

องค์กรแห่งความสุขตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง Happy Workplace According to Moderate Postmodern Philosophy

พจนา มาโนช

Phortchana Manoch

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

Email : pojana3010@gmail.com

Received: April 13, 2024; Revised: April 26, 2024; Accepted: April 26, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มุ่งวิจัยองค์กรแห่งความสุขตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ผลการวิจัยพบว่า หลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางสนับสนุนให้เกิดความสุขในระดับปัญญา คือ สร้างสรรค์ ปรับตัวร่วมมือ และแสวงหา องค์กรแห่งความสุขตามหลักปรัชญาหลังนวยุคจึงเป็นองค์กรแห่งการสร้างสรรค์ที่มีขีดความสามารถในการแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร มีการปรับตัวด้วยกลยุทธ์การบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อกระแสโลกาภิวัตน์ ที่มี “ความเลือน” หรือเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตลอดจนมีการบริหารความเสี่ยงท่ามกลางวิกฤติในบริบทการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างความร่วมมือ ด้วยกระบวนการดำเนินงานตั้งแต่สองหน่วยงานขึ้นไปทำกิจกรรมร่วมกันภายใต้ข้อตกลงร่วมกัน มีความไว้วางใจกันในการขับเคลื่อนภารกิจ รวมถึงการระดมศักยภาพของแต่ละหน่วยงานเพื่อทำให้เกิดสำเร็จร่วมกัน มีการแสวงหาเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการเชื่อมต่อกับภาคีเครือข่ายที่หลากหลายเพื่อการแลกเปลี่ยนแกื้อกุลทรัพยากร องค์ความรู้ เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อเติมเต็มส่วนที่ขาดหายให้เก้กันและกัน

คำสำคัญ : องค์กรแห่งความสุข, หลังนวยุคสายกลาง, ปรัชญา

Abstract

This research aims to happy workplace according to moderate postmodern philosophy. The research findings indicate that the Moderate Postmodern philosophy supports intellectual happiness through creativity, adaptivity, collaborativity, and requisitivity. Organizations of happiness based on the Moderate Postmodern philosophy are thus organizations of creativity with the ability to solve problems, improve, and develop the quality of life both at the individual and organizational levels. They adapt

through change management strategies, where leaders foster a change-oriented culture, develop personnel ready for the ever-changing global landscape with a sense of "difference" or constant movement. Additionally, these organizations manage risks amidst crises in the context of change. They foster cooperation through joint activities between at least two units under mutual agreements, build trust in driving missions, and mobilize the potential of each unit for collective success. They pursue common goals by connecting with diverse networks for the exchange of resources, knowledge, and technologies to fill in the missing pieces for mutual benefit.

Keywords : Happy Workplace, Moderate Postmodern, Philosophy

บทนำ

กระบวนการทฤษฎีหลังนวยุคสายกลางเป็นกระบวนการทฤษฎีล่าสุดของมนุษยชาติ ในทางปรัชญา กระบวนการทฤษฎีแบ่งออกเป็น 5 กระบวนการทฤษฎี (เจตนิพัทธ์ พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2564) ได้แก่ กระบวนการทฤษฎียุคดึกดำบรรพ์ กระบวนการทฤษฎียุคโบราณ กระบวนการทฤษฎียุคกลาง กระบวนการทฤษฎี นวยุค และกระบวนการทฤษฎีหลังนวยุค ตามลำดับ สำหรับกระบวนการทฤษฎีหลังนวยุคนี้แบ่งออกเป็น 2 สาย คือ กระบวนการทฤษฎีหลังนวยุคสายสุดขั้ว (Extreme Postmodern) และกระบวนการทฤษฎีหลังนวยุคสายกลาง (Moderate Postmodern) (เมธา ทริมเทพาธิป, 2563)

หลังนวยุคนิยมเป็นคำที่เกิดจากการผสมของแนวคิดต่างไป ๆ ในระดับหนึ่ง หลังนวยุค หมายถึงวิธีใหม่ที่จะเข้าใจโลก เป็นวิธีต่อต้านเหตุผลของนวยุคหรือยุคใหม่ และเป็นตัวแทนของการโจมตีพื้นฐานต่อปรัชญาร่วมสมัย (ฉัตรชัย พงศ์ประยูร, 2550) ส่วนกระบวนการทฤษฎีหลังนวยุคสายกลาง คือ กระแสปรัชญาล่าสุดของมนุษยชาติ เป็นปรัชญาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์, 2565) มุ่งเน้นความสุขแท้ตามความเป็นจริง คือ การมีความสุขบนความสุขของตนเองและผู้อื่น เพราะเห็นว่า การมีความสุขในรูปแบบอื่น ๆ นั้น เป็นความสุขที่อาจเบียดเบียนตนเองหรือผู้อื่นอยู่ รวมทั้งคุณภาพของความสุขก็ควรเป็นไปเพื่อการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหาด้วย การสร้างสรรค์ (creativity) คือ การคิดหรือทำสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน เป็นการเพิ่มความก้าวหน้าแก่มนุษยชาติ เปิดโอกาสให้มีการประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์โดยทั่วไป 2) การปรับตัว (adaptivity) คือ การดัดแปลงการประยุกต์ใช้ให้เป็นคุณ ปราศจากโทษ หรือดัดแปลงโทษให้เป็นคุณ 3) การร่วมมือ (collaborativity) คือ การร่วมมือทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เกินความคาดหมาย และเป็นความปรองดองสามัคคีกันของกลุ่มคนนั้น 4) การแสวงหา (requisitivity) คือ ปัญหาของมนุษย์ที่มีศักยภาพที่จะคิดเข้าใจถึงโลกจึงต้องการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นไปเรื่อย ๆ (สิริกร อมฤตวาริน และเอนก สุวรรณบัณฑิต, 2565) นอกจากนี้ ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ซึ่ง พงนา มาโนช (2566) ได้อธิบายไว้โดยสรุปว่า การตีความอย่างมีวิจารณ์ญาณ ได้แก่ การวิเคราะห์ หรือแยกแยะให้เห็นประเด็นต่าง ๆ อย่างชัดเจน การวิจักษ์เพื่อประเมินค่าสิ่งที่ได้

วิเคราะห์มาแล้ว และการวิธาน หรือการเก็บส่วนดีจากทุกทางที่ได้วิจักษ์มาแล้วเพื่อการประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

เมื่อกล่าวถึงองค์กรแห่งความสุข ถือว่าเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมในยุคสมัยนี้ โดยพูดถึงกันในชื่อของ Happy Workplace หรือ องค์กรแห่งความสุข โดยการสร้างความสุขของคนในองค์กรถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้าง “องค์กรแห่งความสุข” ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ลดอัตราการขาดงาน การลาออก ลดความเครียดของคนทำงาน ลดอุบัติเหตุและโรคร้ายจากการทำงานและเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากร ที่มีความสามารถให้มาร่วมงานกับองค์กร (Martin, Jones, & Callan, 2005)

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและหน้าที่การงาน สิ่งที่กระทบเข้ามาภายในจิตใจหรือความรู้สึกของตน จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและไม่พอใจ ดังนั้น ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากร่างกาย จิตใจ และสังคมเป็นตัวชี้วัดความสุขของบุคลากรในการทำงาน เช่น พอใจในสิ่งที่ทำ สุขภาพแข็งแรง จิตใจบริสุทธิ์ และคิดบวกอยู่เสมอ (สุวิทย์ ฝ่ายสงค์, 2563) การทำงานอย่างมีความสุขก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุขกับงานที่ทำมีความภูมิใจในงานที่ทำ ฉะนั้นได้ทำงานร่วมกับคนอื่นความช่วยเหลือเพื่อแผ่เพื่อนร่วมงาน การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ตอนมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจได้รับสวัสดิการที่พอเพียง ถ้าคนทำงานได้ทรัพย์สินต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561)

การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขของแต่ละองค์กรมีรูปแบบที่แตกต่างหลากหลายตามบริบทของแต่ละองค์กร แต่ทุก ๆ องค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน คือ เพื่อต้องการให้พนักงานมีความสุข พัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สังคม จิต และปัญญา (ชมาพร รักจรรยาบรรณ, 2560)

“องค์กรสุขภาวะ” หรือ “องค์กรแห่งความสุข” เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ คนทำงานมีความสุข (Happy People) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) ทางศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เล็งเห็นความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่บุคลากรทุกคนควรมีสุขภาวะที่ดี จึงได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น เป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ ดังนี้

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่า ถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็มีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี
2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่า ความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

3. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีเพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงาน หากไม่รู้จักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจ เกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดันที่ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่ช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติมีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดีและมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

7. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่ายใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิตให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดีในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

ผู้วิจัยเห็นว่า แนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลางสามารถส่งเสริมให้เกิดความสุขในองค์กรได้ด้วยจริยธรรมดูแล คือ สร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา ซึ่งเป็นปัจจัยต่อความสำเร็จร่วมกันของคนในองค์กร แต่ที่ผ่านมายังไม่มีการวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในทางปรัชญา และเพื่อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ใช้และการดำเนินการวิจัยเพื่อต่อยอดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์กรแห่งความสุขตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดบรรษัทภิบาล ศึกษาแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลางจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำประเด็นที่ได้มาวิเคราะห์องค์กรแห่งความสุขตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง
3. สรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยเชิงปรัชญา
4. สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า หลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางสนับสนุนให้เกิดความสุขในระดับปัญญา หรือสัจจญาณปัญญา ซึ่งแสดงออกด้วยการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา

องค์กรแห่งความสุขตามหลักปรัชญาหลังนวยุค (happy workplace according to moderate postmodern philosophy) จึงเป็นองค์กรแห่งการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา ดังนี้

1. องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรแห่งการสร้างสรรค์ (creativity) ได้แก่ องค์กรที่มีขีดความสามารถในการแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร
2. องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรแห่งการปรับตัว (adaptivity) ได้แก่ องค์กรที่มีกลยุทธ์การบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อกระแสโลกาภิวัตน์ ที่มี “ความเลือน” (differance) หรือเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตลอดจนมีการบริหารความเสี่ยงท่ามกลางวิกฤติในบริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการค้นหาความเสี่ยง ด้านการวิเคราะห์ความเสี่ยง ด้านการจัดการความเสี่ยง และด้านการประเมินผลการจัดการความเสี่ยง
3. องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรแห่งการร่วมมือ (collaborativity) ได้แก่ กระบวนการดำเนินงานตั้งแต่สองหน่วยงานขึ้นไปทำกิจกรรมร่วมกัน ภายใต้ข้อตกลงร่วมกัน มีความไว้วางใจกันในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กร รวมถึงการระดมศักยภาพของแต่ละหน่วยงานเพื่อมาดำเนินการกิจของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงร่วมกัน
4. องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรแห่งการแสวงหา (requisitivity) ได้แก่ องค์กรมีการแสวงหาเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการเชื่อมต่อกับภาคีเครือข่ายที่หลากหลายเพื่อการแลกเปลี่ยนแก้ปัญหาระบบองค์ความรู้ เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อเติมเต็มส่วนที่ขาดหายไปแก่กันและกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ สามารถอภิปรายได้ว่า องค์กรแห่งความสุขตามหลักปรัชญาหลังนวยุคเป็นองค์กรแห่งการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

1) องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรแห่งการสร้างสรรค์ ได้แก่ องค์กรที่มีขีดความสามารถในการแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร มีความสามารถในการบริหารองค์กรให้เกิดความสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) กล่าวว่า การจะเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ จะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรเข้ามาเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรพรรณ ชันแก้ว และ นุชนรา รัตนศิริระประภา (2565) กล่าวว่า จุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งความสุข คือ การเพิ่มคุณค่าของคนให้เป็นคนสำคัญ เมื่อคนมีคุณค่ามากขึ้นเป็นคนสำคัญขององค์กร การพัฒนาคนจึงต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร กระบวนการทั้งหมดนี้เรียกว่า กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร สิ่งแรกที่องค์กรต้องทำคือต้อง ปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองต่อคนขององค์กร เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการอยู่ร่วมกันและการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขจากการมาทำงานโดยการสร้างกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานที่เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจของแต่ละองค์กร

2) องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรแห่งการปรับตัว ได้แก่ องค์กรที่มีกลยุทธ์การบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อกระแสโลกาภิวัตน์ ที่มี “ความเลี่ยน” (différance) หรือเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตลอดจนมีการบริหารความเสี่ยงท่ามกลางวิกฤติในบริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการค้นหาความเสี่ยง ด้านการวิเคราะห์ความเสี่ยง ด้านการจัดการความเสี่ยง และด้านการประเมินผลการจัดการความเสี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รณชัย คนบุญ และคณะ (2564) กล่าวถึงการบริหารความเสี่ยง 4 ด้าน คือ ด้านการค้นหาความเสี่ยง ด้านการวิเคราะห์ความเสี่ยง ด้านการจัดการความเสี่ยง และด้านการประเมินผลการจัดการความเสี่ยง และสอดคล้องกับแนวคิดของ ริวิช ตาแก้ว และคณะ (2566) กล่าวว่า อำนาจในการปรับตัว เป็นกำลังความสามารถในการจัดสรรสาระแห่งชีวิตให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมเพื่อการดำรงชีพ พัฒนาและทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความอยากรู้ อยากรู้อยากเข้าใจ และเพื่อความสุข และสอดคล้องกับแนวคิดของ รงค์ บุญสวยขวัญ (2560) กล่าวถึง ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นเหมือนแกนหลักสู่ทิศใหม่ ท่ามกลางความไม่แน่นอน ผู้บริหารหรือผู้นำจึงเป็นหลักเป็นขวัญและตัวแบบของการเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงเข้าสู่บริบทหรือสถานการณ์ใหม่และสอดคล้องกับแนวคิดของ Joris (2014) กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เป็นกระบวนการด้านการวางแผนการดำเนินการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรในระดับโครงสร้างสู่การเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยกลไกเชิงระบบเป็นตัวขับเคลื่อน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hiatt (2006) อธิบายว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว เป็นการมุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงาน และมุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวสอดรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

มีการปรับโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมปรับเปลี่ยนกระบวนการ คัดเลือกและกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม การประเมินผล และระบบรางวัลจูงใจที่จะช่วยสนับสนุนค่านิยมและปรัชญาใหม่ ๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้เกิดขึ้นเพื่อให้กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิดของพงศกร เอี่ยมสอาด (2564) กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคหลังสมัยใหม่หรือหลังนวยุค ควรจะมียุทธศาสตร์ประกอบดังต่อไปนี้ (1) ความสามารถในการรับรู้การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (2) การสร้างการเรียนรู้ (3) การสร้างแรงขับเคลื่อนความต้องการจากภายใน (4) การสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (5) การสร้างความสามารถ และ (6) การดำรงรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่

3) องค์การแห่งความสุขเป็นองค์การแห่งการร่วมมือ ได้แก่ กระบวนการดำเนินงานตั้งแต่สองหน่วยงานขึ้นไปทำกิจกรรมร่วมกัน ภายใต้ข้อตกลงร่วมกัน มีความไว้วางใจกันในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานหรือองค์การ รวมถึงการระดมศักยภาพของแต่ละหน่วยงานเพื่อบำเนินภารกิจของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระธวัชชัย ชยจุฑาโฒ และคณะ (2565) กล่าวถึงองค์การแห่งความสุข คือองค์การที่สามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์การ สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์การให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นองค์การแห่งความรักความเข้าใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล การสมัครสมานสามัคคีระหว่างบุคคลด้วยกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ นัฏจรี เจริญสุข (2566) กล่าวถึง องค์การแห่งความสุขด้านการเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย บุคลากรจะเคารพกติกาในการอยู่ร่วมกันเรียนรู้จากความคิดของกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นต่าง มีความเป็นตัวของตัวเอง รู้สึกเป็นส่วนร่วมของทีม สามารถทำงานด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และได้รับการยอมรับนับถือตนเองและผู้อื่นได้รับการยกย่องจากสังคม ส่วนด้านความสัมพันธ์ที่ดี ประกอบด้วย บุคลากรรู้จักการให้ความร่วมมือ สนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรรักและปรารถนาดีต่อกัน มีบรรยากาศที่ดีทั้งทางกายภาพและทางจิตวิทยา มีความยินดีที่จะทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันรู้จักสิทธิ และหน้าที่ของตนเอง มีความรู้สึกปลอดภัย เมื่อต้องอยู่ร่วมกัน มีความเท่าเทียมกันทางเพศ มีการสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน และมีส่วนร่วมในการทำงาน

4) องค์การแห่งความสุขเป็นองค์การแห่งการแสวงหา ได้แก่ องค์การมีการแสวงหาเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการเชื่อมต่อกับภาคีเครือข่ายที่หลากหลายเพื่อการแลกเปลี่ยนเกื้อกูลทรัพยากร องค์ความรู้ เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อเติมเต็มส่วนที่ขาดหายให้แก่กันและกัน ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมตามมา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศจี อินทฤทธิ์ และสร้อยณี อุเสินยาง (2565) กล่าวถึง องค์การแห่งความสุข มีลักษณะของการทำงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคม (Social relevance) การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าการกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม การเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง และสอดคล้องกับแนวคิดของ ประคอง สุคนธ์จิตต์ (2562) ที่กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุค Thailand 4.0 นั้น ควรใช้เครือข่ายทางสังคมในการสรรหาผู้สมัครงานที่ตรงความต้องการ โดยทำการสรรหาอย่างเปิดเผย บริสุทธิ์ และยุติธรรม แสวงหาการมีส่วนร่วมกับบุคคลภายนอก ที่มีความรู้ ความสามารถ ที่สนใจเข้าร่วมงานกับองค์กร

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ องค์กรแห่งความสุขตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง โดยสามารถอธิบายเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 รูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า องค์กรแห่งความสุขตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวม อาทิ การมีสุขภาพดี (Happy Body) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน (Happy Heart) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน (Happy Society) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต (Happy Relax) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Happy Brain) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต (Happy Soul) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง (Happy Money) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง รักตนเอง รักครอบครัว รักการทำงาน รักเพื่อนรักในสิ่งที่พอเพียง (Happy Family) คุณภาพชีวิตดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ด้วยเงื่อนไข 4 ประการ ได้แก่ การสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา ตามหลักจริยธรรมดูแลของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

1. องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรแห่งการสร้างสรรค์ ทำให้เกิด Happy Body, Happy Brain, Happy Heart นั่นก็เพราะ พลังแห่งการสร้างสรรค์นั้นช่วยให้เกิดความรู้สึก การคิด และทัศนคติในการดูแลตัวเองด้วยความรัก เมื่อแต่ละคนในองค์กรรักตัวเองเป็นก็จะเป็นพื้นฐานนำไปสู่การรักคนอื่นตามมา การรักตนเองเริ่มจากการสำรวจสุขภาพตนเองอย่างใส่ใจ กินอาหารที่มีประโยชน์ หลีกเลี่ยงอาหารหรือเครื่องดื่มที่ให้โทษ ออกกำลังกาย ยืดเหยียดกล้ามเนื้อ ดูแลสุขภาพให้เหมาะกับวัยของตนเอง มีการศึกษาหาความรู้ตามความสนใจและความถนัดเพื่อสร้างแรงจูงใจนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสร้างสรรค์

2. องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรแห่งการปรับตัว ทำให้เกิด Happy Relax นั่นก็เพราะรู้จักยืดหยุ่น มองชีวิตอย่างเป็นองค์รวม เมื่อถึงเครียดก็รู้จักพักผ่อน ให้ความกับการพักผ่อนร่างกายอย่างเพียงพอ ให้ความกับการจิตใจได้ผ่อนคลายบนพื้นฐานของความสงบ ให้ความกับการพิจารณาด้วยปัญญาเพื่อคลายความยึดมั่นถือมั่น การผ่อนคลายด้วยพลังปรับตัวเช่นนี้จะทำให้บุคลากรในที่ทำงานมีพลังชีวิตในการขับเคลื่อนงานด้วยความสร้างสรรค์ ด้วยความรักความใส่ใจอย่างต่อเนื่องได้

3. องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรแห่งการร่วมมือ ทำให้เกิด Happy Family และ Happy Society นั่นก็เพราะพลังแห่งความร่วมมือช่วยให้เกิดการเชื่อมต่อระหว่างบุคคล ระหว่างครอบครัว ระหว่างหน่วยงาน เป็นการเชื่อมต่อด้วยความรักความเข้าใจ จึงมีความจริงใจและยั่งยืนกว่าการเชื่อมต่อด้วยอำนาจและผลประโยชน์ คือ เป็นการสร้างเหตุที่เกิดจากกุศลจิต ส่วนอำนาจและผลประโยชน์เป็นเพียงผลพลอยได้ที่นำมาเป็นเครื่องมือประสานงานให้ทุกคนที่เข้ามาร่วมงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีไปด้วยกัน มีการร่วมมือกันในหลาย ๆ ขั้นตอน ทั้งในเรื่องการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และร่วมกันรับผิดชอบ แบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้อย่างเป็นธรรมเพื่อให้แต่ละคนนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตครอบครัวให้เกิดความพอเพียงในการดำเนินชีวิต นอกจากนี้ การร่วมมือกันของคนในครอบครัวด้วยความรักความเข้าใจเป็นพลังใจสำคัญที่ทำให้แต่ละคนมีพลังขับเคลื่อนงานต่อไปอย่างไม่ท้อถอย ส่วนคนที่ไม่มีความรักก็อาจอาศัยพลังจากเพื่อนกัลยาณมิตรหรือผู้นำองค์กรที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและให้กำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4. องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรแห่งการแสวงหา ทำให้เกิด Happy Soul และ Happy Money นั่นก็เพราะการแสวงหาโดยธรรมนั้น ช่วยให้เกิดการประกอบสัมมาอาชีพที่สุจริต ไม่คอร์รัปชั่น ส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในองค์กร ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกหน่วยงาน ทุกฝ่าย ทุกคน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความยั่งยืน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้องค์กรเกิดความสุข เป็นพื้นฐานที่ทำให้คุณธรรมภายในเติบโต เกิดความตระหนักรู้ เกิดความรักในตนเอง ผู้อื่น องค์กรหรือสังคม และสิ่งแวดล้อม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

รูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางไปใช้เป็นนโยบายในการบริหารงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยส่งเสริมให้มีการบริหารแบบแนวราบควบคู่ไปกับแนวตั้งด้วย ในส่วนแนวตั้งควรเป็นเรื่องนโยบายที่เกิดจากการมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในระดับ well being ทั้ง 8 มิติ คือ Happy Body (สุขภาพดี) Happy Heart (น้ำใจงาม) Happy Society (สังคมดี) Happy Relax (ผ่อนคลาย) Happy Brain (หาความรู้) Happy Soul (ทางสงบ) Happy Money (ปลอดภัย) และ Happy Family (ครอบครัวดี) ในส่วนแนวราบควรเน้นการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการระเบิดจากข้างใน ทั้งในส่วนของแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ ความต้องการในการแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาองค์กรร่วมกันเพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการนำปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาเป็นฐานคิดเพื่อศึกษาจนเกิดเป็นรูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง แต่ยังมีหัวข้ออื่น ๆ ที่น่าสนใจต่อการศึกษาวิเคราะห์สู่การนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งสามารถให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปได้ดังนี้

1. รูปแบบการขับเคลื่อนองค์กรเศรษฐกิจพอเพียงตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง
2. รูปแบบองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง
3. รูปแบบองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลงตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 18(2), 74-93.
- เจตนิพัทธ์ พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2564). อุเบกขากับปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 9(5), 2051-2063.
- ฉัตรชัย พงศ์ประยูร. (2550). ภูมิศาสตร์มนุษย์กับปรัชญาหลังนวยุคนิยม. *วารสารราชบัณฑิตยสถาน*, 32(4), 759-773.
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2565). การคิดนวัตกรรมด้วยหลักการทรงงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุค. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน*, 15(2), 111-117.
- นัญจรี เจริญสุข. (2566). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 8(1), 123-139.
- ประคอง สุกนจติตต์. (2562). ทรัพยากรมนุษย์ยุค 4.0. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นายเรืออากาศ*, 7(1), 17-28.
- พงศกร เอี่ยมสะอาด. (2564). แนวคิดและกระบวนการทัศน์ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคหลังนวยุค. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(4), 339-349.
- พจนา มาโนช. (2566). ธุรกิจครอบครัวในกระบวนทรรศน์หลังนวยุคสายกลาง. *วารสารปารมิตา*, 5(1), 152-161.
- พระธวัชชัย ชยวฑฒัน, พิสิฐภัฏ โคตรสุโพธิ์ และ เทพประวิณ จันทร์แรง. (2565). รูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักสาราณียธรรมของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. *วารสารปัญญา*, 29(3), 1-14.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6(พิเศษ), 590-599.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2563). การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนด้วยปรัชญาหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช. *รายงานการวิจัย*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- รงค์ บุญสวยขวัญ. (2560). การบริหารการเปลี่ยนแปลง : กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย. *สารอาศรมวัฒนธรรมวลัยลักษณ์*, 17(1), 39-62.
- รณชัย คนบุญ, เพิ่มพูล บุญมี และ ยงยุทธ บรรจง. (2564). การบริหารจัดการความเสี่ยงของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรยุควิถีใหม่. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 14(3), 260-274.
- รวิช ตาแก้ว และคณะ. (2566). ปัจจัยพลังอำนาจของชาติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารพุทธมัตต์*, 8(1), 42-53.
- ศจี อินทฤทธิ์ และ สรัญณี อุเสินยาง. (2565). นวัตกรรมจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 10(2), 132-141.
- ชมาพร รักรรยาบรรณ. (2560). *สรรสาระองค์กรสุขภาพ : แนวคิดและกรณีตัวอย่าง : องค์กร สุขภาพดี (Happy body)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม : โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้.
- สิริกร อมฤตวาริน และเอนก สุวรรณบัณฑิต. (2565). สุนทรียสนทนา: เครื่องมือของกระบวนการทรงสนธิ์หลังนวยุคสายกลาง. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 5(1), 152-161.
- สุวิทย์ ฝ่ายสงค์. (2563). *ตัวแบบองค์กรแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยสงฆ์*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อรพรรณ ชันแก้ว และ นุชนรา รัตนศิริระประภา. (2565). ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 4(2), 81-92.
- Hiatt, J. (2006). *ADKAR : a model for change in business, government, and our community*. Colorado : Prosci Research.
- Joris, V. D. V. (2014). The effectiveness and specificity of change management in a public organization: Transformational leadership and a bureaucratic organizational structure. *Elsevier Ltd*, 32(1), 373-382.
- Martin, A. J., Jones, E. S., & Callan, V. J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Work and Organizational Psychology*, 14(3), 263-289. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/13594320500141228>
-