

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “อนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน” โดยมีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ได้แก่ ๑. เพื่อศึกษาปรากฏการณ์องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๒. เพื่อศึกษาแนวโน้มการพัฒนาด้านองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน และ ๓. เพื่อเสนอฉากทัศน์การพัฒนาด้านองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน โดยการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการศึกษาวเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข ซึ่งแบ่งการเก็บรวบรวมด้วย ๓ ลักษณะ ได้แก่ ๑.การวิเคราะห์เอกสาร ๒.การสัมภาษณ์บุคคลสำคัญจำนวน ๒ รูป/คน และ ๓.การจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๘ รูป/คน ซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพรรณนาความ สำหรับวัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ ผู้วิจัยได้จัดระบบการวิเคราะห์การจัดการข้อ ๔ ขั้นตอน ได้แก่ ๑.การกำหนดกรอบฉากทัศน์ ๒.การวาดภาพฉากทัศน์ ๓.การประเมินความเป็นไปได้ของฉากทัศน์ และ ๔.การนำเสนอฉากทัศน์พร้อมทั้งนำเสนอผลสรุปการวิจัยและอภิปรายผลต่อไป

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ปรากฏการณ์องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

พบว่า ปัจจุบันวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนพยายามสร้างให้เกิดขึ้นทั้งสองทั้งด้านกายภาพและด้านชีวภาพ เพราะมีต้นทุนการจัดการทางวัฒนธรรมที่สูงมากที่มีรากฐานมาจากสถาบันทางการศึกษาของผู้ที่ทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีของชุมชน ซึ่งหากผู้คนสังเกตจากภายในจะไม่ตึงเครียดมากนักและหากมองภายนอกจะดีมากผ่านการเสริมสร้างสภาพการทำงานให้มีความสุขโดยเริ่มที่ตัวเองเป็นหลักเน้นหนักใน ๔ ลักษณะ ได้แก่ ครอบครัวที่ดี ทีมงานที่ดี บุคลากรดี และมีอนาคตที่ดีภายใต้แนวคิดองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรโดยไม่สร้างกำแพงที่ปิดกั้น และมีวัฒนธรรมองค์กร วิถีประชาและจารีตที่ความเคารพตามหลักอาวุโส เพราะมองว่าวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีสภาพความเป็นครอบครัวมีลักษณะความเป็นพี่เป็นน้อง มีทีมงานของบุคลากรรุ่นใหม่ไฟแรงเพราะสามารถก้าวทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ซึ่งทางคณะผู้บริหารได้พยายามผลักดันโครงการต่างๆ ให้เกิดขึ้นผนวกกับการส่งเสริมการเสียสละของบุคลากรและระบบการจัดการและมีความมั่นคง (Property) มีความปลอดภัย (Security) ซึ่งมีสุขภาพที่ดีและความยั่งยืน (Durability) และการจัดการความรู้ในทุกๆ เรื่องเพื่อให้สอดคล้องกับองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

๕.๑.๒ แนวโน้มการพัฒนาด้านองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

พบว่า แนวโน้มการพัฒนาด้านองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ประกอบด้วย

๑. แนวโน้มการเรียนรู้องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน พบว่า มีแนวโน้มในการสร้างองค์ความรู้ในการเรียนรู้สังคมโลกที่เปลี่ยนแปลง การสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อการปรับตัว การเรียนรู้ที่สามารถนำเทคโนโลยีสมัย การสร้างกระบวนการเรียนรู้ การสร้างตัวชี้วัดความสำเร็จ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนต้องสร้างเส้นทางที่เป็นเป้าหมายหลัก การวางแผนการส่งบุคลากรให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การเตรียมแผนการเรียนรู้เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การสร้างการยอมรับในกลุ่มสถาบันการศึกษาชั้นนำ การพัฒนาจุดเด่นหรือการพัฒนาจุดขายของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน การพัฒนาเทคโนโลยีทางปัญญา การปรับตัวในการบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุขและแนวโน้มการเรียนรู้ตามหลักทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น ประกอบด้วย การพัฒนาการเรียนรู้ความต้องการทางด้านร่างกาย การพัฒนาการเรียนรู้ความต้องการความต้องการความปลอดภัย การเรียนรู้ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของการเรียนรู้ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง และการเรียนรู้ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

๒. แนวโน้มการพัฒนาลังสมองของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีประเด็นแนวโน้มพบว่าประกอบด้วย การพัฒนาลังสมองด้านการจัดการความรู้ (KM) การพัฒนาลังสมองด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี การพัฒนาลังสมองด้านพันธกิจวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน (Vision) การพัฒนาลังสมองด้านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ การพัฒนาลังสมองการพัฒนาผลงานวิชาการ การพัฒนาลังสมองการประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาลังสมองการสื่อสารองค์กร และการพัฒนาลังสมองทุนวัฒนธรรมหรือคลังปัญญาชุมชน

๓. แนวโน้มวิสัยทัศน์การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน พบว่าประกอบด้วย แนวโน้มการพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนไปสู่การมีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข มีการเตรียมการจัดตั้งแผนการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุข และมีแนวโน้มต่อการปฏิบัติตามเป้าหมาย

๔. แนวโน้มการจัดการอุปสรรคต่อการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนพบว่า ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ได้แก่ การวางระบบการทำงานขององค์กร ความสอดคล้องระหว่างความสามารถ และวุฒิการศึกษากับค่าตอบแทนการทำงาน และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความหลากหลาย มีส่วนร่วมในการทำงาน การเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร และการมอบสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆให้กับบุคลากร

๕ แนวโน้มการพัฒนาการจัดตั้งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหริภุญชัย พบว่า แม้ว่าจะมีแผนกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาวิทยาเขตหริภุญชัยในฉบับที่ ๑๒ ของวิทยาลัย ซึ่งอาจจะใช้เวลาไม่ต่ำกว่า ๑๐ ปีเป็นอย่างน้อยเพราะกระแสความเป็นวิทยาเขตมีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นโครงสร้างความเป็นเอกภาพที่มองถึงแผนการจัดการให้เป็นรูปธรรมต่อไปเพื่อนำไปสู่องค์กรที่ยั่งยืน

๖. แนวโน้มการพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ ๔.๐ พบว่า การเรียนรู้ร่วมกันคนในองค์กร (KM) สร้างวัฒนธรรมแห่งองค์กร ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ สร้างนวัตกรรม (Innovation) และการจัดการของหน่วยงาน

๕.๑.๓ ฉากทัศน์การพัฒนางองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

พบว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะเป็นครอบครัวแห่งความสุขร่วมกันโดยมีมุมมองที่ถูกสร้างขึ้นจากภาพที่ปรากฏ ๗ ฉากทัศน์ ได้แก่

ฉากทัศน์ที่หนึ่ง : วิทยาลัยสีเขียว (Green colleges) การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ร่วมกันสร้างนวัตกรรมแห่งองค์กร ความมีน้ำใจและความมั่นคงของคนในองค์กรของวิทยาลัยพัฒนาตนเองอย่างตลอดและสามารถที่ยกระดับไปสู่การขับเคลื่อนของนโยบายขององค์กรได้ ไม่เกิน ๑๕ ปี

ฉากทัศน์ที่สอง : การพัฒนาวิทยาเขต (Campus development) ผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่จะทำงานหนักเพิ่มขึ้น มีการจัดระบบเตรียมความพร้อมในหลาย ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านพื้นที่ ด้านงบประมาณ ด้านกำลังคน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านการอำนวยความสะดวก เป็นต้น จึงมีภาพชัดเจนมากขึ้นแต่สามารถพัฒนาได้ในระยะเวลาระหว่าง ๑๐-๒๐ ปี

ฉากทัศน์ที่สาม : วิทยาลัยแห่งความพอเพียง (College of self-sufficiency) การสร้างความตระหนักให้กับผู้บริหาร บุคลากร เจ้าหน้าที่และนิสิตที่จะลดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานอื่นๆ จะเกิดได้ในระยะเวลาประมาณ ๗ ปี

ฉากทัศน์ที่สี่ : วิทยาลัยแห่งคลังปัญญาชุมชน (College of Community Intellectual Property) จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้มาพบปะแลกเปลี่ยนมุมมอง เล่าประสบการณ์ การถอดบทเรียนอันล้ำค่าผ่านความกลมเกลียวเหนียวระหว่างนิสิตกับอาจารย์เหล่านั้น พร้อมทั้งทำหน้าที่ในการเป็นที่ปรึกษาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้ในอนาคต ไม่เกิน ๑๐-๑๕ ปี

ฉากทัศน์ที่ห้า : วิทยาลัยแห่งศูนย์รวมเครือข่าย (College Networking Center) การรับบทบาทหน้าที่สำคัญ ๆ ในหลายๆ เรื่องระดับจังหวัด รวมทั้งการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการทำหน้าที่ และเป็นความหวังแห่งศูนย์รวมเครือข่ายภาคจังหวัดลำพูนได้ จะเกิดขึ้นได้ในระยะเวลาประมาณ ๑๐ ปี

ฉากทัศน์ที่หก : วิทยาลัยต้นแบบการทำงานเป็นทีม (Teamwork college) ภาพของการทำงานเป็นทีมงานบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ได้เห็นภาพชัดเจนขึ้นเรื่อย ๆ จนกลายเป็นทีมงานที่มีคุณภาพเชิงประจักษ์แก่สายตาของวิทยาเขต และหน่วยงานกลางจนทำให้วิทยาลัยสงฆ์ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารระดับสูง จะเกิดขึ้นได้ในระยะเวลาประมาณ ๑๐-๑๕ ปี

ฉากทัศน์ที่เจ็ด : วิทยาลัยแห่งความเป็นเจ้าของร่วม (College of Co-ownership) ผู้บริหารบุคลากร เจ้าหน้าที่ และนิสิตจะมีความรู้สึกที่วิทยาลัยแห่งนี้ตนเองร่วมกันเป็นเจ้าของเปรียบเสมือนบ้านและครอบครัวของตนเองจะเกิดได้ในระยะเวลาประมาณ ๑๐-๑๕ ปี

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๒.๑ ปรากฏการณ์องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน พบว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนพยายามสร้างความสมบูรณ์แบบทางด้านกายภาพและด้านชีวภาพ เน้นหนักใน ๔ ลักษณะ ได้แก่ ครอบครัวที่ดี ทีมงานที่ดี บุคลากรดี และมีอนาคตที่ดีไม่สร้างกำแพง มีวัฒนธรรมองค์กรวิถีประชาธิปไตยที่เคารพตามหลักอาวุโสเพราะมองว่าวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มีสภาพความเป็นครอบครัวมีลักษณะความเป็นพี่เป็นน้อง ประสานสัมพันธ์ในระบบทีมงานของบุคลากรรุ่นใหม่ไฟแรง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุวีณา ไชยแสนย์**^๑ วิจัยเรื่อง “องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำจังหวัดมหาสารคาม” พบว่า องค์กรควรตระหนักถึงความสัมพันธ์ในที่ทำงานซึ่งจำเป็นจะต้องได้รับคำแนะนำและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอีกทั้งต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานและสอดคล้องผลงานของ **สามารถ บุญรัตน์** พบว่า การพัฒนาความสุขแห่งปัญญาภาพ คือ ความเข้าใจระหว่างกันในองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่า ผลรวมของครอบครัวแห่งความสุขนั้นก็คือ การสร้างบุคลากรให้มีความสุขตามแนวทางพระพุทธศาสนานั้นเอง^๒ เพราะฉะนั้น การทำงานในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะมีบุคลากรทั้งสายวิชาการ ผู้บริหาร นิสิต และเจ้าหน้าที่มากมายจะมองในลักษณะครอบครัวเดียวกันมีการสื่อสารอยู่ตลอดเวลาเพื่อความเข้าใจในร่วมกันทั้งหมดสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นฤมล แสงผล**^๓ พบว่า สายงานที่ปฏิบัติงานและประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน ดังนั้น ปรากฏการณ์องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ทางสังคมในเบื้องต้น มีวัฒนธรรม วิถีจารีตเดียวกัน ที่นำไปสู่ความเป็น ครอบครัวที่ดี ทีมงานที่ดี บุคลากรดี และมีอนาคตที่ดี

๕.๒.๒ แนวโน้มการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน พบว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีแนวโน้ม การพัฒนาระบบการเรียนรู้องค์กรแห่งความสุขที่จะนำไปสู่การวางรากฐานสำหรับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุวีณา ไชยแสนย์**^๔ พบว่า พนักงานจำเป็นจะต้องได้รับคำแนะนำและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันอย่างมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกัน และกันอีกทั้งต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน นอกจากนี้ ยังมีแนวโน้มการพัฒนาคลังสมอง มีแนวโน้มวิสัยทัศน์การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล และชัยรัตน์ ประเสริฐล้ำ** พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความรักและผูกพันต่อองค์กร มีความสุขในการทำงาน มีการพัฒนาองค์กรอย่างมีเป้าหมาย เพื่อน องค์กรไปสู่การเติบโตอย่างมั่นคง^๕

^๑สุวีณา ไชยแสนย์ “องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำจังหวัดมหาสารคาม”, วารสารการเมืองการปกครอง, ปีที่ ๖, ฉบับที่ ๑, กันยายน ๒๕๕๘-กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ : ๑๖๗.

^๒สามารถ บุญรัตน์, “กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขตามแนวพระพุทธศาสนา”, รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ, การบริหารการพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร ประจำปี ๒๕๕๙, (คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๙), หน้า ๑๗๒.

^๓นฤมล แสงผล, “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, (คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๔), หน้า ค.

^๔สุวีณา ไชยแสนย์ “องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำจังหวัดมหาสารคาม”, วารสารการเมืองการปกครอง, ที่ ๖, ฉบับที่ ๑, กันยายน ๒๕๕๘-กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ : ๑๖๗.

^๕เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล และชัยรัตน์ ประเสริฐล้ำ, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะ”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยพระทุมธานี, ปีที่ ๘, ฉบับที่ ๑, (มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๕๙), : ๒๒๘.

ในขณะที่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนยังมีแนวโน้มการจัดการอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข มีแนวโน้มการพัฒนาการจัดตั้งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหริภุญชัย ซึ่งเป็นแนวโน้มตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนฉบับที่ ๑๒ ที่มุ่งสู่การอธิบาย เพื่อการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานร่วมเป็นพื้นฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฉัตรชัย ธนุทอง** พบว่า ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง และได้ร่วมรับประทานอาหาร เป็นต้น นำมาออกแบบกิจกรรม ๗ กิจกรรม ซึ่งผลการดำเนินกิจกรรมบุคคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี และยังส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลากรเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังส่งผลดีต่อบริษัทฯ ในการควบคุมและบริหารงานก่อสร้าง^๖ เพราะฉะนั้น แนวโน้มการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนอาจจะเป็นต้นแบบที่ดีได้ ก็ด้วยความตั้งใจและปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามากที่สุดซึ่งเชื่อแน่ว่าความต้อง ทั้งร่างกายแรงใจจากบุคลากรทุก ๆ คนจะช่วยเห็นแสงสว่างความสำเร็จในอนาคตได้

๕.๒.๓ ฉากทัศน์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน พบว่า

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะเป็นครอบครัวแห่งความสุขร่วมกันโดยมีมุมมองที่ถูกสร้างขึ้น จากภาพที่ปรากฏ ๗ ฉากทัศน์ ได้แก่ ฉากทัศน์ที่หนึ่ง : วิทยาลัยสีเขียว (Green colleges) การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งธรรมชาติ อยู่ร่วมกับธรรมชาติ ผูกกับธรรมชาติ ชีมีพลังงาน ตามธรรมชาติสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุญเพลิง ยาวิชัย** พบว่า วิถีครูบาในฐานะเป็นทุนทางวัฒนธรรมวิถีครูบาในฐานะเป็นทุนทางวัฒนธรรม ทำให้ชาวบ้านได้เข้าใจหลักธรรมโดยวิถีธรรมชาติ เพราะธรรมะ คือ ธรรมชาติซึ่งเป็นทุนทางวัฒนธรรม ที่ตรงตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา^๗ ซึ่งเชื่อว่า การได้อยู่กับธรรมะจะช่วยบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีความเข้าใจความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ฉากทัศน์ที่สอง : การพัฒนาวิทยาเขต (Campus development) ผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ต้องมีความพร้อมเพรียงกันที่พัฒนาให้สถาบันแห่งนี้เติบโต สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฉัตรชัย ธนุทอง** ศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยที่เป็นจุดร่วมที่ทำให้บุคลากรมีความสุข ได้แก่ การ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี งานสำเร็จ ตามเป้าหมายและได้รับคำชม และยังส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังส่งผลดีต่อบริษัทฯ ในการควบคุมและบริหารงานก่อสร้าง^๘ ในขณะที่ ฉากทัศน์ที่สาม : วิทยาลัยแห่งความพอเพียง (College of self-sufficiency) การสร้างความตระหนักให้กับผู้บริหาร บุคลากร เจ้าหน้าที่ และนิสิตที่จะลดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ขวัญเมือง แก้วดำเกิง** พบว่า การพัฒนาองค์กรด้วยตระหนักดีว่า ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรก็คือบุคลากรในองค์กร ส่วนฉากทัศน์ที่สี่ : วิทยาลัยแห่งคลังปัญญา

^๖ฉัตรชัย ธนุทอง, “การศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท เอส จำกัด”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๘).

^๗บุญเพลิง ยาวิชัย วิจัย วิถีครูบากับการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง ในชุมชนบ้านห้วยต้ม อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

^๘ฉัตรชัย ธนุทอง, “การศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท เอส จำกัด”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๘).

ชุมชน (College of Community Intellectual Property) จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้มาพบปะ แลกเปลี่ยนทำหน้าที่ในการเป็นที่ปรึกษา ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะกลายเป็นทุนมนุษย์ในอนาคตสอดคล้อง กับงานวิจัยของ**อริคุณ ลินธนาปัญญา** พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถือว่าเป็นทรัพยากร ที่มีค่ายิ่ง มุ่งเน้นการเพิ่มคุณค่าของบุคคลในองค์กรสู่การเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจในการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุข^๙ สำหรับฉากทัศน์ที่ห้า : วิทยาลัยแห่งศูนย์รวม เครือข่าย (College Networking Center) การรับบทบาทหน้าที่สำคัญ และเป็นความหวังแห่งศูนย์ รวมเครือข่ายภาคีจังหวัดลำพูนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ**พรรณวิภา อุปนันท์** พบว่า วิทยาลัยสงฆ์ ลำพูน มีภาพลักษณ์ด้านการผลิตบัณฑิตที่เป็นจุดแข็ง คือ มีการส่งเสริมความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม มีเครือข่ายและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีโอกาสของการพัฒนา คือ สร้างเครือข่าย และต้องเน้น การทำวิจัยในมิติด้านสังคม การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมให้เป็นที่โดดเด่น^{๑๐} นอกจากนี้ ฉากทัศน์ ที่หก : วิทยาลัยต้นแบบการทำงานเป็นทีม (Teamwork college) ภาพของการทำงานเป็นทีมงาน บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ได้เห็นภาพชัดเจนขึ้นเรื่อย ๆ จนกลายเป็นทีมงานที่มีคุณภาพเชิงประจักษ์ แก่สายตาของวิทยาเขต และหน่วยงานกลางจนทำให้วิทยาลัยสงฆ์ได้รับการยกย่องชมเชย จากผู้บริหารระดับสูงสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฉัตรชัย ธนทอง** พบว่า ปัจจัยที่เป็นจุดเด่น ได้แก่ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี งานสำเร็จ ตามเป้าหมายและได้รับคำชม ได้ทำงานใกล้ชิดกับครอบครัว บรรยาการการทำงานที่เป็นกันเอง และได้ร่วมรับประทานอาหาร^{๑๑} และฉากทัศน์สุดท้าย : วิทยาลัย แห่งความเป็นเจ้าของร่วม (College of Co-ownership) ผู้บริหารบุคลากร เจ้าหน้าที่ และนิสิต จะมีความรู้สึกที่วิทยาลัยแห่งนี้ตนเองร่วมกันเป็นเจ้าของเปรียบเสมือนบ้านและครอบครัวของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ**เชษฐ รัชดาพรรณาธิกุล และชัยรัตน์ ประเสริฐล้ำ** พบว่า การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ที่จะส่งผลต่อในระดับบุคคล ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความรัก และผูกพันต่อองค์กร มีความสุขในการและต้องรักษาบุคคลเหล่านี้ไว้^{๑๒} และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ **พระมหาอรรถพล นริสสุโร (คงตัน)** พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการ บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ โดยรวมอยู่ ในระดับมาก และควรส่งเสริมความคิดในการธำรงรักษาบุคลากรที่ดีให้เป็นรูปธรรมมีแบบแผนที่

^๙อริคุณ ลินธนาปัญญา, “การบริหารความสุขในสถานศึกษา, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓).

^{๑๐}พรรณวิภา อุปนันท์ วิจัย การสื่อสารภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัย สงฆ์ลำพูน, **พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๑}ฉัตรชัย ธนทอง, “การศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท เอส จำกัด”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาววิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔).

^{๑๒}เชษฐ รัชดาพรรณาธิกุล และชัยรัตน์ ประเสริฐล้ำ, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่องค์กรสุข ภาวะ”, **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยพระมหาณีน**, ปีที่ ๘, ฉบับที่ ๑, (มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๕๔), : ๒๒๘.

ชัดเจน^{๑๓} จะเห็นได้ว่า ผลงานวิจัยที่ถูกมาอ้างอิงถึงทั้งหมดมีส่วนในการเติมเต็มงานวิจัยนี้ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขจะมีข้อพิเศษอย่างหนึ่งกล่าว คือ ข้อค้นพบต่างๆ จะมาในลักษณะที่ดีและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้โดยง่าย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยเรื่อง “อนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน” ทำให้เห็นภาพของปรากฏการณ์หลายประการที่มองเห็นภาพการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขได้ชัดเจนอดีตจนถึงปัจจุบันแต่กระนั้น วิทยาลัยสงฆ์จะสามารถรักษาและต่อยอดสิ่งที่เป็นทุนอยู่ให้เกิดพลังให้มากที่สุดได้อย่างไรที่ส่งผลต่อแนวโน้มการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขได้ ทั้งนี้การขับเคลื่อนตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนอาจจะเป็นเพียงจุดหนึ่งเท่านั้น ในหลายองค์ประกอบเพื่อการดำเนินงานแนวโน้มดังกล่าวว่าสามารถเกิดขึ้นหรือไม่ซึ่งเมื่อผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้พบว่า แนวโน้มการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยมีความเป็นไปได้มากเพราะการที่ผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดอย่างสูงสุดย่อมที่จำกัดขนาดของตนเองได้อย่างแน่นอนในระยะเวลาไม่เกิด ๕ ปี จะมองเห็นภาพสิ่งที่เกิดขึ้นได้ รวมทั้งการวิเคราะห์ฉากทัศน์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ที่บุคลากรในองค์กรแห่งนี้ไม่สามารถมองเห็นภาพได้มากนัก และไม่สามารถทำนายผลเชิงประจักษ์ต่อการขับเคลื่อนในอนาคตยาวออกไปอีกประมาณ ๑๐-๒๐ ปีแต่งงานวิจัยฉบับนี้ได้ฉายภาพองค์กรแห่งความสุขไว้ให้พร้อมกับชี้แนะแนวทางไว้สำหรับการเดินทางไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ดังต่อไปนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

นโยบายการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่ผ่านมาแม้ว่าจะดีแล้วก็ตามแต่จะสังเกตเห็นในเรื่องของความรู้ของบุคลากรที่ยังขาดความรู้ในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน รวมไปถึงการจัดการความรู้ในเรื่องอื่น ๆ ทำให้บุคลากรขาดการกระตุ้นเตือนตนเอง และอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ดังนั้น วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนควรมีนโยบายเพื่อการส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกันบ่อย ๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันให้มากที่สุดอาจจะอยู่ในลักษณะกิจกรรมการจัดการความรู้ในประเด็นต่าง ๆ เพราะการร่วมกันทำกิจกรรมโดยพร้อมเพรียง คือ สัญลักษณ์องค์กรแห่งความสุข

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนควรมีแผนกลยุทธ์หรือแผนโครงการแต่ละรอบสามเดือน เพื่อวัดความสุขของบุคลากรผ่านการจัดกิจกรรมที่กระทำร่วมกันอันเป็นการประเมินผลต่อการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวให้ทราบถึงจุดบกพร่องและแสวงหาทางเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์

^{๑๓} พระมหาอรรถพล นริสสุโร (คงตัน), ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตศึกษา :มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขอันเป็นผลต่อการวัดค่าแนวโน้มและฉาบทิศ้องค์กรแห่งความสุข
ยังถูกขับเคลื่อนและบุคลากรให้ความตระหนักอยู่ตลอดเวลา

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปที่เกี่ยวกับอนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์
ลำพูนควรที่จะมองถึงรูปแบบกิจกรรมหรือกลยุทธ์ หรือรูปแบบการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข
ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนในเชิงประจักษ์ รวมทั้งมองถึงประเด็นที่นักวิจัยอื่นๆ สามารถนำไปศึกษา
ในรูปแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ที่สามารถทำนายอนาคตภาพได้อีกทางหนึ่ง