

การสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยใช้พรหมวิหารสี่ตามแนวพุทธจิตวิทยา

Building Happy Organization by Using the Four Brahma Viharas according to Buddhist Psychology

Received: June 13, 2023
Revised: June 18, 2023
Accepted: June 19, 2023

สุภัสรา จิตต์ธรรม¹
Supassara Jittham
(supassara65@gmail.com)

บทคัดย่อ

ในภาวะปัจจุบันความกดดันในการทำงานมากขึ้นเนื่องจากการแข่งขันในที่สูง งานสูง จนทำให้เกิดความเครียดสูงขึ้น ความรู้สึกเอื้อเฟื้ออยากแบ่งปันลดลงและมีความสุขในการทำงานหายไป บทความนี้นำเสนอเกี่ยวกับการสร้างสุขในองค์กรโดยใช้พรหมวิหาร 4 ตามแนวคิดพุทธจิตวิทยา โดยต้องมีใจที่มีความเมตตาซึ่งกันและกัน สงสารอยากช่วยเหลืองานด้วยความเต็มใจ เกิดแรงบันดาลใจและความสุขใจพร้อมกระตือรือร้นในการทำงานเสมอ เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ โดยมีความรู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดีและรับรู้ว่างานที่ทำนั้นมีความสำคัญมีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในที่ทำงาน โดยได้นำพุทธธรรมพรหมวิหาร 4 เข้ามาใช้เป็นแนวคิดในการสร้างความสุขในการทำงาน และนำแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการมาบูรณาการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันและในวาระทำกิจกรรมร่วมกันขององค์กร ปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมที่ยั่งยืนในองค์กร เพื่อทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งจะเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้อีกด้วย ทำให้เกิดงานสัมฤทธิ์ผลและคนทำงานมีความสุขในการทำงานต่อไป

คำสำคัญ: องค์กร, ความสุข, พรหมวิหาร 4, พุทธจิตวิทยา

Abstract

In today's environment, the work pressure is more due to the high competition in the workplace. causing higher stress The feeling of generosity in sharing decreased and the joy of work disappeared. This article presents

¹ ฝ่ายบุคคล,บริษัทเอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (โรงงานบางปะอิน), พระนครศรีอยุธยา

Human Resources Department, NMB-Minebea Thai Ltd., Phra Nakhon Sri Ayutthaya, Thailand

about creating happiness in the organization by using the Four Brahma Viharas according to the concept of Buddhist psychology. By having a heart that is kind to each other Pity, willing to help with work Always inspired and happy with enthusiasm for work Satisfaction with work and pride in the work done with the feeling of working with good colleagues and acknowledging that the work done is important, people see the value of the work done and are happy at work. By bringing Buddhadharma Brahmavihan 4 to use as a concept to create happiness in work. and integrated the guidelines for building an organization of 8 happiness as a guideline for working together and in the agenda of joint activities of the organization until it becomes a sustainable culture in the organization. To create a happy collaboration and to build morale in the work of people in the organization. This will also enhance work efficiency even further. resulting in successful work and workers being happy to continue working.

Keywords: Workplace, Happiness, Brahmavihara 4, Buddhist Psychology

บทนำ

ความสุขจากสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กรเป็นวิธีการช่วยให้เกิดความผ่อนคลายในสถานที่ทำงานโดยใช้ปัญญาในการเรียนรู้และเข้าใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็ความรู้อาษาหรือประสบการณ์ในการทำงานทำให้คุณสามารถใช้ปัญญาและคิดวิจาร์ณได้อย่างสม่าเสมอ โดยในภาวะปัจจุบันความกดดันในการทำงานมากขึ้นเนื่องจากการแข่งขันในที่ทำงานสูง จนทำให้เกิดความเครียดสูงขึ้น ความรู้สึกเอื้อเฟื้ออยากแบ่งปันลดลงและความสุขในการทำงานหายไป โดยการทำงานต้องนำพุทธธรรมมานำเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในการทำงานและสร้างสรรค์สำหรับตนเองและผู้อื่นและยังเป็นการปฏิบัติตามหลักการจริยธรรมและจรรยาบรรณ โดยเป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงานเพื่อสร้างความสุขในตนเองและผู้ร่วมงาน

พรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตาโดยมีความรักปรารถนาดีอยากให้ผู้ร่วมงานมีความสุข กรุณามีความสงสารคิดช่วยให้ผู้ร่วมงานในการทำงาน มุทิตายินดีเมื่อเขามีความสุขสำเร็จในการทำงาน และอุเบกขาปล่อยวางในสิ่งช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงานเต็มที่แล้ว พรหมวิหาร 4 นั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหารหรือหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้ในทุกตำแหน่งโดยนำความหมายของพรหมวิหาร4 มาเขียนไว้ในนโยบายขององค์กรเป็นรูปธรรมแนวทางการปฏิบัติที่ง่ายในองค์กรนั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหารหรือหัวหน้างาน นำแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการมาบูรณาการเป็นแนวทางใน

การปฏิบัติงานร่วมกันและในวาระทำกิจกรรมร่วมกันขององค์กรปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมที่ยั่งยืนในองค์กร เพื่อทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งจะเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้อีกด้วย

ความหมายของความสุขและองค์กรแห่งความสุข

ความสุขหมายถึงความถึงความรู้สึกในทางบวกในตนเองโดยได้รับการสนองตอบต่อความต้องการทั้งมิติทางด้านร่างกายและมิติทางด้านจิตใจ มีความรู้สึกดีทั้งในด้านความเป็นอยู่ที่ดี มีสังคมที่ดีและรู้สึกไม่เดือดร้อนใด ๆ

ความสุขที่กล่าวมาข้างต้นที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำมีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญมีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำและมีความสุขในที่ทำงาน จะทำให้เกิดความสุขในองค์กรร่วมกัน เพราะฉะนั้นความสุขของคนทำงานจึงมีความสำคัญซึ่งจะนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขด้วย

ความสุขของคนทำงานตามความหมายของซินธุทัย กาญจนะจิตตรา และคณะ, (2551) จึงหมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้าการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึงการมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงจังการได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

องค์กรแห่งความสุข (happy workplace) ตามความหมายราชบัณฑิตยสถาน (2557) หมายถึง หน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจ คนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบของความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วยความสุขในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดย

เกิดความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน โดยความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน เกิดความเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงานทำให้ไม่เกิดความกดดันในการทำงาน

ประเวศ วะสี (2547) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขสามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1. สุขภาพกาย หมายถึง สุขภาพที่เกิดจากการมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความเป็นอยู่ที่ พอเพียงทางเศรษฐกิจและมีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี
2. สุขภาพจิตใจ หมายถึง สุขภาพที่เกิดจากการมีสติ สุขภาพจิตที่ดีและไม่มี ความเครียด
3. สุขภาพสังคม หมายถึง สุขภาพที่เกิดจากการอยู่ร่วมกันในครอบครัว ชุมชน และ สังคมที่ดี ทั้งนี้ความสุขทางสังคมยังเกิดจากการพัฒนาทางด้านวัฒนธรรมและด้านสันติภาพอีกด้วย
4. สุขภาพจิตวิญญาณ หมายถึง สุขภาพที่เกิดจากการมีเมตตา การมีสัมมาทิฐิและไม่เอาตนเองเป็นจุดศูนย์กลาง

สภาพในการทำงานในทุกวันนี้ การมาทำงานแบบหลายชีวิตแค่รู้จักกัน คือ มาทำงานไปวัน ๆ ไม่สนใจใคร เมื่องานหนักและเสียงมากขึ้น ก็เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวมากขึ้น คาดหวังความช่วยเหลือจากใคร ก็ช่วยอะไรไม่ได้ ความรู้สึกเริ่มอ้างว้าง คนเราเมื่อโดดเดี่ยวอ้างว้าง เพราะไม่สามารถพึ่งพาใครในองค์กรได้ ก็เริ่มเกิดกระบวนการป้องกันตนเองหรือ การเกิดความรู้สึกตั้งป้อมเผชิญหน้า และทุกคนพยายามจะบอกคนอื่นว่าตนเองใหญ่ตนเองมีความสามารถ อย่ามาชมเชยกันนะ นี่ก็เริ่มเข้าสู่กระบวนการใหญ่เจอใหญ่สุดท้ายก็นำไปสู่ความขัดแย้งในองค์กร

สภาพนี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในทุกองค์กรที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารความรู้สึกของการทำงานร่วมกันในองค์กร เพราะไม่เห็นความสำคัญของคน ส่งผลทำให้เกิดความเครียดเรื้อรังและโรคทางสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่มีผลต่อการเจ็บป่วยและทำให้มีผลต่อการทำงานและองค์กรได้

จากการศึกษาของงานวิจัยของ ฐาปนีย์ วังกานนท์ (2556) พบว่า ความเครียดของพนักงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่า หมดหวังในชีวิต ภาระงานอยู่ตลอดเวลา ไม่อยากพบปะผู้คน ไม่มีความสุขหรือเศร้าหมองและปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงานและด้านความสำเร็จความก้าวหน้าในงาน ล้วนมีผลต่อความเครียดในการทำงานทั้งสิ้น

การเชื่อมโยงของความสุขของคนทำงานทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข

กระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนทำงานในองค์กร หลักการสำคัญ คือความสำเร็จของภารกิจขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่ายและที่ขาดไม่ได้ คือความสุขของคน เนื่องจากคำว่า “องค์กรแห่งความสุข” มีลักษณะเป็นนามธรรม การอธิบายจึงต้องเชื่อมโยงสู่ชีวิตของคนทำงานเกี่ยวข้องกัน ในองค์กร ของคนทำงานทุกฝ่ายทุกระดับ ได้ทำงานในสถานที่ที่ตนเองมีความสุข ความสุขของบุคคลย่อมเชื่อมโยงกับสภาพของสังคมเป็นวงกว้าง ถ้าคนในสังคมฉกฉวยผลประโยชน์ แก่งแย่งแข่งดีกัน ขาดความเอื้อเฟื้อเกื้อหนุนกัน สังคมนั้นย่อมวุ่นวาย บุคคลจะมีความสุขได้ก็ต่อเมื่อช่วยกันสร้างสังคมสันติในที่ทำงาน ร่วมกันสร้างชุมชนน่าอยู่ เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์กร

แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยประกอบด้วยความสุข 8 ประการและก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือความสุขของคน ความสุขของครอบครัว และความสุขของสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุขดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงานเกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีแรงจูงใจใน การทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ องค์กรเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรกระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกดังนี้

1. สุขภาพกาย (Happy Body) สุขภาพจากการมีสุขภาพดีแข็งแรงทั้งกายและใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้จักใช้ชีวิตเป็น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่
2. น้ำใจงาม (Happy Heart) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เชื่อว่าไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้เราต้องรู้จักการแบ่งปันและต้องรู้จักว่าเมื่อคิดถึง คนอื่นก็มีความสุขใจเกิดขึ้น
3. ผ่อนคลาย (Happy Relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน หรือการใช้ชีวิตต้องรู้จักปล่อยวาง ต้องมีคำว่าหยุด เพื่อจะมีสติคิดแล้วเดินต่อไป
4. พัฒนาสมอง (Happy Brain) สุขภาพจากการได้เรียนรู้พัฒนาสมองตัวเองจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อมีปัญหา ทำให้มีอนาคตก้าวหน้า เงินทอง เกียรติยศ ชื่อเสียงความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์จนเกิดจากการเรียนรู้พัฒนาตนเอง

5. ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ความสุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ จริยธรรม ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ทุกคนที่องค์กรต้องสร้าง

6. ปลอดภัย (Happy Money) มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ถ้าเชื่อว่าหากความสุขด้วยเงินไม่มีวันพอ เงินสำคัญแต่ไม่ใช่ที่สุด เพราะบางครั้งเงินไม่สามารถตอบสนองความสุขให้คนได้จริงๆแล้วสุขไม่ได้อยู่ที่ไหนอยู่ที่รู้จักพอ

7. สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) ครอบครัวที่เข้มแข็ง ย่อมเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ความสุขที่ให้กับคนในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นพ่อเป็นแม่ ญาติผู้ใหญ่ บุตร ภรรยา หรือหลาน คือ การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้ครอบครัว

8. ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy Society) สังคมดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชน คนทำงานและที่พ่อกอาศัย

แนวคิดพุทธจิตวิทยาที่นำไปใช้ในการสร้างความสุขในองค์กร

หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร 4 นำมาพัฒนาใจให้คนทำงานเกิดความสุข

พรหมวิหาร 4 เป็นพุทธธรรมที่นำมาพัฒนาในคนทำงานให้เกิดการเบิกบานใจ ในการรับมือกับงานสิ่งที่มีอยู่ในขณะนั้น ๆ เพราะความสุขแท้จริงมาจากจิตภายในตัวเราเอง ทำให้เกิดความผ่อนคลาย การรับมือกับสิ่งที่ไม่สมดุลในการทำงาน เช่น ความเครียดจากงาน ความรุ่มรวยจากเพื่อร่วมงานและความไม่แน่นอนในการทำงาน โดยทำให้ความสุขในการทำงานลดลง

พระพุทธโฆษาจารย์ อธิบายว่า “พรหมวิหาร 4” เป็นคุณธรรมอันประเสริฐ เนื่องจาก พรหมวิหาร 4 เป็นข้อปฏิบัติเพื่อสัตว์อื่น เพราะต้องส่งจิตไปให้สัตว์อื่นและเป็นคุณธรรมที่ปราศจาก โทษ เหมือนพวกพรหมและพระโพธิสัตว์ซึ่งอยู่ด้วยจิตปราศจากโทษ มุ่งแสวงหาประโยชน์ให้แก่สัตว์ ทั้งปวง คือ เมตตา ช่วยปลดเปลื้องสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ให้แก่สัตว์ทั้งปวง คือ กรุณา พลอยยินดีต่อ สมบัติ ของสัตว์ทั้งปวง คือ มุทิตา และยึดมั่นอยู่ในภาวะเป็นกลาง ๆ คือ อุเบกขา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ให้ความหมายความว่า “พรหมวิหาร 4” หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจกำกับความประพฤติ จึงจะเชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ ทั้งหลายโดยชอบ มีดังนี้

1. เมตตา คือ ความรักใคร่ปรารถนาดี อยากให้เขามีความสุข มีจิตแผ่เมตตาและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั้งหลาย
2. กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจอันปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์
3. มุทิตา คือ ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลาย ผู้ดำรงอยู่ปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้นไป
4. อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลางอันจะดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้ง รู้จักวางเฉยสงบใจ

กล่าวโดยสรุป พรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือ ผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐเป็นธรรมเป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข โดยให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ โดยให้ปฏิบัติด้วยจิตคิดเกื้อกูลแผ่ออกไปในสัตว์ ในบุคคลทั้งหลาย คือเมตตา ซึ่งมีอาการเป็นความคิดเกื้อกูล ต่อจากนั้น เมื่อได้เห็นหรือได้ยินหรือได้คิดว่าเขามีความทุกข์เดือดร้อน ก็ปฏิบัติช่วยบำบัดทุกข์ให้ คือ กรุณาซึ่งมีอาการช่วยบำบัดทุกข์ จากนั้น เมื่อได้เห็นเขามีสุข ไม่มีทุกข์ก็พลอยยินดีบันเทิงใจ คือ มุทิตา ซึ่งมีอาการพลอยยินดี และเมื่อไม่มีกิจที่ควรจะทำต่อไปก็อุเบกขา คือ ดูอยู่เฉย ๆ ทำให้การใช้พรหมวิหารธรรมมาบำรุงเหยียวยาจิตใจคนวัยทำงาน ทำให้มีความเมตตาเอื้อเฟื้อช่วยเหลือในการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดใจที่เป็นสุขส่งผลต่อการสร้างความร่วมมือในการสร้างองค์กรสร้างสุขตามมาด้วย

การนำหลักแนวคิดพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการสร้างสุขในการทำงานในองค์กร

พรหมวิหาร 4 สามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหารขององค์กร เพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุขและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งจะเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เกิดการทำงานร่วมกันของคนในองค์กรอย่างมีความสุข ดังนี้

1. เมตตา โดยความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข การเห็นลูกน้องและผู้ร่วมงานมีความสุขเป็นสิ่งที่หัวหน้าต้องคำนึงถึง ควรดูแลเอาใจใส่สนับสนุนการทำงานเพื่อให้ลูกน้องรู้สึกว่ามีคุณค่าได้โดดเด่น อับอุ่นและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น
2. กรุณา โดยมีความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ หากการทำงานเกิดปัญหาหรืออุปสรรค สิ่งแรกที่หัวหน้าควรทำ คือ การพูดคุยแลกเปลี่ยนสอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้นพร้อมชี้แนะแนวทางการแก้ไขและพูดให้กำลังใจแก่ลูกน้องและเพื่อนร่วมงาน โดยไม่ปล่อย

ให้เผชิญปัญหาเพียงลำพัง คอยช่วยเหลือเพื่อให้เขาแก้ปัญหาผ่านไป ดังนั้น ความกรุณา คือ ความไม่เบียดเบียน ซึ่งผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรควรมี เพราะถ้ามีแล้ว ผู้ปฏิบัติงานก็จะรู้ว่าไม่ควรเบียดเบียนเพื่อนร่วมงาน จะได้ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในองค์กรและถ้าผู้ปฏิบัติงานมีกรุณา ก็จะนำความสุขความสงบมาให้แก่องค์กรเช่นเดียวกัน

3. มุทิตา โดยแสดงความยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดี เมื่อลูกน้องและเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะทางด้านการงาน ด้านครอบครัว หรือในทุก ๆ ด้านของชีวิต หัวหน้างานควรแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานและลูกน้องด้วยความจริงใจ ลูกน้องจะรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญและรู้สึกภูมิใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และทำให้ลูกน้องรู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น

4. อุเบกขา โดยการรู้จักวางเฉยทำใจเป็นกลางหัวหน้าควรวางใจเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรม หากลูกน้องคนหนึ่งได้รับการช่วยเหลือ แต่อีกคนหนึ่งกลับไม่ได้รับการช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา ถือว่าไม่มีความยุติธรรมในการบริหาร ควรให้ความช่วยเหลือลูกน้องให้เท่าเทียมกัน ไม่ปฏิบัติเอินเอียงด้วยความรักหรือความชัง เป็นต้น

บทสรุป

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงานโดยใช้พรหมวิหาร 4 ตามแนวพุทธจิตวิทยา เป็นการสร้างความสุขในการทำงานร่วมกันในองค์กรระหว่างหัวหน้างาน ลูกน้อง และเพื่อนร่วมงาน โดยใช้พุทธธรรมหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นธรรมะที่มีใจเป็นพรหม โดยมีเมตตา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข กรุณา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ หากการทำงานเกิดปัญหาหรืออุปสรรค มุทิตา คือ การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี เมื่อลูกน้องและเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ และ อุเบกขา คือ การรู้จักวางเฉย ทำใจเป็นกลาง โดยเฉพาะ หัวหน้างานควรวางใจเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรม บูรณาการร่วมกับแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยประกอบด้วยความสุข 8 ประการและก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติคือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ โดยเริ่มที่ความสุขทางกาย ความสุขจากการมีสุขภาพดีแข็งแรง ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน ในองค์กร ต้องรู้จักการผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน หรือการใช้ชีวิต ความสุขจากการได้เรียนรู้พัฒนาตนเอง ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ความสุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ ปลอดภัยมีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี และสังคมดีจะเกิดขึ้นได้ เมื่อมีความรัก ความสามัคคี ความเอื้อเฟื้อต่อคนในองค์กรและเพื่อนร่วมงานจนเกิดความสุขในการทำงานในองค์กรนั้น ๆ ตลอดไป

รายการอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2565). *ดัชนีความสุขทางรอดของสังคมไทย*. นนทบุรี : กระทรวงสาธารณสุข.
- ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา และคณะ. (2551). *คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ*. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฐาปณี วังกานนท์. (2556). ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรีจำกัด (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- ชาลวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). Happy8 คัมภีร์ความสุขยุคใหม่. *วารสารการบริหารคน*, 29(1), 18-21.
- ประเวศ ะสี. (2551). *กรุ่นกลิ่นความสุข เส้นทางสู่ความสุขโดย 12 นักคิด-นักกิจกรรมเพื่อสังคม*. กรุงเทพฯ : กรีน - ปัญญาญาณ.
- พระพุทธโฆษาจารย์ (2548). *คัมภีร์วิสุทธิมรรค ฉบับ 100 ปี* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : บริษัท ธนาเพรส จำกัด.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2548). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ : บริษัทเอส.อาร์.พรินติ้งแมสโปรดักส์ จำกัด.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2557). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- สมเด็จพระญาณสังวรสมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน). (2548). *รวมธรรมะ*. กรุงเทพฯ : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน.