

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกในศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เป็นการนิยามความสุขอย่างมากซึ่งทำให้ผู้คนทั่วโลกย่อมมีความแตกต่างกันออกไปอย่างกว้างขวางบางองค์กร เพียงสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุดก็ถือว่าเป็นความสำเร็จขององค์กร บางองค์กรก็ตั้งเป้าหมายไว้ที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกับมีธรรมาภิบาล และสามารถบรรลุพันธกิจที่องค์กรตั้งไว้ บางองค์กรก็ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุข เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุข องค์กรก็มีความสุขไปด้วย เช่น บุคลากรได้กินอิ่ม นอนหลับก็ถือว่าเป็นความสุข บางองค์กรจะสนับสนุนและช่วยเหลือบุคลากรให้มีเงินมีทอง มีทรัพย์สิน มีบ้าน มีรถ มีคนรับใช้ มียศถาบรรดาศักดิ์ ก็ถือว่าเป็นผู้ที่มีความสุขซึ่งในประเด็นนี้จะพบมากที่สุดในประเทศคนทั่วโลกที่เป็นพวกวัตถุนิยม ซึ่งจริงแล้วคำว่า ความสุขมิได้มีเพียงวัตถุภายนอกและสภาพของจิตใจที่ไปยึดติดต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แต่ความสุขขององค์กรจะมีนัยแบบครอบคลุมทางทุกด้าน เพราะองค์กรมีเป้าหมายของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อพันธกิจที่สมบูรณ์มากที่สุดแต่นั้นไม่ได้หมายความว่า บุคลากรจะต้องทุ่มเทร่างกายและแรงใจตามความสามารถของตนเองทั้งหมดจนไม่มีเวลาเป็นของตนเอง เพราะหากเกินกำลังตนเองจะทำให้เกิดความทุกข์ของบุคลากร ซึ่งมี ๕ ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานไม่มีความสุขกับปัจจุบันประกอบด้วย ๑. ระบบการทำงานขององค์กร ร้อยละ ๒๒.๒ % ๒. ความสามารถกับเงินเดือนไม่สอดคล้องกัน หรือทำงานมานานแต่เงินไม่ขยับ ร้อยละ ๑๘.๕ % ๓. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่มีความจำเจ รับแต่คำสั่งไม่ค่อยได้แสดงความคิดเห็นแต่ประการใด ร้อยละ ๑๖.๐ % ๔. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย ซึ่งหากทำงานผิดจะว่ากล่าวรุนแรง แต่ไม่เคยชื่นชมเมื่องานสำเร็จ คอยจับผิดอยู่ตลอดเวลา ร้อยละ ๑๔.๖ % และ ๕. สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ เช่น ไม่มีค่าทำงานล่วงเวลาค่าเจ็บป่วยเกิดอุบัติเหตุไม่สามารถเบิกได้ เพราะฉะนั้น ปัจจุบันหลาย ๆ องค์กรอาจเผชิญกับปัญหานักงานขาดแคลนความสุขมากขึ้นเรื่อยๆ หรือสถิติการเข้า-ออกของบุคลากรสูงมากจนน่ากลัว

ส่งผลให้องค์กรมีผลงานที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง^๗ และไม่ประสบผลสำเร็จจนไม่สามารถยืนอยู่ฐานของความเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน

ความรู้สึกของบุคลากรที่ทำงานในองค์กรที่หลากหลายไปด้วยผู้คนจำนวนมากย่อมมีความแปลกแยกของคุณค่าในตนเองที่ถูกถ่ายทอดพฤติกรรมมาก่อนที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรนั้นๆ ซึ่งบุคลากรบางคนไม่สามารถจะปรับตัววัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ ๆ หรือวิถีปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรใหม่ได้อย่างแท้จริงซึ่งแม้ว่าจะมีกระบวนการพัฒนาและการฝึกอบรมก็ตาม เพราะความเป็นตัวตนได้ฝังรากไปยังอุดมการณ์มาก่อนที่ทำให้ความสุขที่จะปรับตัวกลายเป็นความทุกข์ ของบุคลากรอีกหลายคนซึ่งแตกต่างไปจากความหมายของคำว่าครอบครัว โดยเฉพาะการขัดเกลาทางครอบครัวที่ให้ผลยั่งยืนตามลักษณะของสายโลหิตแห่งองค์กร แม้ว่าจะมีความขัดแย้งแต่ก็ไม่สามารถจะตัดขาดความเป็นครอบครัวได้ที่มีวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ และวิถีปฏิบัติที่เหมือนกัน ที่สมาชิกในองค์กรไม่รู้สึกว่าตนเองจะต้องปรับตัวไปสู่อีกโลกใหม่ที่แตกต่าง หรือเริ่มต้นของวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ค่านิยมใหม่ ความเชื่อใหม่ และวิถีชีวิตในองค์กรใหม่ ๆ เพราะฉะนั้นองค์กรจะเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้น ต้องมีพลังที่บริสุทธิ์ที่มาจากแหล่งกำเนิดของบุคลากรทุกคนในองค์กรความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ทั้งจากการปฏิบัติต่อกัน การมองเห็นสิ่งดี ๆ ร่วมกันการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้กัน การให้อภัยต่อกัน มีแต่ความรักความปรารถนาดีต่อกันบำเพ็ญสาธารณประโยชน์รวมทั้งช่วยแก้ปัญหา และช่วยแนะนำปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม ร่วมสุขร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน^๘ การเข้าอกเข้าใจกันการสร้างแรงกระตุ้นจิตใจในทิศทางที่ถูกที่ควร การร่วมแรงร่วมใจขอความร่วมมือกัน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานโดยเน้นที่จิตใจเป็นสำคัญ ดังพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ตรัสไว้ในสังคหวัตถุสูตรว่า ทานญจเพยวชฺชญจ อตถจริยา จ ยา อธิ สมานตตฺตา จ ธมฺเมสุ ตตฺถ ตตฺถ ยถารหิ^๙ แปลว่าสังคหวัตถุธรรมเหล่านี้ช่วยอุ้มชูโลก เหมือนลิ่มสลักที่ยึดคุมรถซึ่งเล่นไปไปได้ฉะนั้น^{๑๐} ที่สามารถประกอบกับวิสัยทัศน์ที่ยาวไกลของผู้บริหารที่มีผลต่อผู้ได้บังคับบัญชาเหล่านี้คือสิ่งที่องค์กร จะต้องสร้างและปรับทัศนคติให้กับพนักงานทุกระดับ รวมไปถึงเรื่องของสามัญสำนึกและจิตสำนึกร่วมกัน ก็ด้วยมือที่ปฏิบัติและใจที่ต้องร้อยเรียงเข้าหากันนี้เอง ผลลัพธ์แห่งความสุขกายสุขใจในองค์กรที่เราอาศัยอยู่จึงจะเกิดความสุขนี้ขึ้นมาได้^{๑๑} ซึ่งต้องค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ของบริบทในองค์กรอย่างน้อย ๘ ประการ เรียกว่าองค์กรสุขภาวะหรือ Happy Workplace ได้แก่

^๗jobsDB, ๕ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานไม่มีความสุขกับงานปัจจุบันจากผลสำรวจดัชนีความสุขของพนักงานประจำปี ๒๕๕๘, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/ไม่มีความสุขกับงาน>. [๑๘ มีนาคม ๒๕๖๐].

^๘ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๑๓/๒๕๕.

^๙อง จตุกฤ. (บาลี) ๒๑/๓๒/๓๗.

^{๑๐}อง. จตุกฤ. (ไทย) ๒๑/๓๒/๕๑.

^{๑๑}ไพรัช วันสบัติไพศาล, องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace), (Potential International Center Co., Ltd, ๒๕๕๘), หน้า ๒.

๑. Happy Body สุขภาพดีทั้งกายและใจรู้จักกินรู้จักใช้ชีวิต
๒. Happy Heart มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน เป็นการส่งเสริมความมีน้ำใจไมตรีเอื้ออาทรต่อกัน

๓. Happy Relax ผ่อนคลายเป็นการสร้างความสนุกสนานผ่อนคลาย
๔. Happy Brain ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ
๕. Happy Soul มีคุณธรรมและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
๖. Happy Money มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้
๗. Happy Family มีครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง
๘. Happy Society สังคมดีมีความรัก ความสามัคคีต่อชุมชนที่ตนทำงาน^{๑๒}

องค์กรสุขภาวะหรือ Happy Workplace ทั้ง ๘ จะเกิดไม่ได้หากผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ผลักดันให้ความสุขในองค์กรเกิดขึ้น ที่สามารถจะตอบที่สามารถจะยกระดับความสุขด้วยกระบวนการต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนา นโยบายการสร้างสุขในองค์กรของผู้บริหารรวมทั้งการมีส่วนร่วมในการนิยามความสุขโดยองค์รวมของบุคลากรทั้งหมดที่เป็นดัชนีชี้วัดสุขภาวะองค์กร ๕ มิติจะช่วยสะท้อนสภาพและปัจจัยการดำเนินงานที่เชื่อมโยงต่อการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นอย่างสมดุลและยั่งยืนในองค์กรที่เรียกว่า “สุข ๕ มิติ”^{๑๓} เรียกว่า “MapHR ได้แก่

- มิติที่ ๑ สุขด้วยการจัดการ (M: Management)
- มิติที่ ๒ สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน (A: Atmosphere)
- มิติที่ ๓ สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process)
- มิติที่ ๔ สุขด้วยสุขภาพกายใจ (H: Health)
- มิติที่ ๕ สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result)

นอกจากนี้ผลการวิจัยยืนยันถึงความสุขที่สัมพันธ์กับปัจจัยภายในองค์กรอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะมิติที่ ๔ สุขด้วยสุขภาพกายใจ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพอยู่ในระดับมากมีความสุขจากการได้ทำงาน ที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุข

^{๑๒}อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล และคณะ, อ่างใน พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ และคณะ, **สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม ๓: แนวคิดและเครื่องมือการขับเคลื่อนงาน**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด, ๒๕๕๗), หน้า ๓-๔.

