

ความฉลาดทางอารมณ์วิถีพุทธ : การบูรณาการหลักธรรม

สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขยุคพลิกผัน*

BUDDHIST EMOTIONAL INTELLIGENCE : INTEGRATING DHARMA PRINCIPLES INTO
A HAPPY WORKPLACE IN BANI WORLD ERA

ณัฐพร สิงห์สร*, จิตวิมล สุขป้อม, เรืองวิญญ์ นิลโคตร, ณัฐพัชร สายเสนา, ณัฐกรรณ์ ปะพาน

Natataporn Singorn, Thitiwas Sukpom, Reongwit Nilkote, Natthapat Saisena, Nattakorn Papan

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระนครศรีอยุธยา ประเทศไทย

Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Phra Nakhon Si Ayutthaya, Thailand

*Corresponding author E-mail: natataporn1223@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความฉลาดทางอารมณ์วิถีพุทธ โดยได้มีการวิเคราะห์การบูรณาการหลักธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขยุคพลิกผัน ความฉลาดทางอารมณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรในยุคปัจจุบันที่สถานการณ์ไม่แน่นอน เพราะเป็นทักษะที่ทรัพยากรมนุษย์ในโลกแห่ง การเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมี ความสุขเป็นความฉลาดทางอารมณ์ที่สำคัญในการทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการบริหารองค์กรในเชิงการจัดการ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงทั้งต่อระดับปัจเจกบุคคลในการที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและส่งผลต่อองค์กรที่จะทำให้องค์กรเป็นสถานที่ที่มีบรรยากาศแห่งความสุข การสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขในองค์กรจะต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่สะสมกันมายาวนาน ต้องอาศัยความอดทนมุ่งมั่น ต่อการแก้ปัญหาและใช้ความพยายามในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร พระพุทธศาสนาได้เชื่อว่าเป็นศาสนาแห่งการศึกษาและพัฒนาศักยภาพปัจเจกบุคคล การบรรลุจุดมุ่งหมายตามแนวพุทธศาสนามุ่งพัฒนาให้จิตใจสบายท่ามกลางสถานการณ์ต่าง ๆ แนวทาง การบูรณาการความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวทางพระพุทธ ศาสนาประกอบด้วย 1) การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามหลักสติปัฏฐาน ได้แก่ กายานุปัสสนา เวทนานุปัสสนา จิตตานุปัสสนา และอัมมานุปัสสนา และ 2) การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ประกอบด้วย คิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ คิดแบบคุณโทษและทางออก คิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย คิดแบบสัมพันธ์กับหลักเป้าหมาย คิดแบบแก้ปัญหา คิดแบบรู้เท่าทันธรรมชาติ คิดแบบคุณค่าแท้คุณค่าเทียม คิดแบบปลูกเร้าคุณธรรม คิดแบบเป็นอยู่ในขณะปัจจุบัน และคิดแบบแยกประเด็น

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, วิถีพุทธ, การบูรณาการ, องค์กรแห่งความสุข, ยุคพลิกผัน

Abstract

This article aims to present the Buddhist way of emotional intelligence by analyzing the integration of Dharma principles into a happy organization in the changing era. Because it is a skill that human resources in a changing world need. Happiness is an important emotional intelligence at work, it is considered a very important factor for the management of the organization, which directly

* Received January 12, 2024; Revised January 21, 2024; Accepted January 23, 2024

affects both the individual level in order to create motivation to work more efficiently and affects the organization to make the organization a place of happiness. Creating a culture of happiness in an organization will take time to change attitudes that have been accumulated for a long time. It requires patience, commitment to problem solving and effort to create happiness in the organization. Buddhism is believed to be a religion of education and development of individual potential. Achieving Buddhist goals aims to develop a comfortable mind in the midst of various situations. The approach to integrating emotional intelligence according to the Buddhist approach includes: 1) The development of emotional intelligence according to the principles of mindfulness are Kāyānupassanā, Vedānupassanā, Cittānupassanā and Dhammānupassanā, and 2) The development of emotional intelligence according to the Yonisomanasikāra principle, consisting of discriminating between components, blame and exit thinking, investigative thinking, and interrelated thinking with goal principles. Problem - solving thinking, simple cognitive thinking. Think of genuine values, artificial values. Think morally, think in the present moment, and think in isolation.

Keywords: Emotional Intelligence, Buddhist Way, Integration, Happy Workplace, BANI World Era

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงที่ผันผวน รวดเร็ว และไม่แน่นอน ทั้งด้านวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และสังคม แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบรุนแรงมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สังคมไทยต้องพยายามสร้างกระบวนการพัฒนาภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ มิติของสังคม ความสลับซับซ้อนของสังคมมีมากขึ้นตามลำดับ องค์ความรู้ ข้อความรู้อย่างถูก “ผลิต” ขึ้นมาใหม่ หรือบางครั้งก็นำความรู้เดิมมาผลิตซ้ำ (Reproduction) บนฐานของการเปลี่ยนแปลง แต่อย่างไรก็ตามถือได้ว่ามี “การต่อยอด” ในความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์ความรู้ ข้อความรู้นั้น ๆ ให้ดียิ่งขึ้น (ธงชัย สมบูรณ์, 2560) ยุคโลกที่เกิดความสับสนและการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในสังคมหรือองค์กร การทำงานที่มีความซับซ้อน ผิดเพี้ยน และยากจะประเมินได้ง่าย ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ควรพัฒนาและให้ความสำคัญ โกลแมน (Goleman, D., 1995) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ว่ามีความสำคัญมากกว่า IQ ความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยอธิบายความสำเร็จทั้งต่อในโรงเรียน บ้าน และ ในการทำงานได้ บางครั้งเรียกว่าเป็นระดับทางอารมณ์ (Emotional Quotient) หรือเรียก “EQ” ตามแนวคิดของบาร์ออน (Bar - On, R., 1997) ได้กล่าวถึงลักษณะของความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นสมรรถภาพ (Capacities) ที่ไม่ใช่การรู้การคิด ความสามารถ (Competencies) และทักษะ (Skills) ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการจัดการสภาพแวดล้อมและแรงกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร การทำงาน หรือการดำเนินชีวิต โครงสร้างสำคัญประกอบไปด้วย การรู้อารมณ์ตนเอง การจัดการอารมณ์ การใส่ใจตนเอง การตระหนักรู้อารมณ์คนอื่น และสัมพันธภาพในการจัดการ คูเปอร์ และสวอฟ (Cooper, R. K., & Sawaf, A., 1997) กล่าวถึงโครงสร้างของสติปัญญาทางอารมณ์ให้สัมพันธ์กับทักษะที่เฉพาะและแนวโน้ม ประกอบด้วย การรับรู้ทางอารมณ์ (Emotional Literacy) สมรรถนะทางอารมณ์ (Emotional Fitness) ความลึกทางอารมณ์ (Emotional Depth) และพลังทางอารมณ์ (Emotional Alchemy) การรับรู้และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ดังกล่าวได้จะเป็น ความชาญฉลาดในการพัฒนาตนและบริหารจัดการตนเองในการสร้างสัมพันธภาพสมาชิกในองค์กร ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการนิยามของคำว่า “สุขภาพ” ที่ว่า



“สุขภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม” เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล (อานาจ ศรีรัตนบัลล์, 2560) โดยเป้าหมายสูงสุด คือ การมีความสุข (Happiness) นั่นเอง

พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการฝึกหัดอบรมตนและการพึ่งพาตนเองเพื่อให้ก้าวหน้าด้วยคุณความดี จนกระทั่งบรรลุถึงจุดหมายสูงสุด คือ การหลุดพ้นจาก อำนาจโลก โกรธ หลง โดยสิ้นเชิง กระบวนการฝึกฝนตนเองนั้นจะต้องบังคับตนเอง ควบคุมตัวเอง (วิทย์ วิศวเวทย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2559) มิติของความสุข พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการเป็นอยู่ปัจจุบันขณะ และในระดับสูงความสุข คือ การปราศจากการยึดมั่นในอัตตาตัวตน เป็นความสุขที่เป็นอิสระ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต), 2559) การพัฒนาความสุขในพระพุทธศาสนาเป็นการพัฒนาธรรมชาติ และสังคม และความหมายของความสุขมีในหลายระดับทั้งระดับโลกียะ และโลกุตระ สรุปย่อได้เป็น 3 ระดับ คือ กามสุข ฌานสุข และนิพพานสุข (พระธรรมปิฎก (ป. อ.ปยุตโต), 2559) กล่าวได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาตนเองและมีความสุขในพระพุทธศาสนา เป็นความฉลาดทางอารมณ์ที่สามารถบูรณาการมาใช้ในการดำรงชีวิตและสร้างความสุขทั้งในปัจจุบันและในระดับสูงได้

บทความนี้ผู้พิมพ์มุ่งนำเสนอความฉลาดทางอารมณ์วิถีพุทธ: การบูรณาการหลักธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยการนำเสนอทัศนะเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ และนำเสนอแนวทางการบูรณาการความฉลาดทางอารมณ์ในมิติพระพุทธศาสนาทั้งหลักการและแนวปฏิบัติซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็น การเสนอเชิงแนวคิด ทฤษฎี และหลักธรรมที่เกี่ยวข้องจากนั้นเป็นการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา และนำเสนอเชิงพรรณนาตามลำดับ

ความฉลาดทางอารมณ์ : แนวคิดพื้นฐาน และการบูรณาการโลกยุคพลิกผัน

บนวิถีการดำเนินชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและพลวัตของโลกที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว และจะทวีความรุนแรงไปอย่างต่อเนื่อง การก้าวสู่สังคมยุค BANI WORLD ซึ่งเป็นช่วงเวลาของปรากฏการณ์ที่หลายสิ่งในโลกแตกสลายได้ง่าย (B) และก่อให้เกิดผลกระทบเป็นวงกว้างไปทั่วโลกความเปราะบางนี้มีผลต่อความมั่นคงขององค์กรต่าง ๆ ทำให้การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นสิ่งสำคัญมากยิ่งขึ้น นำไปสู่ความวิตกกังวล (A) ขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้คน มีลักษณะไม่เป็นเส้นตรง (N) กล่าวคือ สาเหตุและผลที่เกิดขึ้นจะไม่เป็นสัดส่วนที่คงที่ บางครั้งสาเหตุเล็กน้อยนำไปสู่ผลใหญ่โตได้ ซึ่งตรงข้ามกับการเปลี่ยนแปลงเชิงเส้นตรง ที่ความสัมพันธ์ของสาเหตุและผลเป็นสัดส่วนคงที่เสมอ และสุดท้าย คือ (I) เป็นลักษณะที่ไม่สามารถเข้าใจได้ ปรากฏการณ์หลายสิ่งที่เกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นไม่อาจเข้าใจได้ เช่น เหตุใดโรคระบาดในคนที่ติดตามจากสัตว์จึงมีจำนวนมากขึ้นและรุนแรงมาก เหตุใดภาวะเศรษฐกิจโลกหลังโควิดจึงเป็นไปอย่างตรงข้ามกับการคาดคะเน ทิศทางของผลกระทบจาก Climate Crisis จะเป็นไปในลักษณะใด เป็นต้น (วรารักษ์ สามโกเศศ, 2565) การมองเห็นและเข้าใจถึงปรากฏการณ์ดังกล่าวจะช่วยให้คนสามารถดำเนินชีวิตในโลกยุค BANI อย่างมีประสิทธิภาพและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้

