

บทที่ 2

วรรณกรรม ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา เพื่อศึกษารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะความสุขในการทำงานในองค์กร 2) เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา 3) เพื่อเสนอรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า วรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเรื่องความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสุข

2.1.2 ความสุขในการทำงาน

2.1.3 องค์ประกอบของความสุข

2.1.4 ประโยชน์ของความสุขในการทำงาน

2.1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.1.6 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

2.2 หลักพุทธจิตวิทยาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร

2.2.1 ความหมายของความสุขในพุทธศาสนา

2.2.2 หลักพุทธจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานในองค์กร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร

2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเรื่องความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสุข

ความหมายของความสุขนั้น มีผู้ให้ความหมายคำว่าความสุขไว้มากมาย ซึ่งในงานวิจัยนี้จะจำแนกความหมายของความสุขเป็น 5 กลุ่ม คือ

2.1.1.1 ความหมายทั่วไป

การศึกษาเรื่องรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาในครั้งนี้ ต้องดูให้ครบถ้วนรอบด้าน โดยเฉพาะความหมายของความสุขในความหมายทั่วไป มีดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน¹ ได้ให้ความหมายคำว่า สุข คือ ความสบายกาย สบายใจ เช่น ขอให้มีความสุข เกิดมาก็มีสุขบ้างทุกข์บ้าง มักใช้เข้าคู่กับคำเป็น เช่น ขอให้อยู่เย็นเป็นสุข ขอให้มีความสุข ๆ นะ ซึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 มีการใช้คำว่า ความอยู่ดีมีสุข (Well Being) ให้ความหมายเป็นความสำเร็จโดยมีอิสรภาพในการเลือกดำรงชีวิต ฉะนั้น ความสุข (Happiness) จึงเป็นส่วนหนึ่งของความอยู่ดีมีสุขเป็นเครื่องชี้วัดด้านสังคม² ซึ่งเป็นรูปธรรม และการวัดเชิงภาวะวิสัย (Objective) โดยมีดัชนีชี้วัดความสุขของประชาชนชาวไทย ซึ่งมี 8 หมวดความสุข ได้แก่ การมีหลักประกันในชีวิต การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง การมีครอบครัวที่อบอุ่น การมีชุมชนเข้มแข็ง การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี การมีอิสรภาพ การมีความภาคภูมิใจ และการเข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน³ ซึ่งกระบวนการของความสุขมีลักษณะหลายอย่างรวมกัน และมีความคล้ายคลึงกันโดยเน้นอารมณ์ทางบวก ความสามารถในการควบคุมตนเอง และการมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสม⁴ ความสุขนั้นไม่ได้อยู่ภายนอกแต่อยู่ในตัวบุคคลรวมถึงจิตใจและอารมณ์ความรู้สึกจะทำให้มีความสุขหรือไม่มีความสุขก็ได้⁵

¹ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.royin.go.th/dictionary/index.php> [13 ตุลาคม 2560].

² สมชาย ศักดาเวคีศรี, “ปัจจัยที่ทำให้เด็กและเยาวชนกระทำความผิดกับกระบวนการยุติธรรม”, เอกสารวิชาการส่วนบุคคล เป็นส่วนหนึ่งของการอบรมหลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง (บ.ย.ส.) รุ่นที่ 9, (วิทยาลัยการยุติธรรม: สำนักงานศาลยุติธรรม, 2549), หน้า 16.

³ สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ (สปรส.), “รวมตัวชี้วัดเกี่ยวกับความอยู่เย็นเป็นสุข”, [เอกสาร], สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ (สปรส.), บรรณาธิการ วณิ ปิ่นประทีป และสุรณี พิพัฒน์โรจนกมล, (กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์, 2548), หน้า 19 - 23.

⁴ ศิริบุรณ์ สายโกสุม, “กระบวนการและเทคนิคการให้บริการปรึกษาเป็นรายบุคคล”, ใน เอกสารการสอนชุดวิชาเทคนิคการปรึกษาเบื้องต้น เล่ม 1 หน่วยที่ 5, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2534), หน้า 204 - 211.

⁵ นิพัทธ์ ภัทรธิตี และอรุณี กรศรีพา, “วิถี 80/20 การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข = Living the 80/20 way”, (กรุงเทพฯ: สมาร์ท แวลู, 2549).

2.1.1.2 ความหมายในมุมมองด้านปรัชญาและศาสนา

ความหมายของความสุขในการทำงานในองค์กรจากงานวิจัยในการศึกษาค้างนี้ ต้องดูให้รอบด้าน โดยเฉพาะความหมายในมุมมองด้านปรัชญาและศาสนา ซึ่งมีความหมายดังนี้

ความสุข หมายถึง การมีชีวิตที่ดี⁶ มีอายุยืนยาว ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ⁷ แต่ถ้าว่าความสุขนั้นเป็นสิ่งที่ต้องเกิดจากจิตใจและเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม และความสุขเป็นความจำเป็นพื้นฐานขั้นต่ำที่สุดที่มนุษย์ต้องการเสมอ⁸ การมีทรัพย์สิน มีอาชีพที่มั่นคง มีตำแหน่ง ยศศักดิ์ ฐานะที่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีมิตรสหายบริวารและครอบครัวที่ดี การแบ่งความสุขถ้าแบ่งออกเป็นสองประเภทอย่างเห็นได้ชัดคือ สุขกาย และสุขใจ การที่ร่างกายไม่มีโรคภัยเป็นกายที่มีความสุข ส่วนสุขใจนั้นคือ ใจที่ไม่มีความกังวล เป็นสภาวะที่ไม่ทุกข์ จึงเป็นใจที่มีความสุข ซึ่งภาวะเช่นนี้เป็นภาวะที่กายและใจมีความสมดุล ฉะนั้นความสุขก็สามารถเกิดขึ้นได้โดยไม่เกี่ยวข้องกับเงิน⁹ ถ้าเรามองความสุขอย่างถ่องแท้เราจะเห็นได้ว่าที่มาของความสุขนั้นเกิดจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก การเกิดจากปัจจัยภายในนั้นเป็นการที่มีอิสระจากความโลภ ความโกรธและความหลงอย่างสิ้นเชิง ส่วนความสุขที่เกิดจากปัจจัยภายนอกนั้น เป็นความสุขจากการเป็นเจ้าของวัตถุ¹⁰

ฉะนั้นแล้ว ถ้าเราเห็นตามความเป็นจริง ความสุขที่เกิดจากปัจจัยภายในนั้นมีความสำคัญ เพราะเป็นต้นตอของวิถีของความสุขอย่างแท้จริง การที่คนเราทุกคนปรารถนาความสุขที่ยั่งยืนนั้น เราควรเข้าถึงหัวใจของพุทธศาสนา คือ การละความชั่ว การกระทำความดี การฝึกจิตให้บริสุทธิ์ ความสุขที่เกิดจากการทำความดีงามความดี เป็นความสุขที่มีคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่น การมีศรัทธาในสิ่งที่ดีงาม มีปัญญาที่ทำให้รู้จักการปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายอย่างถูกต้อง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า ความสุขที่ประกอบด้วยคุณธรรมที่เรียกว่าโลกุตตระ หมายถึง ผู้ที่มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้ชีวิตตามความเป็นจริง ปลดปล่อยให้กฎธรรมทั้งหลายเป็นไปตามธรรมชาติ ไม่ให้ความทุกข์เข้ากระทบจิตใจ มีความสุขอยู่กับตัวเองและมีชีวิตที่สมบูรณ์¹¹

⁶ XinHua Zidian, **XinHua Dictionary, (6thed.)**, (Beijing: Commercial Press, 1987).

⁷ Wu, Y., **Source of Inner Happiness**, (Taipei: Tong Da Books, 1992).

⁸ Lama Dalai, H.H., **The Art Happiness at Work**, (New York: Riverhead Books, 1998).

⁹ วว. ชีรเมธี, **ความทุกข์มาโปรด ความสุขไปรยปราย**, (กรุงเทพฯ: ปราณ, 2554), หน้า 80 - 84.

¹⁰ พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ), **ธรรมสำหรับครู**, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพฯ: สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2539), หน้า 92 - 94.

¹¹ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **คู่มือชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ 14, (กรุงเทพฯ: พิมพ์สว, 2550), หน้า 141 - 150.

จากความหมายของความสุขในมุมมองศาสนา สรุปได้ว่า ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความสุขจะช่วยให้ชีวิตมนุษย์ดีขึ้นด้วยเจตนาที่กระทำลงไป ไม่ได้เกิดจากความรู้สึกพึงพอใจเพียงอย่างเดียว แต่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและการรับรู้คุณค่าของชีวิตที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นความสุขทางกายหรือจิตใจ

2.1.1.3 ความหมายในมุมมองด้านสังคมและการเมือง

ความหมายของความสุขในการทำงานในองค์กรจากงานวิจัยในการศึกษาค้นคว้านี้ ต้องดูให้ครบถ้วนรอบด้าน โดยเฉพาะความหมายในมุมมองด้านสังคมและการเมือง ดังนี้

การเมือง คือ ที่ตั้งรากฐานอยู่บนความทะเยอทะยานของการอยู่เติบโต หรือความมัวเมาความสุขทางเนื้อหนัง โดยปราศจากนึกถึงโลกหน้า พระเป็นเจ้าและความตาย และมีอำนาจเป็นความถูกต้อง และประโยชน์ของตนเป็นความยุติธรรม เผด็จการกับประชาธิปไตย ไม่มีความหมายอันแตกต่างอะไรกัน เพราะเป็นการจัดเพื่อให้ฝ่ายของตน ซึ่งได้มาซึ่งมาอยู่เติบโต กินเดิมนั่นเอง และประชาธิปไตยนั้น เมื่อถึงคราวที่จะแสดงบทบาทอันจริงจังขึ้นมา ก็ได้มอบกำลังและอำนาจให้ใครคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมีอำนาจเด็ดขาด และนั่นก็คือเผด็จการนั่นเอง และเหตุการณ์ก็จะเป็นไปตามอำนาจกิเลสของผู้มีกิเลส จึงเห็นได้ว่าที่แท้นั้น ก็คือ กิเลสประชาธิปไตยต่างหาก¹²

ความสุขหรือไม่มีความสุขเป็นประสบการณ์อันมาจาก การประกอบกันขึ้นของ อัตวิสัยของแต่ละคน (Subjective Experience) กับความหมายร่วมกันของการดำรงชีวิตในแต่ละสังคม (Collective Livelihood) ดังนั้น เราจึงจะพบว่ามีความพยายามจะอธิบายความสุขหรือความไม่มีความสุขออกไปในสองมิติเสมอมาว่า เป็นเรื่องของแต่ละคน เช่น พอใจในสิ่งที่ตนเองมีก็มีความสุขแล้ว (ความพึงพอใจส่วนตัว) หรือถ้าไม่ทำอะไรผิดแผกไปจากสังคมส่วนใหญ่ก็เป็นสุข ไม่ว่าความสุขจะถูกอธิบายอย่างไรก็กล่าวได้ว่า มนุษย์ทุกผู้ทุกนามในโลกใบนี้ล้วนแล้วแต่ปรารถนาความสุขกันทั้งสิ้น เราทั้งหมดต่างแสวงหาแนวทางในการดำเนินชีวิตเพื่อค้นหาความสุขกันทั้งสิ้น ความสุขที่แท้จริงการเกิดรัฐสมัยใหม่ก็จะเน้นการปกครองที่ทำให้ประชาชนมีความสุข ขณะเดียวกันประชาชนก็จะคาดหวังให้รัฐจัดเงื่อนไขให้ตนเองในฐานะพลเมืองนั้นได้รับความสุข ซึ่งรัฐเองก็ต้องแสดงบทบาท ทั้งทางด้านการควบคุมและการบริการ เพื่อจะลดความเสี่ยงต่าง ๆ ในชีวิตพลเมืองลงไป พร้อมกับทำให้เกิดความแน่นอนในการดำเนินชีวิตประจำวัน เพื่อที่จะทำให้เกิดมาตรฐานกลางของการดำรงชีวิตร่วมกันในสังคม และเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้ปัจเจกชนแต่ละคนสามารถแสวงหาความสุขได้อย่างไม่ขัดแย้งกัน

ขณะเดียวกัน ทางด้านการเมืองหลังการรัฐประหารได้ทำให้ความแน่นอนทางการเมืองสลายลง และแทนที่ด้วยความไม่แน่นอนในการนโยบายรัฐ ยิ่งทำให้ส่งผลกระทบต่อความสุขของพลเมืองด้วย จากที่กล่าวมาทั้งหมด เป็นความพยายามที่จะชี้ให้ลองมองดูว่าแม้อารมณ์พื้นฐาน

¹² บัญชา เณลิมชัยกิจ, *ข้อธรรมคำคมพุทธศาสนิกขุ*, (กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ, 2549), หน้า 98.

ของเราในฐานะมนุษย์ เช่น ความสุขหรือความไม่สุข ก็ไม่ใช่เรื่องของปัจเจกชน หากแต่เป็นเรื่องของการเมืองโดยแท้

รูตต์ เวนโฮเฟิน (Rutt Veenhoven)¹³ นักสังคมวิทยาชาวดัตช์ก็ตอบย้าว่าความสุขเป็นประเด็นสำคัญถึงกับระบุว่า รัฐบาลมีหน้าที่สร้างความสุขที่มากที่สุดให้กับพลเมืองจำนวนมากที่สุด เราอาจจะนิยามความสุขได้ 4 แบบ แบบแรก คือ สิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ เช่น สังคมที่อยู่ดีกินดี มีสิ่งแวดล้อมที่ดี หรือในทางเศรษฐกิจเรียกว่ามีความเป็นอยู่ที่ดี (Welfare) นักเศรษฐศาสตร์จะให้ความสำคัญกับความสุขชนิดนี้ เราจะเห็นได้ว่านิยามนี้เน้นปัจจัยภายนอก และไม่ใช้ความหมายที่แท้จริงของความสุข หากแต่เป็นเงื่อนไขที่นำไปสู่ความสุขมากกว่า นิยามแบบที่สอง คือ คุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสัมพันธ์กับคำถามที่ว่าเราจัดการกับชีวิตได้ดีเพียงใด นักจิตวิทยาอาจเรียกความสุขแบบนี้ว่า “คุณภาพชีวิต” หรือในทางชีววิทยาคือความสามารถในการปรับตัว ความสุขแบบนี้เป็นเรื่องที่นักจิตวิทยาและนักการศึกษาสนใจ และถือเป็นคุณลักษณะภายในตัวบุคคล นิยามแบบที่สาม คือ การใช้ชีวิตอย่างมีประโยชน์ หรือการเห็นคุณค่าที่สูงขึ้นไปกว่าแค่มีชีวิตอยู่ เช่น การใช้ชีวิตโดยเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การทำนุบำรุงวัฒนธรรม นักศีลธรรมมักจะให้ความสำคัญกับความสุขประเภทนี้ แต่ก็ไม่อาจจะเรียกว่าความสุขที่แท้จริงได้ เพราะหลายครั้งผู้ที่อุทิศชีวิตตนเพื่อประโยชน์ของสังคมอาจจะไม่มีความสุขก็ได้ นิยามแบบที่สี่ ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน อันเป็นคุณลักษณะภายในแต่ละคน

นิยามความสุขที่แท้จริง นั้นหมายความว่า ถึงแม้รัฐบาลจะจัดสรรความสุขจำนวนมากให้พลเมืองจำนวนมากได้ ก็เป็นเพียงเงื่อนไขของความสุข ไม่ใช่ตัวความสุขเอง อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในบริบทสังคมประชาธิปไตย ริชาร์ด รอร์ตี้ (Richard Rorty) นักปรัชญาชาวอเมริกันเห็นพ้องกับ ปีเตอร์ ซิงเกอร์ (Peter Singer) นักปรัชญาผู้เรียกร้องความเท่าเทียมของสัตว์ กล่าวคือ เราควรขยายวงความสุขของ “พวกเรา” ออกไปให้กว้างที่สุดเท่าที่จะกว้างได้ นั่นก็คือการขยายความสุขจำนวนมากที่สุดไปสู่คนจำนวนมากที่สุดตามหลักประโยชน์นิยม จุดตั้งต้นหาใช่การพิจารณาธรรมชาติของมนุษย์ที่มีลักษณะตายตัว ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ เช่น การแบ่งมนุษย์ออกเป็นสองเพศ คือ เพศชายกับหญิงก็จะนำไปสู่การเหยียดเพศทางเลือกอื่น ๆ บนพื้นที่สาธารณะและการเมือง ที่มองมนุษย์แบบตายตัวว่ามีส่วนของเหตุผลและตณหา ซึ่งจะต้องระงับส่วนหลังนี้ไว้เห็นว่าไม่มีความปรารถนาใดของมนุษย์ที่เป็นความชั่วร้ายมหันต์ เช่น เราอยากให้ลูกหลานของเราได้อยู่ดีกินดีกว่าลูกหลานคนอื่น แต่รอร์ตี้เห็นว่า ความปรารถนาดังกล่าวขัดกับความเป็นธรรม (Fairness)

¹³ คงฤช ไตรยวงศ์, ความสุขในสังคมประชาธิปไตย, [ออนไลน์], แหล่งที่มา:

https://www.matichonweekly.com/บทความพิเศษ/article_54834 [12 ธันวาคม 2560].

ฉะนั้น ความสุขในความหมายของสังคมและการเมืองต้องอยู่ภายใต้ความสุขที่ได้รับจากจากระบบการเมืองที่ใช้หลักกฎหมายในการปกครองบริหาร เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรม ที่เรียกว่า หลักนิติธรรม (The Rule of Law) มีความเที่ยงตรงได้ นิติรัฐหรือหลักนิติธรรมจึงเป็นคุณสมบัติข้อหนึ่งของสังคมการเมืองที่พึงประสงค์ ส่วนผู้ใช้อำนาจอรัฐจะต้องเป็นผู้ที่มีความชอบธรรมทางการเมือง (Political Legitimacy) แต่ที่สำคัญผู้ใช้อำนาจอรัฐจะต้องมีผลงานในการแก้ปัญหา ในการใช้ทรัพยากรอย่างมีเหตุมีผล เพื่อการพัฒนาสังคมให้เกิดประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ สรุปภายใต้สังคมการเมืองดังกล่าวนี้ จะต้องมีความยุติธรรมเกิดขึ้นในสังคม นอกจากนั้นความยุติธรรมในสังคมยังหมายถึง การมีระบบการแจกแจงรายได้ที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผล ไม่ปล่อยให้เกิดความเหลื่อมล้ำโดยมีช่องว่างระหว่างคนรวยคนจนมาก สังคมการเมืองที่น่าจะต้องมีจริยธรรม แต่ถ้าจะให้ดีกว่านั้นจะต้องมีอุดมการณ์ที่เสียสละเพื่อชาติและสังคม ไม่มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนตัว ละอายต่อการกระทำผิดกฎหมาย ไม่ลู่แก่อำนาจ ไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง ประชาชนในสังคมการเมืองนั้นต้องมีโอกาสในการมีส่วนร่วมทางการเมือง อาจจะเรียกอย่างหลวม ๆ โดยศัพท์ที่แต่งขึ้นมาใหม่ว่าจะต้องมีประชาธิปไตย

2.1.1.4 ความหมายในมุมมองด้านจิตวิทยา

ความหมายของความสุขในการทำงานในองค์กรจากงานวิจัยในการศึกษาค้นคว้านี้ ต้องดูให้รอบด้าน โดยเฉพาะความหมายในมุมมองด้านจิตวิทยา ดังนี้

ความสุข คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุข¹⁴ อย่างกว้าง ๆ คือ ประสบการณ์ภายในจิตใจของบุคคลด้านบวก จากความหมายของความสุขในมุมมองด้านจิตวิทยา สรุปได้ว่า ความสุขและสุขภาพจิตเป็นเรื่องเดียวกัน เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความเครียด สุขภาพจิตเป็นสภาวะความสมบูรณ์ของจิตใจมีอารมณ์ด้านบวก ด้านลบ แต่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ ในสังคม ตลอดจนทำประโยชน์ให้ตนเองและสังคมได้อย่างมีความสุข สุขภาพกายดีย่อมมาจากสุขภาพจิตที่ดี

สามารถวัดได้จากระดับความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพอใจในระดับสูงสุดและคำที่มีความหมายอย่างเดียวกับความสุขมีหลายคำ ได้แก่ ภาวะสุข (Well Being) สุขารมณ์ (Pleasure) โชคดี (Luck) สนุกสนาน (Joy) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความพอใจ (Contentment) และความเบิกบานสำราญใจ (Ecstasy)¹⁵ ความสุขนั้นอาจประเมินได้จากความพึงพอใจได้ในหลาย ๆ รูปแบบ เช่น การประเมินภาวะสุขภาพ ชีวิตการแต่งงานและชีวิตการทำงาน คน ๆ นั้นจะต้องมี

¹⁴ Lu, L. & Argyle, M., “Happiness and cooperation”, **Personality and Individual Differences**, 12 (1991): 1019 – 1030.

¹⁵ Wittmann, P., **A Guide to Happiness for the Third Millennium**, (Chiang Mai: Sangsilp Printing, 2003), p. 5 – 7.

อารมณ์ทางบวกสูง คิดและทำแต่ในสิ่งที่ดี ในขณะที่คนขาดความสุข หรือมีอารมณ์ทางลบสูงมักจะทำ และคิดในสิ่งที่เลวร้าย¹⁶ อันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มี ศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีโดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อารมณ์ สันติและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง¹⁷ ฉะนั้นสุขภาพจิต หรือสภาพจิตใจ (Mental Quality) สมรรถภาพจิตใจ คุณภาพจิตใจ สองคำนี้ถือเป็นเรื่องสำคัญ¹⁸ คุณภาพจิตใจอาจมาได้จาก ประสบการณ์ภายในจิตใจของบุคคลที่มีในด้านบวก ฉะนั้นความสุขและสุขภาพจิตเป็นเรื่องเดียวกัน สุขภาวะจิตเป็นสภาวะที่สมบูรณ์ของจิตมีอารมณ์ทั้งในด้านบวกและด้านลบ แต่สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม ตลอดจนการทำประโยชน์ให้ตนเองและสังคมได้อย่างมีความสุข

2.1.1.5 ความหมายในมุมมองด้านเศรษฐศาสตร์

ความหมายของความสุขในการทำงานในองค์กรจากงานวิจัยในการศึกษาค้นคว้านี้ ต้องดูให้รอบด้าน โดยเฉพาะความหมายในมุมมองด้านเศรษฐศาสตร์ซึ่งมีความสำคัญ ดังนี้

นักเศรษฐศาสตร์เรียกความสุขว่าเป็น อรรถประโยชน์ (Utility) หรือความชอบ (Preference) ซึ่งเป็นที่ต้องการแบบไม่จำกัดของมนุษย์ แต่ก็มีข้อจำกัดที่กำลังซื้อหรือรายได้เป็นตัวแปรที่สำคัญ ทำให้ความสุขจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของการดำเนินกิจกรรมเศรษฐกิจโดยรวม¹⁹ นโยบายการพัฒนาส่วนใหญ่่มักมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับเรื่องของรายได้หรือความมั่งคั่งทางวัตถุเป็นหลักในการประเมินค่าความกินดีอยู่ดี หรืออรรถประโยชน์ของบุคคลหรือสังคม การวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องมักเน้นไปที่กระบวนการตัดสินใจเลือกและแบบแผนความพึงพอใจในการบริโภคสินค้าและบริการ ภายใต้งบประมาณที่มีจำกัดซึ่งในความเป็นจริงแล้วควรให้ความสำคัญกับทั้งเรื่องของ รายได้หรือความมั่งคั่งทางวัตถุร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ใช่วัตถุในการก่อให้เกิดอรรถประโยชน์สูงสุดแก่ แต่ละบุคคลและสังคมเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายการพัฒนา เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์

¹⁶ Diener, E. & Oishi, S., **Are Scandinavians Happier than Asians: Issues in Comparing Nations on Subjective Well – Being.** [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.psych.uiuc.edu/~edener/hottopic/diener-Oishi.pdf> [10 กันยายน 2560].

¹⁷ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, **ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย Thai Happiness Indicators (TMHI - 66),** [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.dmh.go.th/test/download/view.asp?id=24> [28 ตุลาคม 2560].

¹⁸ อภิชัย มงคล, **รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย,** (กรุงเทพมหานคร: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2552).

¹⁹ สุทธิพันธุ์ บงสุนันท์, **จากแผนพัฒนา ฉบับที่ 10 สู่ความอยู่เย็นเป็นสุข,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา: www.nidambe11.net/ekonomiz/2005q3/article_2005july07_p4.htm [28 ตุลาคม 2560].

ของบุคคลในสังคม และความรู้สึกที่ไม่สามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับกลไกตลาดมาใช้ได้ เป็นต้น และทำการวิเคราะห์แบบดุลยภาพทั่วไปที่คำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญทุก ๆ ด้านพร้อมกัน

แม้เศรษฐศาสตร์ความสุขไม่ได้ต่อต้านการวัดสวัสดิการสังคมด้วยตัวชี้วัดเชิงรายได้ แต่เป็นการเพิ่มเติมตัวชี้วัดให้สมบูรณ์ โดยการใช้ตัวชี้วัดที่กว้างกว่าเดิมในการวัดความกินดีอยู่ดี ตัวชี้วัดความกินดีอยู่ดีเหล่านี้ มีรากฐานหรืออ้างอิงผลที่ได้จากการทำสำรวจจำนวนมากในประเทศต่างๆ ตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมานี้ ซึ่งแน่นอนว่าต้องมีรายได้หรือความมั่งคั่งทางการเงินเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดด้วย ร่วมกับตัวชี้วัดอื่น ๆ เช่น สุขภาพ ชีวิตสมรส สภาพการมีงานทำ และความเชื่อมั่นในชุมชนหรือสังคมของตน ฉะนั้นในมุมมองของคนที่มีความสุขที่สุดในโลกอาจไม่ใช่คนที่ร่ำรวยที่สุดในโลกก็ได้ อาจไม่ใช่คนที่ประสบความสำเร็จที่สุดในโลกเหมือนกัน แต่คนที่มีความสุขที่สุดในโลก คือ คนที่มีความสบายใจ²⁰

“เศรษฐศาสตร์แนวพุทธนั้น ต้องสอดคล้องกับกระบวนการแห่งเหตุปัจจัยอย่างครบวงจร การที่จะสอดคล้องกับกระบวนการแห่งเหตุปัจจัยอย่างครบวงจร ก็ต้องเป็นไปโดยสัมพันธ์ด้วยดีกับองค์ประกอบทุกอย่างในระบบการดำรงอยู่ของมนุษย์ องค์ประกอบทั้งสามในการดำรงอยู่ของมนุษย์นั้นจะต้องประสานเกื้อกูลกัน หมายความว่า องค์ประกอบเหล่านี้ประสานกันด้วย และเกื้อกูลต่อกันด้วย ในการดำรงอยู่ร่วมกันและก็เดินไปด้วยกัน ฉะนั้น พฤติกรรมในทางเศรษฐกิจของมนุษย์ จะต้องเป็นไปในทางที่ไม่เบียดเบียนตน คือ ไม่ทำให้เสียคุณภาพชีวิตของตนเอง แต่ให้เป็นไปในทางที่พัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมคุณภาพชีวิตนั้นนี่เป็นการไม่เบียดเบียนตน และไม่เบียดเบียนผู้อื่น คือ ไม่ก่อความเดือดร้อนแก่สังคม และไม่ทำให้เสียคุณภาพของ Eco-systems หรือระบบธรรมชาติแวดล้อม ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของจิต จะทำให้พระพุทธศาสนามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาเรื่องความสุขและหนทางที่จะนำความสุขและสันติภาพมาสู่สังคมมนุษย์ และเชื่อว่าจะเป็นมิติใหม่ของการศึกษาวิจัยที่เป็นประโยชน์อย่างมาก ทั้งสำหรับประเทศพัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนาที่ระบบทุนนิยมได้พัฒนาไปแล้วอย่างมาก สังคมทุนนิยมในทัศนะของนักเศรษฐศาสตร์ เป็นสังคมที่แก้ไขปัญหาพื้นฐานที่มีสาเหตุมาจากการขาดแคลนทรัพยากร ประสิทธิภาพและการสร้างความเจริญทางวัตถุ จึงเป็นทางออกที่สำคัญ นี่เป็นการมองจากด้านมุมหนึ่งเห็นว่า มนุษย์มีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความสุขและความสมหวังจาก

²⁰ วัชรภรณ์ เพ่งจิตต์, “ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมทางวัตถุกับความพึงพอใจในชีวิต: การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้ปฏิบัติศาสนกิจตามแนวสันตโตโคผู้เป็นสมาชิกสโมสรโรตารีและพนักงานทั่วไปในองค์กรขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543).

การที่ได้ใช้ทรัพยากรก็จะเพิ่มมากขึ้น เศรษฐศาสตร์เชิงพุทธช่วยส่งเสริมให้คนบริโภคด้วยปัญญา มีเหตุ มีผล ตรงกันข้ามกับการบริโภคในปัจจุบันนี้ที่แข่งขันกันบริโภคหรือบริโภคเพื่อหน้าตา หรือบริโภคด้วยการถูกชักนำด้วยสื่อกระแสหลัก ซึ่งได้ใช้กลยุทธ์ทางการตลาด โดยพื้นฐานพุทธศาสนาไม่ได้ปฏิเสธความมั่งคั่ง (Wealth) หรือระบุว่าความมั่งคั่งเป็นความชั่วร้ายในสองเหตุผล ก็คือ หนึ่งความมั่งคั่งทางวัตถุสามารถป้องกันเราจากความลำบากและความยากจน และสองช่วยเหลือมนุษย์ในการพัฒนาความเมตตา กรุณา ถือเป็นกุศลจิต และทำให้สังคมมีความสุขยิ่ง ๆ ขึ้นไป เพราะความสุขที่แท้จริงมิได้เกิดจากการบริโภควัตถุแต่อย่างใด หากแต่เกิดขึ้นจากสภาวะของจิตใจภายใน

สรุปได้ว่าความสุข คือ สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ รู้สึกพึงพอใจ เบิกบาน ยินดี รวมถึงการดำรงชีวิตที่ดี มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาตนการมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ

2.1.2 ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์²¹ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน²² ความสุขเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนมีความศรัทธาในงานที่ได้ทำ

การมีความสุขในการทำงานต้องประกอบด้วยจิตใจเบิกบานเป็นสุข ความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน ทำงานอย่าง

²¹ Warr, P. **Work, Happiness and Unhappiness**, (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2007), p. 34.

²² กัลยารัตน์ อ่องคณา, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549), หน้า 5.

มั่นใจ และมีความรื่นรมย์ในงานที่ทำด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลิน²³ กับการทำงานโดยไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน²⁴ เป็นจิตใจที่มีความสุขซึ่งเกิดจากการทำงานในเวลานั้น และการเกิดผลสำเร็จที่เป็นจุดมุ่งหมายของงาน ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกอารมณ์ในทางบวก²⁵ ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล โดยที่อารมณ์ความรู้สึกทางบวกดังกล่าวตอบสนองต่อปฏิภยาระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ความสุขเป็นการมองในภาพกว้างของคุณภาพของประสบการณ์²⁶ และการทำงานของจิตใจของบุคลากรในขณะทำงานเป็นความสุขในมุมมองของความสุขสบาย (Hedonic Component) ที่คำนึงถึงประสบการณ์ความเพลิดเพลินของตัวบุคคลผู้นั้น²⁷ หรือความสมดุลของความรู้สึกด้านบวกมากกว่าความรู้สึกด้านลบ เป็นการตัดสินความรู้สึกโดยบุคคลผู้นั้นเกี่ยวกับตัวเองที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน มองความสุขในการทำงานต่างออกไป ไม่ได้มองแค่เพียงอารมณ์สูงสุดที่จะทำให้สนุกสนานหรือตื่นเต้น แต่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่กำลังทำงานโดยให้ความเห็นว่า ความสุขในการทำงานไม่ได้เป็นเพียงจุดสุดท้าย หรือเป้าหมายสุดท้ายในการทำงานเท่านั้น ความสุขเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในการทำงาน²⁸

²³ อินทิรา ปัทมิต, คิตติมีสุข, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://203.114.105.84/virtual/Physicals/DNA/www.elib-online.com/doctors/mentalthink1.html> [28 ตุลาคม 2560].

²⁴ Warr, P., The Measurement of Well-Being and other Aspects of Mental Health, **Journal of Occupation Psychology**, 63, (1990): 193 - 210.

²⁵ Gavin, J.H. & Mason, R.O., “The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace”, **Organization Dynamics**, 33(1) (2004): 379 – 392.

²⁶ Makikangas, A. Feldt, T. & Kinnunen, U., “Warr’s scale of job – related affective well – being: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics”. **Work & Stress**, 21(3) (2007): 197 – 219.

²⁷ Kjerulf, A., **Praise for Happy Hour is 9 to 5**, (Petersburg: Alexander, 2007).

²⁸ Fridrickson, B., **Happiness at Work**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.cnn.com/2006/health/conditions/11/14/happiness.work/index.html> [1 กันยายน 2560].

ความสุขในการทำงานเป็นกระบวนการ เป็นทางเดินของชีวิตที่ต้องเดินด้วยความเอาใจใส่ การเลือกและการมีสติ²⁹ ดังนั้น การมีความสุขในการทำงานย่อมเกิดจากการได้ที่มีคุณค่าที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นอารมณ์ในทางบวก³⁰ ทางดีเกิดจากการรับรู้ข้อมูลจากการทำงานในแต่ละวัน ความสุขที่ได้จากตัวงานจากการมองเห็นคุณค่าในงาน³¹ เป็นความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต³² ส่วนหนึ่งด้วยกันของความสุขในการทำงาน คือ อารมณ์ของความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่ หรือเป้าหมายหลักของชีวิต องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคล และนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ที่เป็นสุข สนุกกับงาน ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ³³ ได้แก่ ความคับข้องใจ รู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน และในปี 2010 ได้ใช้คำว่า สุขภาวะที่ดี³⁴ (Subjective Well-being) แทนคำว่า ความสุข (Happiness) และมีความหมายครอบคลุมถึงความนับถือตนเอง (Self-Esteem) ความสนุกสนาน (Joy)

ความสุขในการทำงาน คือ บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก³⁵ และพึงพอใจ ชอบ และศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบน

²⁹ Lopper, J., **A Path to Happiness through Meaningful Work**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://personaldevelopment.suit101.com/article_path_to_happiness_through_meaningful_work [1 กันยายน 2560].

³⁰ รัศมี ธีษธร, **สร้างสุขในงาน**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://chiangmaihealth.com/cool_news_detail.php?id=57 [8 ตุลาคม 2560].

³¹ วิณา มิ่งเมือง, **ความสุขที่แท้จริงจากการทำงาน**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.suansaranrom.go.th/php/html/modules.php?name=content&pa=showpage&pid=2> [8 ตุลาคม 2560].

³² Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E., & Smith, H.L., “Subjective Well – Being: Three decades of progress”, **Psychological Bulletin**, 125 (1999): 276 – 302.

³³ Diener, E., “New direction in Subjection Well – Being: The science of happiness and Proposal for a national index”, **The American Psychologist Association**, 1(2) (2000): 34 – 43.

³⁴ Diener, E., **Frequently Answered Questions: A Primer for Reporters and Newcomers**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.psych.illinois.edu/~ediener/faq.html> [8 ตุลาคม 2560].

³⁵ พรรณีภา สืบสุข, “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ”, **วิทยานิพนธ์**

พื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม³⁶ เป็นการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า บรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี³⁷ ความก้าวหน้าในการงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่อีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคลยิ่งกว่าความสามารถในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานราชการได้รับผลกระทบมากกว่าเอกชน เนื่องจากหน่วยงานเอกชนนั้น ผู้บริหารเป็นเจ้าของกิจการย่อมต้องการคนที่มีความสามารถในการทำงาน แต่ผู้บริหารหน่วยราชการมักจะไม่รู้สึกว่าเป็นเจ้าของ และไม่ค่อยรักษาผลประโยชน์ให้องค์กร อันเป็นเหตุให้การเล่นพรรคเล่นพวกปรากฏเป็นเรื่องราวให้ข้าราชการและลูกจ้างต้องเสียขวัญหมดกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ ซึ่งความสุขของแต่ละคนก็มีความหมายที่แตกต่างกัน เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการและความเป็นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกัน และความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลรวมถึง อารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึง รู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

2.1.3 องค์ประกอบของความสุข

ความสุข (Happiness or Subjective Well-being) ตามแนวคิดของ Diener³⁸ อธิบายด้วยปัจจัย หรือองค์ประกอบของความสุขว่า ความสุขเป็นสิ่งสำคัญ หรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่

พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548).

³⁶ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ”, วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546).

³⁷ เกษม ต้นติผลาชีวะ, การบริหารชีวิตและสุขภาพ, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพฯ: สนุกอ่าน, 2545).

³⁸ Diener, E., “Subjective well-being”, **Psychological Bulletin**, Vol 95 (1984): 542 - 575.

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรูหรา สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิกบานใจได้เสมอในขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

ความสุข (Joy at Work) ตามแนวคิดของ Manion³⁹ อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรรวมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ

2) ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รู้ว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดความสำเร็จรู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ระบุว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดี และความไว้วางใจในการทำงาน

³⁹ Manion, J., "Joy at work: Creating a positive workplace", **Journal of Nursing Administration**, 33(12) (2003): 652 - 655.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์⁴⁰ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยประกอบด้วย ความสุข 8 ประการ และก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว ความสุขของสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้องค์การเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรกระตือรือร้นเปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น

1) ความสุขทางกาย (Happy Body) ความสุขจากการมีสุขภาพดีแข็งแรงทั้งกาย และใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้จักใช้ชีวิตเป็นสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

2) น้ำใจงาม (Happy Heart) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์การเป็นสิ่งสำคัญ เชื่อว่าไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้ เราต้องรู้จักการแบ่งปันและต้องรู้สึกว่ามีคนอื่นก็มีความสุขใจเกิดขึ้น

3) ผ่อนคลาย (Happy Relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ไม่ที่จะเป็นการทำงานหรือการใช้ชีวิตต้องรู้จักปล่อยวาง ต้องมีความหยุดเพื่อจะมีสติแล้วคิดเดินต่อไป

4) พัฒนาสมอง (Happy Brain) ความสุขจากการได้เรียนรู้พัฒนาสมองตัวเองจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และความก้าวหน้าในการทำงาน คนเราเรียนรู้เพื่อรู้มีปัญญา ก้าวหน้าในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ อนาคตก้าวหน้า เงินทองเกียรติยศชื่อเสียงความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์มักเกิดจากการเรียนรู้พัฒนาตนเอง

5) ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) ความศรัทธา ศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ความสุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ จริยธรรม ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ทุกคนที่องค์การต้องสร้าง

6) ปลอดภัย (Happy Money) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ ถ้าเชื่อว่าหาความสุขด้วยเงินไม่มีวันพอ เงินสำคัญแต่ไม่ใช่ที่สุดเพราะบางครั้งเงินไม่สามารถตอบสนองความสุขให้คนได้จริง ๆ แล้วสุขไม่ได้อยู่ที่ไหนอยู่ที่รู้จักพอ

7) สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) ครอบครัวที่เข้มแข็งย่อมเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ความสุขที่ให้กับคนในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นพ่อ เป็นแม่ ญาติผู้ใหญ่ บุตร ภรรยา หรือหลาน คือ การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้ครอบครัว

⁴⁰ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, “องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ”, หมอชาวบ้าน, ปีที่ 30 ฉบับที่ 349 (2551): 18 – 25.

8) ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy Society) สังคมดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชน คนทำงาน ที่พักอาศัย ข้อเสนอเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนจากการวิจัยเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน อาจมีองค์ประกอบเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสุขอีก ได้แก่ การบรรลุความปรารถนาแห่งตน เช่น บรรลุยังเป้าหมายในชีวิต การมีความเจริญงอกงาม มิติของความสุขภายในจิตใจที่มีความใกล้เคียงกัน คือ การได้ใช้เวลาว่าง การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอันเป็นที่รัก เช่น สามี ลูก เป็นต้น หรือการดื่มด่ำไปกับความงามของธรรมชาติ

Lu and Shih⁴¹ ได้ทำแบบแผนแห่งความสุขกับประชากรไต้หวัน ไว้ 9 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับการยอมรับนับถือ เช่น คำชมเชย การให้เกียรติ
2. การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี เช่น ครอบครัวอบอุ่น บุตรประสบความสำเร็จในชีวิต
3. ความพึงพอใจจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางวัตถุ หาเงินได้มาก มีเงินเพียงพอในการใช้จ่ายใช้สอย
4. ความสำเร็จในการทำงาน เช่น มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำงานบรรลุเป้าหมาย
5. มีความสบายใจรู้สึกผ่อนคลาย เช่น เข้าใจความหมายของชีวิต หรือเชื่อในโชคชะตา มันเป็นเช่นนั้นเอง
6. มีความสุขจากการที่ตนยอมเสียสละ เช่น ได้หยุดพักผ่อนในขณะที่คนอื่นทำงานหนัก
7. รู้สึกถึงการควบคุมตนเองและมีความประจักษ์ในตน เช่น บรรลุเป้าหมายในชีวิต หรือพยายามให้ดีที่สุดและได้รับคำวิจารณ์ที่ตนปรารถนา
8. อารมณ์ทางบวก เบิกบานใจ ผ่อนคลายไม่มีอะไรทำให้โกรธ
9. สุขภาพ เช่น ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ

สุภาณี สุชนะนาคินทร์⁴² กล่าวถึง ความสุข เกิดจากองค์ประกอบที่ดี 4 ประการ คือ

1. สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางกาย หมายถึง ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง คล่องแคล่ว มีกำลัง ไม่เป็นโรค ไม่พิการ มีเศรษฐกิจหรือปัจจัยที่จำเป็นพอเพียง ไม่มีอุปัทวันตราย มีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ คำว่า กาย ในที่นี้ หมายถึง ทางกายภาพด้วย ดังนั้นจึงครอบคลุมถึงสุขภาพทางกาย เศรษฐกิจแบบพอเพียง ระบบนิเวศน์ที่สมบูรณ์ ตลอดจนการรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติ

⁴¹ Lu, L. & Shih, J. B., “Personality and happiness: Is mental health a mediator?”, **Personality and Individual Differences**, 22 (1997): 249 – 256.

⁴² สุภาณี สุชนะนาคินทร์, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของประชาชน อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 2549).

กิจวัตรประจำวันของตน รับรู้ถึงผลกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน ความเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ว่าคุณไม่ต้องพึ่งพาอาศัยต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์อื่น ๆ

2. สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางจิต หมายถึง จิตใจที่มีความสุข รื่นเริง คล่องแคล่ว ไม่ติดขัด มีความเมตตา สัมผัสกับความงามของสรรพสิ่ง มีสติ มีสมาธิ มีปัญญา รวมถึงการลดความเห็นแก่ตัวลงไปด้วย เพราะตราบใดที่ยังมีความเห็นแก่ตัว ก็จะมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ทางจิตไม่ได้ เป็นการรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง

3. สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางสังคม หมายถึง การอยู่ร่วมกันด้วยดี มีครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมมีความยุติธรรม มีความเสมอภาค มีภราดรภาพ มีสันติภาพ ความเป็นประชาสังคม มีระบบบริการที่ดี และระบบบริการเป็นกิจการทางสังคม

4. สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางจิตวิญญาณหรือปัญญา หมายถึง สุขภาวะที่เกิดขึ้นเมื่อทำความดี หรือจิตสัมผัสกับสิ่งที่มีคุณค่าอันสูงส่งหรือสิ่งสูงสุด เช่น การเสียสละ การมีความเมตตากรุณา เข้าถึงพระรัตนตรัย หรือการเข้าถึงพระผู้เป็นเจ้า เป็นต้น สุขภาวะทางจิตวิญญาณเป็นความสุขที่ไม่ระคนอยู่กับความเห็นแก่ตัว แต่เป็นสุขภาวะที่เกิดขึ้นเมื่อมนุษย์หลุดพ้นจากความมีตัวตน (Self Transcending) จึงมีอิสรภาพ มีความผ่อนคลายอย่างยิ่ง เบาสบาย มีความปิติแผ่ซ่านทั่วไป มีความสุขอันประณีตและล้ำลึก หรือความสุขอันเป็นทิพย์ สบายอย่างยิ่ง สุขภาพดีอย่างยิ่ง มีผลดีต่อสุขภาพทางกาย ทางจิต และทางสังคม สุขภาวะทางจิตวิญญาณเป็นยอดที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอีก 3 มิติ ถ้าขาดสุขภาวะทางจิตวิญญาณ มนุษย์จะไม่พบความสุขที่แท้จริงและขาดความสมบูรณ์ในตัวเอง เมื่อขาดความสมบูรณ์ในตัวเองก็จะรู้สึกขาดหรือบกพร่องอยู่เรื่อยไป

โดยสรุปองค์ประกอบของความสุข เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินความสุขของผู้ถูกประเมิน บุคคลจะทำการประเมินความสุขจาก 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบทางความคิด (Cognitive Components) และองค์ประกอบทางอารมณ์ (Affective Components) องค์ประกอบทางความคิดเป็นการประเมินความสุขโดยใช้ความคิดในการตัดสินหรือประเมินรูปของความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งเป็นการประเมินแบบสรุปรวมของบุคคล ทั้งเหตุการณ์ในชีวิต กิจกรรมและสภาพแวดล้อม แล้วตัดสินว่ามีความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ องค์ประกอบทางอารมณ์เป็นการประเมินความสุขโดยใช้ประสบการณ์ทางความรู้สึก คือ การประเมินความสุขในแง่ของอารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ กล่าวคือ ในสถานการณ์แต่ละสถานการณ์ บุคคลจะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ความรู้สึกตอบสนองออกมา ซึ่งขึ้นอยู่กับสุขภาวะที่สมบูรณ์ทางกาย สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางจิต สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางสังคม และสุขภาวะที่สมบูรณ์ทางจิตวิญญาณหรือปัญญาของแต่ละบุคคล อันมีปัจจัยภายในทางด้านจิตใจ และปัจจัยภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของแต่ละบุคคลมาเป็นตัวกระทบกระตุ้นให้เกิดความรู้สึก

2.1.4 ประโยชน์ของความสุขในการทำงาน

การที่บุคคลมีความสุขในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานดี และทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จากการที่บุคคลมีอารมณ์ในทางบวกทำให้มองโลกในแง่ดี ทำให้มีความมั่นใจในการทำงานและมีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยากหรือกิจกรรมใหม่ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา นอกจากนี้คนที่มีความสุขในการทำงานยังแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่ดีและมีความเป็นมิตร⁴³ ชอบที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อาสางาน อีกทั้งยังปฏิบัติตามกฎขององค์การ และให้คำแนะนำเพิ่มเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย และผลที่ตามมา คือ ทำให้ผลการขาดงานและการลาออก

การมีความสุขในการทำงาน อาจทำให้องค์การได้ประโยชน์อย่างมากมาเท่ากับที่บุคลากรแต่ละคนจะได้รับ ซึ่งสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อย แต่ผลที่ได้รับกลับมามากมายมหาศาล อันจะเป็นผลดีต่อทั้งองค์การ การบริหารจัดการและต่อบุคลากร

2.1.4.1 ประโยชน์ต่อองค์กร

1) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น คนที่มีความสุขในการทำงาน เป็นคนที่ทำงานได้ผลิตผลมากกว่า เมื่อเวลาผ่านไปความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น ความสุขไม่เพียงแต่พัฒนาปริมาณให้มากขึ้น แต่เป็นการเพิ่มคุณภาพด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทุ่มเทความตั้งใจทำให้ดีที่สุดจากคุณค่า ความเชื่อ และความยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีให้กับงานนั้น

2) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น เนื่องจากความสุขทำให้ความสับสนจากความเครียดและความไม่แน่นอนลดลง บุคคลจะหยุดความหวาดกลัวต่อผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหา แทนการสร้างปัญหา และรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด

3) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข สิ่งหนึ่งที่คนมีความสุขได้ทำให้องค์การมีความแตกต่างในสายตาของลูกค้าชุมชน โดยคนที่มีความสุขจะดูแลลูกค้าอย่างดี ด้วยความสุ่มรอบคอบ ทั้งในสิ่งที่พูดในน้ำเสียงที่ใช้จะทำให้ผู้คนรู้สึกดีและจะดึงดูดลูกค้าใหม่ให้มาใช้บริการ

4) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้ลดการขาดงานและการลาป่วย เนื่องจากความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยน้อยกว่าและหายป่วยไวกว่า

5) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รัก และความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่นได้ และพลังงานดังกล่าวจะแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์การ

⁴³ Peter Warr, **Work, Happiness and Unhappiness**, (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2007), p. 19 - 49.

6) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้การสื่อสารดีขึ้น ซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินธุรกิจ คือ การสื่อสาร การสื่อสารที่ดีทำให้องค์การประสบความสำเร็จ คนที่มีความสุขในการทำงานสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

7) การมีความสุขในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข เป็นการเพิ่มความเข้มแข็งให้ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม จากประสบการณ์การให้ความร่วมมือในการทำงาน

8) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและได้ทำงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์การ

2.1.4.2 ประโยชน์ต่อการบริหาร

1) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ เนื่องจากผู้คนไม่ได้ถูกงัดใจด้วยเงินเสมอไป แต่ถูกดึงดูดด้วยความผูกพันที่บุคคลมีต่องานทำให้องค์การเป็นผู้นำในการแข่งขัน

2) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้องค์การได้รับผลกำไรสูง เนื่องจากบุคลากรมีประสิทธิภาพ การลาออกน้อย และทำให้การทำงานเป็นทีมดี

3) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้วิสัยทัศน์ขององค์การเป็นจริง บุคคลจะคำนึงถึงและทำให้เป็นจริงในการทำงานทุกวัน

4) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้องค์การเป็นที่รู้จักของสังคม ภาพลักษณ์ขององค์การดี เป็นที่ดึงดูดสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถ

5) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานดี และคุณภาพของงานพัฒนาขึ้นจากทัศนคติที่ดี บรรยากาศแห่งความเป็นเพื่อนทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น

6) การมีความสุขในการทำงาน ส่งเสริมการบังคับบัญชา ทำให้คนที่มีความสุขไม่ต่อต้านการบริหารจัดการ

7) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ โดยการให้โอกาสบุคคลได้สร้างสรรค์ความหมายของชีวิตที่มากกว่าเงิน ต่อทั้งตัวเองและครอบครัว

2.1.4.3 ประโยชน์ต่อตัวบุคคล

1) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้มีความสุขต่อเนืองที่บ้าน เนื่องจากเมื่อเสร็จจากการทำงานกลับบ้านด้วยความสุข การมีความสุขทำให้บุคคลมีสภาพจิตใจที่แข็งแรง การที่บุคคลมีความสุขที่บ้านทำให้เขาได้พักผ่อนอย่างเต็มที่และพร้อมที่จะทำงานในวันใหม่

2) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น ทำให้ทักษะในการปรับตัวดีขึ้น และควบคุมตัวเองให้ดีขึ้น ทำให้มีความฉลาดทางอารมณ์

3) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้เพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาดีขึ้น

4) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้บุคคลรักงาน ทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดี ทำให้รักในสิ่งที่ทำและได้ประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกรักในงานของตนเอง

5) การมีความสุขในการทำงาน ให้คุณค่ากับตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในตำแหน่งที่ทำงาน และรู้สึกดีเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

6) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ ทำให้บุคคลรู้สึกดีกับตัวเองที่ได้ทำสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เป็นการสร้างความแตกต่าง

2.1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.1.5.1 แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความสุขของมนุษย์ด้วยการสร้างสมดุลระหว่างโลกในมิติส่วนตัว มุ่งเน้นความสุขของตนเอง โลกในมิติครอบครัว มุ่งเน้นความสุขของคนในครอบครัว และโลกในมิติสังคม มุ่งเน้นความสุขขององค์กรและสังคม (ทั้งสังคมภายในองค์กรและภายนอกองค์กร) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยและแนวทางการจัดการที่แตกต่างกันออกไป ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ (Happy 8) ประกอบด้วย Happy Body: สุขภาพดี, Happy Heart: น้ำใจงาม, Happy Relax: การผ่อนคลาย, Happy Brain: หาความรู้, Happy Soul: การมีคุณธรรม, Happy Money: การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้, Happy Family: ความสุขของครอบครัว (ครอบครัวดี), Happy Society: ความสุขขององค์กรและสังคม (สังคมดี)⁴⁴ นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2555 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตและความสุขอย่างต่อเนื่อง ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล ที่เหมาะสมกับบริบทคนทำงานในประเทศไทย ชื่อว่า Happinometer ที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบความสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ โดยใช้ตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์ และกระบวนการวิเคราะห์ จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลของหลากหลายโครงการวิจัย โดยในเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล Happinometer นี้ และได้เพิ่มการวัดความสุขอีก 1 มิติ เป็นมิติที่ 9 คือ มิติ Happy Work Life: การงานดี วัดความรู้สึกและ

⁴⁴ ขาววิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ อธิธรรม วุฑฒินวัตรชัยแก้ว, มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถาะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559, (กรุงเทพฯ: แอทโพพริ้นท์, 2559), หน้า 6 - 12.

ประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร⁴⁵ รวมเป็นความสุข 9 มิติ และมีตัวชี้วัดตามเกณฑ์ Happinometer ดังนี้

1) Happy Body: สุขภาพดี คือ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจใช้ชีวิตให้ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และห่างไกลจากสิ่งเสพติดทั้งหลาย มีตัวชี้วัด 6 ประการ ได้แก่ ค่า BMI และเส้นรอบเอว การรับประทานอาหารเข้า การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์ ความพึงพอใจกับสุขภาพกาย

2) Happy Heart: น้ำใจงาม คือ ความมีน้ำใจ รู้จักการให้อภัยเพื่อแผ่ต่อกัน รวมถึงมีความชื่นชมยินดีและเข้าใจในผู้อื่น มีตัวชี้วัด 9 ประการ ได้แก่ ความเอื้ออาทรหรือห่วงใยต่อคนรอบข้าง การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน ความเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม

3) Happy Relax: การผ่อนคลาย คือ การผ่อนคลาย ลดความเครียด ต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มีการพักผ่อนที่เพียงพอ อารมณ์ดี และยิ้มแย้มแจ่มใส มีตัวชี้วัด 5 ประการ ได้แก่ ความเพียงพอที่ได้รับในการพักผ่อน การทำกิจกรรมที่เป็นการพักผ่อนหย่อนใจในรอบสัปดาห์ การมีความเครียดโดยรวม การมีชีวิตที่เป็นไปตามที่คาดหวังโดยรวม ความสามารถในการจัดการปัญหาโดยรวม

4) Happy Brain: หาความรู้ คือ ความใฝ่รู้ที่จะแสวงหาองค์ความรู้ มุ่งมั่นเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และการฝึกฝนทักษะเพื่อการพัฒนาตนให้มีความเป็นมืออาชีพ และสติปัญญาที่เป็นเลิศสู่ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพรวมถึงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ใหม่ ความสนใจที่พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต โอกาสที่จะได้รับในการอบรมศึกษาต่อดูงาน

5) Happy Soul: การมีคุณธรรม คือ การมีจิตใจที่ได้รับการยกระดับที่ดี มีศีลธรรมและเกรงกลัวต่อการทำบาป รวมถึงการมีจิตวิญญาณและสัจจตถญาณในการรักและกระทำสิ่งที่ดีต่อทั้งตนเองและผู้อื่น มีตัวชี้วัด 5 ประการ ได้แก่ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน

⁴⁵ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดา บุญศิริ และ วรณภา อารีย์, **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง**, (นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555), หน้า 30 - 33.

การปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ การยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้สำนึกผิด การยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ การตอบแทนหรือช่วยเหลือผู้มีพระคุณ

6) Happy Money: การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สามารถบริหารจัดการการเงินอย่างเหมาะสม การรู้จักการออม การลงทุน เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินทรัพย์ทางการเงินในเชิงอกเงย และปลอดจากการเป็นหนี้ มีตัวชี้วัด 4 ประการ ได้แก่ ภาระในการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ การผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลา การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน

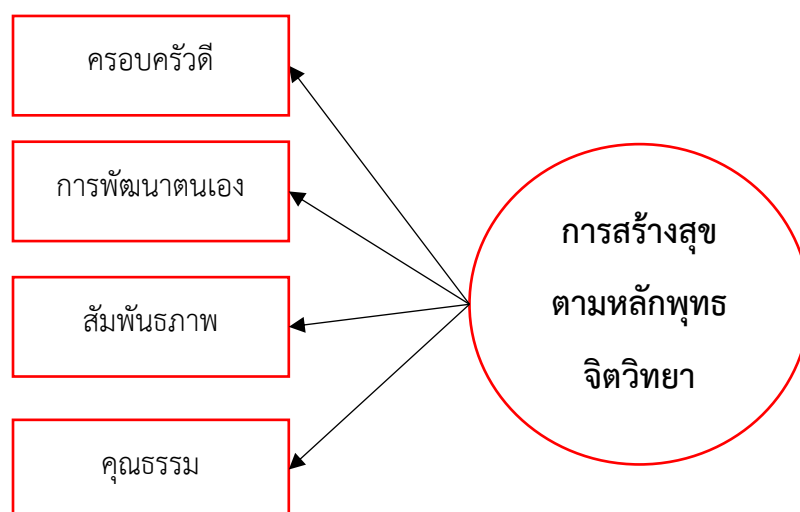
7) Happy Family: ความสุขของครอบครัว (ครอบครัวดี) คือ การมีความสัมพันธ์ในครอบครัวอบอุ่น ซึ่งบุคลากรทุกคนในองค์กรต่างมีบุคคลในครอบครัวที่ต้องให้การดูแล ซึ่งการที่องค์กรดูแลเอาใจใส่ครอบครัวของบุคลากรให้มีความอบอุ่นมั่นคงนั้น เป็นรากฐานสำคัญที่เชื่อมความเป็นหนึ่งเดียวระหว่างบุคลากรและองค์กร ทำให้บุคลากรมีความศรัทธา และความพร้อมอย่างแท้จริงที่จะทำให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่ การมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ การทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว การมีความสุขกับครอบครัว

8) Happy Society: ความสุขขององค์กรและสังคม (สังคมดี) การร่วมสร้างสังคมและชุมชนที่ดี ในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างกัน สามารถเป็นที่ไว้วางใจ และมีความรักความสามัคคีต่อกันในสังคมแวดล้อม ให้เกิดเป็นทุนทางสังคมที่น้อยอยู่ มีตัวชี้วัด 6 ประการ ได้แก่ เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเรา การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสังคม ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน ความรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุข การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

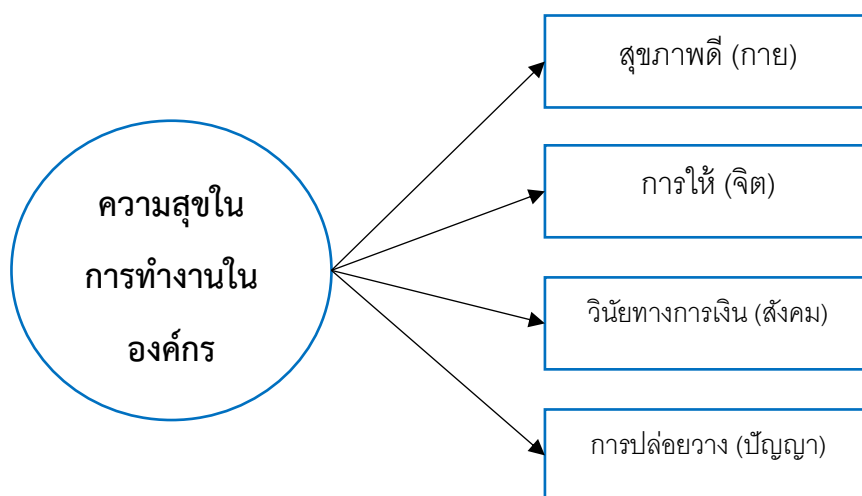
9) Happy Work Life: ความสุขจากความรู้สึกละและประสบการณ์การทำงานกับองค์กร (การงานดี) มีตัวชี้วัด 15 ประการ ได้แก่ การมีความสุขกับสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร การได้รับความดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน พระราชบัญญัติ หรือระเบียบต่างๆ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นค่าจ้างด้วยความเหมาะสม การมีอาชีพที่มั่นคง การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความเสี่ยงอันอาจเกิดจากการทำงาน การมีโอกาสในการพัฒนาต่อยอด การศึกษาและกลับมาพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้างานหรือนายจ้าง การได้รับค่าตอบแทนถูกต้องและตรงตามเวลา การทำงานอย่างมีความสุข การมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร และการมีความสุขเป็นเจ้าของร่วมขององค์กร

สรุปได้ว่า การสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาการสร้างความสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาประกอบด้วย การมีครอบครัวที่อบอุ่นและผาสุก การได้รับกำลังใจจากครอบครัว การดูแลเอาใจใส่กันในครอบครัว มองถึงคุณภาพของครอบครัวที่เป็นแรงบันดาลใจยามเมื่อเรามีปัญหาในทางกลับกัน ถ้าครอบครัวไม่อบอุ่น ก็ส่งผลตีกลับมาเป็นความกังวล เป็นการลดความสุขในการทำงานได้เช่นกัน ส่วนการพัฒนาตนเอง การมีสัมพันธภาพ และการมีคุณธรรม การพัฒนาตนคือ การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเพื่อตนเองและองค์กรที่เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานพร้อมทั้ง แสดงพฤติกรรม อันเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือจะต้องมีการเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ การพัฒนาตนคือ การพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นในองค์กรของเรา ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

ซึ่งในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา และตัวแปรความสุขในการทำงานในองค์กรตามแนวคิดขององค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มาเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งของการวิจัย เนื่องจากแนวความคิดนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง และสามารถอธิบายการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยาและความสุขในการทำงานในองค์กรได้อย่างชัดเจน แสดงดังภาพที่ 2.1 และ 2.2



ภาพที่ 2.1 การสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา



ภาพที่ 2.2 ความสุขในการทำงานในองค์กร

2.1.5.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

แนวคิดของ Maslow จัดอยู่ในกลุ่มมนุษยนิยม ซึ่งมีทัศนคติในการมองมนุษย์ด้านที่ ดีงาม สามารถอธิบายได้ว่ามนุษย์มีธรรมชาติใฝ่ดี สร้างสรรค์ความดี บรรเทาความเจริญก้าวหน้า รู้จักคุณค่าในตนเอง รู้จักผิดชอบชั่วดี มีความรับผิดชอบในชีวิต ทุกสิ่งเกิดจากการเลือกของตนเอง ที่สำคัญคือมนุษย์มีความปรารถนาจะประจักษ์รู้จักตนเอง และความสามารถเฉพาะของตนเอง เพื่อใช้ ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ถ้ามนุษย์อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการวิวัฒนาการแล้ว เขาก็จะพัฒนาไปสู่ความมั่งคั่ง ความเจริญของบุคลิกภาพและวุฒิภาวะเสมอ เปรียบเสมือนเมื่อมนุษย์ ได้รับในสิ่งที่ตนปรารถนาแล้วโดยเฉพาะในด้านการทำงานก็จะทำให้การทำงานนั้นมีความสุขแม้ ขณะที่กำลังทำงาน คือมีความสุขตั้งแต่เริ่มทำงาน จนกระทั่งงานประสบความสำเร็จตามความต้องการ หรือเป้าหมาย

พัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิต มีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปี พ.ศ. 2493 – 2502 มาสโลว์ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการแสดง พฤติกรรมของมนุษย์ และได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ สรุปได้ว่า พฤติกรรมของ มนุษย์มีรากฐานมาจากความต้องการ ซึ่งในเบื้องต้นลำดับไว้เป็น 5 ระดับ เมื่อมนุษย์ได้รับการ ตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ก็จะมี ความปรารถนาในขั้นสูงต่อไปตามลำดับ แต่ถ้าความ ต้องการนั้นยังไม่ได้มีการตอบสนอง ก็จะเกิดความเครียดนำไปสู่แรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อน หา วิธีการหรือแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ เพื่อลดความตึงเครียดหรือตอบสนองความ พึงพอใจนั้น การที่ผู้บริหารองค์กรเข้าใจเรื่องพฤติกรรมและความต้องการของมนุษย์จะช่วยให้สามารถ

สร้างเหตุปัจจัยเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในส่วนของ การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การให้บริการและบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองและทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

พฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากความต้องการ มาสโลว์ ได้แบ่งไว้เป็น 5 ระดับ ดังนี้⁴⁶

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนนอนหลับ อุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ งานที่มั่นคง บำเหน็จ บำนาญ ประกันชีวิต เป็นต้น

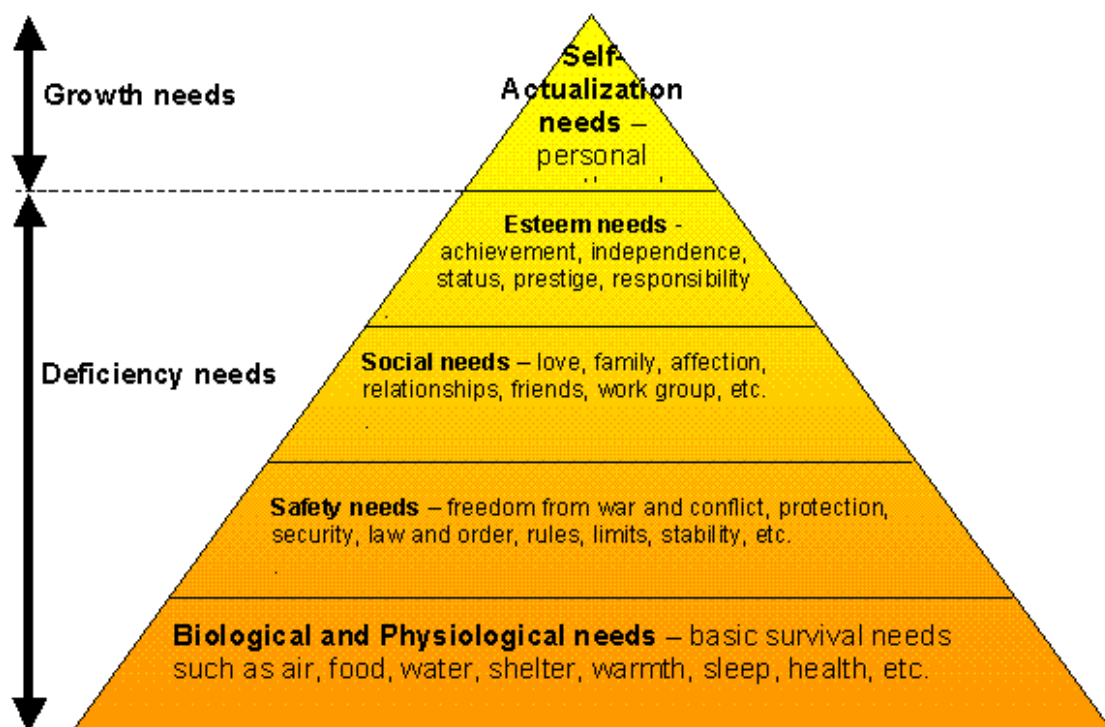
3) ความต้องการความรักและการเป็นที่รัก (Love/Belongingness Needs) เช่น การมีครอบครัว เพื่อน คนรัก การเป็นสมาชิกหรือมีความสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคมหรือชุมชน การเป็นสมาชิกกลุ่มสมาคมวิชาชีพ เป็นต้น

4) ความต้องการการยอมรับและยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการในขั้นนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ ขั้นพื้นฐาน เช่น คนได้รับการยอมรับนับถือ สถานภาพการเป็นที่น่าสนใจ ศักดิ์ศรี การมีชื่อเสียง การมีอิทธิพล เป็นต้น นอกจากความต้องการขั้นพื้นฐานดังกล่าวแล้วในระดับของความต้องการได้รับการยอมรับและการยกย่องนี้ ยังมีระดับความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ได้แก่ ความเชื่อมั่นในงาน สมรรถนะ ความสำเร็จ การเป็นแบบอย่าง และความเป็นอิสระ

5) ความต้องการความสำเร็จและการประจักษ์ในตน (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการในขั้นสูงสุดของพัฒนาการแห่งพฤติกรรมของมนุษย์ โดยปกติความต้องการระดับนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการในระดับขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว

ในทฤษฎีนี้อธิบายได้ว่า เมื่อคนมีความต้องการก็ย่อมที่จะแสวงหาแนวทางเพื่อสนองความต้องการ โดยกำหนดเป้าหมายของการทำพฤติกรรม และปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมาย ก็ย่อมได้รับผลสนองความต้องการหรือความสุขในการทำงานนั่นเอง การที่ผู้บริหารองค์กรเข้าใจเรื่องพฤติกรรมและความต้องการของมนุษย์จะช่วยให้สามารถสร้างเหตุปัจจัยเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร

⁴⁶ Maslow, Abraham, **Motivation and Personality**, 2nded, (New York: Harper and Row, 1970), p. 35 - 58.



ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ Maslow's Hierarchy of Needs Theory

2.1.5.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก Two-Factor Theory

เฮิร์ซเบิร์ก⁴⁷ มีแนวความคิดที่คล้ายกับแนวความคิดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยที่อยู่ภายในบุคคลอันเป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางเฉพาะตน ทฤษฎีนี้อธิบายได้ว่า คนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ได้ค้นพบ คือ ต้องการความสุขจากการทำงาน นั่นคือ สิ่งที่ทำให้ความพึงพอใจในงาน อธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจในงานนั้นแยกจากกัน และไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่มจึงให้ชื่อทฤษฎีว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมติฐานว่า ความพึงพอใจในงานที่ทําเป็นสํ้าคัญสำหรับผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 ปัจจัย คือ

1) ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในความต้องการภายใน ความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง โดยจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึง

⁴⁷ Herzberg, Frederick, **A Harvard Business Review Paperback: Motivation**, (Massachusetts: Harvard Business School, 1991).

พอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน คือ

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน เช่น การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย หรือการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดหวัง การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2) การได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง การได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ เป็นต้น

1.4) ลักษณะงานที่ทำ คือ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดตรงตามความรู้ที่ได้ศึกษา

1.5) โอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว คือ การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนโอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง

1.6) ความรับผิดชอบ คือ การที่ได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบและการได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญ

2) ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นเพียงสิ่งที่ช่วยสกัดกั้นไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจ โดยส่วนใหญ่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบไปด้วยปัจจัยทั้งหมด 10 ด้านด้วยกัน คือ

2.1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร เช่น นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการหรือวิธีการบริหารงานขององค์กร มี

การแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน มีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง เป็นต้น

2.2) วิธีการปกครองบังคับบัญชา เช่น ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน เป็นต้น

2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2.5) ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลแผนกอื่น เป็นต้น

2.6) ค่าตอบแทน เช่น ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

2.7) ความมั่นคงในการทำงาน เช่น ความมั่นคงขององค์กร ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กร เป็นต้น

2.8) ชีวิตส่วนตัว เช่น สภาพความเป็นอยู่ในชีวิตปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น

2.9) สภาพการทำงาน เช่น สภาพการทำงานในที่ทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

2.10) ตำแหน่งงาน เช่น อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

ทฤษฎีนี้อธิบายได้ว่า คนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ได้ค้นพบ คือ ต้องการความสุขจากการทำงาน นั่นคือ สิ่งที่ทำให้ความพึงพอใจในงาน อธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจในงานนั้นแยกจากกัน และไม่เหมือนกัน

2.1.5.4 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory



ภาพที่ 2.4 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์

แอลเดอร์เฟอร์⁴⁸ ได้คิดทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG: Existence-relatedness Growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประการ คือ

1) ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence Needs: E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้อาจเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคมและความรัก

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาสโลว์

⁴⁸ Alderfer, C. P., **Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting**, (New York: Free Press, 1972).

ในทฤษฎีนี้อธิบายได้ว่าเมื่อคนมีความต้องการ ก็ย่อมที่จะแสวงหาแนวทางเพื่อสนองความต้องการ โดยกำหนดเป้าหมายของการทำพฤติกรรม และปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมาย ก็ย่อมได้รับผลสนองความต้องการหรือความสุขในการทำงานนั่นเอง

2.1.5.5 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ **Murray's Manifest Needs Theory**

เมอร์เรย์⁴⁹ ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการ คือ

- 1) ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี
- 2) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
- 3) ความต้องการอิสระ เป็นความต้องการที่เป็นตัวของตัวเอง
- 4) ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

ในทฤษฎีนี้อธิบายได้ว่าเมื่อคนมีความต้องการ ก็ย่อมที่จะแสวงหาแนวทางเพื่อสนองความต้องการ โดยกำหนดเป้าหมายของการทำพฤติกรรม และปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมาย ก็ย่อมได้รับผลสนองความต้องการหรือความสุขในการทำงานนั่นเอง

2.1.5.6 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ **McClelland's Achievement Motivation Theory**

แมคคลีแลนด์⁵⁰ ยึดถือความเชื่อว่า ความต้องการของคนที่จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ มี 3 ประการ คือ

- 1) ความต้องการประสบความสำเร็จ (Needs for Achievement) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว ต้องการการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากกับตัวเอง ชอบเสี่ยงแต่ไม่ชอบพนัน ชอบการวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบ
- 2) ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation) บุคคลที่มีความต้องการในข้อนี้สูง จะพอใจกับการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเลี่ยงการต่อต้านโดยกลุ่มสมาชิกของสังคม เขาจะ

⁴⁹ Murray, H. A., **Explorations in Personality**, (New York: Oxford University Press, 1938).

⁵⁰ McClelland D.C., **Human Motivation**, (New York: Cambridge University Press, 1961), p. 207 – 256.

รักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความช่วยเหลือมากกว่าการแย่งชิง พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิก

3) ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (อำนาจของบุคคลเป็นอำนาจทางลบ: ใช้อำนาจรุกรานผู้อื่นเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย) ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ มีความพอใจที่จะอยู่ในสภาพการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งสู่การมีสถานภาพที่ดีและมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความต้องการอย่างแยกไม่ออก และต่างก็เป็นตัวเร่งที่สำคัญให้คนทำงานอย่างมีทิศทางและมีเป้าหมาย มีทฤษฎีแรงจูงใจและความต้องการที่พยายามอธิบายเพื่อค้นหาคำตอบว่า แรงจูงใจมีกำเนิดมาอย่างไร อะไรเป็นตัวผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในมนุษย์ หรือผลักดันให้มนุษย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้อย่างมีความสุขในการทำงาน แรงจูงใจจึงนับว่ามีความสำคัญต่อการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก

2.1.6 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

2.1.6.1 ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของรูปแบบทั้งในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ซึ่งพอจะสรุปความหมายของรูปแบบที่นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นไว้ได้ใน 4 ลักษณะ กล่าวคือ

1) รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง และแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่างแต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ นักวิชาการที่ให้ความหมาย ของรูปแบบในลักษณะนี้ เช่น ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์⁵¹ Good⁵² Smith⁵³ และ Webster⁵⁴

2) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของ ปัจจัย หรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ นักวิชาการที่ให้ความหมายของ

⁵¹ ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์, การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมารธรรม, 2540), หน้า 21 - 23.

⁵² Good, C. V., **Dictionary of Education**, (New York: McGraw-Hill, 1973), p. 25.

⁵³ Smith, E. W., et al., **The Education's Encyclopedia**, (New York: Prentice-Hall, 1961), p. 461 - 462.

⁵⁴ Webster, N., **Webster New Twenties Century Dictionary Unabridged**, (2nd ed.). (New York: Prentice-Hall, 1983), p. 1154.

รูปแบบในลักษณะนี้ ได้แก่ อุทัย บุญประเสริฐ⁵⁵, อุทุมพร จามรมาน⁵⁶, Bardo and Hartman⁵⁷, Good⁵⁸, Keeves⁵⁹

3) รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้นแตกต่างกันมาก เช่น เมืองในอุดมคติ นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้ ได้แก่ ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์⁶⁰

4) รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความแม่นยำ (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) แล้ว สามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรโดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วย นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้ ได้แก่ ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์⁶¹

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบ หมายถึง วิธีการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ตามองค์ประกอบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร 16 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ครอบคลุมชีวิต องค์ประกอบที่ 2 ความมีน้ำใจ องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาตนเอง องค์ประกอบที่ 4 ความรอบคอบ องค์ประกอบที่ 5 การให้ องค์ประกอบที่ 6 ความเสมอต้นเสมอปลาย องค์ประกอบที่ 7 การปล่อยวาง องค์ประกอบที่ 8 ความรับผิดชอบ องค์ประกอบที่ 9 การสื่อสารที่ดี องค์ประกอบที่ 10 การเป็นแบบอย่างที่ดี องค์ประกอบที่ 11 วินัยทางการเงิน องค์ประกอบที่ 12 สัมพันธภาพ องค์ประกอบที่ 13 ความภาคภูมิใจ องค์ประกอบที่ 14 ความขยัน องค์ประกอบที่ 15 คุณธรรม และองค์ประกอบที่ 16 สุขภาพดี โดยใช้หลักพุทธจิตวิทยา ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบในลักษณะที่ 2

⁵⁵ อุทัย บุญประเสริฐ, **หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน**, (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544), หน้า 31.

⁵⁶ อุทุมพร จามรมาน, “โมเดลคืออะไร”, **วารสารวิชาการ**, 1(2), (มีนาคม 2541): 22 - 26.

⁵⁷ Bardo, J. W., & Hartman, J. J., **Urban society: A systematic introduction**, (New York: F. E. Peacock, 1982), p. 70.

⁵⁸ Good, C. V., **Dictionary of Education**. (New York: McGraw-Hill, 1973), p. 25.

⁵⁹ Keeves, P. J., **Educational Research Methodology and Measurement: An International Handbook**, (Oxford, England: Pergamon Press, 1988), p. 559.

⁶⁰ ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์, **การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้**, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมารธรรม, 2540), หน้า 21 - 23.

⁶¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 21 - 23.

2.1.6.2 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันซึ่งนักวิชาการด้านต่าง ๆ ก็ได้จัดแบ่งประเภทต่างกันออกไป สำหรับรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์นั้น ได้แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ⁶²

1) โมเดลรูปแบบเชิงเปรียบเทียบ Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบ จึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

2) โมเดลรูปแบบเชิงภาษา Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ

3) โมเดลรูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

4) โมเดลรูปแบบเชิงสาเหตุ Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า การวิเคราะห์สาเหตุหรือการวิเคราะห์เส้นทาง Path Analysis และหลักการสร้างโมเดลรูปแบบเชิงภาษา Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

Schwirian⁶³ นักนิเวศวิทยาคนสำคัญ ได้แบ่งประเภทของรูปแบบด้วยการอธิบายลักษณะ จากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะพื้นที่ และรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะของประชากร รูปแบบที่ใช้ในการอธิบายโดยพื้นที่นั้น มีจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่ามีลักษณะเช่นไร เช่น โมเดลวงแหวน Concentric Zone Model และโมเดลการวิเคราะห์พื้นที่ทางสังคม Social Area Analysis Model เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของ

⁶² Keeves, P. J., **Educational Research Methodology, and Measurement: An International Handbook**, (Oxford, England: Pergamon Press, 1988), p. 561 - 565.

⁶³ Bardo, J. W., & Hartman, J. J. **Urban society: A systematic introduction**, (New York: F. E. Peacock, 1982), P. 70 - 72.

ประชากรเมืองนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรเมืองต่าง ๆ เช่น โมเดลการแบ่งแยกที่อยู่อาศัย Residential Segregation Model เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป รูปแบบมีหลายประเภท เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ได้แบ่งออกเป็น รูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ และรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นต้น

สำหรับการวิจัยรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาในครั้งนี้ รูปแบบที่ใช้เป็นประเภทโมเดลรูปแบบเชิงสาเหตุ Causal Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า การวิเคราะห์สาเหตุหรือการวิเคราะห์เส้นทาง Path Analysis และหลักการสร้างโมเดลรูปแบบเชิงภาษา Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นรูปแบบอธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างพุทธจิตวิทยากับรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา ปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล ปัจจัยสู่ความสำเร็จ และความสุขในการทำงานในองค์กร เพื่อให้เป็นรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรที่เหมาะสม โดยระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและพุทธจิตวิทยา

2.1.6.3 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

Keeves⁶⁴ กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ

- 1) รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (Associative Relationship)
- 2) รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
- 3) รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
- 4) รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

⁶⁴ Keeves, P. J., **Educational research methodology, and measurement: An international handbook**, (Oxford, England: Pergamon Press, 1988), p. 560.

การวิจัยครั้งนี้ คุณลักษณะของรูปแบบ เป็นการสร้างมโนทัศน์ใหม่ ในการนำหลักพุทธจิตวิทยาไปใช้กับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างสุขตามหลักพุทธจิตวิทยา ปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล ปัจจัยสู่ความสำเร็จ และความสุขในการทำงานในองค์กร

2.1.6.4 การพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบพบว่า การพัฒนารูปแบบนั้นอาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออก เป็นสองขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ได้แก่

การพัฒนารูปซึ่งเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ของ บุญชม ศรีสะอาด⁶⁵ ซึ่งได้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ การพัฒนารูปแบบและการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ ในส่วนการพัฒนารูปแบบนั้น ดำเนินการโดยวิเคราะห์ลำดับในการทำวิทยานิพนธ์ หลักการเขียนรายงานการวิจัย จุดบกพร่องที่มักจะพบในการทำวิทยานิพนธ์ ฯลฯ แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ตามลำดับขั้นตอนในการทำวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนที่ 2 นำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ

การพัฒนารูปแบบอีกวิธีหนึ่งตามแนวทางการศึกษาของ รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ⁶⁶ ได้พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม การศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่องการวิจัย และการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพจริงจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

⁶⁵ บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ชมรมเด็ก, 2535), หน้า 13.

⁶⁶ รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, “การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548), หน้า 92 - 93.

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างเป็นรูปแบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การ ด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแบบเลือกตอบ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการใช้รูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ 2 นำมาศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การและจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

ส่วน สมุทร ชำนาญ⁶⁷ ได้พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มุ่งศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เหมาะสมกับสภาพสังคมแบ่งการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีวิธีการบริหารโรงเรียนที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพื่อถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นขั้นการพัฒนาารูปแบบบริหารสถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 4 เป็นขั้นการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

จากการศึกษาวิเคราะห์ในเรื่องนี้พอสรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบ (Model) นั้นไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้

⁶⁷ สมุทร ชำนาญ, “การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน”, *ดุขฎีนิพนธ์การศึกษาดุขฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546).

(Intensive Knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเหมาะสมและหาคุณภาพของรูปแบบต่อไป ส่วนการพัฒนาแบบมีการดำเนินการเป็นสองขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ การสร้างรูปแบบและการประเมินความเหมาะสม และการหาคุณภาพของรูปแบบ

2.1.6.5 ความสำคัญของรูปแบบ

การสร้างรูปแบบมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธีซึ่งอาจจะใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีความเชื่อว่าการรับรู้ ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1) การประเมินโดยแนวทางนี้มีได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบ การประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based Model) การตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making Model) อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่า ที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผล จึงจะทราบและเข้าใจลึกซึ้งจริง ๆ

3) เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิเอง และ

4) เป็นรูปแบบที่ให้ความ ยึดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตาม ัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

สรุป รูปแบบที่จะนำไปใช้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น จะต้องเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายผลของ การทำนายได้กว้างขวางขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ สำหรับการสร้างและพัฒนาแบบนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบ โดยการนำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อกำหนดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของกระบวนการ องค์ประกอบของรูปแบบกำหนด โครงสร้าง และข้อเสนอของรูปแบบเพื่อนำไปสู่ผลสรุปสำหรับอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น การวิจัยในครั้งนี้ มีการปรับปรุงรูปแบบและตรวจสอบก่อนนำรูปแบบไปทดลองใช้จริง มีการประเมินผล พัฒนา ปรับปรุง หลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริงแล้วนำเสนอรูปแบบ และขยายผลในขั้นตอนสุดท้าย

2.2 หลักพุทธจิตวิทยาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร

2.2.1 ความหมายของความสุขในพุทธศาสนา

ความหมายของความสุขในพุทธศาสนา ซึ่งทางพุทธจริยศาสตร์ ได้ให้ความหมายของ ความสุขไว้สองนัยด้วยกัน นัยแรก ความสุข หมายถึง สภาพที่ทนได้ง่าย ตรงข้ามกับความทุกข์ ซึ่ง หมายถึง สภาพที่ทนได้ยาก⁶⁸ ความสุขกับความทุกข์เป็นของคู่กัน เพราะต่างก็เป็นเวทนา คือ ใน เวทนา 3 สุขเวทนา คือ ความรู้สึกสุขสบายทางกายก็ตามทางใจก็ตาม ทุกขเวทนา คือ ความรู้สึกทุกข์ ไม่สบายกายไม่สบายใจ อทุกขมสุขเวทนา คือ ความรู้สึกเฉย ๆ จะสุขก็ไม่ใช่ จะทุกข์ก็ไม่ใช่ และ เวทนา 5⁶⁹ คือ ความสุขความสบายทางกาย ความทุกข์ความไม่สบายทางกาย ความแ่มชื่นสบายใจ สุขใจ ความเสียใจทุกข์ใจ และความรู้สึกเฉย ๆ และเมื่อความสุขเป็นเวทนา ดังนั้นความสุขจึงเป็นส่วนหนึ่งของขันธ 5⁷⁰ ได้แก่ รูป เวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณ และเมื่อเป็นขันธ 5 ความสุขจึงตก อยู่ภายใต้กฎธรรมชาติหรือกฎไตรลักษณ์ อันหมายถึง ลักษณะ 3 ประการแห่งสังขารธรรมทั้งหลาย ลักษณะ 3 ประการดังกล่าวนี้ ได้แก่ อนิจจตา – ความเป็นของไม่เที่ยง ทุกขตา – ความเป็นทุกข์ และ อนัตตตา – ความเป็นของไม่ใช่ตนนี้ เป็นความหมายของความสุขในนัยที่หนึ่ง

⁶⁸ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559), หน้า 135.

⁶⁹ ส.สพ. (ไทย) 18/432-433/265-266., เวทนา 3 ได้แก่ 1.สุขเวทนา – ความรู้สึกสุขสบายทางกายก็ ตามทางใจก็ตาม 2.ทุกขเวทนา – ความรู้สึกทุกข์ไม่สบายทางกายก็ตามทางใจก็ตาม 3.อทุกขมสุขเวทนา – ความรู้สึก เฉย ๆ จะสุขก็ไม่ใช่ ทุกข์ก็ไม่ใช่ เวทนา 5 ได้แก่ 1.สุขินทรีย์ – ความสุขความสบายทางกาย 2.ทุกขินทรีย์ – ความ ทุกข์ ความไม่สบาย เจ็บปวดทางกาย 3.โสมนัสสินทรีย์ – ความแ่มชื่น สบายใจ สุขใจ 4.โทมนัสสินทรีย์ – ความ เสียใจ ทุกข์ใจ 5.อุเบกขินทรีย์ – ความรู้สึกเฉย ๆ

⁷⁰ ส.ช. (ไทย) 17/95/51., ขันธ 5 ได้แก่ รูป เวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ

ส่วนนัยที่สอง ความสุข หมายถึง ภาวะที่สิ้นกิเลสทั้งปวง เป็นภาวะที่ปราศจากต้นเหตุทาง พุทธจริยศาสตร์ เรียกความสุขชนิดนี้ว่า นิพพานสุข คำว่า “นิพพาน” มาจากภาษาบาลี Nibbāna นิब्बान ประกอบด้วยศัพท์ นิ (ออกไป, หหมดไป, ไม่มี) + วานะ (พัดไป, ร้อยรัด) รวมเข้าด้วยกัน แปลว่า ไม่มีการพัดไป ไม่มีสิ่งร้อยรัด คำว่า “วานะ” เป็นชื่อเรียก กิเลสต้นเหตุ กล่าวโดยสรุป นิพพาน คือ การไม่มีกิเลสต้นเหตุ ที่จะร้อยรัดพัดกระพือให้กระวนกระวายใจ อันเป็นจุดหมายสูงสุดของ พระพุทธศาสนา คือ สุขจากการดับทุกข์สิ้นต้นเหตุ เหมือนเชื้อไฟที่ดับสิ้น ไม่สามารถที่จะลุกลามขึ้นมา ได้อีก และถือว่าเป็นสิ่งดีสูงสุดของมนุษย์ เนื่องจากปัญหาเรื่องทุกข์เป็นปัญหาสำคัญในพุทธจริย ศาสตร์ ซึ่งเริ่มต้นด้วยทุกข์ พุทธจริยศาสตร์ จึงสอนวิธีดับทุกข์เพื่อเข้าถึงความสุข ดังจะเห็นได้จากคำ สอนเรื่อง อริยสัจ 4⁷¹

“ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย ทุกขอริยสัจ คือ ชั้น 5 ที่คนเข้าไปยึดถือ เป็นทุกข์...

สมุทัยอริยสัจ คือ เหตุเกิดแห่งทุกข์... นิโรธอริยสัจ คือ ความดับทุกข์...”

มรรคอริยสัจ คือ ทางไปสู่ความดับทุกข์ ความจริงอันประเสริฐ ความจริงของพระอริยะ ความจริงที่ทำให้ผู้เข้าถึงกลายเป็นอริยะ อย่างไรก็ตาม สุขนั้นมียหลายระดับ เริ่มจากระดับต่ำสุด ได้แก่ กามสุข และประณีตขึ้นไปตามลำดับจนถึงระดับสูงสุด ซึ่งได้แก่ นิพพานสุข ในพระสูตรต้นตปิฎก พระสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ได้ทรงจำแนกความสุขไว้หลายรูปแบบ ได้แก่ ทรงจำแนกเป็น สุข 2 สุข 3 สุข 4 สุข 10 ดังจะกล่าวถึงความสุขแต่ละรูปแบบโดยสังเขป ดังนี้

ในอังคุตตรนิกาย ทุกนิบาต สุววรรต ตั้งแต่ข้อ 309 – 321⁷² พระพุทธเจ้าทรงจำแนก สุข 2 ไว้อย่างกว้าง ๆ มีนัยต่าง ๆ กัน 13 หัวข้อ ดังนี้

- 1) สุขของคฤหัสถ์ สุขเกิดแต่บรรพชา
- 2) กามสุข เนกขัมมสุข
- 3) สุขเจือกิเลส สุขไม่เจือกิเลส
- 4) สุขมีอาสวะ สุขไม่มีอาสวะ
- 5) สุขอิงอามิส สุขไม่อิงอามิส
- 6) สุขของปุณฺณ สุขของพระอริยะเจ้า
- 7) กายิกสุข (สุขทางกาย) เจตสิกสุข (สุขทางจิต)
- 8) สุขเกิดแต่ฉนามีปิตี สุขเกิดแต่ฉนามีปิตี
- 9) สุขเกิดแต่ความยินดี สุขเกิดแต่ความวางเฉย

⁷¹ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ 17, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2551), หน้า 155.

⁷² อง.ทุก. (ไทย) 20/309-321/90-91.

- 10) สุขที่ถึงสมาธิ สุขที่ไม่ถึงสมาธิ
- 11) สุขเกิดแต่ฌานมีปิตีเป็นอารมณ์ สุขเกิดแต่ฌานไม่มีปิตีเป็นอารมณ์
- 12) สุขที่มีความยินดีเป็นอารมณ์ สุขที่ไม่มีความยินดีเป็นอารมณ์
- 13) สุขที่มีรูปเป็นอารมณ์ สุขที่ไม่มีรูปเป็นอารมณ์

ในอุทกนิกาย อุทกปาฐ สุตสูตร ข้อ 254⁷³ ทรงแสดงสุข 3 ประการ อันเป็นที่ปรารถนาของบัณฑิต ดังนี้

- 1) ความสรรเสริญ
- 2) การได้โภคทรัพย์เครื่องปลื้มใจ
- 3) ความบันเทิงในสวรรค์ในโลกหน้า

ในอังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต อันนนาถสูตร ข้อ 62⁷⁴ ทรงแสดงสุขของคฤหัสถ์ 4 ประการ แก่ อนาถปิณฑิกเศรษฐี สุข 4 ประการนั้น ได้แก่

- 1) อตฺถิสุข หมายถึง สุขเกิดแต่ความมีทรัพย์ โดยเฉพาะความภาคภูมิใจในทรัพย์ที่หามาได้ด้วยร่างกาย สติปัญญา ความสามารถของตนเอง
- 2) โภคสุข หมายถึง สุขเกิดแต่การจ่ายทรัพย์ บริโภคสุขอันเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง หรือสร้างประโยชน์สุขต่อบุคคลอื่นในสังคม
- 3) อนนสุข หมายถึง สุขเกิดแต่ความไม่เป็นหนี้
- 4) อนวัชชสุข หมายถึง สุขเกิดแต่ประกอบการทำงานที่ปราศจากโทษ คือ ความภูมิใจเอิบอิ่มใจว่าตนมีความประพฤติสุจริต ไม่บกพร่องเสียหาย ใครๆ ดิเตือนไม่ได้ทั้งทางกาย วาจา ใจ

ในอังคุตตรนิกาย นวกนิบาต นิพพานสูตร ข้อ 638 พระสารีบุตรได้แสดงสุข 10 แก่ พระอุทายี โดยเริ่มจากามสุข อันเป็นสุขระดับต่ำสุด แล้วค่อย ๆ ประณีตสูงขึ้นไปตามลำดับจนถึงสุขในสัญญาเวทยิตนิโรธสมาบัติ เรียงลำดับ ดังนี้

“ดูก่อนอานนท์ กามคุณ 5 เหล่านี้ กามคุณ 5 เป็นไฉน? กามคุณ 5 คือ รูปที่พึงรู้แจ้งทางตา อันน่าปรารถนา น่าใคร่ น่าพอใจ เป็นรูปที่รัก ประกอบด้วยกาม เป็นที่ตั้งแห่งความกำหนัด, เสียง, กลิ่น, รส, โผฏฐัพพะ (สิ่งที่พึงถูกต้องได้) ที่พึงรู้แจ้งทางหู, จมูก, ลิ้น และกาย อันน่าปรารถนา น่าใคร่ น่าพอใจ เป็นรูปที่รัก ประกอบด้วยกาม เป็นที่ตั้งแห่งความกำหนัด ดูก่อนอานนท์ นี่แล คือกามคุณ 5 ดูก่อนอานนท์ ความสุขกายสุขใจอันใด ที่เกิดขึ้นเพราะอาศัยกามคุณ 5 เหล่านี้ ความสุขกายสุขใจนี้ เรียกว่ากามสุข ดูก่อนอานนท์ คนเหล่าใดพึงกล่าวว่า เขาย่อมเสวยความสุขกายสุขใจอันมีอยู่นั้น นับเป็นความสุขอย่างยอดเยี่ยม เราย่อมไม่รับรู้ค่ากล่าวของ

⁷³ ขุ.ขุ. (ไทย) 25/254/260.

⁷⁴ อง.จตุกก. (ไทย) 21/62/79.

คนเหล่านั้น ชื่อนั้นเพราะเหตุไร ดูก่อนอานนท์ เพราะยังมีความสุขอย่างอื่นที่ดีกว่า ประณีตกว่า ความสุขนั้น”

“ดูก่อนอานนท์ มีฐานะอยู่ที่นักบวชเจ้าลัทธิอื่นพึงกล่าวอย่างนี้ว่า พระสมณโคดมกล่าวถึง สัณฺญาเวทยิตนิโรธ ย่อมบัญญัติสัณฺญาเวทยิตนิโรธในความสุข ชื่อนั้นคืออะไรกัน? ชื่อนั้นจะเป็นไปได้อย่างไรกัน? (คือสัณฺญาเวทยิตนิโรธ ดับความจำ ดับความรู้สึก แล้วจะว่ามีความสุขได้อย่างไร ในเมื่อไม่มีความรู้สึก) ดูก่อนอานนท์ นักบวชเจ้าลัทธิอื่น ผู้กล่าวอย่างนี้พึงเป็นผู้อันทำนุ ชี้แจง ผู้มีอายุ พระผู้มีพระภาคย่อมไม่ทรงบัญญัติในความสุขหมายเอาเฉพาะสุขเวทนาอย่างเดียว ในที่ใด ๆ ย่อมหาความสุขได้ ในฐานะใด ๆ มีความสุข พระผู้มีพระภาคย่อมทรงบัญญัติฐานะนั้น ๆ ในความสุข”⁷⁵

การแบ่งอีกแบบหนึ่งที่ผู้วิจัยเห็นว่าสามารถครอบคลุมความสุขได้ทุกแบบ ทุกประการที่กล่าวมาข้างต้น คือ การแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ โลกียสุข กับโลกุตตรสุข⁷⁶ ในบาลีอรรถกถา อังคุตตรนิกาย ชื่อ มโนรทปุรณิ เรียกโลกียสุขว่า อุปธิสุข และอธิบายว่า อุปธิสุข คือ เถฎมิกสุข และนิรูปธิสุข คือ โลกุตตรสุข⁷⁷ คำว่า อุปธิ แปลตามศัพท์ว่า เป็นที่ตั้งของความทุกข์ ความหมายของ อุปธิ มี 4 นัย คือ

- 1) อุปธิ หมายถึง ชันธ 5
- 2) อุปธิ หมายถึง กิเลส
- 3) อุปธิ หมายถึง อภิสังขาร
- 4) อุปธิ หมายถึง กามคุณ 5

ดังนั้น อุปธิสุข จึงหมายถึง สุขที่เนื่องด้วยอุปธิ คือ สุขที่เกี่ยวเนื่องกับชันธ 5 หรือเกี่ยวเนื่องกับกิเลส หรือเกี่ยวเนื่องกับอภิสังขาร หรือเกี่ยวเนื่องกับกามคุณ 5 ซึ่งทั้ง 4 อย่างนี้ ไม่ว่าจะ เป็นชันธ 5 ก็ดี กิเลสก็ดี อภิสังขารก็ดี หรือกามคุณ 5 ก็ดี ล้วนประมวลลงในความทุกข์ได้ทั้งสิ้น

อุปธิสุข คือ เถฎมิกสุข เถฎมิกสุข มีความหมายว่า สุขในภุมิ 3 ได้แก่ สุขที่เป็นโลกียะ เพราะอยู่ในระดับไตรภุมิ อันมี กามาวจรภุมิ รูปาวจรภุมิ และอรุพาจรภุมิ สุขในภุมิทั้ง 3 ดังกล่าวจึงเรียกว่า โลกียสุข คือ สุขที่เนื่องด้วยโลกียธรรม หมายถึง สุขอันเป็นวิสัยของโลก สุขที่อิงอาศัยโลก หรือเกี่ยวเนื่องในโลก เป็นความสุขที่เกี่ยวเนื่องกับภพและภุมิ ภพในที่นี้ หมายถึง แดนอันเป็นที่เกิดของสัตว์ ซึ่งจำแนกโดยภุมิ มี 3 ภพ คือ กามภพ รูปภพ และอรุพภพ⁷⁸

⁷⁵ ม.ม. (ไทย) 13/101-102/78-79.

⁷⁶ อง.เอกก. (ไทย) 20/65/102.

⁷⁷ อง.เอกก. (ไทย) 20/67/102.

⁷⁸ ม.ม. (ไทย) 12/498/444.

โลกุตตรสุข คือ สุขที่เนื่องด้วยโลกุตตรธรรม หมายถึง สุขที่สูงกว่าโลกียสุข และโลกียภูมิ 3 ข้างต้น เป็นสภาพที่ดับกิเลสและกองทุกข์ทั้งหมด จึงเป็นภาวะที่สมบูรณ์ที่สุดเพราะไม่ต้องอาศัยปัจจัยปรุงแต่ง พุทธจริยศาสตร์ เรียกความสุขประเภทนี้ว่า นิพพานสุข และเป็นความสุขระดับสูงสุดของมนุษย์ ดังมีพุทธภาษิตรับรองว่า “นิพพานํ ปรมํ สุขํ นิพพานเป็นสุขอย่างยิ่ง”⁷⁹ สุข หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความฉ่ำชื่น รื่นกายรื่นใจ มี 2 คือ กายิกสุข สุขทางกาย และเจตสิกสุข สุขทางใจ อีกหมวดหนึ่ง มี 2 คือ สามีสุข สุขอิงอำมส คือ อาศัยกามคุณ และนิรามิสสุข สุขไม่อิงอำมส คือ อิงเนกขัมมะ หรือสุขที่เป็นอิสระไม่ขึ้นต่อวัตถุ⁸⁰

ตารางที่ 2.1 นิยามศัพท์และความหมายของความสุขที่ปรากฏในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม⁸¹ และพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์⁸²

ความสุข	นิยามศัพท์	ความหมายและขอบเขต
1.สุขทั่วไป	สุข	ความสบาย ความสำราญ ความฉ่ำชื่น รื่นกายรื่นใจ
2.สุขในความหมาย เวทนา	สุขเวทนา	ความรู้สึกละสุขสบาย แบ่งเป็น เวทนา 3 และเวทนา 5
	เวทนา 3	ความเสวยอารมณ์ความรู้สึก ความรู้สึกสุขทุกข์ มี 3 อย่าง คือ 1) สุขเวทนา ความรู้สึกสุขสบาย 2) ทุกขเวทนา ความรู้สึกไม่สบาย 3) อทุกขมสุขเวทนา ความรู้สึกไม่สุขไม่ทุกข์ คือ เฉยๆ เรียกอีกอย่างว่า อุเบกขาเวทนา
	เวทนา 5	การเสวยอารมณ์ แบ่งเป็น 1) สุข คือ ความสุขทางกาย 2) ทุกข์ คือ ความทุกข์ทางกาย 3) โสมนัส คือ ความสุขสบายใจ 4) โทมนัส คือ ความทุกข์ใจ 5) อุเบกขา คือ ความรู้สึกเฉยๆ
3. สุขของคฤหัสถ์	สุขของคฤหัสถ์	สุขอันชอบธรรมที่ผู้ครองเรือนควรมี และชวนชวนให้มีอยู่เสมอ คือ 1) สุขเกิดจากความมีทรัพย์ที่ได้มาด้วยเรี่ยวแรงของตนโดยชอบธรรม 2) สุขเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์เลี้ยงตน เลี้ยงคนควรเลี้ยง และทำประโยชน์ 3) สุขเกิดจากความไม่เป็นหนี้ 4) สุขเกิดจากประกอบการอันไม่มีโทษ มีสุจริตทั้งกาย วาจา และใจ

⁷⁹ ขุ.ธ. (ไทย) 25/25/35.

⁸⁰ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ 11, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด, 2551), หน้า 90.

⁸¹ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ 34, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2559), หน้า 452 – 453.

⁸² พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์, หน้า 452 – 453.

ความสุข	นิยามศัพท์	ความหมายและขอบเขต
4. สุขในความหมายของทุกข์	ทุกข์ตา 3	ความเป็นทุกข์ สภาพที่ทนได้ยาก แบ่งเป็น 1) ทุกขทุกข์ตา คือ (สภาพทุกข์ คือ ทุกข์ หรือความเปนทุกข์เพราะทุกข์ ได้แก่ ทุกข์ทางกาย ทางใจ 2) วิปริณามทุกข์ตา คือ ความทุกข์เพราะความแปรปรวน ได้แก่ ความสุขที่เปลี่ยนเป็นความทุกข์ 3) สังขารทุกข์ตา คือ ความเป็นทุกข์เพราะเป็นสังขาร ได้แก่ ความทุกข์ที่เกิดจากการปรุงแต่ง การเกิดขึ้นและสลายไป ทำให้เกิดทุกข์แก่ผู้ยึดถือด้วยอุปทาน
5. สุขในความหมายของนิพพาน	นิพพาน 2	สภาพที่ดับกิเลสและกองทุกข์แล้ว ภาวะที่เป็นสุขสูงสุด 1) สอุปาทิเสสนิพพาน คือ นิพพานที่ยังมีอุปาทิเหลือ 2) อนุปาทิเสสนิพพาน คือ นิพพานไม่มีอุปาทิเหลือ

2.2.2 หลักพุทธจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานในองค์กร

2.2.2.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4

ความสุขของคนทำงานทุกคน ล้วนต้องการคืออยากให้งานประสบความสำเร็จ และอิทธิบาท 4 คือหลักธรรมที่ทำให้งานประสบความสำเร็จการทำงานที่รักและชอบคือการทำงานที่มีความสุข หรือทำงานที่รู้สึกที่เราไม่ได้ทำงานอยู่

ความพึงพอใจในการทำงาน ถือว่าสำคัญ ความพึงพอใจเป็นต้นทางของความสุขอยู่แล้ว เมื่อความพึงพอใจในสิ่งใดเกิด ความสุขย่อมเกิดตามมา สภาพความสุขคือสิ่งที่อยู่ได้ง่าย ไม่กดดัน สภาพของความสุขง่ายต่อการเกิดสมาธิ สมาธินั้นมีผลต่อการทำงานโดยตรงเหมือนกัน ที่เรามีความรักในงานที่ทำ หรือรักในงานที่เราถนัด ย่อมเกิดความสุข ความสุขในการทำงานได้ทันที แต่หลาย ๆ ครั้งในการทำงานเราไม่สามารถเลือกงานที่เราชอบได้ แต่ในหลายครั้งการถูกมอบหมาย หรือไปอยู่ในจุด เราอาจจะไม่ชอบ ไม่ถนัด หรือไม่มีความสามารถ อาจจะทำให้เราไม่ได้ใส่ใจในการทำงานมากนัก หรืออีกอย่างหนึ่งคือ เกิดความทุกข์ทางใจขึ้นได้

ความทุกข์คือการทนอยู่ได้อย่างในสภาพตรงนั้น สิ่งที่ตามมาคือ ความสุข ความสบายทางใจย่อมลดลง แต่เราย่อมมองเห็นแล้วว่า การทำงานที่พึงพอใจย่อมนำมาความสุขความสบายในการทำงานมาให้ เราจึงมีวิธีคิดถึงการที่เราจะต้องปรับสภาพใจ คือ ให้เรานั้นสร้างความพึงพอใจในงานที่ได้ทำ บางครั้งมาอยู่ตำแหน่งงานในตำแหน่งที่เราไม่ชอบ ครั้งแรกก็ไม่ชอบ แต่พอเราได้มีการปรับใจให้เกิดความพึงพอใจในงานให้ได้กับตำแหน่งงานตรงนี้ คือการปรับทัศนคติ ก็เป็นอีกประสบการณ์หนึ่งซึ่งเราได้เรียนรู้อะไรใหม่ ๆ ศึกษาข้อมูลใหม่ ๆ พอสักพักเราก็ทำให้พึงพอใจงานและรักงานที่เราทำเป็นการปรับทัศนคติใหม่ที่ เริ่มมีความสุขกับงานที่ทำ

การทำงานในสิ่งที่เรารัก และมีความสุขเราก็อยากที่จะมาทำงานในทุกๆวัน ถ้าเราความสุขในการทำงาน มีความพอใจในงาน ก็ย่อมจะเกิดความเพียรตามมา บางครั้งงานที่ยากย่อมเกิดอุปสรรคทำให้ความสุขในงานนั้นลดลง แต่ถ้าเป็นงานที่เรารักและชอบ เรามักจะมีความสุขมากกว่างานที่เราไม่รักไม่พึงพอใจ การพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ การที่จิตมีสมาธิทำให้เกิดการมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน จนงานนั้นประสบความสำเร็จ ย่อมกลับมาเป็นความสุขตามที่ต้องการฉะนั้น อธิธำมท 4 จึงเป็นหลักธรรมที่นักวิจัยสนใจทำการวิจัยในการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา

อธิธำมท 4 นั้นผู้วิจัยได้ศึกษาตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเพื่อจะใช้หลักการและแนวคิดให้ประสบผลสำเร็จตามหลักอธิธำมท ที่ปรากฏในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท ที่ได้ตรัสไว้ใน พระไตรปิฎก เพื่อจะให้ป็นข้อปฏิบัติ หรือเป็นแนวทางประสบผลสำเร็จและศึกษาเอกสารเพื่อในการปฏิบัติธรรมที่ดี ในการเล่าเรียนศึกษาหรือประกอบกิจการงานที่ดี เมื่อต้องการสมาธิเพื่อให้กิจที่ทำนั้นดำเนินไปอย่างได้ผลดีก็พึงปลูกเล้าและชักจูงอธิธำมท 4 อย่างนี้ให้เกิดเป็นองค์ธรรมเด่นนำขึ้นสักข้อหนึ่ง แล้วสมาธิ ความสุข สบายใจและการทำงานที่ได้ผลก็หวังได้เป็นอย่างมากกว่าจะเกิดมีตามมาเอง พร้อมกันนั้นการฝึกสมาธิหรือการปฏิบัติธรรมส่วนหนึ่งก็จะเกิดขึ้นในห้องเรียน ในบ้าน ในที่ทำงานและสถานที่ทุก ๆ แห่ง พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ในโพธิปักขิยธรรม 37 ในวินัยปิฎก มหาวิภังค์ว่า ภิกษุทั้งหลายคำว่า มรรคภาวนา ได้แก่ สติปัฏฐาน 4, สัมมัปปธาน 4, อธิธำมท 4, อินทรีย์ 5, พละ 5, โพชฌงค์ 7, อริยมรรคมีองค์ 8⁸³

หลักการแนวคิดในการทำงานตามหลักโพธิปักขิยธรรม 37 ในวินัยปิฎก จุฬวรรคว่า ภิกษุทั้งหลาย ข้อที่ธรรมวินัยนี้ มีรัตนะมาก มีรัตนะหลายชนิด คือ สติปัฏฐาน 4, สัมมัปปธาน 4, อธิธำมท 4, อินทรีย์ 5, พละ 5, โพชฌงค์ 7, อริยมรรคมีองค์ 8 นี้เป็นความอัศจรรย์ ไม่เคยปรากฏประการที่ 7 ในธรรมวินัยที่ภิกษุทั้งหลายพบเห็น แล้วต่างพากันยินดีในธรรมวินัยนี้⁸⁴

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสใน สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค ว่า พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอธิธำมท 4 ประการนี้ และเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จ⁸⁵

อีกนัยหนึ่งใน สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค ว่า ในเรื่องอายุของภิกษุ คือ ภิกษุใน ธรรมวินัยนี้ เพราะเจริญทำอธิธำมท 4 ประการนี้ให้มาก เมื่อมุ่งหวังเธอจะพึงดำรงอยู่ได้ 1 กัป หรือเกินกว่า 1 กัป⁸⁶

⁸³ วิ.มทา. (ไทย) 1/199/185.

⁸⁴ ที.ม. (ไทย) 10/287/219.

⁸⁵ ที.ม. (ไทย) 10/287/219.

ได้ยกตัวอย่างใน สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปัณณาสก์ ว่าในเรื่องอุปมาด้วยแม่ไก่ฟักไข่ ภิกษุเหล่านั้นเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วย วิริยสมาธิปธานสังขาร เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขาร มีความเพียรยิ่งรวมทั้งความเพียรอันยิ่งอย่างนี้นั้น ย่อมเป็นผู้ควรแก่ความเปื้อนหายยิ่ง ควรแก่การตรัสรู้และควรแก่การบรรลุธรรม อันเป็นแดนเกษมจากโยคะอันยอดเยี่ยม⁸⁷

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ให้หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท 4 ในสุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปัณณาสก์ ไว้ว่า สาวกทั้งหลายของเรา ผู้ปฏิบัติตามเจริญอิทธิบาท 4 ประการ คือ ภิกษุ ในธรรมวินัยนี้

1) เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะ ความเพียรสร้างสรรค์)

2) เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วย วิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะ ความเพียรสร้างสรรค์)

3) เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตต ความเพียรสร้างสรรค์)

4) เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาสมาธิ ความเพียรสร้างสรรค์) ประการนั้นแล สาวกของเราเป็นอันมากจึงได้บรรลุที่สุดแห่งอภิญญา และอภิญญาบารมีอยู่⁸⁸

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ใน สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย อุปริปัณณาสก์ ว่า ภิกษุ พิจารณาอย่างนี้ว่า “เราเจริญอิทธิบาท 4 แล้ว” พึงตามศึกษาในกุศลธรรมทั้งหลาย ทั้งกลางวันและกลางคืน อยู่ด้วยปีติ และปราโมทย์นั้นแล⁸⁹

อีกนัยหนึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัส สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค ที่มาราบทุลว่า “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ อิทธิบาท 4 ประการพระองค์ทรงเจริญ ทำให้มากทำให้เป็นคุณญาณ ทำให้เป็นที่ตั้ง ตั้งไว้เนื่อง ๆ สังสมแล้ว ปรารภเสมอดีแล้ว ก็เมื่อพระองค์ทรงประสงค์พึงอธิษฐานภูเขาลวงชื่อว่าหิมพานต์ ให้เป็นทองคำล้วน ภูเขานั้นก็เป็นทองคำล้วนได้จริง”⁹⁰

⁸⁶ ที.ปา. (ไทย) 11/110/80-81.

⁸⁷ ม.ม. (ไทย) 12/189/203.

⁸⁸ ม.ม. (ไทย) 13/247/292.

⁸⁹ ม.อ. (ไทย) 14/445/501.

⁹⁰ ส.ส. (ไทย) 15/156/199.

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสใน สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย ชนธวรวรรคว่า ภิกษุทั้งหลาย เราได้แสดงธรรมโดยการวิจัย (การเลือกเฟ้น) แสดงอิทธิบาท 4 ประการ โดยการวิจัยเช่นนี้ ธรรมอัน เราแสดงแล้วโดยการวิจัยเช่นนี้ แต่ก็มีภิกษุบางรูปในธรรมวินัยนี้ยังเกิดความคิดคำนึงว่า “เมื่อบุคคลรู้ เห็นอย่างไร อาสวะทั้งหลายจึงสิ้นไปโดยลำดับ”⁹¹

และอีกนัยหนึ่งว่า ทางที่ให้ถึงอสังคตธรรมเป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้สร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตมุ่งมั่นเพื่อทำกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้นนี้เรียกว่า ทางให้ถึงอสังคตธรรม⁹² ในสุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สฬายตนวรรค ว่า พระสูตรว่าด้วยเหตุที่ทำให้เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้า นั้น คือ อิทธิบาท 4 ประการ อะไรบ้าง คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

- 1) เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วย ฉันทสมาธิปานสังขาร
- 2) เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วย วิริยสมาธิปานสังขาร
- 3) เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วย จิตตสมาธิปานสังขาร
- 4) เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วย วิมังสาสมาธิปานสังขาร

พระพุทธองค์ได้ตรัสอิทธิบาท 4 ประการนี้ ในสุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย มหาวารวรรคว่า ภิกษุทั้งหลาย ตถาคตอันบัณฑิตเรียกว่า “พระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้า” เพราะอิทธิบาท 4 ประการนี้ที่ตถาคตเจริญ ทำให้มากแล้ว⁹³ และอีกนัยหนึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัสใน สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย เอกกนิบาตว่า ภิกษุในธรรมวินัยนี้สร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตมุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้น สร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตมุ่งมั่นเพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดแล้ว สร้างฉันทะ พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตมุ่งมั่นทำกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น สร้างพยายามปรารภความเพียร ประคองจิตมุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ไม่เลือนหายภิญโญภาพไฟบุญล้น เจริญเต็มแห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว⁹⁴

ดังนั้น พระพุทธองค์จึงได้ตรัสแก่ภิกษุทั้งหลายใน สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ทุกนิบาต ว่า ภิกษุควรเจริญธรรม 4 ประการเพื่อรู้ยิ่งราคะ ธรรม 4 ประการ อะไรบ้าง คือว่าภิกษุในธรรมวินัยนี้

- 1) เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วย ฉันทสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะ ความเพียรสร้างสรรค์)

⁹¹ ส.ข. (ไทย) 17/81/130.

⁹² ส.สพ. (ไทย) 18/377/456.

⁹³ ส.ม. (ไทย) 19/820/383-384.

⁹⁴ อ.จ.เอกก. (ไทย) 20/157-163/403.

2) เจริญอธิบาท อันประกอบไปด้วย วิริยสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะ ความเพียรสร้างสรรค์)

3) เจริญอธิบาท อันประกอบไปด้วย จิตตสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตต ความเพียรสร้างสรรค์)

4) เจริญอธิบาท อันประกอบไปด้วย วิมังสาสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาสมาธิ ความเพียรสร้างสรรค์) ภิคุทั้งหลาย ภิคุควรเจริญธรรม 4 ประการนี้ เพื่อยุติราคะ⁹⁵

อีกนัยหนึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัสแก่ภิคุทั้งหลายใน สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ติกนิบาตชาดก ว่า ก่อนจะตรัสรู้เราเป็นพระโพธิสัตว์ ยังไม่ได้ตรัสรู้ ได้เจริญธรรมซึ่งธรรม 4 ประการ

1) เจริญอธิบาท อันประกอบไปด้วย ฉันทสมาธิปานสังขาร

2) เจริญอธิบาท อันประกอบไปด้วย วิริยสมาธิปานสังขาร

3) เจริญอธิบาท อันประกอบไปด้วย จิตตสมาธิปานสังขาร

4) เจริญอธิบาท อันประกอบไปด้วย วิมังสาสมาธิปานสังขาร⁹⁶

ดังนั้น พระพุทธองค์จึงได้ตรัสแก่ภิคุพึงเจริญอธิบาท 4 ประการนี้ใน สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต เพื่อละกิเลสเป็นเครื่องผูกใจ 4 ประการ คือ เจริญอธิบาท อันประกอบไปด้วย ฉันทสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะ ความเพียรสร้างสรรค์)

1) เจริญอธิบาท อันประกอบไปด้วย ฉันทะสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะ ความเพียรสร้างสรรค์)

2) เจริญอธิบาท อันประกอบไปด้วย วิริยสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะ ความเพียรสร้างสรรค์)

3) เจริญอธิบาท อันประกอบไปด้วย จิตตสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตต ความเพียรสร้างสรรค์)

4) เจริญอธิบาท อันประกอบไปด้วย วิมังสาสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสา ความเพียรสร้างสรรค์)⁹⁷

พระพุทธองค์จึงตรัส อธิบาท 4 ใน สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปญจกนิบาต ว่า เป็นธรรมที่ศึกษาขึ้นแล้วเสร็จเรียบร้อยแล้ว⁹⁸

⁹⁵ อ.ท.ก. (ไทย) 21/276/391.

⁹⁶ อ.ต.ก. (ไทย) 22/68/116

⁹⁷ อ.จตุกก. (ไทย) 23/92/562

⁹⁸ อ.ปญจก. (ไทย) 24/90/206

ดังนั้น พระพุทธองค์จึงตรัสอิทธิบาท 4 ใน สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ฉักกนิบาต ว่า ผู้ใดเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สัมสมดีแล้วปรารถนาดีแล้ว ผู้นั้นเมื่อมุ่งหวังพึงดำรงอยู่ได้ 1 กัป หรือเกินกว่า 1 กัป⁹⁹

อีกนัยหนึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัสแก่ภิกษุทั้งหลายใน สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ปฏิสัมภิตามรรคว่า

“ภิกษุทั้งหลาย จักขุเกิดขึ้นแล้ว แสงสว่างเกิดขึ้นแล้วแก่เรา ในธรรมทั้งหลายที่ไม่เคยได้ฟังมาก่อนว่า นี่คือการปฏิบัติ อันประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร

ภิกษุทั้งหลาย จักขุเกิดขึ้นแล้ว แสงสว่างเกิดขึ้นแล้วแก่เรา ในธรรมทั้งหลายที่ไม่เคยได้ฟังมาก่อนว่า นี่คือการปฏิบัติ อันประกอบด้วย วิริยสมาธิปธานสังขาร

ภิกษุทั้งหลาย จักขุเกิดขึ้นแล้ว แสงสว่างเกิดขึ้นแล้วแก่เรา ในธรรมทั้งหลายที่ไม่เคยได้ฟังมาก่อนว่า นี่คือการปฏิบัติ อันประกอบด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร

ภิกษุทั้งหลาย จักขุเกิดขึ้นแล้ว แสงสว่างเกิดขึ้นแล้วแก่เรา ในธรรมทั้งหลายที่ไม่เคยได้ฟังมาก่อนว่า นี่คือการปฏิบัติ อันประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขาร”¹⁰⁰

พระพุทธองค์ได้ให้ภิกษุทั้งหลายปฏิบัติตาม สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย จริยาปิฎก ว่า ข้าพเจ้าบรรลุปฏิสัมภิตา ผลาตในอิทธิบาท ถึงความสำเร็จในธรรมทั้งหลายนี้เป็นผลแห่งการบูชาพระพุทธเจ้า

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสอิทธิบาท 4 ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ใน อภิธรรมปิฎก วิภังค์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจริญอิทธิบาทที่ประกอบไปด้วย ฉันทสมาธิและปธานสังขาร เจริญอิทธิบาทที่ประกอบไปด้วย วิริยสมาธิและปธานสังขาร เจริญอิทธิบาทที่ประกอบไปด้วย จิตตสมาธิและปธานสังขาร เจริญอิทธิบาทที่ประกอบไปด้วย วิมังสาสมาธิและปธานสังขาร¹⁰¹

อีกนัยหนึ่งได้ตรัสใน อภิธรรมปิฎก ธาตุกถา ว่า สภาวธรรมเหล่าใด วิปยุตจาก อรูปภพ เนวสัญญานาสัญญายภ โสกะทุกขโทมนัสสุปายาสอิทธิบาท สภาวธรรมเหล่านั้นเว้นธาตุที่ไม่ถูกปัจจัยปรุงแต่งออกจากขันธแล้ว สงเคราะห์เข้าได้กับขันธ 5 อายนะ 12 และธาตุ 18¹⁰²

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสอิทธิบาท 4 ไว้ใน พระอภิธรรมปิฎก กถาวัตถุ ไว้ว่า

“อันผู้ใดผู้หนึ่งได้เจริญทำให้มาก ทำให้เป็นดุจยาน เป็นที่ตั้ง ให้ตั้งมั่น สัมสมปรารถนาดีแล้ว ผู้นั้นเมื่อ มุ่งหวังพึงดำรงอยู่ตลอด 1 กัปหรือเกินกว่า 1 กัป มีอยู่จริงไม่ใช่หรือ”¹⁰³

⁹⁹ อภ.ฉก. (ไทย) 25/51/279

¹⁰⁰ ขุ.ป. (ไทย) 31/32/493.

¹⁰¹ อภ.วิ. (ไทย) 35/462/354.

¹⁰² อภ.ธ. (ไทย) 36/471/120.

แนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท 4 ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ผู้วิจัยพอสรุปได้ดังนี้ คือ พระพุทธองค์ได้กล่าวถึงอิทธิบาท 4 ทั้งใน วินยปิฎก สุตตันตปิฎกและอภิธรรมปิฎกว่า เป็นสิ่งเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จ เพื่อละกิเลสอันเป็นเครื่องผูกใจ 4 ประการและนอกจากนั้นพระพุทธองค์ยังให้ภิกษุทั้งหลายเจริญธรรม 4 ประการนั้นเพื่อรู้ถึงราคะอีกด้วยซึ่งหลักอิทธิบาท 4 นั้น ยังเหมาะสมที่จะยึดเป็นคุณธรรมที่สร้างความสุขในการทำงานเป็นอย่างดี

ความหมายและความสำคัญของอิทธิบาท 4

ในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท ได้ตรัสไว้ว่า ในวินยปิฎก สุตตันตปิฎกและอภิธรรมปิฎก หลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจนั้น ๆ ที่เรียกว่า อิทธิบาท 4 ธรรม ให้ถึงความสำเร็จซึ่งมี 4 ข้อ คือ

เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วย ฉันทสมาธิปานสังขาร

เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วย วิริยสมาธิปานสังขาร

เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วย จิตตสมาธิปานสังขาร

เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วย วิมังสาสมาธิปานสังขาร¹⁰⁴

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ในหนังสือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานว่า อิทธิบาท 4 หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ มี 4 ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสา คือ ความไตร่ตรอง สอบสวนพิจารณาหรือหมายความว่า มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝน ใช้ปัญญา สอบสวน นี่เป็นอิทธิบาท 4¹⁰⁵

พระพรหมมิ่งคลาจารย์ (หลวงพ่อดำญาณันท์ภิกขุ) ได้กล่าวถึง หลักอิทธิบาท 4 ในหนังสืองานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุขว่า อิทธิบาท 4 คือ ข้อธรรมะที่เป็นบันไดแห่งความสำเร็จ ในการปฏิบัติกิจทุกอย่าง ประกอบไปด้วย ฉันทะ ความพอใจในสิ่งที่เราจะทำ วิริยะ ความเพียรไม่ทอดถอนในการประกอบกิจนั้น ๆ จิตตะ เอาใจใส่ไม่ทอดธุระในเรื่องนั้น ๆ วิมังสา จะต้องทำงานนั้นต่อไป บันไดสู่ความสำเร็จสี่ประการที่กล่าวนี้ข้อสุดท้ายสำคัญสุด¹⁰⁶

¹⁰³ อภ.ก. (ไทย) 37/623/681.

¹⁰⁴ อภ.วิ. (ไทย) 35/505

¹⁰⁵ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ 8, (กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, 2549), หน้า 13.

¹⁰⁶ พระพรหมมิ่งคลาจารย์ (หลวงพ่อดำญาณันท์ภิกขุ), งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบันลือธรรม, ม.ป.ป.), หน้า 60.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า อธิบาท 4 คือ ทางแห่งความสำเร็จ จุดเริ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ถ้าเราพัฒนาคนถูกต้องอย่างที่ว่า มนุษย์ไม่แปลกแยกจากความเป็นจริง ของธรรมชาติตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน ทุกอย่างก็สอดคล้องไปกันได้หมด ไม่มีอะไรเสียหายเมื่อเราวางฐานได้ดี แล้ว เราก็ใช้หลักการต่าง ๆ ในการทำงานบนพื้นฐานแห่งความถูกต้องนั้น เมื่อพื้นฐานถูกต้องแล้วเรา เอาธรรมะอะไรมาใช้ตอนนี้ ก็เดินหน้าไปด้วยดี เช่น เอาหลักอธิบาทมาใช้ มาใช้แทบทุกท่านรู้จัก อธิบาท คือ หลักแห่งความสำเร็จ¹⁰⁷

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ได้กล่าวไว้ว่า อธิบาท 4 คือ บทของพระ ธรรม เช่นว่า จะมี ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่เรียกว่า อธิบาท นี้ต้องมีและมีได้โดยไม่รู้สีกตัวคนที่ มีการทำงาน ย่อมทำงานด้วยความพอใจ ความขยันขันแข็ง ความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอ นี้เรียกว่า เขามีอธิบาททั้งสี่ประการนั้นอยู่โดยไม่รู้สีกตัว¹⁰⁸

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)¹⁰⁹ ได้กล่าวถึง อธิบาท แปลว่า บาทฐาน แห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องใหญ่ถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวัง ความสำเร็จในสิ่งใดต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อธิบาท ซึ่งจำแนกไวเป็น 4 คือ

- 1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น
- 2) วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น
- 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น
- 4) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น

ธรรม 4 อย่างนี้ ย่อมเนื่องกัน แต่ละอย่าง ๆ มีหน้าที่เฉพาะของตน

ฉันทะ คือ ความพอใจ ในฐานะเป็นสิ่งที่ตนถือว่าดีที่สุด ที่มนุษย์เราควรจะได้ ข้อนี้ เป็นกำลังใจอันแรกที่ทำให้เกิดคุณธรรม ข้อต่อไปทุกข้อ

วิริยะ คือ ความพากเพียร หมายถึง การกระทำที่ติดต่อกันไม่ขาดตอน เป็นระยะยาว จนประสบความสำเร็จ คำนี้มีความหมายของความกล้าหาญเจืออยู่ด้วยส่วนหนึ่ง

จิตตะ หมายถึง ความไม่ทอดทิ้งสิ่งนั้นไปจากความรู้สึกของตัวทำสิ่งซึ่งเป็น วัตถุประสงค์นั้นให้เด่นชัดอยู่ในใจเสมอ คำนี้รวมความหมายคำว่า สมาธิอยู่ด้วยอย่างเต็มที่

¹⁰⁷ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ธรรมะกับการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธ ธรรม, 2543), หน้า 79.

¹⁰⁸ พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), การงานที่เป็นสุข, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, 2549), หน้า 30.

¹⁰⁹ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), ทำอย่างไรจึงจะเรียนเก่ง, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552), หน้า 39.

วิมangsa หมายถึง ความสอดคล้องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ให้ลึกซึ้งยิ่ง ๆ ขึ้นไปตลอดเวลา คำนี้รวมความหมายของคำว่า ปัญญาไว้อย่างเต็มที่

ว.วชิรเมธี ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 อิทธิบาท แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ หรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

- 1) ฉันทะ คือ มีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน
- 2) วิริยะ คือ พากเพียรทำงาน รักแล้วต้องขยัน ความขยัน คือ ภาคปฏิบัติการณ์ของความรัก ความรักในงาน ทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความชำนาญก็จะไม่เกิด
- 3) จิตตะ คือ จิตจดจ่อ จิต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้ เจาะลงไป ปักใจลงไป ในสิ่งนั้นอย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ
- 4) วิมังสา คือ วินิจวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนานั่นเอง เมื่อเราทำงานอะไรก็ตาม ให้พิเนิจพิเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนา พระพุทธเจ้าทรงเป็นตัวอย่างของนักวิจัยชั้นยอดของโลก พระองค์ทรงสามารถสร้างปัญญาขึ้นมาใหม่จากเหตุการณ์ที่คนทั้งหลายมองไม่เห็นว่าเป็นทางมาของปัญญาได้อย่างไร หากเราดูจากพุทธประวัติได้ก็จะพบว่า สาเหตุที่ทำให้พระพุทธเจ้าแต่เมื่อยังเป็นเจ้าชายสิทธัตถะเสด็จออกผนวช ก็เป็นเพราะว่าพระองค์ทรงรู้จักใช้ปัญญาในเชิงสร้างสรรค์อันได้แก่การรู้จักคิดเชิงวิเคราะห์¹¹⁰

องค์ประกอบของอิทธิบาท 4

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้

- 1) ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุ พุดง่าย ๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปในทางธรรมว่า ความรักความใฝ่ใจปรารถนา ต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยม สมบูรณ์ของสิ่งนั้น ๆ ของงานนั้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ตั้งมานั้น เมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำนั้นบรรลุจุดหมาย ก็รับสมันต์เป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ถ้าสามารถปลูกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม

¹¹⁰ ว.วชิรเมธี, คนสำราญ งานสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ 14, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อัมรินทร์, 2551), หน้า 92.

ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตและจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้น เมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ชานไม่ส่าย ฉันทะสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมกับปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

2) วิริยะ แปลว่า ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลาเท่านั้นปีเท่านั้นเดือน เขาก็ไม่ท้อถอย กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คนที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

3) จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิด เรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่น ๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่น ๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจิตทำเรื่องนั้นงานนั้น ขลุกข่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืนไม่เอา ใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ ๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมวันลืมคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ ย่อมก่อให้เกิดสมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่นแบบสนิทในกิจที่ทำมีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตสมาธิ พร้อมกันนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

4) วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลยบกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำให้รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่นคิดว่าผลนี้เกิดจากสาเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านั้น ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่เคยคาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน ฯลฯ เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่นแล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งชานไม่วอกแวก และมีกำลัง เรียกว่าวิมังสาสมาธิ ซึ่งจะมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วยเช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่น ๆ ¹¹¹

¹¹¹ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ 8, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2542), หน้า 842 - 844 .

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 ในพระไตรปิฎก

จากแนวคิดเบื้องต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า หลักอิทธิบาท 4 จากพระไตรปิฎก ที่เกี่ยวกับ หลักอิทธิบาท 4 สามารถอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

1) ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)

พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท ที่เกี่ยวกับฉันทะ ที่เรียกว่า ฉันทสมาธิปธานสังขาร ดังนี้

“ก็ภิกษุเจริญอิทธิบาท อันประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขารเป็นอย่างไร ถ้าภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิต สมาธินี้เรียกว่า ฉันทะสมาธิ ภิกษุนั้นทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ทำความเพียรเพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียรประคองจิตไว้ทำความเพียรเพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อความดำรงอยู่ความไม่สับสน ความไพบูลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขารฉันทะสมาธิ และปธานสังขารดังกล่าวมานี้ประมาณย่อ 2 อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่า ฉันทะสมาธิปธานสังขารด้วยประการฉะนี้”¹¹²

“ในบทเหล่านั้น ฉันทะเป็นไฉน ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่ เพื่อจะทำความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะสมาธิเป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สมาธิทริย สมาธิพละ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิปธานสังขารเป็นไฉน การปรารภความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอุตสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้ง ฉันทะความไม่ทอดทิ้ง ธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยินทริย วิรินพละ สัมมาวายามะ อันใดนี้เรียกว่า ปธานสังขาร ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดีเข้าถึงแล้ว เข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบแล้วด้วยฉันทะสมาธิ และปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้”¹¹³

¹¹² ปิ่น มุทุกันต์, แนวสอนธรรมะ ตามหลักสูตรนักธรรมตรี, (กรุงเทพมหานคร: คลังวิทยา, 2514), หน้า 228 .

¹¹³ อภ.วิ. (ไทย) 35/507/294.

คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนา ชันธ์ สัญญาชันธ์ สังขารชันธ์ วิญญาณชันธ์ ของบุคคลผู้บรรลุธรรม เหล่านั้น คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้นด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท¹¹⁴

2) วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น)

พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท ที่เกี่ยวกับวิริยะ ที่เรียกว่า วิริยะสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้

“ก็ภิกษุ เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วย วิริยะสมาธิปธานสังขารเป็นอย่างไร ถ้าภิกษุทำความเพียรให้เป็นอธิปัตถิ แล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิตสมาธินี้ เรียกว่า วิริยะสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ทำความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภิญโญยิ่ง ความไพบูรณ์ ความเจริญ ความบริบูรณ์แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขารวิริยะสมาธิและปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ 2 อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกันย่อม ถึงซึ่งอันนั้นว่า วิริยะสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้”¹¹⁵

“ในบทเหล่านั้น วิริยะ เป็นโณ การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใดนี้ เรียกว่า วิริยะสมาธิเป็นโณ ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิตความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สมาธิอินทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิอันใด นี้เรียกว่า สมาธิปธานสังขารเป็นโณ การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า ปธานสังขาร ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบแล้วด้วยวิริยะสมาธิและปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้จึงเรียกว่า ประกอบด้วย วิริยะสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้”¹¹⁶

“คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้องความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึงซึ่งธรรมเหล่านั้น คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาชันธ์ สัญญาชันธ์ สังขารชันธ์ วิญญาณชันธ์ ของบุคคลผู้

¹¹⁴ อภ.วิ. (ไทย) 35/508/295.

¹¹⁵ อภ.วิ. (ไทย) 35/509/295.

¹¹⁶ อภ.วิ. (ไทย) 35/510/296.

บรรลุลุธรรมเหล่านั้น คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึง เรียกว่า เจริญอิทธิบาท”¹¹⁷

3) จิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น)

พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท ที่เกี่ยวกับจิตตะ ที่เรียกว่า จิตตสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้

“ก็ภิกษุเจริญอิทธิบาท อันประกอบด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไร ถ้าภิกษุทำจิตให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิต สมาธินี้ เรียกว่าจิตตสมาธิ ภิกษุนั้นทำ ฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ทำความเพียรเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิดขึ้น พยายามปรารภความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สับสน ความภิญโญยิ่ง ความไพบุลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขารจิตตสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ 2 อย่างนั้น เข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่า จิตตสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้”¹¹⁸

“ในบทเหล่านั้น จิตเป็นไฉน จิตมโนมานัส ฯลฯ มโนวิญญาณธาตุที่สมกันอันใดนี้เรียกว่า จิตตสมาธิเป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ฯลฯ สัมมาสมาธิอันใดนี้เรียกว่า สมาธิปธานสังขารเป็นไฉน การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใดนี้เรียกว่า ปธานสังขาร ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบแล้ว ด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้จึงเรียกว่า ประกอบด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้”¹¹⁹

“คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ์ สัญญาขันธ์ สังขารขันธ์วิญญานขันธ์ ของบุคคลผู้บรรลุลุธรรมเหล่านั้น คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพเจริญทำให้มากซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท”¹²⁰

4) วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)

¹¹⁷ อภ.วิ. (ไทย) 35/511/297.

¹¹⁸ อภ.วิ. (ไทย) 35/512/297.

¹¹⁹ อภ.วิ. (ไทย) 35/513/297.

¹²⁰ อภ.วิ. (ไทย) 35/514/298.

พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท ที่เกี่ยวกับวิมังสา ที่เรียกว่า วิมังสาสมาธิ ปธาน สังขาร ไว้ดังนี้

“ก็ภิกษุ เจริญอิทธิบาท อันประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขารเป็นอย่างไร ถ้าภิกษุทำ ปัญญาให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิตสมาธินี้เรียกว่า วิมังสาสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อป้องกันบาปอกุศล ธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศล ธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ทำ ความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สับสน ความภักดี ความพอใจ ความไพเราะ ความเจริญ ความ บริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขารวิมังสาสมาธิและ ปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ 2 อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนับว่า วิมังสาสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้”¹²¹

“ในบทเหล่านั้น วิมังสาเป็นไฉน ปัญญาภิรยาที่รู้ชัด ฯลฯ ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฐิอันใดนี้เรียกว่า วิมังสาสมาธิเป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ฯลฯ สัมมาสมาธิอันใดนี้ เรียกว่า สมาธิปธานสังขารเป็นไฉน การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะอันใด นี้ เรียกว่า ปธานสังขาร ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบแล้วด้วยวิมังสาสมาธิและปธาน สังขารดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการ ฉะนี้”¹²²

“คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึงซึ่งธรรม เหล่านั้น คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญาณขันธ ของบุคคลผู้ บรรลุธรรมเหล่านั้น คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพเจริญทำให้มากซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วย เหตุนี้จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท”¹²³

พระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงบัญญัติการเจริญหรือการปฏิบัติอิทธิบาท 4 ประการ คือ เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร¹²⁴ หมายถึง สมาธิที่เกิดจากฉันทะ และความเพียรที่มุ่งมั่น เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย วิริยสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจาก วิริยะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิ

¹²¹ อภ.วิ. (ไทย) 35/515/298.

¹²² อภ.วิ. (ไทย) 35/516/298.

¹²³ อภ.วิ. (ไทย) 35/517/299.

¹²⁴ อภ.เอกก. (ไทย) 1/398/445.

ที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์ เพราะฉะนั้นอิทธิบาท 4 มีองค์ประกอบ ดังนี้ ฉันทะ¹²⁵ หมายถึง สร้างความพอใจในกุศล คือ ความประสงค์จะทำยิ่งขึ้น ความพึงพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำความฉลาด ความพอใจในธรรมฉันทสมาธิ¹²⁶ หมายถึง สมาธิที่เกิดจากฉันทะ วิริยะ หมายถึง การปรารภความเพียรทางใจ สัมมวายามะจิต หมายถึง มโน มานัส มโนวิญญูณธาตุที่สมกัน และปธานสังขาร หมายถึง ความเพียรที่มุ่งมั่น (ปธาน) ปรารภความเพียร ประคองจิต ความขะมักเขม้น¹²⁷ ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดุสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไป อย่างไม่ทอดถอย ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะวิริยินทรีย์ วิริยะพละ สัมมวายามะ วิมังสา หมายถึง ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฐิสมาธิ หมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์เดียว)

ประโยชน์ของอิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 เป็นธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรคต่อความสำเร็จ และเป็นแรงเสริม กำลังใจที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของอิทธิบาท 4 ซึ่งสามารถสรุป ได้ ดังนี้

1) ประโยชน์ของฉันทะ คือ เป็นข้าศึกกับความเบื่อหน่าย ทำให้ไม่เบื่อหน่ายไม่ท้อแท้ มีกำลังใจต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ตนรัก ทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบา ที่ยากก็กลายเป็นง่าย ถ้าขาดฉันทะ ทำให้ขาดกำลังใจ เบื่องานทอดทิ้งงาน กลายเป็นคนจับจดไม่ก้าวหน้า

2) ประโยชน์ของวิริยะ คือ กำจัดความเกียจคร้าน ทำให้งานต่อเนื่อง ถ้าขาดวิริยะ จะเป็นคนอ่อนแอ หนีที่ยากไปหาแต่ที่ง่าย ทำอะไรไม่สำเร็จ ขาดความก้าวหน้า มีแต่งงานค้าง กลายเป็นคนหย่อนสมรรถภาพ

3) ประโยชน์ของจิตตะ คือ ทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันทั่วทั้งที่ ถ้าขาดจิตตะงานอาจเสียหายได้โดยไม่รู้ตัวหรือรู้ตัวเมื่อสายเกินแก้ไขแล้ว

¹²⁵ ม.ม. (ไทย) 12/247/177.

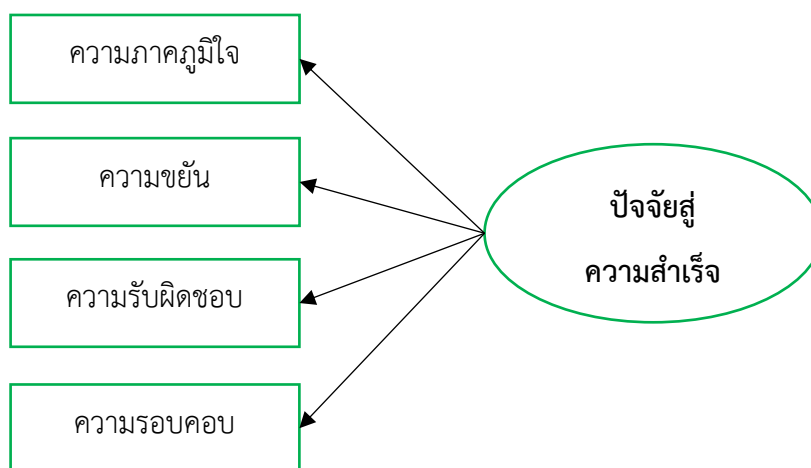
¹²⁶ ม.ม. (ไทย) 13/247/292.

¹²⁷ อภ.ปญจก. (ไทย) 3/67-70/33.

4) ประโยชน์ของวิมังกสา คือ ช่วยให้ทำงานไม่ผิดพลาดและทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลดี ถ้าขาดวิมังกสาจะทำงานผิด ๆ ถูก ๆ เปลืองทุน เปลืองแรง เปลืองเวลาและทำให้โง่เขลา¹²⁸

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า ตัวแปรปัจจัยสู่ความสำเร็จ ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานในองค์กร โดยประกอบด้วย ความภาคภูมิใจ ความขยัน ความรับผิดชอบ และความรอบคอบ ความภาคภูมิใจมีการแสดงออกในลักษณะความรักในงานและภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง ถือเป็นคุณค่าของงาน การทำงานในระบบราชการมีผลกระทบ โดยตรงต่อประเทศชาติ ความขยันหมั่นเพียรเป็นปัจจัยของการทำงานสามารถทุ่มเทความพยายามเต็มที่และกระตือรือร้นตื่นตัวในการทำงานอยู่เสมอก็เป็นคุณสมบัติอย่างยิ่ง รวมถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน การรู้ฐานะและบทบาทของตน เป็นผลดีต่อการทำงาน ส่งผลถึงความสะอาดในการทำงานที่ยากลำบากและท้าทายให้ผ่านพ้นไปด้วยดี ความรอบคอบ ถูกมองว่าเป็นความสามารถที่ดีเลิศทุกประการของผู้มีปัญญา มีความเข้าใจในงานอย่างชัดเจนงานนั้นจึงประสบผลสำเร็จก็นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยจึงสนใจเลือกศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จ เป็นตัวแปรหนึ่งในการวิจัยครั้งนี้ แสดงดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

¹²⁸ วิเชียร พากเพียร, “การสร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรมด้านอิทธิบาท 4 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6”, ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531), หน้า 148 - 150.

2.2.2.2 ธรรมะสำหรับการทำงานร่วมกัน สังคหวัตถุ 4

การทำงานย่อมจะทำอยู่คนเดียวไม่ได้ ย่อมต้องการความสัมพันธ์ที่ดีกับสังคมกับเพื่อนร่วมงาน จากคนรอบข้าง จากเจ้านาย ลูกน้อง เราย่อมต้องการการยอมรับ ความรัก สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ย่อมนำความสุขมาให้พระพุทธรองค์ทรงตรัสไว้ว่า ผู้ที่ให้ยอมเป็นที่รัก หลักธรรมนี้ที่ช่วยประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นเครื่องช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้คนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับองค์กรและระดับสังคมเป็นธรรมที่ก่อให้เกิดความผาสุกในบ้านเมือง และประเทศชาตินั่นเอง

การสงเคราะห์เกื้อกูล ทำให้เกิดความสุขในองค์กรได้เช่นกัน การสงเคราะห์ผู้อื่นอยู่เป็นปกติ เมื่อนั้นความสุขจะเกิดแก่เรา ซึ่งประกอบด้วย การมีน้ำใจ การแบ่งปัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้ในสิ่งที่ตนเองมีสงเคราะห์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ การให้อภัยซึ่งกันและกัน การให้ความรู้ ซึ่งเป็นประโยชน์กับในหน้าที่การงาน ย่อมนำมาซึ่งความสุขซึ่งกันและกัน รวมทั้งการสื่อสารที่ดีในที่ทำงาน ย่อมใช้คำพูดที่สุภาพ และจริงใจในการที่จะติดต่อประสานงานกัน องค์กร ก็นำ มาซึ่งความสุขในการที่เกี่ยวข้องกัน การเห็นแก่ความสุขของผู้อื่นมากกว่าความสุขของตน ก็เป็นคุณสมบัติอันดีในฐานะเจ้านายที่มีให้ลูกน้อง หรือเพื่อนมีต่อเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการช่วยเหลือประโยชน์อันเป็นขององค์กร อย่างเท่าเทียมกัน ในมุมของเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขกันในองค์กร พร้อมรู้จักแก้ไขปัญหาด้วยปัญญาอันเป็นหลักของพุทธธรรม

สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ในสังคหวัตถุสูตร ว่า

“ทานัญจะ เปยยะวัชชัญจะ อตถะจะริยา จะ ยา อิธะ สมานัตตะตา จะ อัมเมสุตตะถะ ตตถะ ยะถา ระหัง”¹²⁹

“การให้ทาน การพูดจาไพเราะ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ในโลกนี้ความเป็นผู้มีตนสม่ำเสมอในธรรมทั้งหลายนั้นตามควร”¹³⁰

และได้ตรัสสอนแก่ภิกษุในกาลครั้งหนึ่งดังมีเนื้อความว่า

“ดูกรภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ 4 ประการนี้แล การให้ 1 ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก 1 ความประพฤติประโยชน์ในโลกนี้ 1 ความเป็นผู้มีตนสม่ำเสมอในธรรมนั้น ๆ ตามสมควร 1 ธรรมเหล่านั้นแล เปนเครื่องสงเคราะห์โลก ประดุจสลักเพลาควบคุมรถที่แล่นไปอยู่ไฉไล ฉะนั้น ถ้าธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านี้ ไม่พึงมีไซ้ มารดาหรือบิดาไม่ถึงได้ความนับถือหรือบูชาเพราะ

¹²⁹ อัง.จตุกก. (บาลี) 21/32/37.

¹³⁰ อัง.จตุกก. (ไทย) 21/32/51.

เหตุแห่งบุตร ก็เพราะเหตุที่บัณฑิตพิจารณาเห็นธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านี้ ฉะนั้น พวกเขาจึงถึงความเป็นใหญ่ และเป็นที่นาสรรเสริญ”¹³¹

ดังนั้น คุณธรรมทั้ง 4 ประการนี้ จึงเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจกันไว้ เสมือนหนึ่งสลักเพชร ถ้าหลักธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจเหล่านี้ไม่มี บุคคลก็จะไม่เป็นที่น่าเคารพใคร่ ยกย่องนับถือ เราจึงต้องคอยศึกษาและหมั่นเตือนสติตนเองไว้ตลอดว่าในแต่ละฐานะที่เราเป็นอยู่นั้น มีหน้าที่อะไรบ้าง เมื่อรู้แล้วก็ต้องปฏิบัติตามหน้าที่นั้นให้สมบูรณ์ นอกจากนี้ เราก็ต้องทำตนให้เสมอต้นเสมอปลายด้วย คือ เคยวางตัวกับคนอื่นในทางที่ดีอย่างไร แม้ว่าเราจะได้ดีไปได้แล้ว ก็ต้องไม่ลืมตัวยังคงปฏิบัติตัวเหมือนเช่นเดิมนั้นไม่เปลี่ยนแปลง หรือว่าเมื่อเราเห็นคนอื่นเขาได้ดี ก็ต้องแสดงออกให้เขารับรู้ว่ามีคามยินดีกับเขาอย่างจริงใจ ไม่คิดกลั่นแกล้งใส่ร้ายป้ายสีเขา ถ้าทำได้อย่างนี้เราก็คงจะเป็นที่รักที่พอใจของทุกคนรอบข้าง ดังเช่นเรื่องของหัตถกอุบาสก ชาวเมืองอาฬวี ผู้มีสังกหัตถุธรรมประจำใจ ดังนี้¹³²

สมัยหนึ่งพระผู้มีพระภาคประทับอยู่ ณ อคคาวเจตีย์ ใกล้เมืองอาฬวี ครั้งนั้นแลหัตถกอุบาสกชาวเมืองอาฬวี มีอุบาสกประมาณ 500 คนแวดล้อม เข้าไปเฝ้าพระผู้มีพระภาคถึงที่ประทับถวายบังคมแล้วนั่ง ณ ที่ควรส่วนข้างหนึ่ง ครั้นแล้วพระผู้มีพระภาคได้ตรัสถาม หัตถกอุบาสกชาวเมืองอาฬวีว่า

“ดูกรหัตถกะ บริษัทของท่านนี้ใหญ่ ก็ท่านสงเคราะห์บริษัทใหญ่นี้อย่างไร หัตถกอุบาสกชาวเมืองอาฬวีกราบทูลว่า ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ พระผู้มีพระภาคได้ ทรงแสดงสังกหัตถุ 4 ประการไว้ ข้าพระองค์สงเคราะห์บริษัทใหญ่นี้ด้วยสังกหัตถุ 4 ประการ เหล่านั้น ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ข้าพระองค์รู้ว่าผู้นี้ควรสงเคราะห์ด้วยทาน ข้าพระองค์ก็ สงเคราะห์ด้วยทาน ผู้นี้ควรสงเคราะห์ด้วยวาจาอ่อนหวาน ข้าพระองค์ก็สงเคราะห์ด้วยวาจาที่อ่อนหวาน ผู้นี้ควรสงเคราะห์ด้วยการประพาสสิ่งที่เป็นประโยชน์ ข้าพระองค์ก็สงเคราะห์ด้วยการประพาสสิ่งที่เป็นประโยชน์ ผู้นี้ควรสงเคราะห์ด้วยการวางตัวเสมอ ข้าพระองค์ก็สงเคราะห์ด้วยการวางตัวเสมอ ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ก็โภคะทรัพย์ในตระกูลของข้าพระองค์มีอยู่ ชนทั้งหลายจึงสำคัญถ้อยคำของข้าพระองค์ว่าควรฟังไม่เหมือนของคนจนฯ

พระผู้มีพระภาค: “ดีละ ดีละ หัตถกะ วิธีนี้ของท่านเป็นอุบายที่จะสงเคราะห์บริษัทจำนวนมากได้ จริงอยู่ใครก็ตามที่สงเคราะห์บริษัทจำนวนมากในอดีตกาล ก็ล้วนแต่สงเคราะห์ ด้วยสังกหัตถุ 4 ประการนี้แล ใครก็ตามที่จักสงเคราะห์บริษัทจำนวนมากในอนาคตกาลก็ล้วนแต่

¹³¹ อก.จตุกก. (ไทย) 21/32/42.

¹³² อก.อญญก. (ไทย) 23/24/267.

จักสงเคราะห์ด้วยสังคหวัตถุ 4 ประการนี้แล ใครก็ตามที่กำลังสงเคราะห์บริษัทจำนวนมากในปัจจุบัน ก็ล้วนแต่สงเคราะห์ด้วยสังคหวัตถุ 4 ประการนี้แล”

หลังจากนั้น หัตถกอุบาสก ชาวเมืองอาฬวี ที่พระผู้มีพระภาคทรงชี้แจงให้เห็นชัดชวนใจให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ เราใจให้อาจหาญแกลักล้ำพลบขโมใจให้สดชื่นร่าเริงด้วยธรรมกถาแล้วลุกจากที่นั่ง ถวายบังคมพระผู้มีพระภาค กระทำประทักษิณแล้วหลีกไป พระพุทธองค์ได้ทรงกล่าวถึง อานิสงส์ที่เกิดจากการสงเคราะห์ประชาชนด้วยสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน (การให้) เปยยวัชชะ (วาจาเป็นที่รัก) อตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) สมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ) อยู่เป็นประจำ เมื่อจุติจากเทวโลกมาแล้ว บุญที่เกิดจากการให้ทานเป็นประจำ จะทำให้ได้ลักษณะมหาบุรุษ คือ มีฝ่ามือและฝ่าเท้าอ่อนนุ่มและมีเส้นที่ข้อพระองคฺลิจดกันเป็นรูปตาข่ายงดงาม น่าดูน่าชม¹³³ และบุญที่เกิดจากการใช้ปิยาวาจานั้น จะทำให้มีพระชีวหาใหญ่ยาวและมีพระสุรเสียงดุษเสียงพรหม ตรัสดุจเสียงร้องของนกการเวก¹³⁴ ที่ชัดเจน แจ่มใส ไพเราะ ก้องกังวาน สามารถเหนี่ยวรั้งใจผู้ฟังให้ติดต๋ำไปกับน้ำเสียงนั้น

ส่วนอานิสงส์ของอตถจริยาและสมานัตตตานั้น จะทำให้มีญาติสนิทมิตรสหายตลอดจนพวกพ้องบริวารมากมาย รวมถึงพระราชา มหาอำมาตย์ เศรษฐี มหาเศรษฐี พ่อค้า ประชาชนทุกชาติทุกภาษา ทั้งวรรณะต่าง ๆ ให้การยอมรับนับถือ ทั้งหมดจะมาเป็นพันธมิตร เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกันและไม่ว่าจะไปที่ไหน ย่อมได้รับการปฏิสันถารเป็นอย่างดี นอกจากนี้สังคหวัตถุ 4 ยังอำนวยประโยชน์ที่มองเห็นได้เป็นรูปธรรมดังต่อไปนี้

- 1) ช่วยให้บุคคลดำรงตนอยู่ได้ในสังคมด้วยความสุข
- 2) เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ สมานไมตรีระหว่างกัน
- 3) เป็นเครื่องส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้มีความเคารพนับถือกัน ตามสมควรแก่ฐานะ
- 4) เป็นเครื่องประสานองค์ประกอบต่าง ๆ ของสังคมให้คงรูปอยู่และดำเนินไปได้ด้วยดี
- 5) ช่วยส่งเสริมศีลธรรมและป้องกันความประพฤติที่เสื่อมเสียในสังคม

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสังคหวัตถุ 4 สรุปได้ว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมอันเป็นเครื่องจรโลงสังคม เป็นหลักธรรมที่สร้างความสงบสุขสมานสามัคคี สร้างความเกื้อกูลกัน สร้างความผูกมิตรรักใคร่กลมเกลียว และเชื่อมสัมพันธ์กันของคนในสังคม ซึ่งประกอบด้วย ทาน คือ การให้ การแบ่งปัน ปิยาวจา คือ การสื่อสารกันด้วยถ้อยคำที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

¹³³ ที.ปา. (ไทย) 11/210/170-171.

¹³⁴ ที.ปา. (ไทย) 11/236/193.

อัตถจริยา คือ การสร้างสรรค์สิ่งที่ดี มีคุณประโยชน์แก่ส่วนรวม สัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน การร่วมกันทำงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุด รวมถึงการสงเคราะห์ การดูแลเอาใจใส่ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การส่งเสริมกันให้เกิดผลสำเร็จของงาน และสมานัตตตา คือ การประพฤติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย การไม่เลือกปฏิบัติ การรู้จักวางตนให้เหมาะสมตามเวลา สถานที่และตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง การร่วมทุกข์ร่วมสุขระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กร

ความหมายของสังคหวัตถุ 4

สังคหวัตถุ 4 หมายถึง ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือ ยึดเหนี่ยวใจบุคคล และ ประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี หลักสงเคราะห์มี 4 ประการ ได้แก่ 1) ทาน หมายถึง การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน 2) ปยวจา หรือเพยยวชชะ หมายถึง วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดตม้มน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะ อ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึง คำแสดงประโยชน์ ประกอบด้วยเหตุผล เป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม 3) อัตถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ คือ ขนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุง ส่งเสริมในทางจริยธรรม 4) สมานัตตตา หมายถึง ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอ กันในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมกันรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี¹³⁵

ส่วนในด้านสังคหผล (มนุษยสัมพันธ์) ดังนี้ สังคหผล (มนุษยสัมพันธ์) แปลว่า กำลังแห่งการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญมากสำหรับนักบริหาร ผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น นักบริหารจะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ ถ้ามีสังคหวัตถุ 4 ประการ คือ

1) ทาน หมายถึง การให้ (โอบอ้อมอารี) นักบริหารที่ดี ต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ทานจะช่วยให้ผูกใจคนอื่นไว้ได้ นักบริหาร อาจให้ทานได้ 3 วิธี คือ¹³⁶

1.1) อามิสทาน หมายถึง การให้สิ่งของแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะ การให้เพื่อผูกใจนี้สำคัญมากในยามที่เขตกต่ำหรือมีความเดือดร้อน การให้รางวัลหรือขึ้นเงินเดือนก็จัดเขาในอามิสทาน

¹³⁵ อด.จตุกก. (ไทย) 21/32/51. ตูรายละเอียดในพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2551), หน้า 143.

¹³⁶ ขุ.อิติ. (ไทย) 25/98/473. ตูรายละเอียดในพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2549), หน้า 70-75

1.2) วิทยาทาน คือ ธรรมทาน หมายถึง การให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานที่ถูกต้อง รวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรหรือส่งไปศึกษาดูงาน

1.3) อภัยทาน คือ การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานหรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน การให้อภัยไม่ทำให้ผู้ให้ต้องสูญเสียอะไร เป็นการลงทุนราคาถูกแต่ได้ผลตอบแทนราคาสูง

2) ปิยวาจา หมายถึง การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน (วจีไพเราะ) นักบริหารที่ดีจะรู้จักผูกใจคนด้วยคำอ่อนหวาน

3) อุตถจริยา หมายถึง การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น (สงเคราะห์ประชาชน) นักบริหาร ทำอุตถจริยาได้หลายวิธี เช่น บริหารช่วยเหลือยามเขาป่วยไข้ หรือเป็นประธานในงานพิธีของผู้ได้บังคับบัญชา

4) สมานัตตตา หมายถึง การวางตัวสม่ำเสมอ (วางตนพอดี) เมื่อนักบริหารไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงานทั้งหลาย เขาจึงจะสามารถสร้างทีมงานขึ้นมาได้ นักบริหารต้องกล้ารับผิดชอบในผลการตัดสินใจของตน ถ้าผลเสียตกมาถึงผู้ปฏิบัติตามคำสั่งของตน นักบริหารต้องออกมาปกป้อง คนนั้น ไม่ใช่หนีเอาตัวรอดตามลำพัง เมื่อนักบริหารมีสังคหวัตถุทั้ง 4 ประการ คือ โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ประชาชน และวางตนพอดี เขาจะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถผูกใจคนไว้ได้คือหลักธรรม ที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคนและประสานหมู่ชนไว้ให้มีความสามัคคีกันประกอบด้วย¹³⁷

1) ทาน ให้ปัน คือ ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ ด้วยปัจจัยสี่ ทุน หรือทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจและศิลปวิทยา

2) ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงามหรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรีทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3) อุตถจริยา ทำประโยชน์แก่กัน คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกายและชวนชวนช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ บำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาคและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

4) สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอดันเสมอ ปลายให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกับต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบและเสมอในสุขทุกข์ คือ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน

¹³⁷ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **ธรรมบุญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ 82, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์สวย จำกัด, 2550), หน้า 25.

สำหรับการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน¹³⁸ 1) ทาน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปัน มีน้ำใจต่อกันและกัน ได้แก่ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การแบ่งปันความสุขให้แก่กันและกัน ทั้งที่เป็นวัตถุสิ่งของและแบ่งปันน้ำใจ บุคคลในครอบครัว ไม่ตระหนี่ถี่เหนียวใช้สอยหรือบริโภคสิ่งของแต่เพียงผู้เดียว 2) ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ อ่อนโยน พูดด้วยจิตที่ปรารถนา รู้จักกาลเวลาในการพูดอย่างเหมาะสม และรู้จักการใช้คำพูด ไม่ใช่วาจาหักล้างเชือดเฉือนจิตใจของผู้อื่น หรือวาจาที่เป็นคำหยาบคาย กระด้างกระเดื่อง ดุด่าเสียดสี อันจะก่อให้เกิดการขัดใจกันในครอบครัวได้ 3) อตถจริยา การช่วยเหลือ บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น ได้แก่ การสงเคราะห์เกื้อกูลกันของบุคคลในครอบครัว เช่น การช่วยเหลือภาระงาน แบ่งเบาภาระของกันและกัน 4) สมานัตตตา การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพ บทบาทหน้าที่ของตน โดยวางตนเสมอต้นเสมอปลาย สามารถเข้ากับผู้อื่นได้

สิ่งที่เป็นเครื่องสงเคราะห์และยึดเหนี่ยวน้ำใจซึ่งกันและกัน 4 ประการ¹³⁹

ทาน คือ การแบ่งปันวัตถุสิ่งของ รวมถึงอุปกรณ์ในการทำงานหรือเอกสารที่ใช้ในการทำงาน เช่น หากเพื่อนร่วมงานขาดเหลืออุปกรณ์สิ่งของ ก็นำมาแบ่งปันกันใช้ การเริ่มต้นด้วยการแบ่งปันวัตถุสิ่งของภายนอก จะช่วยสร้างนิสัยให้บุคลากรในหน่วยงานมีความ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน มีการให้และรับ (Give and Take) เพราะนอกเหนือจากการแบ่งปันเรื่องของความรู้ ประสบการณ์อันเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) แล้วการแบ่งปันเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้วงจรของความรู้มีการขับเคลื่อน โดยเป็นการแบ่งปันความรู้ที่เป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ด้วย

ปิยวาจา คือ การแบ่งปันคำพูดดี ๆ คำพูดที่ไพเราะ พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดให้กำลังใจกัน ซึ่งในมุมมองของผู้เขียนเห็นว่า “ปิยวาจา” มีความสำคัญมากต่อการจัดการความรู้ในองค์กรเพราะการจะนำเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในกระบวนการจัดการความรู้เพื่อที่จะดึงความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ออกมาแลกเปลี่ยนกันนั้นต้องใช้ ลักษณะของการ “พูดแลกเปลี่ยนกัน” เป็นหลัก

อตถจริยา คือ การแบ่งปันความรู้ การให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) เป็นสิ่งที่ทำได้ยากกว่าการแบ่งปันความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ดังนั้น หากองค์กรใดสามารถ

¹³⁸ พระมหาบุญเพียร ปุณฺณวิริโย (แก้ววงศ์น้อย), “แนวคิดและวิธีการขัดเกลาทาสังคมในสถาบันครอบครัวตามแนวพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2544), หน้า 119.

¹³⁹ อรศิริ เกตุศรีพงษ์, “สังคหวัตถุ 4 : วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้”, วารสาร Productivity World เพื่อการเพิ่มผลผลิต, ปีที่ 12 ฉบับที่ 68 (พฤษภาคม - มิถุนายน 2550): 43 – 46.

ปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรมี “อัตถจริยา” แล้ว ก็ไม่ใช่เรื่องยากอีกต่อไปที่จะทำให้คนในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เพราะเมื่อเพื่อนร่วมงานขาดความรู้ในเรื่องใด หรือต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องใด ผู้ที่มีความรู้ก็จะแบ่งปันให้โดยไม่หวงความรู้ หรือถ้าไม่ได้ขาดความรู้ แต่ขาดกำลังคน เพื่อนคนอื่น ๆ ก็ยินดีที่จะเข้าไปช่วยให้งานสำเร็จ หรืออาจเรียกได้ว่า ทำให้พนักงานในองค์กรเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกัน

สมานัตตา คือ การมีความประพฤติเสมอดันเสมอปลาย การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ จริ่งใจต่อกันความเสมอดันเสมอปลายจะช่วยให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย ไม่ระแวงกัน และเป็นการสร้างความไว้วางใจกันเชื่อใจกัน (Trust) เพราะถ้าคนในองค์กรไม่มีความไว้วางใจกัน หรือไม่เชื่อใจกัน พนักงานก็จะไม่อยากนำความรู้ประสบการณ์ เทคนิคในการทำงานต่าง ๆ มาแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ดังนั้น จึงถือได้ว่า “สมานัตตา” เป็นแรงกระตุ้นในระยะยาวที่จะผลักดันให้คนในองค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอในการร่วมแบ่งปันความรู้ต่าง ๆ ไม่หวงกัน เป็นไปเพื่อบูชาคุณ เพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจ และเห็นแก่มนุษยธรรม จะช่วยให้การจัดการความรู้ “มีชีวิต” อยู่เสมอ การที่พนักงานในองค์กรเป็นผู้ที่มีความสม่ำเสมอ วางตนให้เหมาะสมเรียกว่าไม่ถือตัวตนว่าเราดีกว่าเขา คือ วางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เหมาะกับฐานะกาลเทศะจริ่งใจต่อกัน¹⁴⁰ ถือ เป็นนิสัยความรับผิดชอบอย่างหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงานหากงานที่ทำประสบผลสำเร็จ ก็จะไม่แย่งกันเอาความดีความชอบใส่ตัว ว่าฉันเป็นคนทำงานนั้นเอง หรือหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น พนักงานก็จะไม่มีการกล่าวโทษกัน แต่จะช่วยกันแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น บรรยากาศของความร่วมแรงร่วมใจก็จะเกิดขึ้น พนักงานรู้สึกว่าการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การทำงานของตนเองและองค์กรดีขึ้น นำมาเป็นหลักการบริหารคนว่า การบริหารคนนี้ยังมีสิ่งลึกลับอีก อย่างหนึ่ง คือ เครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ เราไว้วางใจเขา เรารักเขา เราหวังดีต่อเขา อย่างนี้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ คงได้ยินได้ฟังมาแล้วจากหนังสือธรรมะทั่ว ๆ ไป เรื่อง สังคหวัตถุ มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน พูดกล่าวด้วยการพูดจาไพเราะ ส่งเสริมกันการบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกัน การทำตัวให้เป็นเกลอ หรือเป็นเพื่อนมากกว่าที่จะเป็นนายหรือเรียกว่าความงดงามในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อันเป็นเครื่องหวงเหนี่ยวให้เกิดความร่วมมือกันได้¹⁴¹ วิธีการสงเคราะห์เพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจคนอื่นนั้นทำให้คนที่ยังไม่เคยรักให้เกิดการ

¹⁴⁰ พระราชสุทธินิยามมงคล (เจริญ ฐิตธมฺโม), พุทธโธโดยเรื่องหลักธรรมกับความเปลี่ยนแปลงของชีวิต, (กรุงเทพมหานคร: อรุณกิจก้าวหน้า, 2542), หน้า 35.

¹⁴¹ พุทธทาสภิกขุ, บริหารธุรกิจแบบพุทธ, (กรุงเทพมหานคร: อตมมโย, มปป.), หน้า 15.

รักใคร่นับถือ หรือบุคคลที่มีความรักใคร่นับถืออยู่แล้วก็ทำให้เกิดความแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น¹⁴² ในฐานะที่เป็นผู้ใหญ่ให้การช่วยเหลือผู้น้อย ผู้น้อยให้การช่วยเหลือผู้ใหญ่ ด้วยจิตใจที่มุ่งมั่นที่จะช่วยให้บรรลุถึงประโยชน์ที่ต้องการ หรือเพื่อที่จะให้พ้นจากอุปสรรคขัดข้องทั้งหลาย รวมทั้งการวางตนเป็นผู้สม่ำเสมอ หรือเสมอต้นเสมอปลาย รวมทั้งเป็นต้นแบบในการปฏิบัติ รักษากฎระเบียบของสถาบัน ทั้งนี้ย่อมเป็นไปเพื่อสถาบัน องค์การ และต่อประเทศชาติ¹⁴³ การสงเคราะห์ต้องอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อความเสียสละของมวลสมาชิกของสังคมนั้น ๆ ซึ่งถือว่าการปฏิบัติตนตามหน้าที่อย่างถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะสังคมมนุษย์ ผู้มีสติปัญญา มีคุณธรรม จึงต้องปฏิบัติต่อกันด้วยเสียสละอย่างสูง เพื่อเป็นคุณธรรมเป็นเครื่องประพடுத்தกัน¹⁴⁴

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ได้ให้คำจำกัดความไว้ในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมว่า สังคหวัตถุ 4 หมายถึง ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือ ยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี หลักสงเคราะห์ มี 4 ประการ ได้แก่ 1) ทาน หมายถึง การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน 2) ปยวาทา หรือเปยยวัชชะ หมายถึง วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดตื้นน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวาน สมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม 3) อตถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม 4) สมานัตตตา หมายถึง ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมกันรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี¹⁴⁵

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึงพละ 4 ประการในด้านสังคหพละ (มนุษยสัมพันธ์) ดังนี้ สังคหพละ (มนุษยสัมพันธ์) แปลว่า กำลังแห่งการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญมากสำหรับนักบริหาร ผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น นักบริหารจะสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ ถ้ามีสังคหวัตถุ 4 ประการ คือ

¹⁴² ปิ่น มุทุกันต์, แนวสอนธรรมตามหลักสูตรนักธรรมตรี, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539), หน้า 15.

¹⁴³ บุญศิริ ขวลิตรำรง, ธรรมโอสธ, (กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์การพิมพ์, 2529), หน้า 31.

¹⁴⁴ ไสว มาลาทอง, คู่มือการศึกษาจริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, 2542), หน้า 149 - 156.

¹⁴⁵ อ.จตุกก. (ไทย) 21/32/51. ดูรายละเอียดใน พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2551), หน้า 143.

1) ทาน หมายถึง การให้ (โอบอ้อมอารี) นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ทานจะช่วยให้ผู้ใจคนอื่นไว้ได้ นักบริหาร อาจให้ทานได้ 3 วิธี คือ¹⁴⁶

1.1) อามิสทาน หมายถึง การให้สิ่งของแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะ การให้เพื่อผู้ใจนี้สำคัญมากในยามที่เขตกต่ำหรือมีความเดือดร้อน การให้รางวัลหรือขึ้นเงินเดือนก็จัดเข้าในอามิสทาน

1.2) วิทยาทาน คือ ธรรมทาน หมายถึง การให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานที่ถูกต้อง รวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรหรือส่งไปศึกษาดูงาน

1.3) อภัยทาน คือ การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานหรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน การให้อภัยไม่ทำให้ผู้ให้ต้องสูญเสียอะไร เป็นการลงทุนราคาถูกแต่ได้ผลตอบแทนราคาสูง

2) ปิยวาจา หมายถึง การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน (วจีไพเราะ) นักบริหารที่ดีจะรู้จักผู้ใจคนด้วยคำอ่อนหวาน

3) อัถถจริยา หมายถึง การทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น (สงเคราะห์ประชาชน) นักบริหาร ทำอัถถจริยาได้หลายวิธี เช่น บริหารช่วยเหลือยามเขาป่วยไข้ หรือเป็นประธานในงานพิธีของผู้ใต้บังคับบัญชา

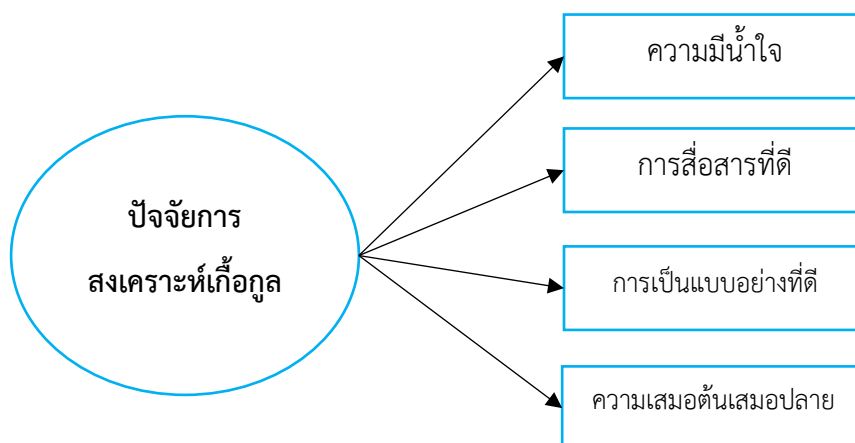
4) สมานัตตตา หมายถึง การวางตัวสม่ำเสมอ (วางตนพอดี) เมื่อนักบริหารไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงานทั้งหลาย เขาจึงจะสามารถสร้างทีมงานขึ้นมาได้ นักบริหารต้องกล้ารับผิดชอบในผลการตัดสินใจของตน ถ้าผลเสียตกมาถึงผู้ปฏิบัติตามคำสั่งของตน นักบริหารต้องออกมาปกป้องคนนั้น ไม่ใช่หนีเอาตัวรอดตามลำพัง เมื่อนักบริหารมีสังคหวัตถุทั้ง 4 ประการ คือ โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ประชาชน และวางตนพอดี เขาจะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถผู้ใจคนไว้ได้

สรุป ตัวแปรปัจจัยการสงเคราะห์ก็เอื้อกูลการนำมาซึ่งปัจจัยในการสงเคราะห์ก็เอื้อกูลก็ทำให้เกิดความสุขในองค์ได้เช่นกัน ซึ่งประกอบด้วย การมีน้ำใจ การแบ่งปัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้ในสิ่งที่ตนเองมีสงเคราะห์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ การให้อภัยซึ่งกันและกัน การให้ความรู้ ซึ่งเป็นประโยชน์กับในหน้าที่การงาน ย่อมนำมาซึ่งความสุขซึ่งกันและกัน รวมทั้งการสื่อสารที่ดีในที่ทำงาน ย่อมใช้คำพูดที่สุภาพ และจริงใจในการที่จะติดต่อประสานงานกันในองค์กรก็นำมาซึ่งความสุขในการที่เกี่ยวข้องกัน การเห็นแก่ความสุขของผู้อื่นมากกว่าความสุขของตน ก็เป็นคุณสมบัติอันดีในฐานะเจ้านายที่มีให้ลูกน้อง หรือเพื่อนมีต่อเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกาย

¹⁴⁶ ชู.อิตติ. (ไทย) 25/98/473. ตูรายละเอียดยใน พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2549), หน้า 70 - 75.

แรงใจในการช่วยเหลือประโยชน์อันเป็นขององค์กร อย่างเท่าเทียมกัน ในมุมของเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขกันในองค์กร พร้อมรู้จักแก้ไขปัญหาด้วยปัญญาอันเป็นหลักของพุทธธรรม

ผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูลเป็นตัวแทนหนึ่งในการวิจัยครั้งนี้ แสดงดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 ปัจจัยการสงเคราะห์เกื้อกูล

ในการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ประกอบด้วย การสร้างสุขตามแนวทางหลักอิทธิบาท 4 และสังคหวัตถุ 4 ดังนี้

1) ความสุขในการทำงานตามหลักอิทธิบาท 4 คือ รักในงานที่ทำ ภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ พอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เชื่อว่าทำงานที่ขบยอมทำให้ความสำเร็จได้ง่าย ความขยันในการทำงาน ทุ่มความพยายามเต็มที่ในการทำงานให้ลุล่วง มีความกระตือรือร้นตื่นตัวเสมอในการทำงาน กล้าหาญทำงานที่ท้าทายจนสำเร็จ ใส่ใจในงานที่ตนรับผิดชอบ ถือความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น มีความตั้งใจในงานที่ทำ มีการตรงต่อเวลา เข้าใจในงานอย่างชัดเจน มีการสรุปงานทุกครั้งที่ปฏิบัติงานเสร็จ ทำงานด้วยการพิจารณาอย่างรอบคอบ ใช้หลักเหตุผลที่ถูกต้องมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว

2) ความสุขในการทำงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 คือ ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาหมดกำลังใจ ให้อภัยในสิ่งที่เพื่อนทำผิดพลาดด้วยจิตเมตตา ให้เกียรติกัน ให้ความรู้กับเพื่อน เรื่องที่ตนเชี่ยวชาญ ไม่กล่าววาจา เท็จส่อเสียด หยาบคาย เพ้อเจ้อ ไร้ประโยชน์ พุดปกป้องเพื่อนจากการเข้าใจผิด กล่าวยกย่องชมเชยผู้ประสบความสำเร็จ พุดด้วยความจริงใจ ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่องาน ให้ความช่วยเหลือโดยไม่ต้องร้องขอ เป็นแบบอย่างที่ดีในที่ทำงาน สงเคราะห์ช่วยเหลือไม่หวังผลตอบแทน วางตนให้ให้พอดีในหน้าที่ของตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ทำหน้าที่

ของตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ทำงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

วิชชุดา ฐิติโชติรัตน¹⁴⁷ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการปรึกษาแนวพุทธจิตวิทยาบูรณาการของพระสงฆ์ที่มีบทบาทให้การปรึกษา ผลการศึกษาพบว่า การปรึกษาแนวพุทธจิตวิทยา เป็นกระบวนการที่ผู้ให้การปรึกษานำหลักธรรมโดยเฉพาะอริยสัจ 4 มาช่วยเหลือบุคคลที่มีทุกข์ให้เข้าใจความจริงของธรรมชาติของชีวิตตามแนวพุทธธรรม โดยใช้การสนทนาด้วยความเป็นกัลยาณมิตร เอื้อให้ผู้มาปรึกษาเข้าใจทุกข์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง โดยใช้ปัญญาไตร่ตรองให้คลายทุกข์ได้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนให้ถึงพร้อมในไตรสิกขาสามารถคุ้มครองชีวิตตนเองให้ไปสู่วิถีทางที่ดีงามและเป็นประโยชน์ การปรึกษาตามแนวคิดทฤษฎีจิตวิทยาตะวันตก เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ด้วยการสนทนาของผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษาภายใต้สัมพันธภาพที่ดี ซึ่งช่วยให้ผู้มารับการปรึกษาเกิดการตระหนักรู้ในตนเอง มีความองอาจทางด้านจิตใจ สามารถใช้พลังปัญญา และความสามารถของตนในการตัดสินใจแก้ปัญหา แนวทางการให้การปรึกษาแนวพุทธจิตวิทยาของพระสงฆ์ที่มีบทบาทให้การปรึกษาเป็นกระบวนการที่พระสงฆ์ให้การปรึกษาผู้ทุกข์ใจที่มาปรึกษา ให้มีสติ สมาธิ และสามารถควบคุมตนเองให้มีใจที่สงบนิ่ง ผ่อนคลาย พร้อมพิจารณาเรื่องราวที่เกิดขึ้นตามจริง มีการคิดแบบโยนิโสมนสิการ สามารถจัดการปัญหาได้ด้วยตนเอง และมุ่งพัฒนาตนเองด้วยไตรสิกขา รูปแบบการปรึกษาแนวพุทธจิตวิทยาบูรณาการของพระสงฆ์ที่มีบทบาทให้การปรึกษามี 6 องค์ประกอบ คือ 1) เป้าหมายการปรึกษา ผู้มาปรึกษาสามารถเผชิญปัญหาด้วยสติ มีกระบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการ มีสัมมาทิฐิ พัฒนาไตรสิกขา และดำเนินชีวิตที่ดีงาม 2) หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรึกษา ประกอบด้วย ชันธ 5 ไตรลักษณ์ หลักกรรม อริยสัจ 4 และไตรสิกขา 3) คุณลักษณะที่สำคัญของพระสงฆ์ที่มีบทบาทให้การปรึกษา เป็นผู้ที่มีพรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 มีความเป็นกัลยาณมิตร มีสติสัมปชัญญะ โดยสม่ำเสมอ มีวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการและดำรงตนตามหลักไตรสิกขา 4) กระบวนการให้การปรึกษา มี 6 ขั้นตอน ได้แก่ ปฏิสันถารด้วยจิตเมตตา สนทนาอย่างเป็นกัลยาณมิตร พินิจรู้ทุกข์ ชี้ชวนให้เห็นและเข้าใจในเหตุแห่งทุกข์ นำพาให้บังเกิดสุขภายใน ให้

¹⁴⁷ วิชชุดา ฐิติโชติรัตน, “การพัฒนารูปแบบการปรึกษาแนวพุทธจิตวิทยาบูรณาการของพระสงฆ์ที่มีบทบาทให้การปรึกษา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2559).

แนวทางดำเนินชีวิตด้วยมรรควิธี 5) ทักษะการปรึกษา ผู้ให้การปรึกษามีการฝึกสมาธิและวิปัสสนา ใช้วาจาสุภาพ และใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อการปรึกษา และ 6) ผลการปรึกษาผู้มาปรึกษาคลายความทุกข์ใจ และเข้าใจความจริงของชีวิตมากขึ้น

สาระ มุขติ¹⁴⁸ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการควบคุมตนเองตามแนวพุทธจิตวิทยาสำหรับนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาพยาบาลในกลุ่มทดลอง 19 คน ที่เข้าร่วมการปรึกษาเชิงพุทธจิตวิทยาแบบกลุ่มมีคะแนนการควบคุมตนเองภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรม มีคะแนนการควบคุมตนเองสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทั้งด้านสติสัมปชัญญะ ด้านหิริโอตตปปะ และด้านขันติโสรัจจะ และเมื่อติดตามผลในระยะ 2 เดือนพบว่าคะแนนการควบคุมตนเองในนักศึกษาในกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมคงเดิมซึ่งแสดงถึงประสิทธิผลและความคงทนของชุดกิจกรรมนอกจากนี้ในการศึกษาพบว่าหลักธรรมทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 การวิจัยนี้จึงสามารถสะท้อนได้ว่า รูปแบบการควบคุมตนเองตามแนวพุทธจิตวิทยาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถใช้ในการพัฒนาการควบคุมตนเองของนักศึกษาพยาบาลได้

พระปลัดประดิษฐ์ จิตาโก (ประกอบสาย)¹⁴⁹ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า 1) โรงเรียนวิถีพุทธเป็นโรงเรียนที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาผู้เรียน เน้นกรอบการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา อย่างบูรณาการ ผู้เรียนได้พัฒนาการกิน อยู่ ดู ฟัง ให้เป็น และนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน โดยยึดหลักไตรสิกขามาบูรณาการเข้ากับบริบทของโรงเรียนและชุมชนร่วมกันพัฒนาทักษะชีวิต การกิน อยู่ ดู ฟัง เป็นต้น โดยมีแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการบริหารจัดการ 2. ด้านกายภาพ 3. ด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต 4. ด้านการเรียนการสอน และ 5. ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ 2) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุต่ำกว่า 20 ปี เป็นนักเรียน มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ในภาพรวม พบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้าน

¹⁴⁸ สาระ มุขติ, “การพัฒนารูปแบบการควบคุมตนเองตามแนวพุทธจิตวิทยาสำหรับนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2559).

¹⁴⁹ พระปลัดประดิษฐ์ จิตาโก (ประกอบสาย), “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557).

การบริหารจัดการคือสิ่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับที่สูงมาก รองลงมาคือด้าน กิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต ด้านกายภาพ และด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ ส่วนที่มีระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด คือด้านการเรียนการสอน 3) แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ ในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา นั้น จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ของผู้วิจัย ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 3.1 ด้านการบริหารจัดการ ควรสร้างความเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการ รวมกันของทุกๆ ฝ่าย โดยมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และกำหนดใหญ่บุคลากร ทุกคนได้มีส่วนร่วม พร อมทั้งนำหลักอิทธิบาทธรรม 4 มาบูรณาการ 3.2 ด้านกายภาพ บ้าน วัด โรงเรียน ควรประสานงานกัน โดยให้ทุกฝ่ายมีความตระหนักถึงสำคัญของการดำเนินชีวิตตามแนววิถีพุทธและสร้างความเข้าใจ ในการวิถีชีวิตและวัฒนธรรมแบบวิถีพุทธพร้อมทั้งสิ่งแวดล้อมให้เป็นที่ไปตามหลักสัปปายะ 7 3.3 ด้าน กิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิตควรกำหนดแผนและนโยบายร่วมกันประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและ กันโดยมุ่งการตระหนักถึงสำคัญของการดำเนินชีวิตพร้อมทั้งบูรณาการตามหลักอริยสัจ 4 ในการดำเนินชีวิต 3.4 ด้านการเรียนการสอน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียนควรเป้นต นแบบในการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการนำไปใช้จริงในชีวิตประจำวันและจัดการเรียนการ สอนตามหลักไตรสิกขาพร้อมกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมอื่นๆ 3.5 ด้านบรรยากาศและ ปฏิสัมพันธ์ ผู้บริหาร ครู บุคลากรของโรงเรียน และนักเรียน ควรสร้างความเป้นกัลยาณมิตรด้วยการ ยิ้มแย้มแจ่มใสทักทายกันเพื่อส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรม 3.6 ด ้านการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนควรกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนโดยการจัดกิจกรรม พัฒนาบุคลากรสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ รวมถึงการสนทนาหรือสอบถามผู้รู้ หรือผู้เชี่ยวชาญโดยนำหลักภาวนา 4 เป้นแนวทางในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง¹⁵⁰ ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบของระบอบการปกครองที่พึง ประสงค์ตามหลักพุทธธรรม ผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบการปกครองทางรัฐศาสตร์มีความซับซ้อน และต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ เป็นพื้นฐาน การรักษารูปแบบของระบอบการปกครองจะต้องมี กระบวนการทางการเมืองการปกครองที่สอดคล้องกับเป้าหมายของระบอบการปกครอง 2) พระพุทธศาสนาเถรวาทให้ความสำคัญแก่หลักการคือธรรมมากกว่าให้ความสำคัญแก่รูปแบบของ ระบอบการปกครอง เนื่องจากธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้ปกครองยอมรับ ยิ่งไปกว่านั้นแนวคิดเรื่อง อำนาจอันชอบธรรม สิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค และหลักนิติธรรมยังสอดคล้องกับหลักธรรมคำ สอนในพระพุทธศาสนาอีกด้วย 3) รูปแบบของระบอบการปกครองที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธธรรม เป้นผลจากการบูรณาการหลักการในระบอบประชาธิปไตยเข้ากับหลักพุทธธรรม เรียกว่า "ธัมมิกประ

¹⁵⁰ นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง, “รูปแบบของระบอบการปกครองที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธธรรม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556).

ซาธิปไตย” อันประกอบด้วยหลักการสำคัญได้แก่ อำนาจอันชอบธรรม สิทธิเสรีภาพภายใต้ขอบเขตศีลธรรมอันดีงาม ความเสมอภาค และหลักนิติธรรม ในระบอบการปกครองรูปแบบนี้ผู้ปกครองต้องมีคุณภาพ ผู้ปกครองกับผู้ใต้ปกครองสัมพันธ์กันโดยหน้าที่โครงสร้างทางการเมืองการปกครองควรมีธรรมเป็นแกนหลักและจุดมุ่งหมายทั้งระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตระธรรมควรจะดำเนินไปสู่ธรรมโดยธรรม และเพื่อธรรม

รัตน์ที่ วิโรจน์ฤทธิ์¹⁵¹ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในความรักตามหลักพุทธจิตวิทยา ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์เชิงเอกสาร พบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในความรัก ทั้งตัวแปรทางพุทธจิตวิทยาและตัวแปรทางจิตวิทยาร่วมสมัยประกอบด้วย ก) หลักฆราวาสธรรม 4 ข) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ค) รูปแบบความรัก ง) ความสุขในความรัก 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยสำหรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในความรักตามหลักพุทธจิตวิทยา 3 โมเดล แต่ละโมเดล ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพคู่รักตามหลักฆราวาสธรรม 4 และ บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก ตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อความรัก และ ความสุขในความรัก โดยมีตัวแปรเจตคติต่อความรัก ได้แก่ สีนหะ เปมะ และเมตตา เป็นตัวแปรส่งผ่านในแต่ละโมเดล 3) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้ง 3 โมเดล ดังนี้ 3.1) โมเดลที่มีเจตคติต่อความรักรูปแบบสินหะเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 105.90 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 79 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .023 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .970 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .940 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ .034 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .029 อธิบายความแปรปรวนของความสุขในความรัก ได้ร้อยละ 55.00 อิทธิพลทางตรงจากสัมพันธภาพคู่รักตามหลักฆราวาสธรรม 4 บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกและเจตคติต่อความรักรูปแบบสินหะ ที่ส่งผลต่อความสุขในความรัก มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .470, .150 และ -.250 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ และอิทธิพลทางอ้อมจากบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก ผ่านตัวแปรเจตคติต่อความรักรูปแบบสินหะ ที่ส่งผลต่อความสุขในความรัก มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .120 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.2) โมเดลที่มีเจตคติต่อความรักรูปแบบเปมะเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 110.88 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 83 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .022 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .970

¹⁵¹ รัตน์ที่ วิโรจน์ฤทธิ์, “การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในความรักตามหลักพุทธจิตวิทยา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2559).

ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .940 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ .037 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .029 อธิบายความแปรปรวนของความสุขในความรัก ได้ร้อยละ 55.00 อิทธิพลทางตรงจากสัมพันธภาพคู่รักตามหลักทฤษฎี 4 บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกและเจตคติต่อความรักรูปแบบสเนหะที่ส่งผลต่อความสุขในความรัก มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .500, .190 และ .160 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ และอิทธิพลทางอ้อมจากสัมพันธภาพของคู่รักตามหลักทฤษฎี 4 และบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกผ่านตัวแปรเจตคติต่อความรักรูปแบบเปมะที่ส่งผลต่อความสุขในความรักมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .070 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และขนาดอิทธิพลเท่ากับ .040 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ตามลำดับ 3.3) โมเดลที่มีเจตคติต่อความรักรูปแบบเมตตาเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 104.31 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 79 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .029 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .970 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .940 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ .038 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .028 อธิบายความแปรปรวนของความสุขในความรัก ได้ร้อยละ 54.00 อิทธิพลทางตรงจากสัมพันธภาพคู่รักตามหลักทฤษฎี 4 บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกและเจตคติต่อความรักรูปแบบเมตตา ที่ส่งผลต่อความสุขในความรัก มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .370, .170 และ .480 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ และอิทธิพลทางอ้อมจากสัมพันธภาพคู่รักตามหลักทฤษฎี 4 และบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก ผ่านตัวแปรเจตคติต่อความรักรูปแบบเมตตา ที่ส่งผลต่อความสุขในความรัก มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .170 และ .260 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

วันวิสาข์ ทิมมานพ¹⁵² ได้ทำการศึกษาเรื่อง กระบวนการพุทธรจิตวิทยาการปรึกษาเพื่อพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพเชิงบวกของผู้ติดเชื้อเอชไอวี โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมสุขภาพเชิงบวกของผู้ติดเชื้อเอชไอวี ที่รับการรักษาในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี พบว่า ผู้ติดเชื้อที่ขาดศรัทธาต่อการรักษาและศรัทธาต่อตนเองทำให้ขาดปัญญาจากการรับฟังและอ่านความรู้ในการดูแลสุขภาพ ส่งผลให้ไม่มารับการรักษาต่อเนื่อง สำหรับระยะการรักษา ผู้ติดเชื้อที่ยอมรับผลเลือดได้จะเข้าสู่ระยะการดูแลสุขภาพ ผู้ติดเชื้อที่ไม่ยอมรับว่าผู้อื่นในสังคมบางคนยังไม่สามารถยอมรับโรคได้ จะมีพฤติกรรมสุขภาพเชิงบวกไม่ต่อเนื่องจากการพยายามไม่ให้คนในสังคมรู้ว่าตนเองติดเชื้อเอชไอวี และ สำหรับการระยะรักษาต่อเนื่อง ผู้ติดเชื้อที่ยอมรับโรคได้ และยอมรับว่าผู้อื่นในสังคมบาง

¹⁵² วันวิสาข์ ทิมมานพ, “กระบวนการพุทธรจิตวิทยาการปรึกษาเพื่อพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพเชิงบวกของผู้ติดเชื้อเอชไอวี โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2559).

คนยังไม่สามารถยอมรับโรคได้ ขาดเป้าหมายในการดูแลสุขภาพ ส่งผลให้ไม่สามารถหาพฤติกรรมได้ ต่อเนื่องเมื่อเจอปัญหา อุปสรรค และในผู้ที่มีเป้าหมายการดูแลสุขภาพที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วนทั้งด้านกายและใจ จะส่งผลต่อการดูแลสุขภาพที่ไม่ถูกต้องและครบถ้วน การพัฒนากระบวนการพุทธจิตวิทยาการศึกษาเพื่อพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพเชิงบวกของผู้ติดเชื้อเอชไอวี ที่รับการรักษาในโรงพยาบาลพระตมราชธานีพบว่า กระบวนการพุทธจิตวิทยาการศึกษา ประกอบด้วย 1) ผู้ให้การปรึกษา 2) ขั้นตอนการให้การปรึกษา ได้แก่ การสร้างความศรัทธาต่อตนเอง การรักษาและผู้รับการให้การปรึกษา การให้การปรึกษาตามแนวอริยสัจ 4 ตามแนวปรัญญา 3 อากา 12 โดยการเปลี่ยนความคิดแบบคุณค่าเทียมด้วยการเร้ากุศลไปสู่การคิดแบบคุณค่าแท้ การทดสอบและนำเสนอผลการทดสอบกระบวนการพุทธจิตวิทยาการศึกษาเพื่อพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพเชิงบวกของผู้ติดเชื้อเอชไอวี ที่รับการรักษาในโรงพยาบาลพระตมราชธานีพบว่า ผู้ติดเชื้อเอชไอวีที่ได้เข้าสู่กระบวนการพุทธจิตวิทยาการศึกษาให้การปรึกษามีพฤติกรรมสุขภาพเชิงบวกสูงกว่าก่อนเข้าร่วม และสูงกว่าผู้ติดเชื้อเอชไอวีที่ได้รับการดูแลรักษาตามปกติ และในระยะหลังทดสอบและระยะติดตามผลมีพฤติกรรมสุขภาพเชิงบวกไม่แตกต่างกันที่มีนัยสำคัญ

อนันต์ธานินทร์ นามเมือง¹⁵³ ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการประเมินผลแนวพุทธ: การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการสอนศีลธรรมในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขา คือ การพัฒนาองค์รวมทั้งกาย วาจา ความคิด จิตใจ อารมณ์ สติ และปัญญา ให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมอย่างสันติและมีอิสรภาพเน้นการปฏิบัติฝึกหัดอบรมตนตามหลักศีล สมาธิ และปัญญา โดยมีเป้าหมาย 3 ประการคือ ขั้นต้นเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง ขั้นกลางเพื่อให้มีศีลธรรมจริยธรรมดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมและประเทศชาติ และขั้นสูงพัฒนามนุษย์ไปสู่ระดับอุดมคติตามหลักพุทธธรรม การประเมินผลการสอนศีลธรรมด้วยภาวนา 4 ประกอบด้วย กายภาวนา การพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ศิลภาวนา การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือเพื่อนมนุษย์ จิตตภาวนา การพัฒนาจิต คือการทำจิตใจให้เจริญองงามขึ้นในคุณธรรม จริยธรรม ความเข้มแข็งมั่นคง และความเบิกบานผ่องใสสงบสุข และปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจและการหยั่งรู้ความจริง รูปแบบการประเมินผลการสอนศีลธรรมในโรงเรียน มีตัวชี้วัดรวม 23 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักคือด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา ผลการตรวจสอบคุณภาพ

¹⁵³ อนันต์ธานินทร์ นามเมือง, “รูปแบบการประเมินผลแนวพุทธ: การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการสอนศีลธรรม”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, 2557).

ของตัวชี้วัดการประเมินผลการสอนศีลธรรมในโรงเรียน โดยการรวบรวมข้อมูลจากพระสอนศีลธรรม จำนวน 107 รูป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ตัวชี้วัดอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ($\text{Mean} = 4.43$ $\text{SD} = .35$) ผล การทดสอบรูปแบบการประเมินผลการสอนศีลธรรมในโรงเรียน โดยประเมินจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน พบว่า การสอนศีลธรรมในโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\text{Mean} = 4.28$ $\text{SD} = .42$) และผลสำเร็จเชิงคุณภาพของโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\text{Mean} = 4.38$ $\text{SD} = .46$)

เกื้อ ชัยภูมิ¹⁵⁴ ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการสวดมนต์ในพระพุทธศาสนา ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการสวดมนต์มีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล เมื่อพระพุทธองค์ตรัสรู้พระอริยสัจธรรมทั้ง 4 แล้ว พระองค์ได้ทรงตัดสินพระทัยสั่งสอนประชาชน ทรงแสดงพระปฐมธรรมเทศนาคือธรรมจักกัปปวัต ตนสูตรและพระสูตรอื่น ๆ จากนั้นทรงนำพระสูตรที่แสดงแล้วมาแสดงอีกเป็นครั้งที่ 2 นั่นคือลักษณะ การสวดมนต์ ต่อมาพระสาวกทั้งหลายได้ปฏิบัติตามพระพุทธองค์ โดยนำพระสูตรเหล่านั้นไปเผยแพร่ ต่อไป นี่คือนิยามของการสวดมนต์ต่อมา อันที่จริงพระสูตรทั้งหลาย มิได้เป็นบทสวดมนต์ทั้งหมด มี พระสูตรมากมายไม่ได้เป็นบทสวดมนต์ เพราะไม่มีผู้นำมาสวด การสวดมนต์มิใช่พุทธบัญญัติที่พระสงฆ์ จะต้องปฏิบัติประจำแน่นอน การสวดมนต์ เกิดหลังคำว่าเทศนา มาจากคำบาลีว่า อุตเทศ เช่น ปาติ โมก+อุตเทศ = ปาติโมกขุตเทศ การสวดพระปาติโมกข์ ภาณวาร สัชฌาย ญัตติ สังคีติ พระสงฆ์ใช้คำ ว่าสวดนำหน้าทั้งสิ้น บทสวดมนต์จะต้องมีคำของพระอาณนทว่า เอวมเม สุต (ข้าพเจ้าฟังมาอย่างนี้) ดังนี้รับรอง การสวดมนต์ในที่นี้ กล่าวเฉพาะ 12 สูตรที่มีใน 12 ตำนาน เช่น มงคลสูตรเป็นต้นในพระ สุตตันตปิฎกเท่านั้น เป้าหมายของการสวดมนต์กระทำเพื่อศึกษาบาลี การเรียนแบบท่องจำ และขอสิริ มงคลและโสติธรรมาและขออานุภาพกำจัดวิบัติภัยคือทุกข์ภัยและโรคและขอความพรั่งพร้อมด้วย สมบัติ ตามคำอาราธนา พัฒนาการของการสวดมนต์ ได้มีมาอย่างมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล เดิมมีขึ้นใน ลักษณะการศึกษา ต่อมาพัฒนาเพื่อโสติธรรมา คือ สวดขออานุภาพบำบัดภัย เช่น วิบัติภัยในเมืองไพ สาลี การสวดมนต์ต่ออายุ เป็นต้น และพัฒนามาเป็นพุทธมนต์ เวทมนต์ และเวชมนต์ เพื่อสิริมงคล เชื่อกันว่าการสวดมนต์มีความขลังและศักดิ์สิทธิ์ที่อำนวยผลให้ได้รับความปลอดภัย ไปสู่สุคติ นำ ความสุขสงบเพื่อคุ้มครองรักษาให้ปลอดภัยจากอุปัทวภัยให้แก่ผู้สวดมนต์และผู้ฟังการสวดมนต์และใช้ ในการรักษาศาสนาสมบัติ คือ ศาสนธรรม ศาสนบุคคล เป็นต้น การสวดมนต์คือการนำพระพุทธพจน์ มาเปล่งเสียงสวดด้วยภาษาบาลี แต่เปล่งเสียงตามภาษาของตน ๆ เปล่งเสียงแบบไม่มีอักษรวิบัติ และปัจจุบันจะสวดในงาน 5 งาน คือ 1) สวดทำวัตรสวดมนต์ เช้า – เย็น (ในพุทธกาลไม่มี) 2) สวด

¹⁵⁴ เกื้อ ชัยภูมิ, “รูปแบบการสวดมนต์ในพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2558).

มณฑลงานมงคล 3) สวดงานอวมงคลอุทิศให้ผู้ล่วงลับไปแล้ว 4) สวดงานทักษิณานุประทาน (งานทำบุญครบรอบเพื่อระลึกถึงบุพการี) 5) งานพิธี ประโยชน์ของการสวดมนต์ คือ การปกป้องคุ้มครองด้านทานภัยพิบัติ อำนาจให้เกิดบุญกุศลมากมาย บทสวดมนต์และการสวดมนต์ดังกล่าว เป็นการสวดมนต์ที่พึงประสงค์ในทางพระพุทธศาสนาเถรวาท การสวดมนต์เป็นทั้งเบื้องต้นและผลต่อมาขององค์ธรรมคือศีลสมาธิและปัญญา แม้ว่าการสวดมนต์นั้น จะกระทำในเวลาอันสั้น เช่น เพียงชั่วเวลาช่วงกระดิกหูแลบลิ้น ก็อำนาจประโยชน์อย่างไพศาล เช่น การฟังการสวดมนต์ในอดีตชาติแล้วได้ประโยชน์โดยการได้อริยธรรมของพระภิกษุวัคคีย์ในครั้งพุทธกาล

วิไลวรรณ อาจารย์ยานนท์¹⁵⁵ ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้สูงอายุ ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุศึกษาจาก 1. ผู้สูงอายุทั่วไป ใน 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) ความต้องการความสุขของผู้สูงอายุแยกเป็น 2 ด้าน คือ ความต้องการความสุขทางกาย และความต้องการความสุขทางใจ 2) ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินชีวิตที่ทำให้ผู้สูงอายุไม่มีความสุขมี 2 ด้าน คือ อุปสรรคทางกายและอุปสรรคทางใจ 3) รูปแบบในการดำเนินชีวิตที่ผู้สูงอายุคาดหวังหลังวัยเกษียณ พบว่า แนวคิดเรื่องความสุขของผู้สูงอายุให้ความสำคัญต่อความสุขมากขึ้นกว่าเดิมทั้ง 2 ด้าน ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความพอใจในรูปแบบการดำเนินชีวิตปัจจุบันแล้ว มีส่วนน้อยที่ต้องการเปลี่ยนแปลง 2. ศึกษาจากหลักการและแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ พบว่า ล้วนให้ความรู้และข้อแนะนำที่ดีในการปฏิบัติตนในวิถีการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งผู้สูงอายุสามารถนำไปใช้เพื่อสุขภาวะที่ดีต่อไปได้ การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขสำหรับผู้สูงอายุตามหลักพุทธธรรมมีคำอธิบายความสุขไว้ทุกแง่มุม การดำเนินชีวิตในทางพระพุทธศาสนาสอนว่าควรดำเนินชีวิตตามแนวทางมัชฌิมาปฏิปทาจึงจะมีความสุขและพ้นจากความทุกข์ได้ หลักการสำคัญในพุทธธรรมมีความสมบูรณ์ ชัดเจน ทั้งด้านปริยัติ และข้อเสนอทางการปฏิบัติที่จะสามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตที่ดีและมีความสุขได้จริง ซึ่งพระพุทธเจ้าได้ทรงปฏิบัติ ทรงตรัสรู้ และทรงเข้าสู่นิพพาน (บรมสุข) อันเป็นความสุขในขั้นสูงสุดด้วยพระองค์เองแล้ว ดังนั้น การดำเนินชีวิตตามหลักพุทธธรรมเป็นการเจริญรอยตามคำสอนของพระพุทธเจ้า จึงสามารถแก้ปัญหาที่ทำให้ผู้สูงอายุขาดความสุขได้ และจะนำพาชีวิตของผู้สูงอายุไปสู่ความสุขที่ประณีตขึ้นต่อไป รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีความสุขได้จากการบูรณาการองค์ความรู้จากการศึกษาการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ หลักการและแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ รวมกับพุทธธรรมเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขตามหลักพุทธธรรม ใช้เป็น “คู่มือในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขของผู้สูงอายุ” และ 2) รูปแบบการ

¹⁵⁵ วิไลวรรณ อาจารย์ยานนท์, “รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับผู้สูงอายุ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2559).

ดำเนินชีวิตประจำวันอย่างมีความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้สูงอายุ ใช้เป็น “ระบบการปฏิบัติในชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข” รูปแบบที่ 1 ผู้วิจัยสรุปคู่มือการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขตามหลักพุทธธรรมเป็นคำย่อคือ GAPPSSIDE ประกอบด้วยวิทยาการ 8 หัวข้อ ได้แก่ (1) จุดหมายของการดำเนินชีวิตคือความสุขในระดับต่าง ๆ (Goal) (2) แนวคิดในการดำเนินชีวิตที่ต้องตามหลักพุทธธรรม คือ แก่ทุกข์ สร้างสุข (Attitude) (3) หลักการในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขตามหลักพุทธธรรม (Principle) มีส่วนประกอบ 5 ข้อ คือ (3.1) ไตรสิกขา (3.2) หน้าที่ต่ออริยสัจ (3.3) หลักพุทธธรรมเรื่องความสุข (3.4) จุดหมายในการดำเนินชีวิต (3.5) วิธีปฏิบัติต่อความสุข (4) แนวทางการดำเนินชีวิตที่ต้อง และมีความสุขตามหลักพระพุทธศาสนา (Right Path) คือ มัชฌิมาปฏิปทา หรือ มรรคมืองค์แปด ได้แก่ (4.1) สัมมาทิฐิ (เห็นชอบ) (4.2) สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ) (4.3) สัมมาวาจา (พูดชอบ) (4.4) สัมมาสติ (ระลึกชอบ) (4.5) สัมมาสมาธิ (ตั้งจิตมั่นชอบ) (4.6) สัมมาวาจา (วาจาชอบ) (4.7) สัมมากัมมันตะ (กระทำชอบ) (4.8) สัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ) (5) ระบบการดำเนินชีวิตที่ต้องและมีความสุขตามหลักพระพุทธศาสนา (System of Happy Life) มี 4 แก่ง คือ (5.1) ในแง่การรับรู้ รับรู้เป็น (5.2) ในแง่การเสพบริโภค กินเป็น ใช้เป็น บริโภคเป็น (5.3) ในแง่การทำความ คิดเป็น พูดเป็น สื่อสารเป็น เสวนา คบหาเป็น (5.4) ในแง่การล่วงพ้นปัญหา แก้ปัญหาเป็น โดยคำว่า “เป็น” มีความหมายว่า “พอดี” ที่จะบรรลุจุดหมายของกุศลนั้นได้ (6) วิธีการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องและมีความสุขตามหลักพระพุทธศาสนา (The Implementation or Procedure of the Happy Life) มีการฝึก 2 ด้าน คือ (6.1) ฝึกหลักจริยะอันประเสริฐ ใน 3 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 เข้าใจ ความจริงของธรรมชาติ ชั้นที่ 2 คือ กระทำการที่เป็นเหตุให้เกิดผลสอดคล้องกับธรรมชาติ ชั้นที่ 3 คือ วางใจเป็นอิสระ ไม่เอาตัวตนเข้าไปเกี่ยวข้อง (6.2) ฝึกพัฒนาตนให้ดำเนินชีวิตไปในทางแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม โดยวิธีที่จะเข้าสู่เส้นทางของมรรคมืองค์แปดคือ 1. สร้างปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ 2. สร้างปัจจัยแก่สัมมาสังกัปปะให้เกิดขึ้น 3. ฝึกบำเพ็ญบุญกิริยาวัตถุ 10 4. ฝึกพัฒนาการดำเนินชีวิตให้มีความสุข 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ด้านพัฒนาภาวะจิต และด้านการพัฒนาปัญญา (7) หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข (Dhamma for the Happy Life) คือ ธรรมที่เป็นอาหารของวิชาและวิมุตติ ได้แก่ โพชฌงค์ 7 สติปัฏฐาน 4 สุจริต 3 อินทรีย์สังวร โภชนะมัตตัญญูตา สติสัมปชัญญะ โยนิโสมนสิการ ศรัทธา สัทธรรม และ (8) กระบวนการวัดผลการดำเนินชีวิตที่ดีตามหลักพุทธธรรม (Evaluate the Happy Life) คือ ภาวนา 4 ได้แก่ (8.1) กายภาวนา (8.2) คีลภาวนา (8.3) จิตภาวนา (8.4) ปัญญาภาวนา ส่วนรูปแบบที่ 2 การดำเนินชีวิต ประจำวันอย่างมีความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้สูงอายุ ผู้วิจัยได้ออกแบบระบบให้แก่ผู้สูงอายุที่ต้องการพัฒนากระบวนการสร้างความสุขในชีวิตประจำวัน โดยใช้รูปแบบที่ 1 เป็นกรอบหลัก แล้วแยกระบบการดำเนินชีวิตที่ดี (S) จาก GAPPSSIDE กับรายละเอียดข้อแนะนำที่ดีจากหลักการและแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ มานำเสนอให้ผู้สูงอายุเลือกใช้ตามจริตของตน สรุปเป็นคำ

ย่อ คือ **SCAS** ซึ่งเป็นระบบการดำเนินชีวิตโดยรู้จักใช้ปัญญาในการกระทำตามแนวทางแห่งมัชฌิมาปฏิบัติซึ่งพอดีที่จะบรรลุจุดหมายได้ในระบบทั้ง 4 แ่ง คือ 1. การรับรู้เป็น (Sense) 2. การเสพบริโภคเป็น (Consumption) 3. การกระทำกรรมเป็น (Action) 4. การล่องพ้นปัญหาเป็น (Solve the Problem)

ชุตินา พงศ์วรินทร์¹⁵⁶ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขของนิสิตนักศึกษาในบริบทพุทธธรรม การศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์และการพัฒนามาตรวัด ผลการศึกษาพบว่า กรอบมโนทัศน์ความสุขของนิสิตนักศึกษาในบริบทพุทธธรรม ประกอบด้วย 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ (1) ความพอใจในชีวิต (2) การอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเกื้อกูลกัน (3) การมีศรัทธาต่อการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม (4) การมีใจที่สุขสงบ และ (5) การมีปัญญารู้และเข้าใจความเป็นจริงของชีวิต ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้เครื่องมือสำหรับใช้สำรวจ คัดกรอง และประเมินผลความสุขที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของสังคมและวัฒนธรรมไทย ตลอดจนสามารถนำกรอบมโนทัศน์ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขสำหรับนิสิตนักศึกษาที่กำลังอยู่ในช่วงของการพัฒนาตนให้เป็นผู้ที่มีความสุขได้ต่อไป

สุจิตรา อ่อนค้อม¹⁵⁷ ได้ทำการศึกษาเรื่อง วรรณคดีเรื่องความสุขในพุทธปรัชญา ผลการวิจัยพบว่า พุทธปรัชญาแบ่งความสุขออกเป็นสองประเภท คือ โลภียสุข กับโลกุตตรสุข และความสุขทั้งสองประเภทยังแบ่งเป็นระดับต่าง ๆ กัน ระดับต่ำสุด ได้แก่ กามสุข และระดับสูงสุด ได้แก่ นิพพาน ตามวรรณคดีของพุทธปรัชญา ธรรมชาติของจิตมีหลายระดับ ดังนั้น จึงแสดงความสุขซึ่งบุคคลสามารถเข้าถึงได้ไว้หลายระดับที่แตกต่างกัน ปฏิบัตินี้ยังกล่าวแบ่งเป็นสองแบบ คือ (1) ใช้ระดับของบุคคลเป็นเกณฑ์ โดยแบ่งเป็นปฏิบัติสำหรับฆราวาส และปฏิบัติสำหรับบรรพชิต (2) ใช้ระดับของความสุขเป็นเกณฑ์ โดยแบ่งเป็นปฏิบัติเพื่อเข้าถึงกามสุข ปฏิบัติเพื่อเข้าถึงฉานสุข และปฏิบัติเพื่อเข้าถึงนิพพานสุข ความสุขในระดับต่าง ๆ และปฏิบัติเพื่อเข้าถึงความสุขที่อยู่จริง ซึ่งจะเห็นได้จากตัวอย่างผู้เข้าถึงความสุข ที่บันทึกไว้มากมายในพระไตรปิฎกและอรรถกถา ผลจากการวิจัยทำให้เราทราบว่า ตามวรรณคดีของพุทธปรัชญา ความสุขระดับนิพพานสุขเป็นความสุขสูงสุดของชีวิต เป็นความสุขที่เป็นผลโดยตรงของการดับกิเลสอาสวะ ซึ่งเป็นเหตุแห่งความทุกข์ทั้งปวงได้โดยสิ้นเชิง เป็นความสุขที่ผู้มุ่งความดีสูงสุดตามคำสอนของพระพุทธศาสนาสามารถเข้าถึงได้

¹⁵⁶ ชุตินา พงศ์วรินทร์, “ความสุขของนิสิตนักศึกษาในบริบทพุทธธรรม: การศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์และการพัฒนามาตรวัด”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (คณะจิตวิทยา: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554).

¹⁵⁷ สุจิตรา อ่อนค้อม, “วรรณคดีเรื่องความสุขในพุทธปรัชญา”, *วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523).

อดิศร คันธรัส และคณะ¹⁵⁸ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นความสุขในการทำงานใน 6 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ด้านสถานที่ทำงาน 2) ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน 3) ด้านงาน 4) ด้านผู้บังคับบัญชา 5) ด้านผลตอบแทน และ 6) ด้านองค์กร หน่วยงาน โดยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีความสุขในการทำงานในด้านสถานที่ทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมาพบว่า มีความสุขในการทำงานในด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) มีความสุขในการทำงานในด้านผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.50) มีความสุขในการทำงานในด้านงานและด้านองค์กร หน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) และมีความสุขในการทำงานในด้านผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.00) ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่า บางส่วนจะขาดอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ใช้มาเป็นระยะเวลานาน อุปกรณ์ชำรุด ตลอดจนขาดสถานที่ที่เหมาะสมในการทำงาน อย่างไรก็ตามโดยภาพรวมแล้วบุคลากรไม่มีปัญหาในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลได้เสนอแนะในส่วนของการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานว่า มหาวิทยาลัยควรมีมาตรการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีและเกิดกำลังใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

วรรณสิริ สุจริต¹⁵⁹ ได้ทำการศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบพบว่า มีบุคลิกภาพ 4 ใน 5 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก คือ บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม และบุคลิกภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ที่การทำงาน โดยมีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์ ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบ พนักงานที่มีพฤติกรรมความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับอิทธิบาท 4 ในการทำงาน พนักงานที่มีพฤติกรรมความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการประนีประนอม อิทธิบาท 4 ในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.5 และการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้ดีที่สุด

¹⁵⁸ อดิศร คันธรัส และคณะ, “ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้”, รายงานวิจัย, (เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2553).

¹⁵⁹ วรรณสิริ สุจริต, “บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553).

กนกพร เศรษฐกร¹⁶⁰ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูนอยู่ในระดับมีความสุขมาก โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านความรักในงานในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน ในภาพรวม ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ร้อยละ 59.90

กัลยาณี เสนาสู¹⁶¹ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสุขของคนไทย ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขเฉลี่ยของคนไทยในช่วงนั้น อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง (อยู่ในช่วง 7.42 ถึง 7.60 จากมาตรวัด 0 - 10) และผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรโมเดลทั้งหมด (ความพึงพอใจในสุขภาพจิต ความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในชุมชน และความพึงพอใจในงาน) มีผลกระทบต่อความสุขของคนไทย โดยที่ความพึงพอใจในสุขภาพจิต เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการพยากรณ์ความสุข นอกจากนั้นยังพอสรุป ได้ว่าตัวแปรระดับการศึกษา และรายได้/รายจ่ายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในขณะที่ตัวแปรเชิงเศรษฐกิจสังคมอื่น ๆ ให้ผลที่หลากหลาย ผลการศึกษาชิ้นนี้ไม่เพียงยืนยันการค้นพบของงานวิจัยในต่างประเทศ แต่ยังได้พิสูจน์ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิต (ในรูปแบบของความพึงพอใจในสุขภาพจิต ความพึงพอใจ ในครอบครัว ความพึงพอใจในชุมชน และความพึงพอใจในงาน) ว่าเป็นปัจจัยสำคัญของความสุขของคนไทย ที่ผู้มีอำนาจกำหนดนโยบายควรตระหนัก ข้อเสนอที่สำคัญจากงานวิจัยชิ้นนี้ก็คือ ความสุขสามารถสร้างได้จากหลายวิธี ณ ระดับสังคม ความสุขที่สูงขึ้น สำหรับประชาชนสามารถเกิดขึ้นได้จากนโยบายที่มุ่งไปในการส่งเสริมสุขภาพที่ดี ความผูกพันในครอบครัว คุณภาพที่สูงของชุมชนและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประชาชนที่มีความสุข ย่อมได้เปรียบกว่าผู้ที่มีความทุกข์ รัฐบาลหรือผู้มีอำนาจในการ กำหนดนโยบาย

¹⁶⁰ กนกพร เศรษฐกร, “ความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน”, การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553).

¹⁶¹ กัลยาณี เสนาสู, “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสุขของคนไทย”, รายงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2559).

ควรเข้าใจ และตระหนักว่าความสุขเป็นสิ่งที่มีความค่า และมีมุมมองที่ชัดเจนต่อประชาชนที่พวกเขา
รับผิดชอบ ดังนั้นพวกเขาควรบรรจุประเด็นเกี่ยวกับความสุขไว้ในนโยบายการเมือง

สุรเสกข์ ผลบุญ¹⁶² ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตาม
หลักพุทธธรรม ผลการศึกษาพบว่า 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น และความร่วมมือสนับสนุนจากประชาชนในการจัดรูปแบบการบริหารจัดการ ประกอบด้วย
การวางแผนการจัดกิจกรรมประจำวัน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การส่งเสริมความเป็น
กัลยาณมิตร และการบริหารทรัพยากร โดยมีเป้าหมายตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็ก และการประกันคุณภาพตามแผนพัฒนาการศึกษา ซึ่งมีปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก คือ งบประมาณไม่เพียงพอ โดยปัญหาอุปสรรคดังกล่าวจะได้รับการสนับสนุนการแก้ไข
จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความร่วมมือสนับสนุนจากประชาชนเพื่อจัดรูปแบบการบริหาร
จัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายที่วางไว้ 2) แนวคิดทฤษฎีและหลักพุทธธรรมใน
การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธธรรมประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎีการวางแผน การ
จัดการองค์การและบุคลากร ความเป็นผู้นำหลักการประเมินผลสามารถนำมาบูรณาการกับหลัก
ไตรสิกขาที่ประกอบด้วย หลักศีล หลักสมาธิและหลักปัญญา นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านกายภาพด้านกิจกรรมพื้นฐานชีวิต ด้านการเรียนการสอน ด้านบรรยากาศ
และปฏิสัมพันธ์ และด้านการจัดการจะเกิดการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีพฤติกรรมที่ดี
จิตใจที่ดีงาม และปัญญา ความรู้ความเข้าใจอย่างมีเหตุผลตามหลักพุทธธรรม 3) ผู้เชี่ยวชาญเดลฟาย
มีความเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธธรรมว่า ควรยกระดับ
คุณภาพการวางแผนแบบมีส่วนร่วมให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงสามารถรับรู้ สัมผัส ปฏิบัติจริง
ครอบคลุมกับพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา รวมทั้งควรเพิ่มสมรรถนะ
การจัดการองค์การและบุคลากรด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัยให้มีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่น ความ
ศรัทธา แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมด้วยเทคนิควิธีที่ทันสมัยอย่างเป็นระบบ และพัฒนาระบบการ
ประเมินผลให้มีประสิทธิภาพอย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืนและแก้ปัญหาได้จริงตามหลักพุทธธรรม

วราภูมิ สุวโสภา¹⁶³ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรม ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพปัญหาทั่วไปของการดำเนินการเศรษฐกิจ
ชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า คราวเรือนชุมชนส่วนใหญ่อยู่ในภาวะพออยู่พอมีรายได้

¹⁶² สุรเสกข์ ผลบุญ, “รูปแบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักพุทธธรรม”, **วิทยานิพนธ์
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2558).

¹⁶³ วราภูมิ สุวโสภา, “การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพุทธ
ธรรม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2558).

ค่อนข้างน้อยแต่ก็ใช้จ่ายอย่างเพียงพอไม่ใช้จ่ายเกินตัวและมีส่วนน้อยที่รายได้ค่อนข้างสูง แม้ว่าชุมชนจะไม่มีกรรวมกลุ่มในการผลิตสินค้าหรือบริการชนิดใดชนิดหนึ่งก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

2. กระบวนการในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรม จัดทำแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมและสนับสนุนจัดอบรมให้ความรู้และจัดสรรงบประมาณโดยกำหนดยุทธศาสตร์เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาเศรษฐกิจฐานล่างเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน

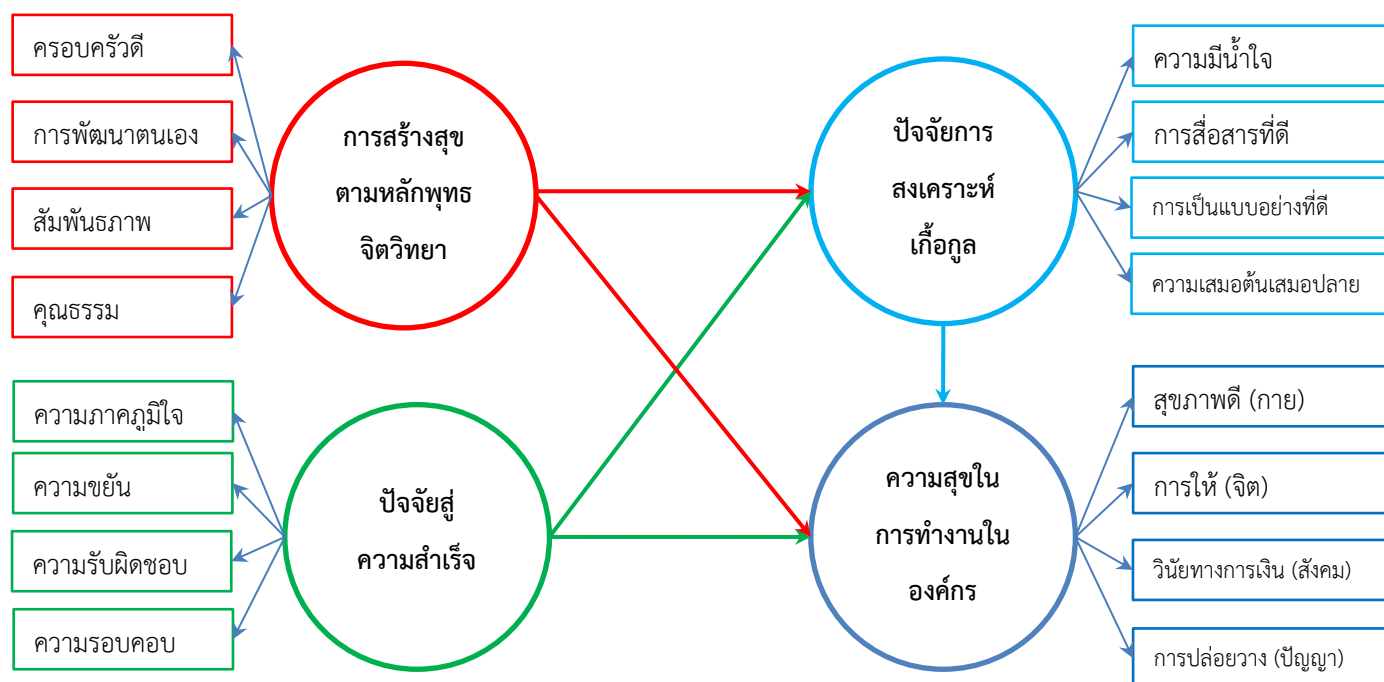
3. แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรมที่ภูมิคุ้มกันมีศักยภาพ 4 นำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาชีวิตในสังคมไทย

- 1) การนำหลักอภิญญาสัมปทามาแก้ปัญหาการขาดความเพียรหรือแก้ไขความเกียจคร้านสิ่งสำคัญก็คือการระมัดระวังหรือสำรวมรักษากาย วาจา ใจ
- 2) การนำหลักอารักขสัมปทามาแก้ปัญหาชีวิตการไม่รู้จักรักษาทรัพย์คือการใช้จ่ายเงินตามหลักธรรมคนรู้จักทำมาหาเลี้ยง
- 3) การนำหลักกัลยาณมิตรมาแก้ปัญหาชีวิตการคบคนพาล ความมีกัลยาณมิตรคือ มีผู้แนะนำสั่งสอนที่ปรึกษาเพื่อนที่คบหาและบุคคลผู้แวดล้อมที่ดี ความรู้จักเลือกเสวนาบุคคล และ
- 4) การนำหลักสมชีวิตามาแก้ปัญหาชีวิตการใช้จ่ายทรัพย์เกินฐานะให้รู้จักประมาณในการเลี้ยงชีวิตโดยทางชอบธรรมกล่าวคือการดำรงชีวิตตามหลักสัมมาอาชีวะ ประพฤติปฏิบัติตามหลักของศีลซึ่งเป็นหลักขั้นพื้นฐานที่ประคับประคองกาย วาจา ให้เรียบร้อยและทำงานที่สุจริต

จากงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่าการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรมีหลากหลายวิธีการ ดังนั้นหากต้องการรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา จะต้องดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยด้วยการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพก่อน จากนั้นจึงเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นลำดับถัดมา

2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับหลักธรรมและแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานตามหลักพุทธธรรม โดยเน้นการศึกษาวิเคราะห์จากข้อมูลในพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา เอกสารต่าง ๆ พร้อมทั้งได้นำแนวคิดเรื่องการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา มาเป็นกรอบในการศึกษาวิเคราะห์ ดังจะเห็นได้จากแผนภูมิ ที่ผู้วิจัยใช้เป็นกรอบในการวิจัย ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย