



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัดเทศบาลตำบลจรเข้สามพัน โทร. ๐๓๕ - ๕๒๘๓๗๗

ที่ สพ. ๕๖๐๐๑/- วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลโครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักธรรมสำหรับสร้างองค์กร  
แห่งความสุขในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลจรเข้สามพัน

ตามที่ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลจรเข้สามพัน ได้ดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักธรรมสำหรับสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในสำนักงาน ให้มีความรู้ในทุก ๆ ด้าน มีความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร-เพื่อนร่วมงาน ต่อหน่วยงานอย่างเต็มที่ และมีพฤติกรรมบริการด้วยใจ พร้อมทั้งมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลจรเข้สามพัน ชั้น ๒ นั้น

บัดนี้ โครงการดังกล่าวได้ดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทั้งนี้งานบริหารงานบุคคลได้สรุปผลโครงการตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวชุตติกาญจน์ จงใจรัก)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางนิภา ศรีเทรา)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(นายชวลิต พุทธเจริญ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลจรเข้สามพัน

(นายทองใส เทศนัย)  
ปลัดเทศบาลตำบลจรเข้สามพัน

- ทราบ

(นายวิฑูร ปทุมสูติ)

นายกเทศมนตรีตำบลจรเข้สามพัน

รายงานผลโครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักธรรม  
สำหรับสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

\*\*\*\*\*

ผลการดำเนินโครงการได้เชิญวิทยากร มาบรรยายในหัวข้อ การปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักธรรมสำหรับสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน

แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรที่พนักงานเกิดความรู้สึกดี มีความประทับใจ และการสร้างองค์กรแห่งความสุขจะต้องสร้างสมดุลของการทำงานให้เกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพ หรือองค์กรสู่ความเป็นเลิศในอนาคต โดยอาศัยภาวะผู้นำที่ต้องร่วมกันขับเคลื่อนสู่ภาวะที่สมบูรณ์ ๔ ด้าน คือ

(๑) กาย ได้แก่ การประกอบสัมมาชีพ ความปลอดภัยในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากสารพิษ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ฯ มีสุขภาพทางด้านร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ มีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยทั้งต่อตนเองและครอบครัว

(๒) จิต ได้แก่ ความมีสติ ความสงบ ความงาม และความดี ยึดมั่นในหลักธรรมของศาสนา

(๓) สังคม ได้แก่ สังคมสัมพันธ์ มีการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กรระหว่างองค์กร โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างสังคมเข้มแข็ง การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน การรู้จักใช้ง่าย การรู้จักความพอดี พอประมาณ และการใช้เหตุผล การสร้างสังคมยุติธรรม ให้ความเสมอภาคและสร้างโอกาสในการทำงาน สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นในองค์กรและสร้างสังคมสันติสุข มีการประนีประนอม การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) ปัญญา ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีอิสระได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ และการตัดสินใจตามศักยภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบ การสร้างองค์กรแห่งความสุขไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้น องค์กรจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง นอกจากเหตุผลข้างต้นแล้ว ควรมีระบบการจัดการและการร่วมมือ โดยพิจารณาที่จริยธรรมและการให้คุณค่า (values and ethics) ของคนทำงานทั้งความเป็นผู้นำ (Leadership engagement) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (worker involvement) เพราะผู้นำมีหน้าที่ที่จะต้องสร้างทายาทในการทำงาน สร้างทีมงานที่แข็งแกร่งให้เป็นที่ยอมรับ และพนักงานทุกคนคือทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร นั่นคือ บุคลากรทุกคนในองค์กรคือสิ่งสำคัญในการเตรียมการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข โดยมีการใช้แนวคิดหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้กับการทำงานในองค์กรอย่างเหมาะสม ถูกต้องและจริงจัง อาจจะนำมาซึ่งการพัฒนาองค์กรได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน (Connection) หมายถึง การรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีการให้ความร่วมมือ ดูแลซึ่งกันและกัน สนทนาพูดคุยและสังสรรค์กันอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เกิดมิตรภาพและความรู้สึกที่เป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่า อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

๒. ความรักในการทำงาน (Love of work) หมายถึง การรับรู้ได้ว่าตนเองมีความรักความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจกับงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ตีใจ เพลิดเพลินใจในการทำงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน

๓. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ได้ว่าตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จ มีความก้าวหน้า ตลอดจนได้รับรางวัลตอบแทน เมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

๔. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามและความประทับใจเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับความหวังดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ได้รับการมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษและรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป คนทำงานในองค์กรซึ่งถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้ง ครอบคลุมวงค์กร ชุมชนและสังคมในด้านการพัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้ และการ ขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเห็นความสำคัญว่า เมื่อ คนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลกระทบต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชนและสังคมอยู่เย็นเป็นสุขได้การบริหารจัดการองค์กรให้มีสุข ภาวะที่ดี เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขที่ติดต่อการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมกายภาพ ในการทำงาน ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน การมีส่วนร่วมของคนในองค์กร และสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม มุมมองและความรู้สึกของคนในองค์กรเป็นตัวชี้วัดว่าองค์กรเป็น องค์กรที่มีความสุขในการทำงานอยู่และสุขสบายใจหรือไม่

หลักธรรมสำหรับสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่ามากกว่าสองพันห้าร้อยกว่าปี ในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคทุนนิยมในปัจจุบัน การบริหารจัดการสมัยใหม่ ต่างก็กลับมาทบทวนบทบาททาง วิชาการในการบริหารจัดการสมัยใหม่ว่า ยังคงเป็นแนวทางเดียวหรือไม่ การบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพจะต้องสนองต่อระบบทุนนิยมที่เน้นการแข่งขัน และสร้างผลกำไร หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเพียงอย่างเดียวการบริหารจัดการสมัยใหม่ยังขาดอะไรบ้าง ที่เป็นนามธรรมที่เกี่ยวกับมนุษย์ที่จะต้องอยู่ร่วมกัน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลง และมีผลกระทบต่อสังคมและองค์กร หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงการบริหาร จัดการมีอยู่มากมาย เป็นคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ยังทันสมัยอยู่จนถึงปัจจุบันและในอนาคต

พระพุทธศาสนาอธิบายความสัมพันธ์ของ การบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มี คุณค่า พบได้ในสังคมมนