

การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม Sustainable Organizational Development Through Buddhist Principles

ชิสา กันยาวิริยะ¹ และ สิริินทร์ กันยาวิริยะ²

Chisa Gunyaviriya¹ and Sirin Gunyaviriya²

^{1,2}สาขาวิชาปรัชญาและจริยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

^{1,2}Philosophy and Ethics Program, Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

Corresponding author, e-mail : ¹chisa.gu@ssru.ac.th

²sirin.cnt@hotmail.com

Received: July 12, 2024; Revised: July 30, 2024; Accepted: July 30, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เอกสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม สามารถทำได้โดยการนำหลักคำสอนทางพุทธศาสนาไปปรับใช้ในทุกระดับของการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและมีความสุขในการทำงาน ดังนี้ 1) สร้างความเข้าใจและแก้ปัญหาองค์กรด้วยหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ การรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร (ทุกข์) หาสาเหตุปัญหาที่แท้จริงของปัญหา (สมุทัย) กำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา (นิโรธ) วางแผนและดำเนินการตามวิธีการที่ถูกต้อง (มรรค) 2) สร้างความสัมพันธ์และการเกื้อกูลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ มีความรักและปรารถนาดีต่อทุกคนในองค์กร (เมตตา) มีความพร้อมช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาในองค์กร (กรุณา) ยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น (มุทิตา) มีความสงบและไม่หวั่นไหวเมื่อเจอปัญหา (อุเบกขา) 3) สร้างความสุขและความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ความรักหรือความพอใจในงาน (ฉันทะ) ความพยายามในงานอย่างต่อเนื่อง (วิริยะ) ความเอาใจใส่ในงาน (จิตตะ) การใช้ปัญญาไตร่ตรองในงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (วิมังสา) สำหรับองค์ความรู้ใหม่ที่ได้ก็คือ รูปแบบการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อนำไปสู่การสร้างความสุขและความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กร

คำสำคัญ : การพัฒนา, องค์กร, ยั่งยืน, หลักพุทธธรรม

Abstract

This research article is a qualitative study through document analysis, aiming to analyze sustainable organizational development using Buddhist principles. The findings reveal that sustainable organizational development through Buddhist principles can be achieved by applying Buddhist teachings at all levels of organizational management to foster sustainability and happiness in the workplace. The steps are as follows : 1) Understand and resolve organizational issues using the Four Noble Truths : recognizing problems within the organization, identifying the true causes of problems, setting goals for problem resolution, and planning and executing correct methods. 2) Foster relationships and mutual support using the Four Brahmaviharas : loving-kindness and goodwill towards everyone in the organization, readiness to help those facing problems in the organization, rejoicing in others' successes, and maintaining calm and equanimity in the face of problems. 3) Create happiness and success within the organization using the Four Bases of Spiritual Power : love or satisfaction in the work, continuous effort in work, attentiveness to the work, and using wisdom to reflect on work for continuous improvement and development. For the new knowledge acquired, it is the sustainable organizational development model based on Buddhist principles, aimed at creating happiness and success within the organization.

Keywords : Development, Organization, Sustainable, Buddhist Principles

บทนำ

การพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน (Sustainable Organization) คือ การที่องค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนให้ความสำคัญกับการเติบโตทางเศรษฐกิจควบคู่ไปกับคุณธรรมและธรรมาภิบาลในองค์กรเพื่อการบริหารจัดการที่ดี และมีการบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับการดำเนินงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม (สาวิตรี หวังเจริญ แลงนี่, 2565) แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นวิธีการพัฒนาที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ลดทอนความสามารถในการตอบสนองความต้องการของคนรุ่นหลัง (ปิริยาภรณ์ อันทอง และศุภกร เอกชัยไพบูลย์, 2559) การพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนมีแนวทางและปัจจัยหลักหลายประการ อาทิ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและลดการใช้ทรัพยากรที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การลดการปล่อยมลพิษสู่สิ่งแวดล้อม การจัดการขยะอย่างเหมาะสมและการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การสร้างความเป็นธรรมในองค์กรและสังคม การส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียมในที่ทำงาน การพัฒนาและใช้กลยุทธ์ที่ส่งเสริมความยั่งยืนในระยะยาว การลงทุนในเทคโนโลยีที่มีความยั่งยืน การสร้างผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณค่า

และประสิทธิภาพ การสื่อสารและสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า ผู้จัดหาวัตถุดิบ พนักงาน และชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจและร่วมมือในการพัฒนาความยั่งยืน เป็นต้น

แนวคิดการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนในปัจจุบันวางอยู่บนพื้นฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) มีทั้งหมด 17 เป้าหมาย ดังนี้ (รัฐปกร รongราม, 2566)

เป้าหมายที่ 1 : ขจัดความยากจนทุกรูปแบบในทุกพื้นที่

เป้าหมายที่ 2 : ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับ โภชนาการและส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ 3 : สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกวัย

เป้าหมายที่ 4 : สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุม และเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ 5 : บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมอำนาจให้แก่สตรีและเด็กหญิง

เป้าหมายที่ 6 : สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคนและมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ 7 : สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ที่ยั่งยืนในราคาที่ย่อมเยา

เป้าหมายที่ 8 : ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง การจ้างงานเต็มที่ มีผลผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน ครอบคลุม และยั่งยืน

เป้าหมายที่ 9 : สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน อุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม ส่งเสริมการพัฒนา

เป้าหมายที่ 10 : ลดความไม่เสมอภาคภายในประเทศและระหว่างประเทศ

เป้าหมายที่ 11 : ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุม ปลอดภัย มีภูมิต้านทาน และยั่งยืน

เป้าหมายที่ 12 : สร้างหลักประกันให้มีรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ 13 : ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น

เป้าหมายที่ 14 : อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ 15 : ปกป้อง พื้นฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่าง ยั่งยืน จัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนต่อสู้การกลายสภาพเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและพื้นสภาพดิน และหยุดยั้งการสูญเสียมลพิษทางชีวภาพ

เป้าหมายที่ 16 : ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายที่ 17 : เสริมความเข้มแข็งให้แก่งlobalการดำเนินงานและฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายการพัฒนาทั้ง 17 ข้อสะท้อน 3 เสาหลักของมิติความยั่งยืน (Three Pillars of Sustainability) คือ มิติด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม บวกกับอีก 2 มิติ คือ มิติด้านสันติภาพและสถาบัน และมิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนาที่เชื่อมร้อยทุกมิติของความยั่งยืนไว้ด้วยกัน รวมเป็น 5 มิติ องค์การสหประชาชาติแบ่งเป้าหมาย 17 ข้อออกเป็น 5 กลุ่ม (เรียกว่า 5 Ps) ประกอบด้วย

- 1) People (มิติด้านสังคม) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ 1 ถึง เป้าหมายที่ 5
- 2) Prosperity (มิติด้านเศรษฐกิจ) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ 7 ถึงเป้าหมายที่ 11
- 3) Planet (มิติด้านสิ่งแวดล้อม) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ 6 เป้าหมายที่ 12 ถึง เป้าหมายที่ 15
- 4) Peace (มิติด้านสันติภาพและสถาบัน) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ 16
- 5) Partnership (มิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ 17

ในอดีต ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 มีการประชุมสมัชชาสหประชาชาติสมัยสามัญ ครั้งที่ 70 เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2558 ซึ่งประเทศไทยและประเทศสมาชิกสหประชาชาติรวม 193 ประเทศ ได้มีการร่วมรับรอง “วาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 (2030 Agenda for Sustainable Development)” ให้เป็นกรอบการพัฒนาของโลกเพื่อร่วมกันบรรลุการพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567) โดยกำหนด “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDG)” จำนวนทั้งหมด 17 เป้าหมาย ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ที่ทุกประเทศต้องดำเนินการร่วมกันตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 ไปจนถึงปี พ.ศ. 2573 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งขจัดความยากจน สานต่อภารกิจที่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จ และมุ่งเน้นการพัฒนาที่สมดุลในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (นิตยา พรหมกันทา และคณะ, 2562; ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2567) ซึ่งเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนหรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า “SDG” นี้ได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วนว่าน่าจะเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะช่วยแก้ปัญหาและวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ที่โลกและทุกประเทศกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต

หลักธรรมคำสอนในพุทธศาสนา แม้จะล่วงเลยมากกว่า 2,500 ปีมาแล้ว แต่หลักพุทธธรรมในพุทธศาสนากลับมีคุณค่าและความจำเป็นต่อโลกปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างคามยั่งยืนจากภายใน และเป็นที่ทราบกันดีในกลุ่มนักวิชาการว่า เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ SDG นั้นไม่บรรลุเป้าหมายที่ตกลงกันไว้ เนื่องจากเป็นเป้าหมายใหญ่ มีความละเอียดซับซ้อนมากพอสมควร อย่างไรก็ตาม มีกลุ่มคนจากหลายภาคส่วนได้พยายามนำเสนอแนวทางต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาจากภายใน เช่น แนวคิดเป้าหมายการพัฒนาจากภายใน (Inner Development Goals : IDG) เป็นต้น ผู้วิจัยเห็นว่า หลักพุทธธรรมนั้นเป็นหลักปฏิบัติที่มีอยู่มาอย่างยาวนานแต่ยังมีความทันสมัย หากมีการนำมาวิเคราะห์วิจัยและตีความเพื่อการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมแก่ยุคปัจจุบันก็จะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิเคราะห์เรื่อง “การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม” เพื่อสร้างองค์ความรู้สำหรับนำไปปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์การพัฒนางค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายขององค์กร แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา แนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืน แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนางค์กรอย่างยั่งยืน แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางค์กรอย่างยั่งยืน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำประเด็นที่ได้มาวิเคราะห์การพัฒนางค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม
3. สรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยพุทธธรรมเชิงประยุกต์
4. สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนางค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม สามารถทำได้โดยการนำหลักคำสอนทางพุทธศาสนาไปปรับใช้ในทุกระดับของการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและมีความสุขในการทำงาน ดังนี้

- 1) สร้างความเข้าใจและแก้ปัญหาองค์กรด้วยหลักอริยสัจ 4
 - การรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร (ทุกข์) ได้แก่ การที่ผู้บริหารและพนักงานทุกคนเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างชัดเจนและเต็มที่ เพื่อหาทางแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - หาสาเหตุปัญหาที่แท้จริงของปัญหา (สมุทัย) ได้แก่ การวิเคราะห์และตรวจสอบเพื่อค้นหาสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดปัญหา เช่น การทำงานที่ไม่เป็นระบบ การสื่อสารที่ไม่เพียงพอ เป็นต้น
 - กำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา (นิโรธ) ได้แก่ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับผลลัพธ์หรือการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้กับปัญหานั้น
 - วางแผนและดำเนินการตามวิธีการที่ถูกต้อง (มรรค) ได้แก่ การวางแผนขั้นตอนการทำงานและดำเนินการตามขั้นตอนที่มีการวิเคราะห์และออกแบบมาอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 2) สร้างความสัมพันธ์และการเกื้อกูลด้วยหลักพรหมวิหาร 4
 - มีความรักและปรารถนาดีต่อทุกคนในองค์กร (เมตตา) ได้แก่ การสร้างความเข้าใจและเคารพต่อความแตกต่างของบุคคลในองค์กร และให้ความรู้สึกถึงความเข้าใจและความรักที่แท้จริงต่อผู้อื่น
 - มีความพร้อมช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาในองค์กร (กรุณา) ได้แก่ การเป็นกำลังใจและสนับสนุนผู้อื่นในองค์กรที่เผชิญกับปัญหา โดยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนที่เต็มที่ตามความสามารถ

- ยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น (มุทิตา) ได้แก่ การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนและยังรู้สึกดีใจกับความสำเร็จของผู้อื่นในทีมหรือองค์กร และเชื่อมั่นในความสามารถของผู้อื่น
- มีความสงบและไม่หวั่นไหวเมื่อเจอปัญหา (อุเบกขา) ได้แก่ การมีความมั่นคงในใจ สามารถที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนหรือท้าทายได้โดยมีความสงบเป็นพื้นฐาน
- 3) สร้างความสุขและความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่
 - ความรักหรือความพอใจในงาน (ฉันทะ) ได้แก่ การมีความสุขและความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยรู้สึกถึงความสำเร็จและคุณค่าของการทำงาน
 - ความพยายามในงานอย่างต่อเนื่อง (วิริยะ) ได้แก่ การมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน
 - ความเอาใจใส่ในงาน (จิตตะ) ได้แก่ การทำงานอย่างมีความสนใจและใส่ใจในทุกรายละเอียด เพื่อให้งานที่ทำมีคุณภาพและเป็นไปตามเป้าหมาย
 - การใช้ปัญญาไตร่ตรองในงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (วิมังสา) ได้แก่ การใช้ความคิดวิเคราะห์และประเมินเพื่อปรับปรุงแนวทางการทำงานให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา

อภิปรายผลการวิจัย

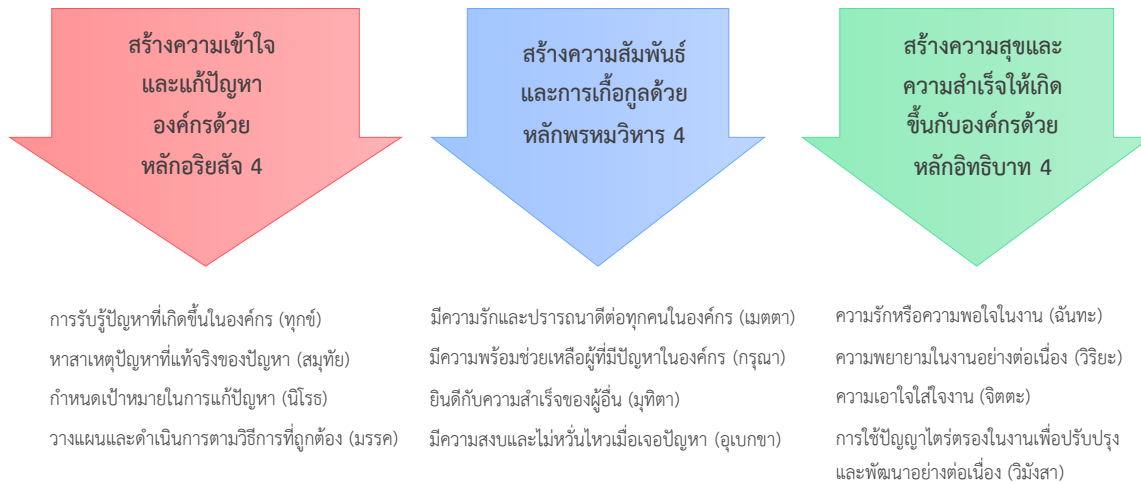
จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม สามารถทำได้โดยการนำหลักคำสอนทางพุทธศาสนาไปปรับใช้ในทุกระดับของการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและมีความสุขในการทำงาน ดังนี้ 1) สร้างความเข้าใจและแก้ปัญหาองค์กรด้วยหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ การรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร (ทุกข์) หาสาเหตุปัญหาที่แท้จริงของปัญหา (สมุทัย) กำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา (นิโรธ) วางแผนและดำเนินการตามวิธีการที่ถูกต้อง (มรรค) 2) สร้างความสัมพันธ์และการเกื้อกูลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ มีความรักและปรารถนาดีต่อทุกคนในองค์กร (เมตตา) มีความพร้อมช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาในองค์กร (กรุณา) ยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น (มุทิตา) มีความสงบและไม่หวั่นไหวเมื่อเจอปัญหา (อุเบกขา) 3) สร้างความสุขและความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ความรักหรือความพอใจในงาน (ฉันทะ) ความพยายามในงานอย่างต่อเนื่อง (วิริยะ) ความเอาใจใส่ในงาน (จิตตะ) การใช้ปัญญาไตร่ตรองในงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (วิมังสา) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักธรรมในพุทธศาสนา ได้แก่ อริยสัจ 4 พรหมวิหาร 4 และ อิทธิบาท 4 มีความเหมาะสมในการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารตน บริหารคน บริหารงานในองค์กรเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (2563) อธิบายว่า พุทธจริยธรรมในการครองคน เป็นหลักธรรมที่ก่อให้เกิดความเสมอภาคความเป็นธรรมแก่บุคคลในองค์กรประกอบด้วยหลักพรหมวิหารธรรม คือหลักเมตตา มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ปรารถนาให้มีความสุข หลักกรุณา มีความปรารถนาที่จะช่วยให้ผู้อื่นพ้นความทุกข์ หลักมุทิตา มีความยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ และอุเบกขา คือ ความวางเฉย ไม่ดีใจ ไม่เสียใจ มีจิตใจหนักแน่นไม่ไหวต่อคำนิทาและสรรเสริญ ซึ่งหลักการปกครองตนตามแนวทางพระพุทธศาสนาเป็นหลักการที่ผู้นำและผู้ปฏิบัติตามยึดเป็นแนวทางปฏิบัติในองค์กร ส่วนพุทธจริยธรรมในการครองงาน

เป็นหลักแห่งความรับผิดชอบต่อน้ำที่การทำงานประกอบด้วยหลักอิทธิบาทธรรม 4 ประการ คือ หลักฉันทะ คือ มีใจรักในการทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย หลักวิริยะ คือ ความพากเพียร และมีความขยัน มีความรักในงานที่ได้รับมอบหมาย และการทำงานให้เต็มความสามารถ หลักจิตตะ คือ จดจำ จ่อจิต มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทอย่างจริงจัง และหลักวิมังสา เป็นการวินิจฉัย วิเคราะห์สร้างสรรค์พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้อง กับแนวคิดของ ว.วชิรเมธี (2551) กล่าวว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จหรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้ (1) ฉันทะ คือ มีใจรัก ทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย (2) วิริยะ คือ ความพากเพียร และมีความขยัน ความขยันคือภาคปฏิบัติของการความรักในงานที่ได้รับมอบหมาย และทำงานให้เต็มความสามารถ (3) จิตตะ คือ จดจำจ่อจิต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้เจาะลึกลงไป ปักใจลงไป ไปในสิ่งนั้นอย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่นอย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ คนนั้นจะประสบความสำเร็จ (4) วิมังสา วินิจฉัย ได้แก่ การวิเคราะห์สร้างสรรค์พัฒนาตนเอง เมื่อเราทำงานอะไรก็ตามให้พินิจพิเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนา พระพุทธเจ้าทรงเป็นตัวอย่างของนักวิจัยชั้นยอดของโลก พระองค์ทรงสามารถสร้างปัญญาขึ้นมาใหม่จากเหตุการณ์ที่คนทั้งหลายมองไม่เห็นว่าเป็นทางเกิดขึ้นของปัญญาได้อย่างไร ก็เป็นเพราะว่าพระองค์ทรงรู้จักสร้างปัญญาในเชิงสร้างสรรค์ อันได้แก่ การรู้จักคิดเชิงวิเคราะห์นั่นเอง และสอดคล้องกับแนวคิดของ พงศ์นคร โภชากรณ์ (2567) กล่าวว่า การพัฒนาการบริหารจัดการโครงการลงทะเลเบียนเพื่อสวัสดิการแห่งรัฐ คือ การนำหลักการบริหารจัดการตามหลัก 7S นำมาบูรณาการกับหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ ทุกข์ (สภาพปัญหา) สมุทัย (สาเหตุของปัญหา) นิโรธ (เป้าหมายในการแก้ปัญหา) และมรรค (แนวทางปฏิบัติ) และสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2554) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 คือ คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ไฟใจรักจะทำงานนั้นอยู่เสมอ 2) วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน 3) จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ ในสิ่งที่ทำ ทำสิ่งนั้นด้วยความคิดและอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ 4) วิมังสา ความไตร่ตรอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และสอดคล้องกับแนวคิดของ พระมหาฉัตรชัย อภิขโย (สงเสริม) และ จักรี ศรีจารุเมธีญาณ (2564) กล่าวว่า พรหมวิหารธรรม 4 เป็นธรรมสำหรับนักบริหาร ได้กล่าวว่า การบริหารที่จะปกครองคนได้ต้องอาศัย ธรรมที่เรียกว่า ธรรมของผู้ใหญ่ คือ มีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทร และทำใจให้เป็นกลาง นั่นคือ การใช้ อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดชพระคุณควบคุมการบริหาร

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ รูปแบบการพัฒนางองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม โดยสามารถอธิบายเป็นแผนภาพได้ดังนี้

รูปแบบการพัฒนางองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม



แผนภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนางองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า รูปแบบการพัฒนางองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย หลักธรรมสำคัญ 3 ประการ คือ อริยสัจ 4 พรหมวิหาร 4 และ อิทธิบาท 4 หลักธรรมเหล่านี้มีส่วนประกอบสำคัญที่สร้างความเข้าใจและแก้ปัญหขององค์กร สร้างความสัมพันธ์และการเกื้อกูล ตลอดจนสร้างความสุขและความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กร ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจและแก้ปัญหขององค์กรด้วยหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ การรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร (ทุกข์) หาสาเหตุปัญหาที่แท้จริงของปัญหา (สมุทัย) กำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา (นิโรธ) และวางแผนและดำเนินการตามวิธีการที่ถูกต้อง (มรรค)
2. สร้างความสัมพันธ์และการเกื้อกูลด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ มีความรักและปรารถนาดีต่อทุกคนในองค์กร (เมตตา) มีความพร้อมช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาในองค์กร (กรุณา) ยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น (มุทิตา) และมีความสงบและไม่หวั่นไหวเมื่อเจอปัญหา (อุเบกขา)
3. สร้างความสุขและความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ความรักหรือความพอใจในงาน (ฉันทะ) ความพยายามในงานอย่างต่อเนื่อง (วิริยะ) ความเอาใจใส่ในงาน (จิตตะ) การใช้ปัญญาไตร่ตรองในงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (วิมังสา)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยเสนอให้องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน นำเอารูปแบบการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรมไปใช้เป็นหลักในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความยั่งยืนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ในองค์กร รวมทั้งการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความตระหนักรู้ มีคุณธรรม มีสติปัญญา มีบารมี สามารถทำได้โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ใช้เทคนิคและเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร รวมไปถึงการกำหนดเป็นนโยบายขององค์กรเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ให้ทันยุคสมัย ซึ่งสามารถให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปได้ดังนี้

1. การแก้ปัญหาโลกร้อนด้วยหลักพุทธธรรม
2. การพัฒนาผู้นำองค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักพุทธธรรม
3. การใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมพนักงานในองค์กร

บรรณานุกรม

- นิตยา พรหมกันทา และคณะ. (2562). โครงการสำรวจสถานะของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทประเทศไทยและทางเลือกมาตรการทางเศรษฐกิจ สังคม และกฎหมาย สำหรับเป้าหมายที่ 3 สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดี และส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคนในทุกวัย. *รายงานการวิจัย*. สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.).
- พวงศันคร โภชากรณ. (2567). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการโครงการลงทะเบียนเพื่อสวัสดิการแห่งรัฐ. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*, 7(3), 170-184.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน. (2563). พุทธจริยธรรมเพื่อการบริหารองค์กรในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(4), 284-292.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2554). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์*. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.
- พระมหาฉัตรชัย อภิขโย (สงเสริม) และ จักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2564). การบริหารงานตามแนวหลักพุทธธรรม. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 3(3), 55-65.
- พิริยาภรณ์ อันทอง และศุภกร เอกชัยไพบูลย์. (2559). *Checklist พิชิตธุรกิจยั่งยืน เครื่องมือการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน สำหรับธุรกิจที่เพิ่งเริ่มต้นพัฒนาความยั่งยืนในองค์กร*. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคม ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.

- รัฐปรกร รอราม. (2566). การศึกษาอิทธิพลของการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงชื่อเสียงของบริษัทยาหาชน. *สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ว.วชิรเมธี. (2551). *คนสำราญ งานสำเร้ง*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ อมรินทร์.
- ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. (2567). *ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ SDGs*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.sdgmove.com/intro-to-sdgs/> [7 กรกฎาคม 2567]
- สาวิตรี หวังเจริญ แลงนี้. (2565). การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของ เชื้อโคโรนาไวรัส 2019 (COVID-19) ในประเทศไทย ตามแนวคิด Sustainable Leadership กรณีศึกษา บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมบริการด้านอสังหาริมทรัพย์. *สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต*. วิทยาลัยการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). *รายงานความก้าวหน้าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย พ.ศ. 2559-2563*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.sdgport-th.org/2021/09/nesdc-thailands-sdg-report-2016-2020/> [7 กรกฎาคม 2567]