



วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
<https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>



Original Research Article

หลักไตรสิกขากับการพัฒนาองค์กร

Trisikkha and Developing Engagement in Organization

สาโรจน์ พึ่งไทย^{1*}Saroj Pungthai^{1*}

ARTICLE INFO

Name of Author &
Corresponding Author: *

1. สาโรจน์ พึ่งไทย*

Saroj Pungthai

สาขาวิชาสันติศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Program of Peace Studies,

Graduate School,

Mahachulalongkornrajavidyalaya

University, Thailand

Email: trainersaroj@gmail.com

คำสำคัญ

การพัฒนา; ความผูกพัน; องค์กร; พุทธสันติวิธี

Keywords:

Developing; Engagement; Organization;
Buddhist Peaceful Means

Article history:

Received: 25/08/2024

Revised: 28/09/2024

Accepted: 30/10/2024

Available online: 31/12/2024

How to Cite:

Pungthai, S. (2024). Trisikkha and
Developing Engagement in
Organization. *Journal Dhamma for Life*,
30(4), 395-413.

ABSTRACT

This study focuses on developing organizational engagement through the application of Buddhist peaceful means, specifically utilizing the Trisikkha (Triple Training) framework, which consists of Adhisīla Sikkhā (higher moral training), Adhicitta Sikkhā (higher mind training), and Adhipaṇṇā Sikkhā (higher wisdom training). The study examines contemporary scholars' perspectives on organizational engagement and analyzes how Buddhist peaceful means can be employed to enhance this engagement. The findings indicate that the Trisikkha principles play a crucial role in improving the quality of life and work of individuals within organizations, fostering development in behavior, attitude, and spirit, which leads to deep and sustainable organizational commitment. The research suggests that applying Buddhist peaceful means can enhance work efficiency, reduce turnover rates, and contribute to the long-term sustainability of organizations.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มุ่งเน้นการพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยใช้แนวทางพุทธสันติวิธีผ่านหลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย อธิศีลสิกขา อธิจิตตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา โดยศึกษาแนวคิดของนักวิชาการสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และวิเคราะห์ว่าหลักพุทธสันติวิธีสามารถนำมาใช้เพื่อเสริมสร้างความผูกพันนี้ได้อย่างไร การศึกษาพบว่าหลักไตรสิกขามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมการพัฒนาทั้งในด้านพฤติกรรม ทักษะ และจิตวิญญาณ ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันที่ลึกซึ้งและยั่งยืนต่อองค์กร ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การประยุกต์ใช้หลักพุทธสันติวิธีสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดอัตราการลาออก และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว

บทนำ

ปัจจุบันโลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในทุกๆกลุ่มธุรกิจ เช่น ทางด้านอุตสาหกรรม การเงิน การศึกษา เทคโนโลยี รวมไปถึงสังคมต่างๆที่มีความต่างไปจากเดิม ฉะนั้นองค์กรต่างๆจึงต้องต้องพัฒนาองค์กร รวมถึงคนที่ต้องพัฒนา ให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้าน การทำงานและสังคม ในทางพระพุทธศาสนานั้นมีหลักธรรมจำนวนมากที่ส่งเสริมสนับสนุนความผูกพันหรือความสามัคคีของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดีซึ่งถ้าหน่วยงานหรือองค์กรได้นำหลักเหล่านั้นมาเป็นนโยบายในการบริหารงานแล้วย่อมจะทำให้องค์กรหรือบุคลากรในองค์กรเกิดความรักสามัคคี อันจะนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี อาทิเช่นนำหลักพุทธธรรมไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของทรัพยากรมนุษย์

องค์กรทางการศึกษาถือว่าเป็นองค์กรที่มีความสำคัญ ที่จะช่วยเสริมสร้างและส่งเสริม ความรู้สู่การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน การเตรียมพร้อมทั้งด้านระบบการศึกษา บุคลากร สิ่งแวดล้อม รวมถึงเทคโนโลยี ทุกๆองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อการแข่งขันกับสถาบันอื่นๆรวมถึงเพื่อเสริมสร้างองค์กรให้ได้คุณภาพ เพื่อการวัดระดับทางการเรียนการสอนของแต่ละสถาบัน เพราะการจัดการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและจะช่วยสร้างเสริมให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ จริยธรรมรวมถึงการพัฒนาศักยภาพและระดับความสามารถของคนในประเทศ ดังนั้น สถาบันการศึกษาจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง รวมถึงต้องมีความผูกพันในองค์กรด้วย

การบริหาร “คน” และองค์กร ถือเป็นเรื่องที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจาก “คน” เป็นปัจจัยหลักประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารจัดการ “คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่เปรียบเสมือนฟันเฟืองที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนนำพาองค์กรให้บรรลุต่อเป้าหมาย และภารกิจในการดำเนินงานของแต่ละองค์กรได้เป็นอย่างดี จึงเป็นความท้าทายใหม่ในการรักษา “คน” ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร จึงมีความสำคัญในอันดับต้นๆ ที่ผู้บริหารยกให้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ที่จะยกระดับองค์กรทั้งทางด้านการพัฒนาและความมั่นคงให้เกิดขึ้น เพราะหากว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วสิ่งที้องค์กรจะได้มากกว่างาน คือ ร่างกาย และหัวใจ การอุทิศตนทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ของ องค์กร ต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ความผูกพันกับองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับ ความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (คำนาย อภิปรีชญาสกุล, 2560) ด้วยเหตุนี้ การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยพุทธสันติวิธี” จึงมีความสำคัญและน่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งบูรณาการความรู้ทางศาสตร์สมัยใหม่ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ผ่านกระบวนการของพุทธสันติวิธี การวิจัยนี้มีเหตุผลสำคัญดังนี้ ความผูกพันในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องจากบุคลากรคือทรัพยากรหลักในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ความผูกพันในองค์กรเป็นตัวชี้วัดสำคัญของความสำเร็จในการทำงาน และสามารถนำผลวิจัยไปกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรได้ การศึกษาการสร้าง ความผูกพันในองค์กรโดยใช้พุทธสันติวิธีเป็นแนวทางใหม่ที่ยังมีผู้วิจัยไม่มากนัก จึงเป็นโอกาสในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในด้านนี้ การวิจัยนี้จึงมุ่งหวังที่จะนำเสนอแนวทางใหม่ในการพัฒนาความผูกพันในองค์กร โดยผสมผสานแนวคิดทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการบริหารจัดการสมัยใหม่ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรการศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ในการสร้างความผูกพันของบุคลากรอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาความผูกพันในองค์กรตามแนวทางพุทธศาสนา และศาสตร์สมัยใหม่

ระเบียบวิธีการวิจัย

การพัฒนาความผูกพันในองค์กรตามแนวทางพุทธศาสนา

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายและอธิบายไว้ว่า ในทางพุทธศาสนา การพัฒนา มาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ การพัฒนาคนเรียกว่า ภาวนากับการพัฒนาสิ่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุสิ่งแวดลอมต่างๆ เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้างถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของการเพิ่มพูนขยาย ทำให้มากหรือทำให้เติบโตขึ้นทางวัตถุและได้เสนอข้อคิดไว้ว่า คำว่า การพัฒนา หรือ คำว่า เจริญ นั้นไม่ได้แปลว่าทำให้มากขึ้นเพิ่มพูนขึ้นอย่างเดียวนั้นแต่มีความหมายว่าตัดหรือทิ้ง เช่น เจริญพระเกศา คือตัดผมมีความหมายว่า รก เช่น นุสียา โลกวิน แปลว่า อย่างเป็นคนรกโลกอีกด้วย ดังนั้นการพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ทำแล้วมีความเจริญจริงๆ คือ ต้องไม่เกิดปัญหาติดตามมาหรือไม่เสื่อมลงกว่าเดิม ถ้าเกิดปัญหาหรือเสื่อมลงไม่ใช่เป็นการพัฒนาแต่เป็นหายนะซึ่งตรงกันข้ามกับการพัฒนา

ดร.พจน์ พจนพานิชย์กุล ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนา (Development) คือ การทำให้ดีขึ้น หรือ เป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า (Change for the better) ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานนั้น หมายถึง การทำงานที่ให้ผลผลิต (Out Put) สูงเมื่อเทียบกับปัจจัยนำเข้า (In Put) หรือพูดให้ง่ายขึ้นก็คือ การประหยัดทรัพยากร (4 M) และเวลา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับต้นทุนนั่นเอง ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่เพิ่มขึ้น หรือสามารถลดต้นทุนได้เพิ่มขึ้น ถ้าจะว่าไปแล้วการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ถือเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้นนั่นเอง

การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลนั้น สามารถกระทำได้หลากหลายรูปแบบ ในที่นี้ขอแนะนำเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ซึ่งทุกคนสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาตนเองได้ดังนี้

1. วิเคราะห์ตนเอง

ก่อนที่จะเราจะเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนตัวเอง สิ่งแรกที่เราควรต้องทำคือ การวิเคราะห์ตนเอง คนเรานั้นถ้ารู้ว่าตนเองมีความสามารถ ความชำนาญหรือมีศักยภาพพิเศษในด้านใด ก็ควรที่จะต้องเสริมศักยภาพของตนในด้านนั้น และควรที่จะต้องทำในสิ่งที่ตนเองมีความถนัดหรือมีความชำนาญ และสำหรับความสามารถในด้านที่ยังขาดทักษะและความชำนาญก็ควรที่จะหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นในอนาคต

2. มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง

การที่จะพัฒนาตนเองได้ ต้องมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และต้องมีความมุ่งมั่นมากกว่าแค่ความตั้งใจ ต้องมีความเชื่อว่า ศักยภาพของตนเองนั้นสามารถพัฒนาขึ้นได้ และทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นคนใหม่ที่มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น และต้องเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงจะนำมาซึ่งสิ่งดี ๆ ในชีวิตวันข้างหน้า

3. มองโลกในแง่ดี (คิดบวก)

“พรุ่งนี้ต้องดีกว่าเมื่อวาน” “ปัญหาทุกอย่างแก้ไขได้ และมีทางออกของปัญหาเสมอ”

หลายคนคงเคยได้ยิน 2 ประโยคนี้มาแล้ว แต่ใครจะสามารถทำให้คิดและยอมรับกับความรู้สึกเหล่านี้ได้ตลอดเวลา ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลนั้น ใ่ว่าจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในงานแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่การพัฒนาทางความคิดและทัศนคติในการทำงานก็จะเป็นปัจจัยเสริมต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ดังนั้นการมองโลกในแง่ดี หรือการคิดบวกนั้น เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ควรปฏิบัติ และสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้เกิดเป็นนิสัย การมองโลกในแง่ดี และการคิดบวกจะช่วยให้เสริมกำลังใจและสามารถช่วยลดปัญหาในเรื่องของความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี ทั้งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น และความขัดแย้งในตัวตนของตนเอง

4. ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

การหาความรู้เพิ่มเติมจะช่วยให้สมองได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการหาความรู้เพิ่มเติมไม่จำเป็นต้องเป็นความรู้ที่เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนั้นเพียงเท่านั้น แต่เราสามารถหาความรู้ในด้านอื่น ๆ ที่เรายังไม่รู้เพื่อเรียนรู้เพิ่มเติม อาทิเช่น ความรู้ทางด้านการตลาด เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย โดยความรู้เหล่านี้เราสามารถหาได้จากการสัมมนา ฝึกอบรม อ่านหนังสือ หรือสอบถาม พูดคุย ปรึกษากับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญก็ได้เช่นกัน ดังคำกล่าวที่ว่า “ความรู้ไม่มีวันเรียนจบ และไม่มีใครแก่เกินเรียน” อีกทั้งคนที่มีความรู้มากก็จะสามารถแก้ปัญหาได้ง่าย หาทางออกของปัญหาได้มากขึ้น

แน่นอนว่าผลตอบแทนสูงสุดที่เราได้จากการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ไม่ได้อยู่ที่ผลงานของเราแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่อยู่ที่ศักยภาพทางสมองของเราได้มีการพัฒนามากขึ้น พร้อมกับประสบการณ์ และทักษะของการทำงานที่เฉียบคมมากขึ้นกว่าเดิม

5. ตั้งเป้าหมายในการทำงาน

เป้าหมาย เป็นปลายทางที่ต้องให้ไปถึง ไม่ว่าจะในชีวิตการทำงานหรือในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมายในการทำงานนั้น ถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน เพราะในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม มักจะเน้นที่ความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้หรือกำหนดไว้ ไม่ว่าจะกำหนดเอาไว้ในรูปแบบใดก็ตาม ถ้าทำงานแบบมีเป้าหมายว่างานแต่ละอย่างที่อยู่ในความรับผิดชอบมีเป้าหมายของความสำเร็จอยู่ ณ จุดใด ภายในเวลาเท่าใด ความชัดเจนของงานหรือการกำหนดแผนการปฏิบัติงานย่อมอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ กว่าการที่จะปฏิบัติงานไปวัน ๆ หรือทำงานไปเรื่อย ๆ โดยไม่มีจุดหมายปลายทางของความสำเร็จ

หากเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล การตั้งเป้าหมายในการทำงานควรเป็นการตั้งเป้าหมายให้อยู่ในระดับที่สูงกว่า ศักยภาพปกติของตนจะดำเนินการได้เพื่อให้เกิดการพัฒนาในการที่จะให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังคำกล่าวที่ว่า “ฝันให้ไกล ไปให้ถึง” นั่นเอง

6. วางแผนก่อนลงมือทำ

ในการทำงานนั้นนอกจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานแล้ว การวางแผนช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยลดเวลาและการใช้ทรัพยากรในการทำงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดขึ้นได้ด้วยเงื่อนไขของการวางแผนงานที่ดี การวางแผนที่ดีเกิดจากความคิดที่รอบคอบ คิดจากมุมมองที่หลากหลาย การวางแผนเป็นการสร้างข้อเสนอของการดำเนินงานที่เป็นไปได้หลายทางเลือก โดยเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก และยังเป็นการประเมินสถานการณ์ความเป็นไปได้ในการทำงานเพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในการทำงานได้อีกทางหนึ่งด้วย ดังนั้นการวางแผนถือองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

7. มีการสื่อสารที่ดี

การสื่อสารมีความสำคัญกับมนุษย์มาตั้งแต่กำเนิด เนื่องจากการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบอกความต้องการของตนเองต่อผู้อื่น นอกจากนี้การสื่อสารยังเป็นความสามารถหรือทักษะที่ทุกคนมีมาตั้งแต่กำเนิดแม้แต่เด็กทารกที่ยังไม่สามารถที่จะพูดก็ยังมีทักษะในการสื่อสารเพื่อให้ได้ตามที่ต้องการ อาทิเช่น เมื่อเด็กทารกหิวก็จะส่งเสียงร้องเพื่อสื่อสารให้ผู้เป็นแม่ได้รับรู้ว่าตนต้องการที่จะกิน (นม) นมแม่ เป็นต้น เนื่องจากการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการแสดงความต้องการระหว่างบุคคล โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นที่จะต้องใช้ทักษะในการสื่อสารทั้ง การพูด การอ่าน การเขียน และการฟัง รวมไปถึงการแสดงออกด้วยท่าทาง โดยมี

วัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน เช่น เพื่อให้ข้อมูล เพื่อชักจูงหรือโน้มน้าวใจ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้เกิดการยอมรับและได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยเหตุนี้ ผู้ปฏิบัติงานควรมีการฝึกเพื่อเพิ่มทักษะในการสื่อสารให้เหมาะสมกับกาลเทศะสามารถเลือกใช้ทั้งวัจนภาษา และอวัจนภาษาในการสื่อความหมายให้ชัดเจนเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ต่อไป

8. มีบุคลิกภาพดี

สุภาชิตที่ว่า “ไถ่ถามเพราะชน คนงามเพราะแต่ง” ยังคงใช้ได้ดีเสมอ บุคลิกและการแต่งกายเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะช่วยเสริมความสำเร็จในการทำงาน การแต่งกายนั้นมีหลักการง่าย ๆ คืออย่าพยายามแต่งกายมากเกินไป หรือน้อยเกินไป และที่สำคัญการแต่งกายต้องให้เหมาะสมกับรูปร่าง และบุคลิกของตนเอง อย่าแต่งกายแบบที่ไม่ใช่ตัวตนของตัวเอง การแต่งกายตามแบบอย่างดารา นางแบบ นั้นต้องคิดเสมอว่า ผู้ผลิตเสื้อผ้าแฟชั่นเมื่อผลิตออกมาแล้วก็มีความต้องการที่จะจำหน่ายให้มาก จึงต้องหาดารา นางแบบมาใส่โชว์ ดังนั้นการที่ดารา นางแบบคนหนึ่งใส่เสื้อตัวหนึ่งสวย แต่ก็ไม่ใช่ว่าเมื่อเราใส่แล้วจะสวยเหมือนนางแบบ การแต่งกายที่ดีสำหรับการทำงานก็คือ สะอาด สุภาพ และโชว์บุคลิกเฉพาะของคุณออกมา

9. สมาธิเพิ่มพลังในการคิด

สมาธิ คือ การที่มีใจตั้งมั่นในอารมณ์ใดอารมณ์หนึ่งอย่างแน่วแน่ กล่าวในภาษาชาวบ้านก็คือ การมีใจจดจ่ออยู่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ไม่ฟุ้งซ่านนั่นเอง การฝึกสมาธิมิใช่ด้วยเหตุผลของการเข้าถึงนิพานแต่เพียงเท่านั้น แต่การฝึกสมาธิสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้เช่นกัน เพราะการฝึกสมาธิมันทำให้ผู้ปฏิบัติมีจิตใจผ่องใส ประกอบกิจการงานได้ราบรื่นและคิดอะไรก็รวดเร็วทะลุปรุโปร่ง เพราะวาระดับจิตใจได้ถูกฝึกมาให้มีความนิ่งดีแล้ว เมื่อมีความนิ่งเป็นสมาธิดีแล้ว ย่อมมีพลังแรงกว่าใจที่ไม่มีสมาธิ ดังนั้นเมื่อจะคิดทำอะไร ก็จะทำให้ดี และได้เร็วกว่าคนปกติ ที่ไม่ได้ผ่านการฝึกสมาธิมาก่อน

การฝึกสมาธิจะช่วยในด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ทำให้เป็นผู้มีบุคลิกภาพดี กระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีความองอาจสง่าผ่าเผย มีผิวพรรณผ่องใส มีความมั่นคงทางอารมณ์ หนักแน่น เยือกเย็น และเชื่อมั่นในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ดี วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ เป็นผู้มีเสน่ห์ เพราะไม่มักโกรธ มีความเมตตา กรุณาต่อบุคคลทั่วไป การฝึกสมาธิบ่อย ๆ ทำให้เกิดปัญญาในการทำสิ่งใด ๆ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น นอกจากนี้การฝึกสมาธิยังช่วยคลายเครียด และลดความเครียดที่จะเข้ามากระทบจิตใจได้ เมื่อเราไม่

เครียด ร่างกายก็จะหลั่งสารทำให้เกิดความสุข ทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง เพราะมีภูมิต้านทานทั้งภูมิต้านทานทางจิตใจ และภูมิต้านทานเชื้อโรค และยังทำให้ดูอ่อนกว่าวัยช่วยชะลอความแก่ได้ด้วย

10. สุขภาพดีมีชัยไปกว่าครึ่ง

สุขภาพร่างกายมีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงาน งานทุกอย่างจะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้หากผู้ปฏิบัติงานเกิดการเจ็บป่วย ผู้มีสุขภาพดีย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นควรดูแลสุขภาพให้ดี และออกกำลังกายสม่ำเสมอ การมีสุขภาพที่ดีเป็นสภาวะที่ร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ไม่มีความพิการใด ๆ ร่างกายสามารถทำงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งลักษณะสุขภาพที่ดีทางกายนั้น ควรประกอบด้วยร่างกายที่มีความสมบูรณ์แข็งแรง ระบบต่าง ๆ และอวัยวะทุกส่วนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ร่างกายมีการเจริญเติบโตของอวัยวะต่าง ๆ เป็นไปอย่างเหมาะสมกับวัย รวมทั้งภาวะทางสมองด้วย การที่จะมีสุขภาพร่างกายที่ดีได้นั้นร่างกายต้องได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ และการพักผ่อนที่ดีที่สุดคือ การได้นอนหลับอย่างพอเพียง ภายหลังจากการนอนหลับและพักผ่อนแล้ว ร่างกายจะคืนสู่สภาพปกติดีขึ้น พร้อมรับกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือภารกิจในวันต่อไป

การพัฒนาความผูกพันในองค์กรตามแนวทางศาสตร์สมัยใหม่

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

เบรเวอร์ (Brewer & Lock, 1995, อ้างถึงใน พรณิ ศิริวุฒิ, 2548) กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1) การมีความเห็นพ้องกับองค์กร (Identify with their Organization) เป็นลักษณะของบุคคลที่รู้สึกว่าการดำเนินงานขององค์กรเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ต่อการทำงาน ดังนั้น เมื่อบุคคลเข้าใจและยอมรับค่านิยมขององค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดเจตคติในเชิงบวกและมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2) การมีความเชื่อมั่นในองค์กร (Trust Management) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการจัดการขององค์กรว่ามีความยุติธรรม มีส่วนในการตัดสินใจ เพื่อสร้างสรรค์งานให้กับองค์กรได้รับโอกาสในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

3) การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (Show Willingness to Invest Effort) เป็นลักษณะของบุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงานและปกป้ององค์กรไม่ให้เกิดความเสียหายจากแหล่งอื่น

4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participate in Decision Making) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานหรือแก้ปัญหาในงาน

5) การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน (Feel Positive about Work) เป็นการรับรู้ข้อมูลของบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนในงานและมีความสุขในการทำงาน

6) การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร (Voice Concerns) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้นๆจากองค์กร

7) การมีความรู้สึกที่องค์กรเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม (Feel Their Place of Work is an Equitable One) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการจัดการในการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

สตีเยร์ และพอตเตอร์ (Steer & Porter, 1996 อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

1) การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2) การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่มีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความสัมพันธ์กับองค์กร หรือความเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Attachment, Organizational Memberships) ทั้งนี้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กรมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3) การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

สเติร์ (Steers, 1977, อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547) สรุปถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า

- 1) ความผูกพันต่อองค์การใช้เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
- 2) บุคคลที่มีความผูกพันสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าคนที่ความผูกพันต่ำ
- 3) ความผูกพันเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การ

มินเนอร์ (Miner, 1992 อ้างถึงใน สรรเสริญ เตชะบุรพา, 2545) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday, Porter และ Steers โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญดังนี้

1) ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลได้ ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์การ และเป็นการยากหรือเป็นไปไม่ได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2) ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น เพื่อทำงานให้กับองค์การที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

มินเนอร์ (Miner, 1992, อ้างถึงใน จงกลรัตน์ วงศ์นาถ, 2546) ได้กล่าวถึงระยะต่างๆ ของกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Mowday และคณะ ประกอบด้วย 3 ระยะคือ

1) ระยะเริ่มต้น ปรากฏขึ้นตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ได้แก่คุณสมบัติส่วนบุคคล เช่น คุณค่า ความเชื่อ บุคลิกภาพ และคุณสมบัติของงาน เช่น การพิจารณาอย่างพอเพียงทำให้เกิดความคาดหวังต่องานที่ทำ

2) ความผูกพันต่อองค์การในระยะต่อมา ซึ่งมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ลักษณะงานที่ทำให้การให้คำแนะนำ คำปรึกษาการทำงานเป็นกลุ่ม ค่าจ้าง ค่าตอบแทนลักษณะองค์การ ทำให้พนักงานรู้สึกรับผิดชอบและรู้สึกว่าจะมีความหมายต่อองค์การมากน้อยเพียงใด

3) ความผูกพันในระยะบั้นปลาย ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน การลงทุน การตอบโต้ทางสังคม ความมั่นคงทางการงาน และการอุทิศตัวต่องาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

บาร์อน (Baron, 1986, อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานหลายด้าน เช่น บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีอัตราการขาดงานและการเปลี่ยน

งานต่ำ และจะไม่ค่อยมองหาตำแหน่งงานใหม่ นอกจากนี้ยังพบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีความพยายามและความตั้งใจในการทำงานสูง ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญที่แสดงถึงความเต็มใจในการพยายามกระทำสิ่งดี ๆ ให้กับองค์การ เพื่อผลประโยชน์ขององค์การและของบุคคลในองค์การให้ได้รับในสิ่งที่ต้องการ อีกทั้งเชื่อว่า บุคคลจะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว ซึ่งหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ (กฤษกร ดวงสว่าง, 2540) ความผูกพันต่อองค์การ จะช่วยลดอัตราการเปลี่ยนงาน และในขณะเดียวกันก็เป็นศักยภาพขององค์การในการฝ่าฟันปัญหาต่างๆ ในช่วงวิกฤติ ในส่วนของพนักงานแต่ละคน ความผูกพันต่อองค์การจะเป็นผลดีและผลเสีย กล่าวคือ ในส่วนของผลดี จะทำให้เขามีความก้าวหน้าในองค์การ เช่น ได้เลื่อนขั้น เป็นต้น ส่วนผลเสียนั้นคือ เขาอาจมีโอกาสดีๆ ในการทำงานอย่างอื่น ที่ให้ประโยชน์กับเขามากกว่าองค์การปัจจุบัน แต่เพราะความผูกพันทำให้เขาไม่ยอมเปลี่ยนงานอย่างใดก็ตาม ความผูกพันต่อองค์การจะมีผลดีหรือเสียขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคลนั้นๆ เอง (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2539) ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์การเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์การทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ บุคานัน (Buchanan, 1974, อ้างถึงใน สมจิตต์ ตันสกุล, 2548) ความผูกพันต่อองค์การจะส่งผล 4 ประการ ดังที่ สเตียร์ (Steers 1977, อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547) กล่าวไว้ ได้แก่

- 1) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การมากขึ้น
- 2) ความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
- 3) การมีส่วนร่วมในงานที่ทำอยู่มากขึ้น
- 4) การเพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้น

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน โดยรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทและมีส่วนร่วมกับองค์กรทั้งด้านจิตใจและกายภาพ

ผลการวิจัย

บทวิเคราะห์หลักพุทธที่เอื้อต่อการพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยพุทธสันติวิธีด้วยไตรสิกขา

ความหมายของคำว่าไตรสิกขา

คำว่า “ไตรสิกขา” แยกศัพท์ออกเป็น “ไตร” กับ “สิกขา” คำว่า ไตร หรือ ตรี (ภาษาอังกฤษ = Three) เป็นภาษาอังกฤษแปลว่า 3 ตรงกับภาษากรีกว่า Tri ตรงกับภาษาลาตินว่า Tres ตรงกับภาษามคธหรือภาษาบาลี ตี หรือ เต ซึ่งแปลว่า 3 เช่นเดียวกัน ส่วนคำว่าสิกขา เป็น ภาษามคธหรือภาษาบาลี แปลว่า “ข้อที่พึงหรือข้อที่ต้องศึกษาและปฏิบัติ” ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า “ศึกษา” ภาษาไทยนำมาใช้เป็นศึกษาหลักไตรสิกขามาในพระสูตรต้นตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรคและ อังคุตรนิกาย ติกนิบาต

พุทธทาสภิกขุ กล่าวว่า ศีล สมาธิ ปัญญา ให้ถือว่าเป็นทฤษฎี ถ้าเป็นการปฏิบัติต้องเป็นปัญญาแล้วเป็นศีล แล้วเป็นสมาธิ สำหรับศีลสมาธิปัญญา ที่วางไว้เป็นรูปทฤษฎีนี้ก็ไม่ใช่ว่าผิดหรือถูกตามรูปของทฤษฎี คือ เรียงตามลำดับจากต่ำไปหาสูง แต่พอถึงที่ปฏิบัติแล้วต้องดึงปัญญามานำหน้าและปัญญาจะงอกงามเพิ่มพูนขึ้นเรื่อย ๆ ไป เพราะว่าสมาธิแล้วปัญญาก็จะงอกงามกว่าเดิม ปัญญาจึงให้ศีล สมาธิเดินไปถูกทางแล้ว ก็จะเพิ่มกำลังให้แก่ปัญญาให้สูงขึ้น

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ในหนังสือพุทธ ธรรมไว้ว่า ไตรสิกขา เป็นระบบการศึกษาหรือระบบการฝึกอบรม หลักทั้งสองนี้เนื่องอยู่ด้วยกัน เพราะเมื่อมีการศึกษาและการอบรมก็เกิดเป็นการดำเนินชีวิตที่หรือการดำเนินชีวิตที่ดีก็เกิดมีขึ้น สิกขา 3 ได้แก่ อธิศีลสิกขา อธิจิตตสิกขา อธิปัญญาสิกขา ซึ่งมักเรียกกัน ว่า ศีล สมาธิ ปัญญา

1. อธิศีลสิกขา คือ การฝึกความประพฤติสุจริตทางกาย วาจา และอาชีวะ ได้แก่ การรวมเอาองค์มรรคข้อ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ เข้ามาว่าโดยสาระก็คือ การดำรงตนด้วยดีในสังคม รักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบทางสังคมให้ถูกต้อง มีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีงาม เกื้อกูลเป็นประโยชน์ช่วยรักษาและส่งเสริมการประหยัดพลังงานและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะในทางสังคมให้อยู่ในภาวะเอื้ออำนวยแก่การที่ทุก ๆ คนจะสามารถดำเนินชีวิตที่ดีงามหรือปฏิบัติตามมรรคได้ด้วยดี

2. อธิจิตตสิกขา คือ ปรักปรำในด้านคุณภาพและสมรรถภาพของจิต ได้แก่ รวมเอาองค์มรรค ข้อ สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิเข้ามาว่าโดยสาระ คือ การฝึกให้จิตใจเข้มแข็ง มั่นคง แน่วแน่ ควบคุมตน ได้ดี มีสมาธิมีกำลังใจสูง ให้เป็นจิตที่สงบผ่องใส เป็นสุข บริสุทธิ์ ปราศจากสิ่งรบกวนหรือให้เศร้าหมอง มีสภาพเหมาะแก่การใช้งานมากที่สุด โดยการใช้ปัญญาอย่างลึกซึ้งและตรงตามความเป็นจริง

3. อธิปัญญาสิกขา คือ การฝึกปรีชาปัญญาให้เกิดความรู้ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงจนถึงความหลุดพ้น มีจิตเป็นอิสระ ผ่องใสเบิกบานโดยสมบูรณ์ ได้แก่ รวมเอาองค์มรรคข้อ สัมมาทิฐิ และสัมมาสังกัปะ สองข้อแรกเข้ามาโดยสาระก็คือ การฝึกอบรมให้เกิดปัญญาบริสุทธิ์ที่รู้แจ้งชัดตรงกับสภาพความเป็นจริง ไม่เป็นความรู้ความคิดความเข้าใจที่ถูกบิดเบือนเคลือบคลุม ย่อมลึ อำพราง หรือพรางมัว เป็นต้น เพราะอิทธิพลของกิเลสมีวิชา และตัณหาเป็นผู้นำที่ครอบงำจิตอยู่...”

สรุปว่า ไตรสิกขาก็คือ สิกขา 3 หมายถึง ข้อสำหรับการศึกษา การศึกษาข้อปฏิบัติที่พึงศึกษาการฝึกฝน การศึกษาอบรมตนในเรื่องที่พึงศึกษา 3 อย่าง คือ

1. อธิศีลสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับการฝึกอบรมในทางประพฤติ (ทางกาย วาจา) อย่างสูง คือ ศึกษาเรื่องศีล อบรมปฏิบัติให้ถูกต้องดีงาม ให้ถูกต้องดีงาม ให้ถูกต้องตามหลักจุลศีล มัชฌิมศีล และ มหาศีล ตลอดถึงปฏิบัติอยู่ในหลักมัชฌิมศีล และมหาศีล ตลอดถึงปฏิบัติอยู่ในหลักอินทรีย์สังวร สติสัมปชัญญะ และสันโดษ
2. อธิจิตตสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมจิตเพื่อให้เกิดสมาธิอย่างสูง คือ ศึกษาเรื่องจิตอบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ ได้แก่ การบำเพ็ญสมถกัมมัฏฐานของผู้สมบูรณ์ด้วยอริยศีลชั้น ๔ จนได้บรรลุญาณ 4
3. อธิปัญญาสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง (รู้แจ้ง ไตรลักษณ์ คือ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา) คือ ศึกษาเรื่องปัญญาอบรมตนให้เกิดปัญญาแจ่มแจ้ง ได้แก่ การบำเพ็ญวิปัสสนากรรมฐานของผู้ได้ฌานแล้วจนได้บรรลุวิชา 8 คือ เป็นอรหัตต์ 19 เรียก ง่าย ๆ ว่า ศีล (Morality) สมาธิ (Concentration) และ ปัญญา (wisdom)

การอภิปรายผล

กระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา

กระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา คือ ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ฝึกหัด อบรมกาย วาจา อันเป็นส่วนภายนอกที่เห็นได้ง่ายให้มีสภาวะปกติ และให้เกิดความสงบเรียบร้อยในกลุ่มในสังคมพร้อมรับต่อการพัฒนาในด้านจิตใจที่มีความตั้งมั่น เข้มแข็ง พร้อมกล้าต่อการเผชิญปัญหาอุปสรรคและทั้งช่วยส่งเสริมให้ปัญญาได้ทำงานอย่างอิสระ คล่องแคล่ว สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยดี เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาและการพัฒนาจนบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุด

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ในหนังสือพุทธธรรมว่า เมื่อบุคคลมีความคิด ความเชื่อที่ถึงต้องหรือมีสัมมาทิฐิแล้ว บุคคลก็พร้อมที่จะพัฒนาตนเองไปในขั้นสิกขา การพัฒนาในขั้นสิกขานี้ ทาง

พระพุทธศาสนาจัดวางเป็นหลักเรียกว่าไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ที่ทำให้บุคคลพัฒนาอย่างมีบูรณาการ และให้มนุษย์เป็นองค์รวมที่พัฒนาอย่างมีคุณภาพ

พุทธทาสภิกขุ ได้อธิบายว่า การศึกษาในภาษาไทยหมายถึง การศึกษาเล่าเรียนซึ่งตรง กับคำว่า ศึกษา ในพระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติได้รับปริญญาคือ สันราคะ สันโทสะ สัน โมหะ ผลของการปฏิบัติศึกษา เป็นอย่างนั้น การปฏิบัติอย่างนั้นก็เพื่อความรอดจากสิ่งอันไม่พึงปรารถนา สิ่งใดที่เป็นความทุกข์ทรมานความยุ่งยาก ลำบากแก่จิตใจก็เรียกว่า อันไม่พึงปรารถนา แก้ไขด้วยการศึกษา

พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายไตรสิกขากว่า หมายถึง การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิต ติงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้อง ติงามของมนุษย์ต้องเรียนรู้ ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่ปริยสัจ 4 ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่ จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่ พึงพาอวิชชา ตณหา และอุปทานน้อยลงไป ไม่ อยู่ใต้อำนาจครอบงำของมันพร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้น และ ดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้น ตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกข์ก็หมดก็บรรลุหมายเป็นนิโรธโดย สมบูรณ์

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาดำเนินไป มีปัจจัยช่วย เกื้อหนุน ขอย้ำว่า มรรค คือ การดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ดี แต่จะดำเนินชีวิตดีได้ ก็ต้องมีการฝึกฝน พัฒนา ดังนั้น จึงต้องมีการศึกษาที่เรียกว่า สิกขา กระบวนการแห่งการศึกษาที่เรียกว่าสิกขา กระบวนการแห่งการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ ขั้นนำเข้าสู่สิกขา และขั้นไตรสิกขา ขั้นไตรสิกขา หรือกระบวนการศึกษาที่แท้ของธรรมชาติ ขั้นตอนนี้เป็นการเข้าสู่กระบวนการฝึกศึกษาที่เป็นกิจกรรมแห่งชีวิตของแต่ละบุคคลในระดับแห่งไตรสิกขา คือ การฝึกศึกษาพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมพัฒนาจิตใจพัฒนาปัญญาตามหลักแห่งศีล สมาธิ ปัญญา ดังจะ เห็นได้ว่า การพัฒนาพฤติกรรมเป็นการมองรวม ๆ อย่างสัมพันธ์ถึงกันหมด ปฏิบัติการฝึกด้วยสิกขาและวัดผล ด้วยภาวนา เพื่อให้สอดคล้องกับระบบความเป็นไปของธรรมชาติ การศึกษาหลักไตรสิกขาจะครอบคลุมสัมพันธ์ กับสิ่งแวดล้อมทั้งด้านกายภาพในโลกวัตถุ และความสัมพันธ์กับมนุษย์ในสังคม การศึกษาของไตรสิกขาจึงใช้ศีล 2 ส่วน รวมกันคือ ศีล สมาธิ ปัญญา

พระไตรปิฎก ฉบับประชาชน ได้กล่าวไว้ในข้อ มหาปรินิพพานสูตร ว่าด้วยมหาปรินิพพาน ของ พระพุทธเจ้าเมื่อพระพุทธเจ้าประทับ ณ เขาคิชฌกูฏใกล้กรุงราชคฤห์ระหว่างที่ประทับ ณ เขาคิชฌกูฏ ทรง แสดงเรื่องศีล สมาธิ ปัญญา โดยมากพระผู้มีพระภาคเจ้าทรงแสดงถึงกรณียกิจของสมณะ คือ การสมาทานอริศีล อริจิต และอริปัญญา คือ เรื่องของศีลการรักษากายวาจาให้เรียบร้อย จิตประกอบด้วยคุณธรรม คือ สมาธิ และ

ปัญญาความรอบรู้นั้นเอง จะเห็นได้ว่า ความจริงอันประเสริฐ คือ เจริญด้วยศรัทธา ศีล การสดับ การสละและปัญญา และการที่จะอยู่ร่วมกันได้ดีต้องให้ตนเองสมบูรณ์ด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ที่เรียกไตรสิกขา

พระอุปัชฌาย์ได้ให้ความหมายของการศึกษาและขอบเขตของการศึกษาไว้ในวิมุตติมรรค ว่า สิกขา หมายถึง การศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความเป็นพระอเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา)

พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายไตรสิกขาว่า หมายถึง การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้วิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่ปริยสัจ 4 ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่พึงพาวิชา ตัณหา อุปทานน้อยลงไปไม่อยู่ใต้อาณาจักรอบงาของมัน พร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญา มากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกขก็หมดก็บรรลุเป้าหมายเป็นนิโรธโดยสมบูรณ์

ระวี ภาวิไล ได้ให้ความหมายไตรสิกขาว่า หมายถึง การศึกษาสามประการตามหลักธรรม ในพระพุทธ ศาสนา คือ ศีล สมาธิปัญญา ซึ่งเป็นกุศโลบายแห่งการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องของมนุษย์ทุกคนเป็นรากฐานของการพัฒนา ทั้งหลายอันจะนำไปสู่อารยธรรมที่ถูกต้อง

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของไตรสิกขาว่า “ไตรสิกขา หมายถึง สิกขา 3 คือ ศีล เรียกว่า สีสสิกขา สมาธิเรียกว่า จิตตสิกขา และปัญญา เรียกว่า ปัญญาสิกขา”

เสถียรพงษ์ วรรณปก ได้ให้ความหมาย ไตรสิกขา คือ อริยมรรคมีองค์ 8 แต่พูดในฐานะที่เป็นระบบฝึกฝนอบรม เมื่อจัดเป็นระบบฝึกฝนอบรมก็จะฝึกฝนสามมิติเท่านั้น คือ ทางด้านปัญญา ทางด้านศีล ทางด้านจิต กล่าวคือ ทางด้านปัญญา เป็นเรื่องทางความรู้ความเข้าใจแนวคิด ค่านิยมที่ถูกต้อง ทางด้านศีล การควบคุมพฤติกรรมทางกาย ทางวาจาให้อยู่ในกรอบ สอดคล้องกับความรู้ ความเข้าใจทางด้านจิตเป็นการพัฒนาจิตให้มีสมาธิพัฒนาจิตให้มีความเพียรพัฒนาจิตให้มีสติ ดังนั้น ศีล สมาธิปัญญา 3 องค์ประกอบนี้เป็น 3 มิติต้องทำไปด้วยกัน เรื่องเดียวกันทำไปด้วยกันเพื่อจุดประสงค์เดียวกัน จึงตรัสรวมกันไม่ได้หมายความว่าต้องทำศีลก่อนให้สมบูรณ์แล้วต้องมาทำสมาธิ ทำสมาธิสมบูรณ์แล้วมาทำปัญญา

สรุปได้ว่า คำว่า ไตรสิกขา คือ สิกขา 3 หมายถึง ข้อสำหรับศึกษา การศึกษาข้อปฏิบัติที่พึงศึกษา การฝึกฝนอบรมตนในเรื่องที่พึงศึกษา 3 อย่างคือ

- 1) อธิศีลสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางประพฤติกายวาจา) อย่างสูง
- 2) อธิจิตตสิกขา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมจิตเพื่อให้เกิดสมาธิอย่างสูง คือ ศึกษาเรื่อง จิตอบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ

3) อธิปัญญาศึกษา ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง

สรุป

ในหลักพุทธที่เอื้อต่อการพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยพุทธสันติวิธีด้วยไตรสิกขาแสดงการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปใน ตารางแสดงองค์ประกอบของไตรสิกขาได้ดังนี้

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของไตรสิกขาที่เอื้อต่อการพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยพุทธสันติวิธี

องค์ประกอบไตรสิกขา	คำอธิบาย	การนำไปใช้ในองค์กร
อริสัสสิกขา	การฝึกฝนความประพฤติสุจริตทางกาย วาจา และอาชีวะ	การส่งเสริมความรับผิดชอบทางสังคมและการรักษาระเบียบวินัยในองค์กร
อริจิตตสิกขา	การพัฒนาจิตใจให้มั่นคง มีสมาธิ และมีสติ	การสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจเพื่อเผชิญปัญหาและอุปสรรคในองค์กร
อริปัญญาศึกษา	การฝึกฝนปัญญาเพื่อความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง	การส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในองค์กร

อริสัสสิกขา เป็นการฝึกฝนความประพฤติสุจริตทางกาย วาจา และอาชีวะ ในการส่งเสริมความรับผิดชอบทางสังคมและการรักษาระเบียบวินัยในองค์กร

อริจิตตสิกขา เป็นการพัฒนาจิตใจให้มั่นคง มีสมาธิ และมีสติ ในการสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจเพื่อเผชิญปัญหาและอุปสรรคในองค์กร

อริปัญญาศึกษา เป็นการฝึกฝนปัญญาเพื่อความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง ในการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในองค์กร

สรุปเป็นรูปแบบการพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยพุทธสันติวิธีด้วยไตรสิกขา ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 การพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยพุทธสันติวิธีโดยไตรสิกขา

ความสำคัญของไตรสิกขาในการพัฒนาความผูกพันในองค์กร ชี้ให้เห็นว่าไตรสิกขาเป็นกระบวนการฝึกฝนที่ครอบคลุมทุกด้านของชีวิตมนุษย์ และสามารถนำมาปรับใช้ในบริบทขององค์กรเพื่อส่งเสริมความผูกพันและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์องค์ประกอบของไตรสิกขา ในส่วนนี้ สามารถอธิบายถึงแต่ละองค์ประกอบของไตรสิกขา (อธิศีลสิกขา, อธิจิตตสิกขา, อธิปัญญาสิกขา) และเชื่อมโยงกับการนำไปใช้ในองค์กร เช่น การใช้หลักอธิศีลสิกขาในการสร้างความมีวินัยในองค์กร การใช้หลักอธิจิตตสิกขาในการส่งเสริมความมั่นคงทางจิตใจในองค์กร เป็นต้น ผลที่ได้จากการใช้ไตรสิกขาในการพัฒนาความผูกพันในองค์กร สรุปลงถึงผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในองค์กร เช่น การเพิ่มความร่วมมือ ความสามัคคี และความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร สรุปลงถึงความสำคัญของการใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาองค์กร และเสนอแนะแนวทางในการประยุกต์ใช้ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การใช้หลักพุทธไตรสิกขาเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันในองค์กรสามารถสร้างความเป็นปึกแผ่นและความสามัคคีในองค์กรได้ดี โดยการฝึกฝนตนเองตามหลักศีล สมาธิ และปัญญาจะทำให้สมาชิกในองค์กรมีจิตใจที่มั่นคง มีสติสัมปชัญญะ และมีปัญญาที่จะสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองและองค์กรไปในทางที่ถูกต้อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาต่อไปในหัวข้อ “การพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยพุทธสันติวิธี” นำเสนอไว้ดังนี้

1) การสำรวจผลกระทบเชิงลึกของไตรสิกขาในบริษัทต่าง ๆ ขององค์กรแนะนำให้ทำการวิจัยเชิงลึกในองค์กรหลากหลายประเภท เพื่อประเมินผลกระทบของการนำไตรสิกขามาใช้ในบริษัทต่าง ๆ เช่น องค์กรธุรกิจ, องค์กรไม่แสวงหากำไร, หน่วยงานราชการ เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความแตกต่างของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละบริษัท

2) การพัฒนาตัวชี้วัดที่ชัดเจนสำหรับการประเมินผลการใช้ไตรสิกขาในองค์กร เสนอให้พัฒนาตัวชี้วัดเฉพาะทางที่สามารถวัดความสำเร็จของการนำไตรสิกขามาใช้ในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม อาจรวมถึงการวัดระดับความผูกพันของพนักงาน การลดปัญหาทางจิตใจของพนักงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3) การศึกษาและประยุกต์ใช้ไตรสิกขาร่วมกับหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ เสนอให้ศึกษาการผสมผสานไตรสิกขากับหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความเปลี่ยนแปลง และการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อสร้างแนวทางการบริหารจัดการที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4) การสำรวจความคิดเห็นและประสบการณ์ของพนักงานในการปฏิบัติตามไตรสิกขา แนะนำให้สำรวจความคิดเห็นและประสบการณ์ของพนักงานในการนำไตรสิกขามาใช้ในชีวิตประจำวันของการทำงาน เพื่อทำความเข้าใจถึงความท้าทายและปัญหาที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งนำข้อมูลเหล่านี้มาปรับปรุงการฝึกอบรมและสนับสนุนให้พนักงานสามารถนำไตรสิกขามาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยเปิดทางสำหรับการศึกษาต่อไปในประเด็นที่ลึกซึ้งและหลากหลายขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาความรู้และการประยุกต์ใช้ไตรสิกขาในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เอกสารอ้างอิง

ที.ปา. (ไทย) 11/228/200 และ อง. ดิก. (ไทย) 20/521/259.

ธิติวุฒิ หมั่นมี. (2553). การสร้างความผูกพันต่อองค์กรทางพระพุทธศาสนา. [บทความ].

พจน์ พจนพานิชย์กุล. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2024, จาก <https://sites.google.com/site/potarticle/02>

พรณี ศิริวุฒิ. (2548). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์พัลพ์ แอนด์ เพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอลำน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พุทธทาสภิกขุ. (มปป.). วิธีแก้ปัญหาวชิวัต. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แสงธรรม.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2538). พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2531). พุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พุทธทาสภิกขุ. (2549). การศึกษาสมบูรณ์แบบ: คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด. กรุงเทพมหานคร: อุษากการ พิมพ์.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550). "หัวใจพระพุทธศาสนา." พุทธจักร, ปีที่ 61, ฉบับที่ 5, หน้า 7.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2544). พุทธธรรม ฉบับเดิม. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัทสหธรรมิก จำกัด.

พระอุปัชฌาย์สเถระ. (2548). วิมุตติมรรค. แปลโดย พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ระวี ภาวิไล. (2528). "หัวใจของศาสนาพุทธ." บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่องหัวใจของศาสนา, ธรรมสถาน มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 17-18 กรกฎาคม.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชันส์จำกัด.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2530). ทางสายกลางของการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2515). พระไตรปิฎก ฉบับประชาชน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหามงกุฎราช วิทยาลัย.