



แบบฟอร์มข้อเสนอโครงการวิจัย ฉบับสมบูรณ์ (Full Proposal)
งบประมาณเพื่อสนับสนุนงานมูลฐาน (Fundamental Fund; FF)
จัดสรรงบประมาณจากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ชื่อหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. โครงการวิจัยนี้อยู่ภายใต้แผนงาน แผนงานที่ 1 การสร้างสุขภาวะที่ดี และการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของนักศึกษา บุคลากร และชุมชน (Good health and happiness university)
2. ชื่อโครงการวิจัย
(ภาษาไทย) ระบบปัญญาวิเคราะห์เพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของนักศึกษา บุคลากร และชุมชน
(ภาษาอังกฤษ) An ecological intelligence system to promote being a happy university of students, personnel and communities

3. ชื่อโครงการวิจัยย่อยภายใต้โครงการวิจัย (หากมี)

ลำดับ	ชื่อโครงการย่อย	งบประมาณ (บาท)	หัวหน้าโครงการย่อย
-	-	-	-

4. ลักษณะโครงการวิจัย

- ✓ โครงการใหม่ ที่เริ่มดำเนินการในปีที่เสนอขอ ดำเนินงาน 1 ปี
งบประมาณรวมทั้งโครงการ 350,000 บาท
ปีงบประมาณ 2567 งบประมาณ 350,000 บาท
ปีงบประมาณ งบประมาณบาท
ปีงบประมาณ งบประมาณบาท
- โครงการต่อเนื่อง จากปีงบประมาณที่ผ่านมา ดำเนินงานปี
งบประมาณรวมทั้งโครงการบาท
ใส่รหัสข้อเสนอโครงการต่อเนื่อง.....(ระบบดึงข้อมูลมาให้ :นักวิจัยสามารถปรับแก้ข้อมูลได้)
เริ่มรับงบประมาณปี..... (กรอกปีงบประมาณที่เริ่มดำเนินงาน)
ปีงบประมาณ งบประมาณบาท
- โครงการต่อเนื่องที่มีข้อผูกพันสัญญา* ดำเนินงานปี
งบประมาณรวมทั้งโครงการบาท
ใส่รหัสข้อเสนอโครงการต่อเนื่อง.....(ระบบดึงข้อมูลมาให้ :นักวิจัยสามารถปรับแก้ข้อมูลได้)
เริ่มรับงบประมาณปี..... (กรอกปีงบประมาณที่เริ่มดำเนินงาน)

หมายเหตุ : *โครงการต่อเนื่องที่มีข้อผูกพันสัญญา หมายถึง ข้อผูกพันสัญญาที่ดำเนินการตามมติ ครม. หรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานต่างประเทศ

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (กรณีที่เป็นโครงการต่อเนื่อง)

ปีงบประมาณ	ผลการดำเนินงานเทียบกับแผนที่ตั้งไว้ (%)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้จริง (บาท)	สัดส่วนงบประมาณที่ใช้จริง (%)
-	-	-	-	-

สรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยอธิบายกิจกรรมที่ได้ดำเนินการแล้ว และผลผลิตที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

-

5. โครงการยื่นเสนอขอรับทุนจากหน่วยงานอื่นหรือไม่

☒ ไม่ยื่นเสนอ ☐ ยื่นเสนอ ระบุหน่วยงาน.....

6. คำสำคัญ (Keywords) (กำหนดไม่เกิน 5 คำ)

(ภาษาไทย) ระบบปัญญาวิเคราะห์ สุขภาวะที่ดี มหาวิทยาลัยแห่งความสุข มหาวิทยาลัยเพื่อชุมชน

(ภาษาอังกฤษ) an ecological intelligence system, good health, university of happiness, Community University

7. สาขาการวิจัย (เลือกจากฐานข้อมูลในระบบ)

สาขาการวิจัยหลัก OECD

5) สาขาหลักสังคมศาสตร์ ประกอบด้วยสาขาย่อยจิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ ศีลศาสตร์ สังคมศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ ภูมิศาสตร์ทางสังคมและ เศรษฐกิจ นิเทศศาสตร์และสื่อสารมวลชน สังคมศาสตร์อื่น ๆ

8. ISCED (International Standard Classification of Education)

ISCED Broad field (เป็น dropdown ให้เลือก) 03 Social sciences, journalism and information

ISCED Narrow field (เป็น dropdown ให้เลือก) 031Social and behavioral sciences

ISCED Detailed field (เป็น dropdown ให้เลือก) 0310Social and behavioral sciences not further defined

9. รายละเอียดของคณะผู้วิจัย (ใช้ฐานข้อมูลจากระบบสารสนเทศกลางเพื่อบริหารงานวิจัยของประเทศ)

ประกอบด้วย

ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	ตำแหน่งในโครงการ	สัดส่วนการดำเนินโครงการวิจัย
รศ.ดร.ปิยนันท์ โชติวณิช	คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ	หัวหน้าโครงการ	ร้อยละ 50
รศ.ดร.อัยรดา พรเจริญ	คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ	ผู้ร่วมวิจัย	ร้อยละ 30
ผศ.ดร.สรายุทธ พรเจริญ	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	ผู้ร่วมวิจัย	ร้อยละ 20

ส่วนที่ 2 ข้อมูลโครงการวิจัย

1. บทสรุปข้อเสนอโครงการ

มหาวิทยาลัยแห่งความสุข หรือ Happy University เป็นแนวคิดที่สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จากแนวคิดที่ว่า มหาวิทยาลัยที่มีความสุข การสร้างระบบที่เรียกว่า “ปัญญานิเวศ” การสนับสนุนระบบปัญญานิเวศเพื่อการสร้างเสริมมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน หรือ Happy University ของการสร้างระบบปัญญานิเวศว่า ความสุขอาจจับต้องไม่ได้ แต่รู้สึกได้ และสร้างได้ เป้าหมายของ Happy University คือ มหาวิทยาลัยอย่างน้อย 50 แห่งมาร่วมกันสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างความสุข ทำให้ทุกคนไม่ว่าจะเป็นบุคลากร นักศึกษา หรือใครก็ตามที่ทำงานเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน รู้สึกดีต่อกัน จนเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง มีพลังและแรงบันดาลใจที่จะสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ถ่ายทอดได้สนุก และเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข จึงจะสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพออกสู่สังคมได้

รายงานความสุขโลก เป็นดัชนีวัด ความสุข เผยแพร่โดย สหประชาชาติ ข้อมูลนี้สำรวจ 150 ประเทศทั่วโลก โดยให้คะแนน ตั้งแต่ 0 ถึง 10 โดยใช้การวิเคราะห์ผ่านตัวแปร 6 ด้าน ได้แก่ มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมประเทศ, การสนับสนุนทางสังคม, อายุขัยเฉลี่ย, เสรีภาพในการใช้ชีวิต, ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และ ระดับการคอร์รัปชัน พบว่าประเทศที่มีค่าดัชนีความสุข 5 ลำดับแรก ได้แก่ นอร์เวย์ เดนมาร์ก ไชล์แลนด์ สวิตเซอร์แลนด์ และฟินแลนด์ สำหรับประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 32 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กล่าวถึงองค์กรที่มีความสุขว่าต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (team work) การมีความสุข (happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (creativity) โดยเสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการ (happy 8) คือ Happy Body (สุขภาพดี) Happy Heart (น้ำใจงาม) Happy Society (สังคมดี) Happy Relax (ผ่อนคลาย) Happy Brain (หาความรู้) Happy Soul (ทางสงบ) Happy Money (ปลอดภัย) Happy Family (ครอบครัวดี) ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพที่ทำงาน อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ลักษณะงานที่ทำ การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น สิ่งตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารในที่ทำงาน เป็นต้น

HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนในองค์กร พัฒนาขึ้นโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นหนึ่งในเครือข่ายที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรในการพัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุข ซึ่งเป็นทั้งคู่มือและเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนในองค์กรต่างๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และสามารถกำหนดระยะเวลาในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในประเทศไทยได้แบบ Real Time เป็นระยะๆ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในประเทศไทยได้ทุกภาคส่วน องค์ประกอบของ HAPPINOMETER (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ 2555ก) ได้แก่ 9 มิติ มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body) มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family) มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society) มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money) มิติที่ 9 การงานดี (Happy Work-life) ค่าคะแนนระดับความสุขและความหมาย คุณประโยชน์ของ HAPPINOMETER คือ เป็นเครื่องมือวัดความสุขคนทำงานในองค์กรที่สามารถนำผลที่ได้ไปพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพ ชีวิตของบุคคลได้ทันที องค์กร สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสำรวจ ติดตาม ประเมินผล คุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรในองค์กร ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขจากการวัดโดยเครื่องมือ HAPPINOMETER สามารถตีความและให้ความหมาย ได้ดังต่อไปนี้ Very Unhappy = คะแนน 0.00 – 24.99 หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้นต่ำกว่า เป้าหมายมากที่สุด เป็นสัญญาณระบุให้ผู้บริหารต้องให้การพัฒนา สนับสนุน Happy 8 Plus ทันที Unhappy = คะแนน 25.00 – 49.99 หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้นต่ำกว่า เป้าหมาย เป็นสัญญาณระบุให้ผู้บริหารต้องให้การพัฒนามาสนับสนุน Happy 8 Plus อย่างจริงจัง Happy = คะแนน 50.00 – 74.99 หมายถึง

ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้น ตาม เป้าหมาย เป็นสัญญาณว่า ผู้บริหารควรให้การพัฒนาสนับสนุน Happy 8 Plus ต่อไป Very Happy = คะแนน 75.00 – 100 หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้น เกินเป้าหมาย เป็นสัญญาณว่า ผู้บริหารควรให้การพัฒนาสนับสนุน Happy 8 Plus ต่อไปและยกย่องเป็นแบบอย่าง

มหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน โดยมี 7 แผนงาน คือ แผนงาน 1สำรวจบุคลากรและนักศึกษา (HAPPINOMETER 2 รอบ: รอบ 1 Based-line data รอบ 2 Ended-line data) แผนงาน 2 ศูนย์เรียนรู้มหาวิทยาลัยแห่งความสุข แผนงาน 3 สร้างนักสร้างสุของค์กรและวิทยากรมืออาชีพประจำภูมิภาค แผนงาน 4 โมเดลสุขภาวะกลุ่มนักศึกษา กิจกรรมลด เหล้า บุหรี่ ฆ่าตัวตาย กิจกรรมค่ายถ่ายทอด DNA - ถอดบทเรียน แผนงาน 5 คณะกรรมการกำกับทิศมาตรฐานกลางการประเมินตนเองสนับสนุนเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) แผนงาน 6 แผนงานการติดตามประเมินผล (Evaluation Research) แผนงาน 7 เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ความสุขของนักศึกษา ตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความสุขของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) และ จตุรวัฒน์ ฝนิกรมย์ (2559) โดยอธิบายว่าความสุขประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน Happy Body / สุขภาพดี หมายถึง การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข 2) ด้าน Happy Heart น้ำใจดีหมายถึง การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน ตั้งแต่ เจ้านาย ลูกน้อง พ่อ แม่และสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต 3) ด้าน Happy Relax ผ่อนคลายดีหมายถึง การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต 4) ด้าน Happy Soul จิตวิญญาณดีหมายถึง การมีหัวใจที่สงบ หมายถึง การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม และในการทำงานเป็นทีม 5) ด้าน Happy Family ครอบครัวดีหมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับ อนาคตหรืออุปสรรคต่างๆ 6) ด้าน Happy Society สังคมดี หมายถึง สังคมดีสังคมมีสองมิติคือสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี 7) ด้าน Happy Brain ใฝ่รู้ดีหมายถึง การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและ มั่นคงในการทำงาน 8) ด้าน Happy Money สุขภาพเงินดีหมายถึง ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเองและ ครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน 9) ด้าน Happy Environment สิ่งแวดล้อมดีหมายถึง การมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พักอาศัย

ความสุขของชุมชน การศึกษาชุมชนแห่งความสุขครอบคลุม 3 บริบท คือ บริบทของหลักประกันคุณภาพทางกาย บริบทของความสงบทางจิตใจ และบริบทขององค์ความรู้ทางปัญญา แบ่งเป็น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านสุขอนามัย และสิ่งแวดล้อม จากคำนิยามโดยนายไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม ในหนังสือ ผลกระทบต่อตำบลที่จัดทำเป้าหมายตัวชี้วัดการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(พอช.) กล่าวว่า การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นในสังคมไทยที่ผ่านมายังขาดเป้าหมายและเครื่องชี้วัดความก้าวหน้าที่จะไปถึงและไม่มีทิศทาง การกำหนดเป้าหมายหรือการเปลี่ยนใดๆที่เกิดขึ้นกับชุมชนท้องถิ่นมักเกิดขึ้นจากคนไม่กี่คนที่เห็นโอกาสแต่ไม่ได้รับการถ่ายทอดหรือทำให้เกิดความตระหนักร่วมของคนในชุมชน ทำให้ความรับผิดชอบตกอยู่กับผู้นำชุมชนไม่กี่คนจึงขาดพลังที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ซึ่งการกำหนดความสุขของตัวเองได้หมายถึงการกำหนดการพัฒนาของชุมชน ซึ่งการจัดทำเป้าหมายตัวชี้วัดการพัฒนาหรือความสุขชุมชนจึงเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุข ผู้คนอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” เพราะตัวชี้วัดการพัฒนาของชุมชนย่อมเท่ากับเป็นตัวชี้วัดความสุขของคนในชุมชนด้วยเช่นกัน หากชุมชนคิดถึงการพัฒนามีเป้าหมาย และกำหนดตัวชี้วัดของตัวเองก็จะสามารถกำหนดการพัฒนา กำหนดวิถีชีวิตการอยู่ร่วมกันของชุมชนได้ทำให้ส่งผลต่อเป้าหมายและตัวชี้วัดเหล่านี้ขึ้นไปสู่ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และประเทศชาติ เป็นกระบวนการจัดทำเป้าหมายตัวชี้วัดการพัฒนาประเทศที่ริเริ่มมาจากข้างล่างอย่างแท้จริง ส่งผลต่อการพัฒนาที่สมดุลสอดคล้องและยั่งยืน เป็นการกำหนดความสุขของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ซึ่ง

วิธีการสร้างตัวชี้วัด ไว้ว่า “ต้องเอาความสมดุลมาใส่ในตัวชี้วัดการพัฒนา เพราะเป็นความก้าวหน้าที่แท้จริงยิ่งกว่าดัชนีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ความสมดุล คือสมดุลระหว่างความดี ความสามารถและความสุข ใช้ตัวชี้วัดทำให้เกิดการรวมพลัง เป็นทั้งวัตถุประสงค์เป็นทั้งผลลัพธ์และเป็นเครื่องมือด้วย เกิดพลังสร้างสรรค์ เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน มีเหตุให้มาช่วยกันคิดได้สะดวกหรือจะเรียกว่าเป็นกระบวนการใช้ตัวชี้วัดให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทบาทการทำงานสม่ำเสมอ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากร นักศึกษาและชุมชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ศึกษาแบบเชิงสาเหตุที่มีผลต่อระดับความสุขของบุคลากร นักศึกษาและชุมชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พัฒนากิจกรรมต้นแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อระดับความสุข (สร้างระบบปัญญาวิเทศ) เพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของบุคลากร นักศึกษาและชุมชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยต้นแบบกิจกรรมสร้างระบบปัญญาวิเทศส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข เพื่อเสนอแนวทางการสร้างระบบปัญญาวิเทศเพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข

กรอบแนวคิดระบบนิเวศของการสร้างเสริมสุขภาพ (ปรับจาก สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ: สสส (ThaiHealth) 2565) การเป็นมหาวิทยาลัยสุขภาพที่ดีมีระบบปัญญาวิเทศที่มีองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบทางชีวภาพ และองค์ประกอบทางกายภาพ โดยองค์ประกอบทางชีวภาพ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน ที่ได้รับการเพิ่มขีดความสามารถบุคคลด้านการสร้างสุขภาวะในองค์กร พัฒนาการคิดแบบ Growth Mindset แล้วให้ความรู้และสื่อสารต่อนักศึกษาและชุมชน เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการเพิ่มพูนทักษะที่ทำให้พัฒนาคนดี งานดี ผลิตภาพสูง และอยู่ในมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุข สำหรับองค์ประกอบด้านกายภาพของมหาวิทยาลัยแห่งความสุข ดำเนินการผ่านนโยบาย การดูแล สิ่งอำนวยความสะดวก ร่วมกับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ในการสร้างนักศึกษาต้นแบบและบัณฑิตต้นแบบที่มีสุขภาวะที่ดี รวมไปถึงสามารถนำความรู้และทักษะในการสร้างสุขภาวะในองค์กรไปพัฒนาสุขภาวะของชุมชนให้ยั่งยืนต่อไป

ประชากร ประกอบด้วย บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ชุมชนเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ระดับมิ่งมีศรีสุข ในจังหวัดอุบลราชธานี วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการหาระดับความสุขเพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากร นักศึกษาและชุมชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษารูปแบบเชิงสาเหตุที่มีผลต่อระดับความสุขของบุคลากร นักศึกษาและชุมชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี วิเคราะห์ด้วยสมการเชิงโครงสร้าง การพัฒนากิจกรรมต้นแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อระดับความสุข (สร้างระบบปัญญาวิเทศ) เพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของบุคลากร นักศึกษาและชุมชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ใช้การสัมภาษณ์นักวิชาการ บุคคลตัวอย่างในแต่ละกลุ่มและทดลองและพัฒนากิจกรรมตามความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเพื่อหากิจกรรมที่เหมาะสมกับกลุ่มมากที่สุด จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการตามต้นแบบด้วยกิจกรรมสร้างระบบปัญญาวิเทศส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข ใช้แบบสอบถามในการประเมินผลหลังการอบรม

ผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ได้แก่ ด้านวิชาการ ได้ แนวทางการสร้างระบบปัญญาวิเทศเพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของนักศึกษา บุคลากร และชุมชน ด้านสังคม ได้บัณฑิตที่มีความรู้ ทักษะในทางวิชาการและมีสุขภาวะที่ดี ผู้ได้รับผลประโยชน์ ผู้ใช้บัณฑิตได้แรงงานที่มีสุขภาวะที่ดี ด้านนโยบาย ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มีระบบปัญญาวิเทศที่เอื้อต่อการผลิตบัณฑิตที่มีสุขภาวะที่ดี ตามเป้าประสงค์ของกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ และนวัตกรรม ด้านเศรษฐกิจ บัณฑิตมีสุขภาวะที่ดี ผลิตภาพในการทำงานสูง เป็นบุคลากรคุณภาพ ทำให้ช่วยเสริมสร้างกำลังแรงงานที่สร้างรายได้และคุณภาพการทำงานที่มีขึ้น ผู้ได้รับผลประโยชน์ ผู้ใช้บัณฑิต บัณฑิตและครอบครัว บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2. หลักการและเหตุผล/ปัญหา/โจทย์การวิจัย

สถานที่ทำงานที่มีความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร หรือการจัดการองค์กรโดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ: ส.ส.ส. 2558) สถาบัน The Opener Institute ที่มหาวิทยาลัย Oxford สหราชอาณาจักร ได้ทุ่มเททำงานวิจัยคุณภาพสูงตั้งแต่ปี ค.ศ. 2005 ในเรื่องที่ถูกเรียกกันโดยทั่วไปว่าศาสตร์แห่งความสุขในการทำงาน และข้อมูลเชิงประจักษ์ได้พบว่า บุคลากรที่มีความสุขทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง (Pryce-Jones and Lutterbie, 2010) สำหรับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความสุขในการทำงานนั้นได้มีการศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลาย โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Nekouei, Othman, Masud and Ahmad 2014) และความผูกพันต่อองค์กร (Boroujeni, Asadi, and Tabatabaie 2012) ที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Faghih parvar, Allameh and Ansari 2013) อีกด้วย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกพิจารณาให้เป็นกลยุทธ์ด้านทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในองค์กรต่างๆ ในปัจจุบันพบว่าความสำเร็จขององค์กรใดๆ หรือสภาพแวดล้อมการทำงานใดๆ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของพฤติกรรมศาสตร์ (Faghih parvar, Allameh and Ansari 2013) การทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขเป็นปัจจัยที่แสดงถึงสภาพการทำงานที่ดีและประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร Graham (2008) Selim (2008), Borghesi and Vercelli (2007) และ Mahon et al. (2005) ได้ทำการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางสถิติกับความสำเร็จของการทำงานและความสำเร็จขององค์กร พงศ์ศรีณีย์ พลศรีเลิศ (2557) กล่าวว่าระดับความสุขของบุคลากรที่ทำงานในองค์กร จะเป็นปัจจัยและตัวแปรสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรนั้นๆ สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

การทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เรื่องเกณฑ์ภาระงานและมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พ.ศ. 2555 สืบเนื่องจากเงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ตามนัยมาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และมาตรา 3 มาตรา 5 มาตรา 65/1 และมาตรา 65/2 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ประกอบกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ลงวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2551 และสภาพการจำกัดของจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีในปัจจุบัน จึงเป็นการสมควรกำหนดภาระงานในภาคปกติของข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัย ตามลักษณะงานที่กำหนดเป็นภาระงานในมหาวิทยาลัย แบ่งเป็น 5 ประเภท คือ ภาระงานด้านการบริหาร ภาระงานด้านการสอนและการวิจัย ภาระงานด้านการสนับสนุนวิชาการ ภาระงานด้านการบริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภาระงานหน้าที่พิเศษ ภาระงานขั้นต่ำของข้าราชการแต่ละคน มี 35 หน่วยภาระงาน/สัปดาห์ หรือ 560 หน่วยภาระงาน/ภาคเรียน (16 สัปดาห์) หรือ 1,120 หน่วยภาระงาน/ปีการศึกษา แล้วแต่กรณี ดังนี้ (1) ภาระงานด้านการบริหาร 20-40 ภาระงาน/สัปดาห์ (2) ภาระงานด้านการสอนและการวิจัย แบ่งเป็น ภาระงานสอน 4-18 คาบ/สัปดาห์ โดยมีเกณฑ์การคิดภาระงานด้านการสอนเป็น 2-6 ภาระงาน/สัปดาห์ แตกตามกันตามระดับและขนาดกลุ่มที่สอน และภาระงานวิจัย ไม่น้อยกว่า 4 ภาระงาน/สัปดาห์ โดยคิดจากบทบาทในการทำการวิจัย (การทำวิจัยเดี่ยว และการวิจัยเป็นคณะ) ปริมาณทุนสนับสนุนการวิจัย และแหล่งทุนสนับสนุน (3) ภาระงานด้านการสนับสนุนวิชาการ แบ่งเป็น งานนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ งานที่ปรึกษาประจำหมู่เรียน/กิจกรรมนักศึกษา/ชมรม งานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ศึกษาค้นคว้าอิสระ (ปริญญาตรี) งานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์/ศึกษาค้นคว้าอิสระ (ปริญญาโท-เอก) งานประสานงานการจัดการศึกษา งานส่งเสริมผลงานทางวิชาการและการวิจัย งานเขียนตำรา เอกสาร บทความวิชาการ และสื่อการสอน ซึ่งมีหน่วยนับ 0.5-21 ภาระงาน/สัปดาห์ (4) ภาระงานด้านการบริการ

วิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ เป็นวิทยากร จัดกิจกรรมอบรม สัมมนา เป็นกรรมการทางด้านวิชาการ/วิชาชีพ/กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอก (5) ภาระงานหน้าที่พิเศษ ได้แก่ กรรมการประจำคณะ/สถาบัน/ศูนย์/สำนัก กรรมการสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภาวิชาการ กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ กรรมการควบคุมงานก่อสร้าง กรรมการเฉพาะกิจหรือการได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ทำงานเฉพาะกิจ ซึ่งมีหน่วยนับ 0.5-4 ภาระงาน/สัปดาห์ (ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 2555)

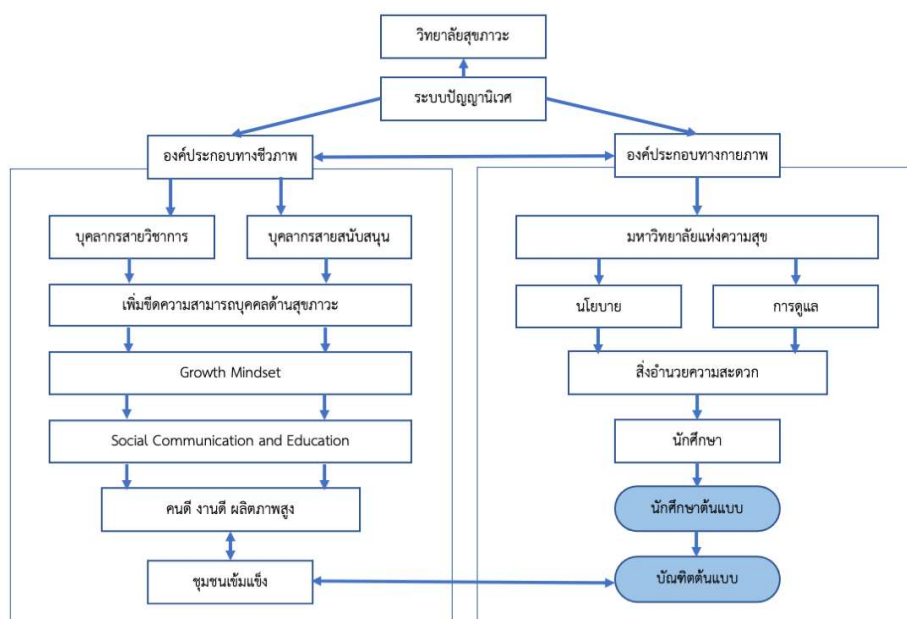
สภาพภาระงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีทั้ง 5 ด้าน คือภาระงานด้านการบริหาร ภาระงานด้านการสอนและการวิจัย ภาระงานด้านการสนับสนุนวิชาการ ภาระงานด้านการบริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภาระงานหน้าที่พิเศษ นับว่าเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี การทำงานที่มีความสุขของอาจารย์จะส่งผลต่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยในด้านต่างๆ ดังกล่าวมา ดังนั้นการสร้างปัจจัยอันเป็นสาเหตุของความสุขในการทำงานอย่างตรงประเด็นย่อมทำให้ได้ผลที่ตรงเป้าหมายของมหาวิทยาลัย การศึกษาวิจัยที่ผ่านมายังขาดการวิเคราะห์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของความสุขในการทำงานและสภาพภาระงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากร นักศึกษาและชุมชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ศึกษารูปแบบเชิงสาเหตุที่มีผลต่อระดับความสุขของบุคลากร นักศึกษาและชุมชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พัฒนากิจกรรมต้นแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อระดับความสุข (สร้างระบบปัญญานิเวศ) เพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของบุคลากร นักศึกษาและชุมชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยต้นแบบกิจกรรมสร้างระบบปัญญานิเวศส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข เพื่อเสนอแนวทางการสร้างระบบปัญญานิเวศเพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข อันจะนำไปสู่การพัฒนาการทำงานของอาจารย์และการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีต่อไป

3. วัตถุประสงค์ (ระบุเป็นข้อ)

- 3.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขของนักศึกษา บุคลากร และชุมชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- 3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อระดับความสุขของนักศึกษา บุคลากร และชุมชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- 3.3 เพื่อพัฒนาระบบปัญญานิเวศส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของนักศึกษา บุคลากร และชุมชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- 3.4 เพื่อจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยต้นแบบกิจกรรมสร้างระบบปัญญานิเวศส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข

4. กรอบการวิจัย/พัฒนา



ภาพที่ 1 ระบบนิเวศของการสร้างเสริมสุขภาพ

(ปรับจาก สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ: สสส (ThaiHealth) 2565)

5. แนวคิด ทฤษฎี และสมมติฐานงานวิจัย (ไม่เกิน 3000 คำ)

5.1 มหาวิทยาลัยแห่งความสุข

“มหาวิทยาลัยแห่งความสุข” หรือ Happy University เป็นแนวคิดที่สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ริเริ่มศึกษา วิจัยและดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2556 โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จากแนวคิดที่ว่า มหาวิทยาลัยที่มีความสุข จะสามารถสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม รวมถึงถ่ายทอดความรู้และสร้างคนที่มีคุณภาพได้ดีขึ้น หลังจาก 2 เฟสแรกใน 7 ปีที่ผ่านมา สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ริเริ่มการศึกษาวิจัยและพัฒนา “มหาวิทยาลัยแห่งความสุข” ในประเทศไทย และได้รับการสนับสนุนจาก สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มาอย่างต่อเนื่อง

ปีพ.ศ. 2556 Happy University (ช่วงที่ 1) หรือ “โครงการนวัตกรรมจัดการสร้างสุข: บูรณาการมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะแห่งประเทศไทย”

ปีพ.ศ. 2559 Happy University (ช่วงที่ 2) หรือ “โครงการการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรแบบยั่งยืน: จากมหาวิทยาลัยแห่งความสุขไปสู่องค์กรสุขภาวะ”

ปัจจุบัน มีภาคีเครือข่ายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขกว่า 41 แห่งครวนี้ถึงเฟสที่ 3 ซึ่งเป็นหัวใจของโครงการแล้ว คือ การสร้างระบบที่เรียกว่า “ปัญญานิเวศ”

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต หัวหน้าโครงการ การสนับสนุนระบบปัญญานิเวศเพื่อการสร้างเสริมมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน หรือ Happy University มาเล่าเคล็ดลึกลับๆ ของการสร้างระบบปัญญานิเวศว่า “ความสุขอาจจับต้องไม่ได้ แต่รู้สึกได้ และสร้างได้ เป้าหมายของ Happy University คือ เราจะชวนมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 50 แห่งมาร่วมกันสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างความสุข ทำให้ทุกคนไม่ว่าจะเป็นบุคลากร นักศึกษา หรือใครก็ตามที่ทำงานเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน รู้สึกรักต่อกัน จนเกิด

วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง มีพลังและแรงบันดาลใจที่จะสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ถ่ายทอดได้สนุก และเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข จึงจะสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพออกสู่สังคมได้” (Happythaiuniversity 2565).

5.2 รายงานความสุขโลก

รายงานความสุขโลก เป็นดัชนีวัด ความสุข เผยแพร่โดย สหประชาชาติ ข้อมูลนี้สำรวจ 150 ประเทศทั่วโลก โดยให้คะแนน ตั้งแต่ 0 ถึง 10 โดยการใช้การวิเคราะห์ผ่านตัวแปร 6 ด้าน ได้แก่ มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมประเทศ, การสนับสนุนทางสังคม, อายุขัยเฉลี่ย, เสรีภาพในการใช้ชีวิต, ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และ ระดับการคอร์รัปชัน

Overall Rank	Change in rank	Country	Score
1	เพิ่มขึ้น 3	นอร์เวย์	7.537
2	ลดลง -1	เดนมาร์ก	7.522
3	Steady 0	ไอซ์แลนด์	7.504
4	ลดลง -2	สวิตเซอร์แลนด์	7.494
5	Steady 0	ฟินแลนด์	7.469
6	เพิ่มขึ้น 1	เนเธอร์แลนด์	7.377
7	ลดลง -1	แคนาดา	7.316
8	Steady 0	นิวซีแลนด์	7.314
9	Steady 0	ออสเตรเลีย	7.284
10	Steady 0	สวีเดน	7.284
11	Steady 0	อิสราเอล	7.213
12	เพิ่มขึ้น 2	คอ스타ริกา	7.079
13	ลดลง -1	ออสเตรีย	7.006
14	ลดลง -1	สหรัฐ	6.993
15	เพิ่มขึ้น 4	ไอร์แลนด์	6.977
16	Steady 0	เยอรมนี	6.951
17	เพิ่มขึ้น 1	เบลเยียม	6.891
18	เพิ่มขึ้น 2	ลักเซมเบิร์ก	6.863
19	เพิ่มขึ้น 4	สหราชอาณาจักร	6.714
20	เพิ่มขึ้น 4	ชิลี	6.652
21	เพิ่มขึ้น 7	สหรัฐอเมริกา	6.648
22	ลดลง -5	บราซิล	6.635
23	เพิ่มขึ้น 4	เช็กเกีย	6.609
24	เพิ่มขึ้น 2	อาร์เจนตินา	6.599

25	ลดลง -4	เม็กซิโก	6.578
26	ลดลง -4	สิงคโปร์	6.572
27	เพิ่มขึ้น 3	มอลตา	6.527
28	เพิ่มขึ้น 1	อูรุกวัย	6.454
29	เพิ่มขึ้น 10	กัวเตมาลา	6.454
30	ลดลง -5	ปานามา	6.452
31	เพิ่มขึ้น 1	ฝรั่งเศส	6.442
32	เพิ่มขึ้น 1	ไทย	6.424
33	เพิ่มขึ้น 2	ไต้หวัน	6.422
34	เพิ่มขึ้น 3	สเปน	6.403
35	เพิ่มขึ้น 1	กาตาร์	6.375
36	ลดลง -5	โคลอมเบีย	6.357
37	ลดลง -3	ซาอุดีอาระเบีย	6.344
38	เพิ่มขึ้น 5	ตรินิแดดและโตเบโก	6.168
39	เพิ่มขึ้น 2	คูเวต	6.105

ที่มา: Helliwell, J., Layard, R. and Sachs, J. (2017). World Happiness Report 2017. New York: Sustainable Development Solutions Network. ISBN 978-0-9968513-5-0. คลังข้อมูลเก่าเก็บจากแหล่งเดิมเมื่อ 2017-10-09. สืบค้นเมื่อ 2018-02-17.

ตารางข้างต้นรายงานความสุขโลก โดยพบว่าประเทศที่มีค่าดัชนีความสุข 5 ลำดับแรก ได้แก่ นอร์เวย์ เดนมาร์ก ไอซ์แลนด์ สวิตเซอร์แลนด์ และฟินแลนด์ สำหรับประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 32

5.3 ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551: 12) นายแพทย์ซึ่งเป็นผู้จัดการแผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กล่าวถึงองค์กรที่มีความสุขว่าจะต้องประกอบด้วย หัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (team work) การมีความสุข (happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (creativity) โดยเสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการ (happy 8) คือ

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมที่จะรับมือกับ ปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี
2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความว่าเชื่อความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้
3. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีกัน ต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงานหากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่า หลัก ธรรม คำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่ช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

7. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลุกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้ วิธีเงินไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลุกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

ชุดิกาญจน์ เปาทุย (2553: 58-59) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากองค์ประกอบที่หากหลาย ได้แก่ ความรู้สึกรับรู้มั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพที่ทำงาน อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ลักษณะงานที่ทำ การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น สิ่งตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารในที่ทำงาน เป็นต้น

มานิกา วงษ์สุริย์รัตน์ (2554: 12) ให้คำนิยามความสุขในการทำงานว่าเป็นการรับรู้ความรู้สึกในการมีอารมณ์ทางบวกของพนักงาน อันเนื่องมาจากผลการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งนำไปสู่ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (connection) ด้านความรักในงาน (love of the work) ด้านความสำเร็จในงาน (work achievement) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (recognition)

Wesarat, P., Sharif, M.Y., & Majid, A.H.A. (2015: 78-88) ได้เสนอกรอบแนวคิดของความสุขในการทำงาน ว่าความสุขในการทำงานหมายถึงวิธีการความพึงพอใจคนอยู่กับการทำงานและชีวิตของพวกเขา ความคิดของความสุขอยู่ที่ที่เกี่ยวข้องกับแต่ละบุคคลอัตนัยเป็นอยู่ที่ดี ความสุขในสถานที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปรับปรุงการผลิตในองค์กรใด ๆ คนมีความสุขเป็นคนที่มีประสิทธิภาพในขณะที่คนเหล่านั้นที่ไม่พึงพอใจอาจไม่ต้องจ่ายเต็มให้ความสนใจกับงานใด ๆ นักวิชาการบางคนเชื่อว่าองค์กรที่มีความสามารถที่จะรักษาความสุขระยะยาวสถานที่ทำงานอาจจะเพิ่มขึ้นและรักษาผลผลิต ดังนั้นพวกเขาควรจะรู้ว่าสิ่งที่ปัจจัยที่จะทำได้ส่งผลกระทบต่อความสุขของพนักงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มความสุขในสถานที่ทำงาน แต่งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานความสุขไม่ค่อยได้เห็นในอดีตที่ผ่านมา ปัญหาของการมีความสุขในที่ทำงานจะต้องถูกต้องแนวความคิดเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวิจัยมันอาจจะดำเนินการ บทความนี้นำเสนอแนวความคิดที่มีศักยภาพกรอบของความสุขในสถานที่ทำงานที่สามารถให้ผลงานที่มีคุณค่าเพื่อการวิจัยในอนาคตในพื้นที่นี้

ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยสถานะของการจ้างงาน (employment status) รายได้ (income) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (friendship) กิจกรรมการทำงาน (work activities) ซึ่งความสุขในการทำงานด้านสถานะของการจ้างงาน หมายถึงการได้รับการจ้างงานแบบเต็มเวลาเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความสุข การว่างงานนำมาซึ่งความไม่มีความสุขของบุคคล ซึ่งการว่างงานนั้นยังน้อยกว่ามีความสัมพันธ์แบบผกผันกับความอยู่ดีกินดี ส่วนความสุขในการทำงานด้านรายได้ หมายถึงการที่รายได้ส่วนบุคคลส่งผลโดยตรงต่อความสุข ความสุขในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับ

เพื่อนร่วมงาน หมายถึงการมีสัมพันธภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความสุขของบุคคลากร และความสุขในการทำงานด้านกิจกรรมการทำงาน หมายถึงกิจกรรมเฉพาะในการทำงานมีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน เมื่อบุคคลจะมีความสุขเมื่อได้รับหน้าที่ในการทำงานที่มีความสำคัญ

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การกระทำที่ก่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่งโดยการการแก้ปัญหาอย่าง ถูกวิธี การพัฒนาทักษะในการทำงาน การปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน การบริหารเวลาอย่างเหมาะสม การพักผ่อนหย่อนใจ การออกกำลังกาย การรู้จักยืนยันทิธิของตน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2565) ได้รายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของพนักงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2562 โดยองค์กรให้ข้อมูลทั้งสิ้น 42 องค์กร พนักงานจำนวนรวม 11,555 คน โดยพบว่าความสุขคนทำงานปี 2562 มีค่าคะแนนร้อยละ 60.2 อยู่ในระดับ Happy เมื่อพิจารณารายมิติพบว่า มิติที่มีค่าคะแนนสูงสุด คือ จิตวิญญาณดี ร้อยละ 67.78 จัดอยู่ในระดับ Happy หรือ ระดับความสุขตามเป้าหมาย และมิติที่มีค่าคะแนนต่ำสุด คือ สุขภาพเงินดี ร้อยละ 51.8 จัดอยู่ในระดับ Happy หรือ ระดับความสุขตามเป้าหมาย จากผลสำรวจสามารถเป็นตัวชี้วัดในการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติด้านทรัพยากรมนุษย์ และเป็นข้อมูลเบื้องต้นของหน่วยงานต่างๆ ในการวางแผนการพัฒนางานองค์กร เพื่อสร้างเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตของคนทำงาน อีกทั้งเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาสุขภาวะองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

5.4 สุขภาวะองค์กร

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นหนึ่งในเครือข่ายที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรในการการพัฒนาเครื่องวัดคุณภาพชีวิตและความสุข ที่เรียกว่า HAPPINOMETER ซึ่งเป็นทั้งคู่มือและเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนในองค์กรต่างๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรมรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และสามารถกำหนดระยะเวลาในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในประเทศไทยได้แบบ Real Time เป็นระยะๆ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในประเทศไทยได้ทุกภาคส่วน ความสุขในการทำงานของคนในองค์กร มีความสำคัญต่อการทำงานองค์กรอย่างแท้จริง คนทำงานที่มีความสุขนั้น ไม่ได้หมายถึงรายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญที่สุด ต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งครอบคลุมถึงทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมการทำงาน และสภาพการทำงาน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับบทบาทการทำงาน คนทำงาน คือ บุคคลหนึ่งในสังคมทั่วไป ที่มีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข ตามเงื่อนไขหรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการเพิ่มมากขึ้น เช่น ความต้องการให้มีอาชีพที่มั่นคงและก้าวหน้า ความต้องการทำงานในองค์กรที่มั่นคง ความต้องการได้รับโอกาสในการพัฒนา ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง เป็นบุคคลที่มีคุณค่าในองค์กร ได้รับการยอมรับจากบุคคลทุกระดับในที่ทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความสุขของคนทำงานจึงหมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ 2555ข)

5.5 HAPPINOMETER

องค์ประกอบของ HAPPINOMETER (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ 2555ก)

เครื่องมือ HAPPINOMETER ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป รวม 8 คำถาม มิติความสุข 9 มิติ รวมทั้งหมด 56 ตัวชี้วัด และระดับความสุขมวลรวม 1 คำถาม สำหรับตัวชี้วัดทั้ง 56 ตัวชี้วัด นำมาทำให้เป็นข้อคำถาม ในแต่ละมิติ ทั้ง 9 มิติ รวม 56 ข้อคำถาม มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามลักษณะทั่วไปของผู้ตอบ มี 8 ข้อคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรหรือ หน่วยงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 – 10 เป็นข้อคำถามของ มิติคุณภาพชีวิตและความสุข ของคนทำงาน ดังนี้

ตอนที่ 2 มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การที่ บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมบริโภคที่ ปลอดภัย มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง มิตินี้ มี 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ ค่า BMI และ เส้นรอบเอว การทาน อาหารเข้า การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์ ความ พึงพอใจกับสุขภาพ กาย

ตอนที่ 3 มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง การ ที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อ การพักผ่อนได้อย่างมี คุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และใช้ชีวิตให้ ง่าย สบาย ๆ มิตินี้ มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความพึงพอใจที่ได้รับในการพักผ่อน การทำกิจกรรมที่เป็นการพักผ่อนหย่อนใจในรอบสัปดาห์ การมี ความเครียดโดยรวม การมีชีวิตที่เป็นไปตามที่คาดหวังโดยรวม ความ สามารถในการจัดการปัญหาโดยรวม

ตอนที่ 4 มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง การที่ บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้าง ประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง มิตินี้ มี 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความเอื้ออาทรหรือห่วงใยต่อคนรอบ ข้าง การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การให้ความสำคัญกับ การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือน พี่เหมือนน้อง การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่าง การทำงานระหว่างกัน ความ เต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อ ส่วนรวม การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำกิจกรรม ที่ สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 5 มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง การที่ บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และ ศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ มิตินี้ มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน การปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ การยกโทษและ ให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้สำนึกผิด การยอมรับ และขอโทษในความผิด ที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ การตอบแทนหรือช่วยเหลือผู้มีพระคุณ

ตอนที่ 6 มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การ ที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคล ในครอบครัวของตนเอง มิตินี้ มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ การ ทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว การมีความสุขกับครอบครัว

ตอนที่ 7 มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การที่ บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำ ให้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย มิตินี้ มี 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ เพื่อนบ้านมี ความสัมพันธ์ที่ดีกับเรา การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสังคม ความรู้สึกปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคน ในชุมชน ความรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุข การใช้ชีวิตใน สังคมอย่างมีความสุข

ตอนที่ 8 มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง การที่บุคคล มีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่ง ใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่า ทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดง ความทันสมัยอยู่เสมอ มิตินี้ มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การแสวงหาความรู้ใหม่ ความสนใจที่ พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต โอกาสที่จะ ได้รับในการอบรม ศึกษาต่อ ติวงาน

ตอนที่ 9 มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มี ความสามารถและพึงพอใจใน การบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน มิตินี้ มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ ภาระในการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลา การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน

ตอนที่ 10 มิติที่ 9 การงานดี (Happy Work-life) หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขในงานที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และ ความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพ รายได้และมีความ พึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร มิตินี้ มี 15 ตัวชี้วัด ได้แก่ การมีความสุขกับ สภาพแวดล้อม โดยรวมขององค์กร การได้รับความดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่

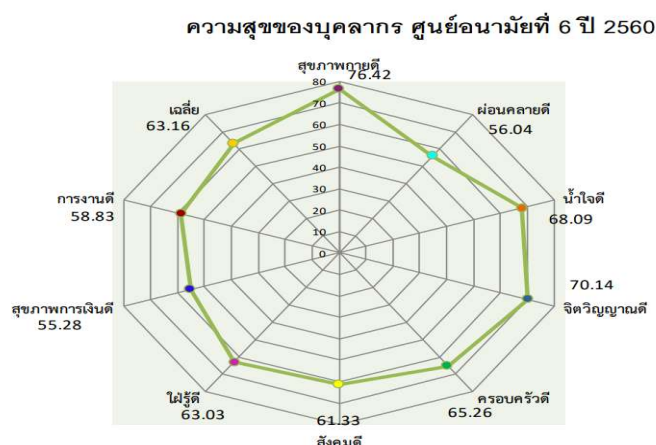
องค์กรจัดให้ การได้รับการปฏิบัติอย่าง ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน พระราชบัญญัติ หรือระเบียบต่างๆ การ ได้รับการ การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นค่าจ้างด้วยความ เหมาะสม การมีอาชีพที่มั่นคง การได้รับค่าตอบแทน ที่คุ้มค่ากับความ เสี่ยงอันอาจเกิดจากการทำงาน การมีโอกาสในการพัฒนาต่อยอดการ ศึกษาและกลับมาพัฒนา หน่วยงาน หรือองค์กร ความสามารถในการ แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้างาน หรือ นายจ้าง การได้รับค่าตอบแทนถูกต้องและตรงตามเวลา การทำงาน อย่างมีความสุข การมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็น บุคลากรขององค์กร และ การมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กร

