

ความสุขในองค์กรตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท Happy Workplace According to Buddhist Philosophy

สิรินทร์ กัญยาวิริยะ¹ และ ชิสา กัญยาวิริยะ²

Sirin Gunyaviriya¹ and Chisa Gunyaviriya²

^{1,2}บริษัท ล.ธนวงศ์ (1997) จำกัด

^{1,2}Lor Yaowaraj Bangkok

Corresponding author, e-mail : ¹sirin.cnt@hotmail.com

²chicsar@gmail.com

Received: April 10, 2024; Revised: April 27, 2024; Accepted: April 28, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มุ่งศึกษาความสุขในองค์กรตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ผลการศึกษาพบว่า ความสุข เป็นสิ่งที่คนทั่วไปปรารถนา แม้แต่ในชีวิตการทำงาน มนุษย์ก็ต้องการความสุข ดังนั้น การสร้างความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น การสร้างความสุขในองค์กรให้เกิดการปฏิบัติงานสำเร็จภายใต้ความร่วมมือของคนในองค์กร ควร มีระบบการจัดการที่ทำให้เกิดการพัฒนาด้าน พัฒนาคน พัฒนางาน อย่างเป็นระบบ มีการนำเอาหลักพุทธธรรมที่สำคัญมาประยุกต์หรือบูรณาการกับแนวคิดความสุขในการทำงาน เพื่อสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งจากภายในจิตใจ ทักษะคติ สู่ภายนอกอันเป็นเรื่องของพฤติกรรมและความประพฤติที่นำไปสู่ความสุขความเจริญในการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร หลักพุทธปรัชญาที่สำคัญต่อการสร้างความสุขในการทำงาน ได้แก่ หลักพรหมวิหารธรรม และหลักสังคหวัตถุธรรม องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ “ความสุขในองค์กรตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท” ที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ เรียกว่า HB MODEL ประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญ ดังนี้ ส่วนที่ 1 : H ย่อมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า Happy Workplace หมายถึง ความสุขในที่ทำงาน แบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ 1) มิติที่ทำงานภายนอก ได้แก่ พื้นที่ทางกายภาพ ในที่นี้หมายถึง สถานที่ทำงาน 2) มิติที่ทำงานภายใน ได้แก่ พื้นที่ทางจิตใจ ในที่นี้หมายถึง สภาวะที่สงบ เย็น เบา โลง โปร่งสบาย อันเกิดจากการทำงานภายใน (ภาวนา) ด้วยสติปัญญา ส่วนที่ 2 : B ย่อมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า Buddhist Philosophy ในที่นี้หมายถึง หลักคำสอนทางพุทธศาสนาหรือหลักพุทธปรัชญาที่สร้างสุขอย่างเป็นองค์รวมให้แก่องค์กร ได้แก่ หลักภาวนา 4 ตลอดถึงหลักธรรมอื่น ๆ ที่มีส่วนส่งเสริมหรือเข้ามาประกอบให้หลักภาวนา 4 มีความสมบูรณ์ยิ่ง ๆ ขึ้นไป องค์ประกอบทั้ง 2 ส่วนดังกล่าวนี้ มีส่วนช่วยในการสร้างสุขอย่างเป็นองค์รวมสู่ความสมดุลทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสุขของตนเอง ด้านความสุขของครอบครัว และด้านความสุขขององค์กร

คำสำคัญ : ความสุข, ความสุขในองค์กร, พุทธปรัชญาเถรวาท

Abstract

This academic article aims to study Happy Workplace According to Buddhist Philosophy. The study found that happiness is something universally desired, even in work life. Therefore, creating happiness at work is a crucial factor that enables smooth organizational management. Creating happiness in organizations leads to successful work practices under the collaboration of individuals within the organization. It should involve management systems that promote personal development, human development, and organizational development. Utilizing important Buddhist principles to foster happiness at work helps to establish internal stability and strength, translating attitudes and behaviors externally towards collective happiness and prosperity in organizational work. Key Buddhist philosophical principles contributing to happiness at work include the principles of Dhamma and moral virtue. The newly formulated knowledge about Happy Workplace According to Buddhist Philosophy derived from this synthesis of data is referred to as the HB Model, composed of two critical components : Part H : Happy Workplace, representing happiness in the workplace, divided into two dimensions : 1) External work dimension, including physical workspace conditions. 2) Internal work dimension, comprising mental states such as tranquility, peace, and comfort derived from inner work (meditation) with wisdom. Part B : Buddhist Philosophy, encompassing Buddhist teachings or principles that collectively contribute to organizational happiness, including the four Noble Truths and other moral principles that complement and enhance the completeness of the Four Noble Truths. These two components play a role in creating holistic happiness across three dimensions : individual happiness, family happiness, and organizational happiness.

Keywords : Happy, Happy Workplace, Buddhist Philosophy

บทนำ

การพัฒนาองค์กรในยุคปัจจุบันจัดว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือเรียกว่ายุคแห่งโลกาภิวัตน์ (globalization) (สุทธิรัตน์ ชูเลิศ และคณะ, 2565) ในสภาวะสังคมปัจจุบันที่มีความเร่งรีบ แข่งขันสูง เศรษฐกิจที่ผันผวน มีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้มนุษย์ที่ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยการหาเลี้ยงชีพจำนวนไม่น้อยตกอยู่ในสภาวะความเครียด ทำให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ซึ่งในปัจจุบันรวมเรียกว่า สภาวะองค์รวมทั้ง 4 มิติ คือ สุขสภาวะทางด้านร่างกาย สุขภาวะทางด้านจิตใจ สุขภาวะทางด้านสังคม และสุขภาวะทางด้านปัญญา สภาพปัญหาที่พบกับคนวัยทำงาน (พนักงาน) ในบริษัทนั้น นอกจากต้องผจญโรคและการบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแล้ว ยังมี

ปัญหาโรคร้ายไข้เจ็บที่ไม่เกี่ยวข้องกับเชื้อโรคแต่เป็นโรคที่เกิดจากพฤติกรรมกรรมการบริโภค การดำเนินชีวิต และการทำงานของผู้คนในสังคม (เรวัต ศิริภาพ, 2562)

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงมีพระราชดำรัสว่า “การรักษาความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายเป็นปัจจัยของเศรษฐกิจที่ดี และสังคมที่มั่นคง เพราะร่างกายที่แข็งแรงนั้น โดยปกติจะอำนวยความสะดวกให้สุขภาพจิตใจสมบูรณ์ และเมื่อมีสุขภาพสมบูรณ์ดี พร้อมทั้งร่างกายและจิตใจแล้วย่อมมีกำลังทำประโยชน์สร้างสรรค์เศรษฐกิจและสังคมของบ้านเมืองได้เต็มที่” (กรมสุขภาพจิต, 2567) จากพระราชดำรัสดังกล่าวนี้ ชี้ให้เห็นว่า ร่างกายมีผลต่อจิตใจ ร่างกายและจิตใจเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ควรมีการพัฒนาสุขภาพอย่างเป็นองค์รวมให้ครบทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดถึงทางด้านสติปัญญา และสังคม สิ่งแวดล้อม ซึ่งหากพิจารณาฐานคิดทางพุทธศาสนา พบว่า การมีสุขภาพทางกายที่ดี หมายถึง ความสบายทางกาย ไม่มีโรคทางกาย ส่วนการมีสุขภาพทางจิตที่ดี หมายถึง ความสบายใจ ไม่มีโรคทางจิต (เรวัต ศิริภาพ, 2562) คือ ไม่เครียดมากจนเกินไป ไม่ซึมเศร้า กระทบกระชวยใจ คือมีสภาวะที่สมดุลนั่นเอง ส่วนการมีสุขภาพทางสังคม หมายถึง การอยู่ในครอบครัว ชุมชน และสังคมทั่วไปอย่างปกติสุข การรักษาสมดุลทางกายและใจให้เกิดความเป็นปกติสุข เช่นนี้มีความสอดคล้องกับหลักธรรมชาติ เพราะคำสอนในพุทธศาสนาโดยรวมแล้วเป็นเรื่องเกี่ยวกับธรรมชาติ และกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ ตลอดถึงข้อที่ควรปฏิบัติที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามกฎของธรรมชาติ และเพื่อให้เกิดผลดีที่พึงประสงค์ (อำพล จินดาวัฒน์, 2561) ส่วนสภาวะทางปัญญานั้น หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในเหตุและผล รอบรู้ในสิ่งที่เป็นประโยชน์กับชีวิต ครอบครัว สังคม และหน้าที่การงาน ด้วยเหตุนี้ ความสุขในองค์การตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทจึงมีความน่าสนใจในการศึกษาเรียนรู้เพื่อที่จะนำเอาองค์ความรู้ที่ได้ไปต่อยอดในเชิงนโยบายขององค์กรและเสนอแนวทางการปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจต่อไป

แนวคิดความสุขในการทำงาน

“ความสุข” เป็นสิ่งที่คนทั่วไปปรารถนา แม้แต่ในชีวิตการทำงาน มนุษย์ก็ต้องการความสุข ดังนั้น การสร้างความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น ไม่ว่าจะเป็นการมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การสนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำ การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่ดีและพอเพียงต่อการดำเนินชีวิต การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน การได้งานที่ดี มีความภาคภูมิใจในงานของตน (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำและมีความสุขในที่ทำงาน (ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2555) สิ่งเหล่านี้ช่วยให้เกิดพลังสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรมจากการสร้างสรรค์นั้น มีส่วนช่วยให้

องค์กรเจริญและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขจัดความขัดแย้งในองค์กร หรือทำให้ลดความตึงเครียดจากการทำงาน นำมาซึ่งสุขภาวะที่ดีในการทำงาน (สุภัทรา เพือกโสภา, 2556)

จากคำอธิบายเกี่ยวกับความสุขในการทำงานนี้ อาจกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงาน (Happiness at the Workplace) เป็นสภาวะที่เกิดจากความพอใจ (ฉันทะ) ในงานหรือมีใจรักในงานที่ทำ ยิ่งงานเกิดการพัฒนาก็ยิ่งมีความสุข (รวมศิริ เมนะโพธิ์, 2550) และเมื่อแบ่งเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานนั้นมีองค์ประกอบที่หลากหลาย ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2567) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
 - 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
 - 3) สถานที่ทำงานและการจัดการ
 - 4) อัตราค่าจ้างที่ได้รับ
 - 5) ลักษณะงานที่ทำ
 - 6) การนิเทศงาน
 - 7) ลักษณะทางสังคม
 - 8) สภาพการทำงาน
 - 9) สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง
 - 10) บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงานสะอาด รู้สึกปลอดภัย
- ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่เต็ม ประสิทธิภาพ
- 11) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้
 - 12) การยอมรับนับถือ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงใจต่อกัน
 - 13) การสื่อสาร รวดเร็วทันเหตุการณ์
 - 14) การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่าง ๆ

ส่วน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2553) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลให้คนมีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ได้แก่

- 1) ความเป็นมิตร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
- 2) งานที่ทำมีความสุข
- 3) เจ้านายที่ดี
- 4) มีความสมดุลในการทำงานที่ดี (Work/Life Balance)
- 5) งานมีความหลากหลาย
- 6) เชื่อว่าเรากำลังทำบางสิ่งที่มีคุณค่าอยู่
- 7) รู้สึกว่าบางสิ่งที่เราทำสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้น
- 8) เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม

9) ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้

10) เงินเดือนดี

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้กล่าวว่า สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยประกอบด้วยความสุข 8 ประการและก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือความสุขของคน ความสุขของครอบครัว และความสุขของสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้องค์การเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรกระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น

1) สุขภาพทางกาย (Happy Body) สุขภาพจากการมีสุขภาพดีแข็งแรงทั้งกาย และใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้จักใช้ชีวิตเป็น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