^{๑๓}ศิวะพร ภูพันธ์ และ สิทธิพร กล้าแข็ง, อ่างใน สามารถ บุญรัตน์, **กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขตามแนวพระพุทธศาสนา, รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ การบริหารการพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร ประจำปี ๒๕๕๙**, (คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๙), หน้า ๑๘๕.

ต่อการทำงานในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน^{๑๔} ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอับราฮัม มาสโลว์ ที่ระบุว่ามนุษย์มีความต้องการที่ยิ่งๆ ขึ้นไปตามลำดับ ได้แก่ ขั้นที่ ๑ ระบุว่า มนุษย์ต้องการตามความคิดของมนุษย์เอง เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดซึ่งจะขาดมิได้ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อาศัย รวมทั้งการพักผ่อน ขั้นที่ ๒ มนุษย์มีความต้องการความปลอดภัยในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต ขั้นที่ ๓ มนุษย์มีความต้องการทางสังคม เช่น การรวมกลุ่มทางสังคม ชมรม สถาบัน และเครือข่าย เป็นต้น ขั้นที่ ๔ มนุษย์มีความต้องการการยกย่องและการยอมรับจากมนุษย์ด้วยกัน หรือเพื่อนร่วมงาน ขั้นที่ ๕ มนุษย์ต้องการคุณค่าหรือความสำเร็จในการดำเนินชีวิตหรือหน้าที่การงาน^{๑๕} และสอดคล้องแนวคิดทางพระพุทธศาสนาว่ามนุษย์มีความต้องการความสุขด้วยกิเลสตัณหาที่ข้งอยู่ในโลก ๔ ประการ ได้แก่ สุข ลาภ ยศ และการสรรเสริญ หากยังไม่สามารถบรรลุธรรมก็ไม่ชื่อว่ามีความสุขที่ถาวร หรือความสุขและความทุกข์ย่อมปะปนกันในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคมและในองค์กรนั่นเอง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้ก่อตั้งและดำเนินการเปิดการเรียนการสอนขึ้นในปีพุทธศักราช ๒๕๔๐ โดยคณะสงฆ์ ข้าราชการ พ่อค้า ศรัทธาประชาชนชาวจังหวัดลำพูนได้ร่วมกันก่อตั้งและผลักดัน โดยการนำของพระราชธีราภรณ์ เจ้าคณะจังหวัดลำพูน พระราชมหาเจติยาภิบาล เจ้าอาวาสวัดพระธาตุหริภุญชัย วรมหาวิหาร และพระปิฎกคุณาภรณ์ ประธานพระปริยัตินเทศภาคเหนือ ซึ่งพระสังฆาธิการทุกรูป ทั้งทั้งจังหวัดมีฉันทามติสละนิตยภัต จำนวน ๑ เดือน เพื่อถวายสมทบเป็นกองทุนในการก่อตั้ง เพื่อยื่นเสนอขอจัดตั้งสถาบัน “มหาวิทยาลัยสงฆ์ล้านนา” โดยใช้อาคารเรียนของโรงเรียนหอบปรียัติ วัดพระธาตุหริภุญชัย วรมหาวิหาร เป็นสถานที่ทำการเรียนการสอน เดิมมีชื่อว่า “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ ศูนย์การศึกษาวัดพระธาตุหริภุญชัย” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ได้มีโอกาสศึกษาวิชาการทางธรรมที่ควบคู่กับทางโลก ให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีความเจริญงอกงาม เสียสละอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและสังคม ดำรงตนตามแนววิถีพุทธ และเพื่อพัฒนาปัญญามุ่งก้าวเป็นสถาบันหลักทางสังคมที่ยั่งยืนสืบต่อไป การดำเนินการได้มีความต่อเนื่องและพัฒนาตามดังนี้

^{๑๔} สิรินทร แซ่ฉั่ว, ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๕๓.

^{๑๕} Abraham Maslow, อ้างใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, **หลักรัฐประศาสนศาสตร์ แนวคิดและทฤษฎี**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เวลด์เทรด ประเทศไทย, ๒๕๔๘), หน้า ๒๐๕-๒๐๖.

วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๐ นั้นพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงลงพระปรมาภิไธย พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ ๑๑๔ ตอนที่ ๕๑ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติฯ นี้ จึงได้เปลี่ยนชื่อมาเป็น “มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน” ตามราชกิจจานุเบกษาเล่ม ๑๑๕ ตอนพิเศษ ๑๐๐ และพุทธศักราช ๒๕๔๒ เปิดการเรียนการสอนหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต คณะพุทธศาสตร์ สาขาวิชาพระพุทธศาสนาพุทธศักราช ๒๕๔๗ ได้ย้ายจากวัดพระธาตุหริภุญชัย วรมหาวิหาร มาตั้ง ณ ปัจจุบันนี้ ซึ่งคุณเจ้าดารารัตน์ ณ ลำพูน ทายาทอดีตเจ้าผู้ครองนครลำพูนได้ถวายที่ดินจำนวน ๒๐ ไร่

พุทธศักราช ๒๕๕๐ เปิดการเรียนการสอนหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์ (ต่อมาเปลี่ยนเป็นสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ และพุทธศักราช ๒๕๕๖ เปิดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พุทธศักราช ๒๕๕๗ เปิดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ พุทธศักราช พุทธศักราช ๒๕๕๘ เปิดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท สอนหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต คณะพุทธศาสตร์ สาขาวิชาพระพุทธศาสนาซึ่งปัจจุบันวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ดำเนินการเปิดการเรียนการสอน หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) โดยการอนุมัติของสภามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผ่านการรับรองมาตรฐานหลักสูตรจากทบวงมหาวิทยาลัย ได้รับการรับรองคุณวุฒิจากสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้รับการรับรอง และกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.) โดยได้จัดการศึกษาแบ่งพร้อมในระดับหนึ่ง

แต่กระนั้นทางวิทยาลัยได้เกิดแนวความคิดของการพัฒนาองค์กรไปพร้อมๆ กัน ทั้งด้านรูปธรรม และนามธรรมจนตกผลึกทางความคิดของบุคลากรทั้งหมดที่ต้องการให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมุ่งไปสู่การสร้างองค์กรที่เป็นต้นซึ่งเป็นแบบทางการพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัดลำพูนที่มุ่งเน้นการวางรากฐานการพัฒนาปรัชญาการดำเนินชีวิตของประชาชนบนฐานของความพอเพียงจนเกิดความมั่นคง ปลอดภัย เพื่อให้เกิดสังคมคุณภาพต่อไปจากสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดทำให้เห็นภาพทัศน์ และพัฒนาการในแต่ละเหตุการณ์ และความเป็นไปได้ขององค์กรแห่งความสุขซึ่งเป็นอนาคตภาพขององค์กรแห่งความสุขวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนอันเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และที่เกี่ยวข้องจึงเกิดการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความสุข

ดังนั้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาอนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน โดยเฉพาะปรากฏการณ์และแนวโน้มอนาคตของพัฒนาองค์กรแห่งความสุขวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

ซึ่งเป็นเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญและว่าจะสามารถดำเนินการพัฒนาและยั่งยืนเพื่อนำไปสู่ความสุขขององค์กรโดยมวลรวมได้อย่างยั่งยืนได้อย่างไร

๑.๒ คำถามการวิจัย

- ๑.๒.๑ ปรากฏการณ์องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นอย่างไร
- ๑.๒.๒ แนวโน้มการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นอย่างไร
- ๑.๒.๓ เสนอฉากทัศน์การพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย

- ๑.๓.๑ เพื่อศึกษาปรากฏการณ์องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน
- ๑.๓.๒ เพื่อศึกษาแนวโน้มการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน
- ๑.๓.๓ เพื่อเสนอฉากทัศน์การพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอนาคตศึกษา (Futures Research) มุ่งศึกษาเรื่องอนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่อง อนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ประกอบด้วยแนวคิดเรื่องการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขแผนยุทธศาสตร์การพัฒनावิทยาลัยสงฆ์ลำพูนฉบับที่ ๑๑ และฉบับที่ ๑๒.

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการให้ข้อมูล มี ๒ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ ๑. กลุ่มบุคลากรภายในองค์กรวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน กลุ่มที่ ๒. กลุ่มที่มีความใกล้ชิดและรู้ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นอย่างดี รวมทั้งหมด ๑๐ รูป/คน

กลุ่มที่ ๑. กลุ่มบุคลากรภายในองค์กรวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จำนวน ๗ รูป/คน

- | | |
|---------------------------|--|
| ๑. พระครูสิริสุตานุยุต,ดร | ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน |
| ๒. พระครูไพศาล ธรรมานัฐ | รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน |
| ๓. อาจารย์ประเด่น แบนปิง | รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน |
| ๔. ดร.ไพรินทร์ ณ วันนา | อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต |
| ๕. พระมหาไกรสร โชติปัญโญ | ประธานหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน |
| ๖. นายพุทธิพงษ์ กันทะรส | ผู้อำนวยการสำนักงานวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน |

กลุ่มที่ ๒. กลุ่มที่มีความใกล้ชิดและรู้ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นอย่างดี

- | | |
|------------------------------|---|
| ๗. พระเทพรัตนนายก | เจ้าคณะจังหวัดลำพูน |
| ๘. ดร.ไพเราะ สุวภาพ | อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคลำพูน |
| ๙. นายจักรพงษ์ เพ็ญเวียง | ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน |
| ๑๐. ดร.ชยวัฒน์ อัครธรรมานนท์ | อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน |

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์
ลำพูน

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้กำหนดช่วงระยะเวลาในการศึกษาวิจัยระหว่างเดือน เมษายน ถึง
เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

อนาคตภาพ หมายถึง ภาพที่แสดงทัศนะหรือการคาดการณ์เกิดขึ้นได้หรือมีโอกาส
เป็นไปของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนในทศวรรษหน้า

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง ความสุขที่เกิดจากองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์
ลำพูน ประกอบด้วย ๘ ประการ ได้แก่ ๑. Happy Body สุขภาพดีทั้งกายและใจรู้จักกินรู้จักใช้ชีวิต
๒. Happy Heart มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน เป็นการส่งเสริมความมีน้ำใจไมตรีเอื้ออาทรต่อกัน
๓. Happy Relax ผ่อนคลายเป็นการสร้างความสนุกสนานผ่อนคลาย ๔. Happy Brain ศึกษาหา
ความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ๕. Happy Soul มีคุณธรรมและศีลธรรมในการดำเนิน
ชีวิต ๖. Happy Money มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ ๗. Happy Family มีครอบครัวอบอุ่น
และมั่นคงและ ๘. Happy Society สังคมดีมีความรัก ความสามัคคีต่อชุมชนที่ตนทำงาน

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน หมายถึง สถาบันการศึกษาในกำกับของรัฐระดับอุดมศึกษาที่จัด
การศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท สำหรับพระภิกษุและประชาชนทั่วไปได้ศึกษาซึ่งมีสถาน
ที่ตั้ง ๑๙๒ หมู่ ๒ ถนนลำพูน-ป่าซาง ตำบล ต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

๑.๖ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึง อนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ ลำพูน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการศึกษา คือ

๑.๗.๑ เอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข

๑.๗.๒ ข้อมูลทั่วไปของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

๑.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑.๖.๑ เอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข

๑. แนวคิดองค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรนั้นๆ อย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรแห่งความสุขนั้น จะมีลักษณะที่สำคัญ คือ คนทำงานนั้นมีความสุขที่ทำงานน่ายุและชุมชนสมานฉันท์ การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข คือ จะพัฒนา และสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน และเกิดความสำเร็จขององค์กรแห่งความสุขซึ่งเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก

องค์กรแห่งความสุข คือองค์กรที่มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีมีกระบวนการการสร้างความสุขเชื่อมโยงกันก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่กับสุขภาพใจ ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร^{๑๖}

๒. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข

การสร้างความสุขในองค์กรที่ในประเทศไทยใช้กันอยู่ในปัจจุบันมีอิทธิพลมาจากการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ริเริ่มขับเคลื่อนการสร้างความสุขในรูปแบบของคาวบอยที่สำคัญต่อทิศทางของการสร้างความสุขให้กับบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งไปที่องค์กรที่ยังขาดแคลนบุคลากร เช่น โรงพยาบาล สถานีตำรวจ เป็นต้น เมื่อบุคลากรน้อยแต่ภาระงานกลับมามากมายจนเกิดขาดความสมดุลระหว่างการปฏิบัติหน้าที่กับการพักผ่อน เกิดความอ่อนล้า และเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติ^{๑๗} ทั้งองค์กรและเอกชนก็ยอมรับสภาพของความเป็นมนุษย์มิใช่เครื่องจักรจึงต้องสร้างความสุขและเพิ่มความหวังให้บุคลากรได้มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถด้วยการสร้างเงื่อนไขต่าง ๆ ซึ่ง Abraham H. Maslow ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้น

^{๑๖}ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข:สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กรุงเทพมหานคร :๒๕๕๖, หน้า ๑๔.

^{๑๗}สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี, เส้นทางเดินไปสู่องค์กรสุขภาวะภาครัฐ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, เอกสารสำหรับผู้ทำงานสร้างสุของค์กรกำหนดการอบรมเชิงปฏิบัติการ “พัฒนานักสร้างสุขโรงพยาบาล”, รุ่นที่ ๒. ณ คันทันโมเดล อ.บางเลน จ.นครปฐม ระหว่างวันที่ ๒๖-๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

ความต้องการในกระบวนการจุดเริ่มต้นที่ “ความต้องการ” มีข้อสังเกตว่า ๑. มนุษย์มีความต้องการ ไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อได้รับตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ก็เกิดความต้องการสิ่งอื่นๆ ไปอีกไม่รู้จบ ๒. มนุษย์เรามีความต้องการสูงขึ้นตามลำดับขั้น โดยเริ่มจากสิ่งที่จำเป็นอันเป็นพื้นฐานของชีวิตไปสู่ความต้องการระดับที่สูงขึ้น ๓. ความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไปมนุษย์จึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น และ ๔. ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรม ถ้าต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไปแนวคิดเรื่องความต้องการของมนุษย์ที่ยอมรับกัน^{๑๘} จัดลำดับไว้ ๕ ประการ^{๑๙} ได้แก่

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------------|
| ๑. Physiological Needs | ความต้องการทางด้านร่างกาย |
| ๒. Security or Safety Needs | ความต้องการด้านความมั่นคงหรือความ |
| ๓. Social Needs | ความต้องการทางด้านสังคม |
| ๔. Self Esteem Needs | ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับการยก |

ย่องให้เกียรติ

๕. Self-Actualization Needs ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตหรือความต้องการที่จะตระหนักถึงความเป็นจริงในตนเองความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้นมักถูกนำมาศึกษาในองค์กร หรือนำมาอธิบายในลักษณะของพฤติกรรมองค์กรอย่างกว้างขวางซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงในองค์กรจะอยู่รูปของความพอใจเป็นหลักอันเป็นตัวแทนของความสุขที่ควรจะได้รับต้องมีพลังที่บริสุทธิ์ที่มาจากแหล่งกำเนิดของบุคลากรทุกคนในองค์กรความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ทั้งจากการปฏิบัติต่อกัน การมองเห็นสิ่งดี ๆ ร่วมกันการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้กัน การให้อภัยต่อกัน การเข้าอกเข้าใจกัน การสร้างแรงกระตุ้นจูงใจในทิศทางที่ถูกที่ควร การร่วมแรงร่วมใจรับผิดชอบร่วมกัน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานโดยเน้นที่จิตใจเป็นสำคัญ ประกอบกับวิสัยทัศน์ที่ยาวไกลของผู้บริหารที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านี้คือสิ่งที่องค์กรจะต้องสร้างและปรับทัศนคติให้กับพนักงานทุกระดับ รวมไปถึงเรื่องของสามัญสำนึกและจิตสำนึกร่วมกัน ก็ด้วยมือที่ปฏิบัติและใจที่ต้องร้อยเรียงเข้าหากันนี้เอง ผลลัพธ์แห่งความสุขกายสุขใจในองค์กรที่เราอาศัยอยู่จึงจะเกิดความสุขนี้ขึ้นมาได้^{๒๐} สำหรับการดำเนินงานประเทศไทย สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรได้เริ่มดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรภาคเอกชน โดยใช้แนวคิดการจัดการ “ความสุข ๘ ประการ หรือ Happy ๘” บนฐานของสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางปัญญา และสุขภาวะทางสังคมซึ่งหากมองชีวิตในองค์กรของมนุษย์ทั่วไปย่อมเป็นไปตามแรงผลักดันที่มีลักษณะบีบคั้น

^{๑๘} Maslow. A., A theory of human motivation Psychological Review 50, (N.Y.McGraw-Hill,1943), p.370.

^{๑๙} พิกพ วังเงิน, พฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๕.

^{๒๐} ไพรัช วนสบัติไพศาล, องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace), Potential International Center Co., Ltd., ๒๕๕๘, หน้า ๒.

และไม่มีความเป็นอิสระในการทำงาน โดยมีเป้าหมาย ๓ ประการ คือ ๑) ทำให้คนทำงานมีความสุข (Happy People) ได้แก่ การทำงานอย่างมีความสุข ๒) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) ได้แก่ การปรับปรุงบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับสภาพจิตใจของบุคลากร และ ๓) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) ได้แก่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความเข้าใจในการใช้ชีวิตในองค์กร^{๒๑} ซึ่งมีปัจจัยการขับเคลื่อน ๘ องค์ประกอบย่อย เรียกว่า องค์กรสุขภาวะหรือ Happy Workplace^{๒๒} ได้แก่

- | | |
|------------------|-------------------------------------|
| ๑. Happy Body | มีสุขภาพดี |
| ๒. Happy Heart | มีน้ำใจงาม |
| ๓. Happy Relax | รู้จักผ่อนคลาย |
| ๔. Happy Brain | แสวงหาความรู้ |
| ๕. Happy Soul | มีศรัทธาต่อศาสนาและศีลธรรม |
| ๖. Happy Money | มีการจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ |
| ๗. Happy Family | มีครอบครัวที่ดี |
| ๘. Happy Society | มีสังคมที่ดี |

หลักคิดที่สำคัญของ องค์กรสุขภาวะหรือ Happy Workplace ก็คือ มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบายการสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเห็นความสำคัญว่าเมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน แต่กระนั้น การที่จะทำให้องค์กรของท่านเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ ต้องอาศัยองค์ประกอบด้วย 5S^{๒๓} ที่สำคัญ ได้แก่

๑. S ตัวแรก ก็คือ Style of Leader หรือ สไตล์ของผู้นำ
๒. S ตัวที่สอง คือ Staff หรือ บุคลากรในองค์กร
๓. S ตัวที่สาม คือ System หรือ ระบบงานต่างๆ ในองค์กร
๔. S ตัวที่สี่ คือ Strategy หรือ กลยุทธ์

^{๒๑}วรรณภา ลือกิตินันท์, แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ:กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตในภาคตะวันออก, วารสารวิทยาการจัดการ, ปีที่ ๓๑, ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๕๗) : ๓.

