาน 3) ปลุกฝังให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร 4) ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและ การดำรงชีวิตเป้าหมาย 1) บุคลากรมีค่าคะแนน

ความสุขในระดับดี 2) บุคลากรมากกว่าร้อยละ 50 มีผลการตรวจสุขภาพ ประจำปีอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน 3) บุคลากรมีจำนวนงานวิจัยหรือนวัตกรรมเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขเพิ่มขึ้นในแต่ละปี 4) องค์กรได้รับรางวัลด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (University Social Responsibility) ภายใน 3 ปี

ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1) ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมบุคลากรมีความสุขกับสุขภาวะดี (Happy Healthy) ประกอบด้วย กลยุทธ์การสนับสนุนบุคลากร ให้มีร่างกายแข็งแรง กลยุทธ์การส่งเสริมให้บุคลากรมี สุขภาพจิตดี กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้สวยงาม ร่มรื่น ไม่มีมลพิษ

2) ยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสุขด้วยความฉลาดทางอารมณ์ (Happy Emotional Quotient) ประกอบด้วย กลยุทธ์การส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในตนเอง กลยุทธ์การส่งเสริมและ พัฒนามีบุคลากรให้เห็นใจผู้อื่น กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา

3) ยุทธศาสตร์การสนับสนุนบุคลากรมีความสุขกับการมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Happy Responsibility) ประกอบด้วย กลยุทธ์สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรมจิตอาสา กลยุทธ์การส่งเสริมให้บุคลากรเห็น ความสำคัญต่อสภาวะโลกร้อน กลยุทธ์การส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์

4) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมบุคลากรสร้างสุขทางการเงิน (Happy Money) ประกอบด้วย กลยุทธ์ ส่งเสริมให้บุคลากร มีความพอประมาณ กลยุทธ์การสนับสนุนให้บุคลากรมีวินัยในการออมเงิน

5) ยุทธศาสตร์การสร้าง ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร (Happy Engagement) ประกอบด้วย กลยุทธ์การปลูกฝัง บุคลากรให้มีความสามัคคี กลยุทธ์การพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์การส่งเสริมให้บุคลากร มีความสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิต กลยุทธ์การพัฒนา ระบบความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร

6) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขกับการเป็นผู้มีส่วนได้เสีย (Happy Stakeholder) ประกอบด้วย กลยุทธ์การส่งเสริมบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม กลยุทธ์การส่งเสริมบุคลากรยึดถือ ค่านิยมร่วม กลยุทธ์การพัฒนา ระบบประเมินผลการทำงานให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์การเสริมแรงจูงใจ ในการทำงานให้กับบุคลากร

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีการส่งเสริมและพัฒนามีบุคลากรให้มีความสุขกับการทำงานโดยการ จัดฝึกอบรม เรื่องการทำงานอย่างมีความสุข การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การให้ทุนศึกษาต่อและ การสำรวจความพึงพอใจ ในการทำงาน สอดคล้องกับจุฑามาศ แก้วพิจิตร (2554) ที่ระบุว่า บริษัท

ไทยยามาฮ่ามอเตอร์จำกัดที่มีการสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน(Employee Satisfaction Survey) ทุกปีหลังจากประมวลผลคณะผู้บริหารจะเลือกเรื่องที่พนักงาน เรียกร้องมากที่สุดมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงและตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างเหมาะสมและตรงกับความสุขของพนักงาน โดยตรงผลจากการดำเนินงาน พบว่า ร้อยละ 87 ของพนักงานทั้งหมดรู้สึกดีกับองค์กรและไม่อยากเปลี่ยนงาน สอดคล้องกับอภิภา ปรัชญพฤทธ์ (2547) ที่ระบุถึงการสนทนา(Dialogue) ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพูดคุยเพื่อ แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและแลกเปลี่ยนประสบการณ์และ ค่านิยมของแต่ละบุคคลเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ผลของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ประสบการณ์ก่อให้เกิดกำลังใจ มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และเกิดการเรียนรู้ที่กว้างขวางขึ้น

2) บุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการมีสถานที่ดูแลบุตรมาก เป็นอันดับที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริเชษฐ์ สังขะมาน(2555) ที่ระบุถึง กรมอนามัยองค์กรภาครัฐที่สนับสนุน ด้านครอบครัว โดยการจัดตั้งศูนย์เด็กเล็ก เป็นสวัสดิการให้แก่บุตรของบุคลากรเพื่อเป็นสวัสดิการที่เอื้อ ประโยชน์ให้แก่บุคลากรโดยเฉพาะผู้ที่มีบุตรที่ไม่ต้องกังวลในการดูแลบุตรระหว่างเวลาทำงาน ทั้งนี้ การจัดศูนย์เด็กเล็กของกรมอนามัยยังเป็นต้นแบบการจัดศูนย์เด็กเล็กให้หน่วยงานอื่นนำไปพัฒนา ศูนย์เด็กเล็กภายในหน่วยงานของตัวเอง

3) บุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการมีโบนัสสำหรับบุคลากร เป็นอันดับที่ 2 สอดคล้องกับ สมบัติ นพรัก (2556) ได้กล่าวถึง การบริหารงานแบบประเทญี่ปุ่นที่มุ่งเน้น ให้พนักงานมีความผูกพันกับ องค์กร และ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้วยการประเมิน ผลงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาระดับสูง โดยมีระบบการจ่ายเงินโบนัสเป็นการให้รางวัลการปฏิบัติงาน ตามความรับผิดชอบและความสามารถ ทั้งนี้ผลการวิจัยของ สนธิ ศสลิทธิ (2524) มีผลการวิจัย พบว่า สาเหตุหนึ่งของการลาออกของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ การได้รับ เงินเดือนและสวัสดิการ ที่น้อยหรือไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพจึงส่งผลให้บุคลากรลาออกไปประกอบอาชีพอื่นที่มีรายได้ที่ดีกว่า

4) ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรมีความสุขด้วยความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งมุ่งเน้นเรื่องการ ส่งเสริมให้บุคลากรมี ความพึงพอใจในตนเอง เห็นใจผู้อื่นมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับ Hosie and Sevastos(2009) ที่มีผลการศึกษา พบว่า ความสุขทางด้านอารมณ์เป็นเนื้อแท้ ของความพึงพอใจในการทำงานและความ สามารถในการทำงานและมีข้อเสนอว่าการที่ผู้บริหารองค์กร สามารถรู้และเข้าใจเกี่ยวกับความสุขทางด้านอารมณ์ของ บุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารงานได้ดีขึ้น สอดคล้องกับ มิชิตา จำปาเทศ (2552) ที่พบว่า ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรจึงจะสามารถส่งผลต่อ การบริหารบุคลากร และองค์กรให้ได้ผลยิ่งขึ้นเพราะวัฒนธรรมองค์กรคือการระบบ ยุทธศาสตร์ โครงสร้าง ตลอดจนพฤติกรรม และความรู้สึกโดยรวมของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นแบบแผนสำหรับ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในการบริหารมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพ ดังนี้

1.1) ควรเสริมสร้างให้บุคลากรสนุกและมีความสุขในการทำงานที่จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และ มีแรงจูงใจในการพัฒนาผลงานหรือนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับสถาบันโดยการศึกษาและ นำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้พัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยมีวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบายด้านองค์กรแห่งความสุขชัดเจนและสนับสนุนการดำเนินงานด้านองค์กรแห่งความสุขอย่างจริงจัง และมีความต่อเนื่อง

1.2) ควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมบุคลากรให้มีสุขภาวะที่ดี โดยการให้ความสำคัญกับเรื่องการบริหารจัดการ ที่เอื้อต่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายของสถาบันเกี่ยวกับการจ่ายเงินชดเชย การประกันสุขภาพ สำหรับบุคลากรและหากบุคลากรมีสุขภาวะดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานที่ดี

1.3) ควรจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบงานด้านองค์กรแห่งความสุขที่เป็นทางการโดยอธิการบดีเสนอสภามหาวิทยาลัย พิจารณาจัดตั้งหน่วยงานด้านองค์กรแห่งความสุขเป็นหน่วยงานหนึ่งในผังองค์กรสังกัดสำนักงานอธิการบดีเพื่อเป็นกลไกในการ ขับเคลื่อนงานด้านองค์กรแห่งความสุข ด้วยการแต่งตั้งตัวแทนบุคลากรในการดำเนินการด้านองค์กรแห่งความสุข ตามบริบทและพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อาทิเช่น การรณรงค์ให้บุคลากรเข้าใจเรื่ององค์กรแห่งความสุข ประชาสัมพันธ์เรื่ององค์กรแห่งความสุขภายในองค์กร การกระตุ้นและเชิญชวนให้บุคลากรเข้าร่วมการดำเนินงาน ด้านองค์กรแห่งความสุข การสำรวจและวัดระดับความสุขของบุคลากร ประสานงานและสนับสนุนการดำเนิน โครงการด้านองค์กรแห่งความสุข และติดตามและประเมินผลโครงการที่เกี่ยวข้องกับเรื่ององค์กรแห่งความสุข

1.4) ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขที่มีการเน้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าของ เพื่อนมนุษย์ ซึ่งเน้นการให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยไม่มีการแบ่งชนชั้นในการทำงานร่วมกัน และอยู่ร่วมกันด้วยความเอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยไมตรีจิต และพึงพาอาศัยกันเพื่อการทำงานอย่างสันติสุข เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งและการแบ่งฝ่ายในองค์กร อันจะเป็นที่มาของการเมืองในองค์กรที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพและ ผลสัมฤทธิ์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.5) ควรสนับสนุนการจัดโปรแกรม/กิจกรรมเพื่อดูแลบุตรของบุคลากรในช่วงปิดภาคเรียนหรือวันหยุด โดยการใช้ ทรัพยากรที่สถาบันมีอยู่ อาทิเช่น การสอนพิเศษ หรือกวดวิชา กิจกรรมทางกีฬา การให้บุตรของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกับ ชมรมนักศึกษา เช่น ชมรมศิลปะการแสดง ชมรมดนตรี ชมรมถ่ายภาพ เป็นต้น

1.6) ควรจัดสรรทุนการวิจัยให้บุคลากรทำงานวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขเพื่อนำผลการวิจัยนำเสนออธิการบดี ในการกำหนดนโยบายด้านองค์กรแห่งความสุข

1.7) ควรทำบันทึกข้อตกลงกับองค์กรหรือผู้เชี่ยวชาญด้านองค์กรแห่งความสุขทั้งภาครัฐและ] ภาคเอกชนเพื่อ การแลกเปลี่ยนความรู้และการให้ความร่วมมือในการสร้างผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมด้าน องค์กรแห่งความสุข

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาติดตามหรือประเมินผลการใช้ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลง สถาบันอุดมศึกษาสู่การเป็น องค์กรแห่งความสุข โดยเฉพาะโครงการ/กิจกรรมว่าสามารถนำไปใช้ในการ เปลี่ยนแปลงบุคลากรให้มีความสุขในการทำงานและ การดำรงชีวิตประจำวันหรือไม่

2. ควรมีการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่ เฉพาะเจาะจงกับกลุ่ม สถาบันอุดมศึกษาเอกชน (เช่น กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ กลาง เล็ก เป็นต้น)

3. ควรมีการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ในสถาบันอุดมศึกษาประเภทอื่น เช่น สถาบันการศึกษาพยาบาล โรงเรียนเหล่าทัพทางทหาร เป็นต้น)

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

จุฑามาศ แก้วพิจิตร และอื่น ๆ (2554). *ความสุขหลากหลายมุมมอง*. นนทบุรี: บริษัท สองชาครีเอชั่น จำกัด.
จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2554). จิตปัญญาศึกษา : ทางออกที่พอเพียงและพึงประสงค์ของสังคมไทย.
วารสารเศรษฐศาสตร์. 32(3) 62-76.

ประเวช ตันติพิวัฒนสกุล. (2554). คู่มือสร้างสุขระดับจังหวัด. นนทบุรี : บริษัท ศรีเอทีพี กรุ๊ป จำกัด.
ประทุม ฤกษ์กลาง. (2537). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก) สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มิชิตา จำปาเทศ. (2552). *มากกว่าเงินตรา*. ปทุมธานี: เอ็มพีไอ.

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2552). *ความสุขในองค์กร: ความสุขกับการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานของมนุษย์*.
กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง

ศิริเชษฐ์ สังขะมาน. (2555). *องค์กรต้นแบบคุณภาพชีวิตการทำงานภาครัฐ*. ศูนย์พัฒนาองค์กรและ
การเรียนรู้. สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สนธิ คชสิทธิ์. (2524). *สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*.
(วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท) ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมบัติ นพรัก. (2556). *บริหารด้วยทฤษฎี X, Y, Z..* สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/99135>
อภิภา ปรัชญพฤทธิ์. (2547). การพัฒนาคนาจารย์โดยการส่งเสริมการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ : มุมมอง
ของนักทฤษฎีเชิงวิพากษ์ และยุคหลังสมัยใหม่. *วารสารครุศาสตร์*. 32(3), 49-67.

ภาษาอังกฤษ

Helliwell J., et al. (2014). *World happiness report*. New York: Sustainable Development Solutions Network.

Kurt, L. (1935). *A dynamic theory of personality: selected papers*. New York, NY: McGraw - Hill.

Hosie, P. & Sevastos, P. (2009), Does the “Happy-productive worker” thesis apply to managers?, *International Journal of Workplace Health Management*, 2(2), 131-160.

ผู้เขียน

นายบุรินทร์ เทพสาร บริษัท เคพีเอ็นมิวสิค จำกัด ที่อยู่ 71 หมู่ 3 ต.เมืองปาน อ.เมืองปาน จ.ลำปาง
อีเมล: Burinbd@gmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิภา ปรัชญพฤทธิ์ สาขาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและ
ความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อีเมล: Apipa.p@chula.ac.th

หมายเหตุ: ได้รับทุนการศึกษา ทุน 90 ปีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย