

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิถีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤตโลก”

(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566

การพัฒนองค์กรแห่งความสุขเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก

HAPPY WORKPLACE DEVELOPMENT BY BUDDHIST INTEGRATION

OF TAK PROVINCIAL CULTURE OFFICE

กมลასน์ รุ่งเรือง Kamalast Rungrueang

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

gunt_rr99@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนองค์กรแห่งความสุขเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 19 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า

1.สภาพทั่วไปการพัฒนองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก เป็นการพัฒนายู่บนพื้นฐานของความสุข 3 ส่วน ได้แก่ 1) ความสุขระดับบุคคล 2) ความสุขระดับครอบครัว และ 3) ความสุขระดับสังคม

2.วิธีการพัฒนองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตากทั้ง 5 มิติดังนั้น ประกอบไปด้วย 1) สุขด้วยการจัดการ 2) สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน 3) สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข 4) สุขด้วยสุขภาพกายใจ และ 5) สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร

3.แนวทางการบูรณาการหลักสัปปายะธรรม 7 ประการ ในการพัฒนองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ 1) สภาวะเกื้อกูลภายนอก ได้แก่ สภาพที่ทำงานมีความเหมาะสม การเดินทางและทำเลที่ตั้งมีความสะดวก การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และ การมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ดี 2) สภาวะเกื้อกูลภายใน ได้แก่ มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของคนในองค์กร การมีบุคคลต้นแบบหรือที่ปรึกษาที่ดี และ การมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี

คำสำคัญ : องค์การแห่งความสุข , พุทธบูรณาการ , สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก.

Abstract

This research article aims to 1) To study the general state of the development of the organization of happiness of the Tak Provincial Cultural Office. 2) To study the development method for the organization of happiness of the Tak Provincial Cultural Office. 3) To present guidelines for the development of an organization of happiness Integrated Buddhism of Tak Provincial Cultural Office. It is a research study using a Qualitative Research methods. Data were collected from in-depth interviews with 19 key-informants.

The findings of this research as follows:

1.The general condition of the development of the organization of happiness of the Tak Provincial Cultural Office in all 8 aspects is the development based on 3 parts of happiness, namely: 1) Personal happiness 2) Family happiness and 3) social happiness.

2.Methods for developing the organization of happiness of the Tak Provincial Cultural Office in 5 dimensions are as follows: 1) Management 2) Atmosphere 3) Process 4) Health 5) Results.

3. Guidelines for the Integration of the Seven Principles of Sappaya Dharma in the development of a happy organization consists of 2 parts as follows. 1) external supportive conditions, i.e. suitable working conditions Travel and location are convenient. having a conducive working environment and having good working facilities. 2) Supportive conditions within the organization, i.e. having good interactions with people in the organization. having a good role model or mentor and having good physical and mental health

Keywords: Happy Workplace, Buddhist Integration, Tak Provincial Cultrue Office.

บทนำ

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิถีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤตโลก”
(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566

ในสภาวะการณ์ของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ผู้คนต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง คนทำงานยังต้องพบเจอกับภาวะกดดันจากสิ่งรอบข้าง ทำให้เกิดความเครียด เพราะไม่สามารถดำเนินชีวิตให้เป็นไปตามสิ่งที่ตนเองคาดหวังได้ อีกทั้งปัจจุบันทั่วโลกต้องเผชิญกับการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ส่งผลกระทบไปทุกภาคส่วน ทำให้คนวัยทำงานนั้น มีอัตราการฆ่าตัวตายที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (กรมสุขภาพจิต, 2563) ดังนั้น การแสวงหาหนทางเพื่อให้หลุดพ้นจากความทุกข์หรือความเครียด เพื่อผ่อนคลายความกดดันในชีวิตทำให้ชีวิตมีความสุข จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ การทำงานอย่างมีความสุข ย่อมเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรปรารถนา หากองค์กรนั้นเป็นองค์กรที่สามารถสร้างความสุขให้กับบุคลากรได้ บุคลากรในองค์กรก็จะรู้สึกมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ด้วยแนวความคิดเรื่อง “องค์กรแห่งความสุข” นั้นหมายถึง องค์กรที่มีการบริหารจัดการเพื่อสร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกระดับที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้น โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของผู้คนในองค์กร รวมถึงสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความสุขขึ้นในองค์กร และส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน โดยศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานประกอบไปด้วยความสุขพื้นฐาน 8 ประการ (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552) ได้แก่ การมีสุขภาพดี (Happy Body) การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart) การพัฒนาความรู้ (Happy Brain) การมีคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul) การมีเศรษฐกิจ การเงินที่ดี (Happy Money) การรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) และการมีสังคมที่มีความสุข (Happy Society) ซึ่งอยู่ภายใต้แนวคิด คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งมีการกึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งประสานและสนับสนุนงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิถีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤตโลก”

