

# สุขภาวะองค์รวมในการทำงานอย่างมีความสุขอย่างยั่งยืนตามแนวพุทธจิตวิทยา

## Creating a Holistic Well-being for Sustainable Happiness at Work Base on the Concept of Buddhist Psychology

Received: November 18, 2021

Revised: January 31, 2023

Accepted: January 31, 2023

จิรัชญา เชียงกุล<sup>1</sup> และ เมธาวี อุดมธรรมานุกา<sup>2</sup>

Jirachada Chiengkul and Maytawee Udomtamanupab

(jirachada.c@gmail.com and laocup @ gmail.com)

### บทคัดย่อ

บทความนี้ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งจากโลกตะวันตก โลกตะวันออก และจากประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ทราบว่า ปัจจัยอะไรที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดสุขภาวะองค์รวมในการทำงานหรือความสุขในการทำงานข้างต้น พุทธจิตวิทยาสามารถสร้างสุขภาวะองค์รวมได้อย่างไรนั้น เป็นการชี้แจงทั้งศาสตร์ตะวันตก ที่คำนึงถึงความต้องการของมนุษย์และองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและใช้หลักพระพุทธศาสนาที่สำคัญคือ ใช้หลักอิทธิบาท 4 และพรหมวิหาร 4 เพื่อความสำเร็จในการทำงาน รวมทั้ง เพิ่มความสุขในการทำงาน การใช้พุทธจิตวิทยา พิจารณาถึงความต้องการทั้งหมดนี้เพื่อเข้าถึงความรู้สึก และจิตใจของมนุษย์ ซึ่งองค์กรสามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน และบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน และความสุขที่ยั่งยืนได้ แบบ “งานได้ผล คนเป็นสุข”

**คำสำคัญ:** สุขภาวะองค์รวม, การทำงาน, ความสุข, พุทธจิตวิทยา

### Abstract

Several academic literatures in the Western and the Eastern were reviewed in this study. Also, the inspiration for this study was drawn from my work experiences in the field of human resources management and development in the public sector and private sectors. This brought this study to investigate the

<sup>1</sup> สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)

National Health Security Office (NHSO)

<sup>2</sup> ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Department of Psychology, Humanities Faculty, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

factors that affect holistic well-being and happiness at work to research how to build up happiness at work and how Buddhist Psychology is used to raise people's happiness. In the worldwide, Buddhist Psychology is an important element for holistic well-being that contribute to job satisfaction. The key element of job satisfaction is referred to the important of four path of accomplishment and four sublime states of mind to increase success and happiness in the workplace. Buddhist Psychology, therefore, can be considered as of importance to human's needs. As it can help people to reach their feelings and minds. A good practice of Buddhist Psychology can be used as a guideline to improve happiness at work. This can contribute the results to the employees to success in the work as well as keep sustainable happiness; as the quote "the work was successful and people are happy".

**Keywords:** Holistic Well-being, Work, Happiness, Buddhist Psychology

## บทนำ

โลกยุคโลกาภิวัตน์ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญ ผู้คนจึงต้องเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีผลต่อความเป็นอยู่ของชีวิตมนุษย์ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง รวมถึงค่านิยม วัฒนธรรมและมีรูปแบบการดำเนินชีวิต (lifestyle) ที่ต้องปรับเปลี่ยนรับแรงให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงประกอบกับสถานการณ์วิกฤตการณ์ระดับโลก เป็นปัญหาที่ประชาชนทั่วโลกกำลังเผชิญอยู่ในขณะนี้ ที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID 19) อันส่งผลถึงการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบหักมุมอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งบุคลากรต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหลายด้าน เปลี่ยนจากทำงานที่สำนักงานเป็นการทำงานที่บ้าน (work from home) ซึ่งต้องเรียนรู้ระบบและเทคโนโลยีในการทำงานที่ต่างไปจากเดิม ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น รายได้ลดน้อยลงและทรัพยากรมีจำกัด รวมทั้งหน่วยงานมุ่งเน้นผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม และมีการติดตามผลงานในหลายมิติ ในรูปแบบตัวชี้วัดที่มากมายและยากต่อการดำเนินการบนความซับซ้อนของระบบการจัดการและต้องทำงานอย่างรวดเร็วเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ อีกทั้งต้องร่วมทำงานกับหลายเครือข่าย เพื่อให้เกิดการบริการที่ดี บุคลากรจึงทำงานหนัก (workload) ทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน ภายใต้อัตราค่าจ้างจำกัด จึงทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ทั้งปัญหางานและปัญหาจากคนในองค์กร เกิดปัญหาสุขภาพ อันนำไปสู่การเป็นโรคร้ายแรง ประกอบกับเศรษฐกิจในยุคนี้คนตกงาน รายได้ครัวเรือนลดน้อยลง เป็นหนี้สินเพิ่มมากขึ้น ยิ่งทวีความเครียดให้กับคนวัยทำงานเป็นอย่างมาก

## ความหมายและแนวคิดการสร้างสุขภาวะองค์รวมในการทำงานอย่างมีความสุข

สุขภาวะองค์รวมในการทำงานอย่างมีความสุขหมายถึงความสุขหรือภาวะที่สมบูรณ์ในลักษณะผสมผสานรวมกันทั้งร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคมจึงเรียกว่าสุขภาวะองค์รวมหรือความสุขอย่างสมดุลมนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องปฏิบัติประยุกต์ใช้หลักพุทธจิตวิทยาเพื่อให้เกิดสุขภาวะองค์รวมหรือเกิดความสุขในการทำงาน

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 1986) ซึ่งเรียกโดยย่อว่า WHO กล่าวถึงสุขภาวะองค์รวมหรือสุขภาพว่า สุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม และจิตใจประกอบกัน โดยไม่หมายเฉพาะแต่เพียงการปราศจากโรคภัยไข้เจ็บหรือพิการเท่านั้น เป็นความหมายที่ใช้กันแพร่หลายทั่วโลก ต่อมาผู้เชี่ยวชาญขององค์การอนามัยโลกหลายคนมีความเห็นในการเพิ่มองค์ประกอบทางจิตวิญญาณเข้าไปด้วย ดังนั้นคำจำกัดความของสุขภาพขององค์การอนามัยโลก คำว่า “สุขภาพ” หรือ Health จึงหมายถึงสุขภาวะที่สมบูรณ์ใช้คำว่า “Complete Well-being” ทางกาย (Physical) ทางจิต (Mental) ทางสังคม (Social) และทางจิตวิญญาณ (Spiritual)

ดังนั้น คำจำกัดความดังกล่าวเป็นคำนิยามที่ลึกที่สุด กว้างที่สุด ครอบคลุมทุกอย่างทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ สุขภาพจึงไม่ใช่เรื่องโรค เรื่องโรงพยาบาล หรือเรื่องยาเท่านั้น แต่เป็นเรื่องที่ครอบคลุมไปทั้งหมด อีกทั้งพ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 มาตรา 3 บัญญัติว่า “สุขภาพ” คือภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล เมื่อมีการบัญญัติคำว่าสุขภาวะขึ้นมา สุขภาพจึงแยกไม่ได้จากวิถีชีวิตที่จะต้องดำเนินไปบนพื้นฐานของความพอดี โดยดำรงอยู่ในครอบครัวชุมชน และสังคมที่พัฒนาอย่างสมดุล ดังนั้นสุขภาวะองค์รวมจึงเป็นปรัชญาของการมีสุขภาวะที่ดีโดยพิจารณาถึงทุกอย่างองค์ประกอบในร่างกาย ได้แก่ กาย จิต ปัญญา และสังคม ไม่ได้พิจารณาเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งระหว่างกาย จิต ปัญญาและสังคม แต่จะพิจารณาจากปฏิริยาความสัมพันธ์ระหว่างกาย จิต ปัญญา และสังคม ซึ่งไม่สามารถแยกออกจากกันได้ และความสัมพันธ์ดังกล่าวต้องอยู่ในภาวะสมดุลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการมีสุขภาวะที่ดีที่สุด

## สุขภาวะของมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา

แนวคิดมุมมองทางพระพุทธศาสนาต่อสุขภาวะของมนุษย์ หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา มีลักษณะเป็นองค์รวมในความหมายต่าง ๆ ทุกหลักธรรม ซึ่งอาจย้อนไปพิจารณาตั้งแต่จุดเริ่มต้นมีลักษณะเป็นแบบองค์รวมไม่เอียงไปทางมุ่งแสวงหาและเสพแต่ความสุขทางกายจนเกินความพอดี การดูแลสุขภาพองค์รวมของพระองค์ เป็นพุทธวิธี

ดูแลสุขภาพแบบองค์รวม เช่น บำเพ็ญพุทธกิจได้เกือบตลอดทั้งวัน ฉันทอาหารที่พอประมาณ พระองค์ถือทางสายกลาง มีขมิมาปฏิบัติ คือ เส้นทางตรัสรู้ของพระพุทธองค์ การบำเพ็ญทุกขกิริยาไม่สามารถทำให้ตรัสรู้ได้ ขบวนการที่จะสร้างให้คนไปสู่สุขภาพะองค์รวมต้องมีทั้งกายและจิตร่วมกัน โภชนะเนมัตตัญญูตา การรู้จักประมาณในการบริโภค ถ้าเห็นแก่ความอร่อย ก็จะมีทุกข์เพราะมองข้ามสุขภาพะทางกาย ความหิวทำให้เกิดโรค โรคเป็นความทุกข์ เป็นปัญหาของมนุษย์ทุกคน ความอยากความหิวก็เป็นโรค ฉะนั้นไม่ฉันทเลยก็ทุกข์ไม่สามารถบรรลุดุธรรมได้ ฉันทอาหารเกินปริมาณก็ทำให้เกิดโรคได้เช่นกัน (ชลธิชา กาญจนศิริ, 2563) ดังพุทธดำรัสว่า “เราฉันทอาหารมือเดียว ย่อมรู้สึกว่ามีอาพาธน้อย มีความลำบากกายน้อย มีความเบากายมีกำลังและอยู่อย่างผาสุกมาเถิด แม้พวกเธอก็จงฉันทอาหารมือเดียว แม้เธอทั้งหลายเมื่อฉันทอาหารมือเดียวจักรู้สึกว่ามีอาพาธน้อย มีความลำบากกายน้อย มีความเบากาย มีกำลังและอยู่อย่างผาสุก” (ม.ม. (ไทย) 12/225/236)

พระพุทธองค์เวลาเช้าเสด็จบิณฑบาตเพื่อโปรดสัตว์ เวลาเย็นทรงแสดงธรรม เวลาค่ำทรงประทานโอวาทแก่เหล่าภิกษุ และใกล้รุ่งทรงตรวจพิจารณาสัตว์แม้ว่าจะสามารถและยังไม่สามารถบรรลุดุธรรมอันควรจะเสด็จไปโปรด พระองค์ทรงมีสติสัมปชัญญะบริบูรณ์ เป็นตัวอย่างในการดูแลสุขภาพะองค์รวมเป็นอย่างดีผสมผสานทั้งสุขภาพะทางกาย สุขภาพะทางใจ สุขภาพะทางปัญญาและสังคม เป็นองค์รวมได้อย่างสมดุล (พระมหาสาภล สุภรเมธี, 2558)

แนวคิดทางสุขภาพะองค์รวม (Holistic well-being) ตามทฤษฎีตะวันตกนักคิดหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดดังนี้

Aristotle นักคิดชาวกรีก นิยามความสุขว่า เป็นสิ่งที่ดีที่สุดและเป็นคุณค่าที่เพียงพอเมื่อมีความสุขแล้วไม่ปรารถนาสิ่งใดอีกแล้ว และความสุขเป็นสิ่งที่สุดของทุกอย่าง เป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสุข (สวัณน์ ธนกรนุวัฒน์, 2562) ขณะที่นักจิตวิทยาผู้บุกเบิกงานด้านนี้เป็นคนแรกๆ คือ Bradburn ได้จำแนกความแตกต่างระหว่างความรู้สึกด้านบวกและความรู้สึกด้านลบ (Positive affect and negative affect) และให้ความหมายคำว่าความสุขว่า เป็นสภาวะสมดุลระหว่างความรู้สึกสองประเภท (ความรู้สึกด้านบวกและด้านลบ) (Bradburn, 1969) ซึ่งแนวคิดของ Ed Diener ก็เช่นกันได้ให้ความเห็นว่า คำว่า ความสุข (Happiness) มีความหมายค่อนข้างกว้างและใกล้เคียงกับคำอื่นๆ อีกหลายคำ เช่น ความรู้สึกทางบวกในระยะยาว (Long-term positive feeling), ความพึงพอใจ (Satisfaction), ความสนุกสนาน (Joy), สภาวะเปี่ยมด้วยความสุข (Joyful state) ความสุขในลักษณะนี้ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction), ความรู้สึกทางบวก (Positive affect) ซึ่งความพึงพอใจในชีวิตจะมองภาพรวม ของชีวิตหลายๆด้าน เช่น ชีวิตการงาน ชีวิตครอบครัว ชีวิตด้านสังคม ความสัมพันธ์และบุคคลที่จะมีความความสุขต้องมีความสมดุลระหว่างความรู้สึก

ทางบวกและความรู้สึกทางลบ โดยมีความรู้สึกทางบวกที่สูงขึ้น และมีความรู้สึกทางลบที่ลดลง ซึ่งจากผลการมีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตในภาพรวมและมีความสมดุลของความรู้สึกทางบวกและทางลบ จะนำไปสู่ความสุขของแต่ละบุคคล (สுவັນ รัตนคุณ, 2562)

## แนวทางการสร้างสุขภาวะหรือความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิด และการดำเนินงานองค์กรสร้างสุข (Happy Workplace) องค์กรจะมีการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีชีวิตที่สมดุลในการทำงานเกิดความสุขที่เป็นองค์รวมทั้งร่างกาย จิต ปัญญา และสังคม อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์การมีสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน (ดวงเนตร ธรรมกุล, 2555) ในแต่ละภูมิภาคและแต่ละประเทศ ต่างให้ความสำคัญในการนำแนวทางของสุขภาวะในที่ทำงานไปใช้ โดยให้ความสำคัญกับสุขภาวะด้านต่างๆ ได้แก่ สุขภาวะด้านพื้นฐาน ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย นอกจากนี้ยังได้มีการสนับสนุนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทั้งในส่วนบุคลากรในองค์กรและการทำประโยชน์เพื่อสังคม (Burton, 2010)

ภูมิภาคแถบยุโรป (Europe) มีแนวทางของสุขภาวะในที่ทำงานที่ครอบคลุม มีแหล่งที่สนับสนุนและบรรยากาศการทำงานที่ดี กิจกรรมสำหรับการส่งเสริมสุขภาวะในที่ทำงาน จะรวมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR-Corporate Social Responsibility) การดำเนินชีวิต สุขภาพจิตความเครียด และวัฒนธรรมความร่วมมือ รวมทั้ง การพัฒนาผู้นำและทีมงาน

ส่วนภูมิภาคแถบอเมริกา (Americas) ในปีค.ศ.2001 The Pan American Health Organization (PAHO) ได้พัฒนาและเผยแพร่ “แผนสุขภาวะของพนักงานส่วนภูมิภาค” โดยใช้หลัก 3P คือ การป้องกัน (prevention) การส่งเสริม (promotion) และการคุ้มครอง (protection) ประเด็นในแผนประกอบด้วย การเพิ่มความสามารถในการระบุ โดยการประเมินและควบคุมหรือกำจัดความเสี่ยงในที่ทำงาน สนับสนุนกฎหมายและการดำเนินงานด้านสุขภาวะ และออกแบบโปรแกรมการปรับปรุงคุณภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานรวมทั้งการจัดโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคในงาน อาชีวอนามัย และส่งเสริมบริการสุขภาพที่ดีสำหรับพนักงาน

ในประเทศแคนาดามีโมเดล “Workplace Health System” ซึ่งเสนอแนวทาง 3 วิธีสำหรับสุขภาวะในที่ทำงาน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและจิตสังคม แหล่งสุขภาวะบุคคล และการปฏิบัติด้านสุขภาวะของบุคคล ซึ่งโมเดลนี้ได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้โดย National Quality Institute ปัจจุบันโมเดลนี้เป็นส่วนประกอบที่สำคัญในงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เพื่อลดความเสี่ยงในกรณีที่จะเกิดความปลอดภัย (ดวงเนตร ธรรมกุล, 2555)

องค์กรภาครัฐทางด้านสุขภาพประเทศไทยมีสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช) เป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญในเรื่องเหล่านี้ มีการจัดทำแผนงานสร้างสุขบุคลากรในองค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน กำหนดแนวทางและกิจกรรมที่สำคัญเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ โครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อลดความเสี่ยงการเป็นโรคเรื้อรัง โครงการลดอ้วนสร้างบุญ โดยการเดินนับก้าวส่งเสริมสุขภาพ โครงการสร้างเสริมปัญญาและสติเพิ่มสมาธิ โดยการสวดมนต์ปฏิบัติธรรม โครงการร่วมบุญรวบรวมสิ่งของข้าวสารอาหารแห้ง บริจาคที่วัด หรือสถานที่ต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของโครงการและงานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแจ้งความประสงค์ขอย้ายเปลี่ยนงานได้ตามความรู้ความสามารถและตามฤดูกาลที่เหมาะสม มีการพิจารณาค่าตอบแทนและการพัฒนาสวัสดิการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งระดับนโยบายกำกับติดตามให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

แนวทางการดำเนินงานดังกล่าว มีแผนงานต่อเนื่องในระยะยาวและมีการติดตามผลลัพธ์ ซึ่งในแต่ละแห่งมีวิธีการที่แตกต่างกัน สิ่งที่สำคัญคือ ผลลัพธ์ที่ได้จะทำให้คนในองค์กรมีความสุข ลดความวิตกกังวลจากการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านกาย จิตใจ ปัญญาและสังคม อันนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงาน องค์กร ชุมชนและประเทศชาติ

ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ นักวิจัยได้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ความปรารถนาสูงสุดของมนุษย์ทุกคนคือความสุข ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป ได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า เข้าถึงโอกาสในการพัฒนามีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณาเพื่อนร่วมงานที่มีจิตใจที่มีความจริงใจและผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณาได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงานอันเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วยความตื่นตระหนกในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานหรือเกิดความรู้สึกสนุกเบิกบานใจในการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) รักในงานที่ทำ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินพอใจพอใจเต็มใจสนใจไม่มีมีความทุกข์ใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตนเองมีความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับสิ่งที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำ มีอุดมการณ์ในการทำงานและพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้าเข้าถึงโอกาสในการพัฒนา เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจเป็นกัลยาณมิตรตลอดจนได้รับสวัสดิการที่พอเพียง ได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน จนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หรือประสบความสำเร็จที่เกิดจากการทำงาน ในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไม่ว่าจะสำเร็จได้ตามเป้าหมาย หรือได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างหรือจากบุคคลภายนอกองค์กรอันส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

### สุขภาวะองค์กรรวมในการทำงานตามแนวพุทธจิตวิทยา

พุทธจิตวิทยาเป็นการเชื่อมโยงและบูรณาการจิตวิทยากับพระพุทธศาสนาเพื่อเรียนรู้ว่า “ทำไมมนุษย์จึงทำอย่างที่เขาทำ ทำไมมนุษย์เป็นอย่างที่เขาเป็น” (พระมหาสมบุญ วุฒิกโร, 2564) เพื่อเรียนรู้เข้าใจมนุษย์ โดยใช้หลักจิตวิทยาและใช้หลักพระพุทธศาสนา ให้มีความสุขในการทำงาน โดยเริ่มจากความเข้าใจความต้องการของมนุษย์ก่อน ตามแนวคิดของ Abraham H. Maslow ได้กล่าวลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ระดับ มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความรักและการเป็นที่รัก (Love/Belongingness Needs) ความต้องการการยอมรับ และยกย่อง (Esteem Needs) และ ความต้องการความสำเร็จและการประจักษ์ในตน (Self Actualization Needs) ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ความต้องการขั้นแรกเป็นความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการขั้นสูงสุดเป็นความต้องการในเรื่องของจิตใจ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองจึงเกิดพึงพอใจหรือความสุขและจะเกิดความต้องการในระดับถัดไปที่สูงขึ้น ซึ่งจะไปถึงขั้นสูงสุดได้นั้นจะต้องได้รับความสำเร็จและผ่านการยอมรับจากสังคมด้วย (Raymond J., 1993) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่สิ้นสุด จึงมีความทุกข์และความเครียด เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองเพียงพอแล้วก็มีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะผลักดันให้เกิดแรงจูงใจพฤติกรรม ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเพียงพอแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจพฤติกรรม เมื่อคนมีความต้องการก็ย่อมที่จะแสวงหาแนวทางเพื่อสนองความต้องการ โดยกำหนดเป้าหมาย และปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมาย เมื่อได้รับผลงานตามความต้องการ ก็จะมีสุขภาวะองค์กรรวมหรือความสุขในการทำงานนั่นเอง การที่ผู้บริหารองค์กรเข้าใจเรื่องพฤติกรรมและความต้องการของมนุษย์จะช่วยให้สามารถสร้างเหตุปัจจัย เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา จะเป็นประโยชน์ทั้งในส่วนของ การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การให้บริการและบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ตลอดจนมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองและทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

เมื่อรู้ถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรแล้ว จะจูงใจบุคลากรเหล่านั้นให้ทำงานได้อย่างไร ทฤษฎีแรงจูงใจ (Two-Factor Theory) จึงมีความสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อทำงานให้สำเร็จ และเกิดความพึงพอใจในงาน จึงเกิดความสุขขึ้น ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) เกิดจากความสำเร็จในการทำงาน สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลรอบข้าง การมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ เมื่อสร้าง ความพึงพอใจแล้วควรลดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้วย อันเป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นเพียงสิ่งที่ช่วยสกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Herzberg Frederick, 1991) เช่น นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน อัตราการลาออกของพนักงานส่วนใหญ่เกิดเพราะหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและคนรอบข้าง ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัว

ความพึงพอใจในการทำงานมาจากความสำเร็จในการทำงานและความสำเร็จทั้งหมดนี้จะเกิดได้ด้วยการใช้หลักทางพระพุทธศาสนาในการทำงาน ได้แก่ หลักอิทธิบาท 4 และพรหมวิหาร 4 หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1. ผู้ทำงานมีความรักในงานที่ทำ (ฉันทะ) 2. มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน (วิริยะ) 3. มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน (จิตตะ) และ 4. หมั่นตรวจสอบการทำงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ (วิมังสา) ใช้ใจทำงาน ไม่เพียงทำตามหน้าที่เท่านั้น ใจมาก่อนจึงเกิดความสำเร็จ อิทธิบาท 4 จึงเป็นเรื่องที่สำคัญทำให้งานสำเร็จ และที่สำคัญยิ่ง การทำงานนั้นต้องชนะใจคนด้วย โดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 จึงต้องนำมาปฏิบัติควบคู่กันไปในการทำงาน การครองใจผู้คนในการทำงาน คนทำงานจะมีความสุขได้ต้องมีผู้นำที่มีทั้งความดี ความสามารถ เก่งในการบริหารจัดการคน สามารถนำคนในองค์กรได้ ผู้นำมีเมตตาทำให้มองในส่วนดีของลูกน้อง และคนรอบข้างในองค์กร เพื่อจัดสรรทรัพยากรด้านบุคคลให้ได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ (put the right man on the right job) เกิดความรักในงานและความสุขในการทำงาน ผู้นำที่มีความกรุณา เป็นผู้ที่เปิดใจกว้าง รับฟังปัญหาของคนทำงาน สอนงานพัฒนาคนในองค์กรให้เก่งขึ้น มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร ผู้นำที่มีมุทิตา เป็นผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้คนทำงานมีโอกาสได้เติบโต มีขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร (engagement) และผู้นำที่มีอุเบกขา เป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบกับบุคลากรในการวางตัวเป็นกลาง ยุติธรรมในการให้คนให้โทษ มีความดีงามจากการทำงาน เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดี ทั้งอิทธิบาท 4 และพรหมวิหาร 4 จึงเป็นหลักธรรมที่สำคัญในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งความสุขทางจิต ปัญญาและสังคมาบช้าง

สุขภาวะองค์รวมหรือความสุขในการทำงานตามแนวพุทธจิตวิทยา จึงเป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงาน บูรณาการทั้งศาสตร์จิตวิทยาตะวันตกและหลักพระพุทธศาสนา เพื่อศึกษาพฤติกรรม จิตใจของมนุษย์ การทำงานกับผู้คนรอบข้าง ความเข้าใจมนุษย์ เอาใจเขามาใส่ใจเรา การชนะใจคน ประสบความสำเร็จจากการทำงาน คนเบิกบานจากงานสำเร็จ แต่ละองค์กรต้องสร้างความสุขในแบบฉบับของตนเอง เพื่อไปสู่องค์กรแห่งความสุขในแบบที่ปรารถนา อย่างไรก็ตามพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และสามารถทำให้เรามองทุกข์ให้สุขได้ ทุกข์เป็นธรรมชาติของชีวิต ทุกชีวิตเกิดมาพร้อมกับทุกข์ จะได้สิ่งที่พอใจ หรือไม่ได้ในสิ่งที่พอใจ การไม่ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการก็เป็นทุกข์ ความสุขมี 2 ชนิดคือ ความสุขทางความรู้สึกและความสุขที่แท้จริง (พระเทพวัชรบัณฑิต, 2564) การมองให้เห็นความสุขในทุกข์ได้เช่นกัน ทุกข์และสุข เกิดจากความคิด ทักษะการมอง หรือ Mindset สุขหรือทุกข์เกิดจากการมอง เพราะทุกข์เกิดจากวิคิด แต่ทุกข์มีไว้ให้เห็น ไม่ได้มีไว้ให้เป็น วิธีแก้ไขและป้องกันทุกข์ง่ายที่สุด คือ เปลี่ยนแปลงวิคิด คนมีปัญญาจะมองทุกข์เป็นเรื่องธรรมดา การมีสติ สัมปชัญญะ การระลึกรู้และตระหนักรู้ (mindfulness and awareness) เครื่องมือในการรับรู้โลก คือ การฝึกพัฒนาตนเองโดยการปฏิบัติธรรมในการรับรู้ และจัดการให้มองเป็นอิสระ มองอะไรเป็นความว่างเปล่า ไม่มีอะไรเข้ามาปรุงแต่ง เห็นสักแต่ได้เห็น ได้ยินสักแต่ได้ยิน ได้ลิ้มรสสักว่าได้ลิ้มรส ฯลฯ มองอย่างฉลาด ไม่เป็นเหยื่อของกิเลส วิธีการคิด สร้างอารมณ์บวก สร้างสรรค์ แม้ความรัก ความเมตตา สุขหรือทุกข์เป็นสิ่งที่อยู่ในอำนาจความสามารถควบคุมได้ด้วยตัวเอง (พระมหาสมบุญ วุฒิกโร, 2564) ความทุกข์และความสุขเป็นเรื่องธรรมดาธรรมชาติ คนมีปัญญาจะมองทุกข์เป็นเรื่องธรรมดา เมื่อเราฝึกพัฒนาจิตไปอีกระดับหนึ่งของความเป็นมนุษย์แล้ว เราก็จะมองทุกข์ สุข ที่ข้ามพ้นไป เราจะอยู่เหนือทุกข์ให้สุข ไม่ผูกพันกับจิตของเรา จิตอยู่กับความว่างเปล่า เราจะหลุดพ้นจาก อวิชชา หรือโลภะ โทสะ โมหะ ปัญญาทางโลกมาลดทุกข์ได้ แต่จะพ้นทุกข์ได้ต้องใช้ปัญญาทางธรรม องค์ความรู้พุทธจิตปัญญา คือความรู้ที่แท้จริงในการมองชีวิตมองโลก มองทุกข์ด้วยธรรมจะเกิดปัญญา และจะเกิดความสุขขึ้นมาได้ พุทธศาสนามีพุทธปัญญา ที่ทำให้สามารถพ้นทุกข์ได้จริง (นภัทร แก้วนาค, 2564)

## บทสรุป

สุขภาวะองค์รวมตามแนวพุทธจิตวิทยา เป็นการบูรณาการหลักจิตวิทยาและพุทธศาสนาเข้าด้วยกันโดยการนำทฤษฎีว่าด้วยแรงจูงใจที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ เมื่อความต้องการด้านพื้นฐานของมนุษย์ถูกเติมเต็ม ย่อมต้องการความยกย่องการประสบความสำเร็จในชีวิต ฉะนั้นการทำงานเพื่อให้เกิดการยอมรับจึงมีความสำคัญที่มนุษย์จะต้องทำงานให้สำเร็จจนเป็นที่ยอมรับ แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญเพื่อให้งานสำเร็จ

และการยอมรับจะเกิดขึ้นได้นอกจากงานสำเร็จแล้วยังต้องใช้หลักธรรม ได้แก่หลักอิทธิบาท 4 เป็นแนวทางในการทำงานเพื่อให้งานสมบูรณ์แบบ ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา เกิดการพัฒนางานอยู่เสมอ และผู้ครอบข้างจะยอมรับในความสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นได้นั้น ต้องมีหลักพรหมวิหาร 4 ด้วย เพื่อสมดุลระหว่างผลลัพธ์ของงานที่ได้ กับการยอมรับจากบุคลากรสามารถชนะใจผู้คนนั่งอยู่ในใจเขาได้ จึงเป็นความสำเร็จที่มีความสุข การที่จะทำได้เช่นนั้น พุทธศาสนาสอนให้เราใช้สติในการทำสิ่งต่างๆ และเข้าใจว่าทุกข์เป็นธรรมชาติที่เกิดขึ้น อันเกิดจากจิตหรือการมอง หากเปลี่ยนวิธีคิดโดยใช้ปัญญาตรึกตรองก็จะทำให้เกิดความเมตตา กรุณาต่อผู้คน หรืออภัยได้อันเป็นการสร้างบุญทำให้ชีวิตมีความสุขได้

สุขภาวะองค์กรรวมในการทำงานอย่างมีความสุข เป็นการสร้างสุขภาวะในองค์กรทั้ง ความสุขทางด้านกาย จิต ปัญญาและสังคมที่ทำให้เกิดความสุขแบบองค์รวมอย่างสมดุล อันเป็นความสุขในการทำงาน องค์กรจะต้องมีแนวทาง และให้การสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรในการทำงานให้มีความสุขด้วยเช่นกัน ผู้ที่ทำงานกับบุคลากรจำนวนมากจึงควรเข้าใจ ธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์ ทราบว่าสิ่งที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรแต่ละคนคืออะไร เพื่อสามารถสร้างแรงจูงใจให้เขาเหล่านั้นทำงานได้ สำเร็จ แม้ว่าจะงานจะยากก็สามารถทำให้สำเร็จได้ รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความ มุ่งมั่น ท่วมเทในการทำงานโดยใช้หลักพระพุทธศาสนาดังกล่าว

## รายการอ้างอิง

- กรมการศาสนา. (2541). *ความสำคัญของพระพุทธศาสนาและศาสนาต่าง ๆ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- จิราภร ฤกษ์ชนะ. (2559). *แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- ชลธิชา กาญจนศิริ และ พระมหาดาวสยาม วชิรปญโญ. (2563). โภชนปฏิบัติ : การใช้หลัก โภชนมัตตัญญูตาในการรักษาโรคตามแนวทางของพระพุทธศาสนาเถรวาท. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 7(3), 63-65.
- ดวงเนตร ธรรมกุล. (2555). การสร้างสุขภาวะในองค์กร. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 6, 1-10.
- พระเทพวัชรบัณฑิต, พระมหาสมบูรณ วฑฒิกโร และ นภัทร แก้วนาค. (2564). บรรยายในการสัมมนา หัวข้อ “มองทุกข์ ให้สุขได้” ณ ห้องอริยมรรค มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระนครศรีอยุธยา. วันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2564.

- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2558). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*.  
กรุงเทพฯ : มูลนิธิธรรมทานกุศลจิต.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2553). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*.  
กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.
- พระมหาสากล สุภรเมธี. (2558). การดูแลสุขภาพแบบองค์รวมตามแนวพุทธปรัชญา.  
*วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอัยเยตต์*, 4(2), 355-357.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติ  
ศึกษาปริทรรศน์*, 6(ฉบับพิเศษ), 590-599.
- มนัสชนก เมืองเงิน. (2563). *รูปแบบการพัฒนาองค์กรประสิทธิภาพสูงตามแนวพุทธ  
จิตวิทยา (ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสตร์ดัชนีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช  
วิทยาลัย. พระนครศรีอยุธยา.
- สุวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์. (2562). *ผลของการฝึกสติและจิตบวกที่มีต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยของ  
บุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน (ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสตร์ดัชนีบัณฑิต)*.  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระนครศรีอยุธยา.
- Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*.  
Chicago:IL:Aldine.
- Diener, E., & Chan, M. Y. (2019). *Happy People Live Longer: Subjective  
Well-Being contributes to Health and Longevity*. Retrieved June 13,  
2019, from <https://ssrn.com/abstract=1701957>
- Herzberg, Frederick. (1991). *A Harvard Business Review Paperback: Motivation*.  
Massachusetts: Harvard Business School.
- Raymond J. Wlodkowski, (1993). *Enhancing Adult Motivation to Learn*,  
Jossey-bass publishers. California.