แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย*

GUIDELINES FOR ENHANCING THE HAPPY WORKPLACE ORGANIZATION OF KHON KAEN UNIVERSITY NONG KHAI CAMPUS

ธีระพงษ์ บุบผาดา
Thirapong Bubphada
สิทธิชัย สอนสุภี
Sitthichai Sonsupee
มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย, ประเทศไทย.
Khon Kaen University Nong Khai Campus, Thailand.
E-mail: thirapongbu@kkumail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย 2) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากร จำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาแนวทางการสร้างความสุขของบุคลากร ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงของความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.52) ส่วนค่าเฉลี่ยระดับสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.57) เมื่อพิจารณาผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของความสุขบุคลากร ภาพรวมพบว่า ค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.741 - 0.859 ด้านความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นพบว่ามีค่า $PNI_{Modified}$ สูงที่สุดและมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม รองลงมาคือ ด้านผู้นำและบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหาร ด้านลักษณะของงานในองค์กร ด้านความสุขของสมาชิกในองค์กร และด้านความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ แนวทางการสร้างเสริมความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย พบว่า ผู้บริหารองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ควรเห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เอื้อและเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ส่งเสริมการเข้าสู่

* Received: 11 December 2023; Revised: 12 August 2024; Accepted: 22 August 2024

ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น บุคลากรในองค์กรควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน และองค์กรมีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, องค์กรแห่งความสุข, แนวทางการส่งเสริมองค์กร

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the actual and desirable conditions of personnel happiness at Khon Kaen University Nong Khai Campus and 2) to study guidelines for enhancing the organization of personnel happiness. This was the descriptive research methodology. The sample group was organizational executives, and personnel about 155 people using simple random sampling. The tool used was a questionnaire with a 5-level estimation scale with a reliability value of 0.97. Data analysis statistics included frequency, percentage, mean, and standard deviation, respectively.

The results showed that the mean of the actual condition of personnel happiness at Khon Kaen University Nong Khai Campus was at a moderate level ($\overline{X}$ = 2.52). The average level of desirable conditions was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.57). When considering the results of ranking the necessity needs of personnel happiness, overall, showed that the value of $PNI_{Modified}$ was between 0.741 - 0.859. In terms of the need to develop and improve, it showed that the value of $PNI_{Modified}$ was the highest. The most importance needs were the aspect of physical and social environment, followed by the leadership and role of the leader or administrator, the nature of work in the organization, the happiness of the members of the organization, and the commitment to the organization, respectively. The guidelines for enhancing the happy workplace organization of Khon Kaen University in Nong Khai Campus found that the organization's executives must have a clear and tangible vision. They should reach the importance of the organizational environment to be conducive and suitable for the personnel's duties, and promote entry into higher academic positions. Personnel in the organization should participate in planning operations, and the organization supports continuous personnel development.

Keywords: Necessity Needs, Happy Workplace Organization, Guidelines for enhancing the organization

บทนำ

ปัจจุบันนี้ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อการใช้ชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก แต่สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าประสงค์ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กรนั้น ๆ มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพราะว่าบุคลากรที่ทำงานในองค์กรเป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญ เป็นผู้ค้นคิด ผู้วางแผนงานและผู้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่าง ๆ ได้บรรลุเป้าประสงค์ ฉะนั้นแล้ว ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขกายและมีความสุขใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภาระงานต่าง ๆ ก็จะบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (กมลทิพย์ ใจเที่ยง, 2562)

ความสุขในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรนั้นปรารถนายิ่ง เพราะถ้าบุคลากรมีความสุข รู้สึกสนุกสนานและผูกพันกับองค์กรแล้ว การพัฒนาองค์กรจะกลายเป็นเป้าประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเจริญและความสำเร็จอย่างยิ่งยวด การสร้างแรงจูงใจและการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญต่อการความสุข ความมั่นคงในการงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า การกระตือรือร้นในภาระหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร ถ้าปัจจัยเหล่านี้ดีจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาต่อไปในภายภาคหน้า (ก้านทอง บุหร่า, 2559)

จากการพิจารณาคำกล่าวที่ว่า “การทำงานอย่างมีความสุข” ทั้งนี้ เนื่องจาก “ความสุข (Happiness)” ของละคนนั้นไม่เหมือนกัน เด่นชัย อาทิตย์เจริญ ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานที่มีความสุขต้องประกอบด้วยปัจจัยเหล่านี้ คือ 1) ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความสนุก ท้าทายความสามารถ 2) เพื่อนร่วมงานในองค์กรให้ความร่วมมือและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน 3) สภาพแวดล้อมในองค์กรส่งเสริมการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี (เด่นชัย อาทิตย์เจริญ, 2558) และกฤตัชญ์ สุริยนต์และคณะ ได้ให้คำนิยามคำว่า “การทำงานอย่างมีความสุข” ไว้ว่า ความรู้สึกกระหายที่อยากมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผู้บริหารต้องให้อิสระในการสร้างสรรค์งาน มีความสนุกสาน ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและพร้อมที่จะประสบความสำเร็จไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อทำงานประสบความสำเร็จควรจะต้องมีการชื่นชมและได้รับการยอมรับจากผู้บริหารองค์กรเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปให้บรรลุเป้าประสงค์ (กฤตัชญ์ สุริยนต์ ภารดี อนันต์นาวิม และเจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม, 2562)

จากการให้คำนิยามของ “การทำงานอย่างมีความสุข” สามารถสรุปได้ว่า การทำงานที่มีความสนุกสนาน มีความท้าทายความสามารถ มีอิสรภาพในการคิดและออกแบบการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสร้างสรรค์ มีสถานที่ที่อำนวยต่อบรรยากาศในการปฏิบัติภารกิจ และมีการชื่นชมเมื่อทำงานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จากการพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขแล้ว สามารถแยกออกเป็น 5 ปัจจัยหลัก ดังนี้ คือ 1) ด้านผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร 2) ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติหน้าที่ 3) ด้านภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย 4) ด้านความสุขและความผูกพันของบุคลากร และ 5) ด้านผลตอบแทนตามลำดับ

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ทำงานในองค์การศึกษาระดับอุดมศึกษา จึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย เพื่อเป็นประโยชน์และข้อมูลสำหรับผู้บริหารองค์กรในการใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานและส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

2. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

นิยามศัพท์

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญ ดังนี้

1. ความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดองค์กรนั้น ๆ รวมถึงอารมณ์ ความรู้สึกที่แสดงออกทั้งทางบวกและทางลบในการชีวิตปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในสภาพแวดล้อมขององค์กรโดยความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ได้ประยุกต์แนวคิดของแมเนียน (Manion, J, 2003) มาใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้

2. ผู้นำและบทบาทของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับเลือกสรรและมีบทบาทที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปถึงเป้าหมาย

3. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม หมายถึง สภาพแวดล้อมในองค์กรทั้งที่สร้างขึ้นเองและเกิดขึ้นตามธรรมชาติ สามารถสัมผัสด้วยการมองเห็นและการได้ยิน สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุและสิ่งแวดล้อมที่เป็นรูปธรรม ส่วนสภาพแวดล้อมทางสังคม คือสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กรทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม

4. ด้านลักษณะของงานในองค์กร หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบต่อภาระงานของบุคลากรที่ผ่านกระบวนการการใช้ทักษะที่หลากหลายของผู้ปฏิบัติงาน

5. ด้านการผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรัก การทุ่มเทและการเอาใจใส่ต่อหน้าที่ในองค์กรจนทำให้เกิดความหวงแหนและการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า

6. ด้านความสุขของสมาชิกในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อทำให้องค์กรขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

7. บุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนทั้งในระดับโรงเรียนและระดับคณะและปฏิบัติหน้าที่อย่างน้อยเป็นระยะเวลา 6 เดือนขึ้นไป

8. แนวทางการสร้างเสริมความสุข หมายถึง ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการหรือวิธีต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย ที่ได้จากการเสนอแนะในการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

9. มหาวิยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย หมายถึง สถานศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ประกอบด้วย 1 คณะ คือ คณะสหวิทยาการ และ 1 โรงเรียน คือ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย และเพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสุขของบุคลากร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการและสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข แนวทางเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ศึกษาองค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และตัวชี้วัดปัจจัยเชิงปฏิบัติการของความสุขของบุคลากรในองค์กร แล้วสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

2. นำกรอบแนวคิดที่ได้มาเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือตามลำดับ

3. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและค่าความเชื่อมั่นโดยผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง

4. นำเครื่องมือที่ผ่านการหาคุณภาพและปรับปรุงไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาแนวทางการสร้างเสริมความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

5. เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กร พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

