

การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยา
ของ บริษัท ไพบูลย์กิจธนา จำกัด

Enhancing the Happy Workplace based on Buddhist Psychology
of Paiboonkijthana Co.,Ltd

Received: July 24, 2023
Revised: September 15, 2023
Accepted: September 25, 2023

อณัทร เบญจวรโชติ¹
Anatthon Benjaworachot
(anatar28@gmail.com)

บทคัดย่อ

การสร้างความสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา เน้นการเรียนรู้และการปฏิบัติเพื่อไปสู่ความพอดีหรือการมีคุณภาพของชีวิต มีความสัมพันธ์อันกลมกลืนระหว่าง การดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์กรที่มีการปฏิสัมพันธ์กันกับสภาพแวดล้อมโดยรอบ มีความเมตตา กรุณา รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นแนวทางการพัฒนาชีวิตของตนให้มีความสุขที่ยั่งยืน โดยการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาให้มีความสุข เป็นแนวทางในการพัฒนาตนให้มีชีวิตที่ติงามและมีความสุขในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ทำให้ให้องค์กรเกิดความสุขที่สามารถรับรู้ได้อย่างทั่วถึงซึ่ง เป็นความรู้สึกสบายใจ ไม่ต้องห่วง ไม่ต้องกังวลเป็นจิตใจที่มีความสุขซึ่งเกิดจากการทำงานใน เวลานั้นและการเกิดผลสำเร็จที่เป็นจุดมุ่งหมายของงานการจัดการความสุขของมนุษย์ ด้วยการสร้างสมดุลระหว่างโลกในมิติส่วนตัว มุ่งเน้นความสุขของตนเอง โลกในมิติ ครอบครั้ว มุ่งเน้นความสุขของคนในครอบครั้ว และโลกในมิติสังคม มุ่งเน้นความสุขของ องค์กรและสังคม (ทั้งสังคมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร) ซึ่งสอดคล้องรูปแบบ แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นทำให้องค์กรเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมี บุคลากรกระตือรือร้นเปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผลการทำงาน

บทความนี้ผู้เขียนได้เสนอมุมมอง การสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร ตามหลักพุทธจิตวิทยา ประกอบด้วย การสร้างสุขตามแนวทางหลักอิทธิบาท 4 และ สังคหวัตถุ 4 เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสุข รู้จักแก้ไขปัญหา เรียนรู้การสร้างจิตที่องงาม ในการดำรงชีวิตและพัฒนาลักษณะทางจิตให้มีคุณธรรม จริยธรรมและความสุขพร้อมทั้ง

¹ บริษัท ไพบูลย์กิจธนา จำกัด, จังหวัดสมุทรสาคร
Paiboonkijthana Co., LTD, Samut Sakhon Province

ช่วยเหลือสังคมให้มีความสุขตาม ดังนั้น สิ่งเหล่านี้สามารถนำพาบุคคลให้ไปสู่การดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข รวมถึง การใช้ชีวิตในสังคมส่วนรวมก็จะมีแต่ความสงบสุขไม่วุ่นวาย

คำสำคัญ: การเสริมสร้าง, องค์กร, องค์กรแห่งความสุข, พุทธจิตวิทยา

Abstract

The enhancing happiness based on the Buddhist psychology emphasizing learning and practice in order to reach a fit or balance in life. There is a harmonious relationship between the lives of individuals in the organization that interact with the surrounding environment where having a mercy know how to be generous and empathize with others. These will be guidelines for developing one's life for lasting happiness. By creating happiness according to Buddhist psychology which have methods to guide one's development to have a good life and happiness in interacting with people in the organization. It makes the organization happy that can be perceived thoroughly, meaning a feeling of comfort, no worries, no worries, a happy mind that arises from working at that time and achieving results that are the aims of work. Managing human happiness by balancing the worlds in a personal dimension focus on your own happiness world in family focus on family happiness and the world in a social dimension focus on the happiness of the organization and society (Both in society within the organization and outside the organization) in an accordance with the concept of a happy organization (Happy Workplace) to create a good working atmosphere. More motivated to work. Organizations will also benefit from having people that are motivated, energetic and productive.

This article presents about enhancing happiness for personnel in happy workplace based on the Buddhist psychology consisting of Iddhibadha 4 and Sangahavatthu 4 to create self-development for happiness getting through the use of Buddhist psychology for personal development, one knows how to solve problems, learning to create a mind that growing a virtue in living and developing mental traits to be moral, ethical and happy, which can lead a person to lead a normal life including living in Society as a whole will have only peace and chaos.

Keywords: Enhancing, Organization, Happy Workplace, Buddhist Psychology

บทนำ

การบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ต้องสามารถทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความยึดมั่นผูกพัน จงรักภักดีและทำงานกับองค์กรตลอดไป ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารองค์กร เพราะมีความเชื่อมโยงกับความพึงพอใจในการทำงาน การดำรงรักษาพนักงาน เป็นความรู้สึกไว้วางใจ เชื่อถือว่า องค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหาและเป็นตัวบ่งชี้ถึงผลการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้ดียิ่งกว่าผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ องค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมาก จะทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ทุ่มเทความรู้ความสามารถมีความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ในทางตรงข้ามกลับกัน ก็ จะส่งผลต่อการลาออกหรือมีความยึดมั่นผูกพันองค์กรน้อยลง กระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน ประสิทธิภาพและเป้าหมายขององค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547)

Sahatorn Petvirojchai (2021) ได้สะท้อนมุมมองและแนวคิดว่าการค้นหาความสุขเกิดขึ้นมากมายหลายวิธีการและหลายรูปแบบในปัจจุบันนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาที่ทุกคนต้องเผชิญด้วยตนเองมากมาย จึงคิดที่จะสร้างความสุขที่ยั่งยืนให้เกิดขึ้น เช่นเดียวกับความสุขในการทำงาน (Workplace Happiness) ที่จะเป็นตัวสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในองค์กร โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้าง ความจงรักภักดีของพนักงาน และลดอัตราการลาออกให้น้อยลง หลายคนองค์กรจึงหันมาใส่ใจ การสร้างความสุขในที่ทำงานมากขึ้น แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานให้ยั่งยืน เพื่อให้ทุกองค์กรสามารถนำไปปรับใช้กันความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ทางอารมณ์ของพนักงานในทางที่ดีต่อการกิจที่ได้รับมอบหมาย สามารถเกิดได้จากหลากหลายสาเหตุ เช่น การได้รับการยกย่อง การยอมรับ ความมั่นคง ความก้าวหน้า หรือแม้กระทั่งความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น รวมถึง ปัจจัยทางด้านบุคคล เช่น เพื่อนร่วมงานที่ดี หรือหัวหน้างานที่เมตตา เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ

ความสุขในที่ทำงานประกอบไปด้วย 1) ความรู้ ื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกสนุกขณะทำงานโดยไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ 2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกพอใจขณะทำงาน โดยไม่มีความทุกข์ใจในการปฏิบัติตน และ 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกอยากทำงาน เต็มไปด้วยความตื่นตัวและมีชีวิตชีวา เมื่อมองผลการศึกษาวางจิตวิทยา

พบว่า ในปี พ.ศ. 2560 JobsDB ได้ทำการสำรวจคนทำงานทั่วประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่ทำให้องค์กรกลายเป็น “องค์กรแห่งความสุข” 3 อันดับแรก ได้แก่ บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย และเงินเดือน (JobsDB, 2560)

ผู้เขียนมองว่า การเสริมสร้างความสุขร่วมกันในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาหลังสถานการณ์คลี่คลายจากโรคระบาดโควิด 19 ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองของบุญนันท์ จันทนา (2564) ที่สะท้อนแนวคิดว่าการพัฒนาแนวคิดองค์กรไปข้างหน้า ย่อมอาศัยหลายสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร ที่ได้ลงมือทำและสิ่งที่เป็นประโยชน์เป็นตัวขับเคลื่อน ซึ่งเห็นได้ชัดว่าประโยชน์เหล่านั้นเกิดขึ้นต่อพนักงานและต่อองค์กรพร้อมๆ กัน การที่พนักงานได้รับการดูแลตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดเป็นอย่างน้อย มีความเครียดน้อยลง ลดการลาออก ลดการขาดงาน ลดการป่วย การเกิดอุบัติเหตุในองค์กร เสริมสร้างให้พนักงานตระหนักและมีความรู้ด้านสุขภาพ มีสุขภาวะทั้งทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น มีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพที่ดีและมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจต่องานและองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรขณะเดียวกันประโยชน์ต่อองค์กรที่ค่อย ๆ ตามมา เช่น ช่วยลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ และลดการเรียกร้องสิทธิจากประกัน ลดความเหลื่อมล้ำในองค์กร การบริหารอัตรากำลังและทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงสามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ง่ายขึ้น เป็นต้น สุดท้ายพนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นมีส่วนร่วมและมีความผูกพันต่อองค์กร ลดอัตราการขาดงาน ลาออกและบรรยากาศการทำงานดีขึ้น ซึ่งย่อมมีผลดีต่อองค์กรทั้งภายในอย่างแท้จริงและเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมภายนอกด้วย แต่ละองค์กรต้องสร้างความสุขในแบบฉบับของตนเอง เพื่อไปสู่องค์กรแห่งความสุขในแบบที่ปรารถนา สิ่งสำคัญที่จะต้องรู้และเข้าใจก่อน คือ ต้องรู้ว่าองค์กรคืออะไร เป้าหมายคืออะไร และวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร เพื่อง่ายต่อการนำมาปรับและสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ให้เหมาะสมกับการทำงานในยุควิถีใหม่ต่อไปตามที่ต้องการ

นิยามของความสุข

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายคำว่า สุข คือ ความสบายกาย สบายใจ เช่น ขอให้อยู่ดีมีสุข เป็นต้น เกิดมาก็มีสุขบ้างทุกข์บ้าง มักใช้เข้าคู่กับคำเป็น เช่น ขอให้อยู่เย็นเป็นสุข ขอให้เป็นสุข ๆ นะ แม้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 มีการใช้คำว่า ความอยู่ดีมีสุข (Well Being) ให้ความหมายเป็นความสำเร็จโดยมีอิสรภาพในการเลือกดำรงชีวิต ฉะนั้น ความสุข (Happiness) จึงเป็นส่วนหนึ่งของความอยู่ดีมีสุข เป็นเครื่องชี้วัดด้านสังคมซึ่งเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับ

มุมมองที่เกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข (สมชาย ศักดาเวคีอิศร, 2549) และการวัดเชิงภาวะวิสัย (Objective) โดยมีดัชนีชี้วัดความสุขของประชาชนชาวไทย ซึ่งมี 8 หมวดความสุข ได้แก่ การมีหลักประกันในชีวิต การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง การมีครอบครัวที่อบอุ่น การมีชุมชนเข้มแข็ง การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี การมีอิสรภาพ การมีความภาคภูมิใจ และการเข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน ซึ่งกระบวนการวัดของความสุขมีลักษณะหลายอย่างรวมกันและมีความคล้ายคลึงกัน โดยเน้นอารมณ์ทางบวก ความสามารถในการควบคุมตนเองและการมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสม ความสุขนั้นไม่ได้อยู่ภายนอก แต่อยู่ในตัวบุคคลรวมถึงจิตใจและอารมณ์ความรู้สึกจะทำให้มีความสุขหรือไม่มีความสุขก็ได้

วัชร งามจิตรเจริญ (2550) ได้นิยาม คำว่า “สุข” (สุข) หรือ “ความสุข” แปลตามศัพท์หมายถึง สภาวะที่ทนได้ง่าย (สุเขน ขมียเตติ สุขิ) ตรงข้ามกับคำว่า ทุกข์ หรือ ความทุกข์ ที่แปลว่า “ทนได้ยาก” โดยทั่วไปความสุขจึงหมายถึง ความรู้สึกสบายหรือสภาวะที่คนพึงใจและปรารถนาที่จะได้เสพสวຍ เช่น ความรู้สึกสบายจากการได้รับประทานอาหารที่ตนเองชอบ เป็นต้น ความสุขจึงดูเหมือนจะเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตอย่างทีปรัชญาสุขนิยม (hedonism) และปรัชญาประโยชน์นิยม (utilitarianism) เชื่อและนำมาเป็นเกณฑ์ตัดสินการกระทำทางจริยธรรม สำหรับพระพุทธศาสนาเถรวาทความสุข ถือเป็นเป้าหมายของชีวิต ซึ่งมีหลายระดับ เป้าหมายระดับสูงสุดอันเป็นอุดมคติของชีวิตตามแนวพุทธศาสนาเถรวาท ไม่ใช่ความสุขที่เกิดจากการได้สิ่งที่ต้องการอย่างทีคนทั่วไปเชื่อกัน แต่เป็นความสุขที่ไร้ความทุกข์โดยสิ้นเชิง กล่าวอีกอย่างคือ เป็นความสุขที่ไม่มีการเสพสวຍใด ๆ ต่างจากความสุขอื่น ๆ ที่เราต้องเสพสวຍอะไรบางอย่างจึงจะมีความสุข นอกจากนี้ วัชร งามจิตรเจริญ ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ความสุข คือ นิพพานสุข อย่างไรก็ตาม ความสุขเป็นสิ่งที่หลายคนปรารถนา บางคนต้องการความสุขขั้นต้นในระดับพื้นฐาน เช่น ปัจจัย 4 เป็นต้น เพื่อสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาชีวิตบางอย่าง บางคนต้องการความสุขระดับสูง อันเป็นความสุขทางใจ ความพอใจ ความเอิบอิ่มใจ ความปิติ ความสุขในการเข้าฌาน จนกระทั่งความสุขในระดับนิพพาน แล้วแต่ว่าต้องการสิ่งใดเพื่อตอบสนองตน ความสุขจึงมีหลายระดับ ทั้งระดับความสุขขั้นโลกียะและความสุขระดับโลกุตระ

ความสุขในพระพุทธศาสนา

มนุษย์เชื่อว่า ความสุขสามารถปลดปล่อยความทุกข์ทั้งทางร่างกายและจิตใจลงได้ แต่ในขณะเดียวกัน สิ่งทีก่อให้เกิดความสุขนั้น ต้องปลดปล่อยความทุกข์ลงเสียก่อน ในทางพระพุทธศาสนาสิ่งทีจะนำพาไปสู่ความสุขนั้น คือ ต้องปลดปล่อยความทุกข์อันได้แก่ กิเลส ตัณหา จนนำไปสู่การปล่อยวางให้ได้ ความสุขจึงบังเกิดขึ้นแก่บุคคลนั้น

ความหมายในมุมมองด้านจิตวิทยา ความสุขในการทำงานในองค์กรจากงานเขียนครั้งนี้ “ความสุข” คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุขอย่างกว้าง ๆ ตามแนวคิดของ (Lu, L. & Argyle, M.1991) ได้สรุปว่า ความสุขคือ ประสบการณ์ภายในจิตใจของบุคคลด้านบวก ผู้เขียนได้สังเคราะห์แนวคิดความหมายของความสุขในมุมมองด้านจิตวิทยา สรุปได้ว่าความสุขและสุขภาพจิตเป็นเรื่องเดียวกัน เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความเครียด สุขภาพจิตเป็นสภาวะความสมบูรณ์ของจิตใจมีอารมณ์ด้านบวก ด้านลบ แต่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ ในสังคม ตลอดจนทำประโยชน์ให้ตนเองและสังคมได้อย่างมีความสุข สุขภาพกายดีย่อมมาจากสุขภาพจิตที่ดี สามารถวัดได้จากระดับความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพอใจในระดับสูงสุดและค่าที่มีความหมายอย่างเดียวกับความสุขมีหลายคำ ได้แก่ ภาวะสุข (Well Being) สุขารมณ์ (Pleasure) โชคดี (Luck) สนุกสนาน (Joy) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความพอกพอใจ (Contentment) และความเบิกบานสำราญใจ (Ecstasy Wittmann, 2003) ความสุขนั้น อาจประเมินได้จากความพึงพอใจได้ในหลาย ๆ รูปแบบ เช่น การประเมินภาวะสุขภาพ ชีวิตการแต่งงานและชีวิตการทำงาน เป็นต้น คน ๆ นั้นจะต้องมีอารมณ์ทางบวกสูง คิดและทำแต่ในสิ่งที่ดี ในขณะที่คนขาดความสุข หรือมีอารมณ์ทางลบสูง มักจะทำและคิดในสิ่งที่เลวร้าย (Diener, E. & Oishi, S., 2017) อันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีภายในจิตใจ ภายใต้อารมณ์สังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง สุขภาพจิต หรือสภาพจิตใจ (Mental Quality) สมรรถภาพจิตใจ คุณภาพจิตใจ สองคำนี้ถือเป็นเรื่องสำคัญคุณภาพจิตใจอาจมาได้จากประสบการณ์ภายในจิตใจของบุคคลที่มีในด้านบวก ฉะนั้น ความสุขและสุขภาพจิตเป็นเรื่องเดียวกันสุขภาพจิตเป็นสภาวะที่สมบูรณ์ของจิตใจมีอารมณ์ทั้งในด้านบวกและด้านลบ แต่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ตลอดจนการทำประโยชน์ให้ตนเองและสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่าความสุข คือ สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการ และทำได้สำเร็จ รู้สึกพึงพอใจ เบิกบาน ยินดี รวมถึง การดำรงชีวิตที่ดี มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาตนการมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ

ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

ผู้เขียนมองในเชิงพุทธจิตวิทยาว่า ปัจจุบันคนแสวงหาความสุขกันมากมาย บางคนก็คิดว่าถ้าได้งานที่ดี มีเงินเดือนสูง ๆ ก็จะทำให้เรามีความสุข บางคนคิดว่า หากได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ก็จะทำให้มีความสุข เหมือนกับว่าต้องรอบางอย่างเกิดขึ้นก่อน แล้วเราถึงจะมีความสุขได้ ความสุขไม่ได้อยู่ที่สิ่งของนอกกายเราเลย มันอยู่ในใจของเรา มากกว่า ดังนั้น ผู้เขียนมองว่าการประยุกต์แนวคิดในเชิงพุทธจิตวิทยาจึงมีส่วนสำคัญที่หลาย ๆ องค์กรควรที่จะแสวงหาและสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน หากสามารถทำงานอย่างมีความสุข ก็จะมีมีความสุขในชีวิตอีกด้วย หากองค์กรสามารถทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข พนักงานก็จะรู้สึกดี และอยากทำงานให้ดีขึ้นต่อไปอีก และยังคงส่งต่อความสุขนี้ให้กับคนรอบข้างอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2554) ได้กล่าวว่า สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยประกอบด้วยความสุข 8 ประการและก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณ ซึ่งมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัวและความสุขของสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ในที่นี้ผู้เขียนขออ้างถึง 5 ปัจจัยครอบคลุมความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. การมีรายได้เพียงพอ

ค่าแรงที่สูงขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานที่สูงขึ้นตาม มีรายงานของ World Happiness Report (WHR) ที่บอกว่า คนทำงานที่มีรายได้สูง จะมีความสุขและพอใจในชีวิตหรือการทำงานมากกว่าคนที่รายได้ต่ำ อย่างไรก็ตาม การแสวงหาความสุขในที่ทำงาน ไม่จำเป็นต้องเท่ากับการแสวงหารายได้ที่มากขึ้น เพราะการเพิ่มเงินไม่ได้ส่งผลต่อการเพิ่มความสุขเสมอไป ยกตัวอย่าง การเพิ่มเงินเดือน 100 ดอลลาร์ (ประมาณ 3,200 บาท) จะทำให้คนที่รายได้ต่ำมีความสุขมากกว่าคนที่รายได้สูงอยู่แล้ว สอดคล้องกับอีกหนึ่งผลการวิจัยที่บอกว่า เงินไม่ได้สร้างความสุขสำหรับคนที่รายได้เกิน 75,000 ดอลลาร์ต่อปี (2 ล้านบาทขึ้นไป) สรุปคือ การมีเงินมากไม่มีผลต่อความสุข แต่การมีความมั่นคงทางการเงินต่างหากที่ทำให้มีความสุขมากกว่า

2. การมีเจ้านายที่ดี

มีวิจัยหลายชิ้น พบว่า หัวหน้าที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในที่ทำงาน เหมือนที่ เบนจามิน อาร์ทส์ (Benjamin Artz) ศาสตราจารย์ด้านเศรษฐศาสตร์ แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซินและคณะ ได้ศึกษาความสามารถของหัวหน้างานแล้วพบว่า การมีหัวหน้าที่มีความสามารถและมีความรอบรู้สูงมีอิทธิพลเชิงบวกเป็นอย่างมากต่อระดับความพึงพอใจของพนักงาน โดยเฉพาะหัวหน้างานสามารถกำหนดสภาวะการทำงาน of พนักงานได้เหมือนกัน ฉะนั้น การมีหัวหน้าที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้งในแต่ละสาขาขององค์กร ก็จะเพิ่มความสุขและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ถึง 12%

3. การมีเพื่อนร่วมงานที่ยอดเยี่ยม

การทำงาน คือ การทำงานเป็นทีม ไม่ใช่การฉายเดี่ยว ความสามัคคีจึงเป็นปัจจัยให้การทำงานประสบความสำเร็จอย่างราบรื่น หากมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานย่อมส่งผลเสียต่อกระบวนการแน่นอน ขณะเดียวกัน ถ้าหากมีความสัมพันธ์อันดี ทุกคนก็จะร่วมมือร่วมใจฝ่าฟันอุปสรรคนั้นไปด้วยกัน

4. การมีความเป็นอิสระ

หัวหน้าที่ให้ความอิสระในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความสุขมากขึ้น มากกว่ามีหัวหน้าที่ขบควบคุมทุกอย่างทุกขั้นตอนจนกลายเป็นเผด็จการ โดยมีงานวิจัยระบุว่า การบริหารงานแบบย้อยเฝ้าดูทุกขั้นตอน (Micromanagement) ทำให้ขวัญกำลังใจของพนักงานต่ำลง อัตราการลาออกสูงขึ้นและประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขณะที่ความอิสระ (แม้กระทั่งความอิสระในช่วงเวลา Work From Home) ก็จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มความสุขใจในการทำงานมากขึ้น

5. มีชีวิตและการทำงานที่สมดุล (Work Life Balance)

ถึงแม้จะมีความอิสระ มีความหลากหลายของงาน แต่สิ่งสำคัญที่สุดของความสุขพนักงาน คือ การได้หยุดงาน เพราะการทำงานมากเกินไป ไม่เพียงส่งผลเสียต่อสุขภาพจิต แต่ยังส่งผลเสียต่อสุขภาพกายด้วย ซึ่งไม่มีผลงานวิจัยใด ๆ เลยที่บอกว่า ยิ่งทำงานนานเท่าไร ยิ่งเป็นผลดี ฉะนั้นการสร้าง Work Life Balance จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดต่อความสุขในที่ทำงาน

จากปัจจัยข้างต้น ผู้เขียนมองว่า เรื่องของความสุขในการทำงานของพนักงาน ต้องเริ่มต้นที่ใจมากกว่าเรื่องอื่น พนักงานอาจจะต้องการเรื่องของค่าจ้างเงินเดือนและ

สวัสดิการที่ดี แต่สิ่งเหล่านี้ คือ ปัจจัยพื้นฐานที่ต้องมี มันไม่ได้ทำให้พนักงานมีความสุขจริง ๆ ถ้าปัจจัยพื้นฐานเหล่านี้ดีแล้ว สิ่งที่จะต้องสร้างต่อไป คือ เรื่องของการให้รางวัลที่จับต้องไม่ได้ ซึ่งก็คือ ความรู้สึกในปัจจัยทั้ง 5 ด้านที่มีต่อการทำงานอย่างที่กล่าวอ้างไว้ข้างต้นนั่นเอง

หลักพุทธจิตวิทยาในการเสริมสร้างความสุข

ก่อนอื่นต้องทำความเข้าใจความหมายของคำว่า พุทธจิตวิทยา คืออะไร ผู้เขียนมองว่า พุทธจิตวิทยา คือ การศึกษาวิเคราะห์จิตที่สัมพันธ์กันกับทุกข์ (ปัญหา) อันเป็นสภาพที่แท้จริงของชีวิต เข้าใจสาเหตุของทุกข์ (ปัญหา) เข้าใจถึงเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิต คือ นิโรธ (ความดับทุกข์ ดับปัญหา) รู้วิธีการปฏิบัติเพื่อเผชิญปัญหา โดยไม่ถูกบีบคั้นจากทุกข์ (ปัญหา) ไม่เกิดความท้อแท้สิ้นหวัง ให้สู้และเผชิญกับทุกข์ (ปัญหา) อย่างมั่นคงตามหลักพุทธธรรมพุทธจิตวิทยา (Buddhist Psychology) หมายถึง การศึกษาเรื่องจิตตามแนวทางแห่งผู้รู้ คือ รู้ตามหลักพุทธธรรม ได้แก่ รู้ในแก่นแท้ของพุทธศาสนา คือ อริยสัจสี่ ซึ่งเน้นการใช้สติปัญญาในการแก้ทุกข์/ปัญหา ตั้งแต่ขั้นต่ำ กลางและขั้นสูงสุด

พุทธจิตวิทยา หรือ จิตวิทยาแนวพุทธ เป็นแนวคิดที่นำแก่นคำสอนของพุทธศาสนาที่ว่าด้วยเรื่องทุกข์และวิถีทางในการเข้าถึงความดับทุกข์นั้นมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทางจิตวิทยา จิตวิทยาการให้คำปรึกษาตามแนวพุทธเป็นแนวทางในการให้การปรึกษาทางพุทธจิตวิทยาโดยเน้นวิธีฝึกปฏิบัติตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนที่มุ่งเน้นการให้มนุษย์รู้จักทุกข์และการดับทุกข์ โดยมีแนวทางให้มนุษย์รู้จักตนเอง ทำความเข้าใจตนเอง และเข้าใจถึงกฎธรรมชาติ เป็นการศึกษาจากภายในตัวตนของมนุษย์ เมื่อมนุษย์เกิดความเข้าใจตนเองและธรรมชาติแล้ว มนุษย์จะสามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนไปสู่วิถีทางชีวิตที่เป็นประโยชน์

ผู้เขียนได้เสนอมุมมอง การสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ประกอบด้วย การสร้างสุขเพื่อตนเองและเพื่อสังคมตามแนวทางหลักอิทธิบาท 4 และสังคหวัตถุ 4 ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานตามหลักอิทธิบาท 4 คือ รักในงานที่ทำภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ พอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เชื่อว่างานที่ขบข้อมทำให้สำเร็จได้ง่าย ความขยันในการทำงาน หุ่มเทความพยายามเต็มที่ในการทำงานให้ลุล่วง มีความกระตือรือร้นตื่นตัวเสมอในการทำงาน กล่าวหาญทำงานที่ทำหายจนสำเร็จ

ใส่ใจในงานที่ตนรับผิดชอบ ถือความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น มีความตั้งใจในงานที่ทำ มีการตรงต่อเวลา เข้าใจในงานอย่างชัดเจน มีการสรุปรงานทุกครั้งที่ปฏิบัติงานเสร็จ ทำงานด้วยการพิจารณาอย่างรอบคอบ ใช้หลักเหตุผลที่ถูกต้องมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว

การใช้อิทธิบาท 4 เป็นแนวทางการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จที่พระพุทธองค์ได้ทรงสืบทอดไว้อย่างแยบยล อันประกอบด้วยแนวปฏิบัติ 4 ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ซึ่งทั้ง 4 ข้อเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องหนุนเสริมกัน จะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ด้วยว่า มันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกัน จึงจะทำให้เราประสบผลสำเร็จในชีวิตและการทำงานได้ตามความมุ่งหวัง ขออธิบายดังต่อไปนี้ (การประปานครหลวง, 2559)

1.1) ฉันทะ การมีใจรักในสิ่งที่ทำ ใจที่รักเกิดจากความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ทำ จึงจะเกิดผลจริงตามควร การมีใจรัก ถือว่าสำคัญมาก ไม่ใช่ทำให้รักเพื่ออะไรสักอย่างหรือห้ามใจไม่ให้รัก มันก็ยากยิ่งพอ ๆ กัน เพราะรักดังกล่าวไม่ได้เกิดจากความรักความศรัทธาของเราจริง ๆ ขึ้นทำไปก็มีแต่จะทุกข์ทรมานแม้จะได้บางสิ่งที่มุ่งหวังแล้วก็ตาม ประการสำคัญ เป็นการแอบแฝงมาจากความคิดอื่นศรัทธาอื่นหรือความเป็นอื่นที่เราพยายามหาเหตุและผลมาอธิบายว่า มันคือสิ่งเดียวกัน เพื่อให้สามารถดำเนินไปได้หรือเพื่อให้ตัวเองสบายใจที่สุด แต่ถ้าเรามีใจศรัทธาอันแรงกล้าแล้ว พลังสร้างสรรค์ก็จะบังเกิดขึ้นกับเราอย่างมหัศจรรย์ทีเดียว

ที่นี้มาพูดถึงว่า “เราจะสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นได้อย่างไร” พระพุทธองค์เคยสอนไว้ว่า มนุษย์เราต้องเลือกที่จะศรัทธาบางอย่างและหมั่นตรวจสอบศรัทธาของตัวเองว่าดีต่อตัวเองและดีต่อผู้อื่นอันรวมถึงสังคมโดยรวมหรือไม่ เมื่อดีทั้งสองอย่างก็จงมุ่งมั่นที่จะทำด้วยความตั้งใจ และหากไม่ดีก็จงเปลี่ยนแปลงศรัทธาเสียใหม่ ซึ่งเราต้องเลือก ไม่เช่นนั้นจะกลายเป็นคนที่สับสน ไม่มีแก่นสารและเป็นคนไร้รากในที่สุด เมื่อเป็นคนไม่มีแก่นสาร ก็จะถูกชักชวนไปในทางที่ไม่ดีได้ง่ายนั่นเอง หากจะฝึกฝนตนเอง อาจเริ่มจากการตั้งคำถามกับตัวเองว่าเราศรัทธาอะไรอยู่ เพราะคนเราเมื่อศรัทธาอะไรก็จะได้พบกับสิ่งนั้น เข้าถึงสิ่งนั้น ศรัทธาในเทคโนโลยีเราก็จะเข้าถึงเทคโนโลยี ศรัทธาต่อชาวบ้านเราก็จะเข้าถึงชาวบ้าน ศรัทธาต่อวัตถุก็จะเข้าถึงวัตถุ ศรัทธาต่อลาภ ยศ สรรเสริญ ก็จะเข้าถึงลาภ ยศ ตำแหน่ง ศรัทธาต่อความรู้ก็จะเข้าถึงความรู้ หรือศรัทธาต่อหลักธรรมก็จะเข้าถึงธรรม หรือไม่ศรัทธาอะไรเลย ก็ไม่เข้าถึงก็ไม่เข้าถึงอะไรเลย เพราะความศรัทธา นำมาซึ่งมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อทำทุกอย่างให้ได้มาซึ่งสิ่งที่เราศรัทธานั้นเอง ขณะเดียวกัน ก็ลองตรวจสอบตัวเองดูว่าสิ่งที่เราศรัทธากับสิ่งที่ยึดครองของเราศรัทธานั้นตรงกันหรือไม่ หากตรงกัน ก็เรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงตน หรือ หากไม่ตรงกันก็เรียนรู้ที่จะให้โอกาสตัวเองไปสู่แห่งที่ที่เหมาะสมกว่า

1.2) วิริยะ ความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจ ที่จะเรียนรู้และทำให้เข้าถึงแก่นแท้ของสิ่งนั้น วิริยะนี้มาคู่กับความอดทนอดกลั้น เป็นความรู้สึกไม่ย่อท้อต่อปัญหาและมีความหวังที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง โดยมีศรัทธาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ นำใจและเตือนใจ ความอดทนเป็นเครื่องมือสำหรับคนใจเย็น และใจงามด้วย ไม่ไข่มุทะลุจุดัน ระบายและรุ่มร้อน เพราะมันจะทำให้มีโอกาสผิดพลาดได้ง่าย หรือสูญเสียความอดทนในที่สุด ดังนั้น ความวิริยะอุตสาหะ จึงเป็นวิถีทางของบุคคลที่หาญกล้าและหายทำต่ออุปสรรคทั้งมวล

หากจะฝึกฝนเรื่องความวิริยะ ต้องเริ่มจากความคิดว่า ต้องหมั่นฝึกฝนตนเองบ่อย ๆ หมั่นทำ หมั่นคิด หมั่นเขียน หมั่นนำเสนอและอย่าขี้เกียจ อย่ากลัวความผิดพลาดและจงกล้าแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวของตัวเอง อย่าท้อต่องานหนักและงานมาก ให้คิดว่า ทำมาก รู้มาก เก่งมาก อย่าบ่นว่าไม่มีเวลาเพราะเวลามีเท่าเดิม

1.3) จิตตะ ใจที่จดจ่อและรับผิดชอบ เมื่อมีใจที่จดจ่อแล้วก็จะเกิดความรู้สึกรอบคอบตามมา คำนี้อิ่งใหญ่มาก ปัจจุบันสังคมซับซ้อน มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย แต่ละคนมีภาระหน้าที่ที่ต้องทำมากมาย หากมีใจที่จดจ่อต่อสิ่งที่คิด ทำและรับผิดชอบแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการเรียนหรือการทำงานก็ตาม ทุกอย่างก็จะดีขึ้นไปเอง จะมี ความรอบรู้มากขึ้นเรื่อย ๆ ด้วยใจที่จดจ่อ ตั้งมั่นและใฝ่เรียนรู้ เมื่อมีความรอบรู้มากขึ้นก็จะเกิดความรู้สึกรอบคอบตามมา เมื่อมีความรอบคอบแล้วการตัดสินใจทำอะไรก็จะเกิดความปลอดภัยน้อยตามไปด้วย

ความรอบคอบ นอกจากจะดำรงอยู่คู่กับความรอบรู้แล้ว ยังต้องอาศัยความดีงามเป็นเครื่องเตือนสติด้วย ถึงจะสามารถใช้จิตของเราพิจารณาและตรึกตรองในเนื้อแท้ของสิ่งต่าง ๆ นั้นได้อย่างเหมาะสม เพราะความดีงามตามแบบอย่างของคุณธรรมตามหลักศาสนาและจริยธรรมของสังคมนั้น เป็นสิ่งเดียวที่จะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข

1.4) วิมังสา การทบทวนในสิ่งที่ได้คิด ได้ทำมา เกิดจากการมีใจรัก (ฉันทะ) แล้วทำด้วยความมุ่งมั่น (วิริยะ) อย่างใจจดใจจ่อและรับผิดชอบ (จิตตะ) โดยใช้วิจลณญาณอย่างรอบรู้และรอบคอบ จึงนำไปสู่การทบทวนตัวเอง และทบทวนองค์กร หรือทบทวนกระบวนการ ทบทวนในสิ่งที่ได้คิด สิ่งได้ทำ ผ่านมาว่าเกิดผลดีผลเสียอย่างไร ทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวของเราเองและเป็นเรื่องที่ร่วมคิดร่วมทำกับคนอื่น เพื่อปรับปรุง ปรับแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้เขียนจึงมองว่า อิทธิบาท 4 เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อผลสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็น 4 ขั้นตอนที่ต้องต่อเนื่องหนุนเสริมกัน จะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรต้องมีความรัก ความพอใจงาน (ฉันทะ) ส่งผลให้มีความขยันหมั่นเพียรไม่ทอดทิ้ง (วิริยะ) มีใจจดจ่อในงานที่ทำ (จิตตะ) และมีการตรวจสอบคุณภาพประสิทธิภาพของงาน (วิมังสา) ดังนั้น การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นคือการแสวงหาโอกาส หรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้มีคุณภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสามารถพัฒนาได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์กรผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งหากองค์กรใดมีความพร้อมมากที่สุด ก็จะมีโอกาสพัฒนาได้มากที่สุดเช่นเดียวกัน ฉะนั้น การนำเอาแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ ก็จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อผู้บริหารและองค์กร ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

2. ความสุขในการทำงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 คือ หลักการสังคมสงเคราะห์ มีพื้นฐานมาจากความเมตตากรุณาและความห่วงใยคนในสังคม หลักสังคหวัตถุ เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ก่อให้เกิดความสามัคคีและสันติสุขในสังคม หลักธรรมในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมโดย พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สังคหวัตถุ มี 4 ประการ ดังนี้

2.1) ทาน การรู้จักให้ รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือด้วยการแบ่งปัน สิ่งของให้แก่ผู้อื่นที่ควรให้ ตลอดจนให้ปัญญาและศิลปวิทยา รวมไปถึง การให้อภัยแก่ผู้อื่น ทำให้สังคมอยู่กันอย่างมีความสุขเพราะการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.2) ปิยวาจา การพูดจาน่ารัก ปราศร้ายด้วยถ้อยคำสุภาพ อ่อนหวาน ไพเราะ เป็นที่รัก พูดด้วยถ้อยคำที่น่าฟัง ชี้แจงในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ให้กำลังใจ ทำให้เกิดความพอใจแก่ผู้ได้ยินได้ฟัง ก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

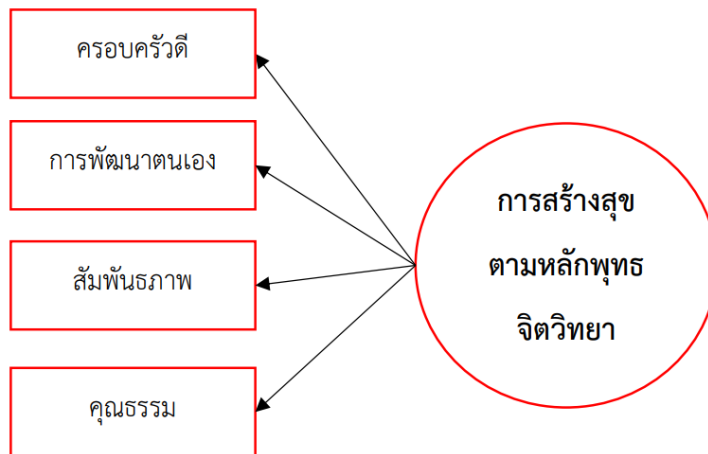
2.3) อตถจริยา การบำเพ็ญให้เป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้อื่น เป็นการปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ด้วยกำลังความคิด กำลังกาย และกำลังทรัพย์ การทำ ตนให้เป็นประโยชน์เท่าที่จะทำได้ เช่น ส่งเสริมจริยธรรม ส่งเสริมให้ผู้อื่นได้รับสิ่งที่ดี เป็นต้น การช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้หมู่คณะและสังคม ประเทศชาติมีความก้าวหน้า ได้รับความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ เป็นอย่างดี

2.4) สมานัตตตา การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย การทำตัวให้เข้ากันได้ เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน ไม่เอาเปรียบ ร่วมเผชิญและแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน ไม่ถือเราถือเขา รู้จักผูกมิตรกับผู้อื่น ในยามที่ตกทุกข์ได้ยากก็ไม่ทอดทิ้งกัน ยังช่วยเหลือกัน ย่อมเกิดความสุขและความสามัคคีในหมู่คณะ

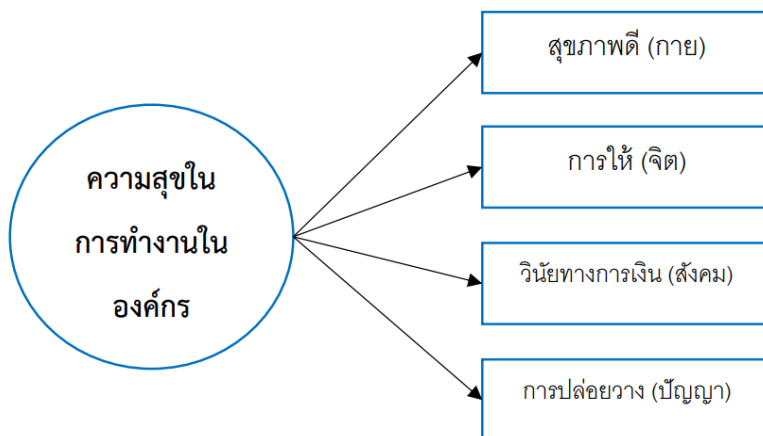
หลักสังคหวัตถุจึงถือว่า เป็นหลักธรรมที่เน้นการสงเคราะห์และให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาหมดกำลังใจ ให้อภัยในสิ่งที่เพื่อนทำผิดพลาดด้วยจิตเมตตา ให้เกียรติกัน ให้ความรู้กับเพื่อนในเรื่องที่ตนเชี่ยวชาญ ไม่กล่าววาจาเท็จ ส่อเสียด หยาบคาย เพื่อเจือ ไรประโยชน์ พุดปกป้องเพื่อนจากการเข้าใจผิด กล่าวยกย่องชมเชยผู้ประสบความสำเร็จ พุดด้วยความจริงใจ ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่องาน ให้ความช่วยเหลือโดยไม่ต้องร้องขอ เป็นแบบอย่างที่ดีในที่ทำงาน สงเคราะห์ช่วยเหลือไม่หวังผลตอบแทน วางตนให้ให้พอดีในหน้าที่ของตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย การสงเคราะห์เกื้อกูลความมีน้ำใจการเป็นแบบอย่างที่ดี การสื่อสารที่ดีความเสมอต้นเสมอปลายของตน ทำงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

ดังนั้น หลักการและแนวคิดในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามหลักอิทธิบาท คือ ฉันทะ ความพอใจ มีใจรักในงานที่ทำด้วยใจรัก วิริยะ ความพากเพียร อดทน ต่อความลำบากยากเย็น ทำงานอย่างสุจริต จิตตะ เอาจิตฝึกฝน ด้วยความพยายาม ด้วยเอาจิตพยายามอาชีพนั่น ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวนในงานที่ทำตรึงตรองหาเหตุผลและปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ประสบผลสำเร็จให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ควบคู่กับการนำหลักธรรมสังคหวัตถุมาประยุกต์กับการทำงานร่วมกัน เพราะว่าหลักสังคหวัตถุนั้นเปรียบเสมือนหลักธรรมอันเป็นเครื่องจรรโลงสังคม ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารหรือพนักงานในองค์กรพึงนำมาเป็นหลักในการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่สร้างความสงบสุข สมานสามัคคี สร้างความเกื้อกูลกันและเชื่อมสัมพันธ์กันของคนในสังคม

การสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาประกอบด้วย การมีครอบครัวที่อบอุ่นและผาสุก การได้รับกำลังใจจากครอบครัว การดูแลเอาใจใส่กันในครอบครัว มองถึงคุณภาพของครอบครัวเป็นแรงบันดาลใจ ในทางกลับกัน ถ้าครอบครัวไม่อบอุ่น ก็ส่งผลตีกลับมาเป็นความกังวล เป็นการลดความสุขในการทำงานได้เช่นกัน ฉะนั้นการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาและความสุขในการทำงานในองค์กรเพื่อให้ชัดเจนขึ้นมีรายละเอียด แสดงดังภาพที่ 1 และภาพที่ 2 ด้านล่าง



ภาพที่ 1 : การสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา



ภาพที่ 2 : ความสุขในการทำงานในองค์กร

บทสรุป

เนื่องด้วยความสุขเป็นสิ่งสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา การสร้างเสริมความสุขในการทำงานของพนักงาน จึงเป็นอีกหนึ่งสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรควรให้ความสนใจ ในทั่วไปพบว่า การเสริมสร้างความสุขส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งนั่นนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป การเสริมสร้างความสุขร่วมกันในองค์กรตามแนวหลักพุทธจิตวิทยาซึ่งผู้เขียนได้ยกมาไว้ข้างต้น อันเป็นแนวคิดและกระบวนการที่สามารถประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดเป็นความสุขที่จับต้องได้ทั้งทางกายและจิตใจที่ผู้ปฏิบัติและผู้

สัมผัสใกล้ชิด สามารถรับรู้ได้ด้วยตนเอง นอกจากหลักพุทธจิตวิทยาที่อยู่ในบทความนี้ ยังมีแนวคิดและกระบวนการสร้างความสุขในที่ทำงานอีกมากมาย อยู่ที่ยุติธรรมของคุณเหมาะสมกับแนวคิดไหนมากกว่ากัน ถึงกระนั้น สิ่งหนึ่งที่ทุกแนวทางมองเห็นเหมือนกันก็คือ การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลและมองคนทำงานให้เห็น “คน” มากขึ้น ซึ่งนั่นก็สร้างความสุขพื้นฐานที่สามารถประยุกต์ใช้หลักธรรมให้มันคงยั่งยืนให้แก่บุคลากรในองค์กรซึ่งจะพัฒนาต่อยอดเป็นองค์กรที่มีความสุขอย่างยั่งยืนในอนาคตต่อไป

รายการอ้างอิง

- การประปาส่วนภูมิภาค. (2559). *การใช้อิทธิบาท 4 เป็นแนวทางการทำงาน*. สืบค้น 23 มีนาคม 2566, จาก <https://reg7.pwa.co.th/kmr7/?p=406>
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ จีรธรรม วุฒิวิตรชัยแก้ว. (2559). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ* (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: แอทโพรพรินท์.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2548). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. สืบค้น 15 มกราคม 2566, จาก http://www.84000.org/tipitaka/dic/d_item.php?
- พุทธทาสภิกขุ. (2549). *ความสุขสามระดับ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. สืบค้น 13 มกราคม 2566, จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/index.php>
- วณี ปิ่นประทีป และ สุรณี พิพัฒน์โรจนกมล. (บ.ก.). (2548). *รวมตัวชีวิตเกี่ยวกับความอยู่เย็นเป็นสุข*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ (สปรส.).
- วัชระ งามจิตรเจริญ. (2552). *พระพุทธศาสนาเถรวาท*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะฯ. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพลส.
- สมชาย ศักดาเวศิธร. (2549). *ปัจจัยที่ทำให้เด็กและเยาวชนกระทำผิดกับกระบวนการยุติธรรม* (เอกสารวิชาการส่วนบุคคล เป็นส่วนหนึ่งของการอบรมหลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง (บ.ย.ส.) รุ่นที่9. วิทยาลัยการยุติธรรม: สำนักงานศาลยุติธรรม. กรุงเทพฯ.
- อภิชัย มงคล. (2552). *รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย*. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.

- Diener, E. & Oishi, S., (2560). *Are Scandinavians Happier than Asians: Issues in Comparing Nations on Subjective Well – Being*. สืบค้น 22 มีนาคม 2566, จาก <http://www.psych.uiuc.edu/~edener/hottopic/diener-Oishi.pdf>.
- JobsDB. (2015). *คนทำงานมีความสุขกับงานเพราะอะไร*. สืบค้น 22 มีนาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/oeR59>
- Lu, L., & Argyle, M. (1991). Happiness and cooperation. *Personality and Individual Differences*.12, 1019–1030.
- Wittmann, P. (2003). *A Guide to Happiness for the Third Millennium*. Chiang Mai: Sangsilp Printing.