

หลักธรรมสำหรับสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน*

DHARMA PRINCIPLES FOR CREATING AN ORGANIZATION OF HAPPINESS AT WORK

สุวิทย์ ฝ่ายสงค์

Suwit Faisong

ลำพอง กลมกุล

Lampong Klomku

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: Educationmcutthai@gmail.com

บทคัดย่อ

องค์กร เป็นกลุ่มคนที่รวมตัวกันเพื่อดำเนินการในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในการรวมตัวจะต้องมีการจัดระเบียบการติดต่อ การแบ่งงานกันทำและต้องมีการประสานประโยชน์ของแต่ละบุคคลด้วย การสร้างความสุขในองค์กรจึงเป็นส่วนสำคัญในการจัดการสุขภาวะของการทำงานอย่างมีความสุข เพราะบุคคลมีความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกันจำเป็นต้องมีหลักในการติดต่อประสานงานกันภายในองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจและร่วมมือกันทั้งระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับองค์กร โดยอาศัยหลักธรรมที่ต้องร่วมกันขับเคลื่อนทั้ง 4 ด้านคือ 1) การบริหารตน ตามหลักสัพบุรีธรรม 7 คือ หลักการที่สร้าง ความยั่งยืน การไม่เบียดเบียน การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ มีความเมตตาต่อกัน และรู้เท่าทันโลก 2) การบริหารบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 คือ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็น หลักใจและกำกับความประพฤติ และปฏิบัติตนต่อบุคคลอื่นโดยชอบ 3) การบริหารงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 คือ หลักธรรมในการบริหารจัดการงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จหรือคุณธรรมที่ ให้ถึงความสำเร็จในการทำงานและช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย 4) การบริหารความสัมพันธ์ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 คือ หลักธรรมที่ส่งเสริมในการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเกื้อกูลหรือสงเคราะห์กันเพื่อให้เกิดความสามัคคีประสานมิตรไมตรีต่อกัน หลักธรรมทั้ง 4 ด้าน เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวและแนวทางปฏิบัติก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร สร้างความสามัคคี สร้างคุณภาพชีวิตทั้งตนเอง ครอบครัว สังคมคนรอบข้าง และมีความรักความรับผิดชอบต่อกิจการ การทำงานอย่างมีความสุขและเป็นการสร้างความสุขในองค์กรที่ยั่งยืน

* Received April 21, 2022; Revised May 14, 2022; Accepted June 1, 2022



คำสำคัญ: หลักธรรม, องค์กรแห่งความสุข, ความสุขในการทำงาน

Abstract

An organization is a group of people who come together to carry out an activity for the fulfillment of the objectives and set forth in the association that must be an organized contact, the division of labor and the coordination of individual interests as well. Creating happiness in the organization is therefore an important part in managing well-being of working happily. because individuals have different feelings and ideas, there is a need for principles of coordination within the organization. To create understanding and cooperation between person and person person to organization by relying on the principles of Dharma that must be driven together in all 4 areas. 1) Self-management according to the Sappurisadhamma VII, which is the principle that creates sustainability, non-intrusion, peaceful coexistence, has mercy on each other and knowledgeable about the world. 2) Personnel management according to the Brahmavihara IV, these are the noble Dharmas of the mind. Dharma that must be held as a principle and directing behavior and treating oneself to others. 3) Administration according to the Iddhipāda IV, which is the Dharma principle in work management to lead to success or morality to success in work and help the organization to succeed as intended. 4) Relationship management according to the Sangkhahavatthu IV, which is the principle that promotes helping, generosity, or helping each other in order to create unity and goodwill with each other, the four principles of dharma are the anchors and practices that form the organization's culture. unity Build quality of life for yourself, your family, and the society around you and have a love and responsibility towards the organization for working happily and creating sustainable happiness in the organization

Keywords: Dharma Principles, Happy Workplace, Work Happiness

บทนำ

องค์กรแห่งความสุข เป็นส่วนสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรให้มีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ จะประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานได้ ต้องอาศัยบุคคลที่มีประสิทธิภาพเข้ามาร่วมงาน สิ่งสำคัญที่แฝงอยู่ภายใต้ความสำเร็จของแต่ละองค์กรคือ การที่พนักงานมีภาวะ



ความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิต เพราะคนทำงานในองค์กรถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้นด้วยการทำงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ผสมผสานกับศาสตร์สมัยใหม่ ด้วยความคาดหวังว่าคนทำงานในองค์กรมีความสุข (สมคิด ปิ่นทอง, 2556)

การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขของแต่ละองค์กรมีรูปแบบที่แตกต่างหลากหลายตามบริบทของแต่ละองค์กร แต่ทุก ๆ องค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน คือเพื่อต้องการให้พนักงานมีความสุข พัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สังคม และจิตปัญญา (ชมาพร รักษารยาบรรณ, 2560) ซึ่งนิยามของความสุขในมุมมองของพระพุทธศาสนา คือความสุขเกิดจากการฝึกจิตและปฏิบัติธรรม ตลอดจนการทำความดีโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น โดยความสุขแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ความสุขด้านรูปธรรม หมายถึง ความสุขที่ตามองเห็น เช่น มีทรัพย์สิน มีอาชีพที่มั่นคง มีตำแหน่ง มียศศักดิ์ มีฐานะเป็นที่ยอมรับของสังคม มีมิตรสหายบริวารและครอบครัวที่ดี เป็นต้น 2) ความสุขด้านนามธรรม หมายถึง ความสุขที่ตามองไม่เห็น เช่น คุณงามความดี คุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์โดยการช่วยเหลือผู้อื่น ความศรัทธาในสิ่งที่ดีงาม การมีปัญญาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นต้น และ 3) ความสุขด้านนามธรรมขั้นสูง ที่เรียกว่า “โลกุตตระ” หมายถึง ผู้ที่มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้ชีวิตตามความเป็นจริง ปลดปล่อยให้กฎธรรมชาติทั้งหลายเป็นไปตามธรรมชาติ ไม่ให้ความทุกข์เข้ามากระทบจิตใจ มีความสุขอยู่กับตัวเองและมีชีวิตที่สมบูรณ์ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2552)

ดังนั้น องค์กรแห่งความสุขจะเกิดขึ้นได้ เมื่อองค์กรเห็นความสำคัญของความสุขในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากจากสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อที่เชื่อมโยงถึงกัน ตั้งแต่บุคคล ครอบครัว สังคม องค์กรและประเทศ ด้วยเหตุของการพัฒนาที่มีเป้าหมายของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยม เพื่อมุ่งตอบสนองความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลและกลุ่มเป้าหมายเพียงบางส่วน แต่ขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรมจริยธรรม ขาดการพัฒนาที่ยั่งยืน เหตุนี้ในปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน จึงหันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้น นั่นคือ “ความสุข” เพื่อมุ่งไปสู่ “องค์กรแห่ง



ความสุข” ตามหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชีวิตเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสุขในองค์กรในหัวข้อต่อไปนี้

องค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรที่พนักงานเกิดความรู้สึกดี มีความประทับใจ และภาคภูมิใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ เมื่อความสุขเกิดขึ้นพลังใจย่อมเกิดขึ้นตามมาด้วย และพลังใจจะนำไปสู่ผลงานของพนักงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร ปัจจัยเรื่องการจัดวางระบบงานบุคคลและการสร้างคนหรือผู้นำให้รู้จัก “ให้อิสระ” รู้จัก “ให้ความเป็นธรรม” และรู้จัก “ให้ความห่วงใย” จึงเป็นเรื่องที่องค์กรไม่อาจละเลยได้ เพราะปัจจัยทั้งสองส่วนนี้มีผลต่อการหลอมตัวให้เกิด “องค์กรแห่งความสุข” สถานที่ใดที่พนักงานมีความสุข สถานที่นั้นย่อมเป็นเหตุจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพัน และเกิดความทุ่มเทเพื่อสร้างผลงานของตนเองให้เกิดขึ้น (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2561)

“องค์กรสุขภาวะ” หรือ “องค์กรแห่งความสุข” เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ คนทำงานมีความสุข (Happy People) ที่ทำงานน่ายุ่ (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) ทางศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เล็งเห็นความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งความสุข ที่บุคลากรทุกคนควรมีสุขภาวะที่ดี จึงได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น เป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ ดังนี้

1. **Happy Body** (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่า ถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

2. **Happy Heart** (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

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



4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงาน หากไม่รู้จักรักษาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

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

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

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

กล่าวโดยสรุป คนทำงานในองค์กรซึ่งถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชนและสังคมในด้านการพัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้ และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเห็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลกระทบดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผูกพันในครอบครัว ชุมชนและสังคมอยู่เย็นเป็นสุขได้ การบริหารจัดการองค์กรให้มีสุขภาพที่ดี เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมกายภาพในการทำงาน ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน การมีส่วนร่วมของคนในองค์กร และสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม มุมมองและความรู้สึกของคนในองค์กรเป็นตัวชี้วัดว่าองค์กรเป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานอยู่และสุขสบายใจหรือไม่

ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและหน้าที่การทำงาน สิ่งที่กระทบเข้ามาภายในจิตใจหรือความรู้สึกของตน จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและไม่พอใจ ดังนั้นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากร่างกาย จิตใจ และสังคมเป็นตัวชี้วัดความสุขของบุคลากร



ในการทำงาน เช่น พอใจในสิ่งที่ทำ สุขภาพแข็งแรง จิตใจบริสุทธิ์ และคิดบวกอยู่เสมอ (สุวิทย์ ฝ่ายสงค์, 2563) การทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุขกับงาน ที่ทำมีความภูมิใจในงานที่ทำฉันได้ทำงานร่วมกับคนอื่นความช่วยเหลือเพื่อแผ่เพื่อนร่วมงาน การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ตอนมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจได้รับสวัสดิการที่พอเพียง ถ้าคนทำงานได้ทรัพย์สินต่าง ๆ ดังกล่าวไว้ข้างในต่อเนืองคนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561)

ความสุขในมุมมองของพระพุทธศาสนา เป็นความสุขเกิดจากการฝึกจิตและปฏิบัติ ธรรม ตลอดจนการทำความดีโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น โดยความสุขแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ความสุขด้านรูปธรรม หมายถึง ความสุขที่ตามองเห็น เช่น มีทรัพย์สิน มีอาชีพที่มั่นคง มี ตำแหน่ง มียศศักดิ์ มีฐานะเป็นที่ยอมรับของสังคม มีมิตรสหายบริวารและครอบครัวที่ดี เป็นต้น 2) ความสุขด้านนามธรรม หมายถึง ความสุขที่ตามองไม่เห็น เช่น คุณงามความดี คุณค่า ของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์โดยการช่วยเหลือผู้อื่น ความศรัทธาในสิ่งที่ดีงาม การมีปัญญา ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นต้น และ 3) ความสุขด้านนามธรรมขั้นสูง ที่เรียกว่า “โลกุตตระ” หมายถึง ผู้ที่มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้ชีวิตตามความเป็นจริง ปล่อย ใ้กฎธรรมชาติทั้งหลายเป็นไปตามธรรมชาติ ไม่ให้ความทุกข์เข้ามากระทบจิตใจ มีความสุขอยู่ กับตัวเองและมีชีวิตที่สมบูรณ์ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2552)

ความสุขเป็นความรู้สึกองค์รวมเชิงอัตวิสัย (Subjective) อาจเปลี่ยนแปลงได้ตาม กาลเวลา โดยคำว่าความสุขมีความเกี่ยวข้องกับ “สุขภาวะ (Subjective well-being)” ที่ หมายถึง ความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งหมายความว่าเพียงการปราศจาก โรคและความพิการเท่านั้น (World Health Organization, 2017)

โดยสรุป “ความสุข (Happiness)” ความรู้สึกเชิงบวกของมนุษย์ซึ่งอาจเกิดมาจากการ ได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม หรือความรู้สึกที่เกิดมาจาก จิตใจของเราเองที่ รู้สึกว่าชีวิตมีความสมบูรณ์และมีคุณค่า ความสุขในมุมมองของ พระพุทธศาสนาเกิดจากการฝึกจิตและปฏิบัติธรรม โดยใช้หลักธรรมในการขัดเกลากิเลส หลักธรรมจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม สำหรับสร้างองค์กร แห่งความสุขในการทำงาน

หลักธรรมสำหรับสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่ามากกว่าสองพันห้าร้อยกว่าปี ในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคทุนนิยมในปัจจุบัน การบริหารจัดการสมัยใหม่ ต่างก็กลับมาทบทวนบทบาททาง วิชาการในการบริหารจัดการสมัยใหม่ว่า ยังคงเป็นแนวทางเดียวหรือไม่ การบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพจะต้องสนองต่อระบบทุนนิยมที่เน้นการแข่งขัน และสร้างผลกำไร หรือการ



บรรลುವัตถุประสงค์ขององค์กรเพียงอย่างเดียวการบริหารจัดการสมัยใหม่ยังขาดอะไรบ้าง ที่เป็นนามธรรมที่เกี่ยวกับมนุษย์ที่จะต้องอยู่ร่วมกัน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลง และมีผลกระทบต่อสังคมและองค์กร หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงการบริหารจัดการมีอยู่มากมาย เป็นคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ยังทันสมัยอยู่จนถึงปัจจุบันและในอนาคต (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2561)

1. การบริหารตน หลักสัปปุริสธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดง ไว้ในสัปปุริสสูตร (พระไตรปิฎกเล่มที่ 23) อันเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์เพียงหลักธรรมหนึ่ง เพื่อประกอบการพิจารณาว่า หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์มีได้มุ่งหวังกำไร หรือการแข่งขัน เพียงอย่างเดียว แต่ได้บรรลุหลักการที่สร้างความยั่งยืน การไม่เบียดเบียน การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ มีความเมตตาต่อกัน และรู้เท่าทันโลก โดยมีได้ปฏิเสธกระแสโลกาภิวัตน์หรือระบบทุนนิยมในปัจจุบัน แต่ให้ยึดหลักการอยู่ร่วมกันและรู้เท่าทันโลก หลักสัปปุริสธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ มี 7 ประการ คือ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), 2549)

1.1 ธีมัญญุตตา (Knowing the Law, Knowing the Cause) ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือรู้ความจริง รู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมได้ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผล รวมความว่า การบริหารจัดการในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รู้จักการวิเคราะห์ความจริงที่เกิดขึ้น ตามธรรมชาติ อันว่า “สิ่งทั้งหลายเกิดขึ้น ตั้งอยู่ดับไป เป็นธรรมดา” โดยพิจารณาหลักการและเกณฑ์แห่งเหตุผลมาบริหารจัดการองค์กร

1.2 อัตถัญญุตตา (Knowing the Meaning, Knowing the Purpose) ความเป็นผู้รู้จักผล หรือความมุ่งหมาย คือรู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น สืบเนื่องจากการกระทำตามหลัก หมายถึง การบริหารงานองค์กรให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ของ องค์กรที่นำไปสู่ความมั่นคง และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อองค์กร ในที่นี้ก็หมายถึงการมีแผนงานที่ดี การวางแผนที่วิเคราะห์ผลกระทบด้านต่าง ๆ

1.3 อัตตัญญุตตา (Knowing Oneself) ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้จักเราว่าเรานั้น โดยฐานะภาวะเพศ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรมเป็นอย่างไร และเท่าใด แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้จักที่จะปรับปรุงต่อไป ในที่นี้หมายถึง รู้จักองค์กรที่เราบริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดแข็งอย่างไร มีขีดความสามารถอย่างไร และรู้จักการปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบ รวมทั้งการบริหาร ความแตกต่างที่จะทำให้องค์กรเป็นเลิศ มีประสิทธิภาพ และมั่นคงถาวร

1.4 มัตตัญญุตตา (Moderation, Knowing how to be temperate) ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ ความพอดีในการจ่ายโภคทรัพย์ ในที่นี้หมายถึงการบริหารการเงิน หรือ การ



ขยายกิจการต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร ชีตความสามารถขององค์กร ชีตความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวมทั้งการ แข่งขันที่รอบคอบและรู้จักประมาณชีตความสามารถขององค์กร

1.5 กาลัญญตา (Knowing the Propertime) ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลา อันเหมาะสม และระยะเวลาในการประกอบกิจ ในที่นี้หมายถึง การบริหารจัดการ จะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสม การสร้างโอกาสขององค์กรจะต้องพิจารณา ถึงสถานการณ์ในเวลานั้น ๆ ว่า ควรจะดำเนินการอย่างไร อะไรควรจด อะไรควรกระทำ เวลาใด ควรขยายกิจการ หรือช่วงเวลาใดที่จะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จต่อองค์กรมากที่สุด

1.6 ปริस्थ्यตา (Knowing the Assembly, Knowing the Society) ความเป็นผู้รู้จัก ชุมชน คือ รู้กริยาที่จะประพตต่อชุมชนนั้น ว่าควรจะทำอย่างไร การบริหารจัดการ จำเป็นต้อง ปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตร และคู่แข่ง การสร้างสรร หรือ การประสานงานกับชุมชน หรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อองค์กร ก็คือเข้าถึง เข้าใจ และพัฒนา เป็นการบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชน หรือ สาธารณะชน จะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

1.7 ปุคคस्थ्यตา (Knowing the individual, Knowing the different individuals) ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือ รู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอหยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม ตลอดจนรู้ในความสามารถของบุคคล และใช้มอบงานที่เหมาะสม ให้การบริหารจัดการในการรู้บุคคล เปรียบเสมือนการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ จะต้องมีการพัฒนา และบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคี สร้างความเป็นธรรม และเสมอภาคให้แก่ บุคลากรในองค์กร รวมถึงการทำงาน เป็นหมู่คณะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรี รวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน

กล่าวโดยสรุป สปัริสธรรมข้างต้น จะเห็นว่าพระพุทศศาสนาอธิบายความสัมพันธ์ของ การบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล่อม โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่า พบได้ในสังคมนตรี หรือปัจจัยแห่งสังคมนตรีในกระบวนการอาศัย ซึ่งกันและกัน การพิจารณาด้วยเหตุด้วยผล รู้จักโลก รู้จักธรรมชาติ รู้จักตนเอง เพราะมนุษย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้ที่ บริหารจัดการองค์การที่ดีได้ เป็นหลักการของนักบริหารในการบริหารจัดการองค์การของตน อย่างมีระบบ โดยที่ยังมีคุณธรรมมาประกอบในการพิจารณาบริหารจัดการด้วย

2. การบริหารบุคคล การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้นในการ จะได้มาซึ่งบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องรู้ความหมายของการบริหารงาน ที่ชัดเจนดังนั้น การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็น



ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร หลักธรรมอันเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐ บริสุทธิ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อบุคคลอื่นโดยชอบ คือ พรหมวิหาร 4 ได้แก่ (พระมหาภิณาย โขติปญโญ, 2558)

2.1 เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่เมตตา และคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

2.2 กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้ พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้อง บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

2.3 มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

2.4 อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรมรวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับ ความรับผิดชอบของตน

กล่าวโดยสรุป พรหมวิหาร 4 ข้างต้นจะเห็นว่าพระพุทธศาสนาอธิบายหลักการบริหารจัดการบุคคลที่อยู่ล้อมรอบตัวเรา ให้มีความเสมอภาค เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กรด้วยความไวใจ เชื่อใจ มั่นใจ และทุ่มเท ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เป็นหลักธรรมที่นักบริหารสมัยใหม่ควรนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผาสุกให้กับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

3. การบริหารงาน หลักธรรมในการบริหารจัดการงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จหรือคุณธรรมที่ให้ถึงความสำเร็จในการทำงานและช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย คือ อิทธิบาท 4 ประกอบไปด้วย (อรวิภา จรูญจารูวัฒนา และคณะ, 2559)

3.1 ฉันทะ คือ ความพอใจ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำและพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำ อยากให้การเรียนหรือการทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ซึ่งจะแสดงออกมาด้วยความพอใจ เต็มใจ และสนใจในสิ่งที่ผู้เรียนกำลังทำหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ทำและทำงานด้วยใจรัก

3.2 วิริยะ คือ ความเพียรในการเรียนด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอยซึ่งแสดงออกมาด้วยความเพียร พยายามในการเรียนด้วยความรู้สึกไม่ท้อถอย หากมีอะไรเป็นอุปสรรคในการเรียน จะต้องเอาชนะจะทำให้สำเร็จ ทำงานที่ครูผู้สอนมอบหมายให้เป็นเรื่องที่ทำหาย รวมทั้งสู้และพยายามทำให้สำเร็จ



3.3 จิตตะ คือ ความตั้งใจ หรือเอาใจฝักใฝ่ในการเรียน เข้าเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีสมาธิกับเรื่องเรียน ตั้งใจทำงานที่ครูผู้สอนมอบหมายให้อย่างจริงจัง

3.4 วิมังสา คือ ความไตร่ตรอง ใช้ปัญญาพิจารณาแก้ไขปัญหาในการเรียนอย่างมีเหตุผลชอบคิด ค้นหาเหตุผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงด้วยความพินิจพิเคราะห์ มีการวางแผน และวัดผลงานที่กระทำเสมอ

กล่าวโดยสรุป อิทธิบาท 4 ข้างต้นจะเห็นว่าพระพุทธศาสนาอธิบายหลักการบริหารงาน เพื่อเป้าหมายของความสำเร็จเป็นขั้นตอนผ่านหลักธรรมที่ผู้บริหารควรนำมาประยุกต์ใช้วางแผนงานให้บุคลากรในองค์กรสร้างผลงานตามเส้นทางไปสู่ความสำเร็จ เพราะหากเลือกใช้งานได้ถูกคนและใช้คนให้ถูกงาน บุคลากรก็จะมีความสุขในการทำงานพร้อมสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กร

4. การบริหารความสัมพันธ์ หลักธรรมที่ส่งเสริมในการช่วยเหลือเอื้อเพื่อเกื้อกูลหรือสงเคราะห์กัน เพื่อให้เกิดความสามัคคีประสานมิตรไมตรีต่อกัน และเป็นการฝึกอบรมพัฒนาชีวิตจิตใจให้สูงขึ้น ขึ้นไปด้วยการให้ (ทาน) การพูดจาดีมีวาจาเป็นที่รัก การประพฤติประโยชน์ การวางตนสม่ำเสมอ จะทำให้ตนเองและผู้อื่นได้รับความสุขไปด้วย เป็นการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องดีงาม มีคุณค่าที่สร้างมาจากภายในจิตใจของตัวเอง ไม่สร้างปัญหาให้แก่ส่วนรวม ธรรมชาติแวดล้อม และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมเรียกว่า สังคหวัตถุ 4 คือ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)

4.1 ทาน คือ การให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเพื่อแบ่งปันของๆ ตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้ไม่เป็นคนละโมภ ไม่เห็นแก่ตัว เราควรคำนึงอยู่เสมอว่า ทรัพย์สินสิ่งของที่เรามาได้ มิใช่สิ่งจีรังยั่งยืน เมื่อเราสิ้นชีวิตไปแล้วก็ไม่สามารถจะนำติดตัวเอาไปได้

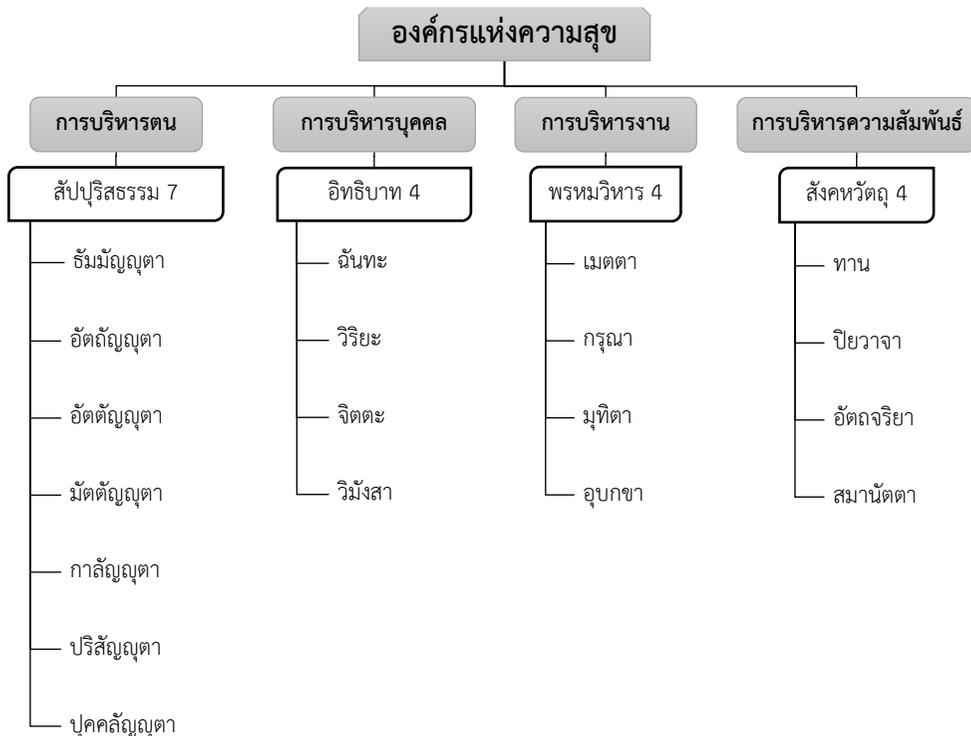
4.2 ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสมสำหรับกาลเทศะ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น วิธีการที่จะพูดให้เป็นปิยวาจานั้น จะต้องพูดโดยยึดถือหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ และเว้นจากการพูดเพื่อเจ้อ