^{๒๒}ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะก้าวไปเป็น Happy Workplace. (ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กรภายใต้การสนับสนุนของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), ๒๕๕๖), หน้า ๗.

^{๒๓}พงศ์ศรันย์ พลศรีเลิศ, สร้างองค์กรแห่งความสุข, [ออนไลน์],แหล่งที่มา : <https://phongzahrn.wordpress.com/2014/01/20/สร้างองค์กรแห่งความสุข/> [๒๖ มีนาคม ๒๕๖๐].

๕. S ตัวสุดท้าย คือ Share Value หรือ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยการสร้างองค์กรแห่งความสุขทั้ง ๕ ประการมีความสัมพันธ์อย่างมากต่อกัน และกระบวนการต่าง ๆ ต่อความสำเร็จแห่งองค์กรสุขภาวะหรือ Happy Workplace แต่กระนั้น เงื่อนไขมีลักษณะขององค์ประกอบที่จะต้องขับเคลื่อนไปพร้อม ๆ กันอย่างมีความเหมาะสม และเกิดสมดุลหรือเอื้อต่อปัจจัยทางผลิตที่สามารถชี้วัดความสุขออกมาเป็นรูปธรรมที่เรียกว่า เครื่องมือ HAPPINOMETER ประกอบด้วย ๓ ประการ ได้แก่

๑. เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง ได้แก่ เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเองหรือปรอทวัดความสุข คือ การวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กรทุกภาคส่วน และบุคคลทั่วไปมีคุณสมบัติ

๒. เครื่องมือวัดความสุขขององค์กร ได้แก่ ความสมดุลแห่งความสุขในองค์กรสะท้อนด้วย ได้ ดัชนีตรวจสอบสุขภาวะองค์กร เน้นการพัฒนา ด้วยหลักการ “สุข ๕ มิติ” เรียกว่า “MapHR สุขใดไหนจะเท่า สุขที่เราเลือกเอง” ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ สุขด้วยการจัดการ (M: Management)

มิติที่ ๒ สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน (A: Atmosphere)

มิติที่ ๓ สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process)

มิติที่ ๔ สุขด้วยสุขภาพกายใจ (H: Health)

มิติที่ ๕ สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result)

๓. เครื่องมือวัดผลตอบแทนทางธุรกิจ ได้แก่ การคำนวณผลตอบแทนทางการเงินจากการลงทุน (Return on Investment: ROI) เป็นวิธีแบบตรงไปตรงมาที่ใช้กันโดยทั่วไปในกิจการทั้งหลาย ROI คือจำนวนเท่าที่ผลตอบแทนกลับคืนสู่ผู้ลงทุนหรือเป็นการมองว่าผลตอบแทนที่ได้มีมากกว่าค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนที่ได้ลงไปทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือไม่ เกิดความคุ้มค่าเพียงใด ไม่ว่าจะ เป็นกำไรรายได้ยอดขาย^{๒๔}

แต่ถึงอย่างไรก็ตาม เครื่องมือการวัดความสุขทั้ง ๓ ประเภทจะมีรูปแบบที่ถูกพัฒนา และอธิบายให้เห็นเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นที่เรียกว่า เครื่องมือ HAPPINOMETER จะมีรูปแบบการวัด ๓ รูปแบบ^{๒๕} ได้แก่

๑. แบบวัดความสุขด้วยตนเอง หรือ “แบบสอบถามที่ตอบด้วยตนเอง” มีทั้งหมด ๓ รูปแบบ ได้แก่

(๑) แบบวัดความสุขด้วยการกรอกข้อมูลลงในแบบ (Paper based)

(๒) แบบวัดความสุขด้วยการกรอกข้อมูลลงในซอฟต์แวร์ที่ www.happinometer.com

(๓) แบบวัดความสุขด้วยการกรอกข้อมูลลงในระบบโทรศัพท์มือถือ

^{๒๔}พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ และคณะ, **สรสารองค์กรแห่งความสุข เล่ม ๓: แนวคิดและเครื่องมือการขับเคลื่อนงาน**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด, ๒๕๕๗), หน้า ๕-๖.

^{๒๕}ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคนอื่น ๆ, **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๕), หน้า ๒๕-๒๖.

๒. โปรแกรมวัดความสุขสำเร็จรูปเอ็กซ์เซล เป็นเครื่องมือที่ใช้จัดเก็บข้อมูล และคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขที่แสดงผลค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในทุกตัวชี้วัด ทุกมิติ และค่าเฉลี่ยรวม

๓. แบบรายงานแสดงค่าเฉลี่ยความสุขรายมิติและค่าเฉลี่ยความสุขรวมของรายบุคคล และภาพรวมขององค์กร

กล่าวได้ว่า การขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะหรือ Happy Workplace ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีผลทำให้ประเทศไทยถูกหยิบยกให้เป็นวาระสำคัญขององค์กรต่าง ๆ อย่างกว้างขวางทั้งองค์กรรัฐและเอกชนรวมทั้งองค์กร CSR อีกด้วยทำให้ปรากฏการณ์ทางด้านแนวคิดมีลักษณะขององค์การพหุร่วมกันเพื่อสร้างความเหมาะสมและความสมดุลในการทำงานของบุคลากรภายใต้เป้าหมายหลัก ได้แก่ Happy People Happy Home และ Happy Team Work โดยมองไปที่ปัจจัยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ Happy Body Happy Heart Happy Society Happy Brain Happy Soul Happy Money Happy Family และ Happy Relax ที่มีปัจจัยเชิงสาเหตุหรือ 5 S คือ Style of Leader Staff System Strategy และ Share Value เพื่อกำหนดหลักการ “สุข ๕ มิติ” เรียกว่า “MapHR” ได้แก่ Management Atmosphere Process Health และ Result แต่ถึงอย่างไรก็ตามแม้ว่าความสุขจะเป็นเรื่องของความพอใจความสบายใจ ความอึดใจซึ่งมีลักษณะนามธรรมค่อนข้างสูงองค์กรต่าง ๆ พยายามพัฒนาเครื่องมือ ที่เรียกว่า HAPPINOMETER โดยมีการวัดความสุข ๓ รูปแบบ ได้แก่ Happinometer Self Administered Questionnaire Happinometer Excel Programme และ Happinometer Template ดังนั้น การสร้างองค์กรสุขภาวะหรือ Happy Workplace จึงมีความจำเป็นอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นในปัจจุบันที่มองผู้ปฏิบัติหรือบุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการรักษาองค์กรให้เกิดการพัฒนาและการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจที่มุ่งหวังโดยเฉพาะความสุขของบุคลากรมาเป็นอันดับแรก

ตารางที่ ๑.๑ การขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจตามความสุข

นักวิชาการหรือนักวิจัย	หลักแนวคิด
ขวัญเมือง แก้วดำเกิง,(๒๕๔๖, หน้า ๑๔.)	กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรนั้นๆอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

นักวิชาการหรือนักวิจัย	หลักแนวคิด
สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ๒๕๕๗.	ความต้องการของมนุษย์ที่ยอมรับกัน ^{๒๖} จัดลำดับ ไว้ ๕ ประการ ^{๒๗} ได้แก่ ๑. Physiological Needs ความต้องการ ทางด้านร่างกาย ๒. Security or Safety Needs ความต้องการ ด้านความมั่นคงหรือความ ๓. Social Needs ความต้องการทางด้านสังคม ๔. Self Esteem Needs ความต้องการที่จะ ได้รับการยอมรับการยกย่อง ให้เกียรติ ๕. Self-Actualization Needs ความต้องการ ความสำเร็จสมหวังในชีวิต
ไพรัช วนัสบดีไพศาล, (๒๕๕๘, หน้า ๒).	การปฏิบัติต่อกัน การมองเห็นสิ่งดี ๆ ร่วมกันการ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน การมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้กัน การให้อภัยต่อกัน การ เข้าอกเข้าใจกันการสร้างแรงกระตุ้นจิตใจใน ทิศทางที่ถูกที่ควร การร่วมแรงรับผิดชอบร่วมกัน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานโดยเน้นที่ จิตใจเป็นสำคัญ
วรรณภา ลือกิตินันท์, (๒๕๕๗ หน้า ๓).	การปรับปรุงบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้ เหมาะสมกับสภาพจิตใจของบุคลากร และ ๓) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work)
พงศ์ศรัณย์ พลศรีเลิศ ,๒๕๖๐	กลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ส่งเสริมและพัฒนานโยบายการสร้างองค์ความรู้ และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริม คุณภาพชีวิตคนทำงาน

^{๒๖} Maslow. A., A theory of human motivation Psychological Review 50, (N.Y.McGraw-Hill,1943), p.370.

^{๒๗} พิกพ วังเงิน, พฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๕.

นักวิชาการหรือนักวิจัย	หลักแนวคิด
พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ และคณะ ๒๕๕๗, หน้า ๕-๖.	เครื่องมือ HAPPINOMETER ประกอบด้วย ๓ ประการ ได้แก่ ๑. เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง ๒. เครื่องมือวัดความสุของค์กร ๓. เครื่องมือวัดผลตอบแทนทางธุรกิจ
ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่น ๆ ๒๕๕๕, หน้า ๒๕-๒๖.	เครื่องมือ HAPPINOMETER จะมีรูปแบบการวัด ๓ รูปแบบได้แก่ ๑. แบบวัดความสุขด้วยตนเอง ๒. โปรแกรมวัดความสุขสำเร็จรูปเอ็กซ์เซล ๓. แบบรายงานแสดงค่าเฉลี่ยความสุขรายมิติ และค่าเฉลี่ยความสุขรวมของรายบุคคล และภาพรวมขององค์กร

๑.๗.๒ ข้อมูลทั่วไปของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๐ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงลงพระปรมาภิไธย พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ ๑๑๔ ตอนที่ ๕๑ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติฯ นี้ จึงได้เปลี่ยนชื่อมาเป็น “มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน” ตามราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๕ ตอนพิเศษ ๑๐๐ พุทธศักราช ๒๕๔๒ เปิดการเรียนการสอนหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต คณะพุทธศาสตร์ สาขาวิชาพระพุทธศาสนาพุทธศักราช ๒๕๔๗ ได้ย้ายจากวัดพระธาตุหริภุญชัย วรมหาวิหาร มาตั้ง ณ ปัจจุบันนี้ ซึ่งคุณเจ้าดารารัตน์ ณ ลำพูน ทายาทอดีตเจ้าผู้ครองนครลำพูนได้ถวายที่ดิน จำนวน ๒๐ ไร่ พุทธศักราช ๒๕๕๐ เปิดการเรียนการสอนหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์ (ต่อมาเปลี่ยนเป็นสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)

พุทธศักราช ๒๕๕๖ เปิดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ และพุทธศักราช ๒๕๕๗ เปิดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ พุทธศักราช ๒๕๕๘ เปิดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท สอนหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต คณะพุทธศาสตร์ สาขาวิชาพระพุทธศาสนาซึ่งปัจจุบันวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ดำเนินการเปิดการเรียนการสอน หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) โดยการอนุมัติของสภามหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผ่านการรับรองมาตรฐานหลักสูตรจากทบวงมหาวิทยาลัย ได้รับการรับรองคุณวุฒิ

จากสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้รับการรับรองและกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.) โดยได้จัดการศึกษาแบ่งพร้อมในระดับหนึ่ง แต่กระนั้นทางวิทยาลัยได้เกิดแนวความคิดของการพัฒนาองค์กรไปพร้อมๆกันทั้งด้านรูปธรรม และนามธรรมจนตกผลึกทางความคิดของบุคลากรทั้งหมดที่ต้องการให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมุ่งไปสู่การสร้างองค์กรที่เป็นต้นซึ่งเป็นแบบทางการพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัดลำพูน ที่มุ่งเน้นการวางรากฐานการพัฒนาปรัชญาการดำเนินชีวิตของประชาชนบนฐานของความพอเพียง จนเกิดความมั่นคงปลอดภัย เพื่อให้เกิดสังคมคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. มุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยให้สามารถปฏิบัติการหลักทั้งในด้านการผลิตบัณฑิต การพัฒนาวิชาการ การวิจัยการบริการวิชาการแก่สังคมและการส่งเสริมพระพุทธศาสนาทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อนำสถาบันพระพุทธศาสนา สังคมและประเทศชาติให้ ดำเนินไปในทิศทางที่พึงประสงค์

๒. มุ่งพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัย ให้เป็นศูนย์กลางการศึกษา ค้นคว้า วิจัย ให้ เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีสารสนเทศ

๓. มุ่งพัฒนาสถานภาพ ปรับโครงสร้างและระบบการบริหารของมหาวิทยาลัยให้ กะทัดรัดพร้อมทั้งเร่งรัดระดมทรัพยากรจากทุกแหล่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย

๔. พัฒนาคุณภาพของนิสิตและบุคลากรในมหาวิทยาลัย ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถมีคุณธรรม จริยธรรมและมีความรับผิดชอบต่อตนเองมหาวิทยาลัย พระพุทธศาสนา และสังคมโดยรวม

๕. มุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์บริการวิชาการทางพระพุทธศาสนาและ ศิลปวัฒนธรรม

วิสัยทัศน์วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

มุ่งพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับภูมิภาค โดยการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนบนความพอเพียง บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ให้นำไปสู่ การพัฒนาจิตใจและสังคมอย่างเข้มแข็ง

๑. ผลิตคนดีและเก่ง อย่างมีสมรรถภาพ

ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีปฏิภาณหยาบเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำจิตใจ และปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตน เพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม

๒. จัดการศึกษาและวิจัยอย่างมีคุณภาพ

จัดการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยบูรณาการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา เข้า กับศาสตร์สมัยใหม่ทั้งภาคทฤษฎีและ ปฏิบัติ ผ่านกระบวนการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และการ ประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ในการพัฒนา มนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุล และสันติสุข

๓. บริการวิชาการอย่างมีสุขภาพ

มุ่งมั่นในการให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์และสังคม รวมทั้ง ส่งเสริม การเรียนรู้ และความร่วมมืออันดีระหว่างพุทธศาสนิกชนในระดับชาติ และนานาชาติ เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม อันเนื่องด้วยพระพุทธศาสนา

๔. บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

มุ่งพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักนิติธรรม จริยธรรม ความสำนึกรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความโปร่งใสตรวจสอบได้ และความคุ้มค่า รวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้อย่างแท้จริง

พันธกิจวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

สถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล โดยจัดการเรียนการสอน ในลักษณะของการนำความรู้ด้านพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ ให้เกิดเป็นองค์กร ความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาจิตใจและสังคมอย่างยั่งยืน ซึ่งมีสาระสำคัญ ๕ ด้านดังนี้

๑. มุ่งเน้นการสร้างบัณฑิตและบุคลากร ที่ผ่านการศึกษาดุริยธรรมเป็นผู้มีคุณธรรม นำความรู้ มีปฏิภาณหยาบเลื่อมใสใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถ และทักษะในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม

๒. มุ่งส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าวิจัย ให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ด้านพระพุทธศาสนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนามนุษย์สังคมและสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุลและสันติสุขรวมทั้งการสร้างเครือข่ายกับสถาบันที่มีชื่อเสียง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักวิจัยให้นำไปสู่ความเป็นสากล

๓. มุ่งเน้นการให้บริการทางวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย มีการบริการหรือบริหาร เพื่อให้พัฒนาพระพุทธศาสนาพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนบนพื้นฐาน ความพอเพียงมีความมุ่งมั่นในการให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์ และสังคม รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และความร่วมมืออันดีระหว่างพุทธศาสนิกชนในระดับชาติ และนานาชาติ

๔. มุ่งส่งเสริมการศึกษาผสมผสานทางวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมในประชาคมอาเซียน ด้านพระพุทธศาสนาโดยการทะนุบำรุงและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของสังคมไทย เป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพเพื่อนำไปสู่การรักษาความแตกต่างทางวัฒนธรรม และการอยู่ร่วมกันในประชาคมโลกอย่างมีเอกลักษณะและศักดิ์ศรีเพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับบุคคล องค์กรและสังคม

๕. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบการบริหาร และพัฒนาบุคลากร ให้เกิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล

สถานที่ตั้ง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เลขที่ ๑๙๒ หมู่ ๒ ถนนลำพูน-ป่าซาง ตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน รหัสไปรษณีย์ ๕๑๐๐๐

นักวิชาการหรือนักวิจัย	หลักแนวคิด
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมุ่งไปสู่การสร้างองค์กรที่เป็นต้น ซึ่งเป็นแบบทางการพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด ลำพูนที่มุ่งเน้นการวางรากฐานการพัฒนาปรัชญา การดำเนินชีวิตของประชาชนบนฐานของความพอเพียงจนเกิดความมั่นคง ปลอดภัย เพื่อให้เกิดสังคมคุณภาพต่อไป

๑.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ผู้วิจัยได้มีบททวนและศึกษาผลงานวิจัยของนักศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก พร้อมทั้งงานวิจัยอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและตั้งข้อสังเกตในงานวิจัยเรื่องนี้ รวมทั้งได้ปรับปรุงขั้นตอน การศึกษาตามลักษณะระเบียบวิธีวิจัยให้สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งจะได้นำมาศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

อริคุณ สินธนาปัญญา วิจัยเรื่อง “การบริหารความสุขในสถานศึกษา” พบว่า นักบริหาร การศึกษาที่จะต้องปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารการศึกษา โดยการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถือว่าเป็นทรัพยากร ที่มีค่ายิ่ง มุ่งเน้นการเพิ่มคุณค่าของบุคคลในองค์กรสู่การเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจในการพัฒนา การสร้างองค์กรแห่งความสุข หรือโรงเรียนแห่งความสุข ด้วยกระบวนการ

ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำไปประยุกต์ใช้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จนกลายเป็นวัฒนธรรมความสุขของสถานศึกษา แต่จะต้องควบคู่ไปกับวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพซึ่งจะเกิดผลดีกับทั้งระดับตัวบุคคลที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงานอีกทั้งเป็นผลดีกับระดับสถานศึกษาที่จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพ และมีผลิตภาพ (Productivity) สูงยิ่งขึ้น ที่เกิดจากบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความกระตือรือร้น รักและผูกพันต่อองค์กร ได้รับการประเมินผลงานที่ดี สถานศึกษามีชื่อเสียง และผลดีที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากครูผู้สอนที่ทุ่มเทในการทำงานอันเกิดจากการสร้างความสุขในสถานศึกษา^{๒๘}

สิรินทร์ แซ่ฉั่ว วิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน” บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงาน ที่ตนเองรัก งานมีความ อิสระ และมี เอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบ และเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุข ในการทำงาน ในขณะที่ การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ^{๒๙}

สุวีณา ไชยแสนย์ วิจัยเรื่อง “องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำจังหวัดมหาสารคาม” พบว่า องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และทางเสริมกิจกรรมที่จะสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องได้รับคำแนะนำและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันอย่างมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกัน และกันอีกทั้งต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่าง

สามารถ บุญรัตน์ ศึกษาเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขตามแนวพระพุทธศาสนา” พบว่า การใช้คำว่า องค์กรแห่งความสุขอาจจะมีข้อจำกัดทางความรู้สึกของบุคลากรและมีความแข็งแกร่งเชิงการบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบัน ซึ่งแนวคิดทางพระพุทธศาสนาพยายามที่มุ่งสู่การตอบโจทย์ที่ใหญ่ของมนุษย์และมองถึงบริบทของความสุข

^{๒๘} อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา, “การบริหารความสุขในสถานศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,) ๒๕๕๗.

^{๒๙} สิรินทร์ แซ่ฉั่ว, “ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,(คณะพัฒนบริหารการมนุษย์ :สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,) ๒๕๕๓.**

^{๓๐} สุวีณา ไชยแสนย์ “องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำจังหวัดมหาสารคาม”, **วารสารการเมืองการปกครอง**, ปี ๔ ฉบับที่ ๑. (กันยายน ๒๕๕๘-กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙) : ๑๖๗.

อย่างแท้จริง บางท่านก็ใช้คำว่า องค์กรแห่งสุขภาวะ แม้ว่าจะมองถึงความเข้มแข็งทางวิชาการ แต่ความรู้สึกของบุคลากรยังเข้าไม่ถึงแก่นแท้ของความหมายมากนัก เพราะการใช้คำศัพท์ในการสื่อสารอาจมองถึงบริบทวิถีปฏิบัติทางวัฒนธรรมกับองค์กรที่ลักษณะกลมกลืนทางความรู้สึกมากกว่าซึ่งน่าจะเป็นคำว่า ครอบครัว (องค์กร) แห่งความสุขที่ให้คุณค่าด้านอัตลักษณ์ขององค์กรนั้นๆ ฉะนั้น กลยุทธ์พัฒนาองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย ๓ ระดับ ได้แก่ ๑) การพัฒนาความสุขแห่งกายภาพ คือ สภาพสิ่งแวดล้อมรอบตัวดี ไม่แออัด อัดคัดมากจนเกินไป ๒) การพัฒนาความสุขแห่งจิตภาพ คือ บรรยากาศของความสงบไม่วุ่นวาย และ ๓) การพัฒนาความสุขแห่งปัญญาภาพ คือ ความเข้าใจระหว่างกันในองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่า ผลรวมของครอบครัวแห่งความสุขนั้นก็คือการสร้างบุคลากรให้มีความสุขตามแนวทางพระพุทธศาสนานั่นเอง^{๓๑}

ฉัตรชัย ธนุทอง ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท เอส จำกัด พบว่า ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขได้แก่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้โบนัสประจำปีงานสำเร็จตามเป้าหมาย ได้ท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศหัวหนางาน ที่ดี ทำงานใกล้บ้าน และมีครอบครัวที่อบอุ่น เป็นต้น ปัจจัยที่เป็นจุดเด่นซึ่งเป็นปัจจัยที่ผู้ศึกษาวิจัยเล็งเห็นว่าควรจะนำมาปรับใช้ในองค์กร ได้แก่ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี งานสำเร็จตามเป้าหมายและได้ รับคำชม ได้ทำงานใกล้บ้านอยู่ใกล้กับครอบครัว บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองและได้ร่วมรับประทานอาหารจากเงินสนับสนุนประจำหน่วยงานก่อสร้าง การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่กับการปฏิบัติการจริง ได้นำปัจจัยเชิงบวกที่ค้นพบมาวัดผืนสิ่งที่ยากจะเป็น จากนั้นนำมาออกแบบกิจกรรม ได้ทั้งหมด ๗ กิจกรรม ซึ่งผลการดำเนินกิจกรรม บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี และยังส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังส่งผลดีต่อบริษัทฯ ในการควบคุมและบริหารงานก่อสร้าง^{๓๒}

เชษฐ รัชดาพรณาธิกุล และชัยรัตน์ ประเสริฐล้ำ ศึกษาเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะ” พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะเป็นแนวทางการบริหารงานแนวใหม่ที่สำคัญต่อการบริหารองค์การในเชิงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะส่งผลต่อในระดับบุคคล ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความรักและผูกพันต่อองค์กรมีความสุขในการทำงาน มีการพัฒนาองค์การอย่างมีเป้าหมาย เพื่่องค์การไปสู่การเติบโต

^{๓๑} สามารถ บุญรัตน์, “กลยุทธ์การพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขตามแนวพระพุทธศาสนา”, รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ,การบริหารการพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร ประจำปี ๒๕๕๙, (คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๙), หน้า ๑๗๒.

^{๓๒} ฉัตรชัย ธนุทอง, “การศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท เอส จำกัด”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตวิทยาลัยบัณฑิต: (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๘).

อย่างมั่นคง โดยการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขทั้งกายและใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานหรือประสบการณ์ของบุคคล ในขณะที่ปฏิบัติงาน ครอบคลุมทั้งความสุขทางกาย ความสุขทางใจทางสังคม และความสุขทางจิตวิญญาณ เมื่อบุคลากรทำงานอย่างมีความสุขก็จะส่งผลที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงส่งผลที่ดีต่อการพัฒนาองค์กรในอนาคตอีกด้วย^{๓๓}

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง ศึกษาเรื่อง “องค์กรสุขภาวะกับความรับผิดชอบต่อสังคม” พบว่า ซึ่งองค์กรสมัยใหม่ถือเป็นจุดหมายสำคัญของการพัฒนาด้วยตระหนักว่าทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรก็คือบุคลากรในองค์กร เพราะหากมีคุณภาพทั้งกายใจ ปัญญาและสังคม ย่อมสามารถพัฒนา องค์กร ชุมชน และสังคมให้เจริญก้าวหน้าไปด้วยกันได้อย่างมั่นคง องค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุขจึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งมุ่งทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขในการทำงานและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรร่วมสร้างสังคมที่มีคุณภาพด้วย องค์กรที่ผู้เขียนเลือกมานำเสนอในบทความนี้มี ๒ องค์กรที่ใช้กลยุทธ์มุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน คือ “การสร้างคนดี” โดยกระบวนการและผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรสามารถพัฒนาสังคมได้พร้อมกันกับการสร้าง ให้เกิด “สุข” ขึ้นในองค์กร^{๓๔}

ดวงเนตร ธรรมกุล ขวัญเมือง แก้วดำ เกิง และอัจศรา ประเสริฐสิน ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วย MapHR” พบว่า โปรแกรมการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ประกอบด้วย ๙ กิจกรรม ผลการเปรียบเทียบความรู้หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และ ผลการประเมินประสิทธิผลของ การอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ได้จากการถอดบทเรียน พบว่าสิ่งที่ได้รับมีความคุ้มค่า ได้ความรู้ ได้เข้าใจเครื่องมือที่ใช้ ในการตรวจสอบสุขภาวะองค์กรได้เครือข่าย รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทราบสถานะขององค์กรรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร เพื่อนำไปปรับปรุง ผู้เข้าอบรมเห็นควรจัดอบรมในลักษณะแบบนี้ต่อไป และเครือข่ายที่เกิดขึ้น ควรจะมีการติดต่อสื่อสารซึ่งกัน

^{๓๓}ไชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล และชัยรัตน์ ประเสริฐล้ำ, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะ”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยพระทุมธานี, ปีที่ ๘, ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๕๙), : ๒๒๘.

^{๓๔}ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, “องค์กรสุขภาวะกับความรับผิดชอบต่อสังคม”, *Journal of Health Education*, December 2011 Vol. ๓๔ No. ๑๑๙ : หน้า ๑.

และกันรวมทั้งการสร้างสุขในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญและควรมีการจัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการสร้างสุขสำหรับคนในองค์กรสืบไป^{๓๕}

พรณรงค์ ว่องสุนทร วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เอื้อต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในส่วนการผลิตหัวอ่านเขียน บริษัท เวสเทิร์นดิิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๑๘-๓๐ ปี มีสถานภาพสมรสส่วนใหญ่ เป็นโสด การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ มีอายุการทำงานใน องค์กรอยู่ระหว่าง ๑ - ๕ ปีและ มีรายได้เฉลี่ย ๑๐.๐๐๑ - ๓๐.๐๐๐ บาท ต่อเดือน พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยที่เอื้อต่อความสุข คือด้านสภาพแวดล้อมในงาน และคุณลักษณะของงาน ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน คือ เพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และ รายได้ ทำให้ระดับความสุขในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ คือ อายุ และสถานภาพ สมรส ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน^{๓๖}

กิตติรัตน์ พิมพาภรณ์ และธีระวัฒน์ จันทิก ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงาน : ความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมบริการ” พบว่า ความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่มนุษย์มีความปรารถนาและพยายามแสวงหา เพราะการทำงาน เป็นกิจกรรมที่มนุษย์ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิต โดยความสุขในการทำงานส่งผลดีหลายประการทั้ง ต่อบุคลากร และองค์กรซึ่งนับเป็นความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง บทความนี้ นำเสนอแนวคิดความสุขในการทำงานและวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น ๒ ปัจจัย ได้แก่ ๑. ปัจจัยภายในและ ๒.ปัจจัยภายนอกและนำเสนอความท้าทายต่อการบริหารความสุขในองค์กรในอุตสาหกรรมบริการรวมทั้งเสนอแนวทาง “A-B-CCC-D-E”

^{๓๕} ดวงเนตร ธรรมกุล ขวัญเมือง แก้วดำ เกิง และอังศรา ประเสริฐสิน, “การพัฒนาโปรแกรมการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วย MapHR”, วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา, ปีที่ ๒๐, (ฉบับที่ ๑, มกราคม - มิถุนายน ๒๕๕๗) : ๑๕.

^{๓๖} พรณรงค์ ว่องสุนทร, “ปัจจัยที่เอื้อต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ในส่วนการผลิตหัวอ่านเขียน บริษัท เวสเทิร์นดิิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดปทุมธานี), ๒๕๕๕.

ในการบริหารความสุขในองค์กรอุตสาหกรรมบริการ และได้มีการอภิปราย สรุปผล รวมทั้งเสนอแนะการวิจัยในอนาคต^{๓๓๗}

กัณฐณัฐ คุรุทใจกล้า วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล” พบว่าความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ ๐.๑๔ เมื่อจำแนกความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านพบว่าความผูกพันต่อ องค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ ๐.๒๐ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน^{๓๓๘}

ธีรยุทธ โปธาพันธ์ วิจัยเรื่อง การประเมินโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน พบว่า ความคิดเห็นของโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ในการประเมินพระสอนศีลธรรมฯ ในด้านบริบทภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีปัจจัยส่วนบุคคลอายุ พรรษา สถานภาพ ระดับวุฒิ การศึกษาและประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พระสอนศีลธรรมฯ มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่ไม่จบตรงสายครู มาโดยตรง ไม่สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้ ไม่ส่งแผนให้ครูพี่เลี้ยง การสร้างบรรยากาศในห้องเรียน เป็นต้น ควรประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโครงการ เพื่อเป็นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับนักเรียนได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างถูกต้องพร้อมกับมีความประพฤติที่ดีงาม และมีทัศนคติที่ดีเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติ^{๓๓๙}

พุทธิพงษ์ กันทะรส วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ของพระราชปัญญาโมลี (จรัส ทตตสิริ) พบว่า ภาวะผู้นำในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระราชปัญญาโมลี

^{๓๓๗} ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ และธีระวัฒน์ จันทิก, “ความสุขในการทำงาน : ความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมบริการ”, **วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์**, ปีที่ ๑๘, ฉบับที่ ๒, (กรกฎาคม – ธันวาคม, ๒๕๕๙) : ๑๑๓.

^{๓๓๘} กัณฐณัฐ คุรุทใจกล้า, “ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร) ๒๕๕๖.

^{๓๓๙} ธีรยุทธ โปธาพันธ์, “การประเมินโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน” จังหวัดลำพูนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

(จาร์ส ทตตสิริ) ได้แก่ เป็นผู้ที่มิปัญญาและวิสัยทัศน์ และรู้จักวิธีการประพฤติประโยชน์ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ด้วยการพัฒนากระบวนการบริหารงานในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีการคิดอย่างเป็นระบบมีการทำงานเป็นทีม มีการแก้ไขปัญหาโดยยุติธรรม ตลอดจนการสร้างวิสัยทัศน์ให้แก่คณะสงฆ์เพื่อให้คณะสงฆ์มีส่วนร่วมกันทำงานในการบริหารกิจการทั้งหลายของคณะสงฆ์ไทย ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่ตรงตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักอริยปัตถะ ๓ หลักสังคหวัตถุ ๔ หลักพละ ๕ พรหมวิหาร ๔ เป็นเบื้องต้น^{๔๐}

พระมหาอรรถพล นริสโร (คงตัน) วิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานบุคลากร และด้านการดำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับมากทั้ง ๔ ด้าน ควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังให้บุคลากรให้มากยิ่งขึ้น การส่งเสริมสร้างการสรรหาบุคลากรให้เป็นไปอย่างยุติธรรม มีขั้นตอนหรือวิธีการคัดเลือก บรรจุ หรือการแต่งตั้งที่ถูกต้อง ควรสร้างกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และควรส่งเสริมความคิดในการดำรงรักษาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมมีแบบแผนที่ชัดเจน^{๔๑}

บุญเพลิน ยาวิชัย วิจัยเรื่อง วิถีครูบากับการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง ในชุมชนบ้านห้วยต้ม อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน พบว่า วิถีครูบาในฐานะเป็นทุนทางวัฒนธรรมวิถีครูบาในฐานะเป็นทุนทางวัฒนธรรม จากการศึกษาพบว่า วิถีครูบาในฐานะเป็นทุนทางวัฒนธรรมเป็นพื้นฐานให้เกิดแนวความคิดในการนำเอาวัฒนธรรมที่ดั่งามมาพัฒนาให้เกิดคุณค่าและมูลค่าอันส่งผลต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีงาม ครูบาชัยยะวงศาพัฒนา เผยแผ่พระพุทธศาสนา ท่านได้อบรมสั่งสอนให้ชาวเขาเผ่าชนนั้ถือพระพุทธศาสนา ปฏิบัติตามแนวคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า การปฏิบัติธรรมให้ดูเป็นตัวอย่าง สร้างอาชีพให้ชาวกะเหรี่ยง พร้อมทั้งดินในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและที่อยู่อาศัยอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน ท่านจึงได้สร้างผู้นำชุมชนเพื่อให้ถ่ายทอดปกครอง ท่านได้เมตตาสร้างผังเมืองของชุมชนอย่างเป็นระเบียบ ทั้งระบบน้ำ

^{๔๐}พุทธิพงษ์ กันทะรส “ ภาวะผู้นำในการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ ” ของพระราชปัญญาโมลี (จาร์ส ทตตสิริ), *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๘.

^{๔๑}พระมหาอรรถพล นริสโร (คงตัน), “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๘.

ระบบไฟฟ้าสาธารณูปโภคเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ชุมชน มีการสนทนาร่วมกับผู้นำชุมชน และเผยแพร่ธรรมะให้แก่ชาวกะเหรี่ยงโดยการเล่านิทานเพื่อให้ชาวบ้านได้รู้จักพิจารณาด้วยตนเอง และทำให้ชาวบ้านได้เข้าใจหลักธรรมโดยวิธีธรรมชาติเพราะธรรมะ คือ ธรรมชาติ ซึ่งเป็นทุนทางวัฒนธรรม ที่ตรงตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา^{๔๒}

พรรณวิภา อุปันท์ วิจัยเรื่อง การสื่อสารภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน พบว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มีภาพลักษณ์ด้านการผลิตบัณฑิตที่เป็น จุดแข็ง คือ มีการส่งเสริมความเป็นสังคมพุทธวัฒนธรรม มีเครือข่ายและความสัมพันธ์ที่ดีต่อบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีคุณภาพชีวิตที่ดีและช่วยเหลือสังคม มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุง คือ การจัดการความแตกต่างทางพื้นฐานการศึกษาและช่องว่างระหว่างวัยของผู้เรียน ส่งเสริมนิสิตและศิษย์เก่าให้ได้รับการยอมรับในระดับชาติ มีโอกาสของการพัฒนา คือ สร้างเครือข่ายกับสถานศึกษา หาแหล่งทุนสนับสนุนทุนการศึกษา และมีอุปสรรคที่ต้องแก้ไข คือ ปัญหาจำนวนบรรพชิตลดลงมีการทำงานร่วม และสนับสนุนองค์กรทางสังคม เช่น คณะสงฆ์ เครือข่ายภาคประชาสังคม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการขับเคลื่อนการพัฒนาการจัดการศึกษา plugs จิตสำนึกความเป็นผู้มีจิตสาธารณะให้นิสิต มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา พัฒนาสังคม และสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนท้องถิ่น จึงต้องเรียนรู้ในการปรับตัวและขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร ในสอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของสังคม เช่น ต้องผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ตามมาตรฐานในศาสตร์ที่ศึกษา มีคุณลักษณะตามที่สังคมคาดหวัง ต้องเป็นองค์กรทางวิชาการพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมทั้งในฐานะแหล่งเรียนรู้และตัวบุคคล และต้องเน้นการทำวิจัยในมิติด้านสังคม การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมให้โดดเด่น^{๔๓}

กล่าวโดยสรุปได้ความว่า การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในปัจจุบันได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายที่องค์กรได้ตระหนักในความรับผิดชอบต่อบุคลากรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าอย่างมีความสุขพร้อมกับการผลิตนวัตกรรมที่มีคุณภาพ ซึ่งนักวิจัยก็ได้ให้ความสนใจในประเด็นต่างๆ เช่น การบริหารความสุขในสถานศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบล กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขตามแนวพระพุทธศาสนาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร การศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อน ำไปสู่องค์กรสุขภาวะ องค์กรสุขภาวะกับความรับผิดชอบต่อสังคม การพัฒนาโปรแกรมการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ความสุขในการทำงาน ความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรม

^{๔๒}บุญเพลิน ยาวิชัย “วิถีครูบากับการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งในชุมชนบ้านห้วยดัม อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

^{๔๓}พรรณวิภา อุปันท์ วิจัย “การสื่อสารภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

บริการและความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความ ผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น ทำให้ผลการวิจัยมีความหลากหลายและผู้วิจัยเห็นว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนให้ความสำคัญต่อประเด็นดังกล่าว จึงต้องแสวงรูปแบบกิจกรรมกรรมการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่สามารถจะนำมาพัฒนาบุคลากรให้ได้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างไร

นักวิชาการหรือนักวิจัย	หลักแนวคิด
อธิคุณ สินธนาปัญญา, (๒๕๕๗ หน้า ๘๙)	การพัฒนา การสร้างองค์กรแห่งความสุข หรือ โรงเรียนแห่งความสุข ด้วยกระบวนการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำไปประยุกต์ใช้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
สิรินทร แซ่ฉั่ว ,๒๕๕๓, (หน้า ๘๙)	บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความ อิสระ และมี เอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุข ในการทำงาน
สุวีณา ไชยแสนย์ ,(๒๕๕๙, หน้า ๑๖๗)	อง ค์กร ควรร ะหนัก ถึง ความ สำคัญ ของ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และทางการเสริมกิจกรรมที่จะสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน
สามารถ บุญรัตน์ ,(๒๕๕๙, หน้า ๑๗๒)	กลยุทธ์พัฒนาองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย ๓ ระดับ ได้แก่ ๑) การพัฒนาความสุขแห่งกายภาพ คือ สภาพสิ่งแวดล้อมรอบตัวดี ไม่แออัด อัดคั้มากจนเกินไป ๒) การพัฒนาความสุขแห่งจิตภาพ คือ บรรยากาศของความสงบไม่วุ่นวาย และ ๓) การพัฒนาความสุขแห่งปัญญาภาพ คือ ความเข้าใจระหว่างกันในองค์กร
นฤมล แสงผล,(๒๕๕๔, หน้า ค.)	สายงานที่ปฏิบัติงานและประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

นักวิชาการหรือนักวิจัย	หลักแนวคิด
ฉัตรชัย ธนุทอง , ๒๕๕๘	๗ กิจกรรม ซึ่งผลการดำเนินกิจกรรมบุคคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี และยังส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลากรเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังส่งผลดีต่อบริษัท ในการควบคุมและบริหารงานก่อสร้าง
เชษฐ รัชดาพรรณาธิกุล และชัยรัตน์ ประเสริฐล้ำ , ๒๕๕๙ หน้า ๒๒๘.	ขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความรักและผูกพันต่อองค์กร มีความสุขในการทำงาน มีการพัฒนาองค์การอย่างมีเป้าหมาย เพื่อน้องการไปสู่การเติบโตอย่างมั่นคง โดยการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขทั้งกายและใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนอง
ขวัญเมือง แก้วดำเกิง , ๒๕๕๗ หน้า ๑๕	องค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข จึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งมุ่งทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุข ในการทำงานและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรร่วมสร้างสังคมที่มีคุณภาพด้วย
พรณรงค์ ว่องสุนทร , ๒๕๕๕	ปัจจัยที่เอื้อต่อความสุข คือด้านสภาพแวดล้อมในงาน และคุณลักษณะของงาน ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
ถิรรัตน์ พิมพารณณ์ และธีระวัฒน์ จันทิก , ๒๕๕๙ หน้า ๑๑๓	ความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่มนุษย์มีความปรารถนาและพยายามแสวงหา เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมที่มนุษย์ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิต โดยความสุขในการทำงานส่งผลดีหลายประการทั้งต่อบุคลากรและองค์กร
กัณฐณัฐ์ ครุฑใจเกล้า , ๒๕๕๖	ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” พบว่า ความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ธีรยุทธ โพธิ์พันธ์ , ๒๕๖๐	การประเมินโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน จังหวัดลำพูนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน พบว่า ความคิดเห็นของโครงการ พระสอนศีลธรรม ในโรงเรียน

นักวิชาการหรือนักวิจัย	หลักแนวคิด
	วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ในการประเมินพระสอนศีลธรรมฯ ในด้านบริบทภาพรวมอยู่ในระดับมาก
พุทธิพงษ์ กันทะรส , ๒๕๕๘	เป็นผู้ที่มีปัญญาและวิสัยทัศน์ และรู้จักวิธีการประพจน์ประโยชน์ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ด้วยการพัฒนากระบวนการบริหารงานในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีการคิดอย่างเป็นระบบ
พระมหาอรรถพล นริสโร (คงตัน) , ๒๕๕๘	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก
บุญเพ็ญ ยาวิชัย , ๒๕๕๙	วิถีครูบาในฐานะเป็นทุนทางวัฒนธรรมวิถีครูบาในฐานะเป็นทุนทางวัฒนธรรม จากการศึกษาพบว่าวิถีครูบาในฐานะเป็นทุนทางวัฒนธรรมเป็นพื้นฐานให้เกิดแนวความคิดในการนำเอาวัฒนธรรมที่ดั่งามมาพัฒนาให้เกิดคุณค่าและมูลค่า อันส่งผลต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีงาม
พรรณวิภา อุปันันท์ , ๒๕๕๙	การสื่อสารภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มีภาพลักษณ์ด้านการผลิตบัณฑิตที่เป็น จุดแข็ง คือ มีการส่งเสริมความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม มีเครือข่ายและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันบัณฑิต

๑.๗ วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงการวิจัยอนาคตศึกษา โดยใช้การสนทนากลุ่ม

๑.๗.๑ ขั้นตอนการดำเนินงาน

วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดเฉพาะผู้ที่

เกี่ยวกับวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกลุ่มบุคลากรภายในองค์กร และภายนอกวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

๑. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเรื่อง อนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงวิจัยอนาคตศึกษา โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการให้ข้อมูล มี ๒ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ ๑. กลุ่มบุคลากรภายในองค์กร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน กลุ่มที่ ๒.กลุ่มที่มีความใกล้ชิดและรู้ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นอย่างดี รวมทั้งหมด ๑๐ รูป/คน

๒. กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามรูปแบบการวิจัยการสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการให้ข้อมูล มี ๒ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ ๑. กลุ่มบุคลากรภายในองค์กร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน กลุ่มที่ ๒.กลุ่มที่มีความใกล้ชิดและรู้ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นอย่างดี รวมทั้งหมด ๑๐ รูป/คน ดังรายนามดังนี้

กลุ่มที่ ๑. กลุ่มบุคลากรภายในองค์กรวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จำนวน ๖ รูป/คน

- | | |
|---------------------------|--|
| ๑. พระครูสิริสุตานุยุต,ดร | ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน |
| ๒. พระครูไพศาล ธรรมานุสิฐ | รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน |
| ๓. อาจารย์ประเด่น แบนปิง | รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน |
| ๔. ดร.ไพรินทร์ ณ วันนา | อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต |
| ๕. พระมหาไกรสร โชติปัญโญ | อาจารย์ประจำหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน |
| ๖. นายพุทธิพงษ์ กันทะรส | ผู้อำนวยการสำนักงานวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน |
| | อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร |

กลุ่มที่ ๒. กลุ่มที่มีความใกล้ชิดและรู้ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นอย่างดี

- | | |
|------------------------------|--|
| ๗. พระเทพรัตนนายก | เจ้าคณะจังหวัดลำพูน |
| ๘. ดร.ไพเราะ สุวภาพ | อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคลำพูน |
| ๙. นายจักรพงษ์ เพ็ญเวียง | ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน |
| ๑๐. ดร.ชยวัฒน์ อัครธรรมานนท์ | อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต |
| | วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน |

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิจัยการวิจัยเรื่อง อนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างในการเก็บข้อมูลจากพระสังฆาธิการผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐ รูป ประกอบด้วย ผู้บริหาร และคณาจารย์ในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ขึ้นโดยโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐาน

เรื่องคุณลักษณะผู้นำชุมชนตามหลักธรรมและตามทฤษฎีคุณลักษณะ โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น ๕ ตอน ดังนี้

๒. แบบสนทนากลุ่มมีทั้งหมด ๕ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตอนที่ ๒ ปรากฏการณ์องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

ตอนที่ ๓ แนวโน้มการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

ตอนที่ ๔ ฉากทัศน์แห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

ตอนที่ ๕ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษารั้ครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสนทนากลุ่ม (Focusgroup Discussion) การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาประเด็นที่เกี่ยวกับอนาคตภาพองค์กรแห่งความสุข วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขโดยเฉพาะภาพของการวิวัฒนาการของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ตั้งแต่ยุคก่อตั้งวิทยาลัยจนถึงปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ ๒ ศึกษาปรากฏการณ์องค์กรแห่งความสุขวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนในปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ ๓ ร่างประเด็นสนทนากลุ่มอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขพร้อมกำหนดประเด็นที่จะศึกษา

ขั้นตอนที่ ๔ กำหนดรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในภายในองค์กรวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จำนวน ๑๐ รูป /คน และกลุ่มภายนอกที่มีความใกล้ชิดและสำคัญเป็นอย่างดีของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

ขั้นตอนที่ ๕ ขออนุญาตเชิญผู้ร่วมสนทนากลุ่ม พร้อมวัน เวลา และสถานที่และดังกล่าว

ขั้นตอนที่ ๕ จัดสนทนากลุ่มผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ประเด็นการสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนที่ ๖ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจัดทำกลุ่มข้อมูล (Data Groping) ตามสาระประเด็นวัตถุประสงค์ที่จัดสนทนากลุ่ม แล้วนำมาเสนอรูปแบบพรรณนาความวิเคราะห์โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดกรอบฉากทัศน์องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

๒. การวาดภาพฉากทัศน์องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

๓. การประเมินความเป็นไปได้ขององค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

๔. การนำเสนอองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation)

๑. ด้านข้อมูล (Data) ดังนี้

ด้านเอกสาร ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันที่มาจากแหล่งต่างกัน

ด้านบุคคล ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันจากบุคคลหลายคน ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้ที่มีความใกล้ชิดที่เกี่ยวกับองค์กร

ด้านทฤษฎี ได้ใช้ทฤษฎีตามที่กล่าวอ้างไว้ในบทที่ ๒ เป็นเครื่องมือตรวจสอบ

ด้านผู้วิจัย ใช้ข้อมูลหลายคนในเรื่องเดียวกันมาตรวจสอบว่า ได้ข้อมูลผลวิจัยตรงกันหรือไม่

การตรวจสอบแหล่งของข้อมูล แหล่งที่จะพิจารณาในการตรวจสอบ ได้แก่

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม (Fine Study) โดย

การสัมภาษณ์

การสนทนากลุ่ม

๒. ด้านระยะเวลา

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง อนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย โดยเริ่มจากที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ถึงเดือน เมษายน ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๓. พื้นที่วิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้มีพื้นที่การวิจัย คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรในองค์กรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนและ บุคลากรภายนอกที่มีความใกล้ชิดกับมหาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จำนวน ๑๐ รูป/ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม เพื่อใช้ในการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ ปรากฏการณ์องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนแนวโน้มการพัฒนาศักยภาพองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน และฉกาทศน์แห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

๑.๘ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๘.๑ ทราบปรากฏการณ์องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

๑.๘.๒ ทราบแนวโน้มการพัฒนาศักยภาพองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

๑.๘.๓ ทราบฉกาทศน์การพัฒนาศักยภาพองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน