

การบริหารองค์กรเพื่อความสุขและประโยชน์สุข

ศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พันธุเสน

ผู้อำนวยการ สถาบันการจัดการเพื่อชนบทและสังคม มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

กรุงเทพมหานคร

ความนำ

การบริหารองค์กรที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน เรามักจะนำเอาหลักที่ได้จากตำราการบริหารจากตะวันตกมาเป็นแนวทางในการเรียนการสอน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติจริงด้วยในที่สุด โดยไม่ทราบว่าหลักการบริหารแบบตะวันตกนั้นมีรากฐานแบบการมองโลกในลักษณะที่เป็นวิทยาศาสตร์แบบกลไกหรือรู้ทั่วกันว่าเป็นวิทยาศาสตร์กายภาพแบบนิวตัน (Newtonian Physics) ซึ่งมีความเชื่อพื้นฐานว่าโลกดำเนินไปโดยมีกลไกซึ่งเป็นกฎทางวิทยาศาสตร์ กายภาพกำกับอยู่ เหมือนกับการทำงานของเครื่องจักรขนาดมหึมา โดยสังคมและปัจเจกบุคคลเป็นเพียงฟันเฟืองขนาดย่อยและเล็กลงมาตามลำดับ ทุกสิ่งทุกอย่างดำเนินไปโดยมีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ในส่วนที่เกี่ยวกับมนุษย์ได้มีการอธิบายเอาไว้ว่า กฎที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจการกระทำใดๆ ของมนุษย์อยู่กับการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เพราะเป็นเหตุผลเดียวที่สำคัญของการมีชีวิตอยู่ของสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนก็เพื่อจะให้ชีวิตของตนมีความหมายหรือมีประโยชน์มากที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่ความสุขที่มากที่สุด การที่ทุกชีวิตโดยเฉพาะอย่างยิ่งมนุษย์พยายามแสวงหาประโยชน์ส่วนตนให้มากที่สุด ในที่สุดก็จะเกิดเป็นผลประโยชน์กระจายไปทั่วทุกคนในสังคม และทุกคนก็จะได้รับผลประโยชน์ดังกล่าวโดยทั่วถึงกัน คำอธิบายดังกล่าวนำไปสู่แนวทางการบริหารธุรกิจโดยเน้นการได้รับผลตอบแทนสูงสุดและการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือใช้ปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุดแต่ได้ผลผลิตมากที่สุด ลักษณะดังกล่าวได้กลายเป็นความเชื่อร่วมสมัย เกิดเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารธุรกิจและการบริหารองค์กรต่างๆ มากมาย โดยที่ทั้งผู้สอนและผู้เรียนส่วนใหญ่ได้เฉลียวใจว่า ทฤษฎีเหล่านี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่า มนุษย์ถึงแม้จะเป็นสิ่งที่มีชีวิตแต่ก็ไม่ได้มีจิตใจ เป็นเพียงฟันเฟืองตัวเล็กๆ ที่พร้อมจะหมุนไปตามกลไกหรือฟันเฟืองที่ใหญ่กว่า

ทฤษฎีเหล่านี้มีคำตอบที่เป็นสูตรสำเร็จอยู่แล้วก็คือ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นเรื่องปกติวิสัยของทุกคน และยังได้ผลตอบแทนมากเท่าไรก็ยิ่งดีสำหรับชีวิต การที่ทฤษฎีเหล่านี้ดำเนินไปโดยไม่มีการถูกตั้งคำถาม ก็เพราะความคิดเช่นนี้สอดคล้องกับสันดานดิบในตัวมนุษย์ทุกคน คือ ความโลภ นั่นก็คือ ยิ่งได้มากเท่าไรยิ่งดี ดังนั้นทฤษฎีเหล่านี้จึงกลายเป็นสูตรสำเร็จที่ได้รับความนิยมเชื่อถืออย่างแพร่หลายโดยไม่มีผู้ใดตั้งข้อสงสัยเกี่ยวกับสมมติฐานที่ผิดของแนวคิดดังกล่าว

จริงหรือที่ว่ายิ่งได้มากยิ่งดี

ถ้าหากทั้งผู้สอนและผู้เรียนจะหยุดคิดและตั้งคำถามว่า จริงหรือที่ว่ายิ่งได้มากยิ่งดี หรือ จริงหรือที่จำเป็นต้องเน้นการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยไม่กลับไปหาตรรกะที่เป็นวิทยาศาสตร์แบบกลไกแต่กลับไปดูที่ชีวิตของเราเองว่า จริงๆ แล้วเราต้องการอะไร เราต้องการวัตถุให้ได้มาก ยิ่งมากยิ่งดีจริงหรือ อาจจะเป็นความจริงในเบื้องต้นขณะที่เรามีภาวะขาดแคลนวัตถุ หรือมีวัตถุที่ไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ แต่ถ้าหากเรามีวัตถุเพียงพอเพียงแก่การดำรงชีพแล้ว เรายังต้องการวัตถุให้มากขึ้นไปอีก ยิ่งมากยิ่งดีหรือ ความจริงการที่เราต้องการวัตถุยิ่งมากยิ่งดีในภาวะที่เราขาดแคลนวัตถุเพราะเรามีความทุกข์ ความทุกข์นั้นคือสภาวะของจิตที่ทำให้เรารู้สึก

ยากลำบากที่สุดที่จะทนได้ การไม่มีปัจจัยสี่ที่จำเป็นอย่างพอเพียงสำหรับการดำรงชีวิตทำให้ชีวิตอยู่ได้ยาก และกลายเป็นความทุกข์ แต่ถึงแม้จะมีวัตถุที่เป็นปัจจัยสี่ครบถ้วน เรายังมีความทุกข์ได้ ความทุกข์คือ ภาวะความขัดข้อง หมองใจ ความไม่สมหวัง ทำให้เรารู้สึกว่ามีชีวิตอยู่ต่อไปได้ยาก ความทุกข์มิได้เกิดจากการขาดแคลนวัตถุอย่างเดียว การมีปากเสียง มีความขุ่นเคือง การผัดพ้อในหน้าที่การงาน การผัดพ้อจากผู้ที่เรารักหรือเราคาดหวัง ล้วนแต่เป็นความทุกข์ทั้งสิ้น เป็นความทุกข์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ทั้งๆ ที่มีวัตถุอยู่พร้อมมูล ถ้าอย่างนั้นก็จะมีคำถามตามมาว่า ความทุกข์เกิดจากอะไร คำตอบในเบื้องต้นก็คือ ความทุกข์เกิดจากความไม่สมหวัง เมื่อตั้งความหวังอะไรเอาไว้แล้วไม่สมหวังก็เกิดเป็นทุกข์ ดังนั้นกฎเกณฑ์เบื้องต้นที่จะช่วยให้ชีวิตไม่มีความทุกข์มากนักก็คือ นอกเหนือจากปัจจัยสี่ที่จะช่วยให้ชีวิตทางกายภาพสามารถดำรงอยู่ได้โดยไม่มีปัญหาแล้ว ก็ไม่ควรจะตั้งความหวังในสิ่งใดๆ เลย การตั้งความหวังหรือการอยากให้เป็นนั้น ต่างกับความประสงค์ที่จะบรรลุในสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ตามหลักอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เริ่มต้นจาก ฉันทะ คือ ความประสงค์ที่จะก่อให้เกิดสิ่งดีที่มีได้มีกิเลสของตัวเอง อันประกอบด้วย ความโลภ โกรธ หลง เข้าไปแฝงอยู่ เมื่อตั้งความหวังโดยไม่มีกิเลสเข้าไปเกี่ยวข้อง เมื่อไม่สมหวังก็จะไม่ผัดพ้อ และเพื่อที่จะให้ความหวังอันปราศจากกิเลสเป็นจริงได้ก็ต้องมีความเพียรที่จะบรรลุจุดหมายที่ตั้งเอาไว้ และเพื่อให้ความเพียรมีกำลัง จิตใจจะต้องจดจ่อกับเป้าหมายนั้นๆ และมีการทบทวนไตร่ตรองเป็นระยะ ขณะที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย เพื่อหาวิธีการที่ดีกว่า หรืออาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนเป้าหมาย เพื่อให้เกิดผลได้จริงในที่สุด

ตรงกันข้ามกับความทุกข์ซึ่งเป็นภาวะความยากลำบากที่จะทนได้ เป็นธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนที่ปรารถนาความสุข คือภาวะที่ง่ายต่อการปฏิบัติหรือใช้ชีวิต ดังนั้น ในความเป็นจริงมนุษย์ทุกคนเมื่อพ้นจากสภาพความขัดสนทางวัตถุแล้ว จึงปรารถนาที่จะหลีกเลี่ยงความทุกข์จากสาเหตุอื่นๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว หรืออีกนัยหนึ่งก็คือต้องการความสุข เพราะเป็นเรื่องที่ง่ายต่อการดำรงชีวิต แต่ในขณะเดียวกันจะต้องไม่สับสนระหว่างความสุขกับความสะดวกสบาย เป็นที่แน่นอนว่า การมีวัตถุเพิ่มมากขึ้นจะช่วยให้ชีวิตมีความสะดวกสบายมากขึ้น แต่ชีวิตที่สะดวกสบายมากขึ้นไม่ใช่ชีวิตที่มีความสุขเสมอไป เพราะถ้าเอาความสะดวกสบายเป็นเกณฑ์ของความสุข อันเป็นความสุขที่ต้องพึ่งพาวัตถุ ถ้าหากไม่มีวัตถุดังกล่าวด้วยเหตุผลใดก็ตาม ชีวิตก็จะเกิดทุกข์ทันที และถึงแม้จะมีวัตถุ แต่ความทุกข์อันเกิดจากความไม่สมหวังในเรื่องต่างๆ ก็ยังเป็นไปได้ ดังนั้น เมื่อพ้นระดับความขาดแคลนวัตถุที่เป็นปัจจัยอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ความทุกข์และความสุขจึงเป็นเรื่องของจิต มนุษย์จะมีความสุขก็ต่อเมื่อจิตของมนุษย์ได้รับการฝึกฝนให้สามารถหลีกเลี่ยงจากความทุกข์ได้ ในขณะที่ความสุขนั้นมิได้มาจากการมีวัตถุมากเสมอไป การให้การช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้อื่น ให้ผู้อื่นพ้นทุกข์หรือบรรเทาความทุกข์ลงก็สามารถเป็นความสุขได้ ลักษณะที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่ขาดหายไปจากการวิเคราะห์แนววิทยาศาสตร์แบบกลไก ทั้งนี้เพราะวิทยาศาสตร์แบบกลไกไม่เข้าใจมนุษย์ในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ แนวคิดดังกล่าวได้ตั้งสมมติฐานที่ไม่เป็นความจริงว่ามนุษย์คือหุ่นยนต์ที่ไร้วิญญาณ โดยไม่เคยหันกลับมาทบทวนว่าสมมติฐานดังกล่าวเป็นจริงหรือไม่

การบริหารที่เน้นประสิทธิภาพมีปัญหาอย่างไร

ในแง่ของตรรกะของวิทยาศาสตร์กายภาพแบบกลไก การจะทำอะไรก็ตามที่ได้ผลผลิตที่มีปริมาณและคุณภาพเท่ากัน แต่ในกระบวนการหนึ่งใช้ปัจจัยนำเข้าน้อยกว่า กระบวนการผลิตที่ใช้ปัจจัยนำเข้าน้อยกว่าย่อมมีประสิทธิภาพมากกว่า ดังนั้น กระบวนการดังกล่าวย่อมเป็นกระบวนการที่ดีกว่า เนื่องจากมีต้นทุนที่ต่ำกว่า โปรดสังเกตว่า ในกระบวนการนี้ ปัจจัยที่นำมาคิดเป็นต้นทุนการผลิตคือ ปัจจัยนำเข้าเท่านั้น โดยตัวกระบวนการทั้งหมดมิได้เป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต แต่ถ้าหากในกระบวนการผลิตนี้มีได้มีเฉพาะเครื่องจักร แต่มีมนุษย์เข้ามา

เกี่ยวข้องกับ อีกทั้งมนุษย์ที่เข้ามาเกี่ยวข้องนี้ก็มีมนุษย์หุ่นยนต์ แต่เป็นมนุษย์ที่มีจิตใจ ปัญหาที่จะเริ่มซับซ้อนยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ในกระบวนการผลิตดังกล่าวจะต้องใช้คนทำงานบนสายพานการผลิต การที่สายพานนี้มีประสิทธิภาพสูงเพราะทำงานได้เร็วกว่า ดังนั้นคนที่อยู่บนสายพานนี้จะต้องทำงานด้วยความเร็วเพิ่มขึ้น เมื่อคนไม่ใช่เครื่องจักรและถ้าบังเอิญมิได้มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ความผิดพลาดย่อมเกิดขึ้นได้ หรือหากคนมีความมุ่งมั่นจะทำงานให้สำเร็จแต่ก็ต้องใช้ความพยายามมากกว่า ความเหนื่อยยาก ความอ่อนล้าก็จะมีมากกว่า ดังนั้นเมื่อมีคนเป็นปัจจัยเพิ่มขึ้นในกระบวนการผลิต จะต้องคิดต้นทุนส่วนนี้เพิ่มเข้าไปด้วย เมื่อรวมต้นทุนดังกล่าวแล้ว ประสิทธิภาพอาจจะลดลงได้

ในความเป็นจริงประสิทธิภาพในส่วนที่เกี่ยวกับคนหรือมนุษย์นั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ความกระตือรือร้น ความเต็มใจที่จะทำงาน ทักษะ รวมทั้งประสบการณ์และความชำนาญ ต่างมีผลทั้งสิ้น และที่สำคัญที่สุด ขวัญและกำลังใจในการทำงานย่อมทำให้ผลงานที่ออกมาต่างกันได้ การพยายามเร่งรัดให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพโดยไม่คำนึงว่ามนุษย์มีชีวิตจิตใจย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพ หมายถึง ความเข้มข้น (intensity) ในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาความอ่อนล้า ความเหน็ดเหนื่อยและความเคร่งเครียดขึ้นได้ ดังนั้น การเน้นประสิทธิภาพโดยไม่ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านชีวิตจิตใจของมนุษย์ โดยคิดว่ามนุษย์เป็นเพียงสิ่งที่ยังไม่สามารถใช้เครื่องจักรแทนได้ วิเคราะห์เช่นนี้ แทนที่จะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ อาจทำให้ประสิทธิภาพพลดลงก็เป็นได้เช่นกัน ดังเช่นที่เกิดในองค์กรที่เน้นการใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด โดยคิดว่ามนุษย์ในระบบนั้นไม่ต่างอะไรกับหุ่นยนต์เท่านั้น ผลก็คือทำให้การทำงานล่าช้า ผลงานไม่มีประสิทธิภาพ เพราะทุกคนเน้นการทำงานตามหน้าที่ มิใช่การทำงานเพราะใจรักหรือมีความสุขกับการทำงาน

การบริหารองค์กรเพื่อความสุข

จากข้อเท็จจริงว่า วิทยาศาสตร์แบบกลไกที่กำหนดให้มนุษย์เป็นเพียงส่วนประกอบของเครื่องจักรเป็นข้อสมมติฐานที่ไม่เป็นความจริง ความคิดที่ว่ายิ่งมากยิ่งดี ก็ไม่ดีเสมอไป เพราะสิ่งที่ดีกว่าสำหรับชีวิตมนุษย์คือความสุข นอกจากนั้น ประสิทธิภาพที่ไม่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์กลับจะเป็นเรื่องที่เกิดความไม่มีประสิทธิภาพในที่สุด การบริหารองค์กรในปัจจุบันจึงเริ่มเปลี่ยนกระบวนทัศน์ หันมามองโลกตามความเป็นจริงมากขึ้น สิ่งหนึ่งที่เริ่มเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปก็คือ เป้าหมายของชีวิตมนุษย์นั้น คือชีวิตที่มีความสุข โดยพยายามให้มีความสุขทุกขั้นน้อยที่สุด เพราะความสุขคือ สภาวะที่มนุษย์สามารถอยู่ได้ด้วยความรู้สึที่ดี ขณะที่ความสุขเป็นภาวะที่อยู่ได้ยาก เมื่อข้อเท็จจริงเป็นเช่นนี้ แม้แต่องค์กรที่จำเป็นต้องแสวงหากำไรเพื่อความอยู่รอด ก็จำเป็นต้องคำนึงถึงความสุขด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ผู้บริหารองค์กรเองก็ตระหนักดีว่าสำหรับตนเองแล้ว ยิ่งได้มากยิ่งดีนั้นก็ไม่จริงเสมอไป ในขณะที่ผู้ร่วมงานทุกคนในองค์กรล้วนแต่อยากมีชีวิตอย่างมีความสุขด้วยกันทั้งสิ้น ถึงแม้จะยังต้องการวัตถุเพิ่มขึ้นด้วยก็ตามที ด้วยเหตุนี้องค์กรที่ถึงแม้เป็นองค์กรที่ต้องแสวงหากำไรเพื่อการสะสมทุนและการขยายตัวขององค์กร ก็เริ่มเปลี่ยนเป้าหมายของการบริหารจากการเน้นกำไรสูงสุดหรือการมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งมีผลในความเสี่ยงทำให้องค์กรประสบปัญหาการล่มสลายจากภายใน หรือเป็นองค์กรที่ไม่ยั่งยืนได้ กลับมาเน้นการบริหารองค์กรเพื่อความยั่งยืน หมายความว่า เป็นการบริหารองค์กรธุรกิจเพื่อให้ธุรกิจสามารถอยู่ได้ต่อไปอย่างยั่งยืน ซึ่งถ้ามองเฉพาะผลประโยชน์การคือกำไรของธุรกิจ ก็คือกำไรที่ได้แต่ละปีจะไม่สูงที่สุด แต่ถ้าธุรกิจสามารถอยู่ไปได้นานปี กำไรสะสมจะสูงกว่า ธุรกิจที่ได้กำไรมากๆ ในระยะสั้นแต่ต้องล้มลงในที่สุดเพราะมีแรงเสียดทานภายในค่อนข้างสูง องค์กรประเภทนี้จะให้ความสำคัญแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน เริ่มตั้งแต่พนักงานของตนเอง ผู้ผลิตวัตถุดิบเพื่อจำหน่ายให้กับธุรกิจ ลูกค้า ตลอดจนชุมชนรอบๆ สถานประกอบธุรกิจ ตลอดจนผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง ถ้า

ทุกภาคส่วนสามารถยอมรับธุรกิจได้ด้วยความเต็มใจโอกาสที่ธุรกิจจะอยู่ได้อย่างยั่งยืนก็จะมีมาก ถึงแม้ในระยะเริ่มต้นจะสามารถถอนทุนคืนได้ช้าหรือมีกำไรน้อยก็ตาม

ธุรกิจที่มีความก้าวหน้ามากกว่าระดับการบริหารเพื่อความยั่งยืนนี้ย่อมตระหนักว่า การทำธุรกิจนั้นก็เหมือนการประกอบอาชีพอย่างหนึ่ง และการประกอบอาชีพก็เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ในขณะที่เป้าหมายของชีวิตคือการมีชีวิตที่มีความสุข ดังนั้นในเมื่อการประกอบอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ก็จำเป็นจะต้องทำให้การประกอบอาชีพเป็นกิจกรรมแห่งความสุขด้วย เป้าหมายขององค์กรจึงมิใช่การทำให้ได้มากหรือนั้นประสิทธิภาพจนเกินความจำเป็น แต่เป็นการทำธุรกิจอย่างยั่งยืนและทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข การที่จะทำให้เกิดองค์กรอย่างมีความสุขนั้นหลักธรรมที่สามารถนำมาใช้อย่างได้ผลก็คือสังคหะวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา เริ่มจาก **ทาน** คือการให้ซึ่งไม่จำเป็นที่ผู้ใหญ่ว่าเป็นฝ่ายให้ผู้ย่อยเสมอไป ทุกคนสามารถให้ได้ในสิ่งที่แตกต่างกัน เช่นผู้ใหญ่ให้ความรัก ความเมตตา ผู้ย่อยให้ความเคารพนับถือ เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นมิตรต่อกัน เป็นต้น การให้ย่อมก่อให้เกิดแต่สิ่งดีทั้งผู้ให้และผู้รับ และสิ่งที่ผู้ให้ได้รับทันทีก็คือความสุขจากการให้ ความจริงข้อนี้เป็นสิ่งที่ขาดหายไปในวิทยาศาสตร์กายภาพแบบกลไก เพราะมองความสัมพันธ์ทั้งหมดในเชิงอำนาจหน้าที่ และไม่มีความเข้าใจว่าการให้คือการสร้างความสุขได้ **ปิยวาจา** นั้นก็คือมีวาจาที่สร้างมิตรต่อกัน เพราะธรรมชาติของมนุษย์ย่อมไม่พึงพอใจต่อการคุกคามด้วยวาจา และพอใจกับคำพูดที่อ่อนหวานอันมิตรแต่แฝงไว้ด้วยความจริงใจที่ไม่หลอกลวง **อตถจริยา** บำเพ็ญประโยชน์ให้กับผู้อื่นอยู่เป็นนิจหรือทุกครั้งที่มีโอกาส ผู้ที่ได้รับประโยชน์ถ้าหากไม่สำนึกในบุญคุณก็จะได้รับความรู้สึกที่ดี **สมานัตตตา** ความมีตนเสมอ ทำตัวให้เข้ากันได้ไม่ถือตัว ร่วมทุกข์ร่วมสุข เป็นต้น ทั้งหมดนี้ไม่จำเป็นต้องใช้เงินทองเป็นเครื่องมือแต่เป็นการฝึกให้ทุกคนในองค์กรมีลักษณะดังกล่าว เริ่มจากผู้บริหารสูงสุดในองค์กรลงไปถึงพนักงานทุกคน สิ่งที่เป็นผลตามมาที่อาจจะไม่คาดถึงก็คือประสิทธิภาพ เพราะการทำงานด้วยความรักสามัคคีในองค์กรสามารถทำให้สิ่งที่ยากบรรลุให้สามารถสำเร็จลงได้เป็นอย่างดี ในทางตรงกันข้ามถ้าหากเน้นประสิทธิภาพเป็นเป้าหมายขององค์กร องค์กรอาจไม่บรรลุผลเนื่องจากขาดความรัก ความผูกพันในองค์กรเป็นสำคัญ

องค์กรแห่งความสุขนี้ถ้าทำได้จนถึงการมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นโดยที่ทุกคนในองค์กรก็มีความสุขด้วย อาจจะทำให้องค์กรได้รับผลดีทางอ้อมคือได้กำไรมากขึ้นด้วย แต่ถ้าจะให้ เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง กำไรที่เกิดขึ้นควรถูกกระจายไปให้ทั่วถึงทุกภาคส่วนเริ่มตั้งแต่พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า ชุมชน และสังคมโดยรวม

องค์กรแห่งความสุขและประโยชน์สุข

เมื่อองค์กรสามารถพัฒนามาเป็นองค์กรแห่งความสุขได้แล้ว การเป็นองค์กรแห่งประโยชน์สุขเป็นเพียงก้าวเล็กๆ ต่อไปอีกขั้นหนึ่งเท่านั้น ทั้งนี้เพราะทุกคนในองค์กรจะตระหนักดีว่าความสุขที่ตนเองจะได้ ส่วนหนึ่งเกิดจากการทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น โดยเฉพาะผู้ที่ด้อยโอกาส ผู้ที่ยังตกอยู่ในความทุกข์ยาก และผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ ความรู้สึกที่ว่าสิ่งที่มีอยู่ไม่เกิดประโยชน์แก่เราเองเท่ากับการให้ผู้ที่ยังมีความต้องการมากกว่า เมื่อได้ให้หรือได้ทำประโยชน์ไปแล้ว ก็ได้รับรู้ถึงการคุ้มค่าของสิ่งของที่เราเคยมีแต่ไม่มีคุณค่าต่อเรามากเท่าที่ควร ความรู้สึกเช่นนี้ การรับรู้เช่นนี้ ย่อมทำให้ผู้ที่ทำประโยชน์หรือผู้ให้เกิดความสุข ในขณะที่ผู้รับย่อมแน่นอนว่าต้องรู้สึกได้ว่าสิ่งที่ได้รับมีคุณค่ายิ่ง เพราะเป็นของจำเป็นหรือของหายากสำหรับตน

ดังนั้นประโยชน์สุขจึงเป็นก้าวเล็กๆ ที่สมาชิกในองค์กรทุกคนสามารถให้ได้ด้วยความเต็มใจเมื่อองค์กรของตนบรรลุซึ่งองค์กรแห่งความสุขแล้ว จึงสามารถแผ่แผ่หรือทำประโยชน์ให้แก่กลุ่มอื่นๆ ที่มีความจำเป็นมากกว่าที่อยู่ภายนอกองค์กรของตนได้

บทบาทที่ควรเป็นของคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

คณะบริหารศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง ซึ่งโดยธรรมชาติแล้วเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรและเป็นองค์กรที่ควรเน้นความยั่งยืนอยู่เป็นปกติวิสัยอยู่แล้ว เมื่อเข้าใจถึงความผิดพลาดของวิชาการบริหารที่เราได้รับเอามาจากตะวันตกก็ควรจะเปลี่ยนท่าทีเสียใหม่ เริ่มจากการกลับมาหารากของการบริหารที่อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงของมนุษย์และสังคม ซึ่งอยู่ในอารยธรรมของสังคมตะวันออก สร้างทฤษฎีใหม่ขึ้นมารองรับ ซึ่งอยู่บนฐานของความเป็นจริง เพราะความหมายของอุดมศึกษาที่แท้จริงคือค้นคว้าหาแก่นแท้ของความเป็นจริง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ ต่อยอด และเผยแพร่ออกไปอย่างกว้างขวาง

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คณะบริหารศาสตร์ในทุคมหาวิทยาลัยควรจะเริ่มต้นจากการบริหารองค์กรของตนเองให้เป็นองค์กรแห่งความสุขให้ได้ ไม่มีความจำเป็นที่การบริหารที่ดีจะต้องมีความขัดแย้งกันในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องผลประโยชน์และความไม่เป็นธรรม เมื่อสามารถเป็นองค์กรแห่งความสุขได้แล้ว การก้าวต่อไปสู่ประโยชน์สุขเป็นเรื่องที่ไม่ยากอีกต่อไป ประสบการณ์และบทเรียนที่ได้จากการบริหารแบบนี้ สามารถนำไปเป็นบทเรียนที่ไปใช้สอนนักศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ ตลอดจนทำการวิจัยค้นคว้า ต่อยอดและเผยแพร่ได้อย่างกว้างขวาง เพราะเป็นประสบการณ์ตรงของคณะบริหารศาสตร์เอง

ไม่มีเหตุผลใดจะอ้างว่าองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร จะบริหารให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและประโยชน์สุขไม่ได้ ในเมื่อองค์กรที่แสวงหากำไรซึ่งเป็นธุรกิจของเอกชนก็ได้เริ่มมีตัวอย่างให้เห็นแล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าในอนาคตคนของคณะบริหารศาสตร์จะได้ช่วยให้มีการบริหารภายในองค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่งความสุข อาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกคนทำงานด้วยความเป็นสุข การที่องค์กรจะมีลักษณะเช่นนี้ได้ไม่จำเป็นต้องรอให้มีคนบดที่มียุสยัทศน์เช่นนี้ ถ้าหากอาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกคนเห็นว่าวิธีนี้น่าจะเป็นวิธีการบริหารจัดการที่ดี เมื่อพิจารณาจากรากฐานความเป็นมนุษย์ที่มีจิตวิญญาณ มีใจหุ่ยนยนต์ที่ถูกบังคับด้วยกลไกทางสังคม แล้วเริ่มต้นสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปอย่างมีความสุขด้วยสังคหวัตถุ 4 ตั้งแต่วันนี้ สิ่งทีทุกคนหวังจะได้เห็นคงจะเป็นไปได้จริงอย่างแน่นอน เพราะมีตัวอย่างของความสำเรจในแนวทางนี้ให้ได้ศึกษาและเรียนรู้อยู่มากพอสมควรอยู่แล้วในขณะนี้

