# การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล สำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน

# DEVELOPING A DIGITAL-ERA HAPPY ORGANIZATION MODEL FOR PRIVATE VOCATIONAL AND TECHNOLOGICAL COLLEGES

**สิทธิพร กล้าแข็ง[1], พงษ์สุวรรณ ศรีสุวรรณ[2] และทนง ทองภูเบศร์[3]**

**Sittiporn Klakhang[1], Pongsuwan Srisuwan[2], Thanong Thongphubate[3]**

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์[1 2 3]

College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin[1,2,3]

Corresponding Author , e-mail: Sittiporn.kla@rmtur.ac.th

**Retrieved**; 15-02-2025; **Revised**; 7-04-2025. **Accepted**;24-04-2026

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินความต้องการจำเป็นพัฒนาและวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน และ (2) พัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธีแบบเป็นลำดับเชิงอธิบาย การวิจัยเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 402 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบกลุ่มตามตำแหน่งแบบสัดส่วนไม่เท่า วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิจัยเชิงคุณภาพใช้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนคือ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยเทคนิคการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและ

อาชีวศึกษาเอกชนที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 30 องค์ประกอบย่อย และรูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล วัตถุประสงค์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล รูปแบบองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล และเงื่อนไขความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล โดยอธิบายรูปแบบในรูปแบบองค์ประกอบของบ้าน

**คำสำคัญ:** รูปแบบองค์กรแห่งความสุข; วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน; ยุคดิจิทัล

## ABSTRACT

This study aimed to (1) assess the needs for development and analyze the components of a happy organization in the digital era for private technological and vocational colleges and (2) develop a model of a happy organization in the digital era for private technological and vocational colleges. A sequential explanatory mixed–methods research design was employed. The quantitative research phase involved a sample of 402 participants, including administrators, teachers, and support staff from private technological and vocational colleges, selected using stratified cluster random sampling. Needs assessment analysis was conducted using mean and standard deviation, while component analysis was performed using exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA). The qualitative research phase involved key informants, including experts and specialists, who were consulted to validate the model through connoisseurship. Data were analyzed using content analysis techniques. The findings revealed that the components of a happy organization in the digital era for private technological and vocational colleges requiring development comprised five main components and 30 subcomponents. The proposed model of a happy organization in the digital era consisted of four key elements: (1) principles of developing a happy organization in the digital era, (2) objectives of developing a happy organization in the digital era, (3) structural components of a happy organization in the digital era, and (4) success conditions for developing a happy organization in the digital era. The model was conceptualized using the metaphor of a house structure.

**Keywords:** Happiness Organization Model; Private Technological and Vocational Colleges; Digital Era

**บทนำ**

ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วอย่างก้าวกระโดด ทำให้เกิดเป็นยุค VUCA World ที่มีทั้งความผันผวน ความไม่แน่นอน ความสลับซับซ้อน และความคลุมเครือ ส่งผลกระทบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูงสุด ภาวะที่องค์กรต้องปรับตัวให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดังกล่าว ส่งผลต่อความสุขขององค์กรทั้งทางบวกและทางลบ องค์กรที่สามารถปรับตัวได้จะเป็นองค์กรที่มีความสุขที่สามารถอยู่ได้อย่างเหมาะสมกับยุค แต่องค์กรที่ปรับตัวได้ไม่ดี หรือปรับตัวไม่ได้ย่อมอยู่ในสภาพขององค์กรที่ไม่มีความสุข ซึ่งการที่องค์กรอยู่ในสภาวะที่เป็นองค์กรที่มีความสุข หรือไม่มีความสุขย่อมส่งผลกระทบถึงความสุขของคนในองค์กรอย่างแน่นอน เช่น การวิจัยจาก University of Warwick พบว่าพนักงานที่มีความสุขมีผลผลิตเพิ่มขึ้นถึง 12% ในขณะที่พนักงานที่ไม่มีความสุขมีผลผลิตลดลง 10%

องค์กรระหว่างประเทศให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขเพื่อการสร้างความสุขให้กับคนในองค์กร โดยองค์การสหประชาชาติ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ เป้าหมายที่ 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Good Health and Well-being) โดยมุ่งเน้นให้ทุกคนมีสุขภาพที่ดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคนในทุกวัย (องค์การสหประชาชาติ ประเทศไทย, 2025) องค์การอนามัยโลกได้พัฒนากรอบแนวคิดและรูปแบบสำหรับที่ทำงานที่มีสุขภาพดี (Healthy Workplace Framework and Model) ซึ่งเน้นการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน โดยเสนอให้จัดระบบการป้องกัน ส่งเสริม และสนับสนุนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพและความสุขของพนักงาน (Burton, 2010) และองค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization : UNESCO) ได้จัดทำยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (UNESCO Strategy on Health and Well-Being) เพื่อส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของเด็กและเยาวชน ผ่านการศึกษาและการพัฒนาที่ยั่งยืน (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2016)

สถานศึกษาเป็นองค์กรสำคัญที่ต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่ง UNESCO ตระหนักในความสำคัญดังกล่าว จึงได้พัฒนากรอบแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาต่าง ๆ สามารถนำไปเป็นกรอบเพื่อวางแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาแห่งความสุขของตนเอง กรอบแนวคิด "โรงเรียนแห่งความสุข" (Happy Schools Framework) มุ่งเน้นการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานที่ที่ผู้เรียนรู้สึกมีความสุขและได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ กรอบแนวคิดดังกล่าวประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ บุคคล (People) เน้นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง การยอมรับความหลากหลาย และการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรภายในโรงเรียน กระบวนการ (Process) เน้นการจัดการเรียนการสอนที่สนุกสนานและมีความหมาย การใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และการประเมินผลที่ไม่เน้น

เฉพาะด้านวิชาการ สถานที่ (Place) ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย สะอาด และเอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงการมีพื้นที่สำหรับการพักผ่อนและกิจกรรมสร้างสรรค์ (UNESCO, 2021)

ในประเทศไทย วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุน เช่น งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพบว่าองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ คนทำงานมีความสุข สถานที่ทำงานน่าอยู่ วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน ชุมชนสมานฉันท์ แต่ละด้านมีตัวบ่งชี้ย่อยรวมทั้งหมด 25 ตัวบ่งชี้ (รัฐวิกานต์ ประดับเสริฐ และคณะ, 2024) อย่างไรก็ตาม วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนยังเผชิญกับปัญหาหลายประการในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข การวิจัยเกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคใต้พบว่ามีปัญหาการลาออกของบุคลากรในปริมาณมาก นอกจากนี้ สถานภาพของครูบางส่วนเป็นครูอัตราจ้างที่ไม่ได้รับสวัสดิการตามระเบียบครูเอกชน และมีการเคลื่อนย้ายจากสถานศึกษาภาคเอกชนไปยังภาครัฐหรือสถานประกอบการอื่น (ทักษณา ทิพย์มาศ และคณะ, 2564) ปัญหาเหล่านี้สะท้อนถึงความท้าทายในการสร้างและรักษาองค์กรแห่งความสุขในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ดังนั้น การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุขที่เหมาะสมสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนจึงเป็นสิ่งจำเป็น ประกอบกับยุคดิจิทัลสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยพัฒนาองค์กรแห่งความสุขได้

การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข สำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น ลดภาระงาน และเพิ่มความสุขของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้ (1) การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยใช้ระบบบริหารงานอิเล็กทรอนิกส์ (ERP – Enterprise Resource Planning) เช่น Google Workspace, Microsoft 365 หรือ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา (SIS – Student Information System) เพื่อลดภาระงานด้านเอกสารของบุคลากร ใช้แพลตฟอร์มสื่อสารออนไลน์ เช่น Slack, Microsoft Teams, Zoom เพื่อสร้างช่องทางการสื่อสารที่สะดวกและลดความตึงเครียดจากการประชุมที่ไม่จำเป็น พัฒนาระบบ AI Chatbot ตอบคำถามบุคลากรและนักศึกษา ช่วยลดภาระงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน (สุมนา บุษบก และคณะ 2563) (2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของบุคลากร โดยใช้แอปพลิเคชันสุขภาพจิตและสุขภาพกาย เช่น Headspace, Calm, Fitbit, Google Fit เพื่อส่งเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจของบุคลากร จัดทำ แพลตฟอร์มประเมินความสุข (Happiness Survey System) ให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานและความพึงพอใจต่อองค์กร และใช้ AI วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานเพื่อตรวจสอบภาระงานของบุคลากรและช่วยแนะนำแนวทางลดความเครียด (วราภรณ์ ศรีสวัสดิ์, 2566ก) (3) การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน โดยใช้แพลตฟอร์ม Gamification เช่น Kudos, Bonusly ในการสร้างระบบให้รางวัลพนักงานเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ดี จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Virtual Team Building, Metaverse Workspaces และพัฒนาระบบ AI วิเคราะห์พฤติกรรมองค์กร เพื่อตรวจสอบระดับความสุขของพนักงานจากข้อมูลที่ได้

จากแพลตฟอร์มการสื่อสาร (วราภรณ์ ศรีสวัสดิ์, 2566) (4) การพัฒนาการเรียนรู้และความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยนำระบบการเรียนรู้ผ่านออนไลน์ (LMS – Learning Management System) เช่น Moodle, Google Classroom, Coursera, Udemy มาใช้พัฒนาทักษะของบุคลากร ใช้ AI ในการแนะนำหลักสูตรพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคน และสนับสนุน Microlearning & On-demand Learning ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (ปรีดาภรณ์ อาจหาญ, 2565) (5) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลเพื่อสนับสนุนองค์กรแห่งความสุข โดยพัฒนาระบบ Digital Twin ของสถานศึกษา เพื่อจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ และช่วยให้ฝ่ายบริหารตัดสินใจได้แม่นยำขึ้น ใช้ IoT (Internet of Things) และ AI เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เช่น อุณหภูมิ, คุณภาพอากาศ และความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน และใช้ Blockchain ในการเก็บข้อมูลบุคลากรและนักศึกษา ให้มีความปลอดภัย โปร่งใส และสามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ (สมชาย ศรีสวัสดิ์, 2563) โดยมีตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดี ได้แก่ ประเทศฟินแลนด์ ใช้ AI และ Data Analytics มาช่วยออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและนักศึกษา (Roos, 2018) สิงคโปร์ใช้ Smart Workplace Solution เพื่อลดงานเอกสารและทำให้พนักงานมี Work-Life Balance ที่ดีขึ้น (ศูนย์ข้อมูลเพื่อธุรกิจไทยในสิงคโปร์, 2019) และญี่ปุ่นมีการส่งเสริม Mental Health Monitoring System ผ่านแอปพลิเคชันเพื่อดูแลความเครียดของบุคลากร (Techsauce Team, 2020)

