

รูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักสภาราณียธรรมของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน
THE MODEL OF HAPPINESS'S ORGANIZATION IS BASED ON THE
SĀRĀNĪYADHAMMA OF LAMPHUN SANGHA COLLEGE, LAMPHUN PROVINCE

พระธวัชชัย ชยวฑฺฒโน *

Phra Tawatchai Jayavuddho

พิสิฏฐ์ โคตรสุโพธิ์ *

Phisit Kotsupho

เทพประวิณ จันทร์แรง *

Thepprawin Chanreang

Corresponding Author E-mail: Empk.1992@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสุขในทัศนะพระพุทธศาสนาเถรวาท 2) ศึกษาหลักการและกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข 3) นำเสนอรูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักสภาราณียธรรมของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 20 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในพระพุทธศาสนาเถรวาท เป็นสภาวะแห่งความสบายทางกายและทางใจ สภาวะที่ปราศจากความทุกข์ มีความพึงพอใจ ความสำราญ และความเบิกบาน สรุปได้เป็น 2 ประเภท คือ (1) สามีสสุข คือ ความสุขจากวัตถุสิ่งเสพบริโภค (2) นิรามีสสุข คือ ความสุขที่ไม่ขึ้นต่อวัตถุสิ่งเสพบริโภค 2) หลักการและกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข มีดังนี้ (1) ค้นหาองค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล (2) ประมวลองค์ความรู้ โดยผู้ประสานงานการจัดการความรู้เรียบเรียงองค์ความรู้ให้ง่ายต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติ (3) ผู้บริหารประกาศเป็นนโยบายแต่งตั้งคณะทำงาน (4) สนับสนุนการอบรม สร้างองค์ความรู้ ด้วยการจัดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ (5) ประเมินผล โดยการใช้ดัชนีตัวชี้วัดองค์กรแห่งความสุข 3) รูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักสภาราณียธรรมของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มีดังนี้ (1) การสร้างทีมงาน (2) การเยี่ยมบ้าน (3) คลังแห่งความสุข เกิดรูปแบบองค์กรแห่งความสุข คือ (1) ด้านเมตตาทายกรรม ยึดหลักของความมีเมตตาทางกาย การมีสุขภาพกายที่ดี (2) ด้านเมตตาวจีกรรม การเคารพนับถ้อยกย่องซึ่งกันและกัน (3) ด้านเมตตาโมกกรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีรอยยิ้ม (4) ด้านสาธณโกศ การมอบของขวัญช่วยเหลือบุคลากร (5) ด้านศีลสามัญญตา มีศีลธรรมประจำใจ ยึดมั่นในกฎหมาย (6) ด้านทักขิสามัญญตา ให้คำปรึกษาหารือช่วยเหลือกันเวลาเดือดร้อน

คำสำคัญ: รูปแบบ, ความสุข, องค์กร

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the happiness of Theravada Buddhism viewpoint; 2) to study the principles and processes of building happiness organizations; 3)

* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่

to present the model of happiness organizations according to Sārāṇiyadhamma of Lamphun Buddhist College. This research was a qualitative research by interviewing 20 key informants.

The results of this research found that: 1) happiness in Theravada Buddhism was a state of physical and mental well-being, without suffering, satisfaction, pleasurable and joyfulness which can be summarized into 2 kinds: (1) Sāmisa-sukha was the happiness from objects and consumables, (2) Nirāmisa-sukha was the happiness that did not have materials and consumables. 2) The principles and processes of creating happy organizations as follows: (1) the searching for knowledge about building happy organizations by focusing on human resources. (2) Knowledgeable code by the knowledge management coordinators, organizing the knowledge to be easy learning and practicing. (3) The administrators announced policies and appoint working group. (4) Training support, building knowledge by organizing budget to support various activities. (5) The evaluation by using the happy organizing index. 3) The model of happy organization according to Sārāṇiyadhamma of Lamphun Buddhist College as follows: (1) Team Building (2) Home visit (3) Treasures of happiness, including Mettākāyakamma was based on the principle of (1) physical kindness and good physical health (2) Mettāvācīkamma was based on the mutual respect (3) Mettāmanokamma was to build the organizational culture to be an organization of smiles (4) Sādhāraṇabhogitā was a present to help personnel (5) Sīrasāmaññatā was to have morality and adhere to the law (6) Ditthisāmaññatā was the consultation and helping each other in the times of trouble.

Keywords: Model, Happiness, Organization

บทนำ

ความต้องการของมนุษย์เป็นปัจจัยผลักดันแนวทางการพัฒนาของประเทศ โดยมุ่งความสนใจไปยังผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) ซึ่งเป็นดัชนีที่สะท้อนถึงศักยภาพทางเศรษฐกิจเป็นหลัก แต่ไม่สามารถใช้วัดระดับการพัฒนาประเทศได้อย่างแท้จริง เนื่องจากเป็นเพียงตัวเลขของการเติบโตทางเศรษฐกิจเท่านั้น ซึ่งไม่ได้ชี้วัดความสุขของประชาชนอย่างเป็นองค์รวม เช่น การกระจายรายได้ สวัสดิการทางสังคมของประชาชน ความเป็นธรรมในสังคม หรือผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และสังคม ข้อมูลจากผลการสำรวจคุณค่าทางสังคมของโลก (World Social Value

Survey) (กรรมา อูระ และคณะ, 2550, น. 14) ที่พิจารณาจากผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศกับความพึงพอใจในชีวิตสามารถลบข้อสมมุติฐานทั่วไปได้ว่า ความมั่งคั่งที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจในชีวิตตามไปด้วยนั้น แท้จริงแล้วการพัฒนาเศรษฐกิจตามกระแสหลักที่เน้นการเติบโตทางเศรษฐกิจเพียงด้านเดียว กลับนำมาซึ่งความสูญเสียและความไม่เท่าเทียมกันของผู้คนในสังคม

แนวคิดของร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ที่เน้นการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งนั้น มีความสอดคล้องกับการระดมความคิดเห็นในการร่างธรรมนูญความสุขชุมชน (สิน สือสวน, 2559,

น. 3) อันหมายถึง “หลักกำกับการทำงาน และการใช้ชีวิตร่วมกันของคนในชุมชน เป็นเสมือนกติกาการอยู่ร่วมกัน รวมถึงการจัดระเบียบระบบการทำงานของผู้คนในชุมชน ท้องถิ่นนั้น ๆ ให้ชัดเจนร่วมกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและความอยู่เย็นเป็นสุขที่พึงปรารถนาของชุมชน” ซึ่งต้องอาศัยวิธีการจัดทำเป้าหมายตัวชี้วัดความสุขชุมชน เพื่อผลักดันให้เกิด ความสุขชุมชน อันหมายถึง “ประโยชน์สุขร่วมกันของคนในชุมชน หมู่บ้าน ท้องถิ่น ที่แต่ละแห่งกำหนดขึ้น เป็นเป้าหมายร่วม โดยการเห็นพ้องต้องกันของคนในชุมชน และมีการถ่ายทอดความสุขชุมชนนั้นต่อคนทุกระดับ” “การสร้างเป้าหมายตัวชี้วัดความสุขชุมชน เป็นเครื่องมือที่จะสร้างให้คนเกิดการเรียนรู้และพัฒนา ซึ่งต้องอาศัยการย้าคิด ย้าทำ เพื่อให้คนในชุมชน เข้าใจและเห็นคุณค่าจากสิ่งที่มีผลต่อการสร้างและพัฒนาคนในชุมชน ท้องถิ่นให้กลับมาตื่นตัว เรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองมากขึ้นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ตามมา”

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในระดับประเทศ ภูมิภาคและระดับโลก ทำให้มาตรการในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขขององค์กรต่าง ๆ จึงต้องการนวัตกรรมใหม่ และต้องการภาคีเครือข่ายทุกระดับทั้งในประเทศ ภูมิภาค และระดับโลก เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2555, น. 3) ในการขับเคลื่อนไปสู่องค์กรแห่งความสุขตามหลัก Happy Workplace นั้นเมื่อพิจารณาถึงหลักการทั้ง 8 ด้านจึง

สามารถที่จะนำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาว่าด้วยหลักสาราณียธรรมที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ดีแล้ว นำมาเป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้น และประสบผลสำเร็จทั้งทางร่างกาย และจิตใจ กล่าวคือ หลักสาราณียธรรม เป็นหลักธรรมที่เป็นเหตุให้ระลึกลึถึงกัน คือ เป็นหลักธรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ หรือร่วมชุมชน ตลอดจนพี่น้องร่วมครอบครัว พึงปฏิบัติตามหลักอยู่ร่วมกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2547, น. 23) ได้แก่ 1) เมตตาภาวกรรม คือ แสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานร่วมกิจการ ร่วมชุมชน ด้วยการช่วยเหลือกิจธุระต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ แสดงอาการกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง 2) เมตตาวจีกรรม คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอนหรือแนะนำตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง 3) เมตตา मनกรรม คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน 4) สาธารณโภคี คือ แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคร่วมกัน 5) สีสสามัญญตา คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจ หรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ และ 6) ทิฏฐิสามัญญตา คือ เคารพรับฟังความคิดเห็น มีความเห็นชอบร่วมกันตกลงกันได้ ในหลักการสำคัญ ยึดถืออุดมคติหลักแห่งความดีงาม หรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) 8 ประการ หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิต และสุขภาพที่ดีตลอดจนพัฒนาตนอย่าง บูรณาการทุกมิติ รวมถึงครอบครัวและสังคม เพื่อที่จะสามารถดูแลตนเองได้ รักคนอื่น รัก ครอบครัว ดูแลครอบครัว รักสังคม ด้วย 8 Happy ได้แก่ 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) สุขผ่อนคลาย (Happy Relax) 3) สุขน้ำใจ งาม (Happy Heart) 4) สุขสงบ (Happy Soul) 5) สุขครอบครัวดี (Happy Family) 6) สุขสังคมดี (Happy Society) 7) สุขใฝ่หา ความรู้ (Happy Brain) 8) สุขปลอดภัย (Happy Money) เพื่อนำไปสู่การพัฒนา องค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (พระ มหาไกรสร โชติปัญญา, 2560, น. 2)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสุขในพระพุทธศาสนาเถรวาท องค์กร แห่งความสุข หลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข กระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข กิจกรรมและโครงการเสริมสร้างองค์กรแห่ง ความสุข ระบบกลไกการนำแผนการ ขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามและประเมินผล และรูปแบบ การสร้างองค์กรแห่งความสุขตามหลักสา รณียธรรม เพื่อนำไปวิเคราะห์เกี่ยวกับหลัก ปฏิบัติดี สุข ตามแนวทาง พระพุทธศาสนา เป็นการส่งเสริมการทำงาน ในองค์กรให้เป็นองค์กรที่ดี มีความสุข ทั้ง ทางกาย จิตใจ และสังคม นำพาให้ประสบ ผลสำเร็จในเป้าหมายสูงสุดที่วางไว้ และ ส่งผลให้องค์กรก่อเกิดบุคคลเอื้ออารีย์ สังคม สามัคคี ทุกคนได้ ทุกคนดี มีสุขด้วยกันและ ทั่วกันตลอดไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสุขในพระพุทธศาสนา เถรวาท
2. เพื่อศึกษาหลักการและกระบวนการ สร้างองค์กรแห่งความสุข
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบองค์กรแห่ง ความสุขตามหลักสารณียธรรมของวิทยาลัย สงฆ์ลำพูน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย
การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิง คุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งศึกษา จากเอกสาร (Documentary Research) จากเอกสารหลักฐานทางวิชาการ งานวิจัย และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และการ รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In- depth Interview) ประกอบการดำเนินงาน วิจัย
2. ประชากรและกลุ่มเป้าหมายสำคัญ
ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มผู้ให้ ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่/บุคลากร นิสิต และ กลุ่มเป้าหมายสำคัญเป็นผู้ให้ ข้อมูล ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 2 รูป/คน 2) คณาจารย์ จำนวน 8 รูป/คน 3) เจ้าหน้าที่/บุคลากร จำนวน 2 รูป/คน 4) นิสิต จำนวน 8 รูป/คน รวม จำนวน 20 รูป/คน เป็นการคัดเลือกกลุ่ม ตัวอย่างแบบเจาะจงกับผู้ที่มีส่วนร่วมในการ ขับเคลื่อนงานหรือกิจกรรมองค์กรแห่ง ความสุขในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) ขั้นตอนการสร้างสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) สร้างแบบสัมภาษณ์จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ทั่วไป คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) เกี่ยวกับความสุขในพระพุทธศาสนาเถรวาทหลักการและกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขและรูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักสารานุกรมของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