(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566

การดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตากนั้นในภาพรวมถือว่าสามารถทำได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม โดยลักษณะของงานนั้นจะต้องมีการติดต่อประสานงานและสร้างเครือข่ายกับภาคส่วนต่างๆ ตลอดจนต้องรับผิดชอบงานโครงการต่างๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้บุคลากรเกิดภาวะความเครียดและความกดดันจากการทำงาน โดยในการลงพื้นที่ปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่มีการจัดกิจกรรมในช่วงวันเวลาเดียวกัน ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการบุคลากร การบริหารงานด้านงาน พ.ร.บ.ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ เป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับข้อกฎหมาย กฎกระทรวง ทำให้การทำงานมีความยืดหยุ่นน้อย ตลอดจนปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid – 19) ส่งผลกระทบต่อการจัดงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ (สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของพนักงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2563 ยังแสดงความเป็นห่วงต่อประเด็นการพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของพนักงาน โดยได้กล่าวว่า สถานการณ์และบริบทภายในประเทศ รวมถึงสถานการณ์และบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เจ็อนไขและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของพนักงานมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านวิถีชีวิตส่วนตัว ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง สิ่งแวดล้อม ตลอดจนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่เกิดขึ้นและมีความผันผวนขึ้นลงของระดับความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความสุขของพนักงานในประเทศไทย ทั้งในทางตรงและทางอ้อม (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2565)

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดที่จะสามารถสร้างสมดุลของการทำงานและการใช้ชีวิตให้กับบุคลากรในองค์กรได้ อันจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ท่ามกลางกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันได้อย่างเป็นปกติสุข สำหรับในงานวิจัยชิ้นนี้ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาประยุกต์ในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขโดยใช้หลักสัปปายธรรม ซึ่งเป็นแนวคิดในการจัดสภาวะเกื้อกูลต่อสรรพชีวิตที่ดำรงอยู่ในพื้นที่หนึ่งๆ ผู้วิจัยเห็นว่าหลักธรรมดังกล่าวจะสามารถนำมาประยุกต์ให้เข้ากับแนวคิดเรื่ององค์แห่งความสุขได้เป็นอย่างดี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิถีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤตโลก”

(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566

รวมทั้งนำเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก ตามหลักสัปปายะธรรม 7 ประการ ซึ่งจะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานและองค์กรอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งมีคุณสมบัติสอดคล้องกับประเด็นสาระสำคัญของการวิจัย โดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคล จำนวน 19 รูปหรือคนจาก 3 กลุ่ม ได้แก่ 1.นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป 2.นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 1 คน และ 1.บุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก จำนวน 16 คน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (unstructured interview) ซึ่งใช้สำหรับสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ

- 2) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 3) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)
- 4) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก ทำให้ทราบผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