6. สรุปข้อมูล อภิปรายผลและจัดทำรายงานการวิจัย

ตารางผลการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

การศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข 5 ด้านมาวิเคราะห์ร่วมกับเอกสาร และแนวคิดการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข จากนักวิจัยและนักวิชาการเพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะและสาระหลักในการวัด

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	**1. ผู้นำและบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหาร** (The Leader as Executive and Leadership Roles) **2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม** (Physical and Social Environment of the Organization) **3. ลักษณะของงานในองค์กร** (Job Characteristic) **4. ความผูกผันต่อองค์กร** (Personnel Engagement) **5. ความสุขของสมาชิกในองค์กร** (Personal Happiness)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

1. ร่างแนวทางการเสริมสร้างความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย สร้างคู่มือการสัมภาษณ์แนวทางฯ และผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรจำนวน 4 คน จัดการสัมภาษณ์แบบรายบุคคลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

3. สรุปผลการสัมภาษณ์ สังเคราะห์และสรุปสาระสำคัญของแนวทางการสร้างเสริมความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางฯ ตามลำดับ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสุขของสมาชิกในองค์กรและด้านลักษณะของงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย ในภาพรวม

ความสุขในการปฏิบัติงาน	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์			PNIModified	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านผู้นำและบทบาทของผู้นำ	2.50	0.262	น้อย	4.63	0.215	มากที่สุด	0.846	2
2. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม	2.45	0.141	น้อย	4.56	0.186	มากที่สุด	0.859	1
3. ด้านลักษณะของงานในองค์กร	2.54	0.362	ปานกลาง	4.64	0.227	มากที่สุด	0.831	3
4. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	2.51	0.345	ปานกลาง	4.50	0.298	มาก	0.741	5
5.ด้านความสุขของสมาชิกในองค์กร	2.54	0.222	ปานกลาง	4.61	0.224	มากที่สุด	0.806	4
รวม	**2.52**	**0.313**		**4.57**	**0.245**			

สภาพที่พึงประสงค์ของความสุขของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด และด้านความผูกพันต่อองค์กร มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ข้อสรุป ดังนี้

สภาพที่เป็นจริงของความสุขของบุคลากรในภาพรวมพบว่า เมื่อพิจารณาความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม ด้านผู้นำและบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหาร ด้านลักษณะของงานในองค์กร ด้านความสุขของสมาชิกในองค์กร และด้านการผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ และสภาพที่พึงประสงค์ของความสุขของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะของงานในองค์กร ด้านผู้นำและบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหาร ด้านความสุขของสมาชิกในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม และด้านการผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ในปัจจุบันความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ที่แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังของความสุข พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยมีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานในองค์กร

สำหรับประเด็นความต้องการจำเป็นของความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การจัดลำดับของความต้องการจำเป็นของความสุขของบุคลากร ด้านที่มีค่า $\mathrm{PNI}_{\mathrm{Modified}}$ สูงที่สุดและมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม ลำดับที่ 2 คือ ด้านผู้นำและบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหาร และลำดับที่ 3 คือ ด้านลักษณะของงานในองค์กรตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยดังกล่าวแล้ว แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมขององค์กร ด้านผู้นำและบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหาร และด้านลักษณะงานในองค์กร เป็นองค์ประกอบที่องค์กรควรเร่งส่งเสริม สนับสนุนและปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ อาคารสถานที่ในการทำงาน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ สวนสาธารณะ สนามกีฬาเพื่อการออกกำลังกายและการผ่อนคลาย พร้อมทั้งส่งเสริมกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่จะก่อให้เกิดการละลายพฤติกรรมส่วนตัวและเรียนรู้การใช้ชีวิตในสังคมหมู่มาก การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความเพลิดเพลิน ความสนุกสนาน ความท้าทายศักยภาพและความสุขในการทำงานในที่สุด

สำหรับประเด็นความต้องการจำเป็นของความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การจัดลำดับของความต้องการจำเป็นของความสุขของบุคลากร ด้านที่มีค่า $\mathrm{PNI}_{\mathrm{Modified}}$ ต่ำที่สุดคือ ด้านการผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยดังกล่าวแล้วพบว่า ด้านการผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ผู้บริหารองค์กรมีแผนงานโครงการหรือกิจกรรมในองค์กรที่ช่วยสร้างความผูกพันองค์กรเป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้กับบุคลากร เช่น โครงการพัฒนาความเป็นเลิศด้านวิจัยและเทคโนโลยี โครงการสานสัมพันธ์บุคลากร โครงการวันสงกรานต์วิถีไทย โครงการเทศกาลน้ำวันลอยกระทงและอื่น ๆ อีกมากมาย ล้วนแล้วแต่เป็นการความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างบุคลากรกับองค์กรเป็นอย่างดี การเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรในโครงการต่าง ๆ จะสามารถหล่อหลอมบุคลากรให้มีความรัก ความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและกลายเป็นความผูกพันกับองค์กรในที่สุด ถือได้ว่าองค์กรเป็นบ้านหลังที่สองในการเรียนรู้ใช้ชีวิตให้มีความสุข พัฒนาทักษะและศักยภาพและนำไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด

2. แนวทางการส่งเสริมความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย สรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กร พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาในเรื่องดังกล่าว ต่อไปนี้

2.1.1 ผู้บริหารองค์กรควรนำเสนอวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน พร้อมทั้งจัดสรรแบ่งหน้าที่ตามความสามารถของบุคลากร เพื่อจะได้ทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่และเกิดความชำนาญ

2.1.2 ผู้บริหารองค์กร ควรเสริมแรงบันดาลใจให้บุคลากรที่มีความเสียสละ และกล้าที่จะลงโทษบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งทำให้องค์กรเกิดการเสียผลประโยชน์อย่างมาก

2.1.3 ผู้บริหารองค์กร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี รับฟังปัญหาและอุปสรรค ติดตามและควบคุมการทำงานของบุคลากรให้ไปในทิศทางเดียวกันอยู่เสมอ

2.1.4 ผู้บริหารองค์กร ต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการปกครองบุคลากร มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม และสามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาในเรื่องดังกล่าวต่อไปนี้

2.2.1 ผู้บริหารองค์กร ควรเล็งเห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สร้างสรรค์สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย และเหมาะสมกับการทำงาน

2.2.2 ผู้บริหารองค์กร ควรสนับสนุนการสร้างบรรยากาศของการทำงานในองค์กรให้พร้อมต่อการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดและมุมมองที่แตกต่างกัน

2.3 ด้านลักษณะของงานในองค์กร พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาในเรื่องดังกล่าวต่อไปนี้

2.3.1 ผู้บริหารองค์กร ควรให้อิสระทางความคิด การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์และอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน จะได้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

2.3.2 ผู้บริหารองค์กร ควรเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล โดยมีการฝึกอบรมทักษะจำเป็นและทักษะที่เกี่ยวข้องต่อการทำงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้

2.3.3 ผู้บริหารองค์กร ควรสนับสนุนและส่งเสริมแนวทางการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

2.4 ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาในเรื่องดังกล่าวต่อไปนี้

2.4.1 ผู้บริหารองค์กร ต้องให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีงามของบุคลากร เกิดการระดมสมองอย่างสร้างสรรค์ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีมจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2.4.2 ผู้บริหารองค์กร ต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนการดำเนินงานแผนการปฏิบัติงานรายปี และการจัดสรรงบประมาณขององค์กรเพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วม

2.4.3 ผู้บริหารองค์กร ต้องส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมผูกพันองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เช่น โครงการสานสัมพันธ์เนื่องในวันขึ้นปีใหม่ วันลอยกระทง วันสงกรานต์ กิจกรรมอวยพรวันเกิด เป็นต้น เพื่อสร้างความเป็นปึกแผ่นและความภาคภูมิใจในองค์กร

อภิปรายผล

จากการค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปลายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการสร้างเสริมความสุขของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

สภาพที่เป็นจริงของความสุขของบุคลากร ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม ด้านผู้นำและบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหาร ด้านลักษณะของงานในองค์กร ด้านความสุขของสมาชิกในองค์กร และด้านการผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ และสภาพที่พึงประสงค์ของความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะของงานในองค์กร ด้านผู้นำและบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหาร ด้านความสุขของสมาชิกในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม และด้านการผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ในปัจจุบันความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ที่แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังของความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยมีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทิพวัลย์ รามรง ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์เชิงบวกของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะ คณาจารย์รวมถึงบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการส่วนใหญ่จะมีความประทับใจในความสัมพันธ์ความเป็นพี่เป็นน้อง เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร จริงใจ มีความเป็นกันเองช่วยเหลือกันเหมือนอยู่ในบ้านหลังที่สอง ส่วนปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในองค์กร ได้แก่ สภาพบรรยากาศขององค์กรที่น่าอยู่ ร่มรื่น น่าทำงาน และบรรยากาศทางสังคมขององค์กรที่บุคลากรช่วยเหลือกันในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กรที่มีมาอย่างยาวนาน ตั้งแต่เป็นนักศึกษาจนได้เข้ามาทำงานเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย ความรักในงานที่ทำในองค์กรก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความสุข เป็นความภาคภูมิใจที่ได้มาเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยของตนเอง และการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารก็เป็นเรื่องสำคัญ ที่ทำให้บุคลากรอยากทำงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร (ทิพวัลย์ รามรง, 2561)

สำหรับประเด็นความต้องการจำเป็นของความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การจัดลำดับของความต้องการจำเป็นของ

ความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย ด้านที่มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงที่สุด และมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม ลำดับที่ 2 คือ ด้านผู้นำและบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหาร และลำดับที่ 3 คือ ด้านลักษณะของงานในองค์กรตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยดังกล่าวแล้ว แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมขององค์กร ด้านผู้นำและบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหาร และด้านลักษณะงานในองค์กร เป็นองค์ประกอบที่องค์กรควรเร่งส่งเสริม สนับสนุนและปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ อาคารสถานที่ในการทำงาน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ สวนสาธารณะ สนามกีฬาเพื่อการออกกำลังกายและการผ่อนคลาย พร้อมทั้งส่งเสริมกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่จะก่อให้เกิดการละลายพฤติกรรมส่วนตัวและเรียนรู้การใช้ชีวิตในสังคมหมู่มาก การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความเพลิดเพลิน ความสนุกสนาน ความท้าทายศักยภาพและความสุขในการทำงานในที่สุด สอดคล้องกับอธิคุณ สินธนาปัญญาและคณะ ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความสุขในสถานศึกษา กล่าวว่า ภาวะผู้นำและบทบาทของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในระหว่างปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะการใช้อำนาจ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามในสิ่งที่ต้องการและสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งภาวะผู้นำที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาคือ 1) ความฉลาดผู้บริหารมีความรอบรู้ วิเคราะห์ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนได้และมีไหวพริบที่ดี 2) ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ผู้คนใหม่ ๆ และสามารถอยู่ร่วมหรือเข้ากับคนอื่นได้ดี 3) ความสารถในการบริหารงาน เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 4) ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการคิด วิเคราะห์ สร้างสิ่งใหม่และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม 5) ความอดทนและความพยายาม เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ต้องจัดการกับปัญหาและอุปสรรค ไม่ย่อท้อต่อการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย และ 6) ความมั่นคงทางอารมณ์ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ให้มีความคงที่โดยใช้สติในการควบคุมตนเอง ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี (อธิคุณ สินธนาปัญญาและคณะ, 2557) ในประเด็นของด้านลักษณะของงานในองค์กร Hackman & Oldham ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะของงานเป็นการสร้างสรรค์งานที่เน้นศักยภาพของผู้ปฏิบัติ จึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งลักษณะของงานต้องประกอบด้วย 1) ความหลากหลายของงานเป็นภาระงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลายและความชำนาญในการปฏิบัติงาน 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน เป็นภาระงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทำตั้งแต่ต้นจนจบด้วยตนเอง 3) ความสำคัญของงาน เป็นระดับความสำคัญของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องทราบถึงผลกระทบของงานที่มีต่อผู้อื่นหรือต่อองค์กร 4) ความอิสระในงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการออกแบบ วางแผน วิเคราะห์งาน บริหารจัดการ

และจัดตารางกิจกรรมการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบมากขึ้นและ 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน เป็นผลจากการทำงานที่เกี่ยวกับความถูกต้อง ชัดเจนและมีประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งผลสะท้อนจากงานอาจจะมีผลทางบวกหรือลบก็ได้ (Hackman & Oldham, 1980)

สำหรับประเด็นความต้องการจำเป็นของความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การจัดลำดับของความต้องการจำเป็นของความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย ด้านที่มีค่า $PNI_{Modified}$ ต่ำที่สุดคือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยดังกล่าวแล้วพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย ผู้บริหารองค์กรมีแผนงานโครงการหรือกิจกรรมในองค์กรที่ช่วยสร้างความผูกพันองค์กรเป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้กับบุคลากร เช่น โครงการพัฒนาความเป็นเลิศด้านวิจัยและเทคโนโลยี โครงการสานสัมพันธ์บุคลากร โครงการวันสงกรานต์วิถีไทย โครงการเทศกาลน้ำวันลอยกระทงและอื่น ๆ อีกมากมาย ล้วนแล้วแต่เป็นการความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างบุคลากรกับองค์กรเป็นอย่างดี การเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรในโครงการต่าง ๆ จะสามารถหล่อหลอมบุคลากรให้มีความรัก ความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและกลายเป็นความผูกพันกับองค์กรในที่สุด ถือได้ว่าองค์กรเป็นบ้านหลังที่สองในการเรียนรู้ใช้ชีวิตให้มีความสุข พัฒนาทักษะและศักยภาพและนำไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด

2. ผลการศึกษาแนวทางการสร้างเสริมความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย สรุปพบว่าผู้บริหารควรดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

เมื่อพิจารณาจากผลการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนวทางการสร้างเสริมความสุขของบุคลากร ประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารองค์กรต้องนำเสนอวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน พร้อมทั้งจัดสรรแบ่งหน้าที่ตามความสามารถของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี รับฟังปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาองค์กร ติดตามและควบคุมการทำงานของบุคลากรให้ไปในทิศทางเดียวกันอยู่เสมอ 2) ผู้บริหารองค์กรต้องเสริมแรงบันดาลใจให้บุคลากรที่มีความเสียสละใช้หลักธรรมาภิบาลในการปกครองบุคลากร และสามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผู้บริหารองค์กรต้องเล็งเห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สร้างสรรค์สวยงาม มีอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกที่เพียบพร้อมครบครัน เหมาะสำหรับการทำงานให้องค์กรเดินหน้าต่อไป 4) ผู้บริหารองค์กรต้องสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมในการสร้างบรรยากาศของการทำงานในองค์กรให้พร้อมต่อการทำงาน และร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร 5) ผู้บริหารองค์กรต้องให้อิสระทางความคิด การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์และอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน 6) ผู้บริหารองค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริมแนวทางการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

การพัฒนาความชำนาญการของบุคลากรให้มีระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ 7) ผู้บริหารองค์กรต้องติดตาม สอบถามและให้คำปรึกษาเพื่อหาปัญหาและอุปสรรคระหว่างการทำงาน และ 8) ผู้บริหารองค์กรต้องมอบรางวัลชูเกียรติให้บุคลากรที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น นักวิจัยดีเด่น นักพัฒนาดีเด่น เป็นต้น เพื่อเป็นการชื่นชมและกระตุ้นการทำงานของบุคลากรในองค์กรสืบไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรสร้างวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อจะทำให้บุคลากรเห็นแนวทางที่ชัดเจนในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ควรมีการติดต่อสื่อสารในองค์กรอย่างเป็นระบบ คอยติดตาม สังเกตการณ์ ให้คำแนะนำเมื่อบุคลากรมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม ผู้บริหารองค์กรต้องส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางสังคม เพื่อให้บุคลากรมีความรักสามัคคีกลมเกลียวกันในองค์กร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการทำงาน มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ทั่วถึง ส่วนสภาพแวดล้อมทางกายภาพ องค์กรต้องพร้อมต่อการทำงาน มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน และมีภูมิทัศน์ที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการเรียนและการใช้ชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

1.2 ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรการศึกษาของภาครัฐและองค์การศึกษาภาคเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

1.3 ควรมีการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรมหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรของผู้บริหาร บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 18(2), 25-44.

กฤตัชญ์ สุริยนต์ ภารดี อนันต์นาวีม และเจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 10(2), 1-17.

ก้านทอง บุหร่า. (2559). องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 28(3), 169-176.

เด่นชัย อาทิตย์เจริญ. (2558). ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. *พิฆเนศวรสาร*, 58(10), 87-102.

ทิพวัลย์ รามรง. (2561). แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 44(1), 26-45.

อธิคุณ สินธนาปัญญาและคณะ. (2557). การบริหารความสขในสถานศึกษา Happiness Management in School. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 36(2), 18-26.

Hackman & Oldham. (1980). The Impact of Work Characteristics on Bank Employees' Motivation in Hanoi: Application of Job Characteristics' Theory of Hackman and Oldham. *European Journal of Business and Management*, 11(27), 25-28.

Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33 (12), 652-66.