ความฉลาดทางอารมณ์หรือคุ้นเคยกับคำว่า “EQ” มาจากคำว่า Emotional Quotient หรือ Emotional Intelligence ปัจจุบันนี้ในภาษาไทยมีการใช้และสื่อสารกันอย่างแพร่หลาย และใช้ชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น การบริหารอารมณ์ สติอารมณ์ อัจฉริยะทางอารมณ์ อัจฉริยะทางปัญญา เจตโกศล เซวอารมณ์ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ปรีชาเชิงอารมณ์ วุฒิภาวะทางอารมณ์ และปัญญาทางอารมณ์ ซึ่งทั้งหมดนี้มาจากคำภาษาอังกฤษที่มีความหมายเดียวกัน คือ คำว่า Emotional Intelligence หรือ Emotional Quotient (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2545) ส่วนภาษาอังกฤษมีคำที่ใช้เรียกใกล้เคียงกับความฉลาดทางอารมณ์อยู่มาก เช่น Social Intelligence (ความฉลาดทางสังคม) Interpersonal Intelligence (ความฉลาดในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น หรือที่เรียกว่าเก่งคบ) Emotion Literacy (ความฉลาดรู้ในอารมณ์ของตนเอง) Partial Intelligence (ความสามารถใน

การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม) Emotional Competence (ความสามารถทางอารมณ์) และความฉลาดใหม่ (Goleman, D., 1995); (ภูมิวรพล กุณทา, 2563)

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะพัฒนาตนเองและดำรงตนให้เป็นคนดี มีค่า และมีความสุขในการดำเนินชีวิต คำว่าเป็นคนดีจะรวมความหมายไปถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งหมายถึงความเมตตา กรุณา ซึ่งในมิติทางพระพุทธศาสนา ก็คือ ศีล ข้อปฏิบัติเพื่อขัดเกลามนุษย์ การมีคุณค่าจะสอดคล้องกับการมีสติรู้ตัว (Awareness) และการมีความสุขที่เกิดจากการรู้จักมองโลก เลือกลำบากสุขใส่ตัวเมื่อเกิดความทุกข์ก็หาวิธีแก้ไข (เทิดศักดิ์ เดชคง, 2555) องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของโกลแมน (Goleman, D., 1998) มี 5 ประการ คือ

1. การรู้จักอารมณ์ตนเอง (Know One's Emotions) การเริ่มต้นด้วยการรู้จักและเข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง ที่สำคัญในการเริ่มต้นสร้างความสุข คือ ความเข้าใจและความรับผิดชอบ การรู้จักอารมณ์ตนเองช่วยให้สมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจและรับผิดชอบต่อความรู้สึกและสุขภายในตนเอง

2. การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Managing Emotions) การทบทวนและควบคุมอารมณ์ของตนเองให้เหมาะสมต่อสถานการณ์และบุคคล สามารถแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมและสร้างอารมณ์ที่ดีให้ตนเองและผู้อื่น

3. การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง (Motivation Oneself) ครอบคลุมถึงมิติต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีแรงจูงใจในการตามเป้าหมายนั้นเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบต่องานของบุคลากรในองค์กร

4. การหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Recognizing Emotions in Others) การรับรู้และเข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของผู้อื่น เพื่อสร้างความเข้าใจและสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นทักษะสำคัญในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข เนื่องจากมีผลให้สร้างความเข้าใจและสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และ สร้างความสุขในที่ทำงาน ซึ่งครอบคลุมมิติต่าง ๆ ได้แก่ สร้างความเข้าใจและความรับผิดชอบ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การสร้างความไว้วางใจ และการสร้างความรับผิดชอบต่อผู้อื่น การหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นเป็นส่วนสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ที่สนับสนุนความเข้าใจและสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความสุขและความพึงพอใจในที่ทำงาน

5. การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Handling Relationship) การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีโดยฝึกการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ แสดงความเข้าใจและรับรู้ผู้อื่น และสร้างความเอื้อเฟื้อในความสัมพันธ์ เป็นทักษะสำคัญในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ที่สำคัญ

ดังกล่าวนั้น ความฉลาดทางอารมณ์เป็นทั้งแนวคิดและเป็นทักษะสำคัญที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์กรที่สนับสนุนความสุขและความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร และเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะและความสามารถในการทำงานในองค์กรแห่งความสุขได้

วิถีพุทธธรรมกับการพัฒนาความสุข

พระพุทธศาสนาได้ชื่อว่าเป็นศาสนาหลักธรรมมุ่งเน้น “แนวทางสายกลาง” และเชื่อว่าเป็นแนวทางสู่ความเป็นตุลยภาพ กล่าวคือ เป็นแนวทางการสร้าง “ปฏิบัติ” หรือ “วิธีปฏิบัติที่พอดี” มุ่งให้ความสำคัญกับการปฏิบัติที่ได้สัดส่วนที่พอเหมาะพอดี นอกจากนี้แล้วคำสอนของพระพุทธศาสนายังเป็นหลักธรรมหรือคำสอนที่ว่าด้วยการพัฒนาความสุข และเชื่อมั่นว่าการศึกษาหรือการเรียนรู้ คือ การพัฒนาความสุข (พระธรรมปิฎก (ป. อ.ปยุตโต), 2548) ความสุขเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการศึกษา หรือในแง่จริยธรรม คือ จริยธรรมที่ดีจะไม่ได้ถ้าขาดความสุข และการศึกษาก็เช่นเดียวกัน การศึกษาที่สำเร็จจะมีไม่ได้ถ้าไม่สามารถทำให้คนมีความสุข (พระธรรมปิฎก (ป. อ.ปยุตโต), 2541) พระพุทธศาสนาองปรากฏการณ์ต่าง ๆ ว่าเป็นธรรมชาติ เป็นความจริงที่



ทุกคนต้องเผชิญ และเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ปรารถนาความสุขกันทั้งหมด การที่จะเข้าถึงความสุขได้นั้นจะต้องมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ว่าความสุขมีหลายระดับ “ความสุขที่อิงวัตถุ” เป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่รู้จักและแสวงหา ส่วน “ความสุขที่ไม่อิงวัตถุ” เรียกว่า “นิรามิสสุข” เป็นความสุขที่เกิดจากใจที่สงบ ถ้าสงบอย่างยิ่งเรียกว่า “ฌานสุข” ซึ่งยังเป็นสุขของปุถุชน แต่สิ่งที่ยิ่งกว่านั้น คือ สุขที่เกิดจากใจที่สว่างด้วยปัญญา (พระไพศาล วิสาโล, 2555)

พระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาความสุขอย่างเป็นระบบ โดยจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การพัฒนาจิต โดยเชื่อว่า “จิตที่ดีแล้วนำสุขมาให้” หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาล้วนมุ่งสู่การให้เกิดความสุข การบริหารจัดการที่ดีจะส่งเสริมให้เกิดประโยชน์อย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การบริหารจัดการจะเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการระดับชีวิตประจำวัน ได้แก่ ทำจิตใจให้สบาย หายเครียด มีความสุขผ่องใจ หายกระวนกระวายจิตใจ การมีสติสัมปชัญญะรู้เท่าทันปรากฏการณ์ ยับยั้งชั่งใจได้ดีเยี่ยม ด้านที่ 2 ประโยชน์ของสมาธิในการพัฒนาบุคลิกภาพ ทำให้มีบุคลิกเข้มแข็ง หนักแน่นมั่นคง มีความสงบเยือกเย็น ไม่ฉุนเฉียวเกรี้ยวโกรธ มีความสงบเยือกเย็น ทำให้มีเมตตา พร้อมเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ สามารถแก้ไขสถานการณ์คับขันได้ มองอะไรทะลุปรุโปร่ง รับรู้อะไรได้ไว รู้จักตนเองและผู้อื่นตามความจริง และ ด้านที่ 3 ประโยชน์ของสมาธิที่เป็นจุดหมายของศาสนา มุ่งประโยชน์เอาสมาธิที่แนบแน่นถึงระดับ “อัปมานาสมาธิ” หรือสมาธิระดับฌาน ผู้ได้สมาธิระดับนี้จิตใจจะสงบแน่วแน่มาก สามารถระงับ “นิวรณ์” ได้หมด พร้อมจะนำไปสู่ปัญญาเห็นแจ้งความจริงสูงสุด อันเป็นจุดหมายสูงสุดทางพระพุทธศาสนา (วิทย์ วิศวเวทย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2559) อย่างไรก็ตาม บทความนี้มุ่งนำเสนอแนวทางตามวิธีพุทธธรรมในการพัฒนาความสุข 2 แนวทาง ประกอบด้วย

1. แนวทางการบริหารจัดการตามหลักสติปัฏฐาน

พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ โดยเฉพาะ “สัมมาสมาธิ” เป็นองค์มรรคข้อสุดท้าย และเป็นข้อที่มีเนื้อหาลำบากสำหรับศึกษามากเพราะเป็นเรื่องของการฝึกอบรมจิตในขั้นลึกซึ้ง เป็นเรื่องละเอียดประณีต ทั้งในแง่ที่เป็นเรื่องของจิตอันเป็นของละเอียด และในแง่การปฏิบัติที่มีรายละเอียด และในแง่การปฏิบัติที่ซับซ้อน เป็นจุดบรรจบ หรือเป็นสนามรวมของการปฏิบัติ “สมาธิ” แปลกันว่าความตั้งมั่นของจิต หรือ ภาวะที่จิตแน่วแน่ ต่อสิ่งที่กำหนด คำจำกัดความของสมาธิที่พบเสมอ คือ “จิตตั้งเสถียรคัคคา” หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “เอกัคคตา” ซึ่งแปลว่า ภาวะจิตที่มีอารมณ์เป็นทีหนึ่ง คือ การที่จิตกำหนดแน่วอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ฟุ้งซ่าน หรือส่ายไป การปฏิบัติเพื่อให้เกิดสมาธิ จนเป็นผลสำเร็จต่าง ๆ พระอรหันตศาสดาจารย์ ได้รวบรวมข้อปฏิบัติที่เป็นวิธีการต่าง ๆ ทั้งหมด 40 อย่าง ประกอบด้วย กสิณ 10 อสุภะ 10 อนุสติ 10 อัปมมัญญา 4 อาหาเรปฏิกูลสัณญะ 1 ธาตุวชิฐฐาน 1 และอรุพ 4 (พระธรรมปิฎก (ป. อ.ปยุตโต), 2559) การบริหารจัดการตามหลักสติปัฏฐาน ประกอบด้วย 4 อย่าง (พระธรรมปิฎก (ป. อ.ปยุตโต), 2546) คือ

กายานุปัสสนาสติปัฏฐาน เป็นการตั้งสติกำหนดพิจารณากายให้รู้เห็นตามเป็นจริง ว่า เป็นเพียงกาย ไม่ใช่สัตว์บุคคลตัวตนเราเขา (Contemplation of the body; mindfulness as regards the body) จำแนกปฏิบัติไว้หลายอย่าง คือ อานาปานสติ กำหนดลมหายใจ อิริยาบถ กำหนดรู้ทันอิริยาบถ สัมปชัญญะ สร้างสัมปชัญญะในการกระทำเคลื่อนไหวทุกอย่าง ปฏิกุลมณสิการ พิจารณาส่วนประกอบอันไม่สะอาดทั้งหลายที่ประชุมเข้าเป็นร่างกายนี้ ธาตุมนสิการ พิจารณาเห็นร่างกายของตนโดยสักว่าเป็นธาตุแต่ละอย่าง ๆ 1 นวสัณนิททา พิจารณาซากศพในสภาพต่าง ๆ อันแปลกกันไปใน 9 ระยะเวลา ให้เห็นคติธรรมดาของร่างกาย ของผู้อื่นเช่นใด ของตนก็จักเป็นเช่นนั้น 1

เวทนานุปัสสนาสติปัฏฐาน เป็นการตั้งสติกำหนดพิจารณาเวทนา ให้รู้เห็นตามเป็นจริงว่า เป็นแต่เพียงเวทนา ไม่ใช่สัตว์บุคคลตัวตนเราเขา (Contemplation of feelings; mindfulness as regards feelings) คือ มีสติรู้ชัดเวทนาอันเป็นสุขก็ดี ทุกข์ก็ดี เฉย ๆ ก็ดี ทั้งที่เป็นสามิส และเป็นนิรามิสตามที่เป็นไปอยู่ในขณะนั้น ๆ

จิตตานุปัสสนาสติปัฏฐาน เป็นการตั้งสติกำหนดพิจารณาจิต ให้รู้เห็นตามเป็นจริงว่า เป็นแต่เพียงจิต ไม่ใช่สัตว์บุคคลตัวตนเราเขา (Contemplation of mind; mindfulness as regards thoughts) คือ มีสติรู้ชัดจิตของตนที่มีราคะ ไม่มีราคะ มีโทสะ ไม่มีโทสะ มีโมหะ ไม่มีโมหะ เศร้าหมองหรือผ่องแผ้ว ฟุ้งซ่านหรือเป็นสมาธิ ฯลฯ อย่างไร ๆ ตามที่เป็นไปอยู่ในขณะนั้น ๆ

ธัมมานุปัสสนาสติปัฏฐาน เป็นการตั้งสติกำหนดพิจารณาธรรม ให้รู้เห็นตามเป็นจริงว่า เป็นแต่เพียงธรรม ไม่ใช่สัตว์บุคคลตัวตนเราเขา (Contemplation of mind-objects; mindfulness as regards ideas) คือ มีสติรู้ชัดธรรมทั้งหลาย ได้แก่ นิพพาน 5 ชั้น 5 อายตนะ 12 โพชฌงค์ 7 อริยสัจ 4 ว่า คือ อะไร เป็นอย่างไร มีในตนหรือไม่ เกิดขึ้น เจริญบริบูรณ์ และดับไปได้ อย่างไร เป็นต้น ตามที่เป็นจริงของมันอย่างนั้น ๆ

กล่าวได้ว่า แนวทางการบริหารจิตตามหลักสติปัฏฐานนี้มีความสำคัญในการช่วยให้บุคคลได้ตระหนักถึงความจริงของตนเองและสังคมรอบตัวอย่างรอบด้าน ชัดเจน และช่วยในการพัฒนาความมีสมาธิและความรู้ในการควบคุมจิตใจ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ปัจเจกบุคคลพัฒนาความตั้งมั่นในจิตและให้ความสำเร็จในการบริหารจิตตามหลัก สติปัฏฐาน และช่วยให้บุคคลพัฒนาความตั้งมั่นในจิตและเพิ่มความเข้าใจในธรรมและชีวิตตามที่เป็นจริงอย่างลึกซึ้ง

2. การเจริญปัญญาตามแนวทางโยนิโสมนสิการ

ตามความหมายโยนิโสมนสิการ หมายถึง การใช้ความคิดถูกวิธี คือ การกระทำในใจโดยแยบคาย มองสิ่งทั้งหลายด้วยความคิดพิจารณาสืบค้นถึงต้นเค้า สืบหาเหตุผลจนตลอดสายแยกแยะออกพิจารณาด้วยปัญญาที่คิดเป็นระเบียบและโดยอุบายวิธีให้เห็นสิ่งนั้น ๆ หรือปัญหานั้น ๆ ตามสภาวะและตามความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546) โยนิโสมนสิการเป็นแนวทางการเจริญปัญญาตามหลักพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย 10 อย่างด้วยกัน คือ 1) วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย (Inquiry) หรือวิธีคิดแบบ อิทปปัจจยตา คือ การคิดวิเคราะห์ การพิจารณาว่า สิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี เพราะสิ่งนี้ไม่มี สิ่งนี้จึงไม่มี 2) วิธีคิดแบบแยกส่วน (Analysis) หรือวิธีคิดแบบธาตุวัตถถาน เป็นการคิดแบบสังเคราะห์ คือ การคิดแบบแยกแยะองค์ประกอบ เช่น การพิจารณาว่า ร่างกายนี้ประกอบด้วยธาตุทั้ง 4 คือ ดิน น้ำ ลม ไฟ วิธีคิดแบบนี้อธิบายว่า รถยนต์ถ้าเราเอามาแยกส่วนเป็นชิ้นก็จะเห็นว่ามีส่วนประกอบบ้าง เป็นการศึกษาและเทียบเคียงองค์ประกอบ ว่ามีลักษณะอย่างไร ทำด้วยอะไร แตกต่างกันอย่างใด มีหน้าที่อย่างไรเพื่อเข้าใจองค์ประกอบต่าง ๆ ให้ชัดเจน 3) วิธีคิดแบบสามัญญลักษณะ (The Three Characteristic) หรือคิดแบบศึกษาปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ คือ การพิจารณาว่า ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ ไม่ใช่ตัวตน มีการเกิดขึ้น ตั้งอยู่แปรเปลี่ยน ดับไปตามวิถีธรรมชาติและวัฏฏะของโลก 4) วิธีคิดแบบอริยสัจ (The Four Noble Truths) คือ วิธีการคิดแบบแก้ปัญหา แบบหาสาเหตุแห่งปัญหา โดยหาวิธีแก้ที่ต้นเหตุเพื่อเข้าถึงการแก้ปัญหา คือ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค 5) วิธีคิดแบบบอรรถธรรมสัมพันธ์ (Principle and Rational) คือ การศึกษาเป้าหมายและวิธีการ ว่าวิธีการถูกต้องต่อการที่จะทำให้เป้าหมายบรรลุผลหรือไม่ 6) วิธีคิดแบบพิจารณาคุณโทษและทางออก (Reward and Punishment Approach and Avoidance) หรือการพิจารณาข้อดี (อภัยโกศล) ข้อเสีย (อุปายโกศล) และอุบายการใช้ประโยชน์จากข้อดี ข้อเสียนั้น (อุปายโกศล) 7) วิธีคิดแบบคุณค่าแท้คุณค่าเทียม (Real Value and Unreal Value) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าวิธีคิดแบบปัจจเวกชนวิธี คือ การพิจารณาว่าอะไร คือ แก่นอะไร คือ เปลือกอะไร คือ สิ่งประดับอะไร คือ สิ่งที่ไม่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต 8) วิธีคิดแบบร่าคุณธรรม (Virtue and stimulation) หรือวิธีคิดแบบอุปาทกมนสิการ แปลว่าการคิดอย่างสร้างสรรค์ คือ การคิดสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นในสิ่งต่าง ๆ 9) วิธีคิดแบบปัจจุบัน (Present Thought) เป็นกระบวนการคิดที่จะค้นหาความจริงจากประสบการณ์ตรงผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 6 คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ ผ่านการมีสติในปัจจุบันจนเกิดความรู้จริงขึ้น และ 10) วิธีคิดแบบวิภาษชาติ (Well - Rounded Thought) หรือการคิดแบบแยกแยะเทียบเคียงประเด็น คือ การคิดแบบองค์รวมโดยไม่เหมารวม คือ การพิจารณาสิ่ง ต่าง ๆ เป็นกรณี ๆ ไป



หรือการคิดแบบเทียบเคียงความจริงเฉพาะหน้า คือ การพิจารณาถึงความเป็นไปได้และเป็นไปไม่ได้นั่นเอง เป็นการพิจารณาความเข้ากันได้หรือเข้ากันไม่ได้ของข้อมูล การเจริญปัญญาตามแนวทางโยนิโสมนสิการเป็นการสอนวิธีคิดเพื่อให้คิดเป็น และคิดอย่างถูกต้องวิธีเพื่อที่จะได้ความรู้ที่ถูกต้อง ซึ่งเรียกวิธีคิดแบบนี้ว่า “โยนิโสมนสิการ” และสรุปเป็น 4 แบบ ได้ ประกอบด้วย 1) อุปายมนิการ คือ คิดถูกวิธี เมื่อมีวิธีคิดแล้วต้องรู้จักใช้วิธีคิดให้เหมาะสม เพราะวิธีคิดแต่ละอย่างเหมาะสมกับปัญหาหรือเรื่องที่แตกต่างกัน 2) ปถมนสิการ คือ คิดมีระเบียบ คิดอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง การมีระเบียบในการคิด หมายถึง การไม่ก้าวกระโดดทางความคิด คิดอย่างมีเป้าหมาย ไม่กระโดดไปกระโดดมาทางความคิด กล่าวได้ว่าทั้งหมดนี้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความตระหนักและความเข้าใจในทางที่สำคัญสำหรับ การบริหารจัดการอย่างมีสติและเป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวันของเรา และช่วยในการตัดสินใจที่ดีและมีคุณภาพ 3) การณมนสิการ คือ คิดมีเหตุผล ด้วยการรู้จักเชื่อมโยงว่าเหตุอย่างนี้จะก่อให้เกิดผลหรือนำไปสู่ผลอย่างไร หรือผลนี้มาจากเหตุอะไร และ 4) อุปาทกมนสิการ คือ คิดเป็นกุศล เป็นการคิดดี คิดเพื่อค้นหาสิ่งที่เป็นแก่นสารสาระ และเป็นประโยชน์ รู้จักแยกแยะกลั่นกรองความรู้ที่ได้รับ และคัดสรรนำมาใช้เฉพาะส่วนที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับตัวเรา (วิทย์ วิศวเวทย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2559)

กล่าวได้ว่า การเจริญปัญญาตามแนวทางนี้เน้นการพัฒนาการคิดเป็นอย่างถูกต้องและมีระเบียบ รวมถึงการคิดเพื่อค้นหาความรู้ที่มีค่าและเป็นประโยชน์ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความตระหนักและความเข้าใจที่มีคุณภาพในชีวิตประจำวันของเรา และช่วยในการตัดสินใจที่มีคุณภาพและมีความรู้สึถึงถึงความพึงพอใจและความสุขในชีวิต

การบูรณาการความฉลาดทางอารมณ์กับหลักธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดสืบเนื่องจากสถานการณ์วิกฤตเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่ยากจะควบคุม รวมทั้งความก้าวหน้าในการสื่อสารทำให้โลกแคบลงเรื่อย ๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาต่อดำเนินธุรกิจขององค์กร องค์กรจะต้องอยู่ได้นานที่สุดจึงต้องปรับตัวให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เผชิญอยู่ และที่จะเข้ามาในอนาคต องค์กรต้องมุ่งสู่การสร้างคามเข้มแข็งผ่านการทำงานด้วยความสุข จุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งความสุข คือ การเพิ่มคุณค่าของคนให้เป็นคนสำคัญ เมื่อคนมีคุณค่ามากขึ้น เป็นคนสำคัญขององค์กรการพัฒนาคนจึงต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552) สอดคล้องกับองค์การอนามัยโลกที่กล่าวถึงองค์กรสุขภาวะ (Healthy Workplace) คือ สถานที่ซึ่งพนักงานและผู้บริหารร่วมมือกันเพื่อพัฒนากระบวนการของการปกป้อง และสนับสนุนสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคนให้เกิดความยั่งยืนทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา ทรัพยากรบุคคลที่มีสุขภาพดี และการมีส่วนร่วมของชุมชน (Burton, J., 2010) ลักษณะสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งความสุข คือ สมาชิกในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข สถานที่ และสิ่งแวดล้อมน่าอยู่ สมาชิกในองค์กรมีความรัก สามัคคี และสมานฉันท์รักใคร่กลมเกลียวกัน สามารถจำแนกลักษณะสำคัญได้ (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552) ดังนี้ 1) สมาชิกในองค์กรมีความสุข (Happy people) องค์กรมีความตระหนักว่าสมาชิกในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรในภาพรวม ต้องส่งเสริมและสนับสนุน อยู่ร่วมกันอย่างครอบครัว เนื่องจากคนทำงานมีความสุของค์กรก็สามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางการแข่งขัน 2) สถานที่ทำงานน่าอยู่ (Happy home) การเป็นองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมเสมือนเป็นบ้านหลังที่ 2 ของสมาชิกในองค์กร เกิดความรัก สามัคคี และภักดีต่อองค์กร และ 3) การเป็นชุมชนสมานฉันท์ (Happy team work) ความสามัคคีในการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรที่เน้นการช่วยเหลือและร่วมมือกัน เพื่อสร้างความเพื่อเอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง ความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีในทีมทำให้องค์กรมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างสิ่งดี ๆ ให้กับสังคมได้อีกด้วย

โดยสร้างความสุขและความพึงพอใจในทีมและเพื่อนร่วมงานในระหว่างการทำงานร่วมกันในองค์กร และเมื่อมีความสามัคคีและความร่วมมืออย่างดี องค์กรสามารถมีผลกระทบที่ดีต่อสังคมรอบข้างด้วยเช่นกัน

ตามแนวคิดของ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า ความสุข 8 ประการซึ่งครอบคลุม 3 มิติ คือ มิติความสุขของคน มิติความสุขของครอบครัว และมิติความสุขทางสังคม อันประกอบด้วย 1) ความสุขทางกาย (Happy Body) เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพทั้งกายและใจ และการใช้ชีวิตให้เป็นสุขในสภาพแวดล้อมที่ดี 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) ความมีน้ำใจและการเอื้ออาทรต่อกันเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อสร้างความสุขในสังคมและองค์กร 3) ทางสายกลาง (Happy Relax) การรู้จักผ่อนคลายเป็นและเพิ่มคุณภาพชีวิตด้วยการทำกิจกรรมที่ทำให้เราผ่อนคลาย 4) พัฒนาสมอง (Happy Brain) การเรียนรู้และพัฒนาสมองผ่านการศึกษาและพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะที่ทำให้เราเป็นมืออาชีพ 5) ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) ความสุขที่เกิดจากการมีศาสนาและความเคร่งครัดศีลธรรมในการดำเนินชีวิต 6) ปลอดภัย (Happy Money) การมีความสุขทางการเงินโดยการเรียนรู้การเก็บเงินและใช้เงินอย่างรู้คุณค่า 7) สร้างความสุขจากครอบครัวที่ดี (Happy Family) ความสุขที่มาจากครอบครัวที่เข้มแข็งและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี และ 8) ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy Society) ความสุขในสังคมเกิดขึ้นเมื่อมีความรัก และความสามัคคีในชุมชนและองค์กร

การบูรณาการความฉลาดทางอารมณ์โดยการบูรณาการการเจริญสติปัญญาและหลักโยนิโสมนสิการจะเป็นส่วนสำคัญในการสร้างกรอบการจัดการและพัฒนาความสุขภาวะในองค์กร เป็นการผสมผสานหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและการบูรณาการความสุขในที่ทำงานไปพร้อม ๆ กัน โดยเน้นการพัฒนาความมั่นคงและมีความสุขของสมาชิกในองค์กรให้เป็นอยู่กับปัจจุบันขณะ และสร้างความเข้าใจถึงสัมพันธภาพองค์กร โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

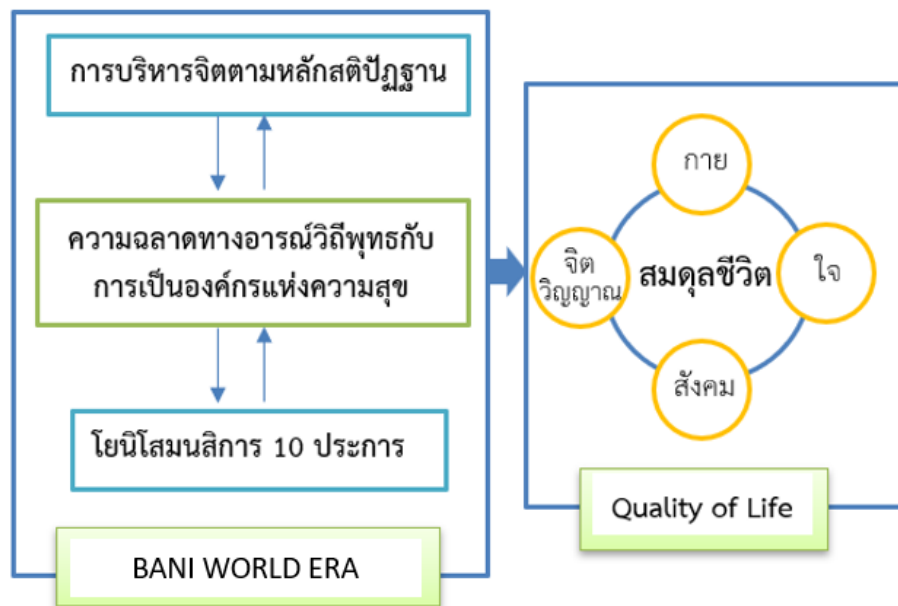
1. บูรณาการความฉลาดทางอารมณ์ การให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักให้กับสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและคนอื่น ๆ ส่งเสริมการสื่อสารและการร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในทีมและองค์กร สนับสนุนพนักงานในการจัดการกับความเครียดและสมดุลในชีวิตการทำงาน

2. การเจริญสติปัญญา 4 สร้างความตระหนักให้กับสมาชิกในองค์กรให้สังเกตและรับรู้สติปัญญา 4 คือ การสังเกตร่างกาย การสังเกตอารมณ์และจิตใจ การสังเกตความคิดและจิตใจ และการสังเกตธรรม โดยการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้วิธีการที่สม่ำเสมอในการสังเกตและปรับเปลี่ยนที่เกี่ยวกับตัวและจิตใจ การส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีเครื่องมือและเทคนิคในการสังเกตและปรับปรุงสุขภาวะที่ดีขึ้นผ่านหลักการปฏิบัติดังกล่าว

3. หลักธรรมโยนิโสมนสิการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข มุ่งสนับสนุนความเข้าใจถึงหลักธรรมโยนิโสมนสิการในที่ทำงาน และให้ความสำคัญกับความตระหนักในปัจจุบันและความรู้สึกของพนักงาน

4. สร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์และสนับสนุนความสุขของพนักงาน โดยเชื่อว่าความสุขของพนักงานมีผลต่อสมบัติขององค์กร

สรุปได้ว่า การบูรณาการหลักธรรมดังกล่าวจะเป็นการสะท้อนถึง ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) จะเป็นการหนุนเสริมให้สมาชิกในองค์กรการรู้จักการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้พร้อมในยุคการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้องค์กรสามารถรักษาความสุขของพนักงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การควบคุมทักษะในหลักบริหารจิตตามหลักสติปัญญา 4 และการใช้หลักธรรมโยนิโสมนสิการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่สมบูรณ์และสร้างสรรค์ในการทำงานจะช่วยให้องค์กรแห่งความสุขมีความสามัคคีและความเป็นมนุษย์ที่เหนือกว่าองค์กรทั่วไปและสนับสนุนความสุขของพนักงานอย่างต่อเนื่องในยุคการเปลี่ยนแปลง สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ได้ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ใหม่จากการศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

พระพุทธศาสนามุ่งสู่การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และจิตใจของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความสุขและความพึงพอใจในชีวิต และสามารถเพิ่มส่วนสำคัญในการเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ กล่าวคือ สติปัฏฐาน เกี่ยวกับการสังเกตและรับรู้อารมณ์และความคิดในปัจจุบันโดยไม่มีการตัดสินใจหรือติดตามอารมณ์และความคิดให้มีอิทธิพลต่อความสุขของสมาชิกในองค์กร การสร้างความตระหนักและการสังเกตอารมณ์และความคิดของสมาชิกจะสามารถช่วยให้พนักงานเห็นความสำคัญของความคิดบวกและความรู้สึกที่ดีในที่ทำงาน และโยนิโสมนสิการ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์และสนับสนุนความสุขและความพึงพอใจของคนอื่น ๆ นอกจากนี้ยังสามารถช่วยให้องค์กรเริ่มเติบโตเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ทั้งด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์และสนับสนุนความสุขของพนักงาน รักษาการเป็นครอบครัว และสร้างความพึงพอใจในการทำงานและชีวิตอย่างรวดเร็วและถาวร ข้อเสนอแนะทั่วไป หลักการบริหารจิตตามแนวสติปัฏฐาน และหลักการเจริญปัญญาตามแนวทางโยนิโสมนสิการเป็นแนวทางที่สามารถประยุกต์ใช้สำหรับการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน และสอดคล้องกับความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งเหมาะการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาบทความครั้งต่อไป ควรมีศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดทางพระพุทธศาสนาเชื่อมโยงกับการบริหารจัดการองค์กรใหม่ ๆ เพื่อนำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้เท่าทันกับสถานการณ์

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2545). คู่มือความฉลาดทางอารมณ์. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สารนิเทศและประชาสัมพันธ์ กรมสุขภาพจิต.
- ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์. (2551). องค์กรแห่งความสุข ด้วยความสุข 8 ประการ. เรียกใช้เมื่อ 15 พฤศจิกายน 2562 จาก <https://www.doctor.or.th/article/detail/5572>

- เทิดศักดิ์ เดชคง. (2555). เทคนิคให้คำปรึกษาแบบสร้างแรงใจ : หลักการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพด้วยการ
สนทนาสร้างแรงใจ. กรุงเทพมหานคร: หมอชาวบ้าน.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2560). โลกหลังยุคใหม่ อนาคตทางการศึกษาและปัญญาของชาติ. เรียกใช้เมื่อ 31 ธันวาคม 2560
จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_783896
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพมหานคร:
แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- พระธรรมปิฎก (ป. อ.ปยุตโต). (2541). แง่คิดข้อสังเกต เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: CURUS
ลาดพร้าว.
- _____. (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2548). สู่การศึกษาแนวพุทธ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.
- _____. (2559). ลักษณะแห่งพระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญติ่มั่นคงการพิมพ์.
- พระไพศาล วิสาโล. (2555). ความสุขอันประเสริฐ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์สุภา จำกัด.
- ภูมิวรพล กุณทา. (2563). ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนเดินเรือพาณิชย์ ศูนย์ฝึก
พาณิชย์นาวี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา . มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรากรณ์ สามโกเศศ. (2565). กรอบคิด VUCA สู่ BANNI. เรียกใช้เมื่อ 15 พฤศจิกายน 2566 จาก [https://
www.bangkokbiznews.com/columnist/1004689](https://www.bangkokbiznews.com/columnist/1004689)
- วิทย์ วิศวเวทย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก. (2559). พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. กรุงเทพมหานคร:
บริษัท อักษรเจริญทัศน์ จำกัด.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต). (2559). พุทธธรรมฉบับเดิม. (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพมหานคร: โรง
พิมพ์พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). ข้อเสนอระบบการเรียนรู้เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลก
อนาคตในปี 2040. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อำนาจ ศรีรัตนบัลล์. (2560). การสร้างเสริมสุขภาพและการเสริมพลังชุมชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุน
การสร้างเสริมสุขภาพ สำนักสร้างสรรค์โอกาสและนวัตกรรม (สำนัก 6).
- Bar-On, R. . (1997). The Emotional Quotient Inventory (EQ-I) : Technical Manual. Toronto, Canada
: Multi- Health Systems.
- Burton, J. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting
Literature and Practice : World Health Organization. Retrieved December 22, 2023, from
www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1997). Executive EQ: Emotional Intelligence in Business. London: Orion
Business Books.
- Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.
- _____. (1998). Working with Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.