

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน” มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาสถานการณ์การพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน ๒) เพื่อศึกษาการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน ๓) เพื่อศึกษาแนวโน้มในการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ ๑๖ รูป/คน จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) คือ กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหารองค์กร จำนวน ๙ รูป/คน กลุ่มที่ ๒ เจ้าหน้าที่ จำนวน ๔ คน และกลุ่มที่ ๓ นิสิต จำนวน ๓ คน

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และประมวลผลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในการศึกษา แล้วนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูล นำเสนอ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ สถานการณ์การพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน

สถานการณ์ปัจจุบัน ด้านสุขภาพดี (Happy Body) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้มีการพัฒนาเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ในด้านสุขภาพ ๒ ด้าน คือ สุขภาพจิต ด้วยการฝึกวิปัสสนากรรมฐาน สวดมนต์ ไหว้พระ ด้านสุขภาพกายด้วยการส่งเสริมผ่านกิจกรรมกีฬา จัดให้มีลานกีฬาสำหรับการออกกำลังกาย สนับสนุนเงินทุนในการจัดตั้งชมรม เช่น ชมรมแพทย์แผนไทย และชมรมกีฬาประเภทต่าง ๆ และได้สนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากรประจำในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน รวมถึงการป้องกันโรคระบาด โดยร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลต้นธง ด้วยการตระหนักรู้ สุขภาพเป็นปัจจัยหลักของการทำงาน ถ้าสุขภาพดี ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้

สถานการณ์ปัจจุบัน ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้มีการพัฒนาเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ในด้านน้ำใจงามด้วยการสนับสนุนกิจกรรมในโครงการจิตอาสา มีการส่งเสริมมอบทุนการศึกษาให้แก่ผู้ด้อยโอกาส หรือผู้ที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ขณะเดียวกัน ได้ร่วมทำนุบำรุง

ศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่ดั่งามอยู่เสมอ อีกทั้ง บุคลากรในองค์กรยังมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน มีความรู้รักสามัคคี นำไปสู่ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผ่านมา

สถานการณ์ปัจจุบัน ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้มีการพัฒนาเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ในด้านการผ่อนคลาย ด้วยการฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน สวดมนต์ ไหว้พระ และการสนับสนุนด้านกีฬา และกิจกรรมนันทนาการต่างๆ จัดสถานที่เพื่อให้บุคลากรได้ใช้สำหรับการผ่อนคลายความเครียด เช่น สวนหย่อมเพื่อการพักผ่อน สนามกีฬา โทรทัศน์ การให้บริการทางอินเทอร์เน็ต รวมถึงมีการจัดตั้งงบประมาณสนับสนุนการจัดตั้งชมรมนันทนาการ อาทิ ชมรมดนตรี และจัดให้มีห้องสมุดเพื่อการเรียนรู้และผ่อนคลายด้วยการอ่านหนังสือ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้ส่งผลให้บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ไม่เคร่งเครียดเกินไปในขณะทำงาน และมีความสุขกับการทำงาน ได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการผ่อนคลาย

สถานการณ์ปัจจุบัน ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มีนโยบายการจัดการความรู้ด้วยการจัดฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ยกกระดับความรู้ในสายอาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป ซึ่งการอบรมนั้น มีการเชิญวิทยากรผู้มีความรู้ความสามารถจากหน่วยงานอื่นมาเป็นผู้อบรม และได้สนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ของทัศนคติและมุมมองที่แตกต่างให้เกิดการเรียนรู้ และได้ประยุกต์ใช้จนเกิดการพัฒนาต่อไป ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองและนำไปสู่การพัฒนาองค์กร

สถานการณ์ปัจจุบัน ด้านคุณธรรม (Happy Soul) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เป็นแบบอย่างขององค์กรที่มีการบริหารงานเชิงพุทธ มีการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมกับการปฏิบัติงาน ให้บริการด้วยจิตสาธารณะ และมีการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานในทุก ๆ ปี ด้วยการปลูกฝังจิตสำนึกให้แก่บุคลากรทุกระดับ ให้เกิดคุณธรรมในระดับตนเอง แล้วนำคุณธรรมนั้นไปสู่องค์กร และสู่สังคมในที่สุด เพื่อให้เป็นสังคมที่ดั่งาม มีความเสมอภาคไม่เอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน

สถานการณ์ปัจจุบัน การใช้เงินเป็น (Happy Money) ได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีการบริหารจัดการทางการเงินอย่างเป็นระบบโดยการให้ความรู้ในด้านการใช้เงินเป็นแก่บุคลากรรวมถึงผู้บังคับบัญชาได้สอดส่องดูแลปัญหาด้านการเงินของบุคลากรและช่วยเหลือด้วยการจัดให้มีเงินกู้ยืม ดอกเบี้ยต่ำให้กู้ยืม สำหรับการจัดสรรงบประมาณของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ใช้จ่ายตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในแต่ละปีอย่างเคร่งครัด

สถานการณ์ปัจจุบัน ความสุขของครอบครัว (Happy Family) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ส่งเสริมความสุขของครอบครัวของบุคลากร ด้วยการส่งเสริมไม่ให้เกิดปัญหาในที่ทำงาน เช่น ป้องกันคำครหา ป้องกันเรื่องชู้สาวในสถานที่ทำงาน ๆ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเหมือนครอบครัว ให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน และใส่ใจ

ในครอบครัวของบุคลากร โดยตระหนักถึงความสำคัญที่ว่า ความสุขของครอบครัวเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะหากครอบครัวอยู่อย่างปกติสุขแล้วย่อมส่งผลต่อการทำงานที่เป็นสุข

สถานการณ์ปัจจุบัน ความสุขของสังคม (Happy Society) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ใช้รูปแบบการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขด้วยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ให้บริการแก่สังคม ตอบสนองต่อความต้องการของคนในสังคม อาทิ อนุญาตให้ประชาชนเข้าใช้บริการของอาคารประชุมของวิทยาลัย และจัดให้มีจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์กับสังคม ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมแห่เทียนพรรษา ทั้งนี้ ได้มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนาสมรรถนะทางการศึกษา ฝึกให้บุคลากรเป็นผู้มีจิตอาสา ในการช่วยเหลือสังคม และสร้างบัณฑิตที่ออกไปรับใช้สังคมอย่างสง่างาม

๕.๑.๒ การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน ได้ดำเนินการแบบบูรณาการผ่านใน ๔ มิติ คือ

มิติของการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโต๊ะทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการให้บริการ และเพื่อให้บุคลากรสามารถปรึกษาหารือกันได้ การจัดให้มีสภากาแฟเพื่อให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยปรึกษาหารือและเกิดความผ่อนคลายก่อนการเริ่มงาน การปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกายเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง เป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน การจัดให้มีห้องปฏิบัติธรรม เพื่อให้บุคลากรได้ฝึกสมาธิและปัญญาอันจะนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน และการปรับปรุงโรงอาหารเพื่อให้บุคลากรได้ใช้โรงอาหารที่สะอาดถูกสุขอนามัย และได้รับประทานอาหารที่มีประโยชน์และมีคุณค่าทางโภชนาการ ดังนั้น การพัฒนามิติของสภาพแวดล้อมทางกายภาพของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จึงเป็นการปรับปรุงสภาวะแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านจิตควบคู่กับการพัฒนาทางกาย

มิติของวัฒนธรรมองค์กร คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการบังคับบัญชาของผู้บริหารองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงงานได้ แสดงความคิดเห็น ด้านการพัฒนาสังคมโดยการพัฒนาให้บุคลากรมีจิตอาสาเพื่อการช่วยเหลือสังคม ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการแก่สังคมในด้านต่าง ๆ และการช่วยเหลือด้วยสิ่งของ การมีคุณธรรมจริยธรรมด้วยการฝึกให้บุคลากรได้ปฏิบัติธรรมเพื่อให้เป็นคนดี มีความรู้ มีจิตใจที่ดีงาม และการเป็นผู้ให้ ด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างของผู้ให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ให้ความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแก่บุคลากร และบุคลากรสามารถนำไปประพฤติปฏิบัติสืบสานต่อเพื่อประโยชน์แก่ชุมชนและสังคมได้ต่อไปในอนาคต

มิติของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรผ่านโครงสร้างการบริหารงานแบบบูรณาการกับทุกส่วนงาน และมีการดำเนินกิจกรรมด้านกีฬาเพื่อให้องค์กรมีความรู้รักสามัคคี มีโอกาสได้ใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกันเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เสมือนวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นอีกครอบครัวหนึ่งที่สมาชิกทุกคนในครอบครัวต้องใส่ใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ ตัวปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรจะสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เพราะทุกมิติได้ก่อให้เกิดความสมบูรณ์ของการพัฒนาให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนไปสู่องค์กรแห่งความสุข

มิติของการเชื่อมโยงกับภายนอก เป็นการเชื่อมโยงกับสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และเชื่อมโยงกับองค์กรอื่น ๆ รวมถึงการเชื่อมโยงกับชุมชนและสังคม เป็นการเชื่อมโยงการพัฒนาองค์ความรู้ให้เกิดแก่บุคลากร และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ขณะเดียวกัน ยังเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ตนเองมีไปสู่ภายนอก คือ องค์กรต่าง ๆ ที่ต้องการนำความรู้ไปปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขและส่งผ่านความสุขนั้นไปยังชุมชนและสังคม

๕.๑.๓ แนวโน้มในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน

ผลการวิจัยพบว่า แนวโน้มในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน ได้ยึดแนวทางปฏิบัติตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) สรุปได้ดังนี้

แนวโน้มด้านสุขภาพดี (Happy Body) ผลการวิจัยพบว่า จากการวางแผนอย่างเป็นระบบในการพัฒนาการสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้มีเป้าหมายและกระบวนการที่ชัดเจนนำไปสู่แนวโน้มการมีสุขภาพดีของบุคลากรในอนาคตอย่างแน่นอน ซึ่งในด้านสุขภาพดี ได้ระบุไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ที่ ๒๓ ส่งเสริมสวัสดิการบุคลากร ซึ่งเป็นการส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย โดยจะดำเนินโครงการส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ด้วยการก่อสร้างสนามกีฬาสำหรับบุคลากร พร้อมทั้งตรวจสุขภาพประจำปี และส่งเสริมด้านโภชนาการ ขณะเดียวกัน กำหนดแนวโน้มการพัฒนาไปสู่รูปแบบของการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเสริมสร้างกระบวนการของการมีสุขภาพดี ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้เรื่องสุขภาพ การรวมกลุ่มเพื่อการทำกิจกรรมการออกกำลังกาย การใช้สถานที่ออกกำลังกายอย่างคุ้มค่า รองรับทั้งบุคลากรภายในและให้บริการแก่ประชาชนในบริเวณใกล้เคียง และการประสานความร่วมมือในการส่งผ่านความรู้ของการรักษาสุขภาพกับสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ (สสส.)

