

การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสติ: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน  
ค้นหาความสงบภายในด้วยหลักพุทธธรรมของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย\*  
THE PROMOTION OF MINDFULNESS CULTURE: BALANCING LIFE  
AND WORK, SEEKING INNER PEACE THROUGH BUDDHIST PRINCIPLES  
AMONG PERSONNEL OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY  
MAHAVAJIRALONGKORN CAMPUS

พระราชเมธีวชิรดิлок (ไพจิตร อุตตมธมโม)\*, อาทิตย์ ชูชัย, ณฐภัทร อยู่เมือง,  
อารดา ฉิมมากูร และธีรพงษ์ แหวนเพชร

Phra Rajmethiwachiradilok (Paijit Uttamthammo)\*, Artit Choochai, Nathapat Yumuang,  
Arada Chimmakun and Teerapong Wanpetch

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย  
Mahamakut Buddhist University Mahavajiralongkorn Rahavidyaraya Campus, Thailand

\*Corresponding Author E-mail: paijitsakong@gmail.com

## บทคัดย่อ

บทความนี้มีเจตจำนงเพื่อต้องการสะท้อนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในสังคมปัจจุบันเพราะความสมดุลนี้ส่งผลต่อความสุขและความเป็นอยู่ของบุคคลทั้งในด้านทาง สุขภาพร่างกายและจิตใจ ดังนั้น การที่เราสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกับการ รักษาความสุขสมบูรณ์ของชีวิตส่วนตัว ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ ไม่เพียงแค่ว่า เป็นคำพูดที่เอื้อเอ่ยถึงความสุขและความสำเร็จของเราในทุกด้านของชีวิตเท่านั้น แต่เป็นความ ฉลาดในอารมณ์และการมีสติสัมปชัญญะในตน มีกมลแห่งธรรมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะพิจารณาถึงความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพื่อให้ได้คุณภาพชีวิตที่ดีที่สุด ความสมดุลแห่งชีวิตและการทำงานสะท้อนหมดหมายถึงซึ่งการปรับสมดุลระหว่างเวลาที่ใช้ ในการทำงานและเวลาที่ใช้ในกิจกรรมทางส่วนตัว การจัดการองค์กรรมใหม่ในการสร้าง องค์กรแห่งความสุขจะต้องสร้างสมดุลของการทำงานให้เกิดขึ้นเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็น องค์กรคุณภาพ โดยอาศัยภาวะผู้นำที่ต้องร่วมกันขับเคลื่อนสุขภาวะที่สมบูรณ์ 4 ด้านคือ 1) ร่างกายคือ การประกอบสัมมาชีพ ความปลอดภัยในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมของการ

\* Received June 6, 2024; Revised November 12, 2024; Accepted December 21, 2024



ทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน 2) จิตใจ คือมีสติ ความสงบ ความงาม และความดี ยึดมั่นในหลักธรรมของพุทธศาสนา 3) สังคม คือสังคมสัมพันธ์มีการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน ในองค์กร การสร้างสังคมยุติธรรมและสร้างสังคมสันติสุข มีการประนีประนอม การแก้ไขปัญหา อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) ปัญญาคือการส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น

**คำสำคัญ:** การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสติ, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, หลักพุทธธรรม

## ABSTRACT

This article aims to reflect on the balance between life and work in today's society because this balance affects the happiness and well-being of individuals, both physically and mentally. Therefore, the ability to effectively work while maintaining personal well-being is not just a concept that speaks to our happiness and success in all aspects of life. It is also about having self-emotional intelligence and mindfulness. A virtuous mind is a crucial factor to consider when considering the balance between work and personal life to achieve the highest quality of life. The balance of life and work reflects the need to adjust the balance between times spent working and time devoted to personal activities. In creating a culture of happiness, modern organizational management must foster a balanced work environment to drive the organization toward becoming a quality organization. This relies on collaborative leadership to promote holistic well-being in four dimensions: (1) Physical - ensuring occupational health and safety, (2) Mental - cultivating mindfulness, tranquility, and ethical principles, (3) Social - fostering positive relationships, promoting fairness, and creating a peaceful community, and (4) Intellectual - empowering individuals to think, act, and solve problems effectively.

**Keywords:** Promotion of Mindfulness Culture, Balancing Life and Work, Buddhist Principles

## บทนำ

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life balance) เป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากในสังคมปัจจุบัน เรามักพบว่า ความสมดุลในด้านนี้ส่งผลต่อความสุขและความเป็นอยู่ของบุคคลทั้งในด้านการสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น การทำงานที่ได้ค่าตอบแทนสูง แต่สุขภาพกายและสุขภาพจิตแย่ การทำงานที่เหนื่อยกาย แต่มีความสุขทางจิตใจ เป็นต้น ดังนั้น การที่เราสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกับการรักษาความสุขสมบูรณ์ของ



ชีวิตส่วนตัว จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่เพียงแค่ว่าเป็นคำพูดที่เอื้ออำนวยถึงความสุขและความสำเร็จของเราในทุกด้านของชีวิตเท่านั้น แต่เป็นความฉลาดในอารมณ์และการมีสติสัมปชัญญะในตน (emotional intelligence and mindfulness) มีกมลแห่งธรรมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะพิจารณาถึงความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพื่อให้ได้คุณภาพชีวิตที่ดีที่สุด ความสมดุลแห่งชีวิตและการทำงานสะท้อนหมดหมายถึง ซึ่งการปรับสมดุลระหว่างเวลาที่ใช้ในการทำงานและเวลาที่ใช้ในกิจกรรมทางส่วนตัว นอกจากนี้ยังรวมถึงการเรียนรู้และการพักผ่อนที่มีความสำคัญในการพัฒนาทักษะและคุณภาพชีวิต การรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานช่วยเพิ่มความสุขและความพึงพอใจในชีวิต ช่วยลดความเครียดและเสริมสร้างสุขภาพที่ดีทั้งทางกายและจิตใจ การเตรียมตัวทั้งทางกายและใจเพื่อรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เราควรมีการเตรียมตัวทั้งทางกายและใจ โดยการดูแลสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจ การใช้เวลาสำหรับการพักผ่อนเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพราะจะช่วยลดความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าและเสริมสร้างพลังงานให้กับเราในการทำงานต่อไป

### ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life balance)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life balance) นับว่าเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในทางพุทธศาสนามีแนวทางที่ชัดเจนในการนำเสนอหลักการเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว แนวทางนี้เน้นการดำรงชีวิตด้วยสติ การพิจารณาและความพอเพียงเป็นส่วนสำคัญในการนำพาชีวิตไปสู่ความสุขและความสงบ พุทธศาสนามีคำสอนถึงหลัก “มัชฌิมาปฏิปทา” หรือ “ทางสายกลาง” ที่เป็นการดำเนินชีวิตแบบหลีกเลี่ยงความสุดโต่งในทุกด้านของชีวิต การทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องจัดการให้สมดุล ไม่ให้มากหรือน้อยจนเกินไป ซึ่งการปฏิบัติเช่นนี้จะช่วยให้คุณลดความเครียดและเพิ่มความสุขในชีวิตของตนได้ สังคมในยุคปัจจุบันสมัยใหม่ที่มีวิวัฒนาการแบบก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น การดำรงชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (work-life balance) เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจมากขึ้น ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและการเชื่อมต่อที่รวดเร็วทำให้ผู้คนสามารถทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา ส่งผลให้เส้นแบ่งระหว่างการทำงานและเวลาส่วนตัวไม่ชัดเจน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีบริบทที่สะท้อนถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถจัดการเวลาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างหน้าที่การทำงานและความต้องการส่วนตัว หลายครั้งต้องทำงานในเวลาส่วนตัวหรือในบางกรณีชีวิตส่วนตัวก็แทรกแซงงาน การสร้างสมดุลจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพจิตและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Greenhaus & Beutell, 1985) และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานประกอบด้วย (1) เทคโนโลยี (technology) การเชื่อมต่อที่ไม่สิ้นสุด



ทำให้ผู้คนรู้สึกว่าจะต้องทำงานตลอดเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้า (Derks & Bakker, 2010) 2) การบริหารเวลา (time management) การจัดการเวลาไม่ได้อาจทำให้ชีวิตไม่สมดุล โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องทำงานหลายหน้าที่ (Allen et al, 2000) 3) วัฒนธรรมองค์กร (corporate culture) วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานหนักโดยไม่คำนึงถึงเวลาส่วนตัว อาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความสมดุล (Kossek et al., 2011) ส่วนแนวทางในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) การจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการตารางเวลาที่ชัดเจนและการตั้งเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้จะช่วยให้คุณจัดการทั้งงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น (Covey, 1989) 2) การตั้งขอบเขตที่ชัดเจน การแยกงานและเวลาส่วนตัวอย่างชัดเจนจะช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในชีวิต (Ashforth et al., 2000) และ 3) การสนับสนุนจากองค์กร การสร้างนโยบายที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น การให้วันหยุดหรือเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นจะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานหรือองค์กร (Peters et al, 2009) ดังนั้น ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นประเด็นที่ซับซ้อนที่ต้องการถึงการจัดการที่รอบคอบ การประยุกต์ใช้แนวทางเหล่านี้จะช่วยให้คุณสร้างสมดุลที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพการทำงาน

## การสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยหลักพุทธธรรม

ในสังคมปัจจุบันมีการแข่งขันและความกดดันในที่ทำงานมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น การสร้างองค์กรที่มีความสุขเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อส่งเสริมทั้งประสิทธิภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน สำหรับการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยหลักพุทธธรรมตามหลักพุทธศาสนา มีหลักธรรมที่สามารถนำมาใช้ในการสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน บทความนี้จะนำเสนอวิธีการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการสร้างองค์กรที่มีความสุข โดยเน้นถึงการนำหลักธรรมต่าง ๆ เช่น สติ สมาธิ และปัญญา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

### 1. สติ (mindfulness) การตระหนักรู้ในปัจจุบัน

สติ (mindfulness) หมายถึง การตระหนักรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันขณะ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การนำสติมาใช้ในองค์กรช่วยให้พนักงานสามารถจัดการกับความเครียดและปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สติยังช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีสมาธิและลดการเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน (Kabat-Zinn, 2003) การฝึกสติสามารถทำได้ผ่านการฝึกสมาธิหรือการเจริญภาวนาในชีวิตประจำวัน ตัวอย่างเช่น การนำกิจกรรมการฝึกสติมาใช้ในที่ทำงาน เช่น การทำสมาธิช่วงเช้าหรือก่อนเริ่มประชุม ซึ่งช่วยให้พนักงานมีสมาธิและพร้อมที่จะทำงานได้อย่างเต็มที่ (Gelles, D., 2015)

### 2. สมาธิ (meditation) การมีจิตที่มั่นคง

สมาธิ (meditation) เป็นการฝึกฝนจิตให้มั่นคงและสามารถจดจ่อกับงานที่ทำได้อย่างต่อเนื่องในองค์กร สมาธิช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลด



ความเครียด สมมติยังเป็นพื้นฐานในการพัฒนาปัญญาและการตัดสินใจที่ถูกต้อง (Harvey, 2013) การนำสมาธิมาใช้ในองค์กรสามารถทำได้ผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมที่สงบและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น การจัดที่ทำงานให้มีความเป็นระเบียบ การสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการฝึกสมาธิในที่ทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยส่งเสริมการมีสมาธิและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Wallace & Shapiro, 2006)

### 3. ปัญญา (wisdom) ความฉลาด การรู้เท่าทัน และการตัดสินใจที่ถูกต้อง

ปัญญา (wisdom) ในพุทธศาสนาหมายถึงการรู้เท่าทันสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาในองค์กร การนำปัญญามาใช้ในองค์กรช่วยให้ผู้นำและพนักงานสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลและไม่ยึดติดกับความรู้สึกหรืออารมณ์ชั่วคราว (Rahula, 1974) องค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาปัญญาอาจสร้างกิจกรรมหรือโปรแกรมฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง (open culture) สำหรับความคิดเห็นที่หลากหลายและการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ก็เป็นสิ่งช่วยเสริมสร้างปัญญาในองค์กรได้ (Brown, 2015)

### 4. เมตตาและกรุณา (Kindness and Compassion) การดูแลและเอาใจใส่ต่อผู้อื่น

เมตตาและกรุณา (kindness and compassion) เป็นหลักธรรมสำคัญในพุทธศาสนา ที่เน้นการดูแลและเอาใจใส่ต่อผู้อื่น การนำหลักธรรมนี้มาใช้ในองค์กรช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน การแสดงเมตตาต่อพนักงาน เช่น การรับฟังปัญหา การให้คำปรึกษา และการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญขององค์กร (Salzberg, 2002) องค์กรสามารถสร้างวัฒนธรรมเมตตาและกรุณาได้ผ่านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการช่วยเหลือกัน เช่น กิจกรรมอาสาสมัคร หรือการสร้างระบบการให้คำปรึกษาและการสนับสนุนในที่ทำงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข (Dalai Lama & Cutler, 2003) ดังนั้น การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการสร้างองค์กรแห่งความสุข หลักธรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างจิตใจของพนักงาน แต่ยังช่วยพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น ในโลกที่การแข่งขันและความกดดันมีแนวโน้มสูงขึ้น การสร้างองค์กรที่มีความสุขด้วยหลักพุทธธรรมเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรควรพิจารณาและนำมาใช้

### 5. แนวคิดองค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข (happiness organization) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุขและความพึงพอใจของพนักงาน โดยเชื่อว่าความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีต่าง ๆ ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าและ



ความหมายของงานที่ทำ (Fisher, 2010) องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขควรมีลักษณะร่วม ดังนี้ คือ 1) วัฒนธรรมองค์กรที่ดี วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความร่วมมือ ความเป็นธรรมและการให้เกียรติระหว่างพนักงาน มีบทบาทที่สำคัญมากในการสร้างความสุขในองค์กร 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมและการศึกษา ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและสามารถเติบโตได้ในองค์กร 3) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การจัดให้มีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นหรือการสนับสนุนด้านสุขภาพจิต ช่วยให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และ 4) การมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร ช่วยสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมและความภาคภูมิใจในองค์กร (Lyubomirsky et al., 2005) และองค์กรที่มีพนักงานที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น มีอัตราการลาออกที่ลดลงและมีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของตลาดได้ดีขึ้น นอกจากนี้ องค์กรที่ส่งเสริมความสุขยังสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าและชุมชนโดยรอบ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว (Seligman, 2011)

#### 6. หลักพุทธธรรมว่าด้วยความสุข (สังคหวัตถุ)

สังคหวัตถุมี 4 ประการ ได้แก่ 1) ทาน คือ การให้ 2) ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยคำที่อ่อนโยนและน่าฟัง 3) อตถจริยา คือ การประพฤติตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น และ 4) สมานัตตตา คือ การปฏิบัติตนด้วยความเสมอภาค สิ่งเหล่านี้เป็นวิธีการที่จะช่วยผูกใจคนอื่น ไม่ว่าจะเป็นคนที่ยังไม่เคยมีความสัมพันธ์มาก่อน หรือคนที่เคยรักใคร่กันอยู่แล้ว ให้มีความสนิทสนมและความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ดังเช่นข้อความเดิมจากพระไตรปิฎกที่กล่าวว่า “การให้ (ทาน) วาจาที่น่ารัก (ปิยวาจา) ความประพฤติที่เป็นประโยชน์ (อตถจริยา) และความสม่ำเสมอในธรรม (สมานัตตตา) เป็นธรรมเครื่องสงเคราะห์โลก เปรียบเสมือนสลักเพลลาที่ควบคุมรถไม่ให้แล่นไปตามทางที่ผิด ถ้าธรรมเหล่านี้ไม่มีอยู่ ความเคารพหรือการบูชาจากบุตรต่อบิดามารดา ก็จะไม่เกิดขึ้นเลย แต่เพราะบัณฑิตเห็นคุณค่าของธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านี้ พวกเขาจึงเป็นที่ยกย่องและสรรเสริญในสังคม” (พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย, 2539) และกล่าวโดยทั่วไปสังคหวัตถุ ก็คือเทคนิควิธีทำให้คนรักหรือมนต์ผูกใจคน (magic to bind people's hearts) นั่นเอง มีหลักการปฏิบัติทั้งหมด 4 ประการ ดังนี้

1. ทาน คือ การให้ ได้แก่ การเสียสละ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การแบ่งปันช่วยเหลือกัน ด้วยสิ่งของการให้ทานให้เพื่อขจัดกิเลส เช่น การบริจาคทานแก่สมณชีพราหมณ์ ผู้ทรงศีลเพื่อขจัดความโลภหรือความตระหนี่ เป็นการชำระจิตใจให้สะอาด ยกกระดับจิตใจให้สูงขึ้น และการให้เพื่อสงเคราะห์หรือเพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจคนอื่น



2. ปิยวาจา ได้แก่ การพูดคำสุภาพ อ่อนหวานเพื่อให้เกิดความสามัคคี  
 3. อัตถจริยา หมายถึง การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการช่วยเหลือและสร้างประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น ทั้งในกลุ่มเล็ก ๆ และในสังคมวงกว้าง หลักธรรมข้อนี้สอนให้บุคคลพัฒนาตนในสองด้าน คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และการกระทำสิ่งที่ส่งผลดีแก่ส่วนรวม

4. สมานัตตตา (การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย) หมายถึง การวางตัวให้เหมาะสม มีความหมายในสองประการ ได้แก่ 1) การวางตัวที่สอดคล้องกับฐานะที่ตนมีในสังคมโดยปรับตัวให้เหมาะสมและสามารถรักษาความเสมอต้นเสมอปลายตามฐานะนั้น ๆ 2) การปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียม โดยไม่เอาวัดเอาเปรียบ ร่วมรับรู้และแก้ไขปัญหาในสังคมร่วมกัน ทั้งในยามสุขและทุกข์ เพื่อสร้างความเป็นธรรมและความสามัคคีในสังคม (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตโต, 2555)

องค์กรแห่งความสุขด้วยหลักพุทธธรรมควรจะดำเนินการบริหารจัดการตามแนวคิดสมัยใหม่ โดยผสมผสานแนวคิดองค์กรแห่งความสุขเข้ากับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ องค์กรควรสังเคราะห์สิ่งเหล่านี้เข้ากับหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างเป็นองค์กรที่มีความสุขโดยยึดถือหลักพุทธธรรมเป็นสำคัญ การบริหารวัฒนธรรมองค์กร (organizational culture หรือ corporate culture) เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเชื่อ ทศนคติ สมมติฐาน และคุณค่าหรือค่านิยมร่วมกันภายในองค์กรเพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การสร้างสมดุลในการทำงานภายในองค์กรครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. กาย (human) การประกอบอาชีพที่เหมาะสม ความปลอดภัยในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงการมีสุขภาพกายที่แข็งแรงและมีสวัสดิการด้านสุขภาพสำหรับทั้งตนเองและครอบครัว

2. จิต (mind) การมีสติ ความสงบ ความงาม และความดี โดยยึดมั่นในหลักธรรมของศาสนา

3. สังคม (social) การสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรและระหว่างองค์กร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างสังคมเข้มแข็ง การช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน การใช้จ่ายอย่างพอเพียง การใช้เหตุผล การสร้างสังคมที่มีความยุติธรรม ความเสมอภาค และโอกาสในการทำงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างสังคมสันติสุข (peaceful society) ที่มีการประนีประนอม (compromise) และการแก้ไขปัญหอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปัญญา (wisdom) การส่งเสริมให้บุคลากรคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ มีอิสระและได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ และการตัดสินใจตามศักยภาพในหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศในอนาคต



นอกจากนี้ การสร้างความสุขในที่ทำงานควรยึดหลักความสุขพื้นฐาน 8 ประการ (HAPPY 8) ซึ่งตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในหลายมิติ โดยใช้หลักพุทธธรรม เช่น พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมประจำใจ เพื่อให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ รวมถึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติของผู้บริหารและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข กล่าวได้ว่า องค์กรแห่งความสุข (organization of happiness) ที่ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการ ควรปรับใช้แนวคิดการจัดการสมัยใหม่โดยการผสมผสานกับนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมและสร้างสรรค์องค์กรแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม การบริหารวัฒนธรรมองค์กรจึงควรสนับสนุนการสร้าง ความเชื่อ ทศนคติ สมมติฐาน และค่านิยมร่วมกัน ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือภายในองค์กร (cooperation) ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ สอดคล้องกับ Ferrell ที่กล่าวถึงคุณภาพชีวิตและการสร้างสมดุลในการทำงานในองค์กรแห่งความสุข ควรครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ 1) บริบทด้านร่างกาย คือ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจของพนักงาน 2) บริบทด้านจิตใจ คือ การมีเป้าหมายในการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จและความพึงพอใจ พร้อมทั้งยึดมั่นในหลักธรรมของศาสนา เพื่อสร้างสันติสุขในใจของพนักงาน 3) บริบทด้านสังคม คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร เพื่อสร้างสังคมที่สงบสุขและการช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) บริบทด้านปัญญา: การส่งเสริมการพัฒนาตนเอง จิตวิญญูณ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงานและการตัดสินใจตามศักยภาพในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น การสร้างความสุขในที่ทำงานควรมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพทั้งกายและใจ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สมดุลแห่งความสุขทั้ง 4 ด้านเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์และยั่งยืนในองค์กร (Ferrell & Rivera, 1995)

### การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสติ (promoting a culture of mindfulness)

การพัฒนาจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจุบันและอนาคต (the developing ethics is extremely important for the present and the future) เนื่องจากจริยธรรมเป็นหลักแห่งความประพฤติที่ดีที่สุด เป็นเกี่ยวกับมาตรฐานแห่งการปฏิบัติที่ถูกต้องและเป็นที่ยอมรับในสังคม บางครั้งจริยธรรมถูกใช้แทนคำว่าคุณธรรมหรือศีลธรรม เนื่องจากมีความหมายเหมือนกันในแง่ของความดีและสมบูรณ์ จริยธรรมเป็นระบบความเชื่อที่กำหนดแนวทางการกระทำที่ถูกต้องและมีคุณค่าในชีวิตประจำวันของบุคคลและสังคม การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมจะเชื่อถือว่าเป็นการกระทำที่ดีและเหมาะสมและจะได้รับการยกย่องจากสังคม





ในทางกลับกัน การละเมิดจริยธรรมอาจทำให้ได้รับการตำหนิหรือโทษตามกฎหมายและจากสังคม (วีระกิตติ เอกอัครวิจิตร และคณะ, 2566) กล่าวได้ว่าจริยธรรมเป็นระบบความเชื่อที่กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับสิ่งที่สังคมถือว่าถูกต้องและดีงาม ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลตามบทบาทที่พวกเขาดำรงอยู่ จริยธรรมบอกถึงแนวทางในการปฏิบัติว่าดีหรือไม่ดี ถูกหรือผิด และสิ่งที่ควรหรือไม่ควรทำ เมื่อบุคคลปฏิบัติตามจริยธรรม เขาจะได้รับการยกย่องจากสังคม แต่หากละเมิดจริยธรรม เขาอาจถูกตำหนิหรือลงโทษ ดังนั้น การศึกษาจริยธรรมในสังคมหนึ่ง ๆ สามารถทำได้โดยการวิเคราะห์ขนบธรรมเนียม ประเพณี หลักศีลธรรม หรือปรัชญาที่สังคมนั้นยึดถือ การสนทนาเกี่ยวกับจริยธรรมในสังคมมักเน้นไปที่คุณธรรมที่บุคคลควรมี หน้าที่ของบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หลักปฏิบัติทางสังคม และวิธีการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงสังคม สำหรับการเมืองการปกครองนั้น เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย การตัดสินใจหรือกำหนดนโยบายเพื่อแก้ปัญหาของสังคม รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรและสิ่งที่มีคุณค่าในสังคม เช่น อำนาจ ตำแหน่งหน้าที่ ความมั่งคั่ง เกียรติยศ และทรัพยากรอื่น ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความเจริญก้าวหน้าของสังคมโดยรวม

#### 1. การสร้างสติเพื่อรักษาความสัมพันธ์ในองค์กร

สติ (mindfulness) เป็นแนวคิดสำคัญในพุทธศาสนาที่เน้นการมีความรู้สึกรู้ตัวในปัจจุบันขณะ โดยสติเป็นพื้นฐานในการเจริญปัญญาและการบรรลุถึงความสงบในจิตใจ การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสติในสังคมจึงเป็นการนำหลักการของสติมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งสามารถสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งในระดับบุคคลและสังคมโดยรวม ในพระพุทธศาสนา สติเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของอริยมรรคมีองค์แปด ซึ่งเป็นหนทางสู่การหลุดพ้นจากทุกข์ การเจริญสติช่วยให้บุคคลมีความตื่นรู้ในปัจจุบันขณะ ลดความฟุ้งซ่านและการตัดสินใจที่ผิดพลาด นอกจากนี้ สติยังช่วยส่งเสริมให้เกิดความเมตตาและกรุณาต่อผู้อื่น โดยการฝึกสติเป็นประจำช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบากได้อย่างมีสติและความเยือกเย็น (Kabat-Zinn, 1994) การนำวัฒนธรรมแห่งสติมาปรับใช้ในองค์กรและสถาบันการศึกษาสามารถส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานและการเรียนรู้ การฝึกสติสามารถช่วยลดความเครียดและเพิ่มสมาธิในการทำงาน โดยในหลายองค์กร การจัดอบรมหรือกิจกรรมการฝึกสติเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Shapiro et al., 2007) ในสถาบันการศึกษา การนำสติมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนสามารถช่วยให้นักเรียนและนักศึกษามีสมาธิในการเรียนและมีความเข้าใจในบทเรียนที่ลึกซึ้งมากขึ้น นอกจากนี้ การฝึกสติยังช่วยพัฒนาทักษะทางอารมณ์และสังคม ทำให้นักเรียนสามารถปรับตัวได้ดีกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เผชิญในชีวิตประจำวัน (Schonert-Reichl & Roeser, 2016) การฝึกสติในชีวิตประจำวันสามารถทำได้ง่าย ๆ โดยการนำสติไปใช้ในกิจกรรมที่ทำเป็นประจำ เช่น การรับประทานอาหาร การเดิน หรือการทำงานบ้าน การฝึกสติในกิจกรรมเหล่านี้ช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าและมีความสุขในทุกขณะ (Thich Nhat Hanh, 1991)



นอกจากนี้ การฝึกสติยังสามารถนำไปสู่การพัฒนาจิตใจให้มีความสงบและปล่อยวางจากความทุกข์ การปฏิบัติสมาธิและสติเป็นวิธีหนึ่งที่ได้รับค่านิยมในการเจริญสติและปัญญาในพุทธศาสนา โดยการนั่งสมาธิและการสังเกตลมหายใจเป็นวิธีพื้นฐานที่สามารถทำได้ทุกคนและทุกเวลา (Goleman, 1988) ดังนั้น การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสติในสังคมปัจจุบันเป็นการนำหลักการของพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต เพื่อให้บุคคลสามารถมีความสุขและสงบในทุกสถานการณ์ การฝึกสติช่วยลดความเครียด เพิ่มสมาธิ และเสริมสร้างคุณธรรมในจิตใจ นอกจากนี้ การนำวัฒนธรรมแห่งสติมาใช้ในองค์กรและสถาบันการศึกษายังสามารถส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

## 2. การสร้างสติเพื่อรักษาความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร

มุมมองเกี่ยวกับการสร้างสติเพื่อรักษาความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กรสรุปประเด็นได้ว่า การทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือเล็ก การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของการบริการที่องค์กรสามารถมอบให้แก่ลูกค้า การบริหารบุคลากรภายในองค์กรให้มีความสัมพันธ์ที่ดีนั้น สามารถนำหลักการเจริญสติในทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความเข้าใจและความเคารพซึ่งกันและกัน การเจริญสติช่วยให้บุคลากรมองเห็นคุณค่าของบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์กร มีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งเสริมการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรได้อย่างดีเยี่ยม การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกภายในองค์กรนั้นมีความสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและเชื่อมโยงระหว่างบุคลากร การประยุกต์ใช้หลักการเจริญสติในการทำงานจึงเป็นแนวทางที่มีคุณค่า เพราะนอกจากจะช่วยให้เกิดการพัฒนาความสัมพันธ์แล้ว ยังส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในหน้าที่ของตนเอง การสร้างสติในการรักษาความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและควรให้ความสำคัญ โดยสามารถประกอบด้วยบริบทอย่างน้อย 5 ส่วน คือ

1. การใช้สติในการพูดคุย การตระหนักรู้ถึงคำพูดและวิธีการสื่อสาร ทำให้สามารถสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น
2. การรู้จักระงับความคิด การมีสติในการคิดและระงับไม่ให้ความคิดที่ไม่สร้างสรรค์เกิดขึ้น ส่งผลให้การตัดสินใจและการกระทำเป็นไปในทางที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
3. การใช้สติเพื่อการสื่อสารอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา การสื่อสารที่โปร่งใสและจริงใจช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างบุคลากรในองค์กร
4. การฝึกให้รู้จักการทำงานร่วมกัน การมีสติในการทำงานร่วมกันช่วยให้เกิดความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพและลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีม



5. การสร้างความเชื่อมั่น การใช้สติในการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความมั่นใจในการทำงานและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น (พระครูสุทิวรญาณ (ภักดี เขมธโร) และคณะ, 2565)

การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรต้องใช้เวลาและความพยายามอย่างต่อเนื่อง แต่การลงทุนในด้านนี้ถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าเสมอ เพราะจะช่วยลดระยะห่างระหว่างบุคลากรในทุกฝ่ายขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายบริหาร ฝ่ายปฏิบัติการ หรือฝ่ายอื่น ๆ ความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายที่มีความรักใคร่กลมเกลียวกันนั้น จะเป็นแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้การเสียสละตนเองเพื่อประโยชน์ขององค์กรและการใส่ใจกับบุคคลรอบข้าง ยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในกันและกัน เชื่อได้ว่าผลลัพธ์ที่ได้จากความสัมพันธ์ที่ดีนี้จะเป็นความสำเร็จขององค์กรโดยรวม ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรในการเดินทางไปสู่ความสำเร็จในอนาคต

จากที่กล่าวมาสะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสติ (mindfulness culture) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางที่เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคลากรมีสติรู้ตัวตลอดเวลา ทั้งในด้านความคิด การกระทำ และการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น วัฒนธรรมแห่งสติช่วยให้บุคลากรสามารถจัดการกับความเครียด ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความร่วมมือในทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดีขึ้น และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและยั่งยืน ซึ่งสาระสำคัญของการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความครอบคลุมประเด็นดังนี้ คือ 1) การพัฒนาความตระหนักรู้ในตนเอง: วัฒนธรรมแห่งสติช่วยให้บุคลากรมีความตระหนักรู้ในตนเอง รู้จักควบคุมอารมณ์ และมีความเข้าใจในความคิดและความรู้สึกของตนเอง ทำให้สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม 2) การส่งเสริมสุขภาพจิตและร่างกาย: วัฒนธรรมแห่งสติส่งเสริมการฝึกสติเป็นประจำช่วยลดความเครียดและเพิ่มความยืดหยุ่นในการจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในการทำงาน บุคลากรที่มีสุขภาพจิตดีจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ดียิ่งขึ้น 3) การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในทีม: วัฒนธรรมแห่งสติส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและจริงใจ รวมถึงการรับฟังอย่างตั้งใจทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น 4) การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม: วัฒนธรรมแห่งสติส่งเสริมบุคลากรที่ฝึกสติเป็นประจำมีแนวโน้มที่จะมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น เพราะมีความสามารถในการมองเห็นปัญหาและโอกาสจากมุมมองที่หลากหลาย และ 5) การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง: วัฒนธรรมแห่งสติสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งด้านความรู้



ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เกิดการรับรู้ มีความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและสังคม

## สรุป

การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสติเชิงพุทธศาสนาเน้นการนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตด้วยความรู้สึกตัว รู้ทันต่อ เหตุการณ์ และปล่อยวางจากความทุกข์ การเจริญสติเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความ สงบในจิตใจ เพิ่มพูนปัญญา และส่งเสริมความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ในบริบทสังคมปัจจุบัน การ ฝึกสติไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลมีความสุขในชีวิตส่วนตัวเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมการทำงานอย่าง มีประสิทธิภาพ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสติ ในองค์กรและสถาบันการศึกษาเป็นการสร้างสังคมที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและความร่วมมือ อันจะนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองและความยั่งยืนของสังคมในภาพรวม ด้วยเหตุนี้ การฝึกสติและ การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสติจึงถือเป็นการปฏิบัติที่มีคุณค่ายิ่ง ไม่เพียงแต่ในเชิงจิตวิญญาณ แต่ยังมีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันของผู้คนทุกระดับ ทั้งนี้ การเจริญสติไม่ใช่เพียงแค่การ ปฏิบัติทางศาสนา แต่ยังเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชีวิตในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การ เรียนรู้ หรือการดำเนินชีวิตส่วนตัว ซึ่งนำไปสู่ความสุขและความสงบที่ยั่งยืนในที่สุด

การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งสติเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาความเข้าใจและ ความสุขในชีวิตทั้งในที่ทำงานและชีวิตประจำวัน หนึ่งในหลักธรรมของพระพุทธศาสนาที่มี ความสำคัญในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ การค้นหาความสงบภายใน ด้วยการปฏิบัติธรรมและการพัฒนาสติโดยสามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการ พัฒนาสติจิตได้ด้วยการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อการพัฒนากาย จิต สังคม และสติปัญญา ดังต่อไปนี้ คือ 1) การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การปฏิบัติ ธรรมแห่งสติในที่ทำงานช่วยให้เรามีความสามารถในการรับมือกับความกดดัน (pressure) และ สถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดค่านิยมและความสำเร็จไม่เพียงอยู่ที่การได้รับความ รู้และความสามารถทางเทคนิค แต่ยังเกี่ยวข้องกับความสุขและความสงบในจิตใจของเรา ด้วย 2) การค้นหาความสงบภายในด้วยหลักพุทธธรรม หลักพุทธธรรมช่วยให้เรามีความเข้าใจ ถึงความทุกข์และความสุขในชีวิต เราเรียนรู้ที่จะยอมรับความไม่แน่นอนและความเปลี่ยนแปลง ในชีวิต การปฏิบัติธรรมให้เกิดความสงบในใจและสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และ 3) การสร้างสถาน ที่ทำงานที่เป็นมิตรกับสติ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เกื้อยรรติและเข้าใจในความต้องการ และความเจริญของทุกคน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความสำเร็จที่แท้จริงในการทำงาน ดังนั้น การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต้องมีการปฏิบัติธรรมแห่งสติเป็นส่วน สำคัญ โดยการนำหลักพุทธธรรมมาเป็นแนวทางในชีวิตประจำวัน เราจะสามารถพัฒนาและ



เจริญเติบโตทั้งในด้านที่เป็นที่ต้องการและที่มีคุณค่าอย่างแท้จริง และเราสามารถเชื่อมโยงชีวิตที่มีความสุขกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## เอกสารอ้างอิง

- พระครูสุทธธรรมาภรณ์ (ภักดี เขมธโร) และคณะ. (2565). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ, 7(2), 1-14.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2555). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพมหานคร: ผลิติมม์.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วีระกิตติ เอกอัครวิจิตร และคณะ. (2566). หลักพุทธธรรมนำชีวิตสู่ความผาสุก. วารสารภักดีชุมพลปริทัศน์, 1(1), 44-53.
- Allen, T. D., et al. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Brown, B. (2015). *Rising strong: How the ability to reset transforms the way we live, love, parent, and lead*. Spiegel & Grau.
- Covey, S. R. (1989). *The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change*. New York: Simon and Schuster.
- Dalai Lama, & Cutler, H. C. (2003). *The art of happiness at work*. Riverhead Books.
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2010). The impact of e-mail communication on organizational life. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 4(1), Article 1.
- Ferrell, B.A., & Riveira, L. (1995). Quality of live in long term cancer survivors *Oncology Nursing Forum*, 22(6), 915-922.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Gelles, D. (2015). *Mindful work: How meditation is changing business from the inside out*. Houghton Mifflin Harcourt.



- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Goleman, D. (1988). *The meditative mind: The varieties of meditative experience*. Tarcher Perigee.
- Harvey, P. (2013). *An introduction to Buddhism: Teachings, history and practices* (2<sup>nd</sup> ed.). Cambridge University Press.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156.
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. Hyperion.
- Kossek et al. (2011). How work–family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(3), 352-369.
- Lyubomirsky et al. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Peters, P., et al. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: The Dutch case. *Community, Work & Family*, 12(3), 279-297.
- Rahula, W. (1974). *What the Buddha taught* (Revised ed.). Grove Press.
- Salzberg, S. (2002). *Lovingkindness: The revolutionary art of happiness*. Shambhala Publications.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Schonert-Reichl et al. (2016). *Handbook of mindfulness in education: Integrating theory and research into practice*. Springer.
- Shapiro et al. (2007). Mindfulness-based stress reduction for health care professionals: Results from a randomized trial. *International Journal of Stress Management*, 12(2), 164-176.
- Thich Nhat Hanh. (1991). *Peace is every step: The path of mindfulness in everyday life*. Bantam.
- Wallace, B. A., & Shapiro, S. L. (2006). Mental balance and well-being: Building bridges between Buddhism and Western psychology. *American Psychologist*, 61(7), 690-701.