เมื่อสร้างแบบสัมภาษณ์เสร็จแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามนั้นมาพิจารณาทบทวนอีกครั้งเพื่อหาข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสัมภาษณ์เพื่อที่จะได้นำข้อเสนอแนะและข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นและเป็นไปตามค่าสถิติ IOC

4. วิธีการรวบรวมข้อมูล

4.1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ (Primary source) คือ คัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2539

4.2 ศึกษาข้อมูลจากเอกสารทุติยภูมิ (Secondary source) รายงานประจำปีของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนในการประกัน

คุณภาพการศึกษา 5 ปี ตำราหนังสือวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข

4.3 ศึกษาข้อมูลภาคสนามจากการสัมภาษณ์ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 20 รูป/คน ตามเกณฑ์ที่กำหนด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลที่ศึกษาจากเอกสาร จะดำเนินการวิจัยตามกระบวนการแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาประเด็นหลัก จากนั้นจึงนำประเด็นหลักมาพิจารณาแบ่งแยกออกเป็นประเด็นย่อยและหัวข้อย่อย นำข้อมูลที่ได้มาจัดประเภท อธิบายความและตีความ

5.2 ข้อมูลที่ได้จากการแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจะนำผลมาวิเคราะห์สรุปผล แล้วนำเสนอรูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักสารานุกรมของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เป็นองค์ความรู้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

สรุปผลการวิจัย

การศึกษารูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักสารานุกรมของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน พบว่า

1. ความสุขในพระพุทธศาสนาเถรวาท

แนวคิดความสุขที่ปรากฏในพระไตรปิฎกหรือ ความสุขในพระพุทธศาสนา เป็นสภาวะแห่งความสบายทางกายและทางใจ สภาวะที่ปราศจากความทุกข์ มีความพึงพอใจ ความสำราญ และความเบิกบาน ในทางพระพุทธศาสนานั้นความสุขมีหลายระดับและหลายประเภท แต่พอสรุปได้เป็น 2

ประเภทคือ 1) สามิสสุข หรือ กามสุข คือ ความสุขจากวัตถุสิ่งเสพรวิโค ต้องอาศัยเหยื่อล่อ หรือ สุขจากการเสพ เป็นสุขขั้นต้นหา 2) นิรามิสสุข คือ ความสุขที่ไม่ขึ้นต่อวัตถุสิ่งเสพรวิโค หรือไม่ต้องอาศัยเหยื่อล่อเป็นความสุขภายในที่ไม่ต้องอาศัยวัตถุภายนอก แบ่งเป็น 2 ระดับย่อย คือ สุขขั้นต่อนิรามิสสุข ที่เป็นความต้องการที่เป็นกุศล หรือ สุขขั้นฉันทะ เช่น สุขจากการอยู่ใกล้ชิดธรรมชาติ สุขจากการได้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ สุขจากการแสวงหาธรรม สุขจากการทำงานที่สร้างสรรค์ หรือสุขจากการได้ทำบุญส่วน ขึ้นต่อมาคือ สุขขั้นเป็น นิรามิสสุข คือ การเป็นอิสระจากสิ่งภายนอกสิ้นเชิง คือ สุขจากสมาธิในฌาน และสุขแห่งนิพพาน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2551, น. 8) ความสุขในทางพระพุทธศาสนาอีกนัยหนึ่งให้ความหมายว่า สุข หมายถึง ความสุข ความสำราญ ความสบาย ความสำราญ ความไม่เบียดเบียนกัน เป็นสุขในโลก ในพจนานุกรมบาลี-อังกฤษให้ความหมายของคำว่า สุข (sukha) หมายถึง เป็นที่พึงพอใจ (Agreeable) น่ายินดี (Pleasant) สำราญ (Blest) (Rhys Davids and Stede, 1977, p. 716) มีการใช้คำที่มีความหมายเหมือนกันแต่รูปคำต่างกันแทนคำว่า ความสุข เช่น คำว่า ผาสุก ที่หมายถึง ความสุข ความสำราญ ความสบาย ความสำราญ ความสุขทางกาย การแสวงหาความสุขอันเกิดจากการสัมผัส หรือ คำว่า ปโมทะ ที่หมายถึง ความยินดี ความร่าเริง เพราะปฏิบัติถูกทาง ความยินดีที่ประกอบด้วยภาวณาจิต โดยการวิเคราะห์การเสริมสร้างความสุขตามหลักพระพุทธศาสนา หลักสุข 4 ประการ คือ 1)

อัตติสุข คือ ความสุขที่เกิดจากการมีทรัพย์ ที่แสวงหามาได้ด้วยความสุจริตและอดุทธาหะ 2) โภคสุข คือ ความสุขที่เกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และเกิดประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัวมากที่สุด 3) อนนสุข คือ ความสุขที่เกิดจากการไม่เป็นหนี้ และ 4) อนวัชชสุข คือ ความสุขที่เกิดจากประกอบอาชีพที่ปราศจากโทษ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลและสังคมสามารถเสริมสร้างความสุขให้เกิดขึ้นได้

2. หลักการและกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่สามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรแห่งความรักความเข้าใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล การสมัครสมานสามัคคีระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง กระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความสุขของมนุษย์ด้วยการสร้างสมดุลระหว่างโลกในมิติส่วนตัว มุ่งเน้นความสุขของตนเอง โลกในมิติครอบครัว มุ่งเน้นความสุขของคนในครอบครัว และโลกในมิติสังคม มุ่งเน้นความสุขขององค์กรและสังคม (ทั้งสังคมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยและแนวทางการจัดการที่แตกต่างกันออกไป ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย สุขภาพดี นำใจงาม การผ่อนคลาย

คลาย หาคำความรู้ การมีคุณธรรม การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ความสุขของครอบครัว (ครอบครัวดี) ความสุขขององค์กรและสังคม (สังคมดี)

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจึงสามารถจัดการองค์ความรู้ที่นำไปสู่องค์กรแห่งความสุขได้อย่างเป็นระบบ ด้วยการระบุประเด็นอย่างชัดเจนเป็นหมวดหมู่ขององค์ความรู้ที่อยู่ในองค์กร ด้วยการระบุไว้จำนวน 3 ด้าน กล่าวคือ

ด้านที่ 1 ด้านการสร้างสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) 8 ประการ หมายถึง บุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีคุณภาพชีวิต และสุขภาพที่ดีตลอดจนพัฒนาตนอย่างบูรณาการทุกมิติรวมถึงครอบครัวและสังคม เพื่อที่จะสามารถดูแลตนเองได้ รักคนอื่น รักครอบครัว ดูแลครอบครัว รักสังคม ด้วย 8 Happy ได้แก่ 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) สุขผ่อนคลาย (Happy Relax) 3) สุขน้ำใจงาม (Happy Heart) 4) สุขสงบ (Happy Soul) 5) สุขครอบครัวดี (Happy Family) 6) สุขสังคมดี (Happy Society) 7) สุขใฝ่หาความรู้ (Happy Brain) 8) สุขปลอดภัย (Happy Money)

ด้านที่ 2 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality work of life) หมายถึงความผาสุกในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเป็นอยู่ที่ดีและได้รับการยอมรับทางสังคมซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต แสดงออกด้วยความรัก ความผูกพันต่อองค์กร พร้อมที่จะทุ่มเท แรงกาย แรงใจเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางด้านผลงานให้เกิดขึ้นกับองค์กร

ด้านที่ 3 ด้านจิตอาสาพัฒนาองค์กร ชุมชน และสังคม (Cooperate Social Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในองค์กรและนอกองค์กร การให้ความช่วยเหลือต่อสังคมใกล้เคียง โดยบุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับนโยบายการมหาวิทยาลัย ควบคู่ไปกับการใส่ใจดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมในชุมชน และสังคมโดยรวมภายใต้หลักจริยธรรม การกำกับดูแลที่ดีเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

สรุปเป็นกระบวนการในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ใน 5 มิติ ได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ค้นหาองค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิต ความรักความผูกพันกับองค์กร และความสุขในการทำงานการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ขั้นตอนที่ 2 ประมวลองค์ความรู้โดยผู้ประสานงานการจัดการความรู้เรียบเรียงองค์ความรู้ให้ง่ายต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติ สืบค้นเครื่องมือที่จะนำมาช่วยในการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 3 ผู้บริหารประกาศเป็นนโยบาย แต่งตั้งคณะทำงาน

ขั้นตอนที่ 4 สนับสนุน/อบรม/สร้างองค์ความรู้ ด้วยการจัดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ และทำการอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขและนำไปปฏิบัติผ่าน 4 มิติ คือ มิติสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มิติวัฒนธรรมองค์กร มิติการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร และมิติการเชื่อมโยงภายนอก

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผล โดยการใช้ดัชนีตัวชี้วัดองค์กรแห่งความสุข ที่ครอบคลุมด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านปัญญา

3. รูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักสารานุกรมของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

พบว่า แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ดังนี้

3.1 ด้านเมตตากายกรรม ปรากฏการณ์องค์กรแห่งความสุขด้านกายภาพของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้ก้าวล่วงมาครบรอบ 20 ปีจากเห็นสิ่งปลูกสร้างมากมายและสามารถใช้ให้เกิดความคุ้มค่าต่อการลงทุน ที่ยังคงเอื้อเพื่อประโยชน์สุขให้กับสังคมรอบข้างอย่างไม่ลดละรวมทั้งความพยายามในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลที่มีทุนตั้งรากฐานสำหรับการพัฒนาวิทยาลัยอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ ต้นทุนทางสถาบันพระมหากษัตริย์ ต้นทุนทางพฤติกรรมของบุคลากร ต้นทุนทางวัฒนธรรมและต้นทุนทางพระพุทธศาสนา ซึ่งต้นทุนเหล่านี้เป็นจุดกำเนิดของแหล่งความสร้างสรรค์ ให้กับบุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสุขของบุคลากรทั้งหมดแต่กระนั้นการเข้าสู่แผนพัฒนาวิทยาลัยในฉบับที่ 12 ได้เปลี่ยนเข็มทิศที่สำคัญโดยมองผ่านลักษณะทางกายภาพไปสู่ด้านชีวิตภาพมากยิ่งขึ้นเพราะวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมองว่า หากคนไม่มีความสุขก็ไม่สามารถผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพได้ จึงเน้นหนักและให้ความสำคัญไปสู่การสร้างองค์กรแห่งความสุขมากยิ่งขึ้น แต่ก็ยังไม่ทิ้งการพัฒนาด้านกายภาพบนเส้นคู่ขนาน

3.2 ด้านเมตตาวจีกรรม ได้พัฒนาองค์กรแห่งความสุข ด้วยการสร้างมิติของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรผ่านโครงสร้างการบริหารงานแบบบูรณาการกับทุกส่วนงาน และมีการดำเนินกิจกรรมด้านกีฬาเพื่อให้องค์กรมีความรู้รักสามัคคี มีโอกาสได้ใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกันเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เสมือนวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นอีกครอบครัวหนึ่งที่สมาชิกทุกคนในครอบครัวต้องใส่ใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ ตัวปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรจะสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เพราะทุกมิติได้ก่อให้เกิดความสมบูรณ์ของการพัฒนาให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนไปสู่องค์กรแห่งความสุข

3.3 ด้านเมตตาโมโนกรรม คือ การดูแลด้านขวัญและกำลังใจจากที่ผ่านมาผู้บริหารจะมีการแบ่งปันทุนทรัพย์เล็กน้อยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร จึงควรดำเนินการต่อเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงน้ำใจจากผู้บังคับบัญชา ทุนทรัพย์ดังกล่าวสามารถนำไปเป็นเงินออมในอนาคตได้ ขณะเดียวกัน วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ดำเนินการช่วยเหลือด้านการเงินแก่บุคลากรด้วยวิธีการจัดสวัสดิการให้ เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการกองทุนกู้ยืม และรณรงค์การออมเงินไว้ใช้จ่ายฉุกเฉิน

3.4 ด้านสาธารณโภคี ภาพรวมของแนวโน้มการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนนั้น ในอีก 10 ปีข้างหน้า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะประสบความสำเร็จประเด็น 3 ด้าน คือ ความสำเร็จของการสร้างความสุขในที่ทำงาน การพัฒนา

คุณภาพชีวิตด้านสวัสดิการ และจิตอาสาเพื่อพัฒนาชุมชน นำไปสู่องค์กรต้นแบบที่มีความมั่นคง ซึ่งได้ระบุไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 อย่างชัดเจน

3.5 ด้านศิลปวัฒนธรรม ผู้บริหารองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงงาน ได้แสดงความคิดเห็นได้ ด้านการพัฒนาสังคมโดยการพัฒนาให้บุคลากรมีจิตอาสาเพื่อการช่วยเหลือสังคม ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการแก่สังคมในด้านต่าง ๆ และการช่วยเหลือด้วยสิ่งของ การมีคุณธรรมจริยธรรมด้วยการฝึกให้บุคลากรได้ปฏิบัติธรรมเพื่อให้เป็นคนดี มีความรู้ มีจิตใจที่เที่ยง และการเป็นผู้ให้ ด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างของผู้ให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ให้ความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแก่บุคลากร และบุคลากรสามารถนำไปประพฤติปฏิบัติสืบสานต่อเพื่อประโยชน์แก่ชุมชนและสังคมได้ต่อไปในอนาคต

3.6 ด้านทฤษฎีสามัญญตา มีการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) โดยเน้นการมีส่วนร่วมการระดมความเห็นของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนด้วยการคั่นองค์กรความรู้และระบอบองค์ความรู้ อย่างชัดเจนที่จะนำพาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความสุข ด้วยการประกาศเป็นนโยบายของวิทยาลัยสงฆ์ และบรรจุไว้ในแผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ฉบับที่ 12 พร้อมกันนั้นได้แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้

เพื่อให้ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพ

ก่อให้เกิดรูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักสารานุกรมธรรม ดังนี้ 1) การสร้างทีมงาน วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีความมุ่งหวังให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานอันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล ด้วยการระบุไว้จำนวน 3 ด้าน กล่าวคือ ด้านที่ 1 ด้านการสร้างสุขในที่ทำงาน 8 ประการ ด้านที่ 2 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านที่ 3 ด้านจิตอาสาพัฒนาองค์กรชุมชนและสังคม 2) การเยี่ยมบ้าน โครงการสภากาแฟของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เป็นการชุมนุมเพื่อแลกเปลี่ยนหมุนเวียนของสาขาวิชาและคณะภายในมหาวิทยาลัย เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนปรึกษาหารือกันในการดำเนินการทำงาน การเยี่ยมบ้านของจิตอาสาพัฒนาองค์กรและชุมชน นับเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาองค์กร แห่งความสุข ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน การเรียนการสอนจึงเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดความรู้ที่ดีจำเป็นจะต้องอาศัยการบูรณาการ หรือการเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อจะช่วยส่งเสริมผู้เรียนให้มีโอกาสใช้ความคิด ประสพการณ์ ความสามารถ ตลอดจนทักษะต่าง ๆ อย่างหลากหลาย อยู่ภายใต้การมีจิตอาสาที่มีต่อสถาบันและชุมชน จึงก่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะกระบวนการและเนื้อหาสาระไปพร้อมกัน และที่สำคัญการจัดการเรียนรู้ที่ดีนั้น จะต้องสนองตอบต่อเป้าหมายการผลิตตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ

สถาบัน 3. คลังแห่งความสุข มีตู้ปันสุขให้ทุกท่านได้มีพื้นที่ในการแบ่งปันซึ่งกันและกัน มีอะไรเหลือกินเหลือใช้นำมาไว้ เป็นการช่วยเหลือกันภายใน ร่วมกันทำบุญทอดผ้าป่า และจัดกิจกรรมสาธารณะสงเคราะห์บำเพ็ญประโยชน์ จากแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ที่เน้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและมาตรฐานนั้น ทำให้คาดการณ์ในอีก 10 ปีข้างหน้าได้ว่า ในส่วนของอาจารย์จะมีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น และมีผลงานทางวิชาการเกิดขึ้นจำนวนมาก ในส่วนของนิสิตจากการพัฒนาตามกิจกรรมเสริมหลักสูตรพัฒนานิสิตอาทิ การศึกษานอกสถานที่ และสนับสนุนทุนเพื่อการศึกษาผ่านกองทุนศาสนทายาท จะทำให้มีบัณฑิตที่จบการศึกษาออกไปรับใช้สังคมมากขึ้น ขณะเดียวกัน ดำเนินการยกระดับวารสารผ่านโครงการส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิชาการในระดับชาติและนานาชาติ และส่งเสริมให้นำผลงานวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนใช้ในองค์กร และนำไปใช้ในการพัฒนาสังคมและกิจการคณะสงฆ์ ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ จะอิงการใช้เทคโนโลยีเข้ามาให้บริการมากขึ้น จะมีการพัฒนาสื่อการสอนให้เป็นสื่อดิจิทัล มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างไม่หยุดยั้ง มีห้องสมุดออนไลน์ และจะมีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้พบว่า ความสุขในพระพุทธศาสนาเถรวาท มีความหมายสำคัญ

อยู่ 3 นัยด้วยกัน ได้แก่ 1) สภาวะแห่งความสุข ความสบาย 2) สภาวะที่ปราศจากความทุกข์ ไม่มีความทุกข์ ขจัดหรือทำลายความทุกข์ และ 3) สภาวะที่สามารถทนต่อความทุกข์ได้ง่าย คือ ความสามารถในการอดทนอดกลั้นต่อความทุกข์ที่เกิดขึ้นได้ สามารถแบ่งความสุขของชีวิตออกเป็น 2 ประการ เช่นเดียวกัน คือ 1) กายิกสุข สุขทางกายและ 2) เจตสิกสุข สุขทางใจ ความสุขทั้ง 2 อย่างนี้ ในทางพระพุทธศาสนาถือว่า สุขภาวะทางใจเป็นเลิศ หรือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด โดยหมายเอาสุขทางใจในระดับโลกุตตระ หรือความสุขจากการสามารถทำลายกิเลสได้อย่างถาวร ได้แก่ สุขจากการได้บรรลุมรรค ผล และนิพพาน สอดคล้องกับ นิกร ศิริกุล (2550) ที่ศึกษาการศึกษาเชิงวิเคราะห์เรื่องความสุขของมนุษย์ตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ที่พบว่า ความสุขของมนุษย์ตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท คือ ความสุขที่อาศัยวัตถุหรืออาศัยกามคุณ 5 เพื่อให้เกิดความพึงพอใจหรือเป็นสุข ในฐานะที่เป็นมนุษย์ปุถุชนความสุขจากกามนี้ไม่ใช่สิ่งเลวร้าย แต่เป็นสิทธิอันชอบธรรมที่บุคคลพึงมีพึงได้ แต่ต้องมีและเป็นไปอย่างมีขอบเขต นั่นคือ จะต้องประกอบด้วยศีล 5 และธรรม 5 ประการ ส่วนความสุขในระดับต่อมาคือ ความปราศจากความทุกข์ ภาวะที่หมดสิ้นกิเลสทั้งปวง หรือภาวะที่ปราศจากตัณหา เป็นวิมุตติสุข สุขจากการหลุดพ้นจากกิเลสเครื่องผูกมัด และความเป็นผู้มีจิตที่เป็นอิสระจากพันธนาการทั้งปวง ดังนั้นมาตรฐานและความสุขทางศีลธรรมของพระพุทธศาสนา แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) กามสุข สุข

เนื่องด้วยงาม 2) งามสุข สุขเนื่องด้วยงาม และ 3) นิพพานสุข สุขเนื่องด้วยนิพพาน

ส่วนหลักการและกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข พบว่า องค์กรที่สามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรแห่งความรักความเข้าใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล การสมัคสมานสามัคคีระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง กระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความสุขของมนุษย์ด้วยการสร้างสมดุลระหว่างโลกในมิติส่วนตัว มุ่งเน้นความสุขของตนเอง โลกในมิติครอบครัว มุ่งเน้นความสุขของคนในครอบครัว และโลกในมิติสังคม มุ่งเน้นความสุขขององค์กรและสังคม (ทั้งสังคมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยและแนวทางการจัดการที่ แตกต่างกันไป ประกอบด้วย ความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย สุขภาพดี น้ำใจงาม การผ่อนคลาย หาคำรู้ การมีคุณธรรม การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ความสุขของครอบครัว (ครอบครัวดี) ความสุขขององค์กรและสังคม (สังคมดี) สอดคล้องกับ พระศุภชัย คุดตาสีโล (ผื่นยะ) (2560) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน พบว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานด้วยกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขในการ

ทำงานผ่านรูปแบบการบริการและพัฒนาบุคลากรโดยหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพระดับสากล และมหาวิทยาลัยสี่เขียว ทั้งนี้ มีการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ผ่านองค์ประกอบความสุขในการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านความสุขของครอบครัว และด้านความสุขของสังคม

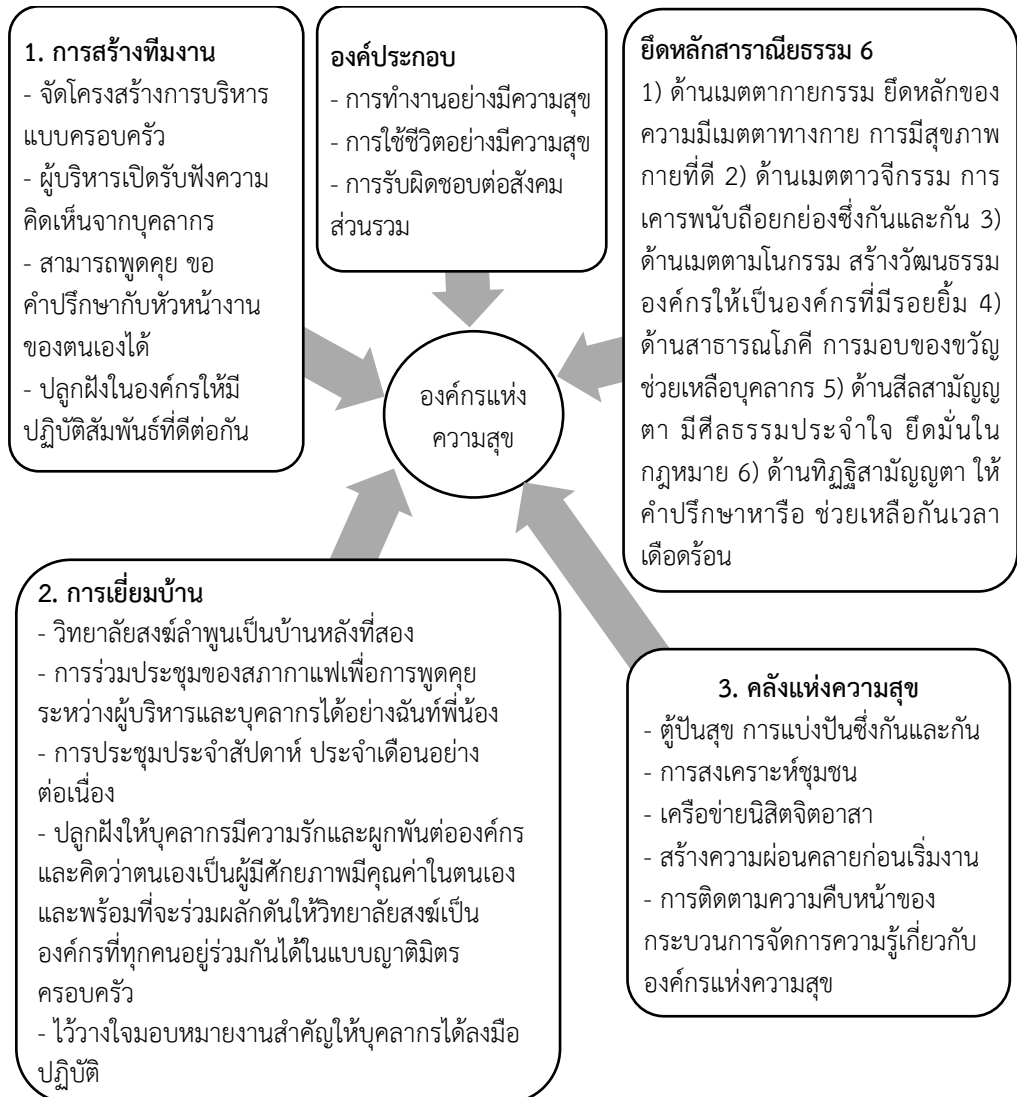
สำหรับรูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักสาราณียธรรมของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนนั้น พบว่า รูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักสาราณียธรรม ดังนี้ 1) การสร้างทีมงาน วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีความมุ่งหวังให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานอันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล ด้วยการระบุไว้จำนวน 3 ด้าน กล่าวคือ ด้านที่ 1 ด้านการสร้างสุขในที่ทำงาน 8 ประการ ด้านที่ 2 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านที่ 3 ด้านจิตอาสาพัฒนาองค์กรชุมชนและสังคม 2) การเยี่ยมบ้าน โครงการสภากาแฟของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เป็นการชุมนุมเพื่อแลกเปลี่ยนหมุนเวียนของสาขาวิชาและคณะภายในมหาวิทยาลัย เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนปรึกษาหารือกันในการดำเนินการทำงาน การเยี่ยมบ้านของจิตอาสาพัฒนาองค์กรและชุมชน นับเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนา

องค์กร แห่งความสุข ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน การเรียนการสอนจึงเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดความรู้ที่ดีจำเป็นจะต้องอาศัยการบูรณาการ หรือการเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อจะช่วยส่งเสริมผู้เรียนให้มีโอกาสใช้ความคิด ประสบการณ์ ความสามารถ ตลอดจนทักษะต่าง ๆ อย่างหลากหลาย อยู่ภายใต้การมีจิตอาสาที่มีต่อสถาบันและชุมชน จึงก่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะกระบวนการและเนื้อหาสาระไปพร้อมกัน และที่สำคัญการจัดการเรียนรู้ที่ดีนั้นจะต้องสนองตอบต่อเป้าหมายการผลิตตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถาบัน 3. คลังแห่งความสุข มีจุดประสงค์ให้ทุกท่านได้มีพื้นที่ในการแบ่งปันซึ่งกันและกัน มีอะไรเหลือกินเหลือใช้นำมาไว้ เป็นการช่วยเหลือกันภายในร่วมกันทำบุญทอดผ้าป่าและจัดกิจกรรมสาธารณะสงเคราะห์บำเพ็ญประโยชน์ สอดคล้องกับแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ (2551, น. 18-25) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยประกอบด้วย ความสุข 8 ประการ และก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งมีอยู่ 3 ส่วน คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว ความสุขของสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิด

บรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย คือ ความสุขในพระพุทธศาสนาเถรวาท เป็นสภาวะแห่งความสบายทางกายและทางใจ สภาวะที่ปราศจากความทุกข์ หลักการและกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข ค้นหาองค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข ประมวลองค์ความรู้ โดยผู้ประสานงานการจัดการความรู้ ผู้บริหาร ประกาศเป็นนโยบาย สนับสนุนการอบรมสร้างองค์ความรู้ประเมินผล โดยใช้ดัชนีตัวชี้วัดองค์กรแห่งความสุขตามหลักสาราณียธรรมของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มีดังนี้ 1) การสร้างทีมงาน 2) การเยี่ยมบ้าน และ 3) คลังแห่งความสุข เกิดรูปแบบองค์กรแห่งความสุข คือ 1) ด้านเมตตาทายกรรม ยึดหลักของความมีเมตตาทางกาย การมีสุขภาพกายที่ดี 2) ด้านเมตตาจริกรรม การเคารพนับถ้อยกย่องซึ่งกันและกัน 3) ด้านเมตตามโนกรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีรอยยิ้ม 4) ด้านสาธารณโภคี การมอบของช่วยเหลือบุคคลากร 5) ด้านศีลสามัญญตา มีศีลธรรมประจำใจ ยึดมั่นในกฎหมาย 6) ด้านทิวฐิสามัญญตา ให้คำปรึกษาหรือ ช่วยเหลือกันเวลาเดือดร้อนสรุปเป็นแผนผังได้ดังนี้



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีแผนกลยุทธ์หรือแผนโครงการแต่ละรอบสามเดือน เพื่อวัดความสุขของบุคลากรผ่านการจัดกิจกรรมที่กระทำร่วมกันอันเป็นการประเมินผลต่อการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวให้ทราบถึงจุดบกพร่องและแสวงหาทางเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขอันเป็นผลต่อการวัดค่าแนวโน้ม

องค์กรแห่งความสุขยังถูกขับเคลื่อนและบุคลากรให้ความตระหนักอยู่ตลอดเวลา

1.2 ควรส่งเสริมการเผยแพร่

ข่าวสารการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขให้แก่ นิสิตได้รับทราบอย่างทั่วถึง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 ควรปรับปรุงให้มีสถานที่

พักผ่อนให้เพียงพอต่อการใช้งาน

2.2 ควรพัฒนาด้านโภชนาการ

ให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับประทาน

อาหารที่มีคุณประโยชน์ ได้สารอาหารที่ครบถ้วน และถูกหลักอนามัย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาด้านร่างกายให้แก่บุคลากร

2.3 ควรมีการกำหนดดัชนีตัวชี้วัดความสุขขององค์กร ทั้งความสุขทางกายและความสุขทางใจ เพื่อการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรม

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการวิจัยในลักษณะเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หรือปริมาณ

เพื่อให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข

3.2 ควรมีการวิจัยถึงรูปแบบ

กิจกรรมหรือกลยุทธ์ หรือรูปแบบการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนในเชิงประจักษ์ รวมทั้งมองถึงประเด็นที่นักวิจัยอื่น ๆ สามารถนำไปศึกษาในรูปแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ที่สามารถทำนายอนาคตภาพในการสร้างองค์กรแห่งความสุขได้อีกทางหนึ่ง

แหล่งอ้างอิง

- กรรมะ อูระ และคณะ. (2550). *ปฏิฐาน ต้นธาร "ความสุขมวลรวมประชาชาติ" 2 คิดใหม่เกี่ยวกับการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สวนเงินมีมา.
- กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2555). *ทิศทางเป้าหมายและยุทธศาสตร์ระยะ 10 ปี พ.ศ. 2555-2565*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชาญวิทย์ วสันตธนารัตน์. (2551). องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ. *หมอชาวบ้าน*, 30(349), 19-25.
- นิกร ศิริกุล. (2550). *การศึกษาเชิงวิเคราะห์เรื่องความสุขของมนุษย์ตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย).
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2547). *ธรรมานุญชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 30). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2551). *สุขภาวะองค์กรรวมแนวพุทธ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สหมิตรพรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- พระมหาไกรสร โชติปัญโญ. (2560). *การจัดการความรู้*. ลำพูน: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน.
- พระศุภชัย คุดตาสีโล (ผืนยะ). (2560). *การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สิน สือสวน. (2559). *องค์ความรู้ชุดเครื่องมือส่งเสริมคุณธรรมธรรมาภิบาลความสุขชุมชน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Rhys Davids, T.W., & Stede, W. (1977). *The Pali-English Dictionary*. Delhi: Motilal Banarsidass.