

แนวโน้มนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน  
The development of Happy Workplace of Lamphun Buddhist College

วรรณพร บุญรัตน์

Waanaporn Boonrat

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Pang\_ka123@hotmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ด้านระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์เอกสารและเนื้อหาจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๑๒ รูป/คน จากการวิเคราะห์ พบว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีแนวโน้มนการสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยพื้นฐานของบุคลากรจะมีความสุขตามอัตภาพ ประกอบด้วย กิจกรรมใหญ่ ได้แก่ ๑. วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขอย่างชัดเจนจะช่วยให้เกิดองค์การ ๒. วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีการเตรียมการจัดตั้งแผนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขเพื่อการปรับตัวของบุคลากรที่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เข้ากับสภาวะสิ่งแวดล้อมได้ง่ายยิ่งขึ้นซึ่งหากมองกันตามธรรมชาติ และ๓. วิทยาลัยสงฆ์มีแนวโน้มนต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายนั้นก็คือ การเข้าสู่เส้นทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ซึ่งมีความพร้อมในหลายๆ ด้านอันเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายได้

**Keyword :** องค์กรแห่งความสุข. วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน.

### Abstracts

This research aims to analyze the development trend of happiness organization of Lamphun Buddhist College in terms of qualitative research methodology. Analysis of the documents and content of the discussion of the group of 12 experts / people. According to the analysis. the Lamphun Buddhist College is likely to create a happy organization. the basis of the conventionally happy staff consists of the following major activities: 1. Buddhist monks Lamphun aims to develop a happy organization that will help the turmoil throughout the organization. The establishment of a corporate happiness development plan for the adaptation of personnel that

can lead to a change of self to environmental conditions is easier. if one looks natural and the other 3. The monastic college is likely to follow. That's the goal. Entering the path of corporate development. Which are ready in many. The key to achieving the goal

**Keyword :** Happy Workplace. Lamphun Buddhist College.

## บทนำ

กระแสโลกในศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เป็นการนิยามความสุขอย่างมากซึ่งทำให้ผู้คนทั่วโลกย่อมมีความแตกต่างกันออกไปอย่างกว้างขวางบางองค์กร เพียงสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุดก็ถือว่าเป็นความสำเร็จขององค์กร บางองค์กรก็ตั้งเป้าหมายไว้ที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกับมีธรรมาภิบาล และสามารถบรรลุพันธกิจที่องค์กรตั้งไว้ บางองค์กรก็ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุข เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุข องค์กร ก็มีความสุขไปด้วย เช่น บุคลากรได้กินอิ่ม นอนหลับก็ถือว่าเป็นความสุข บางองค์กรจะสนับสนุนและช่วยเหลือบุคลากรให้มีเงินมีทอง มีทรัพย์สิน มีบ้าน มีรถ มีคนรับใช้ มียศถาบรรดาศักดิ์ ก็ถือว่าเป็นผู้ที่มีความสุขซึ่งในประเด็นนี้จะพบมากที่สุดเ็นประชาชนทั่วโลกที่เป็นพวกวัตถุนิยม ซึ่งจริงแล้ว คำว่า ความสุขมิได้มีเพียงวัตถุภายนอกและสภาพของจิตใจที่ไปยึดติดต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แต่ความสุขขององค์กรจะมีน้อยแบบครบคลุมทางทุกด้าน เพราะองค์กรมีเป้าหมายของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อพันธกิจที่สมบูรณ์มากที่สุด แต่นั่นไม่ได้หมายความว่า บุคลากรจะต้องทุ่มเทแรงกายและแรงใจตามความสามารถของตนเองทั้งหมดจนไม่มีเวลาเป็นของตนเอง 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 แต่ไม่เคยชื่นชมเมื่องานสำเร็จคอยจับผิดอยู่ตลอดเวลา ร้อยละ ๑๔.๖ % และ ๕. สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ เช่น ไม่มีค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเจ็บป่วยเกิดอุบัติเหตุไม่สามารถเบิกได้ เพราะฉะนั้น ปัจจุบันหลาย ๆ องค์กรอาจเผชิญกับปัญหาพนักงานขาดแคลนความสุขมากขึ้นเรื่อยๆ หรือสถิติการเข้า-ออกของบุคลากรสูงมากจนน่ากลัว ส่งผลให้องค์กรมีผลงานที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (jobsDB. ออนไลน์) และไม่ประสบผลสำเร็จจนไม่สามารถยืนอยู่ฐานของความเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน

ความรู้สึกของบุคลากรที่ทำงานในองค์กรที่หลากหลายไปด้วยผู้คนจำนวนมากย่อมมีความแปลกแยกของคุณค่าในตนเองที่ถูกถ่ายทอดพฤติกรรมมาก่อนที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรนั้นๆ ซึ่งบุคลากรบางคนไม่สามารถจะปรับตัววัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ ๆ หรือวิถีปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรใหม่ได้อย่างแท้จริงซึ่งแม้ว่าจะมี

กระบวนการพัฒนาและการฝึกอบรมก็ตามเพราะความเป็นตัวตนได้ฝังรากไปยังอุดมการณ์มาก่อนที่ทำให้ความสุขที่จะปรับตัวกลายเป็นความทุกข์ ของบุคลากรอีกหลายคนซึ่งแตกต่างไปจากความหมายของคำว่าครอบครัว โดยเฉพาะการขัดเกลาทางครอบครัวที่ให้ผลยั่งยืนตามลักษณะของสายโลหิตแห่งองค์กร แม้ว่าจะมีความขัดแย้งแต่ก็ไม่สามารถจะตัดขาดความเป็นครอบครัวได้ที่มีวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ และวิถีปฏิบัติที่เหมือนกัน ที่สมาชิกในองค์กรไม่รู้สึกว่าตนเองจะต้องปรับตนเองไปสู่โลกใหม่ที่แตกต่าง หรือเริ่มต้นของวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ค่านิยมใหม่ ความเชื่อใหม่ และวิถีชีวิตในองค์กรใหม่ ๆ เพราะฉะนั้นองค์กรจะเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้น ต้องมีพลังที่บริสุทธิ์ที่มาจากแหล่งกำเนิดของบุคลากรทุกคนในองค์กรความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ทั้งจากการปฏิบัติที่ดีต่อกัน การมองเห็นสิ่งดี ๆ ร่วมกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้กัน การให้อภัยต่อกัน มีแต่ความรักความปรารถนาดีต่อกันบำเพ็ญสาธารณประโยชน์รวมทั้งช่วยแก้ปัญหา และช่วยแนะนำปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน (ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๑๓/๒๕๕.) การเข้าอกเข้าใจกันการสร้างแรงกระตุ้นจูงใจในทิศทางที่ถูกที่ควร การร่วมแรงรับผิดชอบร่วมกัน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานโดยเน้นที่จิตใจเป็นสำคัญ ดังพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ตรัสไว้ในสังคหวัตถุสูตรว่า ทานญจเปยยวชฺชฌจ อตฺถจิริยา จ ยา อธิ สมานตตฺตา จ รมเมสุ ตตฺถ ตตฺถ ยถารหิ (อง. จตุกก. (บาลี) ๒๑/๓๒/๓๗.) แปลว่า สังคหวัตถุธรรมเหล่านี้ช่วยอุ้มชูโลก เหมือนลีมส์ล็กที่ยึดคุมรถซึ่งเลนไปไว้ได้ฉะนั้น (อง. จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๒/๕๑.) ที่สามารถประกอบกับวิสัยทัศน์ที่ยาวไกลของผู้บริหารที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านี้คือสิ่งที่องค์กร จะต้องสร้างและปรับทัศนคติให้กับพนักงานทุกระดับ รวมไปถึงเรื่องของสามัญสำนึกและจิตสำนึกร่วมกัน ก็ด้วยมือที่ปฏิบัติและใจที่ต้องร้อยเรียงเข้าหากันนี้เอง ผลลัพธ์แห่งความสุขกายสุขใจในองค์กรที่เราอาศัยอยู่จึงจะเกิดความสุขนี้ขึ้นมาได้ (ไพรัช วันสบัติไพศาล. ๒๕๕๘ : ๒) ซึ่งต้องค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ของบริบทในองค์กรอย่างน้อย ๘ ประการ เรียกว่า องค์กรสุขภาวะหรือ Happy Workplace (อุทัยทิพย์ เจียรวิวรรธน์กุล และคณะ. อ่างโน พริธิตา วิเศษศิลปานนท์ และคณะ. ๒๕๕๗ : ๓- ๔) ได้แก่

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

องค์กรสุขภาวะหรือ Happy Workplace ทั้ง ๘ จะเกิดไม่ได้หากผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมิได้ผลักดันให้ความสุขในองค์กรเกิดขึ้น ที่สามารถจะตอบที่สามารถจะยกระดับความสุขด้วยกระบวนการต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาโยบายการสร้างสุขในองค์กรของผู้บริหารรวมทั้ง การมีส่วนร่วมในการนิยามความสุขโดยรวมของบุคลากรทั้งหมดที่เป็นดัชนีชี้วัดสุขภาวะองค์กร ๕ มิติจะช่วยสะท้อนสภาพและปัจจัยการดำเนินงานที่เชื่อมโยงต่อการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นอย่างสมดุลและยั่งยืนในองค์กรที่เรียกว่า “สุข ๕ มิติ” (ศิวะพร ภูพันธ์ และ สิทธิพร กล้าแข็ง. อ้างใน สามารถ บุญรัตน์. ๒๕๕๙ : ๑๘๕) 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)

นอกจากนี้ผลการวิจัยยืนยันถึงความสุขที่สัมพันธ์กับปัจจัยภายในองค์กรอย่างเห็นได้ชัดโดยเฉพาะมิติที่ ๔ สุขด้วยสุขภาพกายใจ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพอยู่ในระดับมากมีความสุขจากการได้ทำงาน ที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกันการได้รับค่าชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขต่อการทำงานในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน (สิรินทร แซ่ฉั่ว. ๒๕๕๓)ของบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้เกิดแนวความคิดของการพัฒนาองค์กรไปพร้อมๆ กันทั้งด้านรูปธรรม และนามธรรมจนตกผลึกทางความคิดของบุคลากรทั้งหมดที่ต้องการให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมุ่งไปสู่การสร้างองค์กรที่เป็นต้นซึ่งเป็นแบบทางการพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัดลำพูนที่มุ่งเน้นการวางรากฐานการพัฒนาปรัชญาการดำเนินชีวิตของประชาชนบนฐานของความพอเพียงจนเกิดความมั่นคง ปลอดภัย เพื่อให้เกิดสังคมคุณภาพต่อไปจากสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดทำให้เห็นภาพทัศน์ และพัฒนาการในแต่ละเหตุการณ์และความเป็นไปได้ขององค์กรแห่งความสุขซึ่งเป็นอนาคตภาพขององค์กรแห่งความสุขวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนอันเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และที่เกี่ยวข้องจึงเกิดการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความสุข ดังนั้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาอนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน โดยเฉพาะปรากฏการณ์และแนวโน้มอนาคตของพัฒนาองค์กรแห่งความสุขวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ซึ่งเป็นเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญและว่าจะสามารถดำเนินการพัฒนาและยั่งยืนเพื่อนำไปสู่ความสุขขององค์กรโดยมวลรวมได้อย่างยั่งยืนได้อย่างไร

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแนวโน้มการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ผู้วิจัย ได้ดำเนินการวิจัยเชิงการวิจัย อนาคตศึกษา โดยใช้การสนทนากลุ่ม

### ขั้นตอนการดำเนินงาน

วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการวิจัยโดยใช้ เทคนิคการสนทนากลุ่มซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดเฉพาะผู้ที่เกี่ยวกับวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยกลุ่มบุคลากรภายในองค์กร และภายนอกวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเรื่อง อนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงวิจัย อนาคตศึกษา โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการให้ข้อมูล มี ๒ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ ๑. กลุ่มบุคลากรภายในองค์กร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน กลุ่มที่ ๒.กลุ่มที่มีความใกล้ชิดและรู้ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยสงฆ์ ลำพูนเป็นอย่างดี รวมทั้งหมด ๑๐ รูป/คน

### กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามรูปแบบการวิจัยการสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ ในการให้ข้อมูล มี ๒ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ ๑. กลุ่มบุคลากรภายในองค์กร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน กลุ่มที่ ๒.กลุ่มที่มีความ ใกล้ชิดและรู้ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นอย่างดี 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 โชติปัญญาจารย์ประจำหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน
- ๖.นายพุทธิพงษ์ กันทะรส ผู้อำนวยการสำนักงานวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

#### กลุ่มที่ ๒. กลุ่มที่มีความใกล้ชิดและรู้ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นอย่างดี

พระเทพรัตนนายก เจ้าคณะจังหวัดลำพูน

๒. ดร.ไพเราะ สุภาพ อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคลำพูน
๓. นายจักรพงษ์ เพ็ญเวียง ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน
๔. ดร.ชยวัฒน์ อัครธรรมานนท์ อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างในการเก็บข้อมูลจากพระสังฆาธิการ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐ รูป ประกอบด้วย ผู้บริหาร และคณาจารย์ในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ขึ้นโดยโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานเรื่องคุณลักษณะผู้นำชุมชนตามหลักธรรมและตามทฤษฎีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับเนื้อหาแนวโน้มการพัฒนาศูนย์แห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสนทนากลุ่ม (Focusgroup Discussion) การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาประเด็นที่เกี่ยวกับอนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขโดยเฉพาะภาพของการวิวัฒนาการของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ตั้งแต่ยุคก่อตั้งวิทยาลัยจนถึงปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ ๒ ศึกษาปรากฏการณ์องค์กรแห่งความสุขวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนในปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ ๓ ร่างประเด็นสนทนากลุ่มอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขพร้อมกำหนดประเด็นที่จะศึกษา

ขั้นตอนที่ ๔ กำหนดรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในภายในองค์กรวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจำนวน ๑๐ รูป /คน และกลุ่มภายนอกที่มีความใกล้ชิดและสำคัญเป็นอย่างดีของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

ขั้นตอนที่ ๕ ขออนหนังสือเชิญผู้ร่วมสนทนากลุ่ม พร้อมวัน เวลา และสถานที่และดังกล่าว

ขั้นตอนที่ ๕ จัดสนทนากลุ่มผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ประเด็นการสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนที่ ๖ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยจัดทำกลุ่มข้อมูล (Data Groping) ตามสาระประเด็นวัตถุประสงค์ที่จัดสนทนากลุ่ม แล้วนำมาเสนอรูปแบบพรรณนาความวิเคราะห์โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดกรอบฉากทัศน์องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

๒. การวาดภาพฉากทัศน์องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

๓. การประเมินความเป็นไปได้ขององค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

๔. การนำเสนอองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation)

การเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันที่มาจากแหล่งต่างกัน ด้านบุคคล ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันจากบุคคลหลายคน ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้ที่มีความใกล้ชิดเกี่ยวกับองค์กร ด้านทฤษฎี ได้ใช้ทฤษฎีตามที่กล่าวไว้ในบทที่ ๒ เป็นเครื่องมือตรวจสอบ ด้านผู้วิจัย ใช้ข้อมูลหลายคนในเรื่องเดียวกันมาตรวจสอบว่า ได้ข้อมูล

ผลวิจัยตรงกันหรือไม่ สำหรับการตรวจสอบแหล่งของข้อมูล แหล่งที่จะพิจารณาในการตรวจสอบ ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม (Fine Study) โดย การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม

### ด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัย เรื่อง อนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย โดยเริ่มจากที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ถึงเดือน เมษายน ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

### พื้นที่วิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีพื้นที่การวิจัย คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

### สรุปผลการวิจัย

พบว่า แนวโน้มการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ประกอบด้วย

๑. แนวโน้มการเรียนรู้องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน พบว่า มีแนวโน้มในการสร้างองค์ความรู้ในการเรียนรู้สังคมโลกที่เปลี่ยนแปลง การสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อการปรับตัว การเรียนรู้ที่สามารถนำเทคโนโลยีสมัย การสร้างกระบวนการเรียนรู้ การสร้างตัวชี้วัดความสำเร็จ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนต้องสร้างเส้นทางที่เป็นเป้าหมายหลัก การวางแผนการส่งบุคลากร ให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การเตรียมแผนการเรียนรู้เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง การสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร การสร้างการยอมรับในกลุ่มสถาบันการศึกษาชั้นนำ การพัฒนาจุดเด่นหรือการพัฒนาจุดขายของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน การพัฒนาเทคโนโลยีทางปัญญา การปรับตัวในการบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุขและแนวโน้มการเรียนรู้ตามหลักทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น ประกอบด้วย การพัฒนาการเรียนรู้ความต้องการทางด้านร่างกาย การพัฒนาการเรียนรู้ความต้องการความต้องการความปลอดภัย การเรียนรู้ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของการเรียนรู้ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง และการเรียนรู้ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

๒. แนวโน้มการพัฒนาคลังสมองของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีประเด็นแนวโน้ม พบว่า ประกอบด้วย การพัฒนาคลังสมองด้านการจัดการความรู้ (KM) การพัฒนาคลังสมองด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี การพัฒนาคลังสมองด้านพันธกิจวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน (Vision) การพัฒนาคลังสมองด้านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ การพัฒนาคลังสมองการพัฒนาด้านผลงานวิชาการ การพัฒนาคลังสมองการประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคลังสมองการสื่อสารองค์กร และการพัฒนาคลังสมองทุนวัฒนธรรมหรือคลังปัญญาชุมชน

๓. แนวโน้มวิสัยทัศน์การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน พบว่า ประกอบด้วย แนวโน้มการพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนไปสู่การมีเป้าหมายการพัฒนาองค์กร แห่งความสุข มีการเตรียมการจัดตั้ง แผนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข และมีแนวโน้มต่อการปฏิบัติตามเป้าหมาย

๔. แนวโน้มการจัดการอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน พบว่า ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ได้แก่ การวางระบบการทำงานขององค์กร ความสอดคล้องระหว่างความสามารถ และวุฒิการศึกษา กับ ค่าตอบแทนการทำงาน และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความหลากหลาย มีส่วนร่วมในการทำงาน การ เสริมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร และการมอบสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆให้กับ บุคลากร

๕ แนวโน้มการพัฒนาการจัดตั้งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีบุญชัย พบว่า แม้ว่าจะมีแผนกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาวิทยาเขตศรีบุญชัยในฉบับที่ ๑๒ ของวิทยาลัย ซึ่งอาจจะใช้เวลาไม่ต่ำกว่า ๑๐ ปีเป็นอย่างน้อยเพราะกระแสความเป็นวิทยาเขตมีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นโครงสร้าง ความเป็นเอกภาพที่มองถึงแผนการจัดการให้เป็นรูปธรรมต่อไปเพื่อนำไปสู่องค์กรที่ยั่งยืน

๖. แนวโน้มการพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ ๔.๐ พบว่า การเรียนรู้ร่วมกันคนในองค์กร (KM ) สร้างวัฒนธรรมแห่ง องค์กร ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ สร้างนวัตกรรม ( Innovation) และการจัดการของ หน่วยงาน

## อภิปรายผล

แนวโน้มการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน พบว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีแนวโน้ม การพัฒนาระบบการเรียนรู้องค์กรแห่งความสุขที่จะนำไปสู่การวางรากฐานสำหรับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุวีณา ไชยแสนย์ (๒๕๕๙)** พบว่า พนักงานจำเป็นจะต้องได้รับคำแนะนำและเรียนรู้ วิธีการทำงานร่วมกันอย่างมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกัน และกันอีกทั้งต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกัน และกันระหว่างพนักงาน นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มการพัฒนาคลังสมอง มีแนวโน้มวิสัยทัศน์การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ เป้าหมายสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล และชัยรัตน์ ประเสริฐล้ำ (๒๕๕๙)** พบว่า การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความรักและผูกพันต่อองค์กร มีความสุข ในการทำงาน มี การพัฒนาองค์กรอย่างมีเป้าหมาย เพื่อน องค์กรไปสู่การเติบโตอย่างมั่นคงในขณะที่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนยังมี แนวโน้มการจัดการอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข มีแนวโน้มการพัฒนาการจัดตั้งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีบุญชัย ซึ่งเป็นแนวโน้มตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนฉบับที่ ๑๒ ที่มุ่งสู่การอธิบายเพื่อการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานร่วมเป็นพื้นฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฉัตรชัย ธนุทอง (๒๕๕๘)** พบว่า ปัจจัยที่เป็นจุดร่วม การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง และได้รับรับประทาน



อาหาร เป็นต้น นำมาออกแบบกิจกรรม ๗ กิจกรรม ซึ่งผลการดำเนินกิจกรรมบุคคลากรมี ความสุขในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น มีบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี และยังส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลากรเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังส่งผลดีต่อบริษัทฯ ในการควบคุมและบริหารงานก่อสร้าง เพราะฉะนั้น แนวโน้มการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนอาจจะเป็นต้นแบบที่ดีที่ได้ก็ด้วยความตั้งใจและปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามากที่สุดซึ่งเชื่อแน่ว่าความต้อทั้งร่างกายแรงใจจากบุคคลากรทุก ๆ คนจะช่วยเห็นแสงสว่างความสำเร็จในอนาคตได้

### ข้อเสนอแนะ

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนควรมีแผนกลยุทธ์หรือแผนโครงการแต่ละรอบสามเดือน เพื่อวัดความสุขของบุคคลากร ผ่านการจัดกิจกรรมที่กระทำร่วมกันอันเป็นการประเมินผลต่อการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวให้ทราบถึงจุดบกพร่อง และแสวงหาทางเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขอันเป็นผลต่อการวัดค่า แนวโน้มและฉกาศน์องค์กรแห่งความสุขยังถูกขับเคลื่อนและบุคคลากรให้ความตระหนักอยู่ตลอดเวลา เพราะฉะนั้น การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปที่เกี่ยวกับอนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนควรที่จะมองถึงรูปแบบกิจกรรมหรือกลยุทธ์ หรือรูปแบบการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนในเชิงประจักษ์ รวมทั้งมองถึงประเด็นที่นักวิจัยอื่นๆ สามารถนำไปศึกษาในรูปแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ที่สามารถทำนายอนาคตภาพได้อีกทางหนึ่ง

### บรรณานุกรม

#### 1. ภาษาไทย

##### (ก) ข้อมูลชั้นปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

##### (ข) ข้อมูลทุติยภูมิ

##### (๑) หนังสือ

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. **หลักรัฐประศาสนศาสตร์ แนวคิดและทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วน จำกัด เวิลด์เทรด ประเทศไทย, ๒๕๔๘.

พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ และคณะ. **สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม ๓: แนวคิดและเครื่องมือการขับเคลื่อนงาน**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด, ๒๕๕๗.

## (๒) วิทยานิพนธ์/วารสาร

เชษฐ รัชดาพรรณธากุล และชัยรัตน์ ประเสริฐล้ำ. (๒๕๕๙). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่องค์การสุขภาวะ”. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยพระทุมธานี. ปีที่ ๘. ฉบับที่ ๑. (มกราคม-มิถุนายน).

ฉัตรชัย ธนทอง. (๒๕๕๘). “การศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท เอส จำกัด”.

วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สามารถ บุญรัตน์. กลยุทธ์การพัฒนองค์กรแห่งความสุขตามแนวพระพุทธศาสนา. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ การบริหารการพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร ประจำปี ๒๕๕๙. (คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ๒๕๕๙). หน้า ๑๘๕.

สุวีณา ไชยแสนย์. (๒๕๕๙). “องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำจังหวัดมหาสารคาม”. วารสารการเมืองการปกครอง. ที่ ๖. ฉบับที่ ๑. กันยายน ๒๕๕๘-กุมภาพันธ์

สิรินทร แซ่ฉั่ว. ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ๒๕๕๓.

## (๓) เว็บไซต์

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

## (๔) บทสัมภาษณ์

สนทนากลุ่ม พระครูสิริสุตานุยุต.ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่ม อาจารย์ประเด่น แบนปิง. รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่ม ดร.ไพรินทร์ ฌ วันนา. อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต. วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่ม นายพุทธิพงษ์ กันทะรส. ผู้อำนวยการสำนักงานวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่ม ผศ.ดร.เสน่ห์ ใจสิทธิ์. ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่ม ดร.ไพเราะ สุภาพ. อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคลำพูน. วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่ม ดร.นิกร ยาอินตา. อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

สนทนากลุ่ม ดร.สามารถ บุญรัตน์. อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ พระเทพรัตนนายก. เจ้าคณะจังหวัดลำพูน. วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๖๐.

สัมภาษณ์นายจักรพงศ์ เพ็ญเวียง. ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ ดร.ชยวัฒน์ อัครธรรมานนท์. อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญญา. อาจารย์ประจำหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.