

การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 21 : ทำงานอย่างมีความสุข
The Application of the 21st Royal Working Principle :
Working with Happiness

ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์

Chairoj Nopchalemroj

มูลนิธินพเฉลิมโรจน์

Nopchalemroj Foundation

Email: win@chairoj.net

Received: September 10, 2025; Revised: September 29, 2025; Accepted: September 30, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 21 : ทำงานอย่างมีความสุข โดยเน้นการศึกษาหลักการทำงานอย่างมีความสุขในมิติทางปรัชญา ตลอดจนการนำหลักการดังกล่าวไปสู่แนวทางปฏิบัติในระดับบุคคล องค์กร และสังคม เพื่อเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการบูรณาการหลักการทรงงานข้อที่ 21 รูปแบบการศึกษา เป็นการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผ่านการวิเคราะห์เชิงพุทธปรัชญา การตีความ

ผลการศึกษา พบว่า หลักการทำงานอย่างมีความสุขเป็นการผสมผสานคุณค่าและความหมายเข้ากับการทำงาน สอดคล้องกับหลักพุทธปรัชญา และแนวคิดตะวันตก อีกทั้งสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในหลายระดับ ตั้งแต่บุคคล องค์กร ชุมชน ไปจนถึงการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับสังคมและโลก นอกจากนี้ยังได้ องค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ HAPPY Model ซึ่งประกอบด้วย Harmony, Altruism, Purpose, Participation และ Yield of Well-being โดยทั้งหมดเชื่อมโยงกันเป็นกลไกที่ทำให้การทำงานนำมาซึ่งความสุข ความหมาย และคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้, หลักการทรงงานข้อที่ 21, ความสุข, ทำงานอย่างมีความสุข

Abstract

This academic article aims to analyze the application of the 21st principle of the King's working philosophy: Working with Happiness. It emphasizes the study of working with happiness in philosophical dimensions, as well as exploring practical approaches for individuals, organizations, and society in order to propose new knowledge through the integration of the 21st principle. The study employed a document-based approach by reviewing relevant literature, textbooks, and research, and applied Buddhist philosophical analysis and interpretation.

The findings reveal that working with happiness integrates values and meaning into work, which corresponds with Buddhist philosophy and Western thought. Furthermore, it can be practically applied at multiple levels—from individuals, organizations, and communities to sustainable development at the societal and global levels. In addition, the study proposes new knowledge in the form of the HAPPY Model, consisting of Harmony, Altruism, Purpose, Participation, and Yield of Well-being, all of which are interconnected as mechanisms that enable work to bring about happiness, meaning, and sustainable quality of life.

Keywords: Application, 21st Royal Working Principle, Happiness, Working with Happiness

บทนำ

หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาประเทศที่ทรงใช้ตลอดรัชสมัยกว่า 70 ปี พระองค์ทรงยึดมั่นในพระราชปณิธานที่จะ “ครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม” โดยการทรงงานมิได้มุ่งหวังเพียงผลสำเร็จเชิงโครงการ แต่เน้นถึงการสร้างความสุข ความเข้มแข็ง และความยั่งยืนให้แก่ประชาชนในทุกกระดับ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554)

ในบรรดาหลักการทรงงานทั้งหมด 23 ข้อ หนึ่งในหลักการที่มีความโดดเด่นและสะท้อนถึงปรัชญาการพัฒนาที่ลึกซึ้งคือ หลักการทรงงานข้อที่ 21 : ทำงานอย่างมีความสุข หลักการนี้ชี้ให้เห็นว่าการทำงานมิได้เป็นเพียงภาระหรือหน้าที่ แต่สามารถเป็นที่มาของความสุขภายในได้ หากการทำงานนั้นมุ่งประโยชน์เพื่อส่วนรวม และเกิดผลดีต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ และเมธา หริมเทพาธิป, 2565) พระองค์ทรงแสดงให้เห็นว่า ความสุขจากการทำงานมิได้เกิดจากผลตอบแทนทางวัตถุ หากแต่เกิดจากการได้ทำเพื่อ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ของประชาชน อันเป็นความสุขที่ตั้งอยู่บนความพอเพียง ความเมตตา และความเสียสละ

ในเชิงปรัชญา การทำงานอย่างมีความสุขสามารถอธิบายได้ว่าเป็นการทำงานที่มีความหมาย (Meaningful Work) ซึ่งสัมพันธ์กับหลักพุทธปรัชญาเรื่อง “สัมมาอาชีวะ” ที่เน้นการประกอบอาชีพอย่างสุจริตและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตลอดจนแนวคิดเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานแก่พสกนิกร โดยมีหลักการสำคัญคือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ชีวิตและสังคม โดยทั้งหมดตั้งอยู่บนฐานของคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2542)

นอกจากนี้ งานศึกษาหลายชิ้นพบว่า การทำงานอย่างมีความสุขยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม ตัวอย่างเช่น การพัฒนาผู้นำท้องถิ่นที่ยึดหลักการทำงานด้วยความสุขและเสียสละเพื่อประชาชน ทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน (ศุภฤกษ์ สังข์แก้ว, 2563) ในทำนองเดียวกัน การน้อมนำหลักการทรงงานข้อที่ 21 ไปใช้ในองค์กรธุรกิจสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมทั้งประสิทธิภาพและความผูกพันของบุคลากร นำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและสังคม (ชัยญานุช โมราศิลป์ และทักษญา สง่าโยธิน, 2562)

ดังนั้น การศึกษาการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 21 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ไม่เพียงแต่เพื่อทำความเข้าใจแนวคิดและปรัชญาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว หากยังเป็นการค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการบูรณาการความสุขเข้ากับการทำงานของบุคคล องค์กร และสังคมในยุคปัจจุบัน บทความนี้มุ่งวิเคราะห์แนวคิดเชิงปรัชญา เทคนิคการประยุกต์ใช้ ตลอดจนผลลัพธ์และองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อเสนอกรอบแนวคิดที่สามารถนำไปใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมที่มั่นคงและยั่งยืนต่อไป

วิเคราะห์แนวคิดและตีความเชิงปรัชญา

หลักการทรงงานข้อที่ 21 : **ทำงานอย่างมีความสุข** เป็นหลักการที่สะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อธรรมชาติของมนุษย์และสังคม พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงแสดงให้เห็นว่า “ความสุข” มิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นภายนอกเพียงอย่างเดียว หากแต่สามารถบังเกิดขึ้นจาก “การทำงาน” เมื่อการทำงานนั้นมีความหมายและมุ่งสร้างประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ และเมธา หริมเทพาธิป, 2565) การตีความเชิงปรัชญาจึงสามารถพิจารณาได้ในสามมิติหลัก ได้แก่ พุทธปรัชญา ปรัชญาตะวันตก และปรัชญาการพัฒนา

1. มิติพุทธปรัชญา

ในมิติพุทธปรัชญา ความสุขมิได้เกิดจากความพึงพอใจทางวัตถุ หากแต่เกิดจากการดับทุกข์และการรู้จักพอ หลัก สัมมาอาชีวะ ในอริยมรรคมีองค์แปดเป็นกรอบที่ชัดเจนซึ่งสะท้อนการทำงานอย่างถูกต้อง สุจริต และไม่เบียดเบียนตนเองหรือผู้อื่น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2542) การทำงานด้วยความสุจริตใจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ย่อมนำไปสู่ความสุขที่แท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการทรงงานข้อที่ 21 ที่มุ่ง “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้แก่ประชาชน

นอกจากนี้ แนวคิดเรื่อง อุเบกขาและเมตตา ในพรหมวิหาร 4 ยังสะท้อนถึงการทำงานด้วยใจที่สมดุล ไม่หวังผลตอบแทนส่วนตัว แต่มีความสุขจากการเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข การทำงานเช่นนี้ทำให้เกิด “สุขภาวะทางปัญญา” (intellectual well-being) ซึ่งเป็นรากฐานของความสุขที่ยั่งยืน (Payutto, 1994)

2. มิติปรัชญาตะวันตก

แนวคิดเรื่อง Meaningful Work ในปรัชญาตะวันตกสมัยใหม่ อธิบายว่าความสุขมิได้เกิดจากค่าตอบแทนหรือประโยชน์ส่วนตัวเท่านั้น หากแต่เกิดจากการตระหนักว่าตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างคุณค่าต่อโลกและสังคม (Bauman, 1993) การทำงานจึงเป็นทั้ง “หน้าที่เชิงจริยธรรม” และ “พื้นที่แห่งการเติมเต็มชีวิต”

อริสโตเติล (Aristotle, 2009) อธิบายความสุข (Eudaimonia) ว่าเป็น “การดำรงชีวิตที่ดีและงดงาม” ซึ่งเกิดจากการใช้เหตุผลและคุณธรรมอย่างสมดุล ในแง่นี้ การทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพระราชดำริสามารถมองว่าเป็นการประสานคุณธรรม (virtue) เข้ากับการปฏิบัติจริง เพื่อสร้างชีวิตที่มีคุณค่าและสังคมที่ดี

3. มิติปรัชญาการพัฒนาและเศรษฐกิจพอเพียง

หลักการทำงานอย่างมีความสุขยังสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานแก่พสกนิกร โดยเน้นการพอประมาณ ความมีเหตุผล และภูมิคุ้มกัน ภายใต้เงื่อนไขของความรู้และคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2542) แนวคิดนี้สะท้อนว่าความสุขจากการทำงานไม่ได้เกิดจากการแสวงหาผลกำไรสูงสุด แต่เกิดจากการสร้างสมดุลที่ยั่งยืนระหว่างบุคคล ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

ในมิติการพัฒนาสังคมร่วมสมัย แนวคิด “Well-being Economy” ในระดับสากลก็ชี้ให้เห็นว่าความสุขของมนุษย์และคุณภาพชีวิตควรเป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา มิใช่การเติบโตทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว (Gotsis, 2023) หลักการทรงงานข้อที่ 21 จึงเป็นการนำแนวคิดนี้มาสู่การปฏิบัติจริง โดยเน้นการทำงานที่ก่อให้เกิดสุขภาวะทั้งในระดับบุคคลและสังคม

เทคนิคการประยุกต์ใช้

การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 21 : ทำงานอย่างมีความสุข เริ่มต้นจากการพัฒนาที่ระดับบุคคลก่อนเป็นลำดับแรก บุคคลจำเป็นต้องปรับทัศนคติและมุมมองในการทำงานให้เชื่อมโยงกับคุณค่าและเป้าหมายที่สูงกว่าผลประโยชน์ส่วนตน การทำงานที่มีความหมาย (Meaning) จะช่วยให้เกิดแรงบันดาลใจและความพึงพอใจภายใน เพราะความสุขที่แท้จริงมิได้อยู่ที่การได้รับผลตอบแทนทางวัตถุเท่านั้น หากแต่อยู่ที่การเห็นคุณค่าของงานที่สร้างผลดีแก่ผู้อื่นและสังคม (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ และเมธา หริมเทพาธิป, 2565) นอกจากนี้ การฝึกสติ (mindfulness) การรู้จักพอ และการดำเนินชีวิตด้วยความพอประมาณตามแนวทางพุทธปรัชญา ก็ช่วยให้เกิดสมดุลระหว่างงานกับชีวิต เกิดความสุขที่ตั้งอยู่บนความสงบภายในและความเมตตาต่อผู้อื่น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2542)

เมื่อพัฒนาจากระดับบุคคลสู่ระดับองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความสุขจึงเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม หรือการสื่อสารอย่างจริงใจและโปร่งใส การบริหารด้วยคุณธรรมและความซื่อสัตย์ช่วยสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจจากภายใน ทำให้บุคลากรเกิดความสุขจากการทำงานโดยไม่ถูกกดดันจากการแข่งขันหรือเป้าหมายทางผลกำไรเพียงด้านเดียว องค์กรธุรกิจที่น้อมนำหลักการทรงงาน โดยเฉพาะแนวคิดการทำงานอย่างมีความสุข เข้ามาประยุกต์ใช้ จะสามารถสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนขององค์กรไปพร้อมกันได้ (ชญานุช โมราศิลป์ และทักษญา สง่าโยธิน, 2562)

จากระดับองค์กรไปสู่ระดับชุมชนและสังคม การทำงานอย่างมีความสุขยิ่งทวีความสำคัญ เพราะเป็นการทำงานที่ไม่เพียงเชื่อมโยงกับความสุขของปัจเจก แต่ยังเป็นการสร้าง “สุขภาวะร่วม” ของสังคม โดยเฉพาะในโครงการพัฒนาที่มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน การบูรณาการความสุขของประชาชนเข้าไว้เป็นเป้าหมายหลัก ทำให้การทำงานของผู้นำท้องถิ่นและชุมชนเกิดพลังทางสังคมที่เข้มแข็งและต่อเนื่อง ผู้นำที่ยึดหลักการทรงงานข้อที่ 21 จะไม่มองการพัฒนาเพียงในเชิงเศรษฐกิจ แต่จะให้ความสำคัญกับการสร้างความรัก ความสามัคคี และการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งเป็นรากฐานที่ทำให้ชุมชนสามารถเผชิญและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศุภฤกษ์ สังข์แก้ว, 2563)

ในระดับที่กว้างยิ่งขึ้น การประยุกต์ใช้หลักการทำงานอย่างมีความสุขยังสามารถเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะการบูรณาการเข้ากับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ความสุขจึงมิได้เป็นเพียงประสบการณ์เชิงอารมณ์ แต่กลายเป็นพลังขับเคลื่อนเชิงโครงสร้างที่ทำให้การพัฒนามีความสมดุลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิดเศรษฐกิจความสุข (Well-being Economy)ที่กำลังเป็นกรอบสำคัญในระดับนานาชาติ (Gotsis, 2023) การทำงานอย่างมีความสุขในมิติการพัฒนาจึงเป็นทั้งเป้าหมายและกระบวนการ ที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนต่อสังคมโดยรวมได้

กล่าวโดยสรุป การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 21 สามารถไหลต่อเนื่องจากระดับบุคคล ไปสู่ระดับองค์กร ระดับชุมชน และขยายไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับประเทศและโลก หลักการนี้จึงมิใช่เพียงกรอบความคิดในเชิงอุดมคติ หากแต่เป็น แนวทางปฏิบัติที่จับต้องได้ และมีพลังในการสร้างความเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงต่อคุณภาพชีวิตและความสุขของผู้คน

ทำงานอย่างมีความสุขแล้ว ดีอย่างไร

การทำงานอย่างมีความสุขเป็นคุณค่าที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงย้ำและปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่างมาโดยตลอด พระองค์ทรงแสดงให้เห็นว่าความสุขมิใช่สิ่งที่รอคอยหลังจากทำงานสำเร็จ แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน หากการทำงานนั้นมุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่นและเพื่อสังคมโดยรวม (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ และเมธา หริมเทพาธิป, 2565) ความสุขในการทำงานจึงทำให้ผู้ปฏิบัติไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยจนเกินไป กลับเกิดแรงบันดาลใจ ความเพียร และความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสิ่งที่ดีงาม

เมื่อบุคคลทำงานด้วยความสุข เขาจะเกิด พลังภายใน (intrinsic motivation) ที่ไม่ขึ้นอยู่กับรางวัลภายนอก เช่น เงินเดือนหรือเกียรติยศ แต่เกิดจากความหมายที่เขาพบในงานและผลที่เกิดขึ้นกับผู้อื่น (Bauman, 1993) พลังภายในนี้นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ ความเพียรพยายาม และการฟื้นตัวจากอุปสรรคอย่างเข้มแข็ง ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและยั่งยืนกว่าเดิม ในเชิงพุทธปรัชญาการทำงานอย่างมีความสุขยังสัมพันธ์กับ สัมมาอาชีวะ และการดำรงชีวิตด้วยคุณธรรม ความพอประมาณ และความเมตตา ซึ่งทำให้ชีวิตและการงานกลายเป็นพื้นที่ของการบำเพ็ญคุณธรรมและการสร้างสมดุล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2542)

สำหรับองค์กร การที่บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขจะนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์และเอื้ออาทร เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้ร่วมงาน เพิ่มความไว้วางใจ และลดความขัดแย้ง องค์กรที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานมักมีอัตราการลาออกต่ำและประสิทธิภาพสูง เนื่องจากพนักงานเกิดความผูกพันและความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (ชัยญาณุช โมราศิลป์ และทักษญา สง่าโยธิน, 2562) ผลลัพธ์นี้ยังส่งผลต่อคุณภาพของสินค้าหรือบริการที่องค์กรผลิต ซึ่งมีส่วนทำให้สังคมได้รับประโยชน์ในวงกว้าง

ในมิติชุมชนและสังคม การทำงานอย่างมีความสุขช่วยสร้างพลังร่วมที่เกื้อกูลกัน หากผู้นำชุมชนหรือบุคคลในสังคมทำงานด้วยความสุขและความรักในประโยชน์ส่วนรวม ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี และความไว้วางใจ ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาที่มั่นคงและยั่งยืน (สุฤกษ์ สังข์แก้ว,

2563) การทำงานลักษณะนี้ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง เกิดเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง และลดปัญหาการแข่งขันที่ขาดความรับผิดชอบ

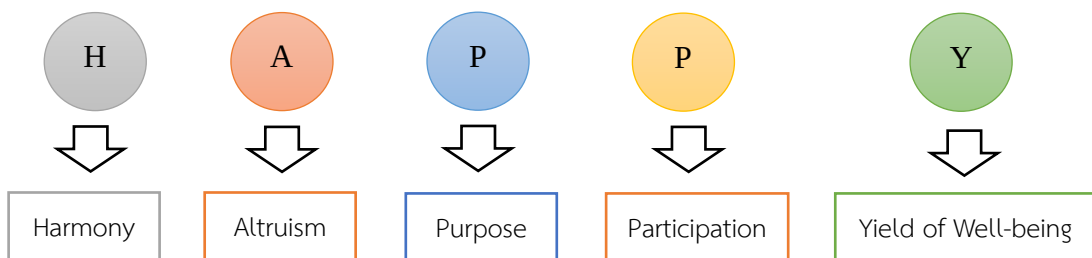
นอกจากนี้ การทำงานอย่างมีความสุขยังมีผลดีต่อการพัฒนาในระดับมหภาค เพราะเป็นการเชื่อมโยงมิติของ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เข้าด้วยกันอย่างสมดุล การทำงานที่ตั้งอยู่บนความสุข ช่วยสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ที่องค์การสหประชาชาติกำหนดไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจความสุข (Well-being Economy) ที่เน้นคุณภาพชีวิตของมนุษย์มากกว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจเพียงด้านเดียว (Gotsis, 2023) กล่าวได้ว่าความสุขจากการทำงานตามแนวทางนี้มีได้หยุดอยู่ที่ปัจเจกหรือองค์กร หากแต่แผ่ขยายสู่การพัฒนาในระดับชาติและนานาชาติ

โดยสรุป การทำงานอย่างมีความสุขจึงเป็นแหล่งกำเนิดของพลังบวกที่ก่อให้เกิดผลดีหลายประการ ทั้งต่อบุคคลที่ได้พลังใจและแรงบันดาลใจ ต่อองค์กรที่ได้ประสิทธิภาพและความยั่งยืน ต่อชุมชนที่เกิดความสามัคคี และต่อสังคมโลกที่ได้กรอบการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน หลักการทรงงานข้อที่ 21 จึงเป็นเครื่องยืนยันว่า ความสุขมิได้เป็นสิ่งที่รอคอยหลังเสร็จสิ้นการทำงาน แต่เป็นเส้นทางที่ดำเนินควบคู่ไปกับการทำงาน และเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในทุกระดับ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ HAPPY Model โมเดลเชิงแนวคิด (conceptual model) นี้สกัดจากการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 21 และเชื่อมโยงกับพุทธปรัชญา ปรัชญาตะวันตก และแนวคิดการพัฒนาสังคมร่วมสมัย โดย HAPPY ย่อมาจาก 5 มิติสำคัญดังนี้

H	ย่อมาจาก	Harmony
A	ย่อมาจาก	Altruism
P	ย่อมาจาก	Purpose
P	ย่อมาจาก	Participation
Y	ย่อมาจาก	Yield of Well-being



แผนภาพที่ 1 HAPPY Model

จากแผนภาพ อธิบายได้ว่า

H ย่อมาจาก **Harmony** หมายถึง *สมดุล (Balance)*

การทำงานอย่างมีความสุขคือการสร้างความสมดุลระหว่างตนเอง ผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงและแนวคิด Well-being Economy (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2542; Gotsis, 2023)

A ย่อมาจาก **Altruism** หมายถึง *การทำเพื่อผู้อื่น (Benefit for Others)* ความสุขในการทำงาน เกิดจากการทำเพื่อส่วนรวม เกิดจากการบำเพ็ญกุศล บำรุงสุข ไม่ใช่เพียงผลตอบแทนทางวัตถุ (ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ และเมธา หริมเทพาธิป, 2565)

P ย่อมาจาก **Purpose** หมายถึง *เป้าหมายที่มีคุณค่า (Meaningful Purpose)* การทำงานต้อง เชื่อมโยงกับคุณค่าและความหมายที่สูงกว่า เช่น การพัฒนาชุมชน การสร้างสังคมที่ดีงาม สอดคล้องกับ แนวคิด Meaningful Work และ Eudaimonia ของอริสโตเติล (Aristotle, 2009)

P ย่อมาจาก **Participation** หมายถึง *การมีส่วนร่วม (Engagement & Collaboration)* การ ทำงานอย่างมีความสุขเกิดจากการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ทั้งในระดับองค์กรและชุมชน สร้างความสามัคคี ความไว้วางใจ และทุนทางสังคม (ศุภฤกษ์ สังข์แก้ว, 2563)

Y ย่อมาจาก **Yield of Well-being** หมายถึง *ผลลัพธ์คือความสุขและคุณภาพชีวิต (Outcome of Happiness)* ความสุขไม่ใช่ปลายทางแต่เป็นทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม (Bauman, 1993; Gotsis, 2023)

บทสรุป

การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 21 : ทำงานอย่างมีความสุข สะท้อนถึงพระปรีชาญาณและ พระวิสัยทัศน์อันลึกซึ้งของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถ บพิตร ที่ทรงตระหนักกว่าการทำงานที่แท้จริงนั้น มิได้วัดผลเพียงความสำเร็จด้านวัตถุหรือเศรษฐกิจ แต่ ต้องเป็นการทำงานที่สร้างความหมาย ความสมดุล และความสุขทั้งแก่ผู้ปฏิบัติและแก่สังคมโดยรวม หลักการนี้จึงมิได้เป็นเพียงแนวคิดเชิงอุดมคติ แต่เป็นแนวทางปฏิบัติที่จับต้องได้ และพระองค์ทรงพิสูจน์ ด้วยพระราชกรณียกิจที่ทรงปฏิบัติอย่างต่อเนื่องตลอดพระชนมชีพ

เมื่อวิเคราะห์เชิงปรัชญา พบว่าหลักการทำงานอย่างมีความสุขสอดคล้องกับทั้ง พุทธปรัชญา ที่ เน้นสมาธิภาวนา ความเพียร และการดำรงชีวิตอย่างมีคุณธรรม ตลอดจนสอดคล้องกับ แนวคิดตะวันตก เช่น ความสุขเชิงคุณธรรม (Eudaimonia) ของอริสโตเติล และแนวคิด Meaningful Work ที่เน้นคุณค่า ของงานมากกว่าผลตอบแทนการทำงานเช่นนี้ไม่เพียงช่วยพัฒนาตนเอง แต่ยังเป็นหนทางสู่การสร้างสังคม ที่ดีงาม

การประยุกต์ใช้ในระดับบุคคล องค์กร ชุมชน และสังคม ชี้ให้เห็นว่า ความสุขจากการทำงานเป็นพลังขับเคลื่อนที่ทำให้บุคคลมีแรงบันดาลใจ องค์กรเกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืน และสังคมมีความร่วมมือและสามัคคี ในมิติการพัฒนาระดับโลก หลักการนี้ยังสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ที่ย้ำว่าความสุขและคุณภาพชีวิตของมนุษย์ต้องเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนา

ผลการสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่แสดงให้เห็นว่า การทำงานอย่างมีความสุขคือการบูรณาการคุณค่าและความหมายเข้ากับการทำงาน อันประกอบด้วยความสมดุล (Harmony) การทำเพื่อผู้อื่น (Altruism) เป้าหมายที่มีคุณค่า (Purpose) การมีส่วนร่วม (Participation) และผลลัพธ์คือความสุข (Yield of Well-being) ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิด HAPPY Model ที่ใช้เป็นเครื่องมือวิเคราะห์และพัฒนาทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

โดยสรุป การทำงานอย่างมีความสุขมิใช่เพียงอุดมคติ แต่คือ “ศาสตร์และศิลป์แห่งการทำงาน” ที่หล่อหลอมจริยธรรม คุณค่า และเป้าหมายแห่งชีวิตเข้าด้วยกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนทั้งในระดับบุคคล องค์กร ชุมชน และสังคมโลก หลักการทรงงานข้อที่ 21 จึงไม่เพียงเป็นมรดกทางปัญญาที่ทรงคุณค่า แต่ยังเป็นกรอบการดำเนินชีวิตและการทำงานที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ตลอดกาล

บรรณานุกรม

- ชัยญานุช โมราศิลป์ และทักษญา สง่าโยธิน. (2562). แนวทางการน้อมนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ไปใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กรธุรกิจ. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 12(1), 710–727.
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ และเมธา หริมเทพาธิป. (2565). การทำงานอย่างมีความสุขตามหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 5(2), 231-239.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2542). *พุทธธรรม*. กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ศุภฤกษ์ สังข์แก้ว. (2563). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นโดยการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานของในหลวง รัชกาลที่ 9. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2542). *เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *การทรงงานพัฒนาประเทศของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์เพชรรุ่ง.
- Aristotle. (2009). *Nicomachean ethics* (W. D. Ross, Trans.). Oxford: Oxford University Press.
- Bauman, Z. (1993). *Postmodern ethics*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Gotsis, G. (2023). Happiness, sustainability and the well-being economy: An integrative perspective. *Futures*, 152, 103218. Oxford: Elsevier. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2023.103218>
- Payutto, P. A. (1994). *Buddhist economics: A middle way for the market place*. Bangkok: Buddhadhamma Foundation.