4.3 อตถจริยา คือ การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

4.4 สมานัตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราเป็นคนมีจิตใจหนักแน่นไม่โลเล รวมทั้งยังเป็นการสร้างความนิยม และไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นอีกด้วย

กล่าวโดยสรุป สังคหวัตถุ 4 ข้างต้นจะเห็นว่าพระพุทธศาสนาอธิบายหลักการบริหารความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน เป็นธรรมที่ทำให้ผู้อื่นรักและเคารพ การบริหารจัดการในองค์กรก็จะมีแต่ความสุขในการทำงานทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเป็นหลักธรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

หลักธรรมสำหรับสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงานทั้ง 4 ประกอบด้วย 1) หลักสัปปริสธรรม 7 หลักธรรมสำหรับการบริหารตน เพื่อพัฒนาตนให้เป็นผู้มีความพร้อมและรอบรู้ในการเข้าสังคม 2) หลักพรหมวิหาร 4 หลักธรรมสำหรับการบริหารบุคคล เพื่อสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ มั่นใจ และทุ่มเท ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร 3) หลักอิทธิบาท 4 หลักธรรมสำหรับการบริหารงาน เพื่อนำมาพัฒนาผลงานตามเส้นทางไปสู่ความสำเร็จ รู้จักวางแผน รู้จักเลือกบุคคลให้ตรงกับงาน 4) หลักสังคหวัตถุ 4 หลักธรรมสำหรับการบริหารความสัมพันธ์ เพื่อเป็นแนวทางสร้างความรัก สามัคคี ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล สงเคราะห์ซึ่งกันและกันภายในองค์กร โดยสรุปองค์ความรู้ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แผนภาพองค์ความรู้หลักธรรมสำหรับสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน



สรุป

องค์กร เป็นสถาบันหนึ่งรวมบุคคลเพื่อดำเนินการในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม มีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) วัตถุประสงค์ (objective) หรือจุดมุ่งหมายในการก่อตั้งองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมหรือผลผลิตขององค์การ 2) โครงสร้าง (structure) องค์กรจะต้องมีโครงสร้าง โดยมีการจัดแบ่งหน่วยงานภายในตามหลักความชำนาญเฉพาะ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างภายในองค์กร 3) กระบวนการปฏิบัติงาน (process) หมายถึง แบบอย่างวิธีปฏิบัติที่เป็นแบบแผนคงที่แน่นอน เพื่อให้ทุกคนในองค์การต้องยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน 4) บุคคล (person) องค์กรจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งในลักษณะกลุ่มคนที่เป็นสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และยังคงเกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกองค์กร ซึ่งได้แก่ ผู้รับบริการและผู้ให้การสนับสนุน ดังนั้น การบริหารจัดการองค์กรจึงจำเป็นต้องใช้หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ผสมผสานเข้าด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย 1) การบริหารตน ตามหลักสัพปุริสธรรม 7 2) การบริหารบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร 4 3) การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 4) การบริหารความสัมพันธ์ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อเป็นแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน และเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). พุทธวิธีการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2552). ความสุข 5 ชั้น. เรียกใช้เมื่อ 10 มีนาคม 2566 จาก <https://shorturl.asia/tDQHO>
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 34). นนทบุรี: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต).
- พระมหากิจการ โชติปัญญา. (2558). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มจร, 13(2), 48-55.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6(พิเศษ), 590-599.
- ชมาพร รักจรรยาบรรณ. (2560). สรรสาระองค์กรสุขภาวะ: แนวคิดและกรณีตัวอย่าง: องค์กรสุขภาพดี (Happy body). (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้.

- สมคิด ปิ่นทอง. (2556). รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข. ใน ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2561). หลักการบริหารงานสมัยใหม่กับหลักการบริหารงานเชิงพุทธศาสตร์. เรียกใช้เมื่อ 10 มีนาคม 2565 จาก <https://shorturl.asia/QVolm>
- สุวิทย์ ฝ่ายสงค์. (2563). ตัวแบบองค์กรแห่งความสุขของมหาวิทยาลัยสงฆ์. ใน ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อรวิภา จรุงจากรูวัฒนา และคณะ. (2559). การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 กับการเรียนการสอนของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบลหายยา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วารสารบัณฑิตวิจัย, 7(2), 183-194.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2561). Competency Assessment Tool. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- World Health Organization. (2017). promoting and supporting breastfeeding in facilities providing maternity and newborn services. ใน Guideline: protecting. WHO Document Production Service.