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล และสร้างรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ข้อค้นพบจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร บุคลากร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนให้เป็นองค์กรแห่งความสุข อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนและนักศึกษาอันเป็นผลผลิตที่เป็นแรงงานสำคัญของประเทศ

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นพัฒนาและวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน

2. เพื่อพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล สำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน

## การทบทวนวรรณกรรม

สังเคราะห์นิยามและองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2562) ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ธนวุฒิ แก้วนุช (2561) ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) อธิวัฒน์ เจี่ยวิวรรธน์กุล (2565), ฐิราภรณ์ ชัยมงคล(2564) Andrew (2011) Shrotryia (2017) Burton (2010) Manion (2003) Warr (2007) ชาตรี ลุนดำ และเกษมสิทธิ์ ภูครองตา (2566) องค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่ (1) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (2) การพัฒนาบรรยากาศ

องค์กร (3) การพัฒนาสุขภาพของบุคลากร (4) การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และ (5) การพัฒนาระบบและนวัตกรรมในการทำงาน

สังเคราะห์นิยามของรูปแบบ จากการสังเคราะห์นิยามตามแนวคิดของ วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2560) ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) ศิริชัย กาญจนวาสี (2562) อำนวย พุทธชาติ (2564) และศรัณย์ เปรมสุข (2566) สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แผนภาพแสดงแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน โดยแบ่งองค์ประกอบเป็นส่วนต่าง ๆ ได้แก่ หลักการ วิธีดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบองค์ประกอบในเรื่องนั้น ๆ

สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดของ Brown and Moberg (1980) ธีระ รุญเจริญ (2550) ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์ (2564) สมาน อัศวภูมิ (2550) ศรัณย์ เปรมสุข (2566) สรุปองค์ประกอบของรูปแบบเป็น 4 ส่วน ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ รูปแบบองค์ประกอบ และเงื่อนไขความสำเร็จในการนำไปใช้

สังเคราะห์การสร้างและพัฒนารูปแบบจากแนวคิดของ สมาน อัศวภูมิ (2550) พัฒนา พรหมณี และคณะ (2560) ศรัณย์ เปรมสุข (2566) สรุปได้เป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบที่ต้องการพัฒนา (2) การสำรวจสังเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นพัฒนารูปแบบและวิเคราะห์องค์ประกอบของสิ่งที่ต้องการพัฒนา (3) การออกแบบและสร้างรูปแบบตามหลักการ (4) การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบ เพื่อประเมินความมีประโยชน์ ความเหมาะสม ความถูกต้อง และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (5) การทดลองใช้รูปแบบ และ (6) การพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบ ซึ่งงานวิจัยนี้กำหนดขอบเขตการศึกษาถึงขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบ

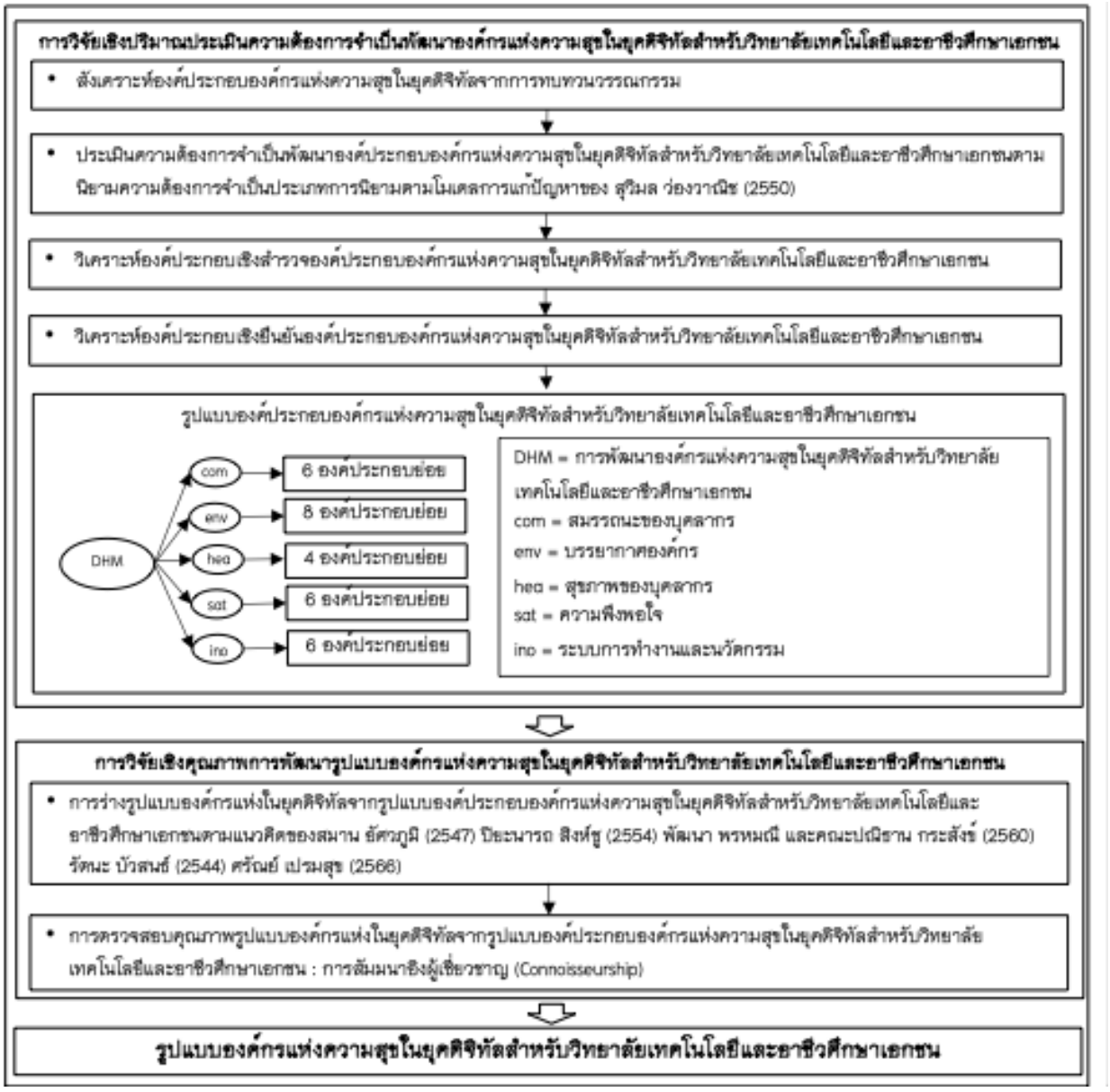
จากแนวคิดที่สังเคราะห์ได้จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในหัวข้อกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1

## กรอบแนวคิดการวิจัย

การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล สำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนใช้แนวคิดการพัฒนารูปแบบโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ด้วยระเบียบวิธีวิจัยผสานวิธีแบบเป็นลำดับเชิงอธิบาย โดยแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นพัฒนารูปแบบองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนใช้แนวคิดการนิยามความต้องการจำเป็นประเภทการนิยามตามโมเดลการแก้ไขปัญหา (Solution models) ตามแนวคิดของสุวิมล ว่องวาณิช (2550) ซึ่งหมายถึงการกำหนดสิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มี ซึ่งหากไม่ได้รับจะอยู่ในสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ โดยสิ่งที่ต้องการประกอบด้วย องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขตามแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2562) ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ธนวุฒิ แก้วนุช (2561) ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) อธิวัฒน์ เจี่ยวิวรรธน์กุล (2565) ฐิราภรณ์ ชัยมงคล (2564) Andrew (2011) Shrotryia (2017) Burton (2010) Manion (2003) Warr (2007)

ชาตรี ลุนดำ และเกษมสิทธิ์ ภูครองตา (2566) และได้รับการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ส่วนแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน โดยใช้แนวคิดการพัฒนารูปแบบตามแนวคิดของสมาน อัศวภูมิ (2550) พัฒนา พรหมณี และคณะ (2560) ศรัณย์ เปรมสุข (2566)




**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธีแบบเป็นลำดับเชิงอธิบาย (Explanatory sequential mixed methods research) ที่ให้ความสำคัญกับข้อมูลเชิงปริมาณเป็นหลัก โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิง

ปริมาณก่อน แล้วตามด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงระดับความสำคัญของข้อมูลและลักษณะของการผสานวิธีคือ QUAN→qual

**1. การวิจัยเชิงปริมาณ** มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นพัฒนาและวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน โดยศึกษาตัวแปรองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย (1) สมรรถนะของบุคลากร (2) บรรยากาศองค์กร (3) สุขภาพของบุคลากร (4) ความพึงพอใจในการทำงาน และ (5) ระบบการทำงานและนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสายสนับสนุน จากวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 402 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้กับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตามแนวคิดของ Soper (2025) โดยกำหนด Anticipated effect size เท่ากับ 0.3 Desired statistical power level เท่ากับ 0.8 จำนวนตัวแปรแฝง (Number of latent variables) เท่ากับ 5 จำนวนตัวแปรสังเกตได้ (Number of observed variables) เท่ากับ 30 ระดับนัยสำคัญ (Probability level) เท่ากับ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย จำนวน 200 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม ตามตำแหน่งแบบสัดส่วนไม่เท่า ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 67 คน ครูจำนวน 67 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 67 คน รวมจำนวน 201 คน และสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากรายชื่อจากวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน โดยเก็บข้อมูล 2 เท่าของขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 402 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม Google Form ที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert 5 ระดับ ซึ่งทุกข้อคำถามมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาผ่านเกณฑ์ IOC มากกว่า 0.50 และมีค่าความเชื่อมั่นด้วยค่า Cronbach's alpha coefficient เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน กำหนดเกณฑ์การแปลผลความต้องการจำเป็นโดยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดคือ ค่าเฉลี่ย มากกว่า 3.39 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยระดับสูงสุดของระดับปานกลาง

**2. การวิจัยเชิงคุณภาพ** มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน โดยศึกษาตัวแปรคุณภาพของรูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย คุณภาพด้านความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม และความเป็นไปได้ การดำเนินการแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การร่างรูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลโดยผู้วิจัยร่างภายใต้การให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา ใช้รูปแบบองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลที่เป็นผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของผลการประเมินความต้องการจำเป็นพัฒนาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลเป็นเป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ซึ่งต้องกำหนดสาระของส่วนประกอบด้านหลักการ วัตถุประสงค์ และเงื่อนไขความสำเร็จในการขับเคลื่อนรูปแบบองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล เป็นการตรวจสอบคุณภาพด้านความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม และความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoiseurship) จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้าน

การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข และด้านการบริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาแบบกำหนดทิศทางล่วงหน้า (Directed content analysis)

## ผลการวิจัย

**1. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นพัฒนาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล สำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน**

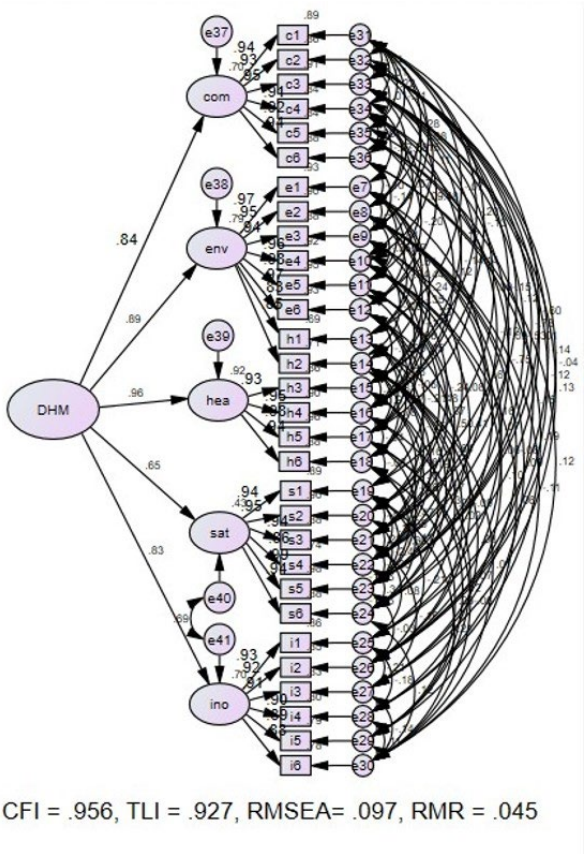
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน มีความต้องการจำเป็นพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล 5 องค์ประกอบหลัก และ 30 องค์ประกอบย่อย ดังแสดงในตารางที่ 1 และมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุดังแสดงในผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ดังแสดงในภาพที่ 2

**ตารางที่ 1** ผลการประเมินความต้องการจำเป็นพัฒนาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน

| องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล | $\overline{X}$ | S.D. | ผลการประเมินความต้องการจำเป็น* |
|---|---|---|---|
| **1. ด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร** | **4.53** | **0.59** | **ต้องการจำเป็น** |
| 1.1 การบริหารจัดการในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน | 4.52 | 0.62 | ต้องการจำเป็น |
| 1.2 การเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็น | 4.52 | 0.62 | ต้องการจำเป็น |
| 1.3 การส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะด้านภาษาและทักษะด้านอื่นๆ | 4.50 | 0.64 | ต้องการจำเป็น |
| 1.4 การเสริมสร้างความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน | 4.55 | 0.59 | ต้องการจำเป็น |
| 1.5 การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน | 4.55 | 0.63 | ต้องการจำเป็น |
| 1.6 การพัฒนาระบบสนับสนุนในการคิดค้นนวัตกรรมการทำงาน | 4.51 | 0.65 | ต้องการจำเป็น |
| **2. ด้านบรรยากาศองค์กร** | **4.10** | **0.85** | **ต้องการจำเป็น** |
| 2.1 การพัฒนาพื้นที่การทำงานที่ทันสมัยเพียงพอเพื่อความสะดวกสบายในการทำงาน | 4.07 | 0.90 | ต้องการจำเป็น |
| 2.2 การพัฒนาระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและมีความคล่องตัวในการในการปฏิบัติงาน | 4.06 | 0.91 | ต้องการจำเป็น |
| 2.3 การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน | 4.07 | 0.90 | ต้องการจำเป็น |
| 2.4 การสนับสนุนเครื่องมือ/อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงาน | 4.12 | 0.87 | ต้องการจำเป็น |
| 2.5 การพัฒนากิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพของคนในที่ทำงาน | 4.14 | 0.86 | ต้องการจำเป็น |
| 2.6 การจัดระบบสวัสดิการที่เพียงพอและสอดคล้องกับความจำเป็นของบุคลากร | 4.13 | 0.86 | ต้องการจำเป็น |
| **3. ด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร** | **4.39** | **0.67** | **ต้องการจำเป็น** |
| 3.1 การจัดระบบสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตตปัญญา | 4.38 | 0.71 | ต้องการจำเป็น |
| 3.2 การจัดสภาพแวดล้อมภายในให้เอื้อต่อการมีสุขภาวะ | 4.40 | 0.68 | ต้องการจำเป็น |

| องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล | $\overline{X}$ | S.D. | ผลการประเมินความต้องการจำเป็น* |
|---|---|---|---|
| 3.3 การพัฒนาระบบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ | 4.42 | 0.64 | ต้องการจำเป็น |
| 3.4 การจัดสรรทรัพยากรทางด้านการดูแลสุขภาพ | 4.40 | 0.67 | ต้องการจำเป็น |
| 3.5 การกำหนดนโยบายและแผนงานการส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของบุคลากร | 4.38 | 0.69 | ต้องการจำเป็น |
| 3.6 การพัฒนาทีมผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาวะ | 4.35 | 0.79 | ต้องการจำเป็น |
| **4. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน** | **4.75** | **0.51** | **ต้องการจำเป็น** |
| 4.1 ความรักและผูกพันกับองค์กรในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร | 4.75 | 0.544 | ต้องการจำเป็น |
| 4.2 ความพึงพอใจกับบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงาน | 4.76 | 0.54 | ต้องการจำเป็น |
| 4.3 ความภาคภูมิใจในองค์กร | 4.79 | 0.51 | ต้องการจำเป็น |
| 4.4 ความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงาน | 4.80 | 0.47 | ต้องการจำเป็น |
| 4.5 ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการและผลตอบแทน | 4.66 | 0.64 | ต้องการจำเป็น |
| 4.6 ความสุขในการทำงาน | 4.75 | 0.55 | ต้องการจำเป็น |
| **5. ด้านการพัฒนาระบบและนวัตกรรม** | **4.56** | **0.60** | **ต้องการจำเป็น** |
| 5.1 การพัฒนาความทันสมัยขององค์กรด้วยนวัตกรรมการทำงาน | 4.54 | 0.66 | ต้องการจำเป็น |
| 5.2 การจัดให้มีพื้นที่แสดงออกทางความคิดเพื่อการพัฒนางาน | 4.52 | 0.67 | ต้องการจำเป็น |
| 5.3 การเปิดโอกาสให้ได้ทดลองปฏิบัติตามความคิดใหม่ ๆ | 4.54 | 0.68 | ต้องการจำเป็น |
| 5.4 การส่งเสริมให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน | 4.57 | 0.65 | ต้องการจำเป็น |
| 5.5 การพัฒนาระบบส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน | 4.58 | 0.65 | ต้องการจำเป็น |
| 5.6 การเสริมสร้างความพึงพอใจกับการพัฒนาระบบและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงาน | 4.67 | 0.60 | ต้องการจำเป็น |

* เกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็นคือค่าเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบย่อย $\geq 3.39$




**ภาพที่ 2** ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน

จากภาพที่ 2 พบว่า รูปแบบองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์กันในลักษณะรูปแบบการวัดสมการโครงสร้างอันดับ 2 โดยองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล (DHM) วัดจาก 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ สมรรถนะของบุคลากร (com) บรรยากาศองค์กร (env) สุขภาพบุคลากร (hea) ความพึงพอใจ (sat) และระบบและนวัตกรรม (ino) โดย com วัดจาก 6 องค์ประกอบย่อย env วัดจาก 8 องค์ประกอบย่อย hea วัดจาก 4 องค์ประกอบย่อย sat วัดจาก 6 องค์ประกอบย่อย และ ino วัดจาก 6 องค์ประกอบย่อย รายละเอียดขององค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ดังแสดงในภาพที่ 3 ข้อค้นพบนี้เป็นการยืนยันได้ว่า รูปแบบองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสามารถนำไปขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลได้ และตรงกับความต้องการของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งส่งผลให้รูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนที่พัฒนาจากรูปแบบองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลมีคุณภาพด้านความมีประโยชน์เมื่อพิจารณาจากมิติของความตรงกับความความต้องการของผู้ใช้

**2. ผลการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน**

รูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนที่พัฒนาตามกรอบแนวคิด 4 องค์ประกอบของสิ่งที่ต้องการพัฒนา ได้แก่ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3)

รูปแบบองค์ประกอบ และ (4) เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งสิ่งที่ต้องการพัฒนาคือ องค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล ดังนั้น จึงใช้รูปแบบองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลเป็นเกณฑ์ในการกำหนดส่วนประกอบของรูปแบบในส่วนของหลักการ วัตถุประสงค์ และเงื่อนไขความสำเร็จ รวมทั้งตรวจสอบคุณภาพรูปแบบด้านความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม และความเป็นไปได้โดยผู้เชี่ยวชาญ รายละเอียดของรูปแบบ ดังแสดงในภาพที่ 3




**ภาพที่ 3** รูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน

จากภาพที่ 3 อธิบายรูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลโดยใช้แผนภาพเป็นบ้านได้ ดังนี้ หลังคาบ้านเป็นส่วนของหลักการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นส่วนสำคัญเพราะเป็นเป้าหมายของการพัฒนา ส่วนตัวบ้านแบ่งเป็น 5 ห้อง เป็นส่วนของรูปแบบองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลที่จะต้องมีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ส่วนเสาบ้านประกอบด้วยต้นเสา 7 ต้น เป็นส่วนของเงื่อนไขความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล 7 ด้าน ซึ่งเป็นส่วนที่จะช่วยขับเคลื่อนรูปแบบองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล

## อภิปรายผลการวิจัย

**ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1** พบว่า ทุกองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนมีความต้องการจำเป็นพัฒนา และมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในลักษณะรูปแบบการวัดสมการโครงสร้างอันดับ 2 โดยองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ สมรรถนะของบุคลากร บรรยากาศองค์กร สุขภาพบุคลากร ความพึงพอใจ และระบบและนวัตกรรม แต่ละองค์ประกอบหลักวัดจากองค์ประกอบย่อย จำนวน 6, 8, 4, 6 และ 6 องค์ประกอบ ตามลำดับ อธิบายได้ว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนดังกล่าว มีคุณภาพด้านความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องครอบคลุม โดยความเป็นประโยชน์เป็นผลจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่แสดงถึงความตรงกับความต้องการของผู้ใช้ซึ่งหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรสายสนับสนุน ส่วนความถูกต้องครอบคลุมเป็นผลมาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจทำให้ได้องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักมีความเหมาะสม ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการยืนยันความเหมาะสมในการนำองค์ประกอบไปใช้ในบริบทของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน แนวคิดที่สนับสนุน 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2562) ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ธนวุฒิ แก้วนุช (2561) ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) อธิวัฒน์ เจี่ยวิวรรธน์กุล (2565) ฐิราภรณ์ ชัยมงคล (2564) Lowe Andrew (2011) Shrotryia (2017) Burton (2010) Manion (2003) Warr (2007) ชาตรี ลุนดำ และเกษมสิทธิ์ ภูครองตา (2566) ส่วนแนวคิดสนับสนุนองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลัก ได้แก่ งานวิจัยของ นิตยา สุริน (2562) ที่พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย การพัฒนาความสามารถใช้เทคโนโลยี การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร การพัฒนาระบบสวัสดิการและนโยบายที่เอื้อต่อสุขภาวะองค์รวม ปาริฉัตร วิชุภากรณ์กุล (2563) เสนอว่า ความพึงพอใจในการทำงานสามารถเสริมสร้างด้วยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

**ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2** พบว่า ภาพรวมของรูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล (2) วัตถุประสงค์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล (3) รูปแบบองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล และ (4) เงื่อนไขความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล โดยอธิบายรูปแบบในรูปแบบองค์ประกอบของบ้าน เป็นรูปแบบที่มีคุณภาพ เนื่องจากเป็นรูปแบบที่กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดที่สังเคราะห์ได้จากแนวคิดของหลายนักวิชาการ ได้แก่ สมาน อัศวภูมิ (2550) พัฒนา พรหมณี และคณะ (2560) และศรัณย์ เปรมสุข (2566) อธิบายคุณภาพของรูปแบบได้ว่า เป็นรูปแบบที่มีคุณภาพครบถ้วนตามมาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษาของคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994; Guskey, 2000; McMillan & Schumacher, 2001) ซึ่ง

ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม และความเป็นไปได้ คุณภาพแต่ละด้านอธิบายได้ ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์เป็นการประเมินการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นผลมาจากขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นพัฒนาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล และขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ ที่ใช้กลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ด้านความเหมาะสมเป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา ซึ่งประเมินได้จากขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านความถูกต้องครอบคลุมเป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และครอบคลุมสาระครบถ้วนที่เกิดจากกระบวนการพัฒนาที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน โดยใช้การวิจัยแบบผสานวิธีแบบเป็นลำดับเชิงอธิบาย ซึ่งประเมินได้จากขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นพัฒนาองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ และขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านความเป็นไปได้เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติจริงตามการรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประเมินได้จากขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ในส่วนของผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา ส่งผลให้องค์ประกอบของรูปแบบส่วนต่าง ๆ มีคุณภาพทั้งด้านองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ดังมีผลการประเมิน ดังนี้ (1) หลักการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลมี 3 พัฒนา ได้แก่ พัฒนาคน พัฒนากระบวนการ และพัฒนาสภาพแวดล้อม ซึ่งมีความสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ และนโยบายระดับสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน (2) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลมี 5 ประการ ได้แก่ (2.1) ส่งเสริมสุขภาวะ (2.2) เสริมสร้างความผูกพัน (2.3) สร้างสมดุลชีวิต (2.4) พัฒนาทักษะดิจิทัล และ (2.5) ส่งเสริมความยั่งยืน มีความสอดคล้องกับหลักการของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล (3) รูปแบบองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล (4) องค์ประกอบการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับองค์ประกอบหลักของรูปแบบองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล (5) องค์ประกอบหลักของรูปแบบองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับองค์ประกอบย่อย (6) เงื่อนไขความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลมี 7 ประการ ได้แก่ (6.1) การสนับสนุนจากผู้นำองค์กร (6.2) การออกแบบกลยุทธ์องค์กร (6.3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (6.4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (6.5) การสนับสนุนทางวัฒนธรรมองค์กร (6.6) การวัดผลและประเมินผล และ (7) ความยืดหยุ่นในการปรับตัวขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนรูปแบบองค์ประกอบการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล สู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล และ (7) การอธิบายรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลด้วยรูปแบบองค์ประกอบของบ้านมีความชัดเจน

## องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่คือ รูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล (2) วัตถุประสงค์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล (3) รูปแบบองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล และ (4) เงื่อนไขความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล โดยอธิบายเป็นรูปแบบองค์ประกอบของบ้าน ดังแสดงในภาพที่ 3 รูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน

## สรุป

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 30 องค์ประกอบย่อย และมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในลักษณะรูปแบบการวัดสมการโครงสร้างอันดับ 2 โดยทุกองค์ประกอบมีความต้องการจำเป็นพัฒนา ซึ่งนำไปกำหนดรูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล (2) วัตถุประสงค์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล (3) รูปแบบองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล และ (4) เงื่อนไขความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล โดยอธิบายองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปแบบองค์ประกอบของบ้าน

## ข้อเสนอแนะ

**1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย (1.1) สำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน นำข้อค้นพบเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนที่มีความต้องการจำเป็นพัฒนาไปกำหนดนโยบายการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข และ (1.2) วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน นำข้อค้นพบเกี่ยวกับองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนที่มีความต้องการจำเป็นพัฒนาไปวางแผนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข

**2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ประกอบด้วย (2.1) การพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน และ (2.2) การทดลองใช้รูปแบบองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลสำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน

## เอกสารอ้างอิง

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2556). *ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

ชาตรี ลุนดำ และ เกษมสิทธิ์ ภูครองตา. (2566). *การสร้างองค์กรแห่งความสุข ฉบับ CEO และผู้บริหารองค์กร*.

ฐิราภรณ์ ชัยมงคล. (2564). *การพัฒนาแผนงานเชิงนโยบายเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข 4.0 ตามต้นแบบคุณลักษณะองค์กรแห่งความสุขภาคธุรกิจชั้นนำของประเทศไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

ทักษณา ทิพย์มาศ, นพรัตน์ ชัยเรือง, และ ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อธำรงรักษาบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มภาคใต้. *วารสารศิลปะการจัดการ*, *5*(3), 972–985.

ธนวุฒิ แก้วนุช. (2561). *รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์].

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. ข้าวฟ่าง.

นิตยา สุริน. (2562). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล : กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการ คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล สำนักงานศาลยุติธรรม* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

ปรีดาภรณ์ อาจหาญ. (2565). การพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรภาครัฐสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะของจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม*, *8*(2), 15–28.

ปาริฉัตร วิชุภากรณ์กุล. (2563). *การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของพนักงานโรงแรมในกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

ปุญญพัฒน์ สิงห์จารย์. (2564). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

พัฒนา พรหมณี, ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด, และ ปณิธาน กระสังข์. (2560). แนวคิดการสร้างและพัฒนารูปแบบเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านการสาธารณสุขสำหรับนักสาธารณสุข. *วารสารสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*, *6*(2), 128–134.

รัฐวิกานต์ ประดับเสริฐ, ปองภพ ภูจอมจิตร, และ กฤษกนก ดวงชาทม. (2024). การพัฒนาตัวบ่งชี้องค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, *4*(2), 785–800.

วราภรณ์ ศรีสวัสดิ์. (2566ก). การพัฒนามนุษย์ในยุคดิจิทัล. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, *11*(2), 45–60.

วราภรณ์ ศรีสวัสดิ์. (2566ข). องค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, *12*(1), 123–140.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, *2*(4), 1–15.

ศรัณย์ เปรมสุข. (2566). *การพัฒนารูปแบบบริหารเชิงกลยุทธ์ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียนมัธยมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2562). *ทฤษฎีการประเมิน* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, และคณะ. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศูนย์ข้อมูลเพื่อธุรกิจไทยในสิงคโปร์. (2019). *การใช้หุ่นยนต์ AI และนวัตกรรมวิทยาศาสตร์ในธุรกิจด้านสุขภาพของสิงคโปร์*. https://thaibizsingapore.com/news/main/directions/ai-health-science-innovation-robot-healthcare/

สมชาย ศรีสวัสดิ์. (2563). การศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกของประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, *46*(1), 75–90.

สมาน อัศวภูมิ. (2550). การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, *2*(2), 76–85.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2562). *ก้าวสู่องค์กรแห่งความสุขในยุค 4.0*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. (2566). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ และบทบาทหน้าที่ของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน*. https://vecp.vec.go.th/AboutUs.aspx

สุมนา บุษบก, ณัฐพร เพ็ชรพงษ์, และ จีรนุช สิงห์โตแก้ว. (2563). การพัฒนาแอปพลิเคชัน Chatbot สำหรับงานบริการนักศึกษา กรณีศึกษากองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. *Research Journal Rajamangala University of Technology Thanyaburi*, *19*(2), 2651–2289.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยและประเมินความต้องการจำเป็น*. ธรรมดาเพรส.

องค์การสหประชาชาติ ประเทศไทย. (2025). *เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 3 สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ประชากรทุกช่วงวัย*. https://thailand.un.org/th/sdgs/3

อธิวัฒน์ เจี่ยวิวรรธน์กุล. (2565). *การพัฒนาองค์กรสุขภาวะ แนวคิด และแนวทาง*. เมตตา พริ้นติ้ง.

อำนวย พุทธชาติ. (2564). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนานวัตกรรมและการมีงานทำสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].

Andrew, S. S. (2011). *S.M.I.L.E.S.: The differentiating quotient for happiness at work*. https://www.slideshare.net/happiestminds/smiles-differentiatingquotientforhappinessatwork

Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization theory and management: A macro approach*. John Wiley and Sons.

Burton, J. (2010). *WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices*. World Health Organization.

Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Sage.

Manion, J. (2003). Joy at work!: Creating a positive workplace. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, *33*(12), 652–659.

McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2001). *Research in education: A conceptual introduction* (5th ed.). Longman.

Shrotryia, V. K. (2017). *Organizational happiness for sustaining growth*. https://www.linkedin.com/pulse/organizationalhappiness-sustaining-growth-vijay-k-shrotryia

Techsauce. (2020). *รู้จัก "UniFa Inc." Startup สัญชาติญี่ปุ่นจากโครงการ J-Startup ที่มุ่งพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการดูแลเด็ก*. https://techsauce.co/tech-and-biz/ichi-j-startup-unifa-digital-solution

The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. (1994). *The program evaluation standard: How to assess evaluations of educational programs* (2nd ed.). Sage.

UNESCO. (2016). *UNESCO strategy on education for health and well-being: Contributing to the Sustainable Development Goals*. UNESCO.

UNESCO. (2021). *Happy schools framework: Integrating digital technology for student well-being*. UNESCO Publishing.

Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.