สภาพทั่วไปของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก

สภาพทั่วไปการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก ทั้ง 8 ด้านเป็นการพัฒนาอยู่บนพื้นฐานของความสุข 3 ส่วน ได้แก่ 1) ความสุขระดับบุคคล ซึ่งสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตากให้ความสำคัญและส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ การส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิต การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และสร้างบรรยากาศและกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรได้รู้สึกผ่อนคลาย 2) ความสุขระดับครอบครัว สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตากมีการจัดการให้บุคลากรสามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัวได้อยู่ในระดับดี และยังให้ความสำคัญในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการและวางแผนในการใช้จ่ายได้ และ 3) ความสุขระดับสังคม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตากส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นเรื่องการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างบุคลากร จนเกิดพลังความสามัคคีและทำงานกันเป็นทีม นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการทำงานในระดับพื้นที่ต่างๆ ทำให้เกิดเครือข่ายการทำงานด้านวัฒนธรรมและได้รับผลสะท้อนกลับจากองค์กรภายนอกและในระดับสังคมต่างๆ เป็นอย่างดี

วิธีการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก

วิธีการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตากทั้ง 5 มิติดังนั้นจะต้องประกอบไปด้วย 1) สุขด้วยการจัดการ ซึ่งให้ความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ การจัดการวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งอยู่บนพื้นฐาน

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิถีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤตโลก”

(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566

ของการที่ผู้นำนั้นมีการจัดการที่พร้อมด้วยศาสตร์และศิลป์ 2) สุขด้วยบรรยากาศองค์กร โดยมีผู้นำที่ดี มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ของบุคลากรในลักษณะของครอบครัว มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และเน้นในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม 3) สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข มีการกำหนดผู้รับผิดชอบงานการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการสร้างสุข ผ่านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในองค์กร ผู้นำให้ความสำคัญและสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงาน มีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา 4) สุขด้วยสุขภาพกายใจ องค์กรต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพใจที่สดใสไร้กังวลพร้อมต่อการทำงานในสถานการณ์ต่างๆ และ 5) สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร องค์กรใช้ประโยชน์จากการสร้างผลลัพธ์ที่ดีในการจัดการองค์กรแห่งความสุขเพื่อให้บุคลากรผูกพันกับองค์กร เกิดความสมัครสมานสามัคคี รักใคร่ผูกพันกัน และเกิดผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก ซึ่งเป็นการใช้หลักสัปปายะธรรม 7 ประการ เข้ามาบูรณาการในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข พบว่าหลักสัปปายะธรรมทั้ง 7 ประการ จะสามารถช่วยให้องค์กรนั้นกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ เพราะเป็นการสร้างสภาวะที่เกื้อกูลต่อการทำงานของบุคลากรที่อยู่ในองค์กร และช่วยหนุนเสริมวิธีการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขทั้ง 5 มิติ ให้เกิดขึ้นได้ภายใต้สภาวะเกื้อกูลทั้งภายนอกและภายใน ดังนี้ 1) สภาวะเกื้อกูลภายนอก ได้แก่ สภาพที่ทำงานมีความเหมาะสม การเดินทางและทำเลที่ตั้งมีความสะดวก การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และ การมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ดี 2) สภาวะเกื้อกูลภายใน ได้แก่ มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของคนในองค์กร การมีบุคคลต้นแบบหรือที่ปรึกษาที่ดี และการมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพทั่วไปของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก

สภาพทั่วไปการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตากทั้ง 8 ด้าน เป็นการพัฒนายุ่บนพื้นฐานของความสุข 3 ส่วน ได้แก่ 1) ความสุขระดับบุคคล 2) ความสุขระดับ

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิธีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤตโลก”

(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566

ครอบครัว และ 3) ความสุขระดับสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยชัชชา เลิศรัชชาพันธุ์ (2560) ซึ่งพบว่า รูปแบบการจัดการสุขภาวะแบบองค์รวมเพื่อประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคกลางตอนบน ประกอบด้วย 1) รูปแบบด้านสุขภาวะทางกาย (ฉันทะ) 2) รูปแบบด้านสุขภาวะทางสังคม (วิริยะ) 3) รูปแบบด้านสุขภาวะทางจิตใจ (จิตตะ) 4) รูปแบบด้านสุขภาวะทางปัญญา หรือจิตวิญญาณ (วิมังสา) และการศึกษาวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีเด่นชัย อาทิตยเจริญชัย (2558) พบว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ได้แก่ บุคลากรมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และมีการตรวจสุขภาพประจำปี บุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม บุคลากรมีการผ่อนคลายความเครียดด้วยการปรับใจรับสิ่งที่เกิดขึ้น และใช้เวลาว่างกับครอบครัว บุคลากรมีการใฝ่หาความรู้อย่างสม่ำเสมอ บุคลากรมีคุณธรรม นำคำสอนทางศาสนามาใช้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีรายได้ที่เพียงพอ ไม่มีภาระหนี้สิน รู้จักการวางแผนการใช้เงิน บุคลากรให้ความสำคัญกับครอบครัว มีเวลาให้กับครอบครัว บุคลากรมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร เพราะมีส่วนร่วม และสังคมในการทำงานได้รับการยอมรับและรักองค์กร นอกจากนั้นแล้วยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวีณา ไชยแสนย์ (2558) โดยพบว่า การส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ควรตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงานทุกคน จัดสวัสดิการการทำงานให้เหมาะสมและทั่วถึง พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง จัดสภาพแวดล้อมที่ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม และสามารถรักษาสัมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อในค่านิยมขององค์กรร่วมกัน พัฒนาความผูกพันในองค์กรให้สูงขึ้น

วิธีการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก

วิธีการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตากทั้ง 5 มิตินั้น ประกอบไปด้วย 1) สุขด้วยการจัดการ 2) สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน 3) สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข 4) สุขด้วยสุขภาพกายใจ และ 5) สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พระศุภชัย คุดตาสีโล (ผืนยะ) (2560) โดยผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขนั้น ผ่านองค์ประกอบความสุขในการทำงาน 8 ด้าน โดยบูรณาการใน 4 มิติ คือ 1) มิติของการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) มิติของวัฒนธรรมองค์กร 3) มิติของการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิถีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤตโลก”

(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566

บุคคลภายในองค์กร และ 4) มิติของการเชื่อมโยงกับภายนอก ประกอบกับยึดแนวทางปฏิบัติตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระสุเมต สัจจิตโต (ชมเชย) (2560)** ที่มีผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนที่ทำงานว่า ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรพิจารณาคำตอบแทนด้วยความรอบคอบ ยุติธรรมและวางระบบ และแนวทางการพิจารณาให้คำตอบแทนชัดเจนเป็นธรรม ปรับปรุงเรื่องแสงสว่างและห้องปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของแต่ละประเภท และสะดวกสบาย ควรมีการให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถที่หลากหลาย ควรปรับปรุงกรอบอัตราที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานจริง อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **สายฝน รัตนยัง (2559)** ซึ่งพบว่า แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เกิดจากการผสมผสานระหว่างความผูกพันองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ทำให้มีความพึงพอใจในงาน รู้สึกว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่าต่อองค์กร และพยายามทำงานให้บรรลุตามจุดประสงค์ขององค์กร ทำให้สามารถผลักดันการเป็นองค์กรแห่งความสุขผ่านกิจกรรมต่างๆ ตามแนวทางในการสร้างสุขทั้ง 8 ประการ

แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก

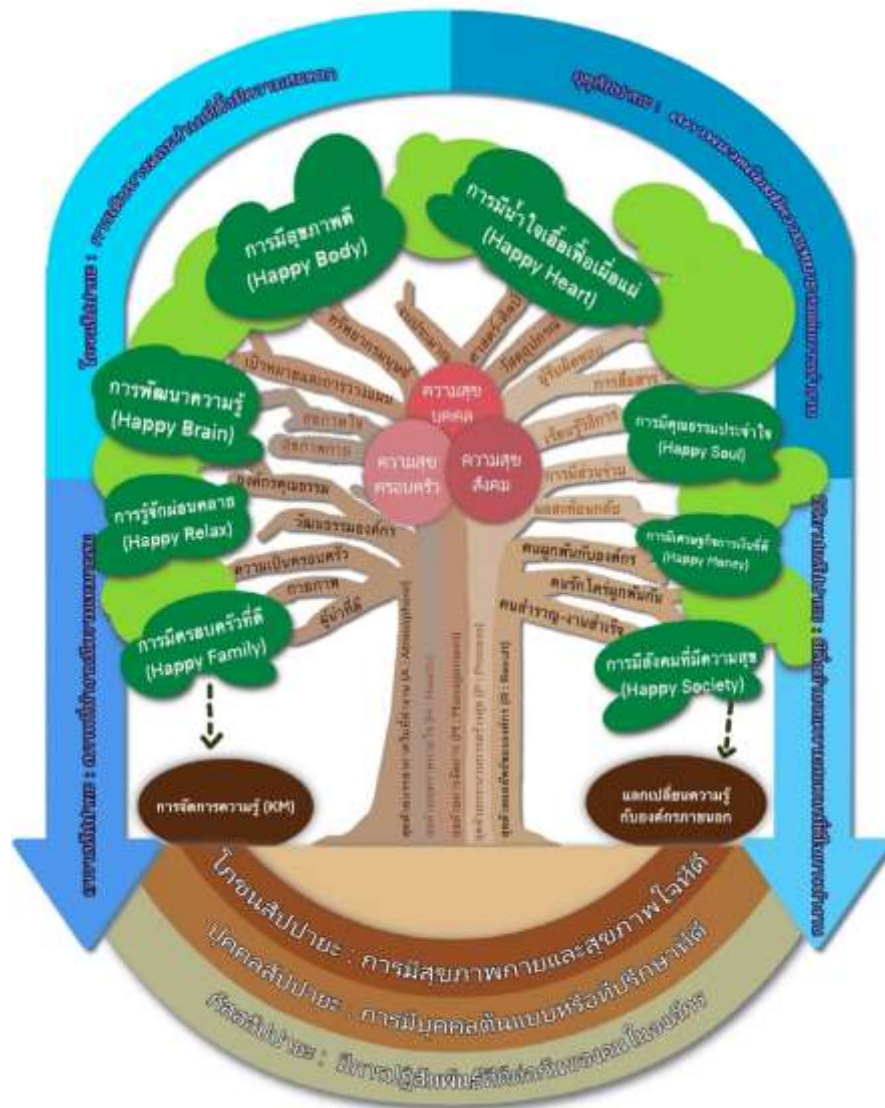
หลักสัปปายธรรมทั้ง 7 ประการ จะสามารถช่วยให้องค์กรนั้นพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ เพราะเป็นการสร้างสภาวะที่เกื้อกูลต่อการทำงานของบุคลากรที่อยู่ในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีความสุข ทั้งสภาวะเกื้อกูลภายนอก(กายภาพ) และสภาวะเกื้อกูลภายใน(ชีวภาพ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วรรณพร บุญรัตน์ (2560)** ที่พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขนั้นต้องสร้างความสมบูรณ์แบบทางด้านกายภาพและด้านชีวภาพ เน้นหนักใน 4 ลักษณะ ได้แก่ ครอบครัวที่ดี ทีมงานที่ดี บุคลากรดี และมีอนาคตที่ดี โดยมุ่งสู่การเป็นครอบครัวแห่งความสุขร่วมกัน ผ่านแนวคิด วิทยาลัยสีเขียว การพัฒนาวิทยาเขต วิทยาลัยแห่งความพอเพียง วิทยาลัยแห่งคลังปัญญาชุมชน วิทยาลัยแห่งศูนย์รวมเครือข่าย วิทยาลัยต้นแบบการทำงานเป็นทีม และวิทยาลัยแห่งความเป็นเจ้าของร่วม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาธีรเดช โพธิ์ทอง (2558)** ที่พบว่า การจัดการเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบพื้นฐาน คือ ความสุขจากการเสพและการดำเนินชีวิต 2) องค์ประกอบสนับสนุน คือความสุขจากการมีคุณธรรม การดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง และ 3) องค์ประกอบบูรณาการ เป็นความสุขเหนือการปรุงแต่งด้วยการรู้เท่าทันชีวิตรู้เท่าทันโลก

ซึ่งเป็นผลจากปัจจัยสร้างความสุข ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชนิภา อินทสุวรรณ (2564) ที่พบว่า รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดสมุทรสาคร มีปัจจัยที่สำคัญ คือ ด้านคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ด้านการสร้างสมดุลให้กับการท่องเที่ยว มีการพัฒนาสินค้าและบริการบนพื้นฐานเอกลักษณ์ความเป็นไทย และสอดคล้องกับการวิจัยของ พระมหาธีรวัฒน์ เสสปัญโญ (สันยคติทัศน์) (2564) ซึ่งพบว่า การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ได้แก่ 1) จัดบริเวณวัดให้มีความสะอาด 2) พัฒนาเส้นทางให้มีความเหมาะสมสะดวก 3) จัดบุคลากรเข้ามาประสานกับแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ 4) สนับสนุนบุคลากรพัฒนาวัดให้เพียงพอต่อการต้อนรับนักท่องเที่ยว 5) จัดทำกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมอาหารท้องถิ่น 6) พัฒนาวัดให้มีอากาศที่มีความเหมาะสมตามฤดูกาล 7) สนับสนุนการจัดกิจกรรมของวัดเชื่อมโยงกับกิจกรรมของชุมชน

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้เห็นว่า “องค์กรแห่งความสุข” จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยเหตุที่พร้อมบริบูรณ์มีปัจจัยเกื้อหนุนต่อผลแห่งความสุข ถ้าองค์กรแห่งความสุขเปรียบเสมือนต้นไม้ต้นหนึ่ง ต้นไม้ต้นนั้นก็ย่อมต้องการสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเจริญเติบโต ต้องการดินที่มีแร่ธาตุอุดมสมบูรณ์ ต้องการน้ำ แสงแดด หรืออุณหภูมิ ที่ช่วยหล่อเลี้ยงต้นไม้ต้นให้แข็งแรงมั่นคง ตลอดจนต้องการการดูแลเอาใจใส่ คอยรดน้ำ พรุนดิน ใส่ปุ๋ย เพื่อต้นไม้ต้นนั้นจะเจริญเติบโตให้ร่มเงาและผลิดอกออกผลให้ผู้คนที่อยู่รายล้อมนิเวศแห่งนั้นได้ชื่นชมและใช้ประโยชน์จากมัน ที่กล่าวมานั้นคงไม่ต่างกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่ต้องใช้ปัจจัยนานาประการสร้างสรรค์ความสุขให้เกิดขึ้น โดยการใช้วิธีการพัฒนาความสุขทั้ง 5 มิติ อันได้แก่ สุขด้วยการจัดการ สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข สุขด้วยสุขภาพกายใจ และสุขด้วยผลลัพธ์องค์กร โดยต้องอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เกื้อกูลการทำงานของวิธีการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่กล่าวมาแล้ว ด้วยการนำหลักพุทธธรรมเข้ามาบูรณาการ คือ หลักสัปปายะธรรม 7 ประการ ที่ประกอบไปด้วย สภาพที่ทำงานมีความเหมาะสม การเดินทางและทำเลที่ตั้งมีความสะดวก การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ดี มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของคนในองค์กร การมีบุคคลต้นแบบหรือที่ปรึกษาที่ดี และการมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมานั้นได้ดังแผนภาพ “นิเวศวิทยาขององค์กรแห่งความสุข” ดังนี้

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิถีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤตโลก”
(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566



สรุป และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก ทำให้สรุปได้ว่าบุคลากรในองค์กรจะมีความสุขได้นั้นต้องประกอบไปด้วยความสุข 3 ระดับ คือความสุขระดับบุคคล ความสุขระดับครอบครัว และความสุขระดับสังคม ซึ่งจะ

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิถีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤตโลก”

(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566

เกิดได้จากวิธีการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขใน 5 มิติ ในขณะที่การดำเนินงานขององค์กรและวิธีการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขก็ควรอยู่ในสภาวะเกื้อกูลให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยการบูรณาการหลักสัปปายะธรรม 7 ประการ เข้ามาช่วยให้องค์กรอยู่ในบริบทแวดล้อมที่พร้อมต่อการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับบุคลากร

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตากควรมีแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข โดยมีการหารือร่วมกันถึงภาพฝันขององค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน และส่งเสริมให้เกิดกระบวนการสร้างสุขที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกกลุ่มฝ่าย มีการสร้างการรับรู้และความตระหนักเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรผ่านช่องทางต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสรรค์สร้างกิจกรรมโครงการสร้างสุขผ่านการมีส่วนร่วม ตลอดจนมีการถอดบทเรียนและจัดการความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขอย่างเป็นรูปธรรม และควรกำหนดตัวชี้วัดด้านความสุขขององค์กร ตลอดจนมีเครื่องมือในการประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรแห่งความสุข

References

- กชนิภา อินทสุวรรณ์. “รูปแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดสมุทรสาคร”, *ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2564.
- กรมสุขภาพจิต. *รายงานอัตราการฆ่าตัวตาย (รายต่อแสนประชากร) ปี พ.ศ. 2540-2563*, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.dmh.go.th/report/suicide/stat_prov.asp. [3 กันยายน 2564].
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552.
- พระมหาธีรเดช โพธิ์ทอง. “ตัวแบบการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข”. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2558.
- พระมหาธีรวัฒน์ เสสปัญโญ (สันยคติทัศน์). “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการบริหาร

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิถีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤตโลก”
(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566

จัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย”.
ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์ (รัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2564.

พระวีระศักดิ์ ชยธมโม (สุวรรณวงศ์). “แนวทางการจัดการวัดสันติสุขตามหลักสัปปายะ 7 :
กรณีศึกษา วัดธารน้ำไหล (สวนโมกขพลาราม) ตำบลเสม็ด อำเภอไชยาจังหวัดสุราษฎร์ธานี”.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สันติศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2557.

พระศุภชัย คุดตาสีโล (ผั่นยะ). “การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน”.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2560.

พระสุมิตร สุจิตโต (ชมเชย). “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี”. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2560.

ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ. “ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ) : การทบทวนวรรณกรรม
อย่างเป็นระบบ”. JOURNAL OF HEALTH SCIENCE RESEARCH. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (2558) : 58.

วลัญช์ชยา เลิศรัชชาพันธุ์. “การส่งเสริมการจัดการสุขภาวะแบบองค์รวมเพื่อประชาชนขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคกลางตอนบน”. ดุชนิพนธ์พุทธศาสตรดุชนิพนธ์ (สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2560.

วรรณพร บุญรัตน์. “อนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน”. วิทยานิพนธ์
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2560.

ว่าที่ร้อยตรีเด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. “องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์”. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, 2558.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. รายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของ
คนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2563. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและ
สังคมมหาวิทยาลัยมหิดล. 2565.

รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 9 เรื่อง “พุทธวิธี และวิถีครูบา กับการแก้ปัญหาวิกฤตโลก”
(The Buddhist and Kruba Methods to Solve the World Crisis) วันที่ 25 มีนาคม 2566
สายฝน รัตนยัง. “แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย
ศิลปากร”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559.
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564. ตาก : สำนักงาน
วัฒนธรรมจังหวัดตาก, 2563.
สุวีณา ไชยแสนย์. “องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแควดำ จังหวัด
มหาสารคาม”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2558.