สำหรับแนวโน้มของสุขภาพจิต จัดให้มีการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานทุก ๆ ปี และในแต่ละเดือนจัดให้บุคลากรได้เข้าร่วมกับวัดต่าง ๆ ในการทำบุญและปฏิบัติธรรม มีการสวดมนต์และอบรมคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งแนวทางการปฏิบัตินี้จะส่งผลให้แนวโน้มในอนาคตของบุคลากรจะเป็นผู้ที่อยู่

ใกล้ชิดกับพระพุทธศาสนา และจะสามารถเผยแผ่หลักธรรมคำสอนกระจายไปสู่คนในครอบครัวและออกสู่สังคมได้ในที่สุด และการพัฒนาดังกล่าวนี้อาจทำให้คาดการณ์ได้ว่า บุคลากรจะมีสุขภาพที่แข็งแรง และจะให้ความสำคัญกับการออกกำลังกาย การเลือกทานอาหารที่มีคุณประโยชน์ จะมีสุขภาพจิตที่ดี อารมณ์ยิ้มแย้มแจ่มใส มีกำลังในการทำงาน และปราศจากยาเสพติดหรืออบายมุขใด ๆ ในมหาวิทยาลัย

แนวโน้มด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ผลการวิจัยพบว่า จากการปลูกฝังกิจกรรมด้านจิตอาสาจะส่งผลให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีจิตใจดีงาม มีน้ำใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ที่ด้อยกว่า หรือผู้ที่เดือดร้อน เพราะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๑๔ ได้จัดให้มีโครงการนิสิตจิตอาสาพัฒนาสังคม โครงการธรรมสัจจพัฒนาจิตใจ เป็นโครงการที่พัฒนาให้บุคลากรได้สัมผัสถึงความงามทางด้านจิตใจ ซึ่งคาดว่าแนวโน้มของการมีน้ำใจงามในอีก ๓ ปี ข้างหน้าจะเห็นอย่างเด่นชัด เพราะองค์กรมีความสุขที่เกิดจากการมีน้ำใจดีงามของบุคลากร จะเป็นรากฐานสำคัญให้องค์กรนั้นมีความสุข บุคลากรจะเป็นผู้ที่ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน มีความเอื้อเฟื้อต่อคนรอบข้างและเผื่อแผ่ไปยังสังคมที่อยู่อาศัย จะมีทัศนคติเชิงบวกและเห็นคุณค่าของตนเอง สิ่งเหล่านี้จะเป็นอัตลักษณ์ที่ส่งงาม สร้างความภาคภูมิใจให้เกิดแก่องค์กรของวิทยาลัยสงฆ์อย่างแน่นอน

แนวโน้มด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ผลการวิจัยพบว่า จากแนวทางไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดกลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้วยการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพระดับสากล และมหาวิทยาลัยสีเขียว โดยกำหนดมาตรการของการพัฒนาด้านโครงสร้างกายภาพและสาธารณูปโภค ภายใต้การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ได้ดำเนินงานผ่านโครงการต่าง ๆ คือ โครงการก่อสร้างสนามกีฬา โครงการก่อสร้างลานธรรมลานปัญญา โครงการก่อสร้างหอพักนิสิต โครงการก่อสร้างหอฉัน โครงการพัฒนาเครือข่ายภายใน (อินเทอร์เน็ต) โครงการซ่อมแซมและปรับปรุงอาคาร โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ โครงการพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัย โครงการพัฒนาระบบไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ โครงการปรับปรุงระบบประปาและน้ำดื่ม โครงการก่อสร้างลานจอดรถ โครงการจัดหายนพาหนะ โครงการก่อสร้างทางเดินเท้าเชื่อมอาคาร และโครงการก่อสร้างรั้วรอบมหาวิทยาลัย ซึ่งโครงการเหล่านี้เป็นการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงาน ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยให้แก่บุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับการส่งเสริมด้านความพร้อมทางกายภาพที่สมบูรณ์แล้ว จะนำไปสู่การผ่อนคลายและจะเป็นบุคคลที่มีความสุขยิ่งขึ้นไป

แนวโน้มด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ผลการวิจัยพบว่า จากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตบัณฑิตและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

และมาตรฐาน และในกลยุทธ์ที่ ๒ เป็นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้กำหนดโครงการ คือ โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับอาจารย์ และสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการแก่อาจารย์ ขณะเดียวกัน ในกลยุทธ์ที่ ๓ เกี่ยวกับพัฒนานิสิต ได้สนับสนุนผ่านโครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตรพัฒนานิสิตทางด้านพระพุทธศาสนา โครงการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานนิสิต โครงการเพิ่มศักยภาพนิสิตด้วยการเรียนรู้นอกสถานที่ โครงการกองทุนศาสนทายาท ขณะเดียวกัน ได้ส่งเสริมการหาเครือข่ายองค์การทางด้านความรู้มาช่วยสนับสนุนการทำงาน ซึ่งระบุไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กลยุทธ์ที่ ๕ ผ่านโครงการบันทึกความร่วมมือทางการศึกษากับหน่วยงานต่าง ๆ ระดับภูมิภาค ทั้งนี้ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ประสานงานกับสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ(สสส.) และสำนักวิจัยแห่งชาติ (สกว.) ทั้งการเพิ่มพูนความรู้ด้านการสร้างองค์การต้นแบบของความสุขและการพัฒนางานวิจัยเพื่อสังคม

สำหรับการผลิตผลงานทางวิชาการนั้น จะมีการนำเสนอตีพิมพ์ผลงานในระดับประเทศ มีการปรับปรุงสื่อการสอนให้ทันสมัย โดยใช้เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กลยุทธ์ที่ ๔ ในโครงการส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนทางวิชาการ โครงการพัฒนาศักยภาพในการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน โครงการพัฒนาห้องสมุดสู่ E-Book ออนไลน์ และโครงการพัฒนาห้องเรียนอัจฉริยะ และตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๗ ยังได้ดำเนินการยกระดับวารสารผ่านโครงการส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิชาการในระดับชาติและนานาชาติ โครงการสัมมนาวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ซึ่งผลงานต่าง ๆ จะได้นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ใช้ในองค์กร และนำไปใช้ในการพัฒนาสังคมและกิจการคณะสงฆ์

แนวโน้มด้านคุณธรรม (Happy Soul) ผลการวิจัยพบว่า จากการปลูกฝังด้านคุณธรรมให้แก่บุคลากรทุกระดับที่ผ่านมา จะส่งผลให้แนวโน้มด้านคุณธรรมปรากฏอย่างเด่นชัด คือ บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะมีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งการปลูกฝังคุณธรรมนี้ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ที่ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาด้านคุณธรรมไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๑๓ พัฒนาและเปิดหลักสูตรการอบรม หรือสัมมนาให้สามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างคุ้มค่า และยกระดับมาตรฐานกิจการคณะสงฆ์ หรือสังคมคุณธรรม โดยดำเนินการผ่านโครงการฝึกอบรมวิปัสสนากัมมัฏฐานแก่พระสงฆ์และประชาชนทั่วไป และโครงการปฏิบัติธรรมสัญจร (ร่วมกับ อบท.) โครงการส่งเสริมหมู่บ้านศีล ๕ และได้มีการบูรณาการกับโครงการปฏิบัติธรรมต่าง ๆ เช่น ทำบุญ วิปัสสนา สวดมนต์ อบรมคุณธรรม จริยธรรม และสิ่งต่างๆ นี้ จะได้รับการสืบทอด จนเกิดเป็นรูปธรรมและได้เผยแพร่ออกไปสู่สายตาของสาธารณชน และจะเป็นองค์การต้นแบบขององค์กรที่มีคุณธรรมสูง และจะเกิดประโยชน์ต่อสังคมต่อไป

แนวโน้มด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) ผลการวิจัยพบว่า แนวโน้มการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนนั้น จะทำให้บุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มีเงินออม มีแผนการใช้จ่ายที่เป็นระเบียบแบบแผน และการใช้งบประมาณของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ซึ่งแนวทางการส่งเสริมได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ที่ ๒๓ ส่งเสริมสวัสดิการบุคลากร ผ่านโครงการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการบุคลากร โครงการจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า และในด้านของงบประมาณของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนนั้น ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ที่ ๒๕ พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทางการเงินและงบประมาณของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งปฏิบัติตามโครงการส่งเสริมและพัฒนาระบบการเงินการบัญชีและพัสดุ โครงการบริหารจัดการความเสี่ยง โครงการวิเคราะห์การใช้ทรัพยากรขององค์กร โครงการจัดตั้งมูลนิธิวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน และในส่วนของรายได้อื่น ๆ ดังนั้น แนวโน้มในอนาคต บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะเป็นผู้ที่มีเงินออม และสามารถเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางการเงิน ขณะเดียวกัน จะใช้จ่ายงบประมาณของวิทยาลัยในทางที่เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

แนวโน้มด้านความสุขของครอบครัว (Happy Family) ผลการวิจัยพบว่า จากแนวทางการปฏิบัติที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ที่ ๒๒ คือ การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นสากล และมีความสุขภาวะตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งได้ส่งเสริมผ่านโครงการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสุขภาวะ และโครงการจัดทำคู่มือการบริหารและภาระงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน โครงการพัฒนาส่งเสริมองค์กรแห่งสุขภาวะ โครงการปฏิบัติธรรมประจำปีของบุคลากร โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรแห่งสุขภาวะ จะนำพาให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ถูกพัฒนาให้เป็นองค์กรต้นแบบขององค์กรแห่งความสุข จากการที่บุคลากรได้น้อมนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้กับการดำเนินชีวิต จนทำให้มีความสุขในครอบครัวและมีความสุขในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะเอื้อเพื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และครอบครัวที่บ้านกับครอบครัวในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะเกิดการปฏิสัมพันธ์ที่สอดคล้องกัน ที่บ้านมีความสุข ที่ทำงานจะมีความสุขตามด้วย

แนวโน้มด้านความสุขของสังคม (Happy Society) ผลการวิจัยพบว่า จากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ที่ ๒๔ พัฒนาทรัพยากรสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพระดับสากล และมหาวิทยาลัยสีเขียว ดำเนินการผ่านโครงการสร้างเครือข่ายการใช้ทรัพยากรร่วมกับหน่วยงานภายนอก โครงการก่อสร้างศูนย์ปฏิบัติธรรม ขณะเดียวกัน จัดให้มีกองทุนเพื่อช่วยเหลือนิสิตที่ด้อยโอกาส และสนับสนุนการกู้ยืมเงินจากกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) ซึ่งจากการที่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ประกาศเป็นนโยบายขององค์กรแห่งความสุขอย่างชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคม สร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสังคม มีการส่งเสริมกิจกรรมให้แก่นิสิตทุกระดับชั้น เพื่อการ

ช่วยเหลือสังคม พร้อมกับการเป็นองค์กรต้นแบบของการมีจิตสาธารณะ ดังนั้น แนวโน้มในอนาคต วิทยาลัยสงฆ์จะเป็นองค์กรต้นแบบที่จะสร้างความสุขให้เกิดแก่สังคมได้อย่างสมบูรณ์แบบ

๕.๒ อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยอภิปรายผลตามรายละเอียดดังนี้

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จึงมีกระบวนการและกลไกการดำเนินการจัดการความรู้ ด้วยความมุ่งหวังให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ด้วยการจัดการองค์ความรู้ที่นำไปสู่องค์กรแห่งความสุข ตามกรอบ ๓ ด้าน คือ ด้านที่ ๑ ด้านการสร้างสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) ๘ ประการ หมายถึง บุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดีตลอดจนพัฒนาตนอย่างบูรณาการทุกมิติรวมถึงครอบครัวและสังคมเพื่อที่จะสามารถดูแลตนเองได้ รักคนอื่น รักครอบครัว ดูแลครอบครัว รักสังคม ด้วย ๘ Happy ได้แก่ (๑) สุขภาพดี (Happy Body) (๒) สุขผ่อนคลาย (Happy Relax) (๓) สุขน้ำใจงาม (Happy Heart) (๔) สุขสงบ (Happy Soul) (๕) สุขครอบครัวดี (Happy Family) (๖) สุขสังคมดี (Happy Society) (๗) สุขใฝ่หาความรู้ (Happy Brain) (๘) สุขปลอดภัย (Happy Money) ซึ่งแนวทางดังกล่าวนี้ได้สอดคล้องกับแนวทางการแบ่งความสุขในการทำงาน ๘ ประการของ สำนักงานสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)^๑ สำหรับด้านที่ ๒ เป็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality work of life) และด้านที่ ๓ ด้านจิตอาสาพัฒนาองค์กรชุมชนและสังคม (Cooperate Social Responsibility)

สถานการณ์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

สุขภาพดี (Happy Body) เป็นการส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย โดยจะดำเนินโครงการส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ด้วยการก่อสร้างสนามกีฬาสำหรับบุคลากร พร้อมทั้งตรวจสุขภาพประจำปี และส่งเสริมด้านโภชนาการให้แก่บุคลากร แนวโน้มของสุขภาพจิต จัดให้มีการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานทุกๆ ปี การทำบุญและปฏิบัติธรรม การสวดมนต์และอบรมคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาดังกล่าวนี้ จะทำให้คาดการณ์ได้ว่า บุคลากรจะมีสุขภาพที่แข็งแรง และจะให้ความสำคัญกับการออกกำลังกาย การเลือกทานอาหารที่มีคุณประโยชน์ จะมีสุขภาพจิตที่ดี อารมณ์ยิ้มแย้มแจ่มใส มีกำลังในการทำงาน และปราศจากยาเสพติดหรืออบายมุขใด ๆ ในมหาวิทยาลัย จากแนวปฏิบัติดังกล่าว เกิดจากการตระหนักของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ที่ว่า การที่บุคลากรมีสุขภาพดี จะเป็นองค์ประกอบที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของการทำงานที่ดีได้ ซึ่งสอดคล้องกับการ

^๑ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, ๒๕๕๓), หน้า ๓๘.

ศึกษาวิจัยของ **บุรินทร์ เทพสาร** ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข” พบว่า มิติสุขภาวะตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมี ๖ มิติ ประกอบด้วย ๑) มิติสุขภาพ ๒) มิติครอบครัว ๓) มิติเศรษฐกิจ ๔) มิติการทำงาน ๕) มิติสังคมและสิ่งแวดล้อม ๖) มิติปัญญา^๒ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของสำนักงานสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.)^๓ ที่ได้นิยามไว้ว่า การที่บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ จะมีความพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

น้ำใจงาม (Happy Heart) เป็นการปลูกฝังกิจกรรมด้านจิตอาสาจะส่งผลให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีจิตใจดีงาม มีน้ำใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ที่ด้อยกว่า หรือผู้ที่เดือดร้อน เพราะองค์กรมีความสุขที่เกิดจากการมีน้ำใจดีงามของบุคลากร จะเป็นรากฐานสำคัญให้องค์กรนั้นมีความสุข บุคลากรจะเป็นผู้ที่ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน มีความเอื้อเฟื้อต่อคนรอบข้างและเผื่อแผ่ไปยังสังคมที่อยู่อาศัย จะมีทัศนคติเชิงบวกและเห็นคุณค่าของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ **สุวิณา ไชยแสนย์** ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม” พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข คือความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักในงาน และค่านิยมร่วมขององค์กร ดังนั้น องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และทำการเสริมกิจกรรมที่จะสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ซึ่งพนักงานจำเป็นจะต้องได้รับคำแนะนำและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันอย่างมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน^๔

การผ่อนคลาย (Happy Relax) เป็นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพระดับสากล และมหาวิทยาลัยสีเขียว โดยกำหนดมาตรการของการพัฒนาด้านโครงสร้างกายภาพและสาธารณูปโภค ซึ่งโครงการเหล่านี้ เป็นการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงาน ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยให้แก่บุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับการส่งเสริมด้านความพร้อมทางกายภาพที่สมบูรณ์แล้ว จะนำไปสู่การผ่อนคลาย ปฏิบัติงานด้วยความรัก มีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจในงานและในตนเอง และจะเป็นบุคคลที่มีความสุขยิ่งขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ **ธัชมน วรรณพิน และคณะ** ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพยาบาล

^๒ บุรินทร์ เทพสาร, “ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

^๓ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถิด**, หน้า ๓๘.

^๔ สุวิณา ไชยแสนย์, “องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม”, **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๕๙.

วิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ”พบว่า ความหมายความสุขในการทำงานที่รับรู้และตีความตามความคิดและประสบการณ์ที่ผ่านมาว่า เป็นความอึดอึ้งใจ ภาควิชาใจในการทำงานพยาบาล เป็นการทำงานที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเอง และต่อชีวิตมนุษย์ ส่วนประสบการณ์ความสุขในการทำงานพยาบาล คือ ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น และปลอดภัย มีอิสระในงานที่ทำ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้ป่วย และสุขที่ได้พัฒนาตน พัฒนางานด้วยการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ^๕

การหาความรู้ (Happy Brain) เป็นการผลิตบัณฑิตและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร พัฒนาสังคมและกิจการคณะสงฆ์ได้ โดยพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนานิสิต ผ่านโครงการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานนิตติ โครงการเพิ่มศักยภาพนิสิตด้วยการเรียนรู้นอกลานที่ ซึ่งโครงการต่าง ๆ ที่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ดำเนินการเพื่อการส่งเสริมการหาความรู้ของบุคลากร หากดำเนินการได้สำเร็จแล้วจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

คุณธรรม (Happy Soul) เป็นการปลูกฝังด้านคุณธรรมให้แก่บุคลากรทุกระดับ คือ บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะมีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งการปลูกฝังคุณธรรมนี้ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาด้านคุณธรรมผ่านโครงการฝึกอบรมวิปัสสนากัมมัฏฐานแก่พระสงฆ์และประชาชนทั่วไป และโครงการปฏิบัติธรรมสัจจ (ร่วมกับ อปท.) โครงการส่งเสริมหมู่บ้านศีล ๕ และได้มีการบูรณาการกับโครงการปฏิบัติธรรมต่าง ๆ เช่น ทำบุญวิปัสสนา สวดมนต์ อบรมคุณธรรม จริยธรรม และสิ่งต่างๆ นี้ จะได้รับการสืบทอด จนเกิดเป็นรูปธรรมและได้เผยแพร่ออกไปสู่สายตาของสาธารณะชน และจะเป็นองค์กรต้นแบบขององค์กรที่มีคุณธรรมสูง และจะเกิดประโยชน์ต่อสังคม ทั้งนี้ คุณธรรมจัดได้ว่าเป็นหลักจรรยาบรรณหนึ่งที่สำคัญที่สุดของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ในการที่ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพเพื่อออกไปรับใช้สังคม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ **จันทร์ทร ปานกล้า** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” พบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครนั้น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

^๕ ธีมน วรรณพิน และคณะ , “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ”, *วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๕๕.

โดยการมีคุณธรรมหรืออิตัปปะ^๖ ดังนั้น บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ต้องตระหนักถึงยึดถือการเป็นผู้มีคุณธรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อประเทศชาติ

การใช้เงินเป็น (Happy Money) เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มีเงินออม มีแผนการใช้จ่ายที่เป็นระเบียบแบบแผน และการใช้งบประมาณของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสวัสดิการผ่านโครงการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการบุคลากร โครงการจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า ซึ่งวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้ตระหนักว่าหากบุคลากรมีความมั่นคงทางการเงินแล้ว จะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยจิตใจที่เบิกบาน ซึ่งสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรควรได้รับนั้น วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ดำเนินการสนับสนุนอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

ความสุขของครอบครัว (Happy Family) เป็นการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นสากล และมีความสุขภาวะตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งได้ส่งเสริมผ่านโครงการปฏิบัติธรรมประจำปีของบุคลากร โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรแห่งสุขภาวะ จะนำพาให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ถูกพัฒนาให้เป็นองค์กรต้นแบบขององค์กรแห่งความสุข จากการที่บุคลากรได้น้อมนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต จนทำให้มีความสุขในครอบครัวและมีความสุขในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะเอื้อเพื่อแผ้วแผ่ซึ่งกันและกัน และครอบครัวที่บ้านกับครอบครัวในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะเกิดการปฏิสัมพันธ์ที่สอดคล้องกัน ที่บ้านมีความสุข ที่ทำงานจะมีความสุขตามด้วย ทั้งนี้ ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ว่า การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อนรักในสิ่งที่พอเพียง)^๗

ความสุขของสังคม (Happy Society) จากการที่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ประกาศเป็นนโยบายขององค์กรแห่งความสุขอย่างชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคม สร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสังคม อย่างไรก็ตาม ความสุขในสังคม ไม่ใช่เพียงสังคมภายนอกวิทยาลัยสงฆ์เท่านั้น สังคมในวิทยาลัยสงฆ์เองเป็นจุดที่เปราะบางซึ่งต้องรักษาไว้ให้ดีที่สุด โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดซึ่งกันและกัน รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ลดช่องว่างให้แคบลงให้ได้ จึงเป็นแนวทางที่จะพัฒนาให้องค์กรมีความสุขได้

^๖ จันทรพร ปานคล้า, “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร), ๒๕๕๗.

^๗ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ, มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ, ๒๕๕๓), หน้า ๓๘.

ดังนั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้มีส่วนสำคัญในผลักดันให้เกิดความสุขแก่สังคมได้ ดังที่แนวคิดของ Manion, J. ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินการเพื่อสร้างความสุขในการทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมจิตใจให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุขความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อไป^๔

การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

มิติของการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จากการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโต๊ะทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการให้บริการ และเพื่อให้บุคลากรสามารถปรึกษาหารือกันได้นั้น แสดงให้เห็นว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้ตระหนักถึงความใส่ใจในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานและเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพแห่งความเกื้อกูลซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ให้รู้จักพึ่งพาอาศัยกัน ช่วยเหลือ และรู้จักแบ่งปันกัน การจัดให้มีสภากาแฟเพื่อให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยปรึกษาหารือและเกิดความผ่อนคลายก่อนการเริ่มงานจัดว่า เป็นการปลูกฝังอารมณ์ให้เกิดความพร้อมก่อนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีอารมณ์ที่แจ่มใสเบิกบานและสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยินดีซึ่งเป็นอารมณ์ทางบวกอันจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener, E. ที่ได้กล่าวว่า อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ^๕ ขณะเดียวกัน การปรับปรุงสถานที่ออกกำลังเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงยังเป็นการพัฒนาให้บุคลากรมีความพร้อมทางด้านร่างกาย เมื่อร่างกายไม่เจ็บป่วย แต่แข็งแรงย่อมจะมีความสุขและสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ดี การพัฒนา มิติของสภาพแวดล้อมทางกายภาพของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จึงเป็นการปรับปรุงสภาวะ

^๔ Manion, J., “Joy at Work: Creating a Positive Workplace”, *Journal of Nursing Administration*, 33(12), (2003): 652 – 655.

^๕ Diener, E., *Frequently asked questions (FAQ's) about subjective well – being (Happiness and Life satisfaction*, อังโน จงจิต เลิศวิบุรณ์มงคล, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ”, *วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๒๖.

แวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านจิตควบคู่กับการพัฒนาทางกาย

มิติของวัฒนธรรมองค์กร เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้เป็นแบบอย่างที่สามารถสร้างความสุขให้เกิดขึ้นแก่องค์กรได้ ไม่ว่าจะเป็นระบบของการบังคับบัญชาที่ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปข้างหน้าด้วยดี ดังนั้น ผู้บริหารต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็น หรือกระจายอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ให้ออกัสได้รับผิดชอบเนื่องานนั้น ๆ ขณะเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรในส่วนของการพัฒนาสังคม ด้วยการฝึกอบรมให้บุคลากรมีจิตอาสาเพื่อช่วยเหลือสังคม การมีคุณธรรมจริยธรรมด้วยการฝึกให้บุคลากรได้ปฏิบัติธรรมเพื่อให้เป็นคนดี มีความรู้ มีจิตใจที่ดีงาม และการเป็นผู้ให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนให้ความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และบุคลากรสามารถนำไปประพฤติปฏิบัติสืบสานต่อเพื่อประโยชน์แก่ชุมชนและสังคมได้ต่อไปในอนาคต ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นแก่องค์กร ซึ่งเป็นไปตามแนวทางของ**สถาบันบริหารและจิตวิทยา** ที่ได้กล่าวว่า โมเดลขององค์แห่งความสุข ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นคือ การสร้างแรงศรัทธาต่อความสุข เป็นการสร้างความเชื่อถือ และการสร้างทัศนคติเชิงบวก ซึ่งฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องมีบทบาทในการชี้แจง โน้มน้าว ชักจูง และเชิญชวนให้ตระหนักถึงความสุข โดยเมื่อทำได้จะช่วยให้องค์กรประหยัดค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปในการหาพนักงานใหม่^{๑๐}

มิติของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ส่งเสริมผ่านโครงสร้างการบริหารงานแบบบูรณาการ มีการดำเนินกิจกรรมด้านกีฬาเพื่อให้บุคลากรมีความรัก สามัคคี มีความเข้าใจอันดีต่อกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุข สนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ซึ่งจะทำให้คงอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข

มิติของการเชื่อมโยงกับภายนอก การที่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้เชื่อมโยงกับสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และเชื่อมโยงกับองค์กรอื่นต่าง ๆ รวมถึงการเชื่อมโยงกับชุมชนและสังคมนั้น แสดงให้เห็นว่า เป็นการเปิดรับความรู้เพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านกาย ใจ สังคม และปัญญา เป็นการเชื่อมโยงการพัฒนาองค์ความรู้ให้เกิดแก่บุคลากรอย่างบูรณาการ จนนำไปสู่การถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่ภายนอก คือ คู่องค์กรต่าง ๆ ที่ต้องการนำความรู้ไปปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขและส่งผ่านความสุขนั้นไปยังชุมชนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

^{๑๐} สถาบันบริหารและจิตวิทยา, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤต**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.adecco.co.th/> [๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐].

แนวโน้มในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน ผู้วิจัย อภิปรายผล ได้ดังนี้

แนวโน้มด้านสุขภาพดี (Happy Body) ซึ่งเป็นการส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย สำหรับด้านร่างกายนั้น ดำเนินโครงการส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ พร้อมทั้งตรวจสุขภาพประจำปี และส่งเสริมด้านโภชนาการ การทำกิจกรรมการออกกำลังกาย และการประสานความร่วมมือการรักษาสุขภาพกับสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) สำหรับแนวโน้มของสุขภาพจิต จัดให้มีการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานประจำปี อบรมคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งแนวทางการปฏิบัตินี้จะส่งผลให้บุคลากรเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับพระพุทธศาสนา และสามารถเผยแผ่หลักธรรมคำสอนแก่ผู้อื่นได้ และการพัฒนาดังกล่าวนี จะทำให้คาดการณ์ได้ว่าบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะมีสุขภาพกายใจที่แข็งแรงพร้อมรับการการทำงาน

แนวโน้มด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) จากการปลูกฝังกิจกรรมด้านจิตอาสาจะส่งผลให้บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์เป็นผู้ที่มีจิตใจดีงาม มีน้ำใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ที่ด้อยกว่า จะทำให้องค์กรของวิทยาลัยสงฆ์เป็นองค์กรแห่งความสุข เพราะองค์กรมีความสุขที่เกิดจากการมีน้ำใจดีงามของบุคลากร จะเป็นรากฐานสำคัญให้องค์กรนั้นมีความสุข บุคลากรจะเป็นผู้ที่ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน มีความเอื้อเฟื้อต่อคนรอบข้างและเผื่อแผ่ไปยังสังคมที่อยู่อาศัย จะมีทัศนคติเชิงบวกและเห็นคุณค่าของตนเอง

แนวโน้มด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) จากการดำเนินงานผ่านโครงการต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์ให้เกิดผลดีทั้งร่างกายและจิตใจแก่บุคลากร อาทิ โครงการก่อสร้างสนามกีฬา โครงการก่อสร้างลานธรรมลานปัญญา โครงการก่อสร้างหอพักนิสิต ฯลฯ ทั้งนี้ เมื่อบุคลากรได้รับการส่งเสริมด้านความพร้อมทางกายภาพที่สมบูรณ์แล้ว จะนำไปสู่การผ่อนคลาย และจะเป็นบุคคลที่มีความสุขยิ่งขึ้นไป สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ และจะรักองค์กร ซึ่งจะเป็นการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานอยู่ในองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ**อภิชัยมงคล** ที่ได้กล่าวว่า ความสุขคือ สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิตมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีโดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจกายได้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป^{๑๑}

แนวโน้มด้านการหาความรู้ (Happy Brain) จากแนวทางการส่งเสริมการหาความรู้ที่ผ่านมา จะส่งผลให้คาดการณ์ได้ว่าในอนาคตวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะมีอาจารย์ที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีศักยภาพในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียน

^{๑๑} อภิชัย มงคล และคณะ, “การศึกษาดัชนีวัดสุขภาพจิตคนไทย”, วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, ๔๖ (๓), (๒๕๔๔): ๒๒๘.

การสอน จะมีการนำเสนอดีพิมพ์ผลงานในระดับประเทศ มีการปรับปรุงสื่อการสอนให้ทันสมัย โดยใช้เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญ ขณะที่ในส่วนของนิสิตจะสามารถใช้ความรู้ไปช่วยเหลือสังคม และเป็นองค์กระตุ้นแบบของความสุขและการพัฒนางานวิจัยเพื่อสังคม พัฒนาสังคมและกิจการคณะสงฆ์

แนวโน้มด้านคุณธรรม (Happy Soul) จากการปลูกฝังด้านคุณธรรมให้แก่บุคลากรทุกระดับที่ผ่านมา จะส่งผลให้บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เป็นผู้ที่มีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มีคุณธรรมจริยธรรมและสิ่งต่างๆ นี้ จะได้รับการสืบทอด จนเกิดเป็นรูปธรรมและได้เผยแพร่ออกไปสู่สายตาของสาธารณะชน และจะเป็นองค์กระตุ้นแบบขององค์กรที่มีคุณธรรมสูง และจะเกิดประโยชน์ต่อสังคมต่อไป

แนวโน้มด้านการใช้เงินเป็น (Happy Money) แนวโน้มด้านการใช้เงินเป็นของบุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ในอนาคตนั้น จากการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการออมเงินไว้ในอนาคตที่ผ่านมา จะส่งผลให้บุคลากรมีเงินออมและความมั่นคงทางการเงิน ปราศจากหนี้สิน และสามารถรองรับสภาพค่าใช้จ่ายหลังจากเกษียณอายุงาน ขณะเดียวกัน การใช้จ่ายงบประมาณของวิทยาลัยจะถูกใช้ในทางที่เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

แนวโน้มด้านความสุขของครอบครัว (Happy Family) จากการส่งเสริมกิจกรรมด้านการสร้างความสุขของครอบครัวผ่านโครงการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสุขภาวะจะนำพาให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ถูกพัฒนาให้เป็นองค์กระตุ้นแบบขององค์กรแห่งความสุข บุคลากรจะน้อมนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้กับการดำเนินชีวิต จนทำให้มีความสุขในครอบครัวและมีความสุขในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะเอื้อเพื่อแผ้วแผ่ซึ่งกันและกัน และครอบครัวที่บ้านกับครอบครัวในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะเกิดการปฏิสัมพันธ์ที่สอดคล้องกัน ที่บ้านมีความสุข ที่ทำงานจะมีความสุขตามด้วย เมื่อมีความสุขจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกัลยารัตน์ อ่องคณา ที่ได้กล่าวว่า ความสุข คือการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์^{๑๒}

แนวโน้มด้านความสุขของสังคม (Happy Society) จากการที่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ประกาศเป็นนโยบายขององค์กรแห่งความสุขอย่างชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคม สร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสังคม มีการส่งเสริมกิจกรรมให้แก่นิสิตทุกระดับชั้น เพื่อการช่วยเหลือสังคม พร้อมกับการเป็นองค์กระตุ้นแบบของการมีจิตสาธารณะ ดังนั้น แนวโน้มในอนาคตวิทยาลัยสงฆ์จะเป็นองค์กระตุ้นแบบที่จะสร้างความสุขให้เกิดแก่สังคมได้อย่างสมบูรณ์แบบ

^{๑๒} กัลยารัตน์ อ่องคณา, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๕.

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูนเสนอเชิงนโยบายดังนี้

๑) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ควรส่งเสริมการเผยแพร่ข่าวสารการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขให้แก่னிสิตได้รับทราบอย่างทั่วถึง

๒) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ควรส่งเสริมงานวิจัยให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ควรปรับปรุงให้มีสถานที่พักผ่อนให้เพียงพอต่อการใช้งาน

๒) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ควรพัฒนาด้านโภชนาการให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับประทานอาหารที่มีคุณประโยชน์ ได้สารอาหารที่ครบถ้วน และถูกหลักอนามัย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาด้านร่างกายให้แก่บุคลากร

๓) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ควรมีการกำหนดดัชนีตัวชี้วัดความสุขขององค์กร ทั้งความสุขทางกายและสุขทางใจ เพื่อการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรม

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการวิจัยในลักษณะเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หรือปริมาณ เพื่อให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข

๒) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน