

กลยุทธ์การพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขตามแนวพระพุทธศาสนา

Strategy Development of the Organization of Happiness

by Buddhism

สามารถ บุญรัตน์

อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

sboonrut@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีความประสงค์ที่จะวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารองค์กรแห่งความสุขตามแนวพระพุทธศาสนา พบว่า การใช้คำว่า องค์กรแห่งความสุขอาจจะมีข้อจำกัดทางความรู้สึกของบุคลากรและมีความแข็งกระด้างเชิงการบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบัน ซึ่งแนวคิดทางพระพุทธศาสนาพยายามที่มุ่งสู่การตอบ โจทย์ที่ใหญ่ของมนุษย์และมองถึงบริบทของความสุขอย่างแท้จริง บางท่านก็ใช้คำว่า องค์กรแห่งสุขภาวะ แม้ว่ามองถึงความเข้มแข็งทางวิชาการแต่ความรู้สึกของบุคลากรยังเข้าไม่ถึงแก่นแท้ของความหมายมากนัก เพราะการใช้คำศัพท์ในการสื่อสารอาจมองถึงบริบทวิถีปฏิบัติทางวัฒนธรรมกับองค์กรที่ลักษณะกลมกลืนทางความรู้สึกมากกว่าซึ่งน่าจะเป็นคำว่า ครอบครัว (องค์กร) แห่งความสุขที่คุณค่าด้านอัตลักษณ์ขององค์กรนั้น ๆ ฉะนั้น กลยุทธ์พัฒนางานองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่ 1) การพัฒนาความสุขแห่งกายภาพ คือ สภาพสิ่งแวดล้อมรอบตัวดี ไม่แออัด อัดคัดมากจนเกินไป 2) การพัฒนาความสุขแห่งจิตภาพ คือ บรรยากาศของความสงบไม่วุ่นวาย และ 3) การพัฒนาความสุขแห่งปัญญาภาพ คือ ความเข้าใจระหว่งกันในองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่าผลรวมของครอบครัวแห่งความสุขนั้นก็คือ การสร้างบุคลากรให้มีความสุขตามแนวทางพระพุทธศาสนานั้นเอง คำสำคัญ กลยุทธ์การพัฒนา, องค์กรแห่งความสุข, พระพุทธศาสนา.

Abstract

This article wishes to analyze the strategy of the "Organization of Happiness" by Buddhism. The study found that, the use of the word organization of happiness may be limited to the sense of personnel and hardened oriented corporate management today. The concept of Buddhist tries to answer and cover towards the needs and the context of a truly happy. Some also use the term "Organization of health" Although it has a strong sense of academic staff, some cannot reach the essence of it. The use of terminology in communications may look to the context of cultural practices in harmony with nature and that the feeling is over by staff. This is the family that (Organization) of happiness that you value the identity of the organization. This strategy consists of three levels

of happiness and development. 1) Development of physical pleasure - surrounded by good environment and not too crowded. 2) Development of mental pleasure- surrounded by atmosphere of peace, not chaos. And 3) Development of intelligence pleasure - an understanding between the personnel in the organization. It can be seen that the sum of the happy family is creating a happy personnel according to Buddhism.

Keywords: strategy Development, Organization of Happiness, Buddhism.

บทนำ

การนิยามความสุขของผู้คนทั่วโลกย่อมมีความแตกต่างกันออกไปอย่างกว้างขวาง บางองค์กร เพียงสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุดก็ถือว่าเป็นความสำเร็จขององค์กร บางองค์กรก็ตั้งเป้าหมายไว้ที่ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกับมีธรรมาภิบาล และสามารถบรรลุพันธกิจที่องค์กรตั้งไว้ บางองค์กรก็ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุข เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุข องค์กรก็มีความสุขไปด้วย เช่น บุคลากรได้กินอิ่ม นอนหลับก็ถือว่าเป็นความสุข บางองค์กรจะสนับสนุนและช่วยเหลือบุคลากรให้มีเงินมีทอง มีทรัพย์สิน มีบ้าน มีรถ มีคนรับใช้ มีสถานบรรดาศักดิ์ ก็ถือว่าเป็นผู้ที่มีความสุข ซึ่งในประเด็นนี้จะพบมากที่สุดในประเทศชนทั่วโลกที่เป็นพวกวัตถุนิยม ซึ่งจริงแล้ว คำว่า ความสุขมิได้มีเพียงวัตถุภายนอกและสภาพของจิตใจที่ไปยึดติดต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แต่ความสุขขององค์กรจะมีนัยยะทางด้านกายภาพมากกว่าด้านจิตภาพ และปัญญาภาพ เพราะองค์กรมีเป้าหมายของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อพันธกิจที่สมบูรณ์มากที่สุด แต่นั่นไม่ได้หมายความว่า บุคลากรจะต้องทุ่มเทแรงกายและแรงใจตามความสามารถของตนเอง เพราะหากเกินกำลังตนเองจะทำให้เกิดความทุกข์ของบุคลากร

ความรู้สึกของบุคลากรที่ทำงานในองค์กรที่หลากหลายไปด้วยผู้คนจำนวนมากย่อมมีความแปลกแยกของคุณค่าในตนเองที่ถูกถ่ายทอดพฤติกรรมมาก่อนที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งบุคลากรบางคนไม่สามารถจะปรับวัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ ๆ หรือวิถีปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรใหม่ได้อย่างแท้จริงซึ่งแม้ว่าจะมีกระบวนการพัฒนาและการฝึกอบรมก็ตาม เพราะความเป็นตัวตนได้ฝังรากไปยังอุดมการณ์มาก่อนที่ทำให้ความสุขที่จะปรับตัวกลายเป็นความทุกข์ของบุคลากรอีกหลายคนซึ่งแตกต่างไปจากความหมายของคำว่า ครอบครัวยุคใหม่ โดยเฉพาะการขาดแคลนทางครอบครัวที่ให้ผลยั่งยืนตามลักษณะของสายโลหิตแห่งองค์กร แม้ว่าจะมีความขัดแย้งแต่ก็ไม่สามารถจะตัดขาดความเป็นครอบครัวได้ที่มีวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ และวิถีปฏิบัติที่เหมือน ๆ กันที่สมาชิกในองค์กรไม่รู้สึกว่าตนเองจะต้องปรับตนเองไปสู่โลกใหม่ที่แตกต่าง หรือเริ่มต้นของวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ค่านิยมใหม่ ความเชื่อใหม่ และวิถีชีวิตในองค์กรใหม่ ๆ

ความสุขของบุคลากรในครอบครัวจึงเป็นที่หลอมรวมของบ้านแห่งความสุขตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนามีอยู่ 2 ระดับแห่งความสุข (พระพรหมคุณาภรณ์, 2558: 76) ได้แก่ 1. อามิสสุข คือ ความสุขที่เจอด้วยความทุกข์ หรือความสุขแบบชาวบ้านทั่วไป และ 2. นิรามิสสุข คือ ความสุขที่เจอด้วยความสงบ หรือ

ความสุขที่มีแต่ความสงบ (สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมหลวงวชิรญาณวงศ์, 2526 : 78) ดังนี้ธรรมชาติที่ตรัสว่า นิพพานัง ปรมัง สุขัง แปลว่า นิพพานเป็นสุขอย่างยิ่ง คำว่าสุข ก็คือ ความสงบจากกิเลสตนเอง ความสุขทั้ง 2 ระดับมีวิธีการพัฒนาไปสู่การเสริมสร้างความสุขได้ด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาความสุখে่งกายภาพ คือ สภาพสิ่งแวดล้อมรอบตัวดี ไม่แออัด อัดคักมากจนเกินไป มีพื้นที่สีเขียวโดยเฉพาะต้นไม้ใหญ่ ๆ มีความสะอาดรายรอบพื้นที่การทำงาน รวมทั้งพัฒนาอายตนะภายในที่สามารถบ่งบอกถึงความสุขทางตา ทางหู ทางจมูก ทางลิ้น และทางกาย ซึ่งทำให้นุคลากรมีความสุขในระดับโลกิยะแบบทั่วไปในระดับเบื้องต้น ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาความสุখে่งจิตภาพ คือ การสร้างบรรยากาศของความสงบไม่วุ่นวายภายนอกที่เชื่อมโยงไปสู่บรรยากาศภายในจิตใจ มีความสงบมีความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน บุคลากรมีเป้าหมายและโอกาสในความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นต้นและ 3) การพัฒนาความสุখে่งปัญญาภาพ คือ ความเข้าใจระหว่างกันในองค์กรการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สามารถเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ มีบรรยากาศของกัลยาณมิตรที่ปรารถนาดีต่อกัน มีศักยภาพและทักษะในการแก้ปัญหาได้ เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข

องค์กรจะเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้น ต้องมีพลังที่บริสุทธิ์ที่มาจากแหล่งกำเนิดของบุคลากรทุกคนในองค์กร ความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ทั้งจากการปฏิบัติต่อกัน การมองเห็นสิ่งดี ๆ ร่วมกันการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้กัน การให้อภัยต่อกัน การเข้าอกเข้าใจกันการสร้างแรงกระตุ้นใจในทิศทางที่ถูกที่ควร การร่วมแรงรับผิชอบร่วมกัน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานโดยเน้นที่จิตใจเป็นสำคัญ ประกอบกับวิสัยทัศน์ที่ชาวไกลของผู้บริหารที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านี้คือสิ่งที่องค์กรจะต้องสร้างและปรับทัศนคติให้กับพนักงานทุกระดับ รวมไปถึงเรื่องของสามัญญ์สำนักและจิตสำนักร่วมกัน ก็ด้วยมือที่ปฏิบัติและใจที่ต้องร้อยเรียงเข้าหากันนี้เอง ผลลัพธ์แห่งความสุขกายสุขใจในองค์กรที่เราอาศัยอยู่จึงจะเกิดความสุขนี้ขึ้นมาได้ (ไพรัช วันสบดีไพศาล, 2558 : 2) ซึ่งต้องค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ของบริบทในองค์กรอย่างน้อย 8 ประการ เรียกว่า องค์กรสุขภาวะหรือ Happy Workplace (อุทัยทิพย์ เจียวิวรรณ์กุล และคณะ, 2555, อ่างใน พรธิดา วิเศษศิลป์านนท์ และคณะ, 2557 : 3-4) ได้แก่

1. Happy Body สุขภาพดีทั้งกายและใจรู้จักกินรู้จักใช้ชีวิต
2. Happy Heart มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน เป็นการส่งเสริมความมีน้ำใจไมตรีเอื้ออาทรต่อกัน
3. Happy Relax ผ่อนคลายเป็นการสร้างความสนุกสนานผ่อนคลาย
4. Happy Brain ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ

5. Happy Soul มีคุณธรรมและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
6. Happy Money มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นที่
7. Happy Family มีครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง
8. Happy Society สังคมที่มีความรัก ความสามัคคีต่อชุมชนที่ตนทำงาน

องค์กรสุขภาวะหรือ Happy Workplace จะเกิดไม่ได้หากผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ได้ผลักดันให้ความสุขในองค์กรเกิดขึ้น ที่สามารถจะตอบที่สามารถจะยกระดับความสุขด้วยกระบวนการต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนา นโยบายการสร้างสุขในองค์กรของผู้บริหาร รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการนิยามความสุขโดยองค์กรร่วมของบุคลากรทั้งหมดที่เป็นดัชนีชี้วัดสุขภาวะองค์กร 5 มิติจะช่วยสะท้อนสภาพและปัจจัยการดำเนินงานที่เชื่อมโยงต่อการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นอย่างสมดุลและยั่งยืนในองค์กรที่เรียกว่า “สุข 5 มิติ” เรียกว่า “MapHR (ศิวัพร ภูพันธ์ และ สิทธิพร กล้าแข็ง, 2557 : 6) ได้แก่

- มิติที่ 1 สุขด้วยการจัดการ (M: Management)
- มิติที่ 2 สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน (A: Atmosphere)
- มิติที่ 3 สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P: Process)
- มิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายใจ (H: Health)
- มิติที่ 5 สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R: Result)

นอกจากนี้ผลการวิจัยยืนยันถึงความสุขที่สัมพันธ์กับปัจจัยภายในองค์กรอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะมิติที่ 4 สุขด้วยสุขภาพกายใจ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพอยู่ในระดับมากมีความสุขจากการได้ทำงาน ที่ตนเองรัก งานมีความอิสระ และมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขต่อการทำงานในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน (สิรินทร แซ่นั่ว, 2553 : บทคัดย่อ) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอับราฮัม มาสโลว์ ที่ระบุว่ามนุษย์มีความต้องการที่ยิ่ง ๆ ขึ้นไปตามลำดับ ได้แก่ ขั้นที่ 1 ระบุว่า มนุษย์ต้องการตามความคิดของมนุษย์เองเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดซึ่งจะขาดมิได้ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อาศัยรวมทั้งการพักผ่อน ขั้นที่ 2 มนุษย์มีความต้องการความปลอดภัยในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต ขั้นที่ 3 มนุษย์มีความต้องการทางสังคม เช่น การรวมกลุ่มทางสังคม ชมรม สถาบัน และเครือข่าย เป็นต้น ขั้นที่ 4 มนุษย์มีความต้องการยกย่องและการยอมรับจากมนุษย์ด้วยกัน หรือเพื่อนร่วมงาน ขั้นที่ 5 มนุษย์ต้องการคุณค่าหรือความสำเร็จในการดำเนินชีวิตหรือหน้าที่การงาน (Abraham Maslow, อ้างใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2558 : 205-206) และสอดคล้องแนวคิดทางพระพุทธศาสนาว่ามนุษย์มีความต้องการความสุขด้วยกิเลสตัณหาที่ขังอยู่ในโลก 4 ประการ

ได้แก่ สุข ลาก ยศ และการสรรเสริญ หากยังไม่สามารถบรรลุธรรมก็ไม่เชื่อว่ามีความสุขที่ถาวร หรือความสุขและความทุกข์ย่อมปะปนกันในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคมและในองค์กรนั่นเอง ซึ่งหากมองชีวิตในองค์กรของมนุษย์ทั่วไปย่อมเป็นไปตามแรงผลักดันที่มีลักษณะบีบคั้นและไม่มีความเป็นอิสระในการทำงานทั้ง 2 คุณลักษณะเพราะมนุษย์ย่อมมีเป้าหมายของแต่ละบุคคลซึ่งอาจจะไม่ได้จำเพาะว่าเป็นลักษณะใดแต่อย่างน้อยทุกอย่างที่อยู่รอบตัว รวมถึงสภาพจิตใจย่อมมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างความสุขให้กับมนุษย์ได้เป็นอย่างดี ที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พยายามสนับสนุนส่งเสริมและวางกรอบแนวคิดในการนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรต่าง ๆ โดยมีเป้าหมาย 3 ประการ (อ้างใน วรรณภา ลือภิตินันท์, 2557 : 3) คือ

1. ทำให้คนทำงานมีความสุข (Happy People) ได้แก่ การทำงานอย่างมีความสุขตามความสามารถที่ตนเองมีอยู่ ได้ทำงานอย่างอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้ทำงานตามที่ใจต้องการ มีความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ ความรู้มั่นคงในการทำงานหน้าที่ รวมทั้งการชื่นชมยินดีจากผู้บริหารองค์กร การยกย่องให้เกียรติจากหัวหน้างาน เป็นต้น

2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) ได้แก่ การปรับปรุงบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับสภาพจิตใจของบุคลากรที่สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งการสูญเสียอื่น ๆ

3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) ได้แก่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความเข้าใจในการใช้ชีวิตในองค์กร มีความผูกพันระหว่างองค์กรกับบุคลากรจะกลายเป็นวัฒนธรรมหรือวิถีปฏิบัติเป็นแบบเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ อย่างลงตัวมากที่สุดไว้ภาวะความขัดแย้งที่จะนำไปสู่ความแตกต่าง และแตกแยกในเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีในหมู่คณะ ยอมรับฟังเหตุผลของกันและกัน มีความช่วยเหลือเกื้อกูล และร่วมกันแก้ไขปัญหาในองค์กรร่วมกันอย่างเปิดเผย

กล่าวได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขได้รับอิทธิพลอย่างมากจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พยายามสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแห่งสุขภาวะรวมทั้งการนำหลักการและเป้าหมายไปสู่การประยุกต์ใช้ในองค์กรต่าง ๆ ที่เรียกว่า องค์กรสุขภาวะหรือ Happy Workplace รวมทั้งตัวบ่งชี้แห่งความสุข ที่เรียกว่า “สุข 5 มิติ” เรียกว่า “MapHR” ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ก็ได้นำไปใช้อย่างกว้างขวางในทางดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็้องค์กรของรัฐและเอกชนในลักษณะ 3 ประการ คือ การทำงานที่มีความสุข สถานที่ทำงานน่าปฏิบัติงานหรือน่าอยู่ และองค์ความสามัคคีรักใคร่กลมเกลียวกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเสริมสร้างองค์กรแห่งสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุขมิใช่จะเกิดขึ้นง่าย ๆ ยังมีปัจจัยหลายประการที่บ่งบอกถึงเปลี่ยนแปลงและไร้ความยั่งยืนในตัวของมันเองอย่างน้อยที่สุดนั้นก็คืความขัดแย้งในองค์กรที่ผู้บริหารหรือบุคลากรยังขาดความเข้าใจในวิธีการ และการบริหารความขัดแย้งซึ่งบางครั้งอาจจะไม่ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรม แต่ปรากฏให้เห็นอยู่เนื่อง ๆ เป็นต้น ดังนั้น การใช้คำว่า องค์กรแห่งสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุขอาจจะไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของคนไทยมากนัก แม้ว่าจะประยุกต์ใช้แนวคิดตามโลกตะวันตก เพราะแนวคิดที่ยังไม่สอดคล้องกับการนิยามความสุขแบบองค์รวมจากบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ อย่างมีส่วนร่วมของ

ทุก ๆ คนเพื่อแสวงหาเป้าหมายร่วมกันจนกลายเป็นเป้าหมายที่กลืนกลายไปด้วยวัฒนธรรม วิถีปฏิบัติตนเอง และการปรับตัวสู่โหมดความสุขขององค์กรที่มีบุคลากรเป็นหัวใจที่สำคัญในการขับเคลื่อนองคาพยพเพื่อสร้างคุณภาพของครอบครัวแห่งความสุขเดียวกันต่อไป

เหตุผลสนับสนุนการใช้คำว่า ครอบครัว แทนคำว่า องค์กร

ครอบครัวที่มีความสุขย่อมมีความรักในสมาชิกเป็นพื้นฐานและองค์ประกอบที่สำคัญนอกจากเหนือจากการจัดการแบ่งของบทบาทหน้าที่ของกันและกันที่ทำให้เห็นถึงความเหมือนที่แตกต่างของสมาชิกในครอบครัว ทั้ง ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งแต่ละบุคคลในครอบครัวต่างก็รับผิดชอบไปตามวิธีปฏิบัติที่ควรจะเป็น ฝ่ายพ่อแม่อาจจะเป็นผู้ที่คอยสั่งสอน ฝึกอบรมสิ่งต่าง ๆ ให้กับลูกอย่างมีเมตตาธรรมมากที่สุด แม้ว่าจะใช้วิธีการที่รุนแรง เช่น การเฉียดตี การดุด่า การว่ากล่าว เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมปฏิบัติไม่ได้ว่าทำได้ด้วยความรักที่มีต่อลูกของตนเอง ฝ่ายลูกก็ต้องรับฟังคำสั่งสอน คำแนะนำจากฝ่ายพ่อแม่ การประพฤติปฏิบัติให้อยู่ในกรอบที่พ่อแม่คาดหวังซึ่งไม่ใช่ว่าจะบังคับไปทุกเรื่องจนลูกขาดความอิสระในความคิด ความชอบของตน แต่พ่อแม่จะต้องเรียนรู้พฤติกรรมของลูกอย่างเข้าใจและพร้อมที่จะสนับสนุนเพื่อไปสู่ความสำเร็จของลูก นั่นคือความสุขทั้งพ่อแม่และลูก ดังหลายกรณีที่พ่อแม่มองเห็นความชอบและพยายามปลูกฝังให้ลูกประสบผลสำเร็จในชีวิต ซึ่งจะเป็นส่วนของการศึกษา และนักกีฬาต่าง ๆ และอื่นๆ ที่พ่อแม่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในชีวิตของลูก ๆ ทั้งหลาย จึงกลายเป็นความสุขร่วมกันของสมาชิกในครอบครัวนั้น ๆ ดังนั้น ความสุขที่พ่อแม่มิได้หวังในทรัพย์สินเงินทอง หรือวัตถุแต่ประการใด แต่ความสุขของลูกจะกลายเป็นความสุขของส่วนรวมหรือความสุขร่วมกันทั้งหมด

เลิกเช่นเดียวกันการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขที่เกิดจากนโยบายของฝ่ายบริหารที่ต้องการความสำเร็จในระดับองค์กรแต่กระนั้นความคาดหวังมิได้อยู่ที่ตัวคนมากนัก แต่อยู่ที่ผลงานเชิงประจักษ์แก่สังคมที่สามารถจะรองรับคุณภาพชีวิตหน้าซุตาให้กับองค์กร ที่มีผลผูกพันระหว่างผลงานกับค่าตอบแทนเป็นตัวตั้ง ที่อาจจะมิได้แปรที่สำคัญได้แก่ การจำแนกบทบาทหน้าที่เฉพาะออกจากความรู้เป็นเจ้าขององค์กร หากมองในมุมกลับจะพบว่า ในลักษณะความสำเร็จดังกล่าวผู้ที่ได้รับคำยกย่องจะเป็นผู้บริหารองค์กร และยังมีผลงานส่วนบุคคลที่สามารถผลิตผลงานออกมาซึ่งบุคลากรทั้งหมดมิได้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น ๆ เพราะฉะนั้น ความสุขในระดับองค์กรจึงไม่สามารถเทียบค่าของความเป็นครอบครัวที่สามารถนำไปสู่ความสุขระดับสถานะทางจิตใจร่วมกัน ปัญหาจึงอยู่ที่ จะปรับสภาพขององค์กรที่มีการบริหารในรูปแบบตะวันตกไปสู่การบริหารแบบครอบครัว หรือ ทุกคนสามารถจะรู้ว่าองค์กรนี้เป็นครอบครัวของตนเองได้อย่างไร จึงเป็นสิ่งที่ควรจะค้นหาสาระสำคัญอย่างมาก ดังนั้น เหตุผลว่าทำไมจึงจะต้องใช้คำว่า ครอบครัว แทนคำว่า องค์กรในเชิงปฏิบัติการมากกว่า เพราะคำว่า ครอบครัว เป็นแหล่งที่สามารถสร้างความสุขให้กับสมาชิกทุกคนในครอบครัวเสมอ มีความเข้าใจต่อกัน เมื่อมีปัญหาที่รับรู้ด้วยกัน คอยให้กำลังใจต่อกันเสมอ ๆ หรือที่เรียกว่า มีความทุกข์ก็ทุกข์ด้วยกัน มีความสุขก็สุขด้วยกัน (แพง ชินพงศ์, ออนไลน์) ดังต่อไปนี้

1. สมาชิกในครอบครัวมีการใช้เวลาด้วยกัน การใช้และใช้เวลาแก่กันและกันอย่างมีคุณค่า คนที่รักกันมักอยากใช้เวลาด้วยกันในการพูดคุย หรือทำกิจกรรมต่างๆ เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน นอนดูโทรทัศน์ด้วยกัน เล่นกีฬา หรือเล่นเกมกัน เวลาที่คนในครอบครัวได้อยู่ด้วยกัน จึงเป็นเวลาแห่งความสุข ในทางกลับกันหากคนในครอบครัวหลีกเลี่ยงการใช้เวลาร่วมกันแสดงให้เห็นถึงความมีปัญหาของครอบครัว เป็นต้น

2. สมาชิกในครอบครัวมีระบบการสื่อสารที่ดีต่อกัน การสื่อสารที่ดี ทั้งการพูดคุยด้วยถ้อยคำที่สุภาพไม่หยาบคาย การรับฟังในคำพูดและความคิดเห็นของกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน การยอมรับในการแสดงความรู้สึก อารมณ์ ความต้องการของผู้อื่นโดยปราศอคติ หรือการดูถูกดูแคลนการสื่อสารที่ดีในครอบครัวจะทำให้การใช้ชีวิตของทุกคนมีความสุข แม้ยามที่สมาชิกในครอบครัวมีปัญหา ก็จะ สามารถพูดคุยและร่วมกันแก้ไขปัญหาให้ ผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคไปได้

3. สมาชิกในครอบครัวมีความไว้วางใจต่อกัน ครอบครัวจะมีความสุขได้เพราะคนในครอบครัวต่างต้องมีความไว้วางใจกัน ไม่ว่าจะเป็นความไว้วางใจระหว่างสามีและภรรยาหรือระหว่างพ่อ แม่และลูก สิ่งนี้เป็นลักษณะที่สำคัญ โดยเฉพาะคุณพ่อและคุณแม่ที่มักจะรู้สึกว่าต้องปกป้องลูกๆ อยู่ตลอดเวลา และจะต้องคอยดูแลไม่ให้คลาดสายตา เมื่อลูกยังเป็นเด็กเล็ก ๆ ที่ยังไม่สามารถไปโรงเรียนการจะต้องดูแลเขาตลอด 24 ชั่วโมง ก็อาจเป็นเรื่องปกติ แต่หากเป็นลูกวัยที่โตขึ้นมาสามารถรับผิดชอบตัวเองได้บ้างแล้ว คุณพ่อคุณแม่ควรต้องให้ความไว้วางใจกับลูกบ้างโดยปล่อยให้เขาได้คิด ตัดสินใจ และเลือกทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยเฝ้าดูอยู่ห่างๆ พร้อมทั้งจะให้คำแนะนำ หรือความช่วยเหลือได้ตลอดเมื่อลูกต้องการ การให้ความไว้วางใจแก่ลูกจะทำให้ลูกมีความภูมิใจในตัวเอง

4. สมาชิกในครอบครัวมีการช่วยเหลือยามมีปัญหา อาจมีบ้างที่คนในแต่ละครอบครัวจะต้องมีวันเวลาที่ยากลำบากในชีวิต เวลาเช่นนี้สมาชิกในครอบครัวควรจะต้องยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือโดยทันที การช่วยเหลือกันแสดงว่าเรารักห่วงใยและปรารถนาดีต่อกัน ดังนั้น หากคนในครอบครัวมีปัญหาแต่สมาชิกคนอื่นเพิกเฉย ไม่สนใจ คิดว่าไม่ใช่เรื่องของเรา ไม่อยากเดือดร้อน ไปด้วย นั่นแสดงว่าครอบครัวนั้น มีความรักที่ไม่เข้มแข็ง เป็นสัญญาณว่ามีครอบครัวมีปัญหาเกิดความแตกแยกกัน

5. สมาชิกในครอบครัวมีเป้าหมายร่วมกัน ครอบครัวที่อบอุ่นและมีความสุข มักมีเป้าหมายร่วมกันในการดำเนินชีวิต แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าแต่ละคนจะมีเป้าหมายที่แตกต่างกันไม่ได้ เพียงแต่หากมีความแตกต่างต้องเป็นไปในทิศทางที่คนในครอบครัวยอมรับได้และเห็นพ้องต้องกันว่าดี เมื่อครอบครัวเรามีเป้าหมายอย่างไรเราก็จะดำเนิน ไปให้ถึงเป้าหมายนั้นร่วมกัน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น เช่น หากสมาชิกในครอบครัวอยากทำธุรกิจแล้วอาจเกิดปัญหาหนี้สินหรือล้มเหลว คนในครอบครัวต้องให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือ ร่วมกันหาทางแก้ปัญหา แม้จะแก้ไขได้หรือไม่ได้ก็ตามแต่ แต่อย่างน้อยก็แสดงให้เห็นว่าครอบครัวเรารักกันและพร้อมจะก้าวเดินไปด้วยกันในทุกหนทางที่เราเลือกกันไว้

เมื่อสำรวจชีวิตในองค์กรเทียบกับเหตุผลที่กล่าวมา ยังมีปัจจัยหลายประการที่ยังดูอ่อนแอไปจากความสุขที่พึงจะเกิดขึ้นต่อบุคลากร อย่างน้อยที่สุดระดับความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร จะขาดความรักในฐานะ

1. กิจกรรมการสร้างความสุขทางตาให้กับสถานที่ปฏิบัติงาน สร้างร่วมไม้สี่เหลี่ยม มีความสงบเป็นระเบียบ เรียบร้อยของอาคาร ตึกก็ดูสวยงาม มีรูปทรงที่น่าทัศนา มีความสะอาดในบริเวณพื้นที่ตั้งแต่ประตูจนไปถึงทั่ว บริเวณขององค์กรนั้น จะต้องมีสภาพที่ไม่ขัดสายตาแก่บุคลากรจึงเรียกว่า ความสุขทางตา

2. กิจกรรมการสร้างความสุขทางหู เป็นการสร้างความสงบ ไม่มีเสียงดังที่สร้างความรำคาญให้กับ บุคลากรจนทำให้ขาดความตั้งมั่น หรือภาวะอารมณ์หงุดหงิด และสิ่งนั้นเป็นมลพิษทางเสียง จึงเป็นได้ว่า แม้ว่าจะเสียงจะมีอิทธิพลต่อบุคลากร แต่ไม่ใช่ทุกเสียงที่สามารถสร้างความสุขได้จะต้องสร้างบรรยากาศ ทางเสียงที่นำไปสู่ความสุขทางหู

3. กิจกรรมการสร้างความสุขทางจมูก เป็นการสร้างความสุขทางจมูกโดยเฉพาะกลิ่นต่าง ๆ ไม่ให้ รบกวนในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งในบางเห็นจะมีกลิ่นเหม็นมากทำให้อารมณ์ของบุคลากรไม่ สามารถปฏิบัติงานจนกลายเป็นภาวะจำเจหรือสูญเสียคุณภาพทางร่างกาย หรือแม้กระทั่งบางคนอาจจะ แพ้กลิ่นทุเรียน ขณะที่หลายคนชอบกินทุเรียน ในลักษณะดังกล่าวหากมีทุกษ์เพียงคนหนึ่งคนใดจะต้อง รับผิดชอบกลิ่นอันเป็นรบกวนทางจมูกจึงจะเรียกว่า ความสุขทางจมูก

4. กิจกรรมการสร้างความสุขทางลิ้น เป็นการสร้างความสุขทางรสชาติเป็นสำคัญซึ่ง โดยธรรมชาติ บุคลากรที่ทำงานมานานจะทราบใครชอบอะไรไม่ชอบอะไร บางครั้งหน่วยงานอาจจะจัดอาหารตาม ความชอบของบุคลากรบ้าง โดยเฉพาะอาหารแปลก ๆ ใหม่จะทำให้อารมณ์ของบุคลกรนำอภิมม์มากยิ่งขึ้น ด้วยการ ได้ลิ้มรสชาติความอร่อยของอาหารจึงจะเรียกว่า ความสุขทางลิ้น

5. กิจกรรมการสร้างความสุขกาย เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันโรคทางกายของบุคลากรซึ่งหลายองค์กรจะ ปฏิบัติได้ดีอยู่ เช่น การแต่งกายมีความสง่า การส่งเสริมการออกกำลังกาย การรักษาความสะอาด การ ติดตั้งแอร์ให้กับบุคลากรในสถานที่ปฏิบัติงาน การจัดระบบความ ปลอดภัย การพักผ่อนและการ ท อ ง เ ที่ ย ว อ ย่ า ง เ พิ ย ง พ อ เป็น ต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมสามารถทำให้ร่างกายตอบสนองต่อการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นจึงจะเรียกว่าความสุขทางกาย นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักของทิส (พระไตรปิฎกภาษาไทย, 2539 : เล่มที่ 11 ข้อที่ 271 หน้าที่ 215) เช่น ผู้บริหารจะต้องมองเห็นและสร้างเจือใจให้กับตนเอง คือ จัดการงานให้ทำตามกำลัง ความสามารถ ให้ค่าจ้างรางวัลสมควรแก่งานและ ความเป็นอยู่ จัดสวัสดิการดีมีช่วยรักษาพยาบาลในยามเจ็บไข้ เป็นต้น ได้ของแปลกๆ พิเศษมา ก็แบ่งปันให้ ให้มีวันหยุดและพักผ่อนหย่อนใจตามโอกาส อันควร ส่วนบุคลากร จะต้อง เริ่มทำงานก่อน เลิกงานทีหลัง เอาแต่ของทีนายให้ ทำการงานให้เรียบร้อยและดียิ่งขึ้น นำความดีของนาย ไปเผยแพร่ ในขณะที่มงคลสูตร (พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย, 2539 : เล่มที่ 25 ข้อที่ 5-6 หน้าที่ 2-3) ได้ระบุถึง กิจกรรมที่นำไปสู่ความสุขที่เรียกว่า มงคลของชีวิต เช่น อยู่ในถิ่นที่เหมาะสม การมีวินัย การมีวาจาสุภาพิต การ ทำงานไม่คั่งค้าง ทำงานไม่มีโทษ เป็นคนว่าง่าย การสำรวมจากการดื่มน้ำเมา เป็นต้น ที่มีความเกี่ยวข้องกับการ สร้างความสุขทางกายภาพแทบทั้งสิ้น ดังนั้น กลยุทธ์การพัฒนาความสุขทางกายภาพจึงเป็นการปรับปรุงสภาพ บริบทของสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่ น่าอาศัยมากที่สุดที่บุคลากรไม่มีความกังวลเรื่องอื่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพ คุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในเชิงการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้นไป แต่กระนั้นกิจกรรมการสร้าง

ความสุขจะต้องถูกนิยามด้วยบุคลากรในองค์กรทั้งหมดที่สามารถแสวงจรรวมศูนย์ของความสุขที่แท้จริงจึงจะเรียกว่าความสุขทางกายภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาความสุขทางจิตภาพ คือ บรรยากาศของความสงบไม่วุ่นวายภายในของบุคลากร โดยเฉพาะบรรยากาศของความสุขในระดับความคิด ความต้องการ และความหวัง ที่บางสถานการณ์ก็อาจจะไม่มีที่สิ้นสุด แต่กระนั้น การสร้างเงื่อนไขในความต้องการของบุคลากรย่อมมีความสำคัญอย่างมากเพราะจะจะช่วยสร้างให้ความคิดอยู่ในระดับที่พอดี หรือระดับความอยาก ความต้องการของตนเองไปสู่ความคิดที่สร้างสรรค์ แต่อย่างไรก็ตามทัศนคติทางพระพุทธศาสนาต่างก็เสนอมุมมองถึงวิธีการกำหนดความต้องการให้อยู่ในระดับของความพอดี ความพอเพียงให้มากที่สุดที่เหมาะสมกับโลกิยะธรรมมากที่สุดด้วยกิจกรรมการพัฒนาความสุขของบุคลากรดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมการบริจาคทานเป็นนิศย์เพื่อฝึกจิตใจให้บุคลากรมีจิตใจที่อ่อนนุ่มสำหรับการฝึกฝนอบรมตนให้ลดความอยาก ลดความต้องการที่เกินขีดจำกัดของความเป็นมนุษย์ เพราะการให้จะปลูกฝังการยึดติดทรัพย์สินสมบัติที่มีอยู่หากเกิดการสูญหายไปก็มีทางออกมากกว่าการโวยวายไปทั่วเพราะเมื่อมนุษย์รู้จักการบริจาคทานจะก่อผลเป็นความสุขให้กับบุคลากรเมื่อความสุขของบุคลกรรวมศูนย์เหมือนกันจะกลายเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมในการให้ และเป็นองค์กรแห่งความสุขของมนุษย์ในขั้นหายาบ ๆ

2. กิจกรรมการพัฒนาจิตตามแนวทางพระพุทธศาสนาในระดับให้บุคลากรเกิดปีติอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะเห็นว่า พฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดขึ้นจะถูกแรงผลักดันมาจากข้างในเป็นปัจจัยที่สำคัญ หากต้องการให้บุคลากรมีความสุขที่สามารถปรับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแห่งความสุขได้จะต้องจัดโครงการปฏิบัติธรรมอย่างน้อยที่สุดเกี่ยวกับสมณะวิปัสสนากรรมฐานอย่างเคร่งประมาณสัก 5 วันเป็นอย่างน้อย ซึ่งจะทำให้บุคลากรสัมผัสกับความสุขอีกประเภทหนึ่งที่ละเอียดยิ่งขึ้นได้

3. กิจกรรมการพัฒนาจิตใจให้บุคลากรมีความรัก ผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ทั้งในองค์กรและสังคมด้วยการสร้างพรหมวิหารธรรมเพราะสิ่งนี้คือ สิ่งที่สำคัญขององค์กรให้ดำเนินกิจกรรมไปได้ด้วยความปลอดภัยดังพุทธภาษิตที่ทรงตรัสว่า “โลโก ปตุณฺมุพิกา เมตฺตา” แปลว่า เมตตาธรรมเป็นเครื่องค้ำจุนโลก (สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมหลวงชินวราลงกรณ, 2526 : 34) ซึ่งแม้ว่าสิ่งนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยอาศัยแรงปัจจัยอันสิ่งที่ถูกปลูกฝังจากครอบครัวเดิม แต่องค์กรก็สามารถที่จะปลูกฝังให้เกิดขึ้นไม่ยากเพราะคนไทย เป็นผู้ที่นับถือพระพุทธศาสนาเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว จึงไม่ยากที่สร้างความมีเมตตาต่อกันทั้งในองค์กรและนอกองค์กรก็ตาม นอกจากนี้ ความกรุณา มุทิตา และอุเบกขาที่ต้องฝึกอบรมไปพร้อมๆ กันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งกิจกรรมที่ดีที่สุด คือ ความคิดและการฝึกคิดให้รู้จักการเป็นมนุษย์แบบทั่วไป ฝึกคิดว่า ผู้อื่นก็รักสุข เกลียดทุกข์ฉันใด เราเองก็รักสุข เกลียดเหมือนกันฉันนั้น อีกทั้งยังสามารถฝึกมองเพื่อนมนุษย์ที่ร่วมกันเกิดแก่ เจ็บตายเหมือนๆ กันกับตนเองใจจะต้องเบียดเบียนซึ่งกันและกัน เป็นต้น เพราะการฝึกคิด ฝึกความรู้สึกเหล่านี้จะช่วยให้เกิดความผ่อนคลายและความสุขจะปรากฏมาตามสภาพของความเป็นจริงของชีวิตที่ตนเองเข้าใจในแก่นแท้ของความเป็นมนุษย์นั่นเอง

4. กิจกรรมการพัฒนาจิตใจให้บุคลากรรู้จักปล่อยวางจากความคิด และปล่อยวางจากวัตถุต่าง ๆ เพราะคนทั่วไปที่มีความทุกข์ก็เพราะเข้ายึดติดกับอะไรๆ ได้โดยง่าย เมื่อยึดติดจิตใจก็ต้องแสวงหา จะถูกหรือผิดมิได้

กำหนดไว้ เมื่อได้มาจัดคิดครอบครัวยิ่งขึ้น ในขณะที่ครอบครองอยู่ก็ผูกพัน ก็กลัวว่าจะถูกทำลาย สูญหาย และเสื่อมสภาพไปโดยไว แต่เมื่อสิ่งที่ยึดติดเกิดการสูญหาย หรือถูกทำลายไป ใจก็ไม่เป็นสุข กลับไปยึดติดกับวัตถุอื่น ๆ ต่อไป อย่างไม่มีที่สิ้นสุด นอกจากทำลายวงจรความคิดและการยึดติดให้ได้ด้วยการปล่อยวางทั้งหมด เช่น มนุษย์มีความต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น มนุษย์ต้องการยศถาบรรดาศักดิ์ที่มากขึ้น ต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ย่อมหาความสุขไม่พบ เพราะจิตคิดยึดติด และอยากได้จนเกินขอบเขตทำให้พลังแห่งความอยากปฏิบัติงานด้วยแรงแห่งกิเลสตัณหาต่าง ๆ ดังนั้น การพัฒนาความสุขของบุคลากรในองค์กรจะต้องพัฒนาจากความคิดโดยจุดเริ่มต้นจากเงินเดือน ตำแหน่ง อำนาจ ยศถาบรรดาศักดิ์ไม่มีความหมายสำหรับมนุษย์ แต่เป็นเพียงหน้าที่ในการปฏิบัติงานเท่านั้นจึงจะเรียกว่า ความสุขของบุคลากรและเป็นความสุขขององค์กร

กลยุทธ์การพัฒนาความสุขทางจิตภาพ คือ การปรับบรรยากาศให้มีความสงบไม่วุ่นวายภายในจิตใจของบุคลากร ซึ่งสามารถพัฒนาด้วยกิจกรรมการบริจาคทานเป็นนิตยเพื่อฝึกจิตใจให้บุคลากรมีจิต กิจกรรมการพัฒนาจิตตามแนวทางพระพุทธศาสนา กิจกรรมการพัฒนาจิตใจให้บุคลากรมีความรัก ผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ทั้งในองค์กร กิจกรรมการพัฒนาจิตใจให้บุคลากรรู้จักปล่อยวางจากความคิด และปล่อยวางจากวัตถุต่าง ๆ พร้อมทั้ง การหยุดการระงับ การลดความคิดที่เข้าไปยึดติดที่มากจนเกินขอบเขตในลักษณะมากจนเกินความพอดี ดังนั้น กลยุทธ์การพัฒนาความสุขทางจิตภาพ จะต้องมองถึงปัจจัยบุคลากรให้มากเพราะพระพุทธศาสนาเชื่อว่า สังคมเกิดขึ้นได้ก็ด้วยการรวมตัวกันของมนุษย์ แต่กระนั้น ความสุขในองค์กรจะเกิดขึ้นก็ด้วยอาศัยความสุขของบุคลากรทั้งหมดมารวมกันจึงจะกลายเป็นความสุขขององค์กรอย่างแท้จริงที่มีความสุขโดยรวมศูนย์เป็นหนึ่งเดียวไม่แปลกแยก ไม่แตกต่าง ไม่เหลื่อมล้ำทางความสุขเพราะทุกคนสามารถแสวงหาความสุขด้วยการปล่อยวางสิ่งที่ยึดถือ และยึดติด

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาความสุขทางปัญญาภาพ คือ ภาพแห่งความเข้าใจระหว่างกันในองค์กร ความผูกพันกับองค์กร ความปราศจากความขัดแย้งในองค์กร เรียนรู้และนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ให้กับองค์กรที่สามารถปรับเปลี่ยนระบบไปสู่ความทันสมัยมากยิ่งขึ้น และมองความทุกข์เป็นสิ่งที่ทำทายนมากกว่ามองว่าเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายซึ่งจะทำให้เป็นทุกข์จริง มากกว่าการเรียนรู้ความทุกข์อย่างเข้าใจ ฉะนั้น การจะพบความสุขได้จะต้องผ่านอุปสรรค ผ่านปัญหา ผ่านการผจญกับความยากลำบากมาก่อนที่จะพบกับความสุขดังพุทธประวัติที่ทรงเจอกับความทุกข์ที่มากล้นก่อนที่ตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่พบกับความสงบอย่างสูงสุด ซึ่งหากเป็นองค์กรแห่งความสุขที่บุคลากรมีการพัฒนาปัญญาที่รับรองความเข้าใจในงาน ในวิถีปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ในนโยบายขององค์กร รวมทั้งความเข้าใจในการแก้ไขปัญหานั้นทั้งหมดมิใช่ความทุกข์แต่เป็นโอกาสในการสร้างสุขนั้นด้วยกิจกรรมการสร้างสุขดังต่อไปนี้

1. การปรับความเห็นให้ถูกต้องและอยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่งส่วนมากเมื่อมีการรับบุคลากรเข้ามาทำงานย่อมจะต้องมีความแตกต่างไปด้วยวุฒิทางการศึกษา วัยวุฒิ ฐานะทางสังคม ยศตำแหน่งต่าง ๆ เป็นต้น ย่อมทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ แต่กระนั้นหากมองในเชิงการทำงานในองค์กรอาจจะต้องเกี่ยวกับทักษะเฉพาะหรือสายงานที่มีความถนัด เพราะบางคนเพียงเพิ่งเข้ามาทำงานก็มีเงินเดือนที่สูงซึ่งทำให้ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เกิดความรู้สึกต่ำต้อยในตนเอง ฉะนั้น การปรับเปลี่ยนความรู้สึกของคนให้อยู่ในระดับเดียวกันทั้งผู้ที่เข้าทำงานใหม่และผู้ที่ทำงานมานานด้วยการตัดคำว่าตัวตนออกไปจะต้องให้ฝ่ายที่มียศ ตำแหน่งที่สูงกว่าควรลดตัวและพฤติกรรมแห่งการอยู่

ร่วมกันให้เสมอภาคในฐานะสังคมที่ไม่มีอะไรมาขวางกั้นในระดับความสูงต่ำ และจะมองถึงคุณ ความดีของผู้ที่ทำงานมาก่อนว่ากระทำความดีมากจึงทำให้องค์กรดำเนินกิจกรรมไปได้ นอกจากนี้ การเห็นทุกอย่างให้เห็นอย่างถูกต้องจะกลับผิดเป็นก็ไม่ได้ จะกลับถูกเป็นผิดก็ไม่ได้ เมื่อบุคลากรคนหนึ่งคนใดกระทำผิดก็ต้องว่ากันไปตามกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติไม่ว่าจะมียศตำแหน่งสูงขนาดไหนก็ตามก็ต้องมีบรรทัดฐานเดียวกันมิใช่ว่า ผู้บริหารจะไม่เป็นผิด อย่างนี้ก็คือว่าไม่ถูกต้อง

2. กิจกรรมการเสริมสร้างความคิดให้ถูกต้อง ซึ่งความคิดที่ถูกควรประกอบด้วย ความคิดที่ลดความอยากเด่น อยากดี อยากได้ และลดสิ่งที่ต้องการบนพื้นฐานที่มาของความขัดแย้ง อย่างรุนแรงกับบุคลากรอื่น ๆ รวมทั้งความคิดที่ไม่ถูกต้องที่ไม่ทำให้เกิดการกระทบกระทั่งระหว่างบุคลากรด้วยกัน ด้วยการสร้างกระบวนการประชุมปรึกษาหารือบ่อย ๆ การสังเกตพฤติกรรมของบุคลากร การสร้างสายสัมพันธ์ภาพภายใน การทำกิจกรรมร่วมกันบ่อย ๆ การปรับเปลี่ยนวิถีปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวิถีปฏิบัติขององค์กรมากยิ่งขึ้น จะช่วยให้บุคลากรมีความคิดที่ถูกซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

3. การส่งเสริมศึกษาทุกรูปแบบให้กับบุคลากร ซึ่งต้องยอมรับว่า การเปิดหูเปิดตาให้กว้างไกลเป็นสิ่งองค์กรจะต้องกระทำเป็นอย่างยิ่งเพราะเมื่อการศึกษาของบุคลากรมากขึ้นย่อมจะมองโลกอย่างเข้าใจมากยิ่งขึ้น ไปด้วย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้คนในสังคมมากยิ่งขึ้น มีการเห็นสังคมโลกอย่างเข้าใจที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในองค์กรอย่างถูกต้องและไม่เกิดความขัดแย้งจนกลายเป็นสุขแบบองค์กรร่วมต่อไป

บทสรุปวิเคราะห์

กลยุทธ์การพัฒนาครอบครัว (องค์กร) แห่งความสุข ขึ้นอยู่กับความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรล้วน ๆ ที่ได้ให้คำนิยามแบบลักษณะรวมศูนย์แห่งความสุขของบุคลากรทั้งหมด ดังที่มีผู้เสนอแนวคิดที่เรียกว่า องค์กรสุขภาวะหรือ Happy Workplace ซึ่งมีเป้าหมาย 3 ประการ คือ ทำให้คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ทั้ง 3 เป้าหมายจะต้องขึ้นอยู่กับตัวบ่งชี้ 5 ตัวที่เรียกว่า “สุข 5 มิติ” คือ สุขด้วยการจัดการ สุขด้วยบรรยากาศในที่ทำงาน สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข สุขด้วยสุขภาพกายใจ และสุขด้วยผลลัพธ์องค์กร ทั้งหมดทำให้เห็นว่า การพัฒนาหรือการบริหารองค์กรแห่งสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข เป็นสิ่งที่ต้องมองถึงประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ กรอบระเบียบ กติกา และคุณภาพของผลผลิตมากกว่าวิถีชีวิตแบบครอบครัวซึ่งทำให้อาสาเกิดความตึงเครียดออกมาจากองค์กร ย่อมเกิดขึ้นได้ง่ายซึ่งเป็นที่มาของความขัดแย้งทั้งระดับรุนแรงน้อยและรุนแรงมากที่สุดที่ต้องการควบคุมจนถึงขนาดไล่ออกจากองค์กร เพราะการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขยังมีปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมที่จะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจที่องค์กรต่าง ๆ นำไปใช้ในแนวคิดดังกล่าวจึงยากที่จะเกิดขึ้นได้ง่าย หรือเกิดขึ้นได้น้อยมากเพราะการใช้คำว่า องค์กรแห่งความสุขยังมีจุดเปลี่ยนแปลงที่คาดเดาได้ยากอยู่มาก จึงเสนอมุมมองของคำศัพท์หรือคำเรียกที่น่าเหมาะสมและเข้าใจกันได้ในระดับวิถีปฏิบัติของคนไทยที่เรียกว่า ครอบครัวแห่งความสุข ครอบครัว หมายถึง บ้าน เมื่อได้ยินคำว่า บ้านแห่งความสุข เพราะคนไทยจะมีความสุขก็เพราะระลึกบ้านที่ตนเองได้อาศัยอยู่ ทำให้มนุษย์ทั่วไปมองบ้านเป็นตัวแทนของความสุข มองครอบครัวที่สมบูรณ์เป็นความสุข

เช่น สมาชิกในครอบครัวมีการใช้เวลาร่วมกัน สมาชิกในครอบครัวมีระบบการสื่อสารที่ดีต่อกัน สมาชิกในครอบครัวมีความไว้วางใจต่อกัน สมาชิกในครอบครัวมีการช่วยเหลือยามมีปัญหา และ สมาชิกในครอบครัวมีเป้าหมายร่วมกัน

แนวทางการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาครอบครัวแห่งความสุขตามแนวพระพุทธศาสนาที่ผู้คนยังข้องอยู่ในโลกธรรมระดับโลกียะธรรม เพราะมีทั้งความสุข ความทุกข์ มียศ เสื่อมยศ มีลาภ เสื่อมลาภ มีสรรเสริญ มีนินทา แต่กระนั้น การสร้างบ้านในภาพของครอบครัวที่สะท้อนในความหมายขององค์กรจะต้องสร้าง 3 กลยุทธ์ให้เกิดความสมบูรณ์มากที่สุดจึงจะเรียกว่า ครอบครัวแห่งความสุข ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 กลยุทธ์การพัฒนาความสุขทางกายภาพ คือ กิจกรรมการสร้างบรรยากาศของสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสบายทางอายตนะมากที่สุดรวมทั้งการปรับตัวเข้าสู่โหมคของการอยู่ในถิ่นที่เหมาะสม การมีวินัย การมีวาจาสุภาพิต การทำงานไม่คั่งค้าง ทำงานไม่มีโทษ เป็นคนว่าง่าย การสำรวจจากการคืบหน้ามาเป็นต้น กลยุทธ์ที่ 2 กลยุทธ์การพัฒนาความสุขทางจิตภาพ คือ การปรับสภาพความสมดุลของจิตใจกับบรรยากาศความสงบภายในไม่วุ่นวาย ไม่ฟุ้งซ่าน และ กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาความสุขทางปัญญาภาพ คือ ความเข้าใจระหว่างกันในองค์กร ความปราศจากความขัดแย้งในองค์กร มองปัญหาบนความท้าทายที่โปร่ง ดังนั้น คำว่า ครอบครัวที่มีบ้านเป็นตัวแทนของความสุขที่ความเข้าใจระหว่างกัน อันนำไปสู่ความสบายใจ โล่งใจ รู้สึกปลอดภัยมากที่สุดที่องค์กรควรจะเป็นและมอบให้กับบุคลากรตลอดไป