

การสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยหลักพุทธธรรม

Creating Happy Workplace with Buddhist Doctrines

ปรมต วรรณบวร

Poramat Wanabaworn

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamhaeng University, Thailand.

บทคัดย่อ

การจัดการองค์กรสมัยใหม่ในการสร้างองค์กรแห่งความสุข จะต้องสร้างสมดุลของการทำงานให้เกิดขึ้นเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพ โดยอาศัยภาวะผู้นำที่ต้องร่วมกันขับเคลื่อนสุขภาวะที่สมบูรณ์ 4 ด้านคือ (1) ร่างกาย ได้แก่ การประกอบสัมมาชีพ ความปลอดภัยในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน (2) จิตใจ ได้แก่ ความมีสติ ความสงบ ความงาม และความดี ยึดมั่นในหลักธรรมของศาสนา (3) สังคม ได้แก่ สังคมสัมพันธ์ มีการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร การสร้างสังคมยุติธรรม และสร้างสังคมสันติสุข มีการประนีประนอม การแก้ไขปัญหอย่างมีประสิทธิภาพ (4) ปัญญา ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีอิสระได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ประกอบกับการตัดสินใจตามศักยภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรสู่ความเป็นเลิศในอนาคต สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น โดยอาศัยพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมประจำใจเพื่อให้ตนดำรงชีวิตได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์แจ่มใสเช่นพรหมเป็นแนวธรรมปฏิบัติของผู้ที่เป็นผู้ปกครองเพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่น และสังคหวัตถุ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์กัน ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกันจนก่อให้เกิดวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อการอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุข

คำสำคัญ: องค์กรสมัยใหม่; องค์กรแห่งความสุข; หลักพุทธธรรม

Abstract

Modern organization management creates happy workplace and balance working to drive to quality organization and also collaborate with leadership to create completely happy condition comprise of 4 aspects: (1) physical such as honest livelihood; safety at work, work environment relating to life and assets. (2) Mental such as consciousness, claim, fairness, goodness, conducting as religious principles. (3) Social aspect such as social relationship; creating relationship in organization, justice society, and peace society; compromise, and efficient solution. (4) Wisdom such as developing personnel to think, do, and solve problem appropriately; having independence and trust for working; building knowledge exchange; setting up learning society for new technology invention and making decision as responsibility of function or assignment to drive to the best practice organization in the future and also to create peace in workplace by applying Bhromvihara 4 principle (Four sublime states of mind) for excellent existence living and being guiltless person as Brahma. That will be guideline of governor to live with one another happily. Moreover, sangahavattu principle is helpful integration creating culture of organization to work or live with one another for harmony and happiness.

Keywords: Modern Organization; Happy Workplace; Buddhist Dharma Principle

บทนำ

ในโลกปัจจุบันสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยี ได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเชื่อมโยงถึงกันทั้งระบบในสังคม ในองค์กร เพราะมนุษย์มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรตั้งแต่เกิด ประกอบกับการพัฒนาที่มุ่งเป้าหมายของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนเพียงบางส่วน แต่ขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรมซึ่งกระทบมากมายต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญคือ สภาพจิตใจของคนซึ่งเป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม และยังเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ทำให้ในปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนจึงหันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนนั่นคือ “ความสุข” ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจมากขึ้น

องค์กรแห่งความสุข(Happy Workplace) จึงเป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของสังคมมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับ

มอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กร ด้วยเป็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและส่งผลต่อสังคม องค์กรแห่งความสุข จึงเกิดขึ้นเพื่อมุ่งสร้างคนในองค์กรให้เป็นคนที่มีความสุข เพราะเชื่อว่า คน คือสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์กร หากคนกลายเป็นคนที่ทำงานมีความสุข การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะเจริญเติบโต

สำหรับประเทศไทยมีการคำนึงถึง “ความสุข” ของคนทำงานในองค์กร โดยมีการนำ “ดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุข” มาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมและคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ (1) สุขภาพอนามัยและโภชนาการ (2) การศึกษา (3) ชีวิตการทำงาน (4) ชีวิตครอบครัว (5) การเติบโตทางเศรษฐกิจ ความยากจน การกระจายรายได้และสวัสดิการ (6) สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยและ (7) ประชาธิปไตย และในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) มีเป้าหมายมุ่งไปสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” เพื่อเป็นเครื่องมือติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนาที่มีต่อคนในสังคมไทย สำหรับการพัฒนาประเทศไทยในอนาคตได้กำหนดทิศทางไว้ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 คือ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” ดังนั้นการบริหารจัดการภาครัฐเองก็ต้องสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้วย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554: ปฐมบท) โดยมีการนำแนวคิดการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีแก่คนทำงานหรือที่รู้จักกันในชื่อ “องค์กรแห่งความสุข” หรือ “Happy Workplace” โดยให้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมและเผยแพร่แนวความคิดขององค์การทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ และได้เข้าไปร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนจำนวนมาก ทำให้มีภาคีเครือข่ายมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยปัจจุบันมีจำนวน 23,421 องค์กรทั่วประเทศ แต่จากการศึกษารวบรวมข้อมูลพบว่าเมืององค์กรที่ได้ขึ้นชื่อว่าเป็นองค์กรแห่งความสุขหรือองค์กรสุขภาพดี ที่ได้นำแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของ สสส. ไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรมนั้น เมืององค์กรภาคเอกชนจำนวน 102 องค์กร และมีหน่วยงานภาครัฐ 13 หน่วยงาน (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554)

ด้วยสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น ที่มีการพัฒนามุ่งเป้าหมายของความสุขเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเพื่อมุ่งตอบสนองความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนเพียงบางส่วน แต่ขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งกระทบมากมายต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญคือ สภาพจิตใจของคนซึ่งเป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม และยังเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ทำให้ในปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนจึงหันมามองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคน

นั่นคือ “ความสุข” ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจมากขึ้น สร้างองค์การแห่งความสุขหรือองค์การสุขภาพดีขึ้น คำนี้ถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รัก และดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม ด้วยมีการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการเพื่อพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง ไปพร้อมการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และปรับให้องค์กรทันต่อยุค โลกาวัดน์ ย่อมเป็นผลลัพธ์ของบุคคลที่สามารถบริหารสมดุลแห่งความสุข ส่งผลให้องค์กรนั้นสามารถคง อยู่ได้อย่างยั่งยืนในอนาคต

ความหมายเกี่ยวกับองค์กร

โดยแรกเริ่มนั้น คำว่า “องค์กร” เป็นคำบัญญัติมาจากคำว่า Organ โดยที่องค์กร หมายถึง หน่วยย่อยขององค์การ แต่ในปัจจุบันใช้ในความหมายเดียวกัน และได้มีผู้ให้คำนิยาม คำว่า " การจัดองค์กร " ไว้หลายท่านดังนี้ Meyer and Allen (1997) ได้ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึง การจัดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ คือ ตัวบุคคลและหน้าที่การงาน เพื่อรวมกันเข้าเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้นิยามการบริหารองค์กรไว้ว่า “องค์กร คือ บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบัน ซึ่งเป็นส่วนประกอบย่อยของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรีเป็นองค์กรบริหารรัฐ สภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรของรัฐสภา” วรรณถ แสงมณี (2544) กล่าวว่า “องค์กร” (Organization) เป็นกลุ่มคนที่ร่วมกันประกอบกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีการจัดระเบียบ (Organization) ซึ่งหมายถึงการจัดการในเรื่องความสัมพันธ์ต่อกัน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนอย่างเหมาะสมเพื่อปฏิบัติการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง และ ธงชัย สันติวงษ์ (2538) ได้ให้ความหมายว่า เป็นหน่วยทางสังคมที่รู้จักกันและมีการประสานเข้าด้วยกัน มีหน้าที่หรือประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็งานที่กระทำอย่างต่อเนื่องโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดของเป้าหมายร่วมกัน

จากความหมายและองค์ประกอบพื้นฐานขององค์การตามที่นักวิชาการข้างต้นได้ให้ไว้ นั้น สรุปได้ว่า องค์กรหมายถึงบุคคลกลุ่มหนึ่งที่มารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน ในเรื่องความสัมพันธ์ต่อกัน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนอย่างเหมาะสมและมีการประสานร่วมมือกันเพื่อให้การทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทฤษฎีสมัยใหม่ปัจจุบันเกี่ยวกับองค์กร

ทฤษฎีสมัยใหม่ เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากดั้งเดิม ทฤษฎีนี้มีหลักการว่า "คนเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์กร" โดยเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของคนที่ทำหน้าที่ร่วมกันในองค์กร ถือว่าองค์กรประกอบไปด้วยบุคคลซึ่งทำงานโดยมีเป้าหมายร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการกำหนดการผลิต

ทฤษฎีสมัยใหม่ปัจจุบัน ทฤษฎีนี้กล่าวว่าเป็นการศึกษารูปแบบขององค์กรในปัจจุบันโดยเน้นที่การวิเคราะห์องค์กรในเชิงระบบ (Systems Analysis of Organization) กล่าวคือ นักทฤษฎีได้พิจารณาองค์กรในลักษณะที่เป็นส่วนรวมทั้งหมด ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์กร การศึกษาว่าองค์กรในระบบหนึ่ง ๆ นั้นได้ดำเนินถึงองค์ประกอบภายในองค์กรทุกส่วน ได้แก่ ตัวป้อน กระบวนการ ผลิตผล ผลกระทบ และสิ่งแวดล้อม (Input process Output Feedback and Environment) การศึกษาองค์กรในระบบนั้นได้พยายามที่จะมององค์กรในลักษณะการเคลื่อนไหว (Dynamic) และปรับเข้ากับรูปแบบองค์กรได้ในทุกสภาวะแวดล้อมทั้งนี้เพราะนักทฤษฎี ปัจจุบันได้มององค์กรในลักษณะกระบวนการทางด้านโครงสร้างที่บุคคลต่าง ๆ จะต้องเกี่ยวพันซึ่งกันและกันเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ จึงมีการศึกษาพฤติกรรมองค์กรในลักษณะใหม่ ๆ เช่น พฤติกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การบริการแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาองค์กร คิว.ซี . และการบริหารแบบอนาคตนิยม เป็นต้น

แนวคิดการจัดการองค์กรสมัยใหม่ (Modern Management Organization)

องค์กรในศตวรรษที่ 21 ต้องให้ความสำคัญ เน้นย้ำมาที่เรื่องของความรู้โดยบุคลากรในองค์กรต้องมีความรู้ มีระบบการถ่ายทอดความรู้ และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรด้วยกันอยู่ตลอดเวลา จนก่อให้เกิดวัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้น องค์กรที่จะเป็น Competency Organization หมายถึง องค์กรที่มีขีดระดับความสามารถหลักในการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแข่งขันได้ เปรียบกับภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ ในองค์กรนั้นจะต้องประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา มีการถ่ายทอดความรู้ต่อกันและสามารถดึงเอาความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ สามารถสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาได้ มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาสร้างสิ่งใหม่ ๆ ได้ พร้อมกับองค์กรจะต้องมีการจัดการทำงานอย่างมีความสุข และสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายใต้โลกาภิวัตน์ อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและไม่สิ้นสุด

1) การจัดการทำงานอย่างมีความสุข

แนวคิดการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่นอกจากการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการบริหารความแตกต่างของบุคลากรภายในองค์กรแล้วยังมุ่งส่งเสริมและจัดการให้บุคลากร “ทำงานอย่างมีความสุข” ด้วย ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและระหว่างประเทศล้วนส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อองค์กรมากขึ้นทุกขณะ โดยเฉพาะการที่ประเทศอาเซียน (ASEAN) 10 ประเทศ (ไทย, พม่า, ลาว, เวียดนาม, มาเลเซีย, สิงคโปร์, อินโดนีเซีย, ฟิลิปปินส์, กัมพูชา, บรูไน) กำลังมุ่งสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community หรือ AEC) ภายในปี พ.ศ. 2558 ดังนั้นการปรับตัวของทั้งองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจึงเป็นเรื่องสำคัญที่แต่ละองค์กรควรจะทำความเข้าใจ วิเคราะห์ และวางแผนรองรับทั้งโอกาสและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น รวมถึงต้องรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไม่ให้โยกย้ายไปจากองค์กร

ท่ามกลางการเปิดตลาดเสรีแรงงาน โดยการสร้างความสุขของคนภายในองค์กรถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้าง “องค์กรแห่งความสุข” ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรจนเกิดแนวความคิดใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ให้กับองค์กรสมัยใหม่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรขึ้น ลดอัตราการขาดงาน การลาออก ลดความเครียดของคนงาน ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน และยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศ (War of Talent) ให้มาร่วมงานกับองค์กร นอกจากจะมีผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรทั้งในแง่ผลผลิตและผลลัพธ์ รวมทั้งความเป็นเลิศในด้านต่างๆ แล้วยังสามารถขยายผลไปสู่ความสุขในครอบครัว ชุมชน และสังคมอีกด้วย (ปวีณา เกษเดช, 2553)

เมื่อพิจารณาถึงแนวคิดขององค์กรสมัยใหม่ในภาพรวมทั้งหมดแล้ว สรุปว่า องค์กรมีลักษณะเป็นสังคมระบบเปิดซึ่งเป็นที่รวมของคนจำนวนหนึ่ง ที่ควรจะมีการจัดการองค์กรให้บุคลากรแต่ละคนต้องมีความรู้ มีระบบการถ่ายทอดความรู้ในเรื่องการทำงานอย่างมีความสุข โดยมีวัฒนธรรมเป็นการเชื่อมคนเหล่านั้นเข้าด้วยกัน เพื่อกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

2) วัฒนธรรมองค์กรภายใต้โลกาภิวัตน์

องค์กรเป็นสังคมประเภทหนึ่ง ที่ต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรขึ้นเป็นคุณลักษณะเด่นของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกันไป ในทางการบริหารวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หรือ (Corporate Culture) คือ รูปแบบวิถีชีวิตของคนในองค์กรที่มีความเชื่อ ทศนคติ สมมติฐานและคุณค่าหรือค่านิยมร่วมกันที่ยึดถือในการติดต่อสัมพันธ์ภายใน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวังไว้ วัฒนธรรมองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนและขององค์กรเป็นอย่างมาก การพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมและเกื้อหนุนต่อการเปลี่ยนแปลง (Changes) ที่จำเป็น โดยอาศัยวัฒนธรรมทั้ง 8 คือ (1) วัฒนธรรมรู้เข้าใจ (Understood) คือ รู้เข้าใจ หมายถึง รู้แล้วเข้าใจ ไม่ใช่รู้จากการท่องจำแล้วเอามาตอบเอามาพูด รู้ในภาวะธรรมชาติของโลกในนี้ การรับรู้เข้าใจ (2) วัฒนธรรมคิดเป็น (Thinking) คือ คิดเป็น หมายถึง มีทักษะความคิดที่ทำให้เกิดความรู้ขึ้นเอง และนำความรู้ มาคิดมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และมาใช้แก้ปัญหาได้ บรรยาภาศคิดเป็น (3) วัฒนธรรมสื่อสารดี (Communication) คือ สื่อสารดี หมายถึง การสื่อสารความรู้ สิ่งที่จะทำที่เป็นจริง ดี มีประโยชน์ อย่างถูกกาลเทศะ จนทำให้งานสำเร็จได้ อะไรที่ไม่ควรสื่อถึงดเสีย (4) วัฒนธรรมมีทักษะ (Skill) คือ มีทักษะ หมายถึง ทำอย่างชำนาญชาญ โดยไม่ต้องท่องจำ รู้กลอุบายที่จะทำงานให้สำเร็จได้ง่าย (5) วัฒนธรรมปะความจริง (Fact) คือ การจัดการตามหลักแห่งความจริง ไม่นึกเอาเอง ไม่เชื่อโดยขาดปัญญาพละ (6) วัฒนธรรมมุ่งมั่น (Hands On) คือ ความเพียรพยายาม กัดไม่ปล่อย ดูแลตลอดตั้งแต่ต้นจนจบ กล้าทำงานที่ทำทหายได้ ความอดทน ความฮึด (7) วัฒนธรรมขั้นสติ (Intuition) คือ การเฝ้าระวังการทำงานทุกขณะ ให้มีความตื่นตัว เบิกบาน เชื่อมั่น สะกิดปัญหา ละวาง ปิด

โอกาสช่องว่างให้ความเผอเรอ หรือเกิดกิเลสเข้าครอบงำ (8) วัฒนธรรมริเน้นจุด (Focus) คือ การคัดเลือกแต่สิ่งที่มีประโยชน์สูงสุดมาทำ โดยทิ้งงานไร้สาระไปบ้าง ทำแต่สิ่งที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์โดยตรง (สมโภชน์ นพคุณ, 2541)

วัฒนธรรมองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนและขององค์กรเป็นอย่างมาก การพัฒนาองค์กรไม่ว่าจะไปในทิศทางใด ภายใต้โลกาภิวัตน์นี้ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมและเกื้อหนุนต่อการเปลี่ยนแปลง (Changes) ที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กร เพื่อการพัฒนาประเทศ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคมและส่งผลไปถึงสังคมโลกที่มีความสุข

แนวคิดองค์กรแห่งความสุข

เมื่อมนุษย์ทุกคนปรารถนาความสุข แล้วอะไรคือความสุข การมีเงินทองมากมาย การได้ในทุกสิ่ง ที่ปรารถนาเป็นความสุขที่แท้จริงหรือไม่ วันนี้เรามองความสุขในแง่วัตถุและการกระทำในสิ่งที่ปรารถนามากไปหรือไม่ แล้วทำอย่างไรถึงจะพอใจในความสุข จะจัดการสร้างสมดุลแห่งความสุขได้อย่างไร คำถามเหล่านี้ล้วนมีอยู่ในจิตใจของมนุษย์ทุกคน หลายคนพยายามที่จะหาคำตอบ ประเทศไทย โดยศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น เป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ (HAPPY 8) ดังนี้

Happy Body มีสุขภาพดี คือสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

Happy Heart น้ำใจงาม ในองค์กรสิ่งที่เราจำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจ คิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของแต่ละคน

Happy Relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกันนั่นคือสมดุลชีวิต

Happy Brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต

Happy Soul คุณธรรม หิริ โอตตัปปะ คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม คือ หิริ โอตตัปปะ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดีคนดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และ มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกันยอมนำความสุขสู่องค์กร

Happy Money ใช้เงินเป็น การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือการใช้เงินเป็นมีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง

Happy Family ความสุขของครอบครัว มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจ ในการที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

Happy Society สังคมดี สังคมมีสองมิติคือสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

จากแนวคิด ความสุขพื้นฐาน 8 ประการ (HAPPY 8) ดังกล่าวข้างต้น เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานของความสุขแปดประการมีสมดุลของชีวิต เกิดผลเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดีดูแลตนเอง ไม่เป็นภาระแก่ใครมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม

Edward Diener นักจิตวิทยาจาก University of Illinois หรือ Dr.Happiness ที่ได้ทำการศึกษาว่าอะไรบ้างที่ทำให้คนรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในชีวิตมากกว่า 20 ปีแล้ว และได้ข้อสรุปถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้ (Jarden, 2012)

1. สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน (Connection) หมายถึง การรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีการให้ความร่วมมือ ดูแลซึ่งกันและกัน สนทนา พูดคุยและสังสรรค์กันอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เกิดมิตรภาพและความรู้สึกที่เป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในการทำงาน (Love of work) หมายถึง การรับรู้ได้ว่าตนเองมีความรักความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจกับงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินใจในการทำงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ได้ว่าตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกใน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จ มีความก้าวหน้า ตลอดจนได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ได้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชือถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามและความประทับใจเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับ

คาดหวังดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ได้รับการมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษและรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

การสร้างองค์กรแห่งความสุข จะต้องสร้างสมดุลของการทำงานให้เกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญาเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพ หรือองค์กรสู่ความเป็นเลิศในอนาคตโดยอาศัยภาวะผู้นำที่ต้องร่วมกัน ขับเคลื่อนสุขภาวะที่สมบูรณ์ 4 ด้านคือ (1) กาย ได้แก่ การประกอบสัมมาชีพ ความปลอดภัยในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากสารพิษ อุปรกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ฯ มีสุขภาพทางด้านร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ มีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยทั้งต่อตนเองและครอบครัว (2) จิต ได้แก่ ความมีสติ ความสงบ ความงาม และความดี ยึดมั่นในหลักธรรมของศาสนา (3) สังคม ได้แก่ สังคมสัมพันธ์ มีการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร ระหว่างองค์กรโดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างสังคมเข้มแข็ง การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน การรู้จักใช้จ่าย การรู้จักความพอดี พอประมาณ และการใช้เหตุผล การสร้างสังคม ยุติธรรม ให้ความเสมอภาคและสร้างโอกาสในการทำงาน สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นในองค์กร และสร้างสังคมสันติสุข มีการประนีประนอม การแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ (4) ปัญญา ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีอิสระได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ และการตัดสินใจตามศักยภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

การสร้างองค์กรแห่งความสุข ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้นองค์กรจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง นอกจากเหตุผลข้างต้นแล้ว ควรมีระบบการจัดการและการร่วมมือ โดยพิจารณาที่จริยธรรมและการให้คุณค่า (values and ethics) ของคนทำงานทั้ง ความเป็นผู้นำ (Leadership engagement) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (worker involvement) เพราะผู้นำมีหน้าที่ที่จะต้องสร้างทายาทในการทำงาน สร้างทีมงานที่แข็งแกร่งให้เป็นที่ยอมรับ และพนักงานทุกคน คือทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร นั่นคือบุคลากรทุกคนในองค์กรคือสิ่งสำคัญในการเตรียมการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข โดยมีการใช้แนวคิดหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้กับการทำงานในองค์กร อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และจริงจัง อาจจะนำมาซึ่งการพัฒนาองค์กรได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1. หลักพุทธธรรม พรหมวิหาร 4

พรหมวิหาร วิหาร แปลว่า ที่อยู่ พรหม แปลว่า ประเสริฐ คำว่า พรหมวิหาร หมายความว่า เอาใจจับอยู่ในอารมณ์แห่งความประเสริฐ หรือเอาใจไปขังไว้ในความดีที่สุด เป็นหลักธรรมประจำใจสำคัญหมวดหนึ่งในการบริหารชีวิตที่ถูกต้องดีงาม เพื่อให้ชีวิตที่เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ เกิด เจ็บ ตาย ทั้งหลาย อยู่ร่วมกัน

อย่างมีสันติสุขในสังคมมนุษย์ เป็นหลักธรรมสำหรับทุกคน เป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า พรหมวิหาร คือธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม 4 อย่าง ต่อไปนี้ (1) เมตตา (ความรัก) คือ ความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข (2) กรุณา (ความสงสาร) คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง (3) มุทิตา (ความเบิกบานพลอยยินดี) เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ก็มีใจแช่มชื่นเบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำดีงามประสบความสำเร็จก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย พร้อมทั้งจะช่วยส่งเสริมสนับสนุน (4) อุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง) คือ มองตามเป็นจริง โดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคง เทียงตรงดุจตาชั่ง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดี หรือชั่วสมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติไปตามหลักการ เหตุผล และความเที่ยงธรรมพระ(พรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2553)

จากหลักธรรมทั้ง 4 ข้อที่กล่าวมาข้างต้น ควรมีการนำไปปฏิบัติใช้ให้ถูกต้องตามสถานการณ์ ดังนี้

1. ความมีไมตรี ความเป็นมิตร ความรัก ความปรารถนาดี อยากให้เขามีความสุข ใช้ในสถานการณ์ที่ คนอื่นเขาอยู่ดีเป็นปกติ ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี (เมตตา)

2. มีความสงสาร มีน้ำใจงาม ในองค์การสิ่งที่เราจำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม เมื่อเขาประสบความทุกข์ ก็อยากช่วยเหลือให้เขาพ้นจากทุกข์ ใช้ในสถานการณ์ที่ คนอื่นเขาตกต่ำเดือดร้อน (กรุณา)

3. มีความพลอยยินดีด้วย เอาใจสนับสนุน ส่งเสริม เมื่อเขาประสบความสำเร็จ ได้ดีมีสุข ก็อยากให้เขาได้ดีมีสุขยิ่งๆ ขึ้นไป ใช้ในสถานการณ์ที่ คนอื่นเขาขึ้นสู่ภาวะที่สูงขึ้นไป (มุทิตา)

4. การวางเฉยเป็นกลางให้ทุกอย่างเป็นไปตามธรรม คือ ต้องรู้ว่าอะไรถูกอะไรผิด อะไรเป็นความจริง อะไรเป็นความถูกต้องดีงาม อะไรคือหลักการ แล้วเอาความรู้นั้นมาปรับเข้ากับความรู้สึกให้ลงตัวพอดี เพื่อวางตัวได้ถูกต้อง เป็นกลางตามธรรม คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีอิสระได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิตทั้งหมดนี้มาจากคำว่า มืออาชีพ(อุเบกขา)

เมื่อทุกคนได้ทำตัวให้เป็นพรหมที่สมบูรณ์ คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตา ที่เหมาะสมพอดี และมีอุเบกขาคุมท้ายไว้แล้ว ก็จะทำให้ทุกคนมีน้ำใจช่วยเหลือ ส่งเสริมซึ่งกันและกันด้วยความสัมพันธ์อันดี พร้อมทั้ง

ดำรงรักษาความเป็นธรรมในสังคมและความเข้มแข็ง รับผิดชอบในตัวตนไว้ได้ แล้วก็จะเป็นผู้อภิบาลโลก ดำรงรักษาสังคมให้มีสันติสุข ตั้งแต่สังคมเล็กในบ้าน จนถึงสังคมสากลของมวลมนุษย

2) หลักพุทธธรรม สังคหัตถ์

สังคหัตถ์มี 4 ประการ ประกอบด้วย (1) ทาน การให้ (2) ปิยวาจา ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก (3) อุตถจริยา ความประพฤติประโยชน์ และ (4) สมานัตตตา ความเป็นผู้มีตนเสมอ ซึ่งเป็นวิธีปฏิบัติเพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจคนอื่นที่ยังไม่เคยรักใคร่นับถือ หรือที่รักใคร่นับถืออยู่แล้วให้สนิทแนบยิ่งขึ้น ดังเช่นที่กล่าวในพระไตรปิฎกว่า “การให้ 1 ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก 1 ความประพฤติประโยชน์ในโลกนี้ 1 ความเป็นผู้มีตนเสมอในธรรมนั้นๆ ตามสมควร 1 ธรรมเหล่านั้นแล เป็นเครื่องสงเคราะห์โลกประดุจสลักเพลาควนคุมรถที่แล่นไปอยู่ไว้ได้ ฉะนั้นถ้าธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านี้ ไม่พึงมีไซ้รमारดาหรือบิดาไม่พึงได้ความนับถือหรือบูชาเพราะเหตุแห่งบุตร ก็เพราะเหตุที่บัณฑิตพิจารณาเห็นธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านี้ ฉะนั้นพวกเขาจึงถึงความยิ่งใหญ่ และเป็นที่น่าสรรเสริญฯ” (พระไตรปิฎกเล่มที่ 21 : 122)

กล่าวโดยทั่วไป สังคหัตถ์ ก็คือ เทคนิควิธีทำให้คนรัก หรือมนต์ผูกใจคน นั่นเอง มีหลักการปฏิบัติทั้งหมด 4 ประการ ดังนี้ (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตฺโต, 2555)

1. ทาน คือ การให้ ได้แก่ การเสียสละ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การแบ่งปันช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของการให้ทานให้เพื่อขจัดกิเลส เช่น การบริจาคทานแก่คนสมณชีพราหมณ์ ผู้ทรงศีล เพื่อขจัดความโลภหรือความตระหนี่ เป็นการชำระจิตใจให้สะอาด ยกกระดับจิตใจให้สูงขึ้น และการให้เพื่อสงเคราะห์หรือเพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจคนอื่น

2. ปิยวาจา ได้แก่ การพูดคำสุภาพ อ่อนหวาน เพื่อให้เกิดความสมานสามัคคี

3. อุตถจริยา หมายถึง การบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือกันและกันในวงแคบ และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ในวงกว้าง หลักธรรมข้อนี้มุ่งสอนให้คนพัฒนาตน 2 ด้าน คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์ และทำในสิ่งที่ เป็นประโยชน์

4. สมานัตตตา การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย หมายถึง การวางตนได้เหมาะสม มีความหมาย 2 ประการ คือ (1) วางตนได้เหมาะสมกับฐานะที่ตนมีอยู่ในสังคม เช่น เป็นหัวหน้าครอบครัว เป็นบิดามารดา เป็นครูอาจารย์ เป็นเพื่อนบ้าน เป็นต้น ตนอยู่ในฐานะอะไรก็วางตนให้เหมาะสมกับฐานะที่เป็นอยู่ และทำได้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย (2) ปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอต่อคนทั้งหลาย ให้ความเสมอภาค ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น เสมอในสุขและทุกข์ คือ ร่วมสุขร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ปัญหา และร่วมแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ของสังคม

คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราเป็นคนมีจิตใจหนักแน่นไม่โลเล รวมทั้งยังเป็นการสร้างความนิยม และไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นอีกด้วย มีประโยชน์เมื่อนำไปปฏิบัติ ดังนี้ (1) ช่วยให้ผู้ใดดำรงตนอยู่ได้ในสังคมด้วยความสุข (2) เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ สมานไมตรีระหว่างกัน (3) เป็นเครื่องส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้มีความเคารพนับถือกันตามสมควรแก่ฐานะ (4) เป็นเครื่องประสานองค์ประกอบต่างๆ ของสังคม

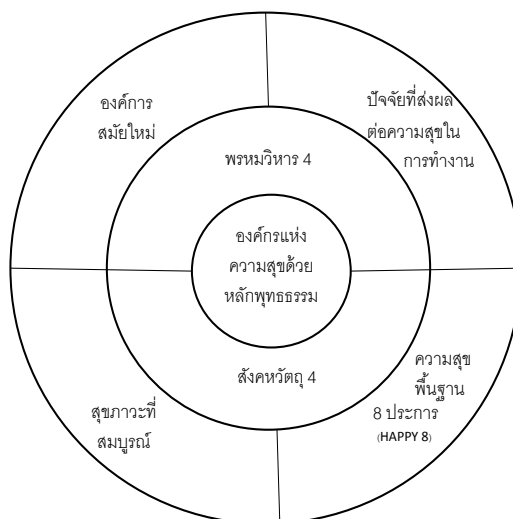
ให้คงรูปอยู่และดำเนินไปได้ด้วยดี และ(5) ช่วยส่งเสริมศีลธรรมและป้องกันความประพฤติเสื่อมเสียในสังคม

จากหลักพุทธธรรมทั้ง 2 ประการดังกล่าว นำมาแก้ปัญหาในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในปัจจุบัน ที่ยังไม่สามารถนำไปดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ เพราะไม่มีการนำหลักพุทธธรรมไปบูรณาการหรือไปดำเนินการให้เกิดทางเลือกใหม่ที่ทำให้เกิดผลจริงจัง เพราะฉะนั้นทุกคนในองค์กรจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุขและหลักปฏิบัติตามพุทธธรรมเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมดังกล่าวเสียก่อนจึงสามารถสร้างองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริงได้

บทสรุป

กล่าวโดยสรุปแล้ว องค์กรแห่งความสุขด้วยหลักพุทธธรรม ควรจะเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการตามหลักการแนวคิดการจัดการสมัยใหม่ มีการนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขผสมผสานกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงมาปรับใช้ให้เหมาะสม แล้วนำมาสังเคราะห์กับหลักพุทธธรรม ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยหลักพุทธธรรม โดยอาศัยการบริหารวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หรือ (Corporate Culture) ให้เกิดความเชื่อ ทศณคติ สมมติฐานและคุณค่าหรือค่านิยมร่วมกันที่ยึดถือในการติดต่อสัมพันธ์ภายใน ให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวังไว้ เพื่อต้องการสร้างสมดุลของการทำงานให้เกิดขึ้นทั้ง 4 ด้านคือ (1) กาย ได้แก่ การประกอบสัมมาชีพ ควบคู่ไปกับการทำงานหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน มีสุขภาพทางด้านร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ มีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยทั้งต่อตนเองและครอบครัว (2) จิต ได้แก่ ความมีสติ ความสงบ ความงาม และความดี ยึดมั่นในหลักธรรมของศาสนา (3) สังคม ได้แก่ สังคมสัมพันธ์ มีการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร ระหว่างองค์กรโดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างสังคมเข้มแข็ง การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน การรู้จักใช้จ่าย การรู้จักความพอดี พอประมาณ และการใช้เหตุผล การสร้างสังคม ยุติธรรม ให้ความเสมอภาคและสร้างโอกาสในการทำงาน สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นในองค์กร และสร้างสังคมสันติสุข มีการประนีประนอม การแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ (4) ปัญญา ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีอิสระได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ และการตัดสินใจตามศักยภาพในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรสู่ความเป็นเลิศในอนาคต สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น เป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ (HAPPY 8) ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ โดยนำหลักพุทธธรรม เช่น พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมประจำใจเพื่อให้ตนดำรงชีวิตได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์เฉกเช่นพรหมเป็นแนวธรรมปฏิบัติของผู้ที่เป็นผู้ปกครอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วยหลักปฏิบัติ 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา และสังคหวัตถุ ซึ่งเป็น หลักธรรมที่เป็นที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์กัน, ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน หมายถึง หลักการครองใจคน, หลักยึดเหนี่ยวใจกันไว้, วิธีทำให้คนรัก, หลัก

สังคมสงเคราะห์ ซึ่งเป็นเครื่องประสานใจและเหนี่ยวรั้งใจคนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ และทำให้อยู่กัน ด้วยความรักความปรารถนาดีต่อกัน มาพัฒนาความรู้และความเข้าใจที่ดีขึ้น ทำให้เกิดการปฏิบัติงาน ร่วมกันบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวังไว้ โดยการผสมผสานสังเคราะห์กับหลักพุทธธรรม ให้เป็น องค์กรแห่งความสุขด้วยหลักพุทธธรรม ตามรูปภาพที่ 1



รูปภาพที่ 1 การสังเคราะห์กับหลักพุทธธรรมให้เป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยหลักพุทธธรรม

จากแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุขข้างต้น เชื่อว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น คนในองค์กรมีความสุข สามารถก่อให้เกิดความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มี คุณธรรม จริยธรรม เคารพกฎหมายของประเทศ ซึ่งเป็นผลช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นอยู่อย่างยั่งยืนขององค์กรแห่งความสุขนั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

- จรรยา ดาสา. (2556). *ความสุขในที่ทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2558, จาก http://www.il.mahidol.ac.th/th/images/stories/exchange/7-052_Column_6.pdf.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). *องค์การ: ทฤษฎีและการออกแบบ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- ปวีณา เกษเดช. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความสุขของข้าราชการตำรวจนคร จังหวัดปทุมธานี*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2553). *ธรรมานุญชีวิต*. (พิมพ์ครั้งที่ 122). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2555). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพฯ: พลิกธรรม.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์*.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์,

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.

วรรณถ แสงมณี. (2544). *วัฒนธรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ระเบียงทอง.

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (20 มีนาคม 2554). *ถอดรหัส 100 องค์การหลากหลาย*. สืบค้นเมื่อ 24

มีนาคม 2558, จาก <http://www.hrd.nida.ac.th>

สมโภชน์ นพคุณ. (2541). *วัฒนธรรมองค์การสำคัญอย่างไร*. วารสารข้าราชการ, 12(2), 4.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (17 มีนาคม 2558). *Happy 8 Workplace*. สืบค้น

เมื่อ 25 มีนาคม 2558, จาก <http://www.thaihealth.or.th/Content>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (26 ตุลาคม 2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ*

และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 – 2559. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2558, จาก

<http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>

Jarden, A. (2012). Positive Psychologists on Positive Psychology. *International Journal of Wellbeing*, 2(2), 88–91.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 12(3), 61–89.