2) น้ำใจงาม (Happy Heart) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์การเป็นสิ่งสำคัญ เชื่อว่าไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้ เราต้องรู้จักการแบ่งปันและต้องรู้สึกว่ามีคนอื่นที่มีความสุขใจเกิดขึ้น

3) ผ่อนคลาย (Happy Relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือการใช้ชีวิตต้องรู้จักปล่อยวาง ต้องมีคำว่าหยุดเพื่อจะมีสติแล้วคิดเดินต่อไป

4) พัฒนาสมอง (Happy Brain) สุขภาพจากการได้เรียนรู้พัฒนาสมองตัวเองจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในการทำงาน คนเราเรียนเพื่อรู้มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ อนาคตก้าวหน้า เงินทอง เกียรติยศ ชื่อเสียงความต้องการ ต่าง ๆ ของมนุษย์จนเกิดจากการเรียนรู้พัฒนาตนเอง

5) ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิตความสุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ จริยธรรม ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ทุกคนที่องค์การต้องสร้าง

6) ปลอดภัย (Happy Money) มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ถ้าเชื่อว่าหาความสุขด้วยเงินไม่มีวันพอ เงินสำคัญแต่ไม่ใช่ที่สุด เพราะบางครั้งเงินไม่สามารถตอบสนองความสุขให้คนได้จริง ๆ แล้วสุขไม่ได้อยู่ที่ไหนอยู่ที่รู้จักพอ

7) สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) ครอบครัวที่เข้มแข็งย่อมเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง สุขภาพที่ให้กับคนในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นพ่อเป็นแม่ ญาติผู้ใหญ่ บุตรภรรยา หรือหลาน คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้ครอบครัว

8) สุขภาพที่เกิดจากสังคม (Happy Society) สังคมดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชน คนทำงาน ที่พักอาศัย และภายหลังต่อมาได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ

โดยมิติที่ 9 คือ การงานที่ดี (Happy Work-life) ซึ่งเป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร

จากการศึกษาถึงความหมาย องค์ประกอบ หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในหัวข้อดังกล่าวนี้ ผู้เขียนสนใจแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามกรอบของ สสส. เพราะให้ความสำคัญกับความสุขทั้งในมิติของชีวิตแห่งปัจเจกชน ทั้งในมิติครอบครัว และมิติขององค์กรหรือสังคม ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าแนวคิดความสุขในการทำงานในลักษณะนี้สอดคล้องกับความสุขในองค์กรตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท ซึ่งจะได้ศึกษาต่อไป

การทำงานอย่างมีความสุขตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท

สำหรับหัวข้อนี้ ผู้เขียนมุ่งศึกษาการทำงานอย่างมีความสุขตาม หลักพุทธปรัชญาเถรวาท โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสุขในองค์กรตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท เป็นสิ่งที่ควรวิเคราะห์และอธิบายให้เข้าใจเพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่เพื่อนำไปเป็นหลักการในการสร้างความสุขในองค์กรตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทต่อไป

ปรมต วรรณบวร (2560) ได้เสนอ “แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข” ไว้ดังนี้

การสร้างองค์กรแห่งความสุขจะต้องสร้างสมดุลของการทำงานให้เกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจสังคม และปัญญาเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพ หรือองค์กรสู่ความเป็นเลิศในอนาคตโดยอาศัยภาวะผู้นำที่ต้องร่วมกัน ขับเคลื่อนสุขภาวะที่สมบูรณ์ 4 ด้าน คือ

1) กาย ได้แก่ การประกอบสัมมาชีพความปลอดภัยในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินปลอดภัยจากสารพิษ อุปรกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร มีสุขภาพทางด้านร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ มีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยทั้งต่อตนเองและครอบครัว

2) จิต ได้แก่ ความมีสติความสงบความงามและความดียึดมั่นในหลักธรรมของศาสนา

3) สังคม ได้แก่ สังคมสัมพันธ์ มีการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร ระหว่างองค์กรโดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการสร้างสังคมเข้มแข็ง การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน การรู้จักใช้จ่าย การรู้จักความพอดีพอประมาณ และการใช้เหตุผลการสร้างสังคมยุติธรรมให้ความเสมอภาคและสร้างโอกาสในการทำงาน สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นในองค์กรและสร้างสังคมสันติสุขมีการประนีประนอม การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ปัญญา ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็นทำเป็นแก้ปัญหาเป็นมีอิสระได้รับความไว้วางใจในการทำงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ และการตัดสินใจตามศักยภาพในหน้าที่ที่ได้รับมอบ

เมื่อพิจารณาแนวคิดดังกล่าวนี้โดยเทียบเคียงกับหลักคำสอนในพุทธปรัชญาเถรวาท พบว่า มีความสอดคล้องกับความสุขที่เกิดขึ้น 4 ด้านอย่างเป็นองค์รวมที่ในพุทธปรัชญาเรียกว่า “ภาวนา 4” อันเป็นหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวมใน 4 ด้าน ดังนี้ (ชิสา กัญยาวิริยะ และเมธา หริมเทพาธิป, 2565)

- 1) กายภาวนา ได้แก่ การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดสุขภาวะที่สมดุล
- 2) ศิลภาวนา ได้แก่ การพัฒนาความประพฤติทางกายและวาจาเพื่อให้เกิดสันติสุข
- 3) จิตตภาวนา ได้แก่ การพัฒนาจิตใจเพื่อให้เกิดสุขภาวะที่มั่นคง มีพลังขับเคลื่อนคุณภาพชีวิตให้พัฒนายิ่ง ๆ ขึ้นไป

4) ปัญญาภาวนา ได้แก่ การพัฒนาปัญญาให้เข้าใจโลกและชีวิตตามความเป็นจริง สามารถแยกแยะ ประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

การสร้างความสุขในองค์กรให้เกิดการปฏิบัติงานสำเร็จภายใต้ความร่วมมือของคนในองค์กร ควร มีระบบการจัดการที่ทำให้เกิดการสร้างตน สร้างคน สร้างงาน อย่างเป็นระบบ มีการนำเอาหลักพุทธธรรม ที่สำคัญมาประยุกต์หรือบูรณาการกับแนวคิดความสุขในการทำงาน เพื่อสร้างความมั่นคงและเข้มแข็ง จากภายในจิตใจ ทศนคติ สู่ภายนอกอันเป็นเรื่องของพฤติกรรมและความประพฤติที่นำไปสู่ความสุขความ เจริญในการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร

หลักพุทธปรัชญาที่สำคัญต่อการสร้างความสุขในการทำงาน ได้แก่ หลักพรหมวิหารธรรม และ หลักสังคหัตถุธรรม ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การทำงานอย่างมีความสุขตามหลักพรหมวิหารธรรม

พรหมวิหาร หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่ของพรหม ถือว่าเป็นธรรมแห่งพรหมซึ่งเปรียบเสมือนผู้เป็นใหญ่หรือผู้ใหญ่ในองค์กรธุรกิจ ผู้ประกอบการหรือหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ล้วนเป็นบุคคลที่ถือว่าเป็นใหญ่ในหน้าที่โดยตำแหน่ง มีความจำเป็นที่จะต้องดำรงพรหมวิหาร 4 ให้เป็นไปโดยธรรม การบริหารเกิดขึ้นจากสถานะภายในของผู้นำ ผู้นำต้องมีความเป็นผู้ใหญ่ คือมีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาให้ได้เสียก่อน ไมเช่นนั้นแล้วจะไม่สามารถปกครองคนหรือบริหารคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสง่าผ่าเผย (สิรินทร์ กัญญาวิริยะ, ชิสา กัญญาวิริยะ และ เมธา หริมเทพาธิป, 2565)

หลักคำสอนเรื่องพรหมวิหารธรรม มีส่วนสำคัญในการสร้างตน สร้างคน สร้างงาน เพราะ เกี่ยวข้องกับการบริหารตน บริหารคน บริหารงาน (ชิสา กัญญาวิริยะ, สิรินทร์ กัญญาวิริยะ และ เมธา หริม เทพาธิป, 2565) ให้ได้รับความสุขตามความเป็นจริง บนพื้นฐานของสติปัญญา กล่าวคือ ความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ทำให้คนเกิดความรักในตนเอง รู้จักดูแลวิถีชีวิตของตนเองไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ของการกิน อยู่ หลับนอน การปฏิบัติงานตามสัมมาอาชีพ มีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียงด้วยอคติ ให้ความ ยุติธรรมแก่ตนเองตามความเหมาะสม ความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ทำให้คนเกิดความรักใน ตัวผู้อื่นหรือบุคคลรอบข้าง แสดงออกด้วยความเอาใจใส่ในด้านการใช้ชีวิต ใส่ใจว่าคนรอบข้างกินอย่างไร อยู่อย่างไร นอนอย่างไร ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมใด มีความสุขทุกข์อย่างไร มีสิ่งใดที่สามารถช่วยเหลือ เกื้อกูลให้พ้นจากปัญหาได้ มีอะไรที่สามารถส่งเสริมให้เกิดความสุขยิ่ง ๆ ขึ้นไปได้ สร้างความภาคภูมิใจ มี มุทิตาจิตต่อกัน ไม่อิจฉาริษยา หรือมุ่งทำลาย ทำร้ายซึ่งกันและกัน มีจิตใจที่มั่นคงด้วยสติปัญญา มีความ ตระหนัก ใส่ใจ เสียสละและแบ่งปัน จากภายในสู่พฤติกรรมภายนอก ความเมตตา กรุณา มุทิตา และ อุเบกขา ทำให้คนเกิดความรักในงานที่ทำ พร้อมปรับปรุงและพัฒนาองค์กร กระบวนการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับทุกคน สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาตน พัฒนา

คนทำงาน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในงาน เช่น ลูกค้า คู่ค้า นักลงทุน ผู้ถือหุ้น หัวหน้างาน พนักงาน เป็นต้น เพื่อสร้างความสุขแท้ตามความเป็นจริง เป็นความสุขอันเกิดจากการละเว้นการเบียดเบียน หรือทำให้เกิดการเบียดเบียนให้น้อยที่สุดในกรณีที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่งเสริมการสงเคราะห์เกื้อกูลด้วยคุณธรรมจริยธรรม ความดีงาม ให้เกิดในองค์กร เพื่อร่วมสร้างองค์กรบรรษัทภิบาล ธรรมภิบาล ให้เกิดขึ้นในองค์กรร่วมกัน

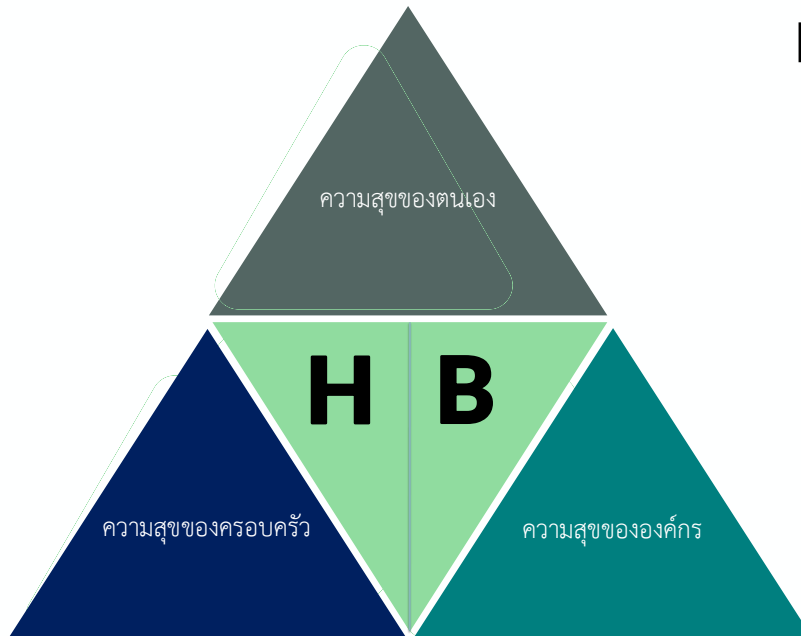
2. การทำงานอย่างมีความสุขตามหลักสังคหวัตถุธรรม

สังคหวัตถุ หมายถึง เรื่องที่จะสงเคราะห์กัน, คุณเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่นไว้ได้, หลักการสงเคราะห์ คือ ช่วยเหลือกันยึดเหนี่ยวใจกันไว้ และเป็นเครื่องเกาะกุมประสานโลกคือสังคมแห่งหมู่สัตว์ไว้ดุจสลักยึดรถที่กำลังแล่นไปให้คงเป็นรถและวิ่งแล่นไปได้มี 4 อย่าง คือ 1) ทาน การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 2) ปิยวาจา พูดจาน่ารัก น่านิยมนับถือ 3) อุตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ และ 4) สมานัตตา ความมีตนเสมอ คือ ไม่ถือตัว ร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน เป็นต้นในการบริหารคนนั้น จำเป็นต้องมีศิลปะในการเชื่อมโยงประสานใจหรือมิตรไมตรีของผู้ร่วมงานไว้อย่างเหนียวแน่น สังคหวัตถุมีความสำคัญในเชิงของการยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคีได้เป็นอย่างดี (สิรินทร์ กันยาวิริยะ, ชิสากันยาวิริยะ และ เมธา หริมเทพาธิป, 2565)

หลักคำสอนเรื่องสังคหวัตถุธรรม มีส่วนสำคัญในการสร้างตน สร้างคน สร้างงาน เพราะเกี่ยวข้องกับกับการบริหารตน บริหารคน บริหารงาน (ชิสากันยาวิริยะ, สิรินทร์ กันยาวิริยะ และ เมธา หริมเทพาธิป, 2565) ให้ได้รับความสุขตามความเป็นจริง บนพื้นฐานของสติปัญญา กล่าวคือ 1) ทาน การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 2) ปิยวาจา พูดจาน่ารัก น่านิยมนับถือ 3) อุตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ และ 4) สมานัตตา ความมีตนเสมอ คือ ไม่ถือตัว ร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน เป็นต้น คุณธรรมทั้ง 4 ข้อนี้ เป็นศิลปะในการเชื่อมโยงประสานใจหรือมิตรไมตรีของผู้ร่วมงานไว้อย่างเหนียวแน่น ก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเองและผู้อื่นไปพร้อม ๆ กัน ในขณะเดียวกันยังสามารถสร้างความเข้มแข็งและงดงามในวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดขึ้นได้ เพราะสังคหวัตถุมีความสำคัญในเชิงของการยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคีได้เป็นอย่างดี (สิรินทร์ กันยาวิริยะ, ชิสากันยาวิริยะ และ เมธา หริมเทพาธิป, 2565)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ “ความสุขในองค์กรตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท” ที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ เรียกว่า HB MODEL ประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญ ดังนี้



HB MODEL

H =HappyWorkplace

B= Buddhist Philosophy

แผนภาพที่ 1 HB MODEL

ส่วนที่ 1 : H ย่อมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า **Happy Workplace** หมายถึง ความสุขในที่ทำงาน แบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ

1) มิติที่ทำงานภายนอก ได้แก่ พื้นที่ทางกายภาพ ในที่นี้หมายถึง สถานที่ทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อันประกอบด้วย ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน ความปลอดภัย ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตและสวัสดิการที่เหมาะสม กัลยาณมิตรที่ดีในที่ทำงาน

2) มิติที่ทำงานภายนอก ได้แก่ พื้นที่ทางจิตใจ ในที่นี้หมายถึง สภาวะที่สงบ เย็น เบา โโล่ง โปร่งสบาย อันเกิดจากการทำงานภายใน (ภาวนา) ด้วยสติปัญญา รับรู้และยอมรับสภาวะธรรมที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง สามารถปล่อยวางอคติ เปิดใจยอมรับความหลากหลาย รู้เท่าทันและยอมรับความเปลี่ยนแปลง มีจิตพร้อมต่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 : B ย่อมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า **Buddhist Philosophy** ในที่นี้หมายถึง หลักคำสอนทางพุทธศาสนาหรือหลักพุทธปรัชญาที่สร้างความสุขอย่างเป็นองค์รวมให้แก่องค์กร ได้แก่ หลักภาวนา 4 ตลอดถึงหลักธรรมอื่น ๆ ที่มีส่วนส่งเสริมหรือเข้ามาประกอบให้หลักภาวนา 4 มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

องค์ประกอบทั้ง 2 ส่วนดังกล่าวนี้ มีส่วนช่วยในการสร้างความสุขอย่างเป็นองค์รวมสู่ความสมดุล ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสุขของตนเอง ด้านความสุขของครอบครัว และด้านความสุขขององค์กร

บทสรุป

บทความวิชาการฉบับนี้มุ่งศึกษาความสุขในองค์กรตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท จากการศึกษาพบว่า โดยทั่วไปแล้ว ความสุขล้วนเป็นสิ่งที่คนทั่วไปปรารถนา แม้แต่ในชีวิตการทำงาน มนุษย์ก็ต้องการความสุข ดังนั้น การสร้างความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น การสร้างความสุขตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเน้นความสุขในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นองค์รวม ทั้งทางด้านร่างกาย เรียกว่า กายภาวนา ด้วยความประพฤติดต่อสังคม เรียกว่า ศิลภาวนา ด้านจิตใจ เรียกว่า จิตภาวนา และด้านสติปัญญา ความรอบรู้ เรียกว่า ปัญญาภาวนา การพัฒนาทั้งภายในและภายนอกนี้มีส่วนสำคัญในการสร้างตน สร้างคน สร้างงาน อย่างเป็นระบบ ด้วยหลักพุทธธรรมที่สำคัญ ซึ่งในบทความวิชาการฉบับนี้ผู้เขียนใช้หลักพรหมวิหารธรรมและสังคหวัตถุธรรมเป็นหลักในการศึกษาวิเคราะห์ ตลอดจนสังเคราะห์จนเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่จากการศึกษาครั้งนี้ เรียกว่า HB MODEL ซึ่งมีส่วนช่วยในการสร้างความสุขอย่างเป็นองค์รวมสู่ความสมดุลทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสุขของตนเอง ด้านความสุขของครอบครัว และด้านความสุขขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. *พระบรมราโชวาท ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://dmh.go.th/test/whoqol>. [19 มีนาคม 2567]
- ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *รายงานการวิจัย*. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชิสา กัญยาริยะ และเมธา หริมเทพาธิป. (2565). การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักภาวนา 4 ตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท. *วารสารพุทธมคค์*, 7(2), 229-235.
- ชิสา กัญยาริยะ, สิริพันธ์ กัญยาริยะ และเมธา หริมเทพาธิป. (2565). การบริหารตนตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจ. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 5(2), 275-281.
- ปรมต วรรณบวร. (2560). การสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยหลักพุทธธรรม. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 1(1), 25-38.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. *สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์บัณฑิต*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

- เรวดี ศิริภาพ. (2562). “รูปแบบการพัฒนาสุขภาวะเชิงพุทธบูรณาการของพนักงานบริษัท”. *พุทธศาสตร์ คุษฎีบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. *ความสุขในที่ทำงาน*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.okanation.nationtv/blog/clinicalpsychology/2017/06/13/entry2>. [22 กุมภาพันธ์ 2567]
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. กรุงเทพฯ : ธรรมดาเพลส.
- สิรินทร์ กัญยาริยะ, ชีสา กัญยาริยะ และเมธา หริมเทพาธิป. (2565). การบริหารคนตามหลักพุทธธรรม สำหรับนักธุรกิจ. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 5(2), 240-249.
- สุทธิรัตน์ ชูเลิศ และคณะ. (2565). การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรสร้างสุขตามหลักพุทธ จิตวิทยาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*, 7(1), 54-65.
- สุภัทรา เพือกโสภา. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขใน การทำงาน กรณีศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง*. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อำพล จินดาวัฒน์, นพ. (2561). *สุขภาพคนไทย 2561*. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
-