ค่าคะแนนระดับความสุขและความหมาย คุณประโยชน์ของ HAPPINOMETER คือ เป็นเครื่องมือวัดความ สุขคนทำงานในองค์กรที่สามารถนำผลที่ได้ไปพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพ ชีวิตของบุคคลได้ทันที องค์กร สามารถใช้ เป็นเครื่องมือในการสำรวจ ติดตาม ประเมินผล คุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรในองค์กร ได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

HAPPINOMETER ได้พัฒนาโปรแกรมวัดความสุขสำเร็จรูป (โปรแกรม Excel) ซึ่งโปรแกรมนี้ สามารถใช้ วัดค่าคะแนนเฉลี่ยความสุข ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ประหยัด มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับความสุขจากการวัดโดยเครื่องมือ HAPPINOMETER สามารถตีความและให้ความหมาย ได้ดังต่อไปนี้ Very Unhappy = คะแนน 0.00 – 24.99 หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้นต่ำกว่า เป้าหมาย มากที่สุด เป็นสัญญาณระบุให้ผู้บริหารต้องให้การพัฒนา สนับสนุน Happy 8 Plus ทันที Unhappy = คะแนน 25.00 – 49.99 หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้นต่ำกว่า เป้าหมาย เป็นสัญญาณระบุให้ ผู้บริหารต้องให้การพัฒนาสนับสนุน Happy 8 Plus อย่างจริงจัง Happy = คะแนน 50.00 – 74.99 หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้น ตาม เป้าหมาย เป็นสัญญาณว่า ผู้บริหารควรให้การพัฒนา สนับสนุน Happy 8 Plus ต่อไป

Very Happy = คะแนน 75.00 – 100 หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้น เกิน เป้าหมาย เป็นสัญญาณว่า ผู้บริหารควรให้การพัฒนาสนับสนุน Happy 8 Plus ต่อไปและยกย่องเป็นแบบอย่าง

การนำ HAPPINOMETER ไปใช้ในระดับบุคคลในองค์กร ดังตัวอย่าง ความสุขของบุคลากรศูนย์อนามัย ที่ 6 ปี 2560 แสดงดังภาพต่อไปนี้



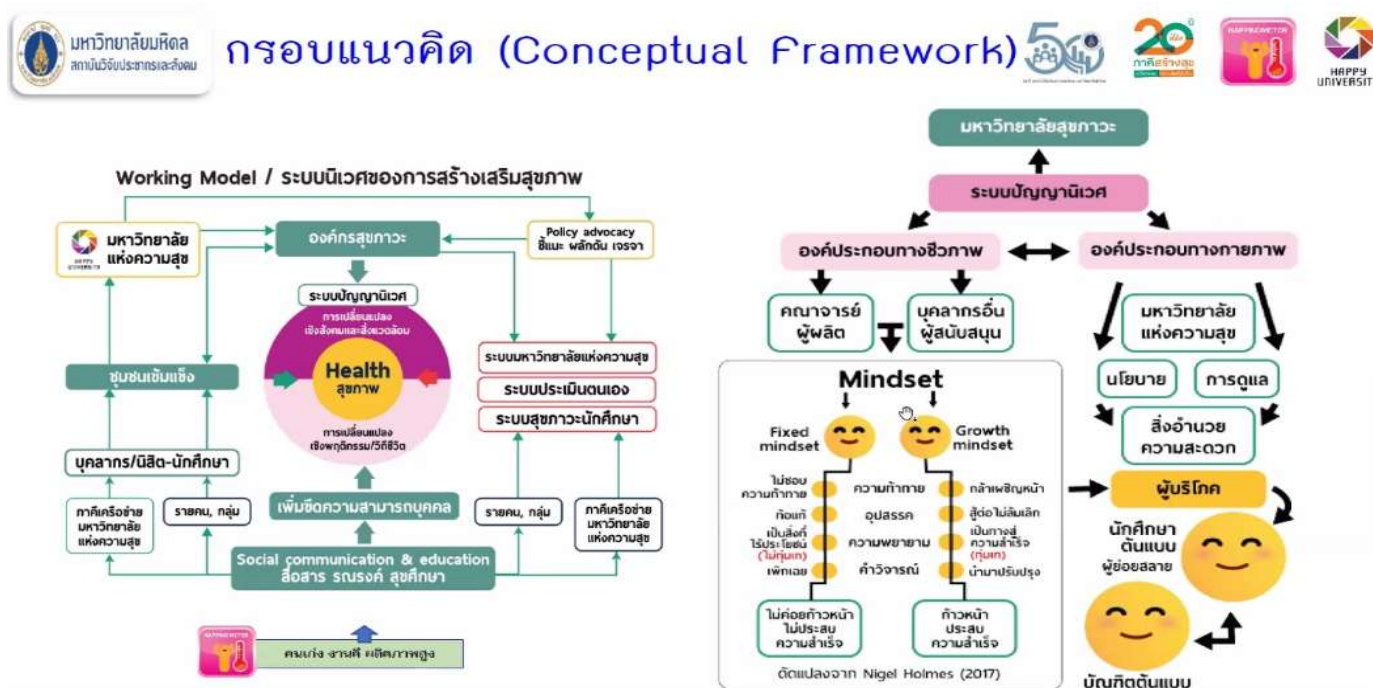
ภาพที่ 2 ความสุขของบุคลากรศูนย์อนามัย ที่ 6 ปี 2560

จากภาพข้างต้น เกณฑ์ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรศูนย์อนามัย ที่ 6 ปี 2560 มากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ สุขภาพกายดี ค่าคะแนน 76.42 ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้น เกินเป้าหมาย เป็นสัญญาณว่า ผู้บริหารควรให้การพัฒนาสนับสนุน Happy 8 Plus ต่อไปและยกย่องเป็นแบบอย่าง จิตวิญญาณดี ค่าคะแนน 70.14 และน้ำใจดี ค่าคะแนน 68.09 ทั้งสองมีระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้น ตาม เป้าหมาย เป็น สัญญาณว่า ผู้บริหารควรให้การพัฒนาสนับสนุน Happy 8 Plus ต่อไป

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรศูนย์อนามัย ที่ 6 ปี 2560 ต่ำที่สุด 3 ลำดับสุดท้าย คือ สุขภาพการเงินดี ค่าคะแนน 55.28 ผ่อนคลาย 56.04 และการงานดี ค่าคะแนน 58.83 ซึ่งทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้น ตาม เป้าหมาย เป็นสัญญาณว่า ผู้บริหารควรให้การพัฒนาสนับสนุน Happy 8 Plus ต่อไป

5.6 มหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน

การประชุมเพื่อรับฟังการชี้แจงโครงการมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน (Happy University) จากคณะทำงานโครงการสนับสนุนระบบปัญญาวิเทศเพื่อสร้างเสริมมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล วันที่ 9 มีนาคม 2565 กลุ่มงานพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษา สำนักงานอธิการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จัดกิจกรรมประชุมร่วมกับคณะทำงานโครงการสนับสนุนระบบปัญญาวิเทศเพื่อสร้างเสริมมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ณ ห้องประชุมณทวิศิริรัตน์ คณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ และห้องประชุมออนไลน์ Zoom Meeting โดยมี ผศ.นรินทร์ ศรีวรรณารทเป็นประธานในการประชุมในครั้งนี้ (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ: สสส (ThaiHealth) 2565)



ภาพที่ 3 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ: สสส (ThaiHealth), 2565

โดยมีคณะกรรมการสร้างความสุขและความผูกพันสู่องค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน (Happy University) ของมหาวิทยาลัยเข้าร่วมการประชุมในครั้งนี้ โดยมี 7 แผนงาน คือ แผนงาน 1สำรวจบุคลากรและนักศึกษา (HAPPINOMETER 2 รอบ: รอบ 1 Based-line data รอบ 2 Ended-line data) แผนงาน 2 ศูนย์เรียนรู้มหาวิทยาลัยแห่งความสุข แผนงาน 3 สร้างนักสร้างสุของค์กรและวิทยากรมืออาชีพประจำภูมิภาค แผนงาน 4 โมเดลสุขภาวะกลุ่มนักศึกษา กิจกรรมลด เหล้า บุหรี่ ฆ่าตัวตาย กิจกรรมค่ายถ่ายทอด DNA - ถอดบทเรียน แผนงาน 5 คณะกรรมการกำกับทิศมาตรฐานกลางการประเมินตนเองสนับสนุนเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) แผนงาน 6 แผนงานการติดตามประเมินผล (Evaluation Research) แผนงาน 7 เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีมี

นโยบายที่จะเข้าร่วมการขับเคลื่อนระบบปัญญาวิเทศเพื่อสร้างเสริม“มหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน” โดยจะทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยมหิดล (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม) กับ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ ในการสร้างเสริมให้บุคลากรและนักศึกษาของภาคีเครือข่ายมหาวิทยาลัยแห่งความสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ภายใต้รูปแบบ HAPPINOMETER MODEL: รูปแบบการสร้างเสริมความสุขบุคลากรไปสู่องค์กรแห่งความสุขที่ยั่งยืน

การศึกษาความสุขของนักศึกษามหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 เกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งมหาวิทยาลัยมีเป้าประสงค์หนึ่งคือต้องการผลิตบัณฑิตที่มีความสุข การใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นช่วงวัยเปลี่ยนผ่านจากวัยรุ่นตอนปลายถึงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งต้องปรับตัวอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ สภาพแวดล้อมแลบรรยากาศการเรียนรู้ที่แตกต่างไปจากระดับมัธยม ส่งผลต่อการใช้ชีวิต การทำกิจกรรม การเข้าสังคม การอยู่ร่วมกับเพื่อนนักศึกษาที่หลากหลายที่มา ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตและคุณภาพการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยผลการศึกษาคะแนนความสุขของนักศึกษาในงานวิจัยกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์อยู่ในระดับมากทั้ง 9 ด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่น ด้านการเข้าถึงธรรมะและการอยู่ร่วมกัน ด้านการมี การศึกษาและกิจกรรมที่ดี ด้านการมีความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการมีความปลอดภัยและพฤติกรรมของนักศึกษา ด้านการมีความมั่นคงในชีวิต ด้านการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ด้านการมีที่พักอาศัยและสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านการมีสิ่งแวดล้อมธรรมชาติที่ดี (จิราภรณ์ สรรพวีรวงศ์ และคณะ 2559)

5.7 ความสุขของนักศึกษา

การศึกษาความสุขของนักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ ความสุขของนักศึกษา หลักสูตรปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับความสุขของ ชาลวียุทธ์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) และจตุรวัฒน์ ผนึกรัมย์ (2559) โดยอธิบายว่าความสุขประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน Happy Body / สุขภาพดีหมายถึง การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข 2) ด้าน Happy Heart / น้ำใจดีหมายถึง การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน ตั้งแต่ เจ้านาย ลูกน้อง พ่อ แม่และสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต 3) ด้าน Happy Relax / ผ่อนคลายดีหมายถึง การ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต 4) ด้าน Happy Soul / จิตวิญญาณดีหมายถึง การมีพิธีรีตองดีปะ หมายถึง การละอายเป็นเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของ คนในสังคม และในการทำงานเป็นทีม 5) ด้าน Happy Family / ครอบครัวดีหมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่น และ มั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับ อนาคตหรืออุปสรรคต่างๆ 6) ด้าน Happy Society / สังคมดีหมายถึง สังคมดีสังคมมีสองมิติคือสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคน ต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี 7) ด้าน Happy Brain / ใฝ่รู้ดีหมายถึง การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้า และ มั่นคงในการทำงาน 8) ด้าน Happy Money / สุขภาพเงินดีหมายถึง ความสามารถในการจัดการรายรับและ รายจ่ายตนเองและ ครอบครัวได้รวมถึงการรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน 9) ด้าน Happy Environment/สิ่งแวดล้อมดี หมายถึง การมีความรัก ความ สามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ ตนเองทำงานและสังคมที่พักอาศัย ผลการศึกษาความสุข ของนักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่าระดับความสุขรายด้านของนักศึกษา หลักสูตร ปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิปีการศึกษา 2561 พบว่า มี ความสุขด้าน Happy Heart / น้ำใจดีมากที่สุด ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 มีความสุขอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือด้าน Happy Soul ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ต่ำสุดคือ Happy Relax มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (กมลรัตน์ ทองสว่าง และธนวิทย์ กางการ 2564)

5.8 ความสุขของชุมชน

การศึกษาชุมชนแห่งความสุข: กระบวนการการเรียนรู้สำนึกพลเมืองของชุมชนด้วยกระบวนการใช้ชุมชนเป็นห้องปฏิบัติการทางสังคม โดยพระครูสุนทรวัชรการ (อำพล วนิชย์ธิตกาล) และพระครูวิรุฬห์วัชรธรรม (ศิริชัย เพ็ชรรัตน์) ปี 2563 พบว่า การส่งเสริมชุมชนแห่งความสุขของชุมชนชาติพันธุ์กะเหรี่ยงเพชรบุรี ครอบคลุม 3 บริบท คือ บริบทของหลักประกันคุณภาพทางกาย บริบทของความสงบทางจิตใจ และบริบทขององค์ความรู้ทางปัญญา สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมชุมชนแห่งความสุขของชุมชนชาติพันธุ์กะเหรี่ยงเพชรบุรี พบว่า (1) ด้านเศรษฐกิจ มีการดำเนินการส่งเสริมชุมชนแห่งความสุข 12 ประเด็น (2) ด้านสังคม มีการดำเนินการส่งเสริมชุมชนแห่งความสุข 14 ประเด็น (3) ด้านการศึกษา มีการดำเนินการส่งเสริมชุมชน แห่งความสุข 14 ประเด็น และ (4) ด้านสุขอนามัย และสิ่งแวดล้อม มีการดำเนินการส่งเสริมชุมชนแห่ง ความสุข 10 ประเด็น ระดับของการส่งเสริมชุมชนแห่งความสุขของชุมชนชาติพันธุ์กะเหรี่ยงเพชรบุรี พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า (1) ด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ส่งเสริมการหาเลี้ยงชีพด้วย ความไม่ทุจริตคดโกง (2) ด้านสังคมอยู่ในระดับมาก มี โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ส่งเสริมการดำเนินงานของกลุ่มอาสาพัฒนาชุมชน (3) ด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ส่งเสริม การศึกษาเรียนรู้จากวิถีชุมชน และ (4) ด้านสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ส่งเสริมการทำงานด้านสุขภาวะและ สิ่งแวดล้อมของกลุ่มอาสาพัฒนาชุมชน แนวทางส่งเสริมชุมชนแห่งความสุขโดยอาศัยกระบวนการการเรียนรู้สำนึกพลเมืองของชุมชน ด้วยกระบวนการใช้ชุมชนเป็นห้องปฏิบัติการทางสังคม พบว่า มีแนวทางในการส่งเสริมชุมชนแห่งความสุข โดยอาศัยกระบวนการการเรียนรู้สำนึกพลเมืองของชุมชนด้วยกระบวนการใช้ชุมชนเป็นห้องปฏิบัติการ คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้สำนึกพลเมืองที่ดีโดยฐานะพลเมืองของประเทศไทยภายใต้การปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ครอบคลุม 3 บริบท ประกอบด้วย บริบทของหลักประกันคุณภาพทางกาย บริบทของความสงบทางจิตใจ และบริบทขององค์ความรู้ทางปัญญา โดยสอดคล้องกับวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทุนทางสังคมของชุมชนชาติพันธุ์กะเหรี่ยงเพชรบุรี ซึ่งมี ต้นแบบกิจกรรมเชิงปฏิบัติการที่ชื่อว่า “เซย์โพลง ฟริกแสบสรร ผันชีวิต” (พลิกวิกฤติเป็นโอกาส ตามรอย ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน) เป็นนวัตกรรมทางสังคมที่ส่งเสริมชุมชนแห่งความสุขโดยอาศัย กระบวนการการเรียนรู้สำนึกพลเมืองของชุมชนด้วยกระบวนการใช้ชุมชนเป็นห้องปฏิบัติการทางสังคมได้ อย่างสอดคล้องกับสภาพวิถีของชุมชนกะเหรี่ยงที่มีอาชีพส่วนใหญ่ของคนในชุมชนเป็นเกษตรกรรม โดยเริ่ม ปลุกฝังสำนึกพลเมืองตั้งแต่ระดับเยาวชนให้สามารถพัฒนาพื้นฐานของตนเองให้ก้าวต่อไปเป็นผู้ใหญ่ที่มี คุณภาพได้ ทั้งนี้ ได้อาศัยทุนทางสังคมดั้งเดิมของชุมชนมุ่งส่งเสริมเศรษฐกิจ พัฒนาสังคม พัฒนาการศึกษา และรักษาสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมของชุมชน ช่วยให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี โดยดำเนินงานในลักษณะ กระบวนการ 3 ประสาน หรือ 3 เสา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสถาบันทาง สังคมอย่างน้อย 3 สถาบัน ได้แก่ บ้าน-วัด-ราชการ/โรงเรียน ซึ่งเป็นหน่วยงานทางสังคมที่มีความสำคัญและ ความหมายอย่างสูงยิ่งสำหรับสังคมไทย เป็นสามเสาหลักที่ยึดโยงค้ำจุนสัมพันธ์กันอย่างสมดุล (พระครูสุนทรวัชรการ และพระครูวิรุฬห์วัชรธรรม 2563)

ความสุขของคนในชุมชน จากการศึกษาของสุเมชัย หนกหลัง และคณะ (2562) ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความสุขของคนในชุมชนแห่งนี้ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติสังคม มิติเศรษฐกิจ มิติทางการเมือง และ มิติสุขภาพ อีกทั้ง แนวทางการพัฒนาความสุขให้แก่ชุมชนแห่งนี้ประกอบด้วย 4 ลักษณะ คือ การรวมกลุ่มของชุมชน การส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดี การสร้างอาสาสมัคร และอนุรักษ์ทรัพยากรของชุมชน มิติสังคมมีผลกระทบกับความสุขของชุมชน จากการศึกษาที่คนในชุมชนมีอดีตเป็นลักษณะพื้นที่รกร้าง มีผู้คนจากหลากหลายวัฒนธรรมและความเชื่อบางประการ ส่งผลให้เกิดความไม่ไว้วางใจกัน ต่างคนต่างอยู่ ทำให้ไม่เกิดเอกภาพด้านสัมพันธภาพ มิติเศรษฐกิจเป็นปัญหาทรัพยากรที่มีจำกัด สภาพภูมิประเทศและภูมิอากาศแห้งแล้ง ส่งผลต่อการเกษตรที่ไม่คำนึงถึงประโยชน์ของตนเองและชุมชนในอนาคต ซึ่งส่งผลเสียต่อสภาพกายภาพในพื้นที่ เช่น ไร่เลื่อนลอย การปลูกต้นยูคาลิปตัส มิติทางการเมืองส่งผลต่อความสุขของชุมชนในรูปแบบนโยบายในการจัดการชุมชน ที่มาให้คนในชุมชนได้รับประโยชน์ขั้นพื้นฐาน ซึ่งในอดีตที่ผ่านมานโยบายการดูแลความอยู่ดีมีสุข ชุมชนขาดความเข้าใจอย่างแท้จริงและขาด

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของคนในชุมชน และมีมิติด้านสุขภาพเป็นตัวสกัดกั้นความสุขของคนในชุมชน จากการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้ยาก เนื่องจากพื้นที่อยู่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก คนในชุมชนไม่มีความรู้ด้านการดูแลตนเองเท่าที่ควร ซึ่งในความเป็นจริงในพื้นที่ที่มีผู้รู้ด้านสมุนไพร ซึ่งเป็นภูมิปัญญาของท้องถิ่น แต่ไม่ได้รับความน่าเชื่อถือและไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างจริงจัง

เอกสารอ้างอิง

- Borghesi, S. & Vercelli, A. (2007). Happiness and health: two paradoxes. For their useful comments. In *the conference on policies for happiness held at the university of Siena* (pp. 14-17). Siena, Italy.
- Boroujeni, I. N., Asadi, H., & Tabatabaie, M. (2012). Relationship between happiness and organizational commitment of the employees of youth and sports department of Chahar Mahal and Bakhtiari province. *International Journal of Sport Studies*, 2(9), 427- 431.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Faghihparvar, M. R., Allameh, S. M., & Ansari, R. (2013). Effect of quality of work life on organizational Commitment by SEM. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 135-144.
- Graham, C. (2008). Happiness and health: lessons-a question-for public policy. *Health Affairs*, 27, 72-87.
- Happinometer. (2565). *เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง*. <https://www.happinometer.com/web/>
- Mahon, N. E., Yarcheski, A., Rutgers & Yarcheski, T. (2005). Happiness as related to gender and health in early adolescents. *Clin. Nurs. Res*, 14, 175-190.
- Nekouei, M. H., Othman, M. B.T., Masud, J. Bt., & Ahmad, A. Bt. (2014). Quality of work life and job satisfaction among employee in government organizations in IRAN. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(1), 217-229.
- Pryce-Jones, J., & Lutterbie, S. (2010). Why leveraging the science of happiness at work matters: the happy and productive employee. *Assessment & Development Matter*, 2(4), 6-8.
- Wesarat, P., Sharif, M.Y., & Majid, A.H.A. (2015). A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace. *Asian Social Science*. 11(2),78-88.
- กมลรัตน์ ทองสว่าง และธนวิทย์ กางการ. (2564). *ความสุขของนักศึกษา หลักสูตรปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 13 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม นครปฐม ประเทศไทย วันที่ 8 - 9 กรกฎาคม 2564*, 1097-1104.
- จตุรวัฒน์ ฝืนรัมย์. (2560). *การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขของนักศึกษา ระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีปีการศึกษา 2559. รายงานการวิจัยสถาบัน. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.*
- จิราภรณ์ สรรพวิรวงศ์, ภัทรกันย์ ตีเอียดย่อ, จันทน์ ปลุกไม้ดี, ศรีญา ทิ้งสุข, สุพรรณฯ สุดสวาท และกนกพร สงปราบ. (2559). *ความสุขของนักศึกษามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. สงขลานครินทร์เวชสาร*, 34 (5) ก.ย.-ต.ค. 2559, 269-279.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน*. กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส).
- ชุติกัญจน์ เปาทุย. (2553). *ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ณานิภา วงษ์สุริย์รัตน์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งใน*

กรุงเทพมหานคร. งานวิจัย หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระครูสุนทรวัชรการ (อำพล วณิชชิติกาล) และพระครูวิรุฬห์วัชรธรรม (ศิริชัย เพ็ชรรัตน์). (2563). *ชุมชนแห่งความสุข: กระบวนการการเรียนรู้สำนักพลเมืองของชุมชนด้วยกระบวนการใช้ชุมชน เป็นห้องปฏิบัติการทางสังคม*. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, 11(1), (มกราคม – มิถุนายน 2563), 1-12. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. (2565). *ข้อมูลทะเบียนกองบุคลากรและข้อมูลนักศึกษา*. อุบลราชธานี, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วิกิพีเดีย (2565) *รายงานความสุขโลก*. ค้นเมื่อ 9 กันยายน 2565 จาก https://th.wikipedia.org/wiki/ศิรินันท์_กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุกรต จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, พอลตา บุญยธีรณะ และวรรณภา อารีย์. (2555ก). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ให้อยอง. (2555ข). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, วรรณิ หุแพทย์, สุกรต จรัสสิทธิ์, พจันท์ ศิริรัตน์มงคล, ปรียา พลอยระย้า, รุฬาร นามขาน และบุรเทพ โชครณารานกุล. (2565). *รายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2562*. โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรเพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุเมชัย หนกหลัง, จิตรา ดุษฎีเมธา, ปรัชญ์ ดาวอุดม และณัฏฐา จันทร์พอง. (2562). *แนวทางการพัฒนาความสุขให้แก่ชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์, 38(2), 57-68.

6. เปรียบวิธีวิจัยและวิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร ประกอบด้วย บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำนวน 1,190 คน

นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำนวน 17,000 คน

ชุมชนเขตบริการวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี มี 108 ตำบล ไม่ทราบจำนวนประชากรชัดเจน (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2565)

วิจัยเชิงปริมาณ

ตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง คำนวณจากสูตรของ Cochran (1977) ได้จำนวน ดังนี้ 1) บุคลากร 291 คน 2) นักศึกษา 377 คน และ 3) ชุมชนเขตบริการวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 385 คน สุ่มแบบชั้นภูมิ

วิจัยเชิงคุณภาพ

ตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง เนื่องจากใช้ตัวอย่างในการทดลองด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการตามต้นแบบด้วยกิจกรรมสร้างระบบปัญญาวิเคราะห์ส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข สุ่มแบบสะดวกด้วยการขอความร่วมมือจากผู้ที่สมัครใจจากทุกคณะ คณะละ 3 คน ที่ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 1 คน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) 1 คน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) 1 คน จำนวนทั้งหมด 33 นักศึกษาใช้ตัวอย่างจากตัวแทนของสมาชิกสโมสรนักศึกษาของทุกคณะ คณะละ 5 คน เป็นจำนวนนักศึกษา 55 คน ส่วนชุมชนสุ่มแบบเจาะจงแก่นำและผู้นำชุมชน จำนวน 11 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาระดับความสุขเพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากร นักศึกษาและชุมชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อระดับความสุขของบุคลากร นักศึกษาและชุมชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี วิเคราะห์ด้วยสมการเชิงโครงสร้าง
3. การพัฒนาระบบปัญญาวิเคราะห์เพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของบุคลากร นักศึกษาและชุมชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ใช้การสัมภาษณ์นักวิชาการ บุคคลตัวอย่างในแต่ละกลุ่มและทดลองและพัฒนากิจกรรมตามความต้องการของกลุ่มตัวอย่างเพื่อหากิจกรรมที่เหมาะสมกับกลุ่มมากที่สุด
4. การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการตามต้นแบบด้วยกิจกรรมสร้างระบบปัญญาวิเคราะห์เพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข ใช้แบบสอบถามในการประเมินผลหลังการอบรม

ส่วนที่ 3 แผนการทำงาน

1. แผนการดำเนินงานวิจัย (แสดงแผนการดำเนินงานรายกิจกรรมและระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละปีงบประมาณ)

ตารางกิจกรรมในโครงการ Ongoing														
ปีงบประมาณ	กิจกรรม	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ร้อยละของกิจกรรม ในปีงบประมาณ
2567 (2 เดือน)	กิจกรรมที่ 1 : ศึกษาและรวบรวมข้อมูลบริบทของกลุ่มเป้าหมาย บุคลากรและนักศึกษา กิจกรรมที่ 2 : ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ สร้างระบบปัญญาเอนกเพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่ง ความสุขของบุคลากรและนักศึกษา กิจกรรมที่ 3 : สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และส่งตรวจจริยธรรม	✓	✓											ร้อยละ 20
(6 เดือน)	กิจกรรมที่ 4 : เก็บรวบรวมข้อมูลระดับความสุขของบุคลากร และ นักศึกษา และระดับองค์กรมหาวิทยาลัย กิจกรรมที่ 5 : พัฒนาหลักสูตรการสร้างระบบปัญญาเอนกเพื่อ ส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข กิจกรรมที่ 6 : จัดอบรมเชิงปฏิบัติการตามต้นแบบการสร้างระบบ ปัญญาเอนกเพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข			✓	✓	✓	✓							ร้อยละ 50
(12 เดือน)	กิจกรรมที่ 7 : จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อถ่ายทอดกิจกรรมการ สร้างระบบปัญญาเอนกเพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่ง ความสุขแก่ชุมชนต้นแบบ (บุคคลและกิจกรรมต้นแบบจากกิจกรรม ที่ 6 สามารถถ่ายทอดการสร้างสุขแก่ชุมชน) กิจกรรมที่ 8 : สรุปการสร้างระบบปัญญาเอนกเพื่อส่งเสริมการ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข ตีพิมพ์ อย่างน้อย TCI 1							✓	✓	✓	✓	✓	✓	ร้อยละ 30

ตารางกิจกรรมในโครงการ Ongoing

ปีงบประมาณ	กิจกรรม	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ร้อยละของกิจกรรม ในปีงบประมาณ
2568	ติดตามการตีพิมพ์ อย่างน้อย TCI 1	✓	✓	✓										-

2. พื้นที่ทำวิจัย : โปตรระบุสถานที่ทำวิจัยจำแนกตามโครงการวิจัยโดยใช้ฐานข้อมูลจากระบบ และเพิ่มเติมชื่อเฉพาะ เช่น ชุมชน หมู่บ้าน

ในประเทศ/ต่างประเทศ	ชื่อประเทศ/จังหวัด	ชื่อสถานที่
ในประเทศ	อุบลราชธานี	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

3. พื้นที่ที่ได้รับประโยชน์จากการวิจัย

ในประเทศ/ต่างประเทศ	ชื่อประเทศ/จังหวัด	ชื่อสถานที่
ในประเทศ	อุบลราชธานี	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

4. แผนการใช้จ่ายงบประมาณของโครงการวิจัย

- 4.1 แสดงรายละเอียดประมาณการงบประมาณตลอดโครงการ (กรณีของงบประมาณเป็นโครงการต่อเนื่องระยะเวลาดำเนินการวิจัยมากกว่า 1 ปี ให้แสดงงบประมาณตลอดแผนการดำเนินงาน) โดยแบ่งเป็นหมวดต่าง ๆ ดังนี้

งบประมาณ	หมวด งบประมาณ	รายละเอียดงบประมาณ	จำนวน	หน่วย นับ	คน/ รายการ	ครั้ง/ เดือน	ราคาต่อ หน่วย	งบประมาณ (บาท)	งบประมาณรวมใน รายการค่าใช้จ่าย (บาท)
งบดำเนินงาน									350,000
	1 ค่าจ้าง								119,000
		1. ค่าจ้างผู้ช่วยวิจัยระดับ ป.ตรี	1	คน	1	7	17,000	119,000	
	2 ค่าวัสดุ								70,000
		1. ค่าวัสดุสำนักงาน	2	ครั้ง	1	1	35,000	70,000	
	3 ค่าใช้สอย								161,000
		1. ค่าตอบแทนผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	3	คน	2	2	800	9,600	
		2. ค่าตอบแทนวิทยากร	8	ชั่วโมง	3	3	600	43,200	
		5. ค่าจ้างเหมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ	2	คน	1	2	9,000	36,000	
		6. ค่าถ่ายเอกสารแบบสอบถาม	700	ชุด	14	1	0.50	4,900	
		6. ค่าจัดรูปเล่มรายงาน/ถ่ายเอกสารเข้าเล่ม	5	เล่ม	1	1	500	2,500	
		7. ค่าจ้างเก็บข้อมูล	6	ครั้ง	6	6	300	64,800	
	4 ค่าสาธารณูปโภค*								(ยอดเงินรวมค่าสาธารณูปโภค)
	5 ค่าเดินทางต่างประเทศ								(ยอดเงินรวมค่าเดินทางต่างประเทศ)
	6 ค่าซ่อมแซมครุภัณฑ์								(ยอดเงินรวมค่าซ่อมแซมครุภัณฑ์)
งบลงทุน	7 ค่าครุภัณฑ์								(ยอดเงินรวมค่าครุภัณฑ์)
รวม									350,000

หมายเหตุ (อ้างอิง: การตั้งงบประมาณให้เป็นไปตาม ประกาศ กสว. เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำคำขอประมาณการและจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานในระบบวิจัยและนวัตกรรม)

4.2 รายละเอียดการจัดซื้อครุภัณฑ์: กรณีมีความต้องการซื้อครุภัณฑ์ให้ใส่รายละเอียด ดังนี้

ชื่อครุภัณฑ์	ครุภัณฑ์ที่ขอสนับสนุน			เหตุผลและความจำเป็นต่อโครงการ	การใช้ประโยชน์ของครุภัณฑ์นี้เมื่อโครงการสิ้นสุด
	รายละเอียดครุภัณฑ์	ครุภัณฑ์ที่มีอยู่เดิม และเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย (ถ้ามี)	สถานภาพการใช้งาน ณ ปัจจุบัน		
-	-	-	-	-	-

- แนบใบเสนอราคาจาก 3 บริษัทประกอบไปด้วย

5. มาตรฐานการวิจัย

- ☐ มีการใช้สัตว์ทดลอง
- ☒ มีการวิจัยในมนุษย์
- ☐ มีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคโนโลยีชีวภาพสมัยใหม่
- ☐ มีการใช้ห้องปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับสารเคมี

6. หน่วยงานร่วมดำเนินการ/ภาคเอกชนหรือชุมชนที่ร่วมลงทุนหรือดำเนินการ (ไม่มี)

ลำดับที่	ปีงบประมาณ	ชื่อหน่วยงานรัฐ/บริษัท/หน่วยงานต่างประเทศ	แนวทางร่วมดำเนินการ	การร่วมลงทุนในรูปแบบตัวเงิน (in-cash) (บาท)	การร่วมลงทุนในรูปแบบอื่น (in-kind)	รวม
1	-	-	-	-	-	-

7. ระดับความพร้อมที่มีอยู่ในปัจจุบัน (ถ้ามี)*

7.1 ระดับความพร้อมทางเทคโนโลยี (Technology Readiness Level: TRL)*

1) TRL ณ ปัจจุบัน ระดับ TRL 1

รายละเอียด กลุ่มนักศึกษา บุคลากร และชุมชนเรื่องระบบปัญญาประดิษฐ์ยังขาดองค์ความรู้ทางด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างปัญญาประดิษฐ์

2) TRL เมื่องานวิจัยเสร็จสิ้นระดับ TRL 3

รายละเอียด มีองค์ความรู้และสามารถใช้ด้านเทคโนโลยีทางอินเทอร์เน็ตทั้งกลุ่มนักศึกษา บุคลากร และชุมชนเรื่องระบบปัญญาประดิษฐ์

7.2 ระดับความพร้อมทางสังคม (Societal Readiness Level: SRL)*

1) SRL ณ ปัจจุบัน ระดับ SRL 1

รายละเอียด การวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดความพร้อมของความรู้จัดสร้างหลักสูตรระบบปัญญาประดิษฐ์เพื่อเพิ่มความสุขด้านสังคม

2) SRL เมื่องานวิจัยเสร็จสิ้นระดับ SRL 4

รายละเอียด อบรมทดสอบแนวทางการพัฒนาหรือแก้ปัญหาที่กำหนดขึ้นร่วมกับชุมชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมให้มีความสุข

8. แนวทางการขับเคลื่อนผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปสู่ผลลัพธ์และผลกระทบ

8.1 การเชื่อมโยงกับนักวิจัยที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ทำการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ (ถ้ามี) (Connections with other experts within and outside Thailand) และแผนที่จะติดต่อหรือสร้างความสัมพันธ์กับผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งการสร้างทีมงานวิจัยในอนาคตด้วย เชื่อมโยงกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ทั้งด้านความสุขในระดับบุคคลและองค์กร และแนวคิด “มหาวิทยาลัยแห่งความสุข” หรือ Happy University โครงการการสนับสนุนระบบปัญญาเฝ้าเพื่อการสร้างเสริมมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และเครือข่ายมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ

8.2 การเชื่อมโยงหรือความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัย (Stakeholder and User Engagement) โดยระบุชื่อหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาสังคมและชุมชน โดยอธิบายกระบวนการดำเนินงานร่วมกันและการเชื่อมโยงการขับเคลื่อนผลการวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างชัดเจน รวมถึงอธิบายกระบวนการดำเนินงานต่อเนื่องของผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัยเมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น บุคลากรและนักศึกษาที่เข้าร่วมได้เป็นส่วนหนึ่งในระบบปัญญาเฝ้าเพื่อการสร้างเสริมมหาวิทยาลัยแห่งความสุขสู่องค์กรสุขภาวะที่ยั่งยืน

ประสบการณ์การบริหารงานของหัวหน้าโครงการ ในการบริหารโครงการย้อนหลังไม่เกิน 5 ปี (กรอกไม่เกิน 5 ลำดับ โดยเน้นโครงการที่เกิดผลกระทบสูง)

ชื่อโครงการวิจัย	ปีที่ได้รับงบประมาณ	งบประมาณ (บาท)
หัวหน้าโครงการยกระดับคุณภาพสังคมสูงอายุ และเตรียมความพร้อมผู้วัยเกษียณ	2565	292,500
หัวหน้าโครงการพัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น และส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษาได้เพิ่มทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ณ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านชีทวน ตำบลชีทวน อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี	2564	400,000
หัวหน้าโครงการวิจัยพฤติกรรมกรรมการจัดการขยะและแนวทางการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมของชุมชนพื้นที่เทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี	2564	100,000
หัวหน้าโครงการพัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น และส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษาได้เพิ่มทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ณ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านหนองบ่อ บ้านหนองบ่อ ตำบลหนองบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี	2563	200,000
หัวหน้าโครงการพัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น และส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษาได้เพิ่มทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ณ กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนบ้านคูเมืองนอก ตำบลคูเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี	2563	200,000

ชื่อโครงการวิจัย	ปีที่ได้รับงบประมาณ	งบประมาณ (บาท)
คณะทำงานโครงการวิจัยโอกาสทางการค้าและระบบโลจิสติกส์ของผู้ประกอบการร้านอาหารไทยในกรุงเทพมหานคร	2561	120,000

ส่วนที่ 4 ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ

1. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

☑ ด้านวิชาการ

ระบุคำอธิบาย ระบบปัญญาวิเคราะห์เพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของนักศึกษาและบุคลากร ผู้ได้รับผลประโยชน์ นักศึกษาและบุคลากรได้ทราบถึงแนวทางการสร้างระบบปัญญาวิเคราะห์เพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของนักศึกษาและบุคลากร

☑ ด้านสังคม

○ ด้านสาธารณะ ○ ด้านชุมชนและพื้นที่ ○ ด้านสิ่งแวดล้อม

ระบุคำอธิบายสังคมได้บัณฑิตที่มีความรู้ ทักษะในทางวิชาการและมีสุขภาพที่ดี ผู้ได้รับผลประโยชน์ผู้ใช้บัณฑิตได้แรงงานที่มีสุขภาพที่ดี

☑ ด้านนโยบาย

ระบุคำอธิบาย นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มีระบบปัญญาวิเคราะห์เพื่อการผลิตบัณฑิตที่มีสุขภาพที่ดี

ผู้ได้รับผลประโยชน์ กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ และนวัตกรรม

☑ ด้านเศรษฐกิจ

ระบุคำอธิบาย บัณฑิตมีสุขภาพที่ดี ผลิตภาพในการทำงานสูง เป็นบุคลากรคุณภาพ ทำให้ช่วยเสริมสร้างกำลังแรงงานที่สร้างรายได้และคุณภาพการทำงานที่มีขึ้น

ผู้ได้รับผลประโยชน์ ผู้ใช้บัณฑิต บัณฑิตและครอบครัว บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2. ผลผลิตที่คาดว่าจะได้รับ (Output)

ผลผลิต	ประเภทผลผลิต	รายละเอียดของผลผลิต	จำนวนนำส่ง	หน่วยนับ
นักศึกษา	นักศึกษาต้นแบบ	มีความรู้ เทคนิค และทักษะ - ด้านความรู้ทางสุขภาพ (Health Literacy) กับวิถีปกติใหม่ - ด้านเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง (Advance Analytics) - ด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) - ด้านเทคนิคการเป็นวิทยากรมืออาชีพ (Professional Trainer)	55	คน
บุคลากร	นักสร้างสุขในองค์กร	มีความรู้ เทคนิค และทักษะ - ด้านความรู้ทางสุขภาพ (Health Literacy) กับวิถีปกติใหม่ - ด้านเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง (Advance Analytics)	33	คน

		- ด้านทักษะความเข้าและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) - ด้านเทคนิคการเป็นวิทยากรมืออาชีพ (Professional Trainer)		
ตัวแทนชุมชน	นักสร้างสุขในชุมชน	มีความรู้ เทคนิค และทักษะ - ด้านความรู้ทางสุขภาพ (Health Literacy) กับวิถีปกติใหม่ - ด้านเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง (Advance Analytics) - ด้านทักษะความเข้าและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) - ด้านเทคนิคการเป็นวิทยากรมืออาชีพ (Professional Trainer)	11	คน
บทความ	บทความวิจัย	ตีพิมพ์เผยแพร่ อย่างน้อย TCI 1	1	บทความ
นวัตกรรม	หลักสูตร	หลักสูตรระบบปัญญาเพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของบุคลากร นักศึกษาและชุมชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	1	หลักสูตร

หมายเหตุ กรอกข้อมูลเฉพาะผลผลิตที่โครงการคาดว่าจะได้รับและสามารถทำได้จริง เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลของหน่วยงาน (หากผลผลิตข้อใดไม่มีไม่ต้องระบุ และขอให้ตัดออก)

3. ผลลัพธ์ (Expected Outcomes) ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

(นิยามของผลลัพธ์ คือ ผลที่เกิดขึ้นหลังจากโครงการ วนสิ้นสุดไปแล้ว โดยเป็นการนำผลผลิต (Output) ที่ได้ของโครงการพัฒนา วน ไปใช้ประโยชน์ โดยผู้ใช้ (Users) ที่ชัดเจน ส่งผลทำให้ระดับความรู้ ทักษะ ทักษะการปฏิบัติ หรือทักษะของผู้ใช้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเมื่อเทียบกับก่อนการนำผลผลิตจาก โครงการมาใช้ รวมถึงการใช้ประโยชน์จากผลผลิตของโครงการที่เป็นทั้งผลิตภัณฑ์ การบริการ และเทคโนโลยี โดยภาคเอกชนหรือประชาสังคม ตลอดจนการพัฒนาต่อยอดผลผลิตของโครงการเดิมที่ยังไม่เสร็จสมบูรณ์ ให้มี ระดับความพร้อมในการใช้ประโยชน์สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ)

ประเภทของผลลัพธ์และคำจำกัดความ (Type of Outcomes and Definition)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ทำ dropdown list ให้เลือก)	จำนวน	หน่วยนับ	รายละเอียดของผลลัพธ์	ผู้ใช้ประโยชน์ (Users)/ ผู้ได้รับผลประโยชน์ (Beneficiaries)
ผลงานตีพิมพ์ (Publications)	1	บทความ	บทความวิจัย	นักวิชาการและผู้สนใจ
การอ้างอิง (Citations)	1	การอ้างอิง	อ้างอิงในวารสารวิชาการ	นักวิชาการและผู้สนใจ
เครื่องมือและระเบียบวิธีการวิจัย (Research Tools and Methods)				
ฐานข้อมูลและแบบจำลองวิจัย (Research Databases and Models)				
ความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรด้าน วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม (Next Destination)				
รางวัลและการยอมรับ (Awards and Recognitions)				
การใช้ประโยชน์จากเครื่องมือ อุปกรณ์ห้องวิจัยและ โครงสร้างพื้นฐาน (Use of Facilities and Resources)				
ทรัพย์สินทางปัญญา การขึ้นทะเบียนพันธุ์ พืชและ พันธุ์สัตว์ และการอนุญาตให้ใช้สิทธิ (Intellectual				

ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ทำ dropdown list ให้เลือก)	จำนวน	หน่วยนับ	รายละเอียดของผลลัพธ์	ผู้ใช้ประโยชน์ (Users)/ ผู้ได้รับผลประโยชน์ (Beneficiaries)
property, Registered Plants Varieties and Animals Breeding and Licensing)				
การถ่ายทอดเทคโนโลยี (Technology Transfer)				
ผลิตภัณฑ์และกระบวนการ บริการ และการ รับรอง มาตรฐานใหม่ (New Products/Processes, New Services and New Standard Assurances)				
ทุนวิจัยต่อยอด (Further Funding)				
ความร่วมมือหรือหุ้นส่วน ความร่วมมือ (Collaborations and Partnerships)				
การผลักดันนโยบาย แนวปฏิบัติ แผนและ กฎระเบียบ (Influence on Policy, Practice, Plan and Regulations)				

4. ผลกระทบ (Expected Impacts) ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

นิยามของผลกระทบ คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากผลลัพธ์ (outcome) ในวงกว้างทั้งด้านวิชาการ นโยบาย เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม หรือผลสำเร็จระยะยาวที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์ โดยผ่านกระบวนการการสร้างการมีส่วนร่วม (Engagement activities) และมีเส้นทางของผลกระทบ (impact pathway) ในการขับเคลื่อนไปสู่การสร้างผลกระทบ ทั้งนี้ ผลกระทบที่เกิดขึ้นจะพิจารณารวมผลกระทบในเชิงบวก และเชิงลบ ทางตรงและทางอ้อม ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจให้เกิดขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

☒ ด้านวิชาการ

ระบุคำอธิบาย แนวทางการสร้างระบบปัญญาวิเทศเพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขของนักศึกษาและบุคลากร

ผู้ได้รับผลประโยชน์บุคลากรและนักศึกษา ได้ทราบถึงแนวทางการสร้างระบบปัญญาวิเทศเพื่อส่งเสริมการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข

☒ ด้านสังคม

☐ ด้านสาธารณะ ☐ ด้านชุมชนและพื้นที่ ☐ ด้านสิ่งแวดล้อม

ระบุคำอธิบาย สังคมได้บัณฑิตที่มีความรู้ ทักษะในทางวิชาการและมีสุขภาวะที่ดี

ผู้ได้รับผลประโยชน์ ผู้ใช้บัณฑิตได้แรงงานที่มีสุขภาวะที่ดี

☒ ด้านนโยบาย

ระบุคำอธิบาย นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มีระบบปัญญาวิเทศที่เอื้อต่อการผลิตบัณฑิตที่มีสุขภาวะที่ดี

ผู้ได้รับผลประโยชน์ กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ และนวัตกรรม

☒ ด้านเศรษฐกิจ

ระบุคำอธิบาย บัณฑิตมีสุขภาวะที่ดี ผลผลิตในการทำงานสูง เป็นบุคลากรคุณภาพ ทำให้ช่วยเสริมสร้างกำลังแรงงานที่สร้างรายได้และคุณภาพการทำงานที่มีขึ้น

ผู้ได้รับผลประโยชน์ ผู้ใช้บัณฑิต บัณฑิตและครอบครัว บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี