

บทที่ ๓

การพัฒนองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน

องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์และเสริมสร้างให้บุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งหมายถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ในบทที่ ๓ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงการพัฒนองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน เพื่อให้บุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนตามแนวพระพุทธศาสนา

๓.๑ แผนพัฒนองค์กรแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

ด้วยแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๙) ได้สิ้นสุดลงในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๕๙ จึงเป็นการสมควรต้องมีการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัยได้มีความรู้ความสามารถและเข้าใจในการจัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ๒) เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมในการกำหนดค่าเป้าหมายตามแผนของมหาวิทยาลัย ๓) เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้ไปกำหนดการค่าเป้าหมายในระดับส่วนงานลงในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะที่ ๑๒^๑

๓.๑.๑ วัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ฉบับที่ ๑๒

๑) เพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้มีคุณธรรม นำความรู้มีปฏิภาณอ่อนโยนใฝ่รู้อย่างดี เป็นผู้นำทางจิตใจ และปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกลมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม

^๑ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔), (ลำพูน: ม.ป.ท., ๒๕๖๐), หน้า ๑. (อัดสำเนา).

๒) เพื่อวิจัยให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา บูรณาการกับ ศาสตร์สมัยใหม่ ให้บริการทางวิชาการทางพระพุทธศาสนาในรูปแบบที่หลากหลาย ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมที่มีรากฐานอยู่บนพระพุทธศาสนา และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะสงฆ์ชุมชน และสังคมให้มีสันติสุขอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานความพอเพียง

๓) เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับ ภูมิภาค

๓.๑.๒ ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ฉบับที่ ๑๒

๑) การผลิตบัณฑิตและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและ มาตรฐาน

๒) การส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าวิจัยให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางดานวิชาการ พระพุทธศาสนา

๓) การให้บริการวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย และพัฒนาชุมชนบนความ พอเพียง

๔) การส่งเสริมการศึกษา ผสมผสานทางวัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมใน ประชาคมอาเซียนด้านพระพุทธศาสนา

๕) บริการและพัฒนาบุคลากรโดยหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๑.๓ เป้าประสงค์ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ฉบับที่ ๑๒

๑) บัณฑิตและบุคลากรที่ผ่านการศึกษอาบรม เป็นผู้มีความรู้มี ภูมิตาน่าเลื่อมใสใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถและ ทักษะในการแก้ปัญหาที่มีศรัทธาอุทิศตน เพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม

๒) มหาวิทยาลัยพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และได้ มาตรฐานสากลสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคม

๓) มหาวิทยาลัยมีผลงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา ที่ได้รับการเผยแพร่และ ประยุกต์ใช้พัฒนาจิตใจและสังคมในระดับชาติและนานาชาติ

๔) มหาวิทยาลัยให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาในรูปแบบที่หลากหลาย โดยเฉพาะการเผยแผ่ธรรมแก่ชุมชนและสังคม เพื่อการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานความพอเพียง

๕) มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น กับการมีส่วนร่วมในประชาคมอาเซียน

๖) มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๑.๔ กลยุทธ์ในด้านที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข

จากยุทธศาสตร์ที่ ๕ บริการและพัฒนาบุคลากรโดยหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เป้าประสงค์ที่ ๖ มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ได้กำหนดเป็นกลยุทธ์ดังรายละเอียดนี้

๑) พัฒนานโยบายและแผนการบริหารจัดการให้มีภาพลักษณ์และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

๒) พัฒนาระบบและกลไกการติดตามการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นสากลและความมีความสุขภาวะตามแนวพระพุทธศาสนา

๔) ส่งเสริมสวัสดิการบุคลากร

๕) พัฒนาทรัพยากรสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพระดับสากล และมหาวิทยาลัยสีเขียว

๖) พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทางการเงินและงบประมาณของมหาวิทยาลัยให้มีภูมิคุ้มกัน

๓.๑.๕ กระบวนการและกลไกการดำเนินการจัดการความรู้

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีความมุ่งหวังให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร เช่นเดียวหลายองค์กรจึงหันมาให้ความสำคัญโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากขึ้น จึงมีการระดมความเห็นบุคลากรในองค์กรเพื่อสืบค้นองค์ความรู้หรือต้นทุนเดิมที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ในองค์กรได้ จึงได้สรุปประเด็นของการจัดการความรู้โดยมีเป้าหมายว่าจะทำอย่างไรให้บุคลากรมีความสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดี แล้วเกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นได้จะต้องทำให้พนักงานเห็นคุณค่าในตนเอง ได้รับความรู้สึกร่วมกัน

การมีส่วนร่วมการระดมความเห็นของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนด้วยการค้นองค์ความรู้และระบุงค์ความรู้อย่างชัดเจนที่จะนำพาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความสุข ด้วยการประกาศเป็นนโยบายของวิทยาลัยสงฆ์ และบรรจุไว้ในแผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ฉบับที่ ๑๒ พร้อมกันนั้นได้แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ เพื่อให้ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนในระยะแรกเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ นำไปสู่การเสริมสร้างองค์ความรู้ด้วยการจัดการองค์กรแห่งความสุข ด้วยการเสริมสร้างศักยภาพและการเรียนรู้ภาพได้เครือข่ายด้านงานวิจัยกับสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการ

วิจัย (สกว.) ทำให้เกิดองค์ความรู้จากต้นทุนเดิมของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีจุดเด่นด้านการจัดการองค์กรแห่งความสุข และการส่งเสริมการจัดการองค์กรแห่งความสุข

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจึงสามารถจัดการองค์ความรู้ที่นำไปสู่องค์กรแห่งความสุขได้อย่างเป็นระบบ ด้วยการระบุประเด็นอย่างชัดเจนเป็นหมวดหมู่ขององค์ความรู้ที่อยู่ในองค์กร ด้วยการระบุไว้จำนวน ๓ ด้าน กล่าวคือ

ด้านที่ ๑ ด้านการสร้างสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) ๘ ประการ หมายถึง บุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดีตลอดจนพัฒนาตนอย่างบูรณาการทุกมิติรวมถึงครอบครัวและสังคมเพื่อที่จะสามารถดูแลตนเองได้ รักคนอื่น รักครอบครัว ดูแลครอบครัว รักสังคม ด้วย ๘ Happy ได้แก่ ๑) สุขภาพดี (Happy Body) ๒) สุขผ่อนคลาย (Happy Relax) ๓) สุขน้ำใจงาม (Happy Heart) ๔) สุขสงบ (Happy Soul) ๕) สุขครอบครัวดี (Happy Family) ๖) สุขสังคมดี (Happy Society) ๗) สุขใฝ่หาความรู้ (Happy Brain) ๘) สุขปลอดภัย (Happy Money)

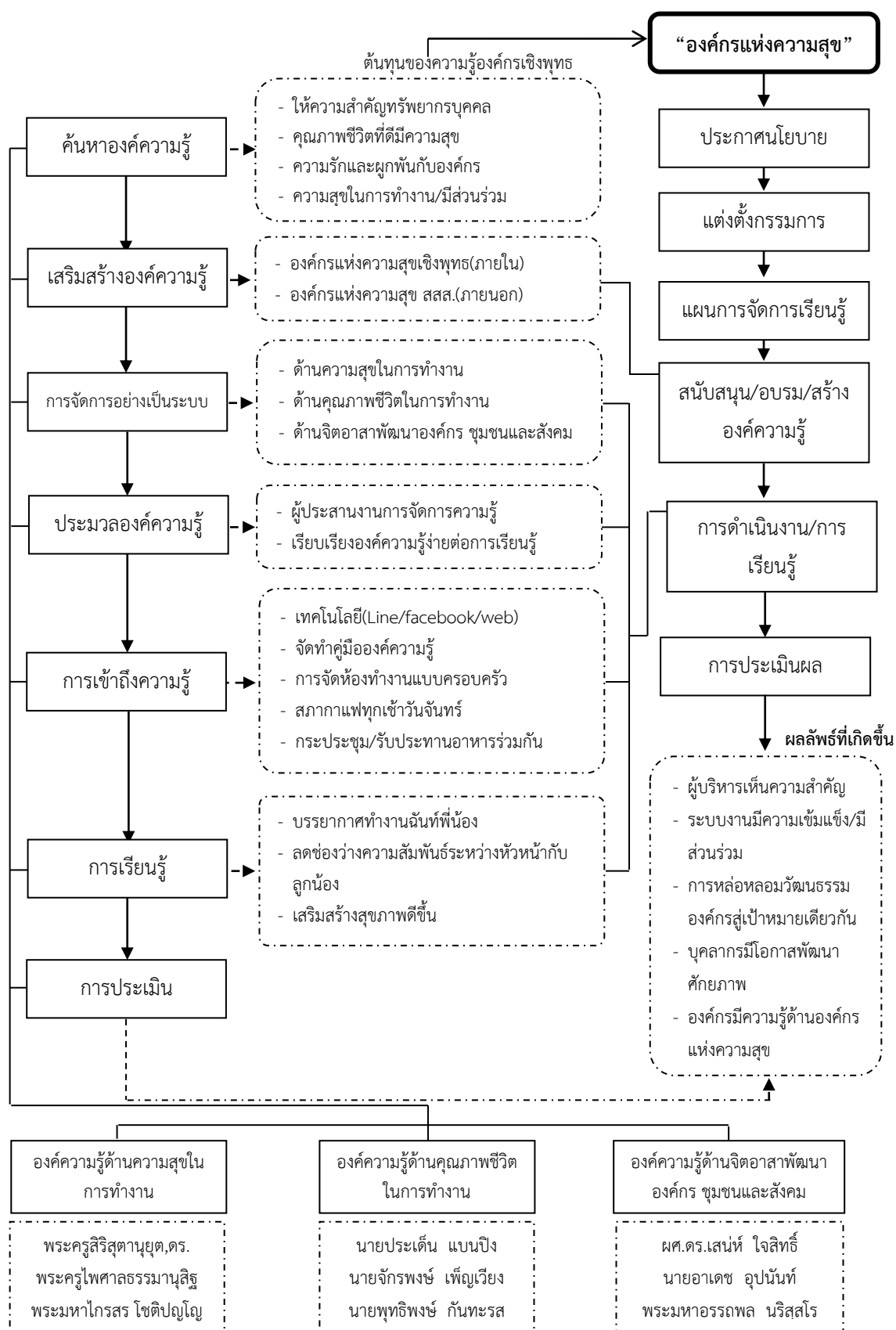
ด้านที่ ๒ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality work of life) หมายถึงความผาสุกในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเป็นอยู่ที่ดีและได้รับการยอมรับทางสังคมซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิตแสดงออกด้วยความรัก ความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเท แรงกาย แรงใจเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางด้านผลงานให้เกิดขึ้นกับองค์กร

ด้านที่ ๓ ด้านจิตอาสาพัฒนาองค์กรชุมชนและสังคม (Cooperate Social Responsibility) หมายถึงความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในองค์กรและนอกองค์กรการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อสังคมใกล้เคียง โดยบุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับนโยบายการมหาวิทยาลัย ควบคู่ไปกับการใส่ใจดูแลรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อมในชุมชนและสังคมโดยรวมภายใต้หลักจริยธรรม การกำกับดูแลที่ดีเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน^๒

จากกระบวนการจัดการความรู้ สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้^๓

^๒ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, การจัดการความรู้, (ลำพูน: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๒๕๖๐), หน้า ๑-๓. (อัดสำเนา).

^๓ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓.



แผนภาพที่ ๓.๑ กระบวนการจัดการความรู้

๓.๒ การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักถึงแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยสรุปโดยแยกประเด็นหัวข้อตามที่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ดำเนินการเป็นองค์กรแห่งความสุขแบบบูรณาการซึ่งการบูรณาการผ่าน ๔ มิติ คือ มิติของการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มิติของวัฒนธรรมองค์กร มิติการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร และมิติการเชื่อมโยงกับภายนอก ดังนี้

๓.๒.๑ มิติของการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน ผ่านมิติการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน กล่าวคือ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ดำเนินการเป็นองค์กรแห่งความสุขแบบบูรณาการซึ่งในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพนั้น วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ดำเนินการ คือ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโต๊ะทำงาน การจัดให้มีสภากาแฟ การปรับปรุงสถานที่ออกกำลัง การจัดให้มีห้องปฏิบัติธรรม และการปรับปรุงโรงอาหาร ดังที่ผู้ให้ข้อมูลหลักได้กล่าวไว้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนนั้น สิ่งแรกคือ ด้านอาคารสำนักงานจะจัดโซนทำงานให้อยู่ร่วมกันเพื่อสามารถติดต่อประสานงานและปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้เมื่อเกิดกรณีบุคลากรท่านใดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ก็จะมีบุคลากรท่านอื่นดูแลงานเป็นเบื้องต้นให้ เพราะฉะนั้น เรื่องของห้องทำงานจึงเป็นการจัดการของสภาพแวดล้อมเป็นอันดับแรก สำหรับในแต่ละสาขาวิชาจะจัดเป็นสาขาอาทิ สาขารัฐประศาสนศาสตร์และครุศาสตร์จะอยู่ร่วมกัน ในห้องทำงานจะทำงานแบบมีส่วนร่วมจะสามารถพูดคุยปรึกษาหารือกันได้ สำหรับสภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพด้านการพบปะพูดคุยกันจะมีโซนที่จะให้เจ้าหน้าที่บุคลากรได้พูดคุยกัน คือสภากาแฟ จะเป็นการประชุมกลุ่มย่อย ทานอาหารร่วมกัน พูดคุยกันในเรื่องนโยบาย แผนงานที่จะทำ และสภาพสภาพแวดล้อมทางกายภาพในด้านการสังสรรค์หรือการออกกำลังกาย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้พยายามจัดให้มีสถานที่เพื่อให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้นนอกจากเวลาทำงานแล้ว จะปรึกษาหารือกันในเรื่องปัญหาต่าง ๆ ขณะออกกำลังกาย และยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีสุขภาพกายที่แข็งแรงปราศจากโรคภัยเบียดเบียน การพัฒนาด้านจิตใจ คือมีห้องปฏิบัติธรรม ซึ่งทุกวันพฤหัสบดีบุคลากรจะต้องเข้าร่วมทำวัตรสวดมนต์กับนิสิต และนั่งสมาธิภาวนาอย่างต่อเนื่องเพื่อฝึกให้เป็นผู้มีจิตใจเข้มแข็ง คิดดี ทำดี มีจิตผ่องใส เพราะฉะนั้น จะเห็นว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทางวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้พยายามพัฒนาและมีการส่งเสริมให้ครอบคลุมทั้งกาย ใจ สังคม และปัญญา^๔ ซึ่งแนวทางที่กล่าวมาได้สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักท่านอื่นที่ได้กล่าวว่า “วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มีการพัฒนาสถานที่ให้บุคลากรได้ใช้ออกกำลัง

^๔ สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, หัวหน้าส่วนงานวิจัยพุทธศาสตร์ปริญญาตรี วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

กาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและใจที่ดี”^๕ ทั้งนี้ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ว่า “ความสุขจะเกิดขึ้นจากการที่เรามีสุขภาพดี ทั้งร่างกายและจิตใจ ถ้าเราอยากมีความสุข ต้องบริหารความคิดสภาพจิตใจและร่างกายจึงจะมีความสุข”^๖ ขณะเดียวกัน สภาพแวดล้อมที่เป็นองค์ประกอบของการสร้างความสุขอีกประการหนึ่งคือ สภาพของโรงอาหาร และคุณภาพของอาหาร เนื่องจากการได้รับประทานอาหารที่อร่อย ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย และมีคุณค่าทางโภชนาการ ย่อมจะส่งผลให้สุขภาพแข็งแรง สุขภาพจิตจะดีด้วย ดังนั้น “วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ปรับปรุงสภาพของโรงอาหารให้เป็นไปตามมาตรฐานของสาธารณสุข และได้ปรับปรุงอาหารในโรงอาหารของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ให้ถูกสุขอนามัย และมีคุณค่าทางโภชนาการ มีรสชาติที่อร่อย และมีความหลากหลาย เพื่อให้บัณฑิตได้รับสิ่งที่มีประโยชน์เพื่อการพัฒนาสุขภาพทางกาย”^๗

จากการแสดงทัศนะของผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มีแนวทางการพัฒนาเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ในมิติของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโต๊ะทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการให้บริการ และเพื่อให้บุคลากรสามารถปรึกษาหารือกันได้ การจัดให้มีสภากาแฟเพื่อให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยปรึกษาหารือและเกิดความผ่อนคลายก่อนการเริ่มงาน การปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกายเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง เป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน การจัดให้มีห้องปฏิบัติธรรม เพื่อให้บุคลากรได้ฝึกสมาธิและปัญญาอันจะนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน และการปรับปรุงโรงอาหารเพื่อให้บุคลากรได้ใช้โรงอาหารที่สะอาดถูกสุขอนามัย และได้รับประทานอาหารที่มีประโยชน์และมีคุณค่าทางโภชนาการ ดังนั้น การพัฒนามิติของสภาพแวดล้อมทางกายภาพของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จึงเป็นการปรับปรุงสภาวะแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านจิตควบคู่กับการพัฒนาทางกาย

๓.๒.๒ มิติของวัฒนธรรมองค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน ด้านมิติของวัฒนธรรมองค์กร พบว่า มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ในด้านการบังคับบัญชา การพัฒนาสังคม การมีคุณธรรมจริยธรรม การเป็นผู้ให้ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลหลักได้กล่าวไว้ว่า “วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

^๕ สัมภาษณ์ นายธีรยุทธ โพธิพันธ์, ผู้จัดการงานทั่วไป วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๖ สัมภาษณ์ นางสาวหทัยรัตน์ มโนชัย, นักวิชาการเงินการบัญชี วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๗ สัมภาษณ์ นายบุญเหลิน ยาวิชัย, นักวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

เป็นองค์กรที่มีการทำงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและการมีจิตอาสา ซึ่งแตกต่างจากระบบราชการที่จะเป็นการสั่งการจากผู้บังคับบัญชาส่วนบนลงสู่ล่าง ซึ่งวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะใช้วัฒนธรรมในระบบของเครือญาติเป็นที่เป็นนัย ถึงแม้จะอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับใดก็ตาม แต่เมื่อทำงานแล้วต้องมีความใกล้ชิดกัน มีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น สิ่งเหล่านี้เกิดจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จนนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กร และนำไปสู่การพูดคุยกัน ซึ่งอาจเรียกได้ว่าการบังคับบัญชาในแนวราบ จะสะท้อนถึงปัญหาและแนวทางเพื่อการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ซึ่งบุคลากรทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นได้ และสามารถที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาในการตัดสินใจหลาย ๆ อย่าง เช่น การจัดโครงการสัมมนาวิชาการ ซึ่งองค์กรต้องมีการประชุมที่จะสะท้อนถึงปัญหาที่ทำมาในอดีตว่ามีอะไรบ้าง และทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจได้ ทุกคนจึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อทำงานในลักษณะนี้ บุคลากรจึงมีความสุข เพราะทุกคนสามารถแสดงทัศนะได้และสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้ อาจจะแตกต่างจากองค์กรภายนอกที่มีความสุขน้อย ซึ่งใช้ระบบการสั่งงานอย่างเดียวโดยไม่ให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้เปิดโอกาสให้มีสิทธิเสรีภาพในการที่จะขับเคลื่อนงานแต่ละงานให้สำเร็จได้ ดังนั้น จะเห็นว่า ระบบการทำงานนี้นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนของคณาจารย์ที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนิสิต”^{๘๘}

อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาสังคมก็เป็นอีกหนึ่งภารกิจที่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนตระหนักถึง ดังที่ผู้ให้ข้อมูลหลักได้กล่าวไว้ว่า “วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถนำไปสู่การเรียนรู้ เช่น โครงการจิตอาสา ที่เป็นโครงการถ่ายทอดสู่การมีจิตอาสาของนิสิต การพัฒนาให้บุคลากรมีจิตอาสาเป็นการพัฒนาไปสู่การมีน้ำใจงาม เป็นการขับเคลื่อนให้เป็นต้นแบบขององค์กรแห่งความสุข”^{๘๙} และที่ผ่านมา “บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันทุกครั้งเมื่อทางวิทยาลัยจัดขึ้นทุกคนมีจิตอาสา ช่วยเหลือ แบ่งปัน การทำงาน เมื่อมีกิจกรรมร่วมกันมีการร่วมวางแผน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความสามัคคีภายในองค์กรและเป็นวัฒนธรรมที่ดีงามที่ทุกฝ่ายได้ร่วมกันสืบสาน”^{๙๐} ขณะเดียวกัน การมีน้ำใจที่ดีงามนั้น เป็นอัตลักษณ์หนึ่งของมหาวิทยาลัยที่ต้องพัฒนาให้ดีงาม โดยต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกันต่อครอบครัวของผู้อื่นด้วย ดังผู้ให้ข้อมูลหลักได้กล่าวไว้ว่า “ความมีน้ำใจขององค์กร มีรวบรวมสิ่งของบริจาคให้กับชุมชน รวมทั้งปัจจัยอื่นแม้ว่าจำนวนไม่มาก แต่นับว่าเป็น

^{๘๘} สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, หัวหน้าส่วนงานวิจัยพุทธศาสตร์หริภุญชัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๘๙} สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, หัวหน้าส่วนงานวิจัยพุทธศาสตร์หริภุญชัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๙๐} สัมภาษณ์ นายสรวิทย์ วัฒนาชัย, นักจัดการงานทั่วไป วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐.

สิ่งสำคัญและยิ่งใหญ่สำหรับผู้ให้ เช่น ร่วมแรงร่วมใจ ร่วมบริจาคเลือดกรณีฉุกเฉิน เมื่อมีนิสิตหรือญาติพี่น้องต้องการความช่วยเหลือ แสดงถึงความมีน้ำใจที่ดี ซึ่งถูกปลูกฝังในจิตสำนึกของทุกคน”^{๑๑}

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณธรรมจริยธรรม ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การทำบุญในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ประจำปี การสวดมนต์ไหว้พระเพื่อให้มีจิตใจบริสุทธิ์ และอบรมคุณธรรม จริยธรรม ดังผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวไว้ว่า “การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ต้องรู้จักแยกแยะสิ่งไหนควร สิ่งไหนไม่ควร ต้องมีวิชาจะระณะสัมปโน”^{๑๒} และวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน “มีการพัฒนาด้วยการบูรณาการกับโครงการปฏิบัติธรรมต่าง ๆ เช่น ทำบุญ วิปัสสนา สวดมนต์ อบรมคุณธรรม จริยธรรม”^{๑๓} ซึ่ง “คุณธรรมนั้นควรมีเพราะการที่นิสิตเข้ามาเรียนวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เพราะเป็นสถาบันที่มีการบูรณาการกับพระพุทธศาสนา ฉะนั้นนิสิตทุกคนจำเป็นต้องมีคุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตและเพื่อการปฏิบัติหน้าที่”^{๑๔} ทั้งนี้แนวทางการส่งเสริมคุณธรรม “มีการปฏิบัติธรรมประจำปี ทั้งปฏิบัติเพื่อการเฉลิมพระเกียรติฯ และปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ในทุก ๆ ปี ทำให้มีจิตและองค์กรมีคุณธรรมและจริยธรรม”^{๑๕}

สำหรับวัฒนธรรมองค์กรด้านการเป็นผู้ให้ คือ “การดูแลด้านขวัญและกำลังใจ จากที่ผ่านมาผู้บริหารจะมีการแบ่งปันทุนทรัพย์เล็กน้อยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร จึงควรดำเนินการต่อไปเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงน้ำใจจากผู้บังคับบัญชา ทุนทรัพย์ดังกล่าว สามารถนำไปเป็นเงินออมในอนาคตได้”^{๑๖} ขณะเดียวกัน วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ดำเนินการช่วยเหลือด้านการเงินแก่บุคลากรด้วยวิธีการจัดสวัสดิการให้ เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการกองทุนกู้ยืม และรณรงค์การออมเงินไว้ใช้จ่ายฉุกเฉิน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลหลักได้กล่าวไว้ว่า “เรื่องเงินเป็นปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้เล็งเห็นปัญหาในด้านนี้ จึงพยายามหาวิธีการที่ช่วยเหลือ เช่น การจัดให้มีสวัสดิการรักษาพยาบาล ช่วยแบ่งเบาภาระของครอบครัว

^{๑๑} สัมภาษณ์ นางสาวหทัยรัตน์ มโนชัย, นักวิชาการเงินการบัญชี วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๒} สัมภาษณ์ พระครูไพศาลธรรมานุสิฐ (ถนอม ภิญโญจิตฺต), ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๓} สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, หัวหน้าส่วนงานวิจัยพุทธศาสตร์ทริภุญชัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๔} สัมภาษณ์ นายศรัณย์ นกเงิน, นิสิตคณะมนุษยศาสตร์ ปี ๓ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นายสรวิทย์ วัชรชัย, นักจัดการงานทั่วไป วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นายพุทธิพงษ์ กันทะรส, ผู้อำนวยการสำนักงานวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

การสนับสนุนให้มีการออมเงิน มีเงินฝากประจำ ซึ่งบุคลากรมีสองส่วน คือส่วนที่บรรจุเป็นข้าราชการ ซึ่งมีสวัสดิการต่าง ๆ ให้การสนับสนุนอยู่แล้ว และส่วนที่ไม่มีการบรรจุ อยู่ในสถานะลูกจ้าง ซึ่งไม่มีสวัสดิการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจึงต้องหาวิธีการเพื่อให้การช่วยเหลือโดยผ่านกิจกรรมที่กล่าวมา”^{๑๗} ดังที่ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านอื่นได้กล่าวเพิ่มเติมว่า “วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ส่งเสริมการให้ความรู้ในการใช้เงิน มีกองทุนของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนในการช่วยเหลือด้านเงินกู้ คิดดอกเบี้ยต่ำให้แก่บุคลากรได้ กู้ยืม มีมาตรการในการชำระเงินกู้คืนแก่กองทุนอย่างเป็นระบบ มีระบบการติดตาม มีการแบ่งปันความรู้จากผู้ประสบความสำเร็จในการบริหารการเงิน”^{๑๘} และวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน “มีนโยบายให้บุคลากรได้ประหยัดอดออมโดยมีการเก็บรักษาเงินออม ๓๐๐ บาทต่อเดือน”^{๑๙} อย่างไรก็ตาม “การจะใช้เงินอย่างมีความสุข ต้องรู้จักวางแผน โดยการแบ่งส่วนของเงิน ใช้จ่ายโดยจำเป็น ถ้าใช้จ่ายไปทีเดียวหมดจะทำให้เกิดปัญหาตามมา เพราะไม่เก็บเงินฉุกเฉินเอาไว้และจะนำไปสู่การเป็นหนี้สิน ถ้าอยากใช้เงินอย่างมีความสุขจะต้องรอบคอบและเก็บออมเงิน”^{๒๐} ในส่วนของวิธีการออม “ควรส่งเสริมการออมด้วยการทำบัญชีรายรับรายจ่ายรายบุคคล เพื่อให้เกิดการวิเคราะห์ถึงรายจ่ายที่ไม่จำเป็น และดำเนินการลดรายจ่ายนั้น จนเกิดเป็นเงินออมขึ้น”^{๒๑} สำหรับการใช้จ่ายเงินของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน “การใช้จ่ายเงิน ต้องให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่าย ซึ่งที่ผ่านมามองค์กรประสบผลสำเร็จโดยสามารถใช้จ่ายตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์และไม่มีผลกระทบเกี่ยวกับรายได้และค่าใช้จ่ายของทางมหาวิทยาลัย”^{๒๒}

จากการแสดงทัศนะของผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มีแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขด้านมิติของวัฒนธรรมองค์กรด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการบังคับบัญชาของผู้บริหารองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงงาน ได้แสดงความคิดเห็นได้ ด้านการพัฒนาสังคมโดยการพัฒนาให้บุคลากรมีจิตอาสาเพื่อ

^{๑๗} สัมภาษณ์ ผศ. ดร.เสน่ห์ ใจสิทธิ์, ประธานหลักสูตร สาขาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๘} สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, หัวหน้าส่วนงานวิจัยพุทธศาสตร์ทริภุญชัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๙} สัมภาษณ์ นายสราวุฒ ะสารชัย, นักจัดการงานทั่วไป วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นายศรัณย์ นกเงิน, นิสิตคณะมนุษยศาสตร์ ปี ๓ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๑} สัมภาษณ์ ด.ต. ชัยเชษฐ์ ปิยสิรินันท์, นายกองค้กรนิสิต ฝ่ายคฤหัสถ์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๒} สัมภาษณ์ นางสาวหทัยรัตน์ มโนชัย, นักวิชาการเงินการบัญชี วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

การช่วยเหลือสังคม ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการแก่สังคมในด้านต่าง ๆ และการช่วยเหลือด้วยสิ่งของ การมีคุณธรรมจริยธรรมด้วยการฝึกให้บุคลากรได้ปฏิบัติธรรมเพื่อให้เป็นคนดี มีความรู้ มีจิตใจที่ดีงาม และการเป็นผู้ให้ ด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างของผู้ให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ให้ความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแก่บุคลากร และบุคลากรสามารถนำไปประพฤติปฏิบัติสืบสานต่อเพื่อ ประโยชน์แก่ชุมชนและสังคมได้ต่อไปในอนาคต

๓.๒.๓ มิติของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ ลำพูน จังหวัดลำพูน ตามมิติการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรพบว่า มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน กล่าวคือ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้พัฒนาองค์กรแห่งความสุขด้วยการสร้าง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรผ่านโครงสร้างการบริหารงานแต่เป็นไปในลักษณะของการ ทำงานแบบบูรณาการเพื่อให้ทุกส่วนงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ดังที่ผู้ให้ ข้อมูลหลักได้กล่าวไว้ว่า “ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรตามระบบราชการจะเป็นไปตามแบบมี โครงสร้าง ซึ่งไม่สามารถสลายโครงสร้างของรัฐได้ เช่น สาขาวิชาต้องอยู่ภายใต้วิชาการ วิชาการสั่ง ตรงไปยังสาขา สาขาสั่งตรงไปยังอาจารย์ และส่วนอื่นก็สั่งตรงไปยังบุคลากรในการบริหารงานแต่ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรคือ ทุกสาขา ทุกงานต้องร่วมกันทำงาน ตลอด ไม่มีการแบ่งแยกงานนี้เป็นของสาขาใด ๆ ดังนั้น จึงเป็นการทำงานแบบบูรณาการ จึงสะท้อนว่า ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นแบบบูรณาการคือทุกส่วนงานทุกสาขาต้องม ีส่วนร่วม คือถ้าการทำงานมีส่วนร่วมแบบผสมผสานบูรณาการจะทำให้บุคลากร นิสิต คณาจารย์ ได้ ทำงานแบบครอบครัวมีความเข้าใจกัน และทำให้งานนั้นบรรลุความสำเร็จได้ ทั้งนี้ ตัวปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรจะสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ นับตั้งแต่การจัดห้อง การทำสถานที่ทางกายภาพมีโต๊ะมีวัสดุอุปกรณ์ นำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรและเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลภายในองค์กรเอง กรณีการติดต่องานจะรู้สึกที่มีความอบอุ่นมากขึ้น และปฏิสัมพันธ์ระหว่าง คนภายในองค์กร ยังมีในด้านของการเน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างภายนอกองค์กร นอกเหนือจากนิสิตแล้ว พยายามเป็นองค์กรที่บริการและมอบความสุขให้กับคนหรือสังคมภายนอก”^{๒๓}

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรยังมีในส่วนของ การเชื่อมความสัมพันธ์ผ่าน กิจกรรมกีฬา ดังที่ผู้ให้ข้อมูลหลักสำคัญได้กล่าวไว้ว่า “การจัดการแข่งขันกีฬาสีภายในองค์กร ระหว่าง นิสิตและบุคลากร รวมถึงระหว่างมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ โดยเน้นถึงสุขภาพของบุคลากรเป็นหลัก สำคัญ และเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงานให้เกิด

^{๒๓} สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, หัวหน้าส่วนงานวิจัยพุทธศาสตร์หรือบุญชัย วิทยาลัยสงฆ์ ลำพูน, วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ความรู้รักสามัคคี”^{๒๔} ขณะเดียวกันการพัฒนาความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรนั้น ยังเป็นในรูปแบบใช้ความสัมพันธ์ของการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการพูดคุยให้ความสนิทสนมไว้วางใจในกันและกัน ปลุกฝังให้รู้จักรักผู้อื่น ดังที่ผู้ให้ข้อมูลหลักได้กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารได้แบ่งความสำคัญของความสุขของบุคลากรไว้ใน ๒ ส่วน คือ ความสุขที่บ้าน และความสุขในสถานที่ทำงาน สำหรับความสุขในบ้าน วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างความสุขโดยการน้อมนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต สำหรับความสุขในที่ทำงาน คือ ได้มีการวิเคราะห์ Swot analysis เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาส ภายในองค์กรของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาองค์กรให้เป็นต้นแบบขององค์กรแห่งความสุข”^{๒๕} และวิธีการในการพัฒนาความสุขอีกรูปแบบหนึ่งสำหรับครอบครัวในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน คือ “การจัดห้องทำงานแบบครอบครัว เพื่อให้บุคลากรได้แบ่งปันความรู้ที่หลากหลายด้าน อาทิ ความรู้ในงานของตนเอง ความรู้ที่ได้จากการถ่ายทอดของผู้อื่น ทั้งนี้ เพื่อปลุกฝังให้คนในองค์กรเกิดความรักความสามัคคีด้วย”^{๒๖} ผู้ให้ข้อมูลท่านอื่นได้กล่าวเพิ่มเติมว่า “ในสถานการณ์ปัจจุบันความสุขของครอบครัวถือเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อครอบครัวมีความสุข สังคมมีความสุข วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนสัมพันธ์เป็นครอบครัวเป็นบ้านหลังที่สองของบุคลากร เมื่อวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนพัฒนาไปในทางที่ดีก็ส่งผลต่อความสุขในองค์กร คนในองค์กรมีความสุข ส่งผลต่อครอบครัวให้มีความสุขตามไปด้วย”^{๒๗} และ “ความสุขในครอบครัว เกิดขึ้นได้จากความผูกพันของคนในครอบครัว ขณะเดียวกัน ครอบครัวที่เป็นบ้านหลังที่สอง สามารถผูกสัมพันธ์กับครอบครัวในบ้านหลังที่หนึ่งได้ ซึ่งส่งผ่านโดยกิจกรรมหลังเวลาเลิกเรียนของบุตรหลาน ให้บุตรหลานได้ร่วมกันทำการบ้าน ได้เล่นเกม ได้เล่นกีฬา กัน จะเป็นการกระชับความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรให้เข้มแข็งขึ้นได้”^{๒๘} สำหรับการพัฒนาความสุขที่บ้านของตนเองด้วยวิธีการที่ไม่สร้างปัญหาเดือดร้อนให้แก่ครอบครัว ดังที่ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวไว้ว่า “การจะทำให้

^{๒๔} สัมภาษณ์ นายสรวิชัย วัฒนาชัย, ผู้จัดการงานทั่วไป วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐.

^{๒๕} สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, หัวหน้าส่วนงานวิจัยพุทธศาสตร์หรือบุญชัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๖} สัมภาษณ์ นายพุทธิพงษ์ กันทะรส, ผู้อำนวยการสำนักงานวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๗} สัมภาษณ์ นายสรวิชัย วัฒนาชัย, ผู้จัดการงานทั่วไป วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐.

^{๒๘} สัมภาษณ์ นายบุญเพ็ญ ยาวิชัย, นักวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ครอบครัวมีความสุข เราจะต้องไม่สร้างปัญหาและพัฒนาตนเองทางด้านความคิดความเป็นอยู่ ดูแลคนในครอบครัวอย่างใกล้ชิด กตัญญูพ่อแม่ พี่ น้อง และต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนในครอบครัว”^{๒๙}

จากการแสดงทัศนะของผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ได้พัฒนาองค์กรแห่งความสุขด้วยการสร้างมิติของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรผ่านโครงสร้างการบริหารงานแบบบูรณาการกับทุกส่วนงาน และมีการดำเนินกิจกรรมด้านกีฬาเพื่อให้องค์กรมีความรู้รักสามัคคี มีโอกาสได้ใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกันเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เสมือนวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นอีกครอบครัวหนึ่งที่สมาชิกทุกคนในครอบครัวต้องใส่ใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ ตัวปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรจะสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เพราะทุกมิติได้ก่อให้เกิดความสมบูรณ์ของการพัฒนาให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนไปสู่องค์กรแห่งความสุข

๓.๒.๔ มิติของการเชื่อมโยงกับภายนอก

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน ตามมิติของการเชื่อมโยงกับภายนอก พบว่า มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน กล่าวคือ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้เชื่อมโยงการทำงานกับหน่วยงานของสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และเชื่อมโยงกับองค์กรอื่นในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม รวมถึงการเชื่อมโยงกับชุมชนและสังคมในการให้การช่วยเหลือและการให้บริการงานด้านวิชาการและการสาธารณสุขสงเคราะห์ช่วยเหลือ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลหลักได้กล่าวไว้ว่า “การเชื่อมโยงกับภายนอกนั้น ปัจจุบันวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนทำงานร่วมกับสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) และทำงานร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้พยายามจะนำองค์ความรู้เข้ามาสู่การบริหารงานองค์กรอย่างมีความสุขได้ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความสุข ๘ ประการ และในการทำงานร่วมกันนอกเหนือจากองค์กรภายนอกจะเข้ามาสนับสนุนวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนแล้ว วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเองยังเป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยน เช่น มีการถ่ายทอดหรือการจัดการองค์ความรู้ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น เทศบาลตำบลอุโมงค์ ได้นำแนวคิดของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนไปปรับใช้ในองค์กร และหน่วยงานอื่นๆ ได้มีการนำแนวคิดไปบูรณาการกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้องค์กรเกิดความสุขได้ เพราะฉะนั้น จะเห็นได้ว่า กระบวนการหรือการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนนั้น นอกจากจะทำภายในองค์กรให้มีความสุขแล้ว ยังสามารถเอารูปแบบองค์กรแห่งความสุขไปจัดองค์กรแห่งความสุขในองค์กรอื่นได้ จึงเริ่มมีองค์กรอื่นเข้ามาเรียนรู้ แม้ว่าปัจจุบัน

^{๒๙} สัมภาษณ์ นายศรัณย์ นกเงิน, นิสิตคณะมนุษยศาสตร์ ปี ๓ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

อาจจะยังไม่ชัดเจน แต่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะเปิดศูนย์การสร้างความรู้เพื่อให้องค์กรอื่นหรือชุมชนได้เข้ามาเรียนรู้โดยนำความรู้ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนไปต่อยอดได้^{๓๐}

การเชื่อมโยงกับภายนอกนั้น วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนไม่เพียงแต่จะเชื่อมโยงกับสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เพียงเท่านั้น ยังมีการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะทางการศึกษาด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มความรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคลากร และมีการเชื่อมโยงสู่ชุมชนและสังคม ด้วยการส่งเสริมกิจกรรมในด้านการมีจิตสาธารณะ และถ่ายทอดความรู้สู่ชุมชน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลหลักได้กล่าวไว้ว่า “วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้ประกาศเป็นนโยบายอย่างชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม สร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสังคม มีการส่งเสริมกิจกรรมให้แก่จิตทุกระดับชั้น เพื่อการช่วยเหลือสังคม พร้อมกับการเป็นองค์กรต้นแบบของการมีจิตสาธารณะ”^{๓๑} และฝึกปฏิบัติในเรื่องของ “การมุ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างด้วยดี”^{๓๒} มองจุดที่เป็นปัญหาและแก้ไข ดังที่ผู้ให้ข้อมูลหลักได้กล่าวไว้ว่า “มองถึงการแก้ไขปัญหาในคนที่มีปัญหา พยายามสร้างความสุขให้กับบุคคลเหล่านั้น เช่น สร้างโอกาสให้เด็กที่ด้อยโอกาส เด็กที่ไม่ตั้งใจเรียน พยายามหาแนวทางช่วยให้เกิดความตั้งใจ แม้ว่าสิ่งเหล่านี้ คือการมอบความสุขให้แก่ภายนอก แต่หากประสบความสำเร็จ ความสุขก็จะเกิดขึ้น องค์กรวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ทำงานด้วยความสุข เรียกว่า บริการสังคม คนที่มีความสุขจะสามารถบริการสังคมได้ เพราะคนที่ไม่มีความสุขจะไม่สามารถให้บริการคนอื่น ๆ ได้ ปัจจุบันคณาจารย์ในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน กำลังพัฒนาความมั่นใจ พัฒนาสมรรถนะทางการศึกษาเพิ่มความรู้ให้เกิดขึ้นกับตนเอง เป็นการเพิ่มวิทยฐานะ พัฒนาตำแหน่งของตนเอง เพื่อตนเองมีความพร้อมที่จะพัฒนาผู้อื่นและพัฒนาสังคมต่อไป”^{๓๓}

จากการแสดงทัศนะของผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน ตามมิติของการเชื่อมโยงกับภายนอกนั้น เป็นการเชื่อมโยงกับสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และเชื่อมโยงกับองค์กรอื่นต่าง ๆ รวมถึงการเชื่อมโยงกับชุมชนและสังคม เป็นการเชื่อมโยงการพัฒนาองค์ความรู้ให้เกิดแก่

^{๓๐} สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, หัวหน้าส่วนงานวิจัยพุทธศาสตร์หรือบุญชัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๑} สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, หัวหน้าส่วนงานวิจัยพุทธศาสตร์หรือบุญชัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๒} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนนายก (จรัส ทตฺตสิริ), เจ้าคณะจังหวัดลำพูน/ที่ปรึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๓} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนนายก (จรัส ทตฺตสิริ), เจ้าคณะจังหวัดลำพูน/ที่ปรึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

บุคลากร แต่ขณะเดียวกัน ยังเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ตนเองไปสู่ภายนอก คือ สู่องค์กรต่าง ๆ ที่ต้องการ และสู่ชุมชน สังคม เป็นต้น

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน ใน ๔ มิติ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกระบวนการในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ดังแผนภาพที่ ๓.๑

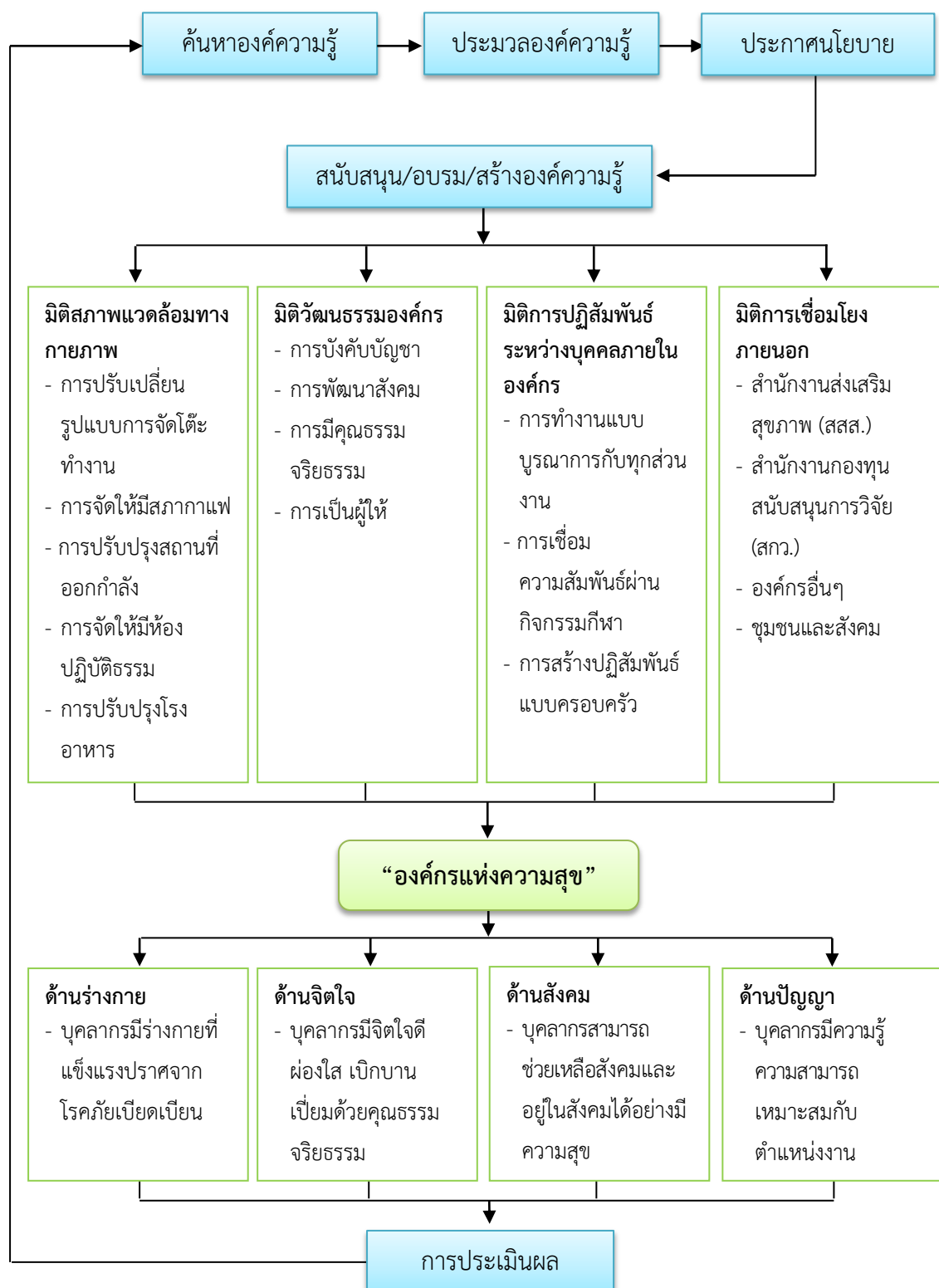
ขั้นตอนที่ ๑ ค้นหาองค์ความรู้เกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิต ความรักความผูกพันกับองค์กร และความสุขในการทำงานการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ขั้นตอนที่ ๒ ประมวลองค์ความรู้ โดยผู้ประสานงานการจัดการความรู้เรียบเรียงองค์ความรู้ให้ง่ายต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติ สืบค้นเครื่องมือที่จะนำมาช่วยในการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ ๓ ผู้บริหารประกาศเป็นนโยบาย แต่งตั้งคณะทำงาน

ขั้นตอนที่ ๔ สนับสนุน/อบรม/สร้างองค์ความรู้ ด้วยการจัดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ และทำการอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข และนำไปปฏิบัติผ่าน ๔ มิติ คือ มิติสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มิติวัฒนธรรมองค์กร มิติการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร และมิติการเชื่อมโยงภายนอก

ขั้นตอนที่ ๕ ประเมินผล โดยการใช้ดัชนีตัวชี้วัดองค์กรแห่งความสุข ที่ครอบคลุมด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านปัญญา



แผนภาพที่ ๓.๒ กระบวนการในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน