

การสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานตามหลักพระพุทธศาสนา* CREATING A POSITIVE ATTITUDE IN WOKING ACCORDIND TO BUDDHISM

นิกร ศรีราช

Nigorn Srirat

มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: nigorn16082560@gmail.com

บทคัดย่อ

ทัศนคติเชิงบวก คือ ทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกมีความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจ ได้ตอบด้านดีต่อบุคคลหรือเรื่องราวใด ๆ เรื่องราวหนึ่ง รวมถึงหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนิน กิจการขององค์กร และอื่น ๆ องค์กรประกอบที่นำมาใช้ในการสร้างทัศนคติที่ดีซึ่งผู้เขียนได้รวบรวมหรือบูรณาการหลักธรรม ได้แก่ พรหมวิหาร 4 อิทธิบาทธรรม 4 การเว้นจากอคติ 4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติเชิงบวก ได้แก่ การมีครอบครัวที่ดี การมีความรู้ความสามารถ การมีประสบการณ์ เรียนรู้จากปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิตที่ผ่านมาได้ มีวัฒนธรรมในองค์กร ฯลฯ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ การกล้าแสดงออกในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ การมีโอกาสในความเจริญก้าวหน้า การมีจิตใจเข้มแข็งในการทำงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิด ทัศนคติเชิงบวก ได้แก่ การทำงานอย่างตั้งใจ ไม่สร้างความเสียหายแก่องค์กร ยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการจะมีทัศนคติที่ดีในการทำงานนั้น สำคัญต้องพัฒนาด้านจิตใจตามหลักพระพุทธศาสนา โดยอาศัยปัจจัยรอบด้านเพื่อให้เกิดความรู้และสร้างความเข้มแข็งในการทำงานจะเกิดเป็นทัศนคติที่ดีและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การสร้างทัศนคติเชิงบวก; การทำงาน; พระพุทธศาสนา

Abstract

A positive attitude is an attitude that leads a person to express a feeling or emotion from a mental state responding positively to a person or story Including departments, organizations, institutions, and the operation of the organization and others. The elements used to create a good attitude, which the author has compiled or integrated "principles" are: 1) Brahmavihan 4 2)

*Received January 6, 2021; Revised April 7, 2021; Accepted June 3, 2021

Ittibathatham 4, 3) Avoid prejudice 4) “Factors that create positive attitudes” are: 1) good family 2) knowledge and ability 3) experience 4) past life problems or obstacles 5) corporate culture etc. “Work efficiency” is 1) expression in work, 2) interaction, 3) opportunity for progress, 4) strong mind at work, etc. These things create “positive attitudes” ie. 1) work with Intention 2) Do not damage the organization 3) Adhere to Buddhist principles 4) Being responsible for assignments in which to have a good attitude in the work. It is important to develop the mind according to Buddhism by relying on all-round factors to create knowledge and strengthen work that will create a positive attitude and can work effectively.

Keywords: Creating a positive attitude; working according; Buddhism

บทนำ

“การทำงานคือการปฏิบัติธรรม” เป็นคติพจน์ที่เราทั้งหลายคงจะเคยพอได้ยินได้ฟังอยู่บ้าง หลวงพ่อพุทธทาสได้กล่าวฝากไว้แก่นุชนรุ่นหลังเมื่อหลายสิบปีที่แล้ว และยังสามารณำมาบูรณาการในยุคที่ทุกคนเร่งรีบทำงานเพื่อปากท้อง ในยุคที่เศรษฐกิจค่อนข้างฝืดเคือง ปัญหาคนตกงานเพิ่มมากขึ้น ปัญหารายได้ไม่พอรอรายจ่าย หรือ การก่ออาชญากรรมที่เกิดขึ้นแทบทุกวัน มนุษย์เงินเดือนที่ต้องทำมาหาเลี้ยงชีพวันต่อวันที่ต้องเร่งรีบ ในการกิน การทำงานตรงเวลา การแข่งขันในทุกสังคม เป็นปัญหาที่ทำให้คน “อึดออกยาก” ฉะนั้น ผู้เขียนจึงเกิดแรงจูงใจในการเขียนบทความวิชาการนี้เพื่อสะท้อน การสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน เพื่อสะท้อนถึงการทำงานของคนในยุคปัจจุบันโดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการหรือนำมาใช้เพื่อประกอบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานหรือเป็นผลงานส่องแสงทางวิชาการแสงเล็ก ๆ ที่ลอดออกจากถ้ำ ซึ่งอาจจะมีคนมองเห็นหรือไม่นั้นก็ป็นปัจเจกภูมิ อย่างโบราณท่านว่า “สองคนยลตามช่อง คนหนึ่งมองเห็นโคลนตม อีกคนตาแหลมคม มองเห็นดาวอยู่พราวพราว”

คำว่า “ทัศนคติ” มาจาก ภาษา บาลี คือ ทัศนะ คือ การมอง หรือ การเห็น คติ หมายถึง ที่ไป หรือ แนวทางไป ถ้าตามศัพท์ทางสายบาลีอาจจะหมายถึง การถึงตามที่มองเห็น หรือ ไปตามที่ตนเองอยากไปหรือชอบ หรือ ไปที่ชอบ ก็อาจจะได้ แต่โดยความหมายโดยรวมแล้ว มีหลายท่านที่ให้ความหมายของคำว่า “ทัศนคติ” พอสมควรซึ่งผู้เขียนมีความสนใจในเรื่องการสร้างทัศนคติเชิงบวกเพราะเห็นว่า มนุษย์ในโลกใบนี้เกิดมามีเพียง 2 อย่าง คือ ร่างการและจิตใจ การที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องออกมาจากใจที่เกิดฉันทะ คือ ความพอใจ ชอบในสิ่งที่ทำ จึงจะเกิดความขวนขวายจะทำงานให้เต็มสติปัญญาความสามารถ แต่เป็นเรื่องธรรมดาในปัจจุบันนี้ การที่จบตรงสาขาแล้วได้ทำงานตรงสาขาวิชาหรือ สาขาที่ตนเองชอบนั้น อาจจะเป็นเรื่องยาก ฉะนั้น บทความฉบับนี้จึงอาจจะสามารถตอบโจทย์ในเรื่อง

การสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานโดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการด้วย เพื่อเกิดทางเลือกในความคิดและนำไปใช้ในการทำงานได้

ทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน

เมื่อกล่าวถึงการสร้างทัศนคติเชิงบวก เป็นเรื่องทีละเอียดย่อย เพราะเป็นเรื่องที่อยู่ในใจของแต่ละบุคคล อาจกล่าวได้ว่า เป็นเรื่องเฉพาะบุคคลก็ได้ ศัพท์สมัยใหม่ที่เรารู้จักคุ้นเคยอยู่บ่อย ๆ คือ “การปรับทัศนคติ” อาจจะถูกมองเป็นเรื่องง่าย แต่ลองทำหรือแค่คิดคงทำยากพอสมควร ฉะนั้นผู้เขียนจึงอยากสะท้อนหลักการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานโดยบูรณาการหลักพระพุทธศาสนาพอให้ผู้อ่านเป็นประโยชน์ในแวดวงวิชาการสืบไป

ทัศนคติ คือ ดัชนีที่คอยบอกว่าคนนั้น เขาคิดและรู้สึกแบบไหน กับคนที่อยู่รอบตัวของเขา ไม่ว่าจะ เป็น สถาณ ทัศนคติอาจมีผลถึงการ เพื่อบอกให้รู้ว่าชอบหรือไม่ชอบจากการรับข้อมูลนั้น แล้วมีผลกระทบต่อการแสดงออกต่อไป ทัศนคติเป็นนามธรรม เป็นส่วนที่แสดงออกด้านการปฏิบัติซึ่งอยู่ภายใน แต่ทัศนคติไม่ใช่แรงผลักดัน ทัศนคติจะต้องบังเกิดขึ้นกันสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ว่าจะเป็นวัตถุสิ่งของ หากแต่เป็นสภาพแห่งความพร้อมที่จะโต้ตอบ (อดุลย์ จาตุรงค์กุล, 2543) ทัศนคติ เป็นการโน้มน้าวเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามแนวโน้ม ที่เฉพาะเจาะจงเพื่อให้ได้รับปฏิกริยาตอบกลับต่อสิ่งที่เกิดขึ้น รวมทั้งทำที่ที่แสดงออกที่บ่งบอกถึงสภาพจิตใจ (Rosenberg & Hovland, 1960)

ลักษณะของทัศนคติ อาจเป็นจะได้ทั้งข้อเท็จจริงหรือความเชื่อ ลักษณะของทัศนคติเป็นดังนี้

1. ทัศนคติที่เกิดได้จากการเรียนรู้ ของแต่ละคนนั้นอาจเกิดได้จากเรื่องราวที่เคยได้ผ่านมา หรือความจริงที่ได้รับต่าง ๆ ซึ่งบุคคลที่ส่งสารยังทำให้เปลี่ยนแปลงของทัศนคติอีกด้วย
2. ทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม เพราะทัศนคติเป็นความโน้มน้าวที่มีการตอบสนอง ดังนั้นคนอาจจะไม่ได้แสดงตามทัศนคติของตัวเองต้องการให้ทุกครั้ง
3. ทัศนคติจะมีต่อสิ่งหนึ่ง จะไม่มีขึ้นลอย ๆ หรือเป็นเพียงแค่การแสดงออกของมนุษย์ก็ได้
4. ทัศนคติเป็นสิ่งที่มีความหมายและระดับแสดงเสนอแนะ ทัศนคติจะแสดงให้เห็นว่าคนนั้นมีความรู้สึกอย่างไร มีความรู้สึกไปในทิศทางต่อต้านหรือขัดแย้ง
5. ทัศนคติเป็นสิ่งที่มีความโครงสร้าง มีรากฐานมาจากความเชื่อ ดังนั้น การสร้างทัศนคติหนึ่งขึ้นมาจะต้องมีการจัดการกับระบบข้อมูลที่เป็นกลุ่มทัศนคติย่อย ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ทัศนคติมีความคงที่คงทน แต่อย่างไรก็ตามถ้าไม่ได้สัมพันธ์กันของกลุ่มทัศนคติเหล่านี้ ก็จะทำให้ทัศนคติเปลี่ยนได้

6. ทักษะที่เปลี่ยนได้นั้น นอกจากจะไม่สอดคล้องกันของกลุ่มทัศนคติย่อย ๆ แล้ว สภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ บุคคลก็ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติได้ รวมไปถึง อิทธิพลระหว่างพฤติกรรมกับทัศนคติอีกด้วย (อนุชิต เทียงธรรม, 2545)

องค์ประกอบของทัศนคติ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540)

1. องค์ประกอบด้านความรู้ ความนึกคิด (Cognitive Component) เป็นส่วนที่เป็น ความเชื่อของ บุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ทัวไปทั้งสิ่งที่ชอบและไม่ชอบ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับ อารมณ์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพของบุคคล เป็นลักษณะที่ ค่านิยมของแต่ละบุคคล เป็นตัวเร้าความคิดอีกทอดหนึ่ง

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) เป็นการแสดงออกของ บุคคลต่อสิ่ง หนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านความรู้ความคิดและ ความรู้สึกทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลและจะแตกต่างกันตามปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่าง กันของบุคคลนั้น บุคคลสามารถแสดงทัศนคติออกได้ 3 ประเภทด้วยกัน คือ

3.1 ทัศนคติเชิงบวก คือ ทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกมีความรู้สึกหรือ อารมณ์จากสภาพจิตใจ ได้ตอบด้านดีต่อบุคคลหรือเรื่องราวใด ๆ เรื่องราวหนึ่ง รวมถึง หน่วยงาน องค์กรสถาบัน และการดำเนิน กิจการขององค์กร และอื่น ๆ

3.2 ทัศนคติเชิงลบ คือ ทัศนคติที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสีย ไม่ได้รับ ความเชื่อถือหรือ ไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัย รวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใด บุคคลหนึ่งเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงาน องค์กรสถาบันและ การดำเนินกิจการขององค์กร และอื่น ๆ

3.3 ทัศนคติที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์กรและอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง อนึ่ง บุคคลอาจมีทัศนคติทั้ง 3 ประการ นี้เพียงประเภทเดียวหรือหลายประเภทรวมกันได้ ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในเรื่องความ เชื่อความรู้สึกความคิดหรือค่านิยมที่มีต่อบุคคล สิ่งของ การกระทำ ๑ หรือ สถานการณ์ เป็นต้น หน้าที่ของทัศนคติ

ลักษณะบรรยากาศองค์กร (Litwin & Stringer, 1968) ออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ (Power-oriented Climate) คือ มีการกำหนด โครงสร้างองค์กรในรูปของกฎระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคคลยอมรับความ รับผิดชอบในตำแหน่งอำนาจหน้าที่สถานะในระดับสูง กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็น ทางการในการแก้ไขปัญหาคัดแย้ง

2. บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง (Affiliative-oriented Climate) คือ เปิดโอกาส ให้เกิดการรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นจริงใจ ให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้แก่

บุคคลให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์กรที่ไม่เข้มงวดหรือบีบบังคับเกินไป และให้การยอมรับว่าบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน

3. บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน (Achievement Climate) เป็นลักษณะบรรยากาศที่เน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคล ให้การยอมรับ และมีรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี

4. บรรยากาศที่เน้นความสำคัญต่อพนักงาน (Personnel Climate) เป็นการบริหารด้วยความรัก ด้วยบุคคล (ทรัพยากร) ที่ทำงานในองค์กรโดยให้ความเอาใจใส่และสร้างความพึงใจให้เกิดขึ้นแก่กันเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

“ทัศนคติต่องาน” หมายถึง ความผูกพันกับองค์กร ซึ่งให้คำจำกัดความว่า พนักงานต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมาย พนักงานจึงเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพัน(Commitment) และความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กร トラバเท่าที่องค์กรยังสร้างความพอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อเกิดความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรได้มาก ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะองค์กรใดสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงองค์กรนั้นก็บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้นทั้งนี้เพราะสมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบายเป้าหมายวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กรก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรนอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่อนั้นหากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้นเท่านั้นและพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรดังที่ ความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรซึ่งนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร (วีราภรณ์ บุตรทองดี, 2557)

สรุปในส่วนเบื้องต้นว่า การสร้างทัศนคติที่ดีเกิดจากภาวะที่อยู่ในจิตใจ อาจเกิดขึ้นจากแรงเร้าหลาย ๆ ส่วน ทั้งที่ตนเองชอบใจ หรือไม่ชอบใจก็ตาม เป็นเรื่องของแต่ละบุคคล เพราะในสถานที่ทำงานมีทั้งการทำงานที่เร้าใจ จำเป็นต้องเจอกับบุคคลไม่ว่าจะสูงกว่าตนเอง หรือ ต่ำกว่าตนเองในด้านหน้าที่การงาน การสร้างทัศนคติที่ดีนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษาและฝึกเพื่อให้เกิดทัศนคติในเชิงบวก อาจจะนำหลักทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการเข้าไปได้ จะได้องค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งทัศนคติเชิงบวกสามารถสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาหลายข้อ ซึ่งที่ตรงตามรูปศัพท์ก็คือ การมีความเห็นที่ถูกต้อง, ไม่เห็นผิด, ไม่หลงผิด (โดยเฉพาะประเทศไทยเรา การทำงานมีทั้งผู้ที่อาวุโสกว่าเรา หรือ มีอาวุโส

น้อยกว่าเรา การวางตัวให้ดีถือว่า เป็นประเพณีวัฒนธรรมของไทยที่เราได้ปฏิบัติตามกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ) ซึ่งหลักธรรมข้อนี้อาจจะเป็นข้อแรกของการริเริ่มในการปฏิบัติธรรม สามารถเชื่อมโยงหลักอีกหลาย ๆ ข้อที่จะสร้างความคิดที่ถูกในการทำงานได้ ซึ่งผู้เขียนได้อธิบายไว้บทที่ 2 ต่อไป

ทัศนคติเชิงบวกตามหลักพระพุทธศาสนา

ธรรมข้อหนึ่งที่สามารถทำให้บุคคลมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานนั้นก็คือ อธิปไตยธรรม แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้ถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อธิปไตยเป็นหนึ่งในคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีขึ้นในจิตใจและพัฒนาให้เจริญงอกงามจนกลายเป็นนิมิตธรรม เนื่องจากเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย 4 ประการ (สมพร เทพสิทธา, 2542) คือ 1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น 2) วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝึกฝนในสิ่งนั้น 4) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น ธรรม 4 อย่างนี้ ย่อมเนื่องกัน แต่ละอย่างๆ มีหน้าที่เฉพาะของตน (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), 2551)

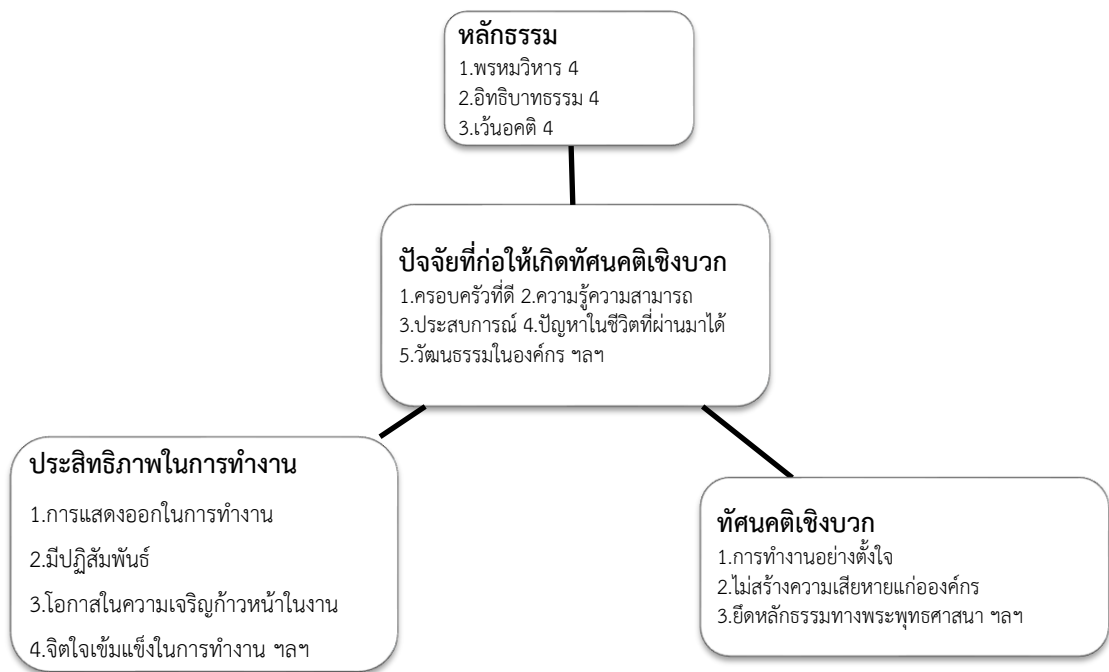
พรหมวิหารธรรม มีองค์ประกอบอยู่ 4 ประการ คือ

- 1) เมตตา มีความรักความปรารถนาดีต่อประชาชนหรือผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดถึงคนทุก ๆ คน อยากให้เขามีความสุขและประสบประโยชน์ทั่วหน้ากัน
- 2) กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง
- 3) มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อเห็นประชาชนหรือผู้ได้ปกครองตลอดจนถึงคนทุก ๆ คนประสบความสำเร็จ งามยิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีอนุโมทนาด้วย
- 4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ไม่พลอยทับถมซ้ำเติมเมื่อผู้อื่นมีทุกข์ มีโทษที่ประกอบขึ้นเอง เพราะการกระทำ (กรรม) ของตนเองและได้ช่วยแก้ไขโดยธรรมแล้ว ไม่สามารถที่จะช่วยได้เพราะสุตวิสัยที่จะแก้ไข ก็ต้องวางใจเป็นกลาง สม่่าเสมอมั่นคงดุจดั่งชั่ง พร้อมทั้งวินิจฉัยและวางตน ปฏิบัติตนไปตามความเที่ยงธรรม (ที.ม. (ไทย) 10/184/225)

“การบูรณาการหลักธรรม” ในพระพุทธศาสนาที่ผู้เขียนได้รวบรวมมาแล้วข้างต้น เมื่อให้เหตุผลทีละข้อว่า “การสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานโดยใช้หลักพุทธธรรม” ได้อย่างไร ข้อความด้านบนจะสามารถตอบข้อคำถามได้ระดับหนึ่ง แต่เมื่อจะอธิบายทีละข้อเจาะไปให้เห็นภาพ อาจจะมองได้ว่า 1) เมตตา ความรัก ที่ไม่ใช่เพียงเป็นความรักที่ครอบครอง,ความรักที่เกิดจากหนุ่มสาว,หรือความรักแบบชู้สาว แต่อาจจะ “เป็นความรักในหน้าที่การงาน, รักในสถาบัน, รักในหน่วยงานที่ตนเองสังกัดและทำงานอย่างเต็มความรู้สติปัญญาความสามารถ” ไม่คิดจะทำให้องค์กรเสียข้อนี้ เป็นข้อแรกของพรหมวิหาร 2) กรุณา ความสงสารเพื่อนร่วมงาน มี

การช่วยเหลือเกื้อกูล ทำผิดบกพร่องส่วนใดก็ช่วยเหลือ โดยยึดหลักขององค์กรเป็นหลัก 3) มุทิตา ความยินดีกับคนอื่น ขอนี้มองผิวเผินอาจจะเป็นข้อที่ง่ายที่สุดแต่ถ้าไม่ได้ทำ เป็นปกติ อาจจะเป็นข้อที่ทำยากที่สุด เพราะทุกวันนี้ผู้คนต่างต้องดูแลตัวเอง ดูแลครอบครัว ต่างต้องยอมต้องพบกับคนหมู่มากที่มีความคิดเห็นที่ต่างกัน และมุมมองที่ต่างกันไปซึ่งแนวคิดหรือความคิดที่ต่างกันของแต่ละบุคคลนั้นมาจากทัศนคติ ความคิด ประสบการณ์ หรือการเรียนรู้ของ ปัญหาที่แตกต่างกันไป จึงเป็นหลักธรรมข้อหนึ่งที่ตอบโจทย์ทางสังคมได้ 4) อุเบกขา ความมีใจ เป็นกลาง ในการสร้างทัศนคติเชิงบวกนั้น การช่วยเหลือผู้อื่นก็ถือว่าเป็นเรื่องดี แต่ต้องดู สมรรถภาพของตัวเองเราเองด้วย มิใช่การช่วยเหลือนั้นจะสร้างความเดือดร้อนให้กับตนเอง อย่างโบราณว่า “เอ็นดูเขา เอ็นเราขาด” ฉะนั้นพรหมวิหาร 4 ที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้เมื่อ 2,600 กว่าปีจึงผ่านมาสามารถนำมาบูรณาการใช้ในการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้แต่ก็ต้องมีข้อแม้ว่า ต้องประกอบด้วยความขยันทำงาน, การละเว้นจากอคติที่จะได้กล่าวต่อไป อย่างมีประสิทธิภาพ

อีกประการหนึ่ง “การสร้างทัศนคติเชิงในการทำงานตามหลักพุทธ” จำเป็นต้องเรียนรู้ **การทำงานปราศจากอคติ** เหล่านี้ที่เป็นกำแพงกั้นจิตใจให้อยู่ในผายโตผายหนึ่งจนแยกไม่ออก ว่า อะไรผิดอะไรถูก เป็นเหตุทำให้การสร้างทัศนคติเชิงบวกหายไป สิ่งที่จะมาแทนที่คงเหลือไว้ แต่ความคิดเชิงลบ ซึ่ง “อคติ” คือความคิดที่เป็นไปในเชิงลบมีปรากฏในแนวคิดอคติเชิงพุทธใน พระวินัยปิฎก คัมภีร์ปริวารด้วยเรื่องการถึงอคติ (ความลำเอียง) มี 4 อย่าง คือ 1) ลำเอียงเพราะ ชอบ 2) ลำเอียงเพราะชัง 3) ลำเอียงเพราะหลง 4) ลำเอียงเพราะกลัวและการไม่ถึงอคติ (ความ ไม่ลำเอียง) มี 4 คือ 1) ไม่ลำเอียงเพราะชอบ 2) ไม่ลำเอียงเพราะชัง 3) ไม่ลำเอียงเพราะหลง 4) ไม่ลำเอียงเพราะกลัว (วิ.ป. 8/324/460) หลักธรรมเรื่องอคตินี้เป็นการช่วยในการลดความ ลำเอียงหรือ ความอิจฉาริษยาผู้อื่นออกจากใจตนเองได้ เป็นเรื่องที่สำคัญ “เพราะสำหรับ ประเทศไทยในห้วงเวลาที่ผ่านมานั้น จะเห็นได้ว่าเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากอคติ ของคนในชาติอย่างรุนแรงที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น จากข้อมูลการเผยแพร่ของสื่อจะเห็นได้ว่าเป็น ส่วนหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อคนในสังคม เช่น ความขัดแย้งด้านความคิด ความขัดแย้งทาง การเมืองระหว่างสีเสื้อ การแบ่งพรรคแบ่งพวก อำนาจ-ผลประโยชน์ ความไม่เป็นธรรม ฯลฯ ดังที่ปรากฏทางสื่อทุกสำนักพิมพ์อยู่จนถึงทุกวันนี้ ซึ่งสื่อเองก็มีผลในการขึ้นนำความเปลี่ยนแปลง หรือคงไว้ซึ่งทัศนคติของประชาชนในการรับรู้ข้อมูล ซึ่งการนำเสนอของข่าวยุคปัจจุบันเป็นไป อย่างรวดเร็ว แต่ขาดการไตร่ตรองมากกว่าความรับผิดชอบต่อการนำเสนอที่อาจ ผิดพลาดได้ ดังเช่น สื่อมักจะใส่ความคิดเห็นลงไปในช่วง มีความเอนเอียงไปทางด้านใดด้านหนึ่ง หรือมีอคติต่อข่าวที่นำเสนอเป็นฐานอยู่แล้วมักจะนำเสนอข่าวโดยแทรกความคิดเห็นเชิงขึ้นนำไป ยังผู้รับสารโดยไม่เสนอเฉพาะข้อเท็จจริง (วิมุตตาพร บริบูรณ์ลาภผลิน และ สุวิญ รักษ์สัตย์, 2562) และเป็นเรื่องใหญ่สำหรับผู้ประสงค์จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เพราะการทำงานนั้นจำเป็นต้อง เกี่ยวข้องกับผู้อื่น ในหลักธรรมนี้ ผู้เขียนได้รวบรวมเป็นแผนภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงถึงการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานตามหลักพระพุทธศาสนา

จากแผนผังด้านบนกล่าวถึง “หลักธรรม” ได้แก่ 1) พรหมวิหาร 4 2) อิทธิบาทธรรม 4 3) เว้นอคติ 4) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติเชิงบวก” ได้แก่ 1) ครอบครัวที่ดี 2) ความรู้ความสามารถ 3) ประสบการณ์ 4) ปัญหาในชีวิตที่ผ่านมาได้ 5) วัฒนธรรมในองค์กร ฯลฯ “ประสิทธิภาพในการทำงาน” ได้แก่ 1) การแสดงออกในการทำงาน 2) มีปฏิสัมพันธ์ 3) โอกาสในความเจริญก้าวหน้า 4) จิตใจเข้มแข็งในการทำงาน ฯลฯ “ทัศนคติเชิงบวก” ได้แก่ 1) การทำงานอย่างตั้งใจ 2) ไม่สร้างความเสียหายแก่องค์กร 3) ยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ฯลฯ ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลัง ของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ ผู้เขียนจึงสรุปว่าการจะมีทัศนคติที่ดีในการทำงานนั้น สำคัญต้องพัฒนาด้านจิตใจตามหลักพระพุทธศาสนา โดยอาศัยปัจจัยรอบด้านเพื่อให้เกิดความรู้และสร้างความเข้มแข็งในการทำงานจะเกิดเป็นทัศนคติที่ดีและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป อีกข้อหนึ่งคือ “วินัยในตนเอง (Self-Discipline)” (บุญชม ศรีสะอาด, 2555) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก การมีวินัยในตนเองนอกจากจะส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในการ

ดำรงชีวิต ได้รับการยอมรับ นับถือ ชื่นชมจากบุคคลอื่น ๆ ที่รู้จักแล้วยังส่งผลให้ชุมชน สังคม ประเทศชาติ มีความสงบสุขเจริญก้าวหน้า เป็นสังคมที่มีคุณภาพ ดังนั้นจึงควรพัฒนาให้บุคคลมี วินัยในตนเอง ตั้งแต่เด็กและรักษาไว้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเหล่านี้สามารถเข้าในหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาได้หมด เพราะคือ หลักของ ศีล หมายถึง การทำตัวให้อยู่ในกฎระเบียบของถิ่น หรือ สังคมนั้น ๆ ไม่ทำผิดกฎของสถานที่นั้น ๆ ก็จะสามารถอยู่ทำงานได้อย่างมีความสุข

สรุป

“ทัศนคติต่องาน” เป็นความผูกพันกับองค์กร ซึ่งให้คำจำกัดความว่า พนักงานต้องการที่จะเห็นองค์การบรรลุเป้าหมาย พนักงานจึงเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพัน (Commitment) และความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กร トラบเท่าที่องค์การยังสร้างความพอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อเกิดความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรได้มาก ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะองค์กรใด สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงองค์กรนั้นก็บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น

“การสร้างทัศนคติเชิงในการทำงานตามหลักพุทธ” จำเป็นต้องเรียนรู้การทำงาน ปราศจากอคติที่เป็นกำแพงกันจิตใจให้อยู่ในฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจนแยกไม่ออกว่า อะไรผิดอะไรถูก เป็นเหตุทำให้การสร้างทัศนคติเชิงบวกหายไป สิ่งที่จะมาแทนที่คงเหลือไว้แต่ความคิดเชิงลบ ซึ่ง “อคติ” คือความคิดที่เป็นไปในเชิงลบมีปรากฏในแนวคิดอคติเชิงพุทธใน พระวินัยปิฎก คัมภีร์ ปริวารด้วยเรื่องการถึงอคติ(ความลำเอียง) มี 4 อย่าง คือ 1) ลำเอียงเพราะชอบ 2) ลำเอียงเพราะ ชัง 3) ลำเอียงเพราะหลง 4) ลำเอียงเพราะกลัวและการไม่ถึงอคติ (ความไม่ลำเอียง) มี 4 คือ 1) ไม่ลำเอียงเพราะชอบ 2) ไม่ลำเอียงเพราะชัง 3) ไม่ลำเอียงเพราะหลง 4) ไม่ลำเอียงเพราะกลัว และนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้แก่ อิทธิบาท 4 และพรหมวิหาร 4 เข้ามาบูรณาการเพื่อ ใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้แก่ตนเอง และสามารถสร้างทัศนคติ ที่ดีต่อผู้ร่วมงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2555). วินัยในตนเอง. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 17(1), 3–15.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2551). *ทำอย่างไรจึงจะเรียนเก่ง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิมุตตาพร บริบูรณ์ลาภผลิน และ สุวิญ รักษ์สัตย์. (2562). การแก้ไขปัญหาอคติในสังคมไทยด้วยพุทธบูรณาการ. *วารสารวิชาการ*, 6(2), 212.
- วีราภรณ์ บุตรทองดี. (2557). *การศึกษาทัศนคติต่อการทำงาน องค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมพร เทพสิทธิธา. (2542). *คุณธรรมและจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2543). *กลยุทธ์การตลาด*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุชิต เทียงธรรม. (2545). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: แอมเบอร์แอดแอนด์อินทีเรีย.
- Litwin, G. H., & Stringer, Jr. R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. New York: McGraw-Hill.
- Rosenberg, M. J., & Hovland, C. I. (1960). *Cognitive, Affective, and Behavioral Components of Attitudes*. Attitude Organization and Change: An Analysis of Consistency Among Attitude Components.