

บทความวิจัย (Research Article)

การสร้างความสุขในองค์กรด้วยกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาใน มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ CREATING HAPPINESS IN ORGANIZATION THROUGH CONTEMPLATIVE LEARNING PROCESS IN MAHIDOL UNIVERSITY NAKHONSAWAN CAMPUS

Received: May 18, 2020

Revised: July 8, 2020

Accepted: August 4, 2020

สุปรียาส์ กาญจนพิศศาล^{1*}

Supre Kanjanaphitsarn^{1*}

¹ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

¹Contemplative Education Center, Mahidol University, Nakhon Pathom 73170, Thailand

*Corresponding Author, E-mail: supreeac@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษากระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างความสุขในระดับองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดลวิทยาเขตนครสวรรค์ผ่านระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ และ 2) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงด้านความสุขของผู้เข้าร่วมที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาผ่านระเบียบวิธีวิจัยแนวปรากฏการณ์วิทยา โดยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 25 คน ผลการวิจัย พบว่า 6 ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการจัดกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างความสุขในระดับองค์กร คือ บุคลิกภาพและความเชี่ยวชาญในองค์ความรู้ด้านจิตตปัญญาศึกษาของกระบวนการ ความสัมพันธ์ใกล้ชิด การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล การหยิบยกประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่ผู้เข้าร่วมประสบมาใช้ในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ การเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้ฝึกออกแบบ และจัดกระบวนการเรียนรู้และการอาศัยผู้เข้าร่วมที่มีอิทธิพลในการขับเคลื่อนเชิงนโยบาย ส่วน 4 คุณสมบัตินี้เอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความสุขของผู้เข้าร่วม คือ การตระหนักรู้ในตนเอง การเปิดใจและการรับฟังอย่างลึกซึ้ง การเผชิญหน้ากับความขัดแย้งภายในใจและกรอบโลกทัศน์ความเชื่อ การยอมรับสภาวะความเป็นจริงของตนเองจนนำไปสู่การเกิดมุมมองใหม่ และมีคะแนนแบบสำรวจความสุขในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง 4 มิติกับระดับมีความสุข 5 มิติ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการนำกระบวนการจิตตปัญญาศึกษาไปใช้ในการสร้างความสุขในแต่ละกลุ่มย่อยขององค์กร

คำสำคัญ: วิธีการสร้างสุข องค์กรแห่งความสุข กระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษา

Abstract

The research has two objectives, namely 1) to study the contemplation-based learning process contributing to the organizational happiness in Mahidol University, Nakornsawan campus, using the methodology of action research, and 2) to study the changes of happiness found in participants of such process, using the methodology of phenomenology. The sample size used for data collection was 22 persons. The results revealed 6 attributes that lead toward the success of the learning process contributing to the organizational happiness, i.e. facilitator's personalities and expertise regarding contemplative practices, close relationships, process design aiming for personal transformation, addressing problems and challenges participants were facing into the learning process, training of trainers for process design and facilitation, and applying influential key persons in policymaking. Meanwhile, four qualities contributing to the changes of happiness found in the participants were self-awareness, open heart and deep listening, confronting one's own dilemma and frame of reference, and surrendering to reality within to bring about new perspective. Also, participants got very happy result in four dimensions and happy result in five dimensions. Suggestion for future research is that there should be a comparative study of the results of using the contemplative learning process in creating happiness in each small groups of organization.

Keywords: Creating happiness, Happy Workplace, Contemplative Learning Process

บทนำ

จากผลสำรวจความสุขของคนทำงานในไทย ในปี พ.ศ. 2558 ของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ช่วงวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 25 -34 ปี มีคะแนนเฉลี่ยความสุขน้อยที่สุด จึงได้มีการผลักดันให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มคนวัยทำงาน (Work-Life Balance) เพื่อลดความเครียด ความวิตกกังวลและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานภายใต้แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) (Office of Policy and Strategy, 2015) โดยการที่จะมีความสุขได้นั้นต้องเริ่มจากตัวบุคคลก่อนอันดับแรก และการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขอยู่รายรอบบุคคลนั้น (Bura, 2017) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาที่เชื่อว่าการสร้างความสุขต้องเริ่มที่การสร้างการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลเป็นลำดับแรก เมื่อบุคคลนั้นดำเนินชีวิตด้วยสติอย่างมีความสุข บุคคลนั้นย่อมเกิดมุมมองและโลกทัศน์ที่กว้างขึ้นในการใช้ชีวิตและการทำงาน รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้คนรอบข้าง ซึ่งจะนำไปสู่บรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขในองค์กร จึงเป็นที่มาของการริเริ่มดำเนินการโครงการหยั่งรากจิตตปัญญา สู่สังคมแห่งความสุข ของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล (Working group on Grounding Contemplative Education for Wellbeing in Society Project, 2017)

โครงการหยั่งรากจิตตปัญญา สู่สังคมแห่งความสุข ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้งบประมาณสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งได้ดำเนินการไปในปีที่ 1 เมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. 2559 ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2560 ที่ผ่านมานั้น ปรากฏผลการดำเนินงานในภาพรวมว่า คณะทำงานโครงการฯ ได้มีการนำกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาซึ่งสอดคล้องกับวิถีแห่งสุขภาวะทางปัญญาไปดำเนินการจัดให้กับผู้เข้าร่วมกลุ่มต่างๆ ของโครงการ ซึ่งเป็นการสร้างโอกาสให้คนได้มีประสบการณ์ตรง มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาปัญญา และตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกฝนสติเพื่อให้การดำรงชีวิตอย่างมีสุขภาวะ โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพภายในของปัจเจกบุคคลในมหาวิทยาลัยมหิดลควบคู่องค์กรภาคีเครือข่าย รวมถึงการพัฒนาสุขภาวะของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรต้นแบบแห่งความสุขต้นแบบที่สามารถต่อยอดไปสู่องค์กรอื่นๆ

ในส่วนของโครงการย่อยที่ 1 ภายใต้โครงการหยั่งรากจิตตปัญญา สู่สังคมแห่งความสุข เป็นการดำเนินการให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นหลักในพื้นที่วิทยาเขตต่างๆ อาทิ ศาลายา วิทยาเขต และบางกอกน้อย ภาพรวมของผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ของโครงการย่อยที่ 1 สามารถตอบโจทย์ของโครงการที่มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้าร่วมได้เกิดทัศนคติที่ถูกต้องต่อการฝึกเจริญสติในชีวิตประจำวัน และทักษะการสำรวจเรียนรู้จิตใจของตนเอง รวมถึงการสร้างสุขภาวะทางปัญญาและความสุขจากภายในตนเองได้ในระดับปัจเจกบุคคลค่อนข้างชัดเจน แต่ผลของการเปลี่ยนแปลงในเชิงการเป็นต้นแบบขององค์กรแห่งความสุขยังไม่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร (Working group on Grounding Contemplative Education for Wellbeing in Society Project, 2017, pp. 522- 538)

ด้วยเหตุนี้ คณะทำงานโครงการย่อยที่ 1 จึงได้ทำการหารือร่วมกันกับคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหิดลในการกำหนดวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานในปีที่ 2 ของโครงการ ซึ่งมุ่งหวังที่จะหยั่งรากการสร้างความสุขในองค์กรตามแนวทางกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาในมหาวิทยาลัยมหิดล จนได้ข้อสรุปร่วมกันในการเลือกมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ เป็นพื้นที่ต้นแบบในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ด้วยการพิจารณาความเหมาะสมในเชิงขนาดขององค์กรขนาดกลางที่มีผู้ปฏิบัติงานหลัก จำนวนไม่เกิน 50 คน ซึ่งง่ายต่อการบริหารจัดการในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ของโครงการและได้กำหนดให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในลักษณะเดือนเว้นเดือนจำนวน 3 ครั้ง ครั้งละ 3 วันให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตวิทยาเขตนครสวรรค์ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (Working group on Grounding Contemplative Education for Wellbeing in Society Project, 2018)

เพื่อเป็นการตอบโจทย์แผนการดำเนินงานในปีที่ 2 ของโครงการย่อยที่ 1 ผู้วิจัยจึงได้ทำการขออนุญาตทำการปรึกษาหารือกับกระบวนการในการเก็บข้อมูลและวางแผนออกแบบการวิจัย เพื่อศึกษากระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างความสุขในระดับองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ และการเปลี่ยนแปลงด้านความสุขของผู้เข้าร่วมที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษา โดยคาดหวังว่าผลที่ได้รับจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อการสร้างความสุขให้บังเกิดขึ้นในระดับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างความสุขในระดับองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงด้านความสุขของผู้เข้าร่วมที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ส่วนที่ 1 การศึกษากระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างความสุขในระดับองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ ผู้วิจัยพิจารณาเลือกระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เป็นระเบียบวิธีวิจัยหลักสำหรับการศึกษาในส่วนนี้ เพื่อศึกษากระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างความสุขในระดับองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พื้นที่วิจัย ผู้วิจัยใช้พื้นที่ของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์เป็นพื้นที่หลักในการดำเนินการวิจัย และการรวบรวมเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นการคัดเลือกพื้นที่อย่างเฉพาะเจาะจง โดยทำการขออนุญาตใช้อาคารสถานที่และการอำนวยความสะดวกจากเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องจากกองอธิการบดีฝ่ายจัดตั้งมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์

กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 25 คน ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุนตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยความสมัครใจ และสามารถอยู่ร่วมกระบวนการเรียนรู้ได้ไม่น้อยกว่า 80 เปอร์เซ็นต์ของเวลาทั้งหมด โดยทำการขอความอนุเคราะห์จากกองอธิการบดีฝ่ายจัดตั้งมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ ในการเชิญชวนบุคลากรของวิทยาเขตเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ของโครงการ นอกจากนี้ การวิจัยในส่วนที่ 1 ยังมีผู้ร่วมในการวิจัยที่เป็นผู้ให้ข้อมูลคือกระบวนการ 1 คน ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการวิจัยเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ในบทบาทของผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการจัดกระบวนการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่ผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับ โดยกระบวนการท่านนี้ได้ถูกระบุอย่างเฉพาะเจาะจงให้เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาสำหรับโครงการย่อยที่ 1 ภายใต้โครงการหยั่งรากจิตตปัญญาสู่สังคมแห่งความสุขปีที่ 2 ที่ได้รับการอนุมัติจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งมีได้มีกระบวนการคัดเลือกเข้ามาเป็นผู้เข้าร่วมวิจัยแต่อย่างใด

ขั้นตอนการวิจัยในส่วนที่ 1 ผู้วิจัยได้กำหนดการดำเนินงาน 3 ขั้นตอนย่อย สำหรับการวิจัยในแต่ละครั้งของการจัดอบรมโดยอาศัยกรอบทฤษฎีของระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) (Zuber-Skerrit, 1992) เป็นจุดตั้งต้นของการออกแบบขั้นตอนการวิจัยในส่วนนี้ ดังนี้

1. **ขั้นวางแผน (Plan)** เป็นขั้นตอนการวางแผนออกแบบเนื้อหากระบวนการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยและกระบวนการทำการประชุมหารือเพื่อออกแบบเนื้อหากระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมที่ใช้ในการอบรมแต่ละครั้ง ตลอดจนวิธีการที่เหมาะสมสำหรับแต่ละกิจกรรม เมื่อการจัดอบรมแต่ละครั้งเสร็จสิ้นลง ผู้วิจัยจะอาศัยผลของการวิเคราะห์และประเมินกระบวนการมาใช้เป็นข้อมูลร่วมในการปรับปรุงรายละเอียดเนื้อหากระบวนการเรียนรู้สำหรับการจัดอบรมในครั้งถัดไป โดยเริ่มต้นจากการออกแบบเค้าโครงการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดที่ว่าด้วยหลักจิตตปัญญา 7 หรือ 7 C's

ในการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยหลักการพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ (Contemplation) หลักความรักความเมตตา (Compassion) หลักการเชื่อมโยงสัมพันธ์ (Connectedness) หลักการเผชิญความจริง (Confronting reality) หลักความต่อเนื่อง (Continuity) หลักความมุ่งมั่น (Commitment) และหลักชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community) (Nilchaikovit & Jantasuk, 2009) และกรอบแนวคิดเรื่องความหมายของความสุขที่กล่าวถึงการมีภาวะของความพึงพอใจในชีวิตและแสดงออกผ่านทางร่างกาย ความรู้สึก ความคิดและคำพูดในลักษณะของความเบิกบาน สร้างสรรค์และร่าเริงสดใส (Manion, 2003; Veenhoven, 1996) ควบคู่กับองค์ความรู้เรื่องสติ (Mindfulness) และการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) เป็นกรอบแนวคิดหลักสำหรับการจัดกระบวนการเรียนรู้ จำนวน 3 ครั้ง ครั้งละ 3 วัน โดยเว้นช่วงระยะเวลาการจัดอบรมห่างกันประมาณหนึ่งเดือนและมีเนื้อหาการเรียนรู้ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 หัวข้อการอบรมเรียนรู้แนวคิดปัญญาศึกษาและวิธีการจัดอบรม

ครั้งที่	หัวข้อการอบรม	วิธีการ
1	การตระหนักรู้ในตนเอง การฝึกสติในชีวิตประจำวัน การรู้จักและเข้าใจผู้อื่น การฟังอย่างลึกซึ้ง และพลังกลุ่ม	กิจกรรมกลุ่ม การภาวนา สุนทรีสนทนา และการเขียนบันทึกบททบทวนตนเอง
2	เรียนรู้ต่อเนื่องเรื่องการตระหนักรู้ในตนเอง การฝึกสติในชีวิตประจำวัน การเข้าใจตนเองและผู้อื่น แนวคิดการออกแบบกระบวนการเรียนรู้	กิจกรรมกลุ่ม การภาวนา สุนทรีสนทนา บทบาทสมมติ กิจกรรมศิลปะ การเขียนบันทึกบททบทวนตนเองและการระดมสมองจัดทำ Action Plan
3	เรียนรู้ต่อเนื่องเรื่องการตระหนักรู้ในตนเอง การฝึกสติในชีวิตประจำวัน ทบทวนการฟังอย่างลึกซึ้งและการฝึกทักษะกระบวนการ	กิจกรรมกลุ่ม การภาวนา สุนทรีสนทนา การทดลองปฏิบัติ และการเขียนบันทึกบททบทวนตนเอง

2. ขั้นปฏิบัติตามแผน (Act) เป็นขั้นตอนการดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยและกระบวนการดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เข้าร่วมวิจัยตามหัวข้อการอบรมที่ออกแบบไว้ข้างต้นควบคู่กับการปรับเปลี่ยนรายละเอียดการทำงานตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์จริง

3. ขั้นสังเกตผล (Observe) และขั้นสะท้อนผล (Reflect) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัย กระบวนการและผู้เข้าร่วมวิจัยได้ร่วมแบ่งปันข้อมูลและประสบการณ์ทั้งหมดที่ได้รับจากการอบรม จากนั้นผู้วิจัยจะนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ในการวิเคราะห์และประเมินผลของตัวกระบวนการเรียนรู้ กิจกรรมและวิธีการที่ใช้ว่าสามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้มากน้อยเพียงไร เพื่อสรุปเป็นข้อมูลป้อนกลับสำหรับการจัดกระบวนการเรียนรู้ในครั้งถัดไป

ทั้งนี้ ผู้วิจัยย้อนกลับไปดำเนินการตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1 จนถึงขั้นตอนสุดท้ายในทุกครั้งของการจัดกระบวนการเรียนรู้ เมื่อดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้จนครบ 3 ครั้ง ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดไปทำการประมวลผลและสรุปเป็นผลเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้แนวคิดปัญญาศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างความสุขในระดับองค์กร เพื่อใช้ในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในส่วนที่ 1 ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือวิจัย 4 เครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมวิจัยและกระบวนการสำหรับการวิจัยส่วนที่ 1 กล่าวคือ

1. การสนทนากลุ่ม (Focus group) ซึ่งเป็นการดำเนินการสนทนากับกระบวนการจำนวน 1 คนและผู้เข้าร่วมวิจัยทั้ง 25 คน ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุนตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ ภายหลังเสร็จสิ้นการจัดกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง รวมทั้งสิ้น 3 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมงตามแนวทางการดำเนินการในขั้นตอนย่อยที่ 3 ที่ได้กำหนดไว้ (การวิเคราะห์และประเมินผล) โดยมีประเด็นคำถามหลัก คือ ความรู้สึกและประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนแนวทางการปรับปรุงสำหรับการจัดกระบวนการเรียนรู้ในครั้งถัดไป

2. การสัมภาษณ์แบบเชิงลึกในบุคคล (In-Depth Interview) ซึ่งผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์กระบวนการในฐานะผู้รับผิดชอบหลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษา ภายหลังเสร็จสิ้นการจัดกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง รวมทั้งสิ้น 3 ครั้ง ตามแนวทางการดำเนินการในขั้นตอนย่อยที่ 1 ที่ได้กำหนดไว้ (การวางแผนออกแบบเนื้อหากระบวนการเรียนรู้) โดยมีประเด็นคำถามหลัก คือ แนวคิดในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ การเลือกกิจกรรมที่ใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ความรู้สึกที่ได้รับจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมจากการสังเกตและการประเมินในมุมมองของกระบวนการและแนวทางการปรับปรุงสำหรับการดำเนินกระบวนการเรียนรู้

3. การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) ผู้วิจัยทำการสังเกตธรรมชาติของสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในการดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง รวมทั้งสิ้น 3 ครั้ง (ขั้นตอนย่อยที่ 2) โดยมีประเด็นหลักในการสังเกตเพื่อทำการจดบันทึก คือ ขั้นตอนและรายละเอียดของกิจกรรม พฤติกรรมการแสดงออกและการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมวิจัยและกระบวนการ ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินกระบวนการเรียนรู้

4. เอกสารที่ได้จากการดำเนินจัดกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง ประกอบด้วย เอกสารบันทึกกระบวนการ เอกสารการประเมินผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมวิจัย และบทบันทึกส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัยที่ว่าด้วยสิ่งที่ได้เรียนรู้และการสะท้อนใคร่ครวญตนเอง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนที่ 1 ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากภาคสนามซึ่งเป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากพื้นที่วิจัยด้วยวิธีการการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับกระบวนการจำนวน 1 คนและผู้เข้าร่วมวิจัยทั้ง 25 คน ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุนตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ การสัมภาษณ์กระบวนการในฐานะผู้รับผิดชอบหลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาแบบเชิงลึกในบุคคล (In-Depth Interview) และการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่ได้จากการดำเนินจัดกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง เพื่อนำผลสรุปที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลหลักสำหรับการวิเคราะห์และจัดทำสรุปเกี่ยวกับรูปแบบกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างความสุขในระดับองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์

การวิเคราะห์และสรุปข้อมูลในส่วนที่ 1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) (Chantavanich, 2004) โดยเน้นที่การค้นหาความหมายของปรากฏการณ์ภายในที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมวิจัยและกระบวนการ ควบคู่กับสถานการณ์ภายนอก จากนั้นจึงทำการเรียบเรียงข้อมูลเพื่อนำเสนอถึงลำดับ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการจัดกระบวนการเรียนรู้แต่ละครั้งและจัดทำสรุปเกี่ยวกับรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ แนวจิตตปัญญาศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างความสุขในระดับองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์

ส่วนที่ 2 การศึกษาการเปลี่ยนแปลงด้านความสุขของผู้เข้าร่วมที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้
แนวจิตตปัญญาศึกษา ผู้วิจัยพิจารณาเลือกระเบียบวิธีวิจัยแนวปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological Research) เป็นระเบียบวิธีวิจัยหลักสำหรับการศึกษาในส่วนนี้ ควบคู่การใช้แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงด้านความสุขของผู้เข้าร่วมที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พื้นที่วิจัย ผู้วิจัยใช้พื้นที่ของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์เป็นพื้นที่หลักในการดำเนินการวิจัย และการรวบรวมเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นการคัดเลือกพื้นที่อย่างเฉพาะเจาะจง โดยทำการขออนุญาตใช้อาคารสถานที่และการอำนวยความสะดวกจากเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องจากรองอธิการบดีฝ่ายจัดตั้งมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์

กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 25 คน ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุนตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยความสมัครใจและสามารถอยู่ร่วมกระบวนการเรียนรู้ได้ไม่น้อยกว่า 80 เปอร์เซ็นต์ของเวลาทั้งหมด

ขั้นตอนการวิจัยในส่วนที่ 2 ผู้วิจัยได้อาศัยกรอบทฤษฎีของระเบียบวิธีวิจัยแนวปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological Research) ตามที่ Moustakas (1994) ได้อธิบายไว้ 7 ขั้นตอน เป็นแนวทางในการออกแบบขั้นตอนการวิจัยในส่วนที่ 2 โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. กำหนดหัวข้อและคำถามวิจัยที่เหมาะสมกับวิธีการศึกษาแนวปรากฏการณ์วิทยา ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามวิจัยในส่วนนี้ไว้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านความสุขของผู้เข้าร่วมผ่านกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาเป็นอย่างไร
2. ทบทวนองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษา ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนองค์ความรู้เกี่ยวกับกรอบแนวคิดเรื่องความหมายของความสุข (Manion, 2003; Veenhoven, 1996) และแนวคิดการออกแบบแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) (Kittisuksathit et al., 2012)
3. กำหนดเกณฑ์สำหรับเลือกบุคคลและปรากฏการณ์สำหรับศึกษา โดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นเรื่อง การเปลี่ยนแปลงด้านความสุขเป็นปรากฏการณ์สำหรับการศึกษาในส่วนนี้ รวมถึงกำหนดกลุ่มเป้าหมายและเกณฑ์การคัดเลือกตามที่ระบุรายละเอียดไว้ข้างต้น
4. การจัดการกับประเด็นจริยธรรมในการวิจัย ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับการเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้กับผู้เข้าร่วมวิจัยทั้ง 25 คน ด้วยตนเองพร้อมกับจัดทำเอกสารชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมวิจัยและหนังสือแสดงเจตนายินยอมในการเข้าร่วมวิจัยเพื่อขอรับการยินยอมยินยอมในการเข้าร่วมวิจัยจากผู้เข้าร่วมวิจัยทั้ง 25 คน อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรตามความสมัครใจ โดยผู้วิจัยยึดแนวทางปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยมหิดล

5. กำหนดแนวทางคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกและประโยชน์ที่รับจากการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงด้านความสุขที่เกิดขึ้นกับตัวเอง และการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมวิจัยทั้ง 25 คน

6. ทำการสัมภาษณ์และบันทึกอย่างละเอียด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมวิจัยคนละ 30 นาที โดยใช้วิธีการบันทึกเสียงแบบ MP3 และทำลายไฟล์ MP3 ทั้งหมดเมื่อการสรุปผลเสร็จสิ้นลง

7. เตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และดำเนินการวิเคราะห์ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ทำการถอดเทปสัมภาษณ์ของผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ละคน จากนั้นจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางของระเบียบวิธีวิจัยแนวปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในส่วนที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือวิจัย 4 เครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมวิจัยและกระบวนการสำหรับการวิจัยส่วนที่ 2 กล่าวคือ

1. การสัมภาษณ์แบบเชิงลึกในบุคคล (In-Depth Interview) ซึ่งผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมวิจัยทั้ง 25 คน ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุนตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหิดล คนละ 1 ครั้ง ภายหลังจากการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ในครั้งสุดท้ายเสร็จสิ้นลง โดยใช้เวลาสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมวิจัยคนละ 30 นาทีผ่านประเด็นคำถามหลักเกี่ยวกับความรู้สึกและประโยชน์ที่รับจากการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงด้านความสุขที่เกิดขึ้นกับตัวเอง และการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงาน

2. การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) โดยผู้วิจัยทำการสังเกตและจดบันทึกพฤติกรรมการแสดงออกทางกายและความรู้สึกนึกคิดในระหว่างการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้แต่ละครั้งของผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ละคน

3. บทบันทึกส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัยทั้ง 25 คน ที่ว่าด้วยสิ่งที่ได้เรียนรู้และการสะท้อนใคร่ครวญตนเองในแต่ละครั้งของการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้

4. แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) โดยผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมวิจัยในช่วงเช้าวันแรกของการอบรมครั้งที่ 1 ก่อนเริ่มดำเนินกระบวนการเรียนรู้ และหลังจากการอบรมครั้งสุดท้ายเสร็จสิ้นลง โดยนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงสถิติในประเด็นการเปลี่ยนแปลงด้านความสุขที่เกิดขึ้นของผู้เข้าร่วมวิจัยจากการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษา

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนที่ 2 ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมวิจัยทั้ง 25 คน ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุนตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์แบบเชิงลึกในบุคคล (In-Depth interview) ควบคู่การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) การวิเคราะห์ข้อมูลจากบทบันทึกส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัยที่ว่าด้วยสิ่งที่ได้เรียนรู้และการสะท้อนใคร่ครวญตนเองในแต่ละครั้งของการเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ และการใช้แบบสำรวจความสุข

ด้วยตนเอง (Happinometer) จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์และประมวลผลเป็นประเด็นข้อสรุปประเด็นข้อสรุปที่ว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงด้านความสุขของผู้เข้าร่วมที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้แนวคิดจิตปัญญาศึกษา

การวิเคราะห์และสรุปข้อมูลในส่วนที่ 2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบปรากฏการณ์วิทยา (Moustakas, 1994) ที่เน้นการกลั่นเอาความหมายของปรากฏการณ์จากข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ละคนด้วยวิธีการย่อข้อมูล (Data Reduction) โดยทำการตัดทอนข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษา ควบคู่การวิเคราะห์ผลลัพธ์เชิงสถิติจากแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ต่อด้วยการแสดงข้อมูล (Data Display) ด้วยวิธีการพรรณนาและทำการตีความข้อมูลที่ค้นพบในบริบทที่ทำการศึกษาวิจัยโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมาใช้ในอธิบายและสรุปผลการศึกษาที่ว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงด้านความสุขของผู้เข้าร่วมที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้แนวคิดจิตปัญญาศึกษา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษากระบวนการเรียนรู้แนวคิดจิตปัญญาศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างความสุขในระดับองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์

ผลการจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการครั้งที่ 1 ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่เคยได้ยินเพียงแค่ชื่อจิตปัญญาศึกษาและไม่รู้ว่ากระบวนการเรียนรู้แนวคิดจิตปัญญาศึกษาคืออะไร หลังจากกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 1 เสร็จสิ้นลง ผู้เข้าร่วมหลายคนรู้สึกชอบลักษณะกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการทำกิจกรรมผ่านประสบการณ์ตรง ควบคู่กับการฝึกสังเกตความรู้สึกนึกคิดของตนเองและการแลกเปลี่ยนสะท้อนการเรียนรู้ร่วมกัน ดังตัวอย่างเสียงสะท้อนของผู้เข้าร่วมท่านหนึ่งที่ว่า “มาแบบงๆ ไม่ได้คาดหวังอะไร ก็คิดล่วงหน้าว่าจะมีทฤษฎีมากมาย แต่ก็ไม่ใช่ รู้สึกดีที่ทำเป็นลักษณะของกิจกรรมและ Reflect กัน” (ผู้เข้าร่วมคนที่ 4, การสนทนากลุ่ม, 9 กุมภาพันธ์ 2561) ทั้งนี้ กระบวนการได้ตั้งข้อสังเกตว่า ผู้เข้าร่วมหลายคนเริ่มมีทักษะในการสะท้อนความรู้สึกและเปิดใจรับฟังกันมากขึ้น อีกทั้งจำนวนผู้เข้าร่วมที่ไม่มากจนเกินไป (ไม่เกิน 30 คน) ทำให้สะดวกต่อการตั้งคำถามเจาะลึกให้ผู้เข้าร่วมได้มีโอกาสค่อยๆ ทำความเข้าใจต่อเรื่องการฝึกสติในชีวิตประจำวันและสับคันสภาวะภายในจิตใจ ทำตนคิดและกรอบความเชื่อของตนเอง ส่วนแนวทางการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในครั้งถัดไปนั้น กระบวนการคิดว่าการฝึกฝนทักษะกระบวนการน่าจะย้ายไปไว้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในครั้งที่ 3 และมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ต่อเนื่องในเรื่องการตระหนักรู้ในตนเองและการฝึกสติในชีวิตประจำวันเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้มีโอกาสสำรวจทบทวนตนเองอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับเรื่องการทำความเข้าใจตนเองและผู้อื่นและแนวคิดการออกแบบกระบวนการเรียนรู้

ผลการจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการครั้งที่ 2 ผู้วิจัย พบว่า กระบวนการในครั้งนี้เน้นที่การเรียนรู้เชิงปัจเจกบุคคลเป็นหลัก เพื่อให้เกิดความเข้าใจและยอมรับในความเป็นตัวเอง จนเกิดการเปิดใจที่จะเรียนรู้ทำความเข้าใจผู้อื่น ซึ่งผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ถือว่าบรรลุเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่เกิดความเข้าใจด้วยตนเองว่าความสุขเกิดขึ้นได้จากการตระหนักรู้และเท่าทันความรู้สึกและความคิดของตนเองนั้น หลายคนเห็นรูปแบบพฤติกรรมและความเคยชินของนิสัยบางอย่างของตน รวมถึงที่มาที่อยู่เบื้องลึกภายในใจ ดังตัวอย่างเสียงสะท้อนที่ว่า “ผมได้เรียนรู้อีกอย่างหนึ่งคือว่าบางครั้งเราคาดหวังเยอะเกินไป ซึ่งถ้าย้อนกลับไปตอนที่ผมเป็นเด็กๆ เป็นนิสัย เราจะ

รู้สึกภูมิใจมาก ๆ ถ้าอาจารย์พูดว่า เธอเก่งจังเลย เธอเป็นเด็กดีที่สุดในห้อง ความคิดเธอเลิศ แล้วมันก็จะกลายเป็นผลบออีกอันหนึ่งก็คือว่า ถ้าเมื่อไหร่ที่สะท้อนแล้ว ครูแบบไม่แสดงความฟินกับผม ผมก็จะรู้สึกว่าคุณคนนี้ไม่เวิร์ค” (ผู้เข้าร่วมคนที่ 22, การสนทนากลุ่ม, 19 เมษายน 2561) เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้วิจัยสังเกตว่า ความสัมพันธ์ที่เริ่มมีความรู้สึกคุ้นเคยใกล้ชิดและไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้นได้ส่งผลให้เกิดการยกระดับการเรียนรู้ที่สามารถสืบค้นลงลึกถึงกรอบความเชื่อและที่มาของรูปแบบพฤติกรรมการแสดงออกและความเคยชินของนิสัยบางอย่าง อีกทั้ง กระบวนการยังเน้นย้ำเสมอในเรื่องความสำคัญของการฝึกสติ การตระหนักรู้ในตนเอง การมีประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้และการสร้างพื้นที่ปลอดภัยต่อการเรียนรู้ โดยช่วงท้ายของการอบรมในครั้งนี้ กระบวนกรได้ชวนให้ผู้เข้าร่วมเลือกกลุ่มตามประเด็นที่ตนสนใจและอยากพัฒนาออกเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ได้จริงในองค์กรของตนเพื่อเตรียมนำเสนอกระบวนการที่ได้ร่วมกันออกแบบไว้ในกรอบการอบรมครั้งถัดไป

ผลการจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการครั้งที่ 3 ผลการสนทนากลุ่มในช่วงท้ายของการอบรม ควบคุมการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ผู้วิจัย พบว่า ผู้เข้าร่วมหลายคนกล้าที่จะเปิดใจและพูดถึงแลกเปลี่ยนปัญหาและอุปสรรคในชีวิตอย่างเจาะลึก นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมหลายคนสามารถกลับมาสังเกตและสะท้อนความรู้สึก ความคิด กรอบความเชื่อและความเคยชินของนิสัยบางอย่างของตน รวมถึงที่มาที่อยู่เบื้องหลังจนเริ่มเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมการแสดงออก ส่วนประเด็นเรื่องการนำไปประยุกต์ใช้และขับเคลื่อนต่อนั้น ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่ต้องการที่จะนำทักษะที่ได้รับจากการอบรม เช่น การฟังและการสื่อสารด้วยหัวใจ ไปใช้ในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีขึ้นกับสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน โดยเริ่มต้นจากการเปลี่ยนแปลงตนเองก่อน ขณะที่ผู้เข้าร่วมบางคนที่มีบทบาทหน้าที่เป็นอาจารย์ได้เริ่มมีการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยนำกิจกรรมบางอย่างที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในชั้นเรียน “ตอนนี้เรามีเด็กนักเรียนอยู่จำนวน 10 กว่าคน เราลองเริ่มจัดกับกลุ่มนี้ก่อน เราอยากจะได้เต็มเต็มอะไรทั้งในเรื่องของกระบวนการเรียนรู้หรือการดำเนินชีวิต จะทำอะไรที่ตอบโจทย์ให้เด็กมีความสุขมากขึ้น หรือทำให้เด็กได้ไปตามแนวทางความฝันที่เด็กต้องการ” (ผู้เข้าร่วมคนที่ 21, การสนทนากลุ่ม, 1 มิถุนายน 2561)

หลังจากการอบรมเชิงปฏิบัติการทั้ง 3 ครั้ง สิ้นสุดลง ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกในบุคคลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้และพบว่าผู้เข้าร่วมรู้สึกประทับใจและชื่นชอบรูปแบบกิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง การสะท้อนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Reflection) การถอดบทเรียนถึงแนวคิดของการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ รวมถึงการบรรยายและการฝึกฝนการเจริญสติภาวนาในหลากหลายรูปแบบ สิ่งที่ผู้เข้าร่วมรู้สึกประทับใจมากที่สุด คือ ตัวกระบวนการที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่ององค์ความรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาและฝึกฝนเจริญสติอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ซึ่งส่งผลช่วยให้ผู้เข้าร่วมหลายคนเกิดแรงบันดาลใจในการฝึกฝนเจริญสติในชีวิตประจำวัน ส่วนเรื่องระยะเวลาและจำนวนครั้งของการอบรม ผู้เข้าร่วมเห็นว่ามีเหมาะสมและอยากให้มีการจัดอบรมเรียนรู้ต่อยอดในเรื่องการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) และการออกแบบกิจกรรมในชั้นเรียน

ส่วนแนวทางการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง กระบวนกรมีหลักคิดในการมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับปัจเจกบุคคล (Personal Transformation) เป็นลำดับแรกและค่อยขยายผลไปสู่การเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร โดยอาศัยการหยิบยกประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่ผู้เข้าร่วมประสบพบเจอในบริบทการทำงานควบคู่กับ

การใช้หลักแนวคิดการออกแบบกระบวนการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงหรือหลักจิตปัญญา 7 (7 C's) มาใช้เป็นข้อมูลตั้งต้นในการออกแบบกิจกรรม รวมถึงการเชิญชวนผู้บริหารที่มีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนเชิงนโยบายให้เข้าร่วมเรียนรู้กับผู้เข้าร่วมที่เป็นคณาจารย์และบุคลากรฝ่ายสนับสนุนเพื่อทำความรู้จักซึ่งกันและกันให้มากขึ้นอันจะนำไปสู่ความสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน

2. ผลการศึกษาการเปลี่ยนแปลงด้านความสุขของผู้เข้าร่วมที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้แนวจิตปัญญาศึกษา ผู้วิจัยขอเริ่มนำเสนอจากผลลัพธ์คะแนนเฉลี่ยแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) (Kittisuksathit et al., 2012) ที่ได้ทำการเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมในช่วงเช้าวันแรกก่อนเริ่มดำเนินกระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 1 และหลังจากการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งสุดท้ายจบลง โดยมีการอธิบายความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในตนเองและความสุขรวมของบุคคลในองค์กรแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ระดับคะแนน 0.00 – 24.99 สะท้อนให้เห็นว่าคนในองค์กรไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Unhappy) ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ระดับคะแนน 25.00 – 49.99 สะท้อนให้เห็นว่าคนในองค์กรไม่มีความสุข (Unhappy) ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง ระดับคะแนน 50.00 – 74.99 สะท้อนให้เห็นว่าคนในองค์กรมีความสุข (Happy) ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้น และระดับคะแนน 75.00 – 100.00 สะท้อนให้เห็นว่าคนในองค์กรมีความสุขมาก (Very Happy) ผู้บริหารควรสนับสนุนและยกย่องเป็นแบบอย่าง ซึ่งปรากฏผลลัพธ์จากการเก็บข้อมูลดังรายละเอียดที่ปรากฏในตารางด้านล่าง

ตาราง 2 ดัชนีความสุขของผู้เข้าร่วมที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้แนวจิตปัญญาศึกษา

Indicator	Pre	Result	Post	Result
Happy Body Average Score	69.83	Happy	71.50	Happy
Happy Relax Average Score	64.50	Happy	69.33	Happy
Happy Heart Average Score	73.06	Happy	78.24	Very Happy
Happy Soul Average Score	69.33	Very Happy	76.00	Very Happy
Happy Family Average Score	66.67	Happy	76.67	Very Happy
Happy Society Average Score	66.25	Happy	69.31	Happy
Happy Brain Average Score	80.83	Very Happy	81.94	Very Happy
Happy Money Average Score	69.38	Happy	74.17	Happy
Happy Work Life Average Score	66.33	Happy	71.33	Happy
Happy Individual Average Score	69.48	Happy	74.03	Happy
Happy Company Average Score	70.33	Happy	74.75	Happy

จากผลลัพธ์ที่ปรากฏ ผู้วิจัย พบว่า คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทั้ง 9 มิติ ซึ่งมีคะแนนอยู่ในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง (Very Happy) 4 มิติ คือ น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) และ ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) และคะแนนอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) 5 มิติ คือ สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) สังคมดี (Happy Society) การเงินดี (Happy Money) และการงานดี (Happy Work-Life) และพบ

การยกระดับจากระดับมีความสุข (Happy) เป็นระดับมีความสุขอย่างยิ่ง (Very Happy) ใน 2 มิติ คือ ครอบครัวดี (Happy Family) และน้ำใจดี (Happy Heart) ซึ่งถือเป็น 2 มิติที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด ทั้งนี้ ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสุขทุกมิติรายบุคคลในองค์กร (Happy Individual Average Score) และค่าเฉลี่ยระดับความสุขรวมของทุกบุคคลในองค์กร (Happy Company Average Score) มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระดับคะแนนในทางที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ ผู้วิจัยทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในบุคคลและทำการวิเคราะห์แยกแยะออกเป็นคุณสมบัติที่เอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความสุขของผู้เข้าร่วมที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาได้ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง กล่าวคือ ผู้เข้าร่วมสามารถดูแลสุขภาพจิตใจของตนเองได้ดีขึ้นและมีความสุขที่เกิดจากการเท่าทันความรู้สึกและความคิดของตนเอง ซึ่งส่งผลให้การทำงานและความสัมพันธ์ราบรื่นตามไปด้วย ดังตัวอย่างเสียงสะท้อนของผู้เข้าร่วมสองท่านนี้ที่ว่า “สมัยก่อนพอเราเจออะไรที่เราไม่ชอบ เราก็จะปรี๊ดเลย หลังการอบรม เราเริ่มฝึกสังเกต พอปรี๊ดก็เริ่มรู้ตัว หลังๆ มากี่ไม่ค่อยปรี๊ด มีบางทีที่เผลอบ้าง ค่อยๆ เรียนรู้ หลังๆ รู้สึกว่าตนเองเป็นอารมณ์ดี ใจเย็น น้อยๆ อยากทำงานด้วย” (ผู้เข้าร่วมคนที่ 10, การสัมภาษณ์เชิงลึกในบุคคล, 1 มิถุนายน 2561) และ “สิ่งที่เราได้เยอะก็คือเรื่องของ Self-Awareness การตระหนักรู้ตัวเองว่าปัจจุบันนี้เราทำอะไรอยู่ มีลักษณะอารมณ์แบบไหน มันทำให้การทำงานราบรื่นขึ้น มีประโยชน์ทั้งกับตัวเราและครอบครัวด้วย ตัวเราจัดการดีขึ้น ภาระที่ต้องแบกรับมันก็น้อยลง ความสุขในครอบครัวก็มากขึ้นด้วย” (ผู้เข้าร่วมคนที่ 19, การสัมภาษณ์เชิงลึกในบุคคล, 2 มิถุนายน 2561)

2. การเปิดใจและการรับฟังอย่างลึกซึ้ง ทักษะที่ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้จากการอบรมและนำไปใช้ประโยชน์มากที่สุดในการบริหารการทำงานและชีวิตประจำวัน คือ ทักษะการฟัง ซึ่งช่วยให้ลดความขัดแย้ง เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น และนำพาซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีและความสุขในครอบครัวและที่ทำงาน

“ก่อนหน้านี้ทำงานกันแบบเจ้านายกับลูกน้อง ก็สั่งงานไป เขาก็ไม่กล้าพูดอะไรกับเรา เราก็ไม่กล้าพูดเล่นอะไรกับเขามาก แต่พอมาเข้ากิจกรรมนี้ก็เหมือนกลมกลืน ทำกิจกรรมอะไรก็เป็นไปในระนาบเดียวกัน ทำให้การพูดคุยกันเป็นการเปิดอกมากขึ้น ง่ายขึ้น แคเรารับฟังเขามากขึ้น ก็มีความสุข ใจเราก็นิ่งลง และมองลูกน้องหรือคนที่ทำงานด้วยในแง่บวกมากขึ้นและลูกน้องก็มองเห็นตัวเรามากขึ้นด้วย คือต่างฝ่ายต่างมองเห็นกัน”

(ผู้เข้าร่วมคนที่ 14, การสัมภาษณ์เชิงลึกในบุคคล, 2 มิถุนายน 2561)

3. การเผชิญหน้ากับความขัดแย้งภายในใจและกรอบโลกทัศน์ความเชื่อ ผู้วิจัย พบว่า ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่จะมีการเปลี่ยนแปลงในคุณสมบัติภายในอยู่ในข้อ 1 และ 2 เป็นหลัก และมีผู้เข้าร่วมเพียงส่วนน้อยที่มีสังเกตเห็นกรอบโลกทัศน์ความเชื่อของตนเองและกล้าเผชิญหน้ากับความรู้สึกขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในใจ ถึงแม้ผู้เข้าร่วมกลุ่มนี้อาจจะยังไม่สามารถนำพาตัวเองหลุดออกจากกรอบโลกทัศน์ความเชื่อเดิมเสียทีเดียว ผู้เข้าร่วมกลุ่มนี้ก็รู้สึกวางใจกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัวได้มากขึ้น และเริ่มมีความสุขจากการคลี่คลายความรู้สึกขัดแย้งภายในใจได้มากขึ้น

“เมื่อก่อนเราเน้นที่อารมณ์ ฉันไม่ชอบ ฉันตัดสินใจแล้วว่าเขาเป็นคนแบบโน้นแบบนี้ ไม่ใช่ออย่างนั้น อย่างนี้ พอเราเริ่มเห็นว่าเรายึดกับอารมณ์และความต้องการอะไรที่ชัดเจน เราารู้สึกขัดแย้งกับตัวเอง เริ่มโทษตัวเองว่าเราเป็นคนหนึ่งที่ทำให้มันเกิดแบบนี้ เราเป็นเหตุให้เขาแสดงออกแบบนี้ไง พอเริ่มสังเกตเห็นว่าเราเป็นแบบนี้บ่อยๆ

เรากลับไปดูที่เนื้อหาสาระการแสดงออกของคนอื่นมากกว่าจับจ้องอารมณ์ที่เขาแสดงออกเหมือนแต่ก่อน... เราฟังเนื้อหาของเขาก่อน เขามีท่าทีกลับมาว่าโอเค เขาคุยกับเรามากขึ้น พอเราเห็นว่าเรายึดกับอารมณ์มากเกินไป เราเริ่มทันสมัยมากขึ้น ความรู้สึกเกี่ยวกับตัวเอง โทษตัวเองก็น้อยลง ไม่ไข่มันทดไป มั่นวางใจได้ดีขึ้น สบายใจขึ้น มีความสุขมากขึ้น ส่วนหนึ่งมาจากความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างเรากับเขาที่ทำงานร่วมกัน อีกส่วนมาจากที่เราเห็นกรอบบางอย่างที่เรายึดไว้และเริ่มวางกรอบลงได้มากขึ้น ทำให้รู้สึกขัดแย้งในใจลดลง มีความสุขง่ายขึ้น”

(ผู้เข้าร่วมคนที่ 2, การสัมภาษณ์เชิงลึกในบุคคล, 1 มิถุนายน 2561)

4. การยอมรับสภาวะความเป็นจริงของตนเองจนนำไปสู่การเกิดมุมมองใหม่ ผู้เข้าร่วมส่วนหนึ่งเริ่มเห็นกรอบโลกทัศน์ความเชื่อเดิมที่เคยยึดไว้และรู้สึกขัดแย้งและสั่นไหวภายในใจจนกระทั่งเกิดการยอมรับความเป็นจริงของตนเองและวางกรอบโลกทัศน์เดิมลง อันนำมาซึ่งการเกิดมุมมองใหม่และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบางอย่างในการดำเนินชีวิตที่ปรารถนาจะทำประโยชน์ให้ผู้อื่นมากขึ้น ดังตัวอย่างเสียงสะท้อนหนึ่งที่ว่า “พอเรารู้ตัวจากความติดขัดที่เราต้องการความ perfect เพราะเรายอมรับได้ทั้งที่มันโอเคและไม่โอเค มันเป็นธรรมชาติ ทั้งที่เรารู้ว่าเราไม่สมบูรณ์แบบ แต่ว่าอะไรที่มันควรจะต้องทำเดี๋ยวในต่อนั้นก็ต้องทำ มันไม่ต้องสมบูรณ์แบบ perfect แล้วก็ได้ ถ้าคนอื่นได้ประโยชน์จากสิ่งที่เราทำ เรารู้สึกดีใจและมีความสุขมากกว่า” (ผู้เข้าร่วมคนที่ 8, การสัมภาษณ์เชิงลึกในบุคคล, 1 มิถุนายน 2561)

คุณสมบัติทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น อาจถือได้ว่าเป็นคุณสมบัติสำคัญที่นำไปให้ผู้เข้าร่วมเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความสุขจากภายในตัวเอง อันนำไปสู่แรงบันดาลใจในการขับเคลื่อนความสุขในระดับองค์กร ซึ่งผลสืบเนื่อง คือ ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่ได้นำทักษะการรับฟังอย่างลึกซึ้งไปฝึกฝน และนำไปใช้ในการสร้างความเข้าใจระหว่างกัน ซึ่งส่งผลให้ความขัดแย้งในที่ทำงานลดลงและเกิดวัฒนธรรมแห่งการเปิดใจและรับฟังมากขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ ได้เริ่มมีการกำหนดวางแผนนโยบายในขับเคลื่อนองค์ความรู้จิตตปัญญาศึกษาเข้าสู่การเรียนการสอนในหลักสูตรต่างๆ ควบคู่กับการอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ให้แก่คณาจารย์และบุคลากร

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. กระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างความสุขในระดับองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในบุคคลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ ผู้เข้าร่วมทุกคนมีความคิดเห็นตรงกันว่ารูปแบบกิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงและการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน รวมถึงระยะเวลาการจัดกระบวนการเรียนรู้จำนวน 3 ครั้ง ครั้งละ 3 วัน โดยเว้นช่วงระยะเวลาการจัดอบรมห่างกันประมาณหนึ่งเดือนมีความเหมาะสมในส่วนเนื้อหาของเนื้อหาการอบรม ผู้เข้าร่วมชื่นชอบกระบวนการถอดบทเรียนถึงแนวคิดของการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ การฟังอย่างลึกซึ้ง การฝึกฝนการเจริญสติภาวนาในหลากหลายรูปแบบ และอยากให้มีการจัดอบรมเรียนรู้ต่อยอดในเรื่องการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) และการออกแบบกิจกรรมในชั้นเรียน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และ

ประมวผลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการจัดกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างความสุขในระดับองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดลได้ 6 ข้อ ดังนี้

1.1 บุคลิกภาพและความเชี่ยวชาญในองค์ความรู้ด้านจิตตปัญญาศึกษาของกระบวนการ กระบวนการถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้กับผู้เข้าร่วมโครงการผ่านการตั้งคำถามปลายเปิด การกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้กลับมาใคร่ครวญตนเอง และช่วยสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายและเป็นมิตร ซึ่งส่งผลให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกปลอดภัยที่จะกล้าแสดงความรู้สึกและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อันนำไปสู่การยกระดับความสัมพันธ์ซึ่งเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ การที่กระบวนการที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่ององค์ความรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาและฝึกฝนเจริญสติอย่างต่อเนื่องได้สร้างความรู้สึกเชื่อมั่นและไว้วางใจแก่ผู้เข้าร่วมที่จะกล้าเปิดใจที่พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้สึกและความคิดเห็นในระดับเชิงลึก รวมถึงการเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้เข้าร่วมนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

1.2 ความสัมพันธ์ใกล้ชิดช่วยให้เกิดความรู้สึกคุ้นเคยและไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้นระหว่างผู้เข้าร่วมด้วยกันและกระบวนการได้ส่งผลให้เกิดการยกระดับการเรียนรู้ที่สามารถสืบค้นลงลึกถึงกรอบความเชื่อและที่มาของรูปแบบพฤติกรรมการแสดงออกและความเคยชินของนิสัยบางอย่าง

1.3 การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลเป็นลำดับแรก การถ่ายทอดองค์ความรู้เรื่องการฝึกสติในชีวิตประจำวันและการสังเกตความรู้สึกและความคิดของตนเองเป็นการนำพาให้ผู้เข้าร่วมเกิดการเรียนรู้ประสบการณ์ตรงของตนเอง เมื่อผู้เข้าร่วมเห็นประโยชน์ของการเรียนรู้และการฝึกฝนในชีวิตประจำวัน แล้วจึงค่อยยกระดับเชื่อมโยงเนื้อหาการเรียนรู้เข้ากับบริบทการทำงาน จนเริ่มเกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรในเชิงนโยบายและบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและพร้อมที่จะเปิดใจรับฟังกันมากขึ้น

1.4 การหยิกยกประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่ผู้เข้าร่วมประสบมาใช้ในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถเข้าใจเนื้อหาการเรียนรู้ผ่านเหตุการณ์จริงของตัวเอง จนเกิดการตกผลึกความเข้าใจที่อยากจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงด้วยความตั้งใจของตัวเอง

1.5 การเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้ฝึกออกแบบและจัดกระบวนการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้ถึงศักยภาพข้อดี ข้อผิดพลาด สิ่งที่ควรระวังและสิ่งที่ควรปรับปรุงพัฒนาจากประสบการณ์ตรงของตัวเองและเสียงสะท้อนจากกลุ่มผู้เข้าร่วมด้วยกัน

1.6 การอาศัยผู้เข้าร่วมที่มีอิทธิพลในการขับเคลื่อนเชิงนโยบาย เมื่อผู้เข้าร่วมส่วนหนึ่งที่เป็นผู้บริหารและผู้ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานในวงกว้างได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาและเข้าใจความรู้สึกของผู้เข้าร่วมที่เป็นคณาจารย์และบุคลากรฝ่ายสนับสนุนมากขึ้น ผู้เข้าร่วมกลุ่มนี้ได้ช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนในการเผยแพร่องค์ความรู้จิตตปัญญาศึกษาในเชิงนโยบายและผลักดันให้เกิดการหยั่งรากวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับแนวคิดกระบวนการสร้างขององค์กรแห่งความสุขของ Lowe (2004) ที่กล่าวไว้ว่าผู้บริหารในองค์กรต้องแสดงภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมที่สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กรควบคู่กับการกำหนดลำดับขั้นตอนในการสร้างองค์กรแห่งความสุขไว้อย่างชัดเจนจึงจะส่งผลไปยังวัฒนธรรมองค์กรในการร่วมมือกันสร้างความเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

2. การศึกษาการเปลี่ยนแปลงด้านความสุขของผู้เข้าร่วมที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้แนวจิตปัญญาศึกษา ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในบุคคล และสามารถสรุปเป็น 4 คุณสมบัตินี้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความสุขของผู้เข้าร่วมที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้แนวจิตปัญญาศึกษา ไว้ดังนี้

2.1 การตระหนักรู้ในตนเอง ผ่านการมีสติอยู่กับปัจจุบัน จนเกิดการรับรู้ถึงความรู้สึก ความคิด ความต้องการ รูปแบบพฤติกรรมการใช้ชีวิตและนิสัยความเคยชินของตัวเอง ซึ่งผลให้เกิดคุณลักษณะเชิงบวกด้านอื่นๆ ตามมา เช่น ความใจเย็น ความสงบนิ่ง การคิดและการตัดสินใจอย่างรอบคอบ รวมถึงการมีความสุขที่เกิดจากการเท่าทันความรู้สึกและความคิดของตนเอง

2.2 การเปิดใจและการรับฟังอย่างลึกซึ้ง คุณสมบัติเรื่องทักษะการรับฟังอย่างลึกซึ้ง เป็นทักษะที่ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้จากการอบรมและนำไปใช้ประโยชน์มากที่สุดในบริบทการทำงานและชีวิตประจำวัน ซึ่งช่วยให้เกิดสัมพันธที่ดีในครอบครัวและที่ทำงาน ลดความขัดแย้ง และเกิดความเข้าใจกันมากขึ้นอันนำมาซึ่งความสุข

2.3 การเผชิญหน้ากับความขัดแย้งภายในใจและกรอบโลกทัศน์ความเชื่อ คุณสมบัตินี้เกิดจากการสังเกตเห็นกรอบโลกทัศน์ความเชื่อของตนเองและกล้าเผชิญหน้ากับความรู้สึกขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในใจ ถึงแม้ผู้เข้าร่วมกลุ่มนี้อาจจะยังไม่สามารถนำพาตัวเองหลุดออกจากกรอบโลกทัศน์ความเชื่อเดิมเสียทีเดียว ผู้เข้าร่วมกลุ่มนี้ก็รู้สึกกว้างใจกับสิ่งต่างๆ รอบตัวได้มากขึ้น และเริ่มมีความสุขจากการคลี่คลายความรู้สึกขัดแย้งภายในใจได้ไวขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสิ่งที่ ปาร์กเกอร์ เจ. ปาล์มเมอร์ นักการศึกษาชาวอเมริกัน (Palmer, 1998, 2004) กล่าวไว้ว่าการเผชิญหน้ากับความกลัว ปัญหา และความยากลำบากสามารถช่วยผลักดันให้บุคคลนั้นได้กลับมาดำรงอยู่และเห็นความจริงแท้ในตนเอง

2.4 การยอมรับสภาวะความเป็นจริงของตนเองจนนำไปสู่การเกิดมุมมองใหม่ คุณสมบัตินี้เป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงซึ่งมีผู้เข้าร่วมบางคนที่ยึดมั่นสภาวะภายในใจของตนจนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงถึงจุดนี้ คุณสมบัตินี้เกิดจากการยอมรับความเป็นจริงของตนเองและวางกรอบโลกทัศน์เดิมลง อันนำมาซึ่งการเกิดมุมมองใหม่และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบางอย่างในการดำเนินชีวิตที่ปรารถนาจะทำประโยชน์ให้ผู้อื่นมากขึ้น

คุณสมบัตินี้ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความสุขจากภายในตนเอง ซึ่งนำไปสู่แรงบันดาลใจในการขับเคลื่อนความสุขในระดับองค์กร โดยแกนนำผู้เข้าร่วมจำนวน 6 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรฝ่ายสนับสนุน ได้นำทักษะการรับฟังอย่างลึกซึ้งไปพัฒนาต่อยอดเป็นกลุ่มรับฟัง เพื่อให้ผู้คนแต่ละหน่วยงานได้ทำความรู้จักกันและกันและพูดคุยหารือเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ อย่างตรงไปตรงมา ซึ่งส่งผลให้ความขัดแย้งในที่ทำงานลดลงและเกิดวัฒนธรรมแห่งการเปิดใจและรับฟังมากขึ้น อีกทั้งผู้เข้าร่วมที่เป็นระดับผู้บริหารได้เริ่มมีการกำหนดวางแผนนโยบายในขับเคลื่อนเผยแพร่องค์ความรู้จิตปัญญาศึกษาให้แก่บุคลากรและนักศึกษาทั้งหมดของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงด้านความสุขของผู้เข้าร่วมแต่ละคนตามคุณสมบัตินี้มีระดับที่ความแตกต่างกันไปตามเหตุปัจจัยหลายประการ อาทิ ความพร้อมของคุณภาพจิตใจ ความตั้งใจเรียนรู้และฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

ทั้งนี้ ผลลัพธ์จากแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ปรากฏผลคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทั้ง 9 มิติ ซึ่งมีคะแนนอยู่ในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง (Very Happy) 4 มิติ คือ น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี

(Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) และ ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) และคะแนนอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) 5 มิติ คือ สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) สังคมดี (Happy Society) การเงินดี (Happy Money) และการทำงานดี (Happy Work-Life) เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยรวมระดับความสุขทุกมิติรายบุคคลในองค์กร (Happy Individual Average Score) และค่าเฉลี่ยระดับความสุขรวมของทุกบุคคลในองค์กร (Happy Company Average Score) พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นของระดับคะแนนเช่นกัน โดย 2 มิติ ที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ ครอบครัวดี (Happy Family) และน้ำใจดี (Happy Heart) มีความสอดคล้องกับคำตอบของผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่ที่นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการดูแลเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยที่ควรจะศึกษาต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อการศึกษาวิจัยที่ควรจะศึกษาในครั้งต่อไปคือการเสนอให้องค์กรที่สนใจในการนำกระบวนการจิตตปัญญาศึกษาไปใช้ในการสร้างความสุขในระดับกลุ่มย่อยหรือหน่วยงานต่างๆ ขององค์กรได้มีการติดตามผลการดำเนินการและทำการศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินการที่เกิดขึ้นของแต่ละกลุ่มย่อยหรือแต่ละหน่วยงานในองค์กรของตน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) สำหรับการสนับสนุนงบประมาณโครงการหยั่งรากจิตตปัญญาสู่สังคมแห่งความสุขให้แก่ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของผู้วิจัย ขอขอบคุณคณะผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์และคณะผู้บริหารของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ในความไว้วางใจให้ผู้วิจัยได้เข้ามาดูแลรับผิดชอบโครงการวิจัยดังกล่าวจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

References

- Bura, K. (2017). Healthy Workplace: Concept Process and The Role of Human Resource Professional. *Academic Services Journal, Prince of Songkla University*, 28(3), 169–176. [in Thai]
- Chantavanich, S. (2004). *Qualitative research* (12th ed). Bangkok: Chulalongkorn University Press. [in Thai]
- Kittisuksathit, S., Tangchonlatip, K., Jaratsist, S., Saiprasert, C., Boonyataerana, P., & Aree, W. (2012). *Happinometer: The happiness self-assessment*. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research, Mahidol University. [in Thai]
- Lowe, G. S. (2004). *Healthy workplace strategies: Creating change and achieving results*. Retrieved May 3, 2020, from <http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/healthy-workplace-strategies.pdf>

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *The Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.

Moustakas, C. E. (1994). *Phenomenological research methods*. Sage Publications.

Nilchaikovit, T., & Jantarasuk, A. (2009). *The art of facilitation in transformative learning process: Contemplation-based facilitator manual*. Nakhon Pathom: Contemplative Education Center, Mahidol University. [in Thai]

Office of Policy and Strategy. (2015). Weekly featured. *Health Fact Sheet*, 8(7). Retrieved July 7, 2020, from <http://wops.moph.go.th/ops/thp/thp/userfiles/file/Issue%207.pdf>

Palmer, P. (1998). *The courage to teach: Exploring the inner landscape of a teacher's life*. San Francisco: Jossey-Bass.

Palmer, P. (2004). *A hidden wholeness: The journey toward an undivided life*. San Francisco: Jossey-Bass.

Veenhoven, R. (1996). Happy life-expectancy: A comprehensive measure of quality-of-life in nations. *Social Indicators Research*, 39, 1-58.

Working group on Grounding Contemplative Education for Wellbeing in Society Project. (2017). *Grounding contemplative education for wellbeing in society report*. Nakhon Pathom: Contemplative Education Center, Mahidol University and Thai Health Promotion Foundation. [in Thai]

Working group on Grounding Contemplative Education for Wellbeing in Society Project. (2018). *Verbatim of Sub-project 1 working group*. Nakhon Pathom: Contemplative Education Center, Mahidol University and Thai Health Promotion Foundation. [in Thai]

Zuber-Skerrit, O. (1992). *Action research in higher education*. London: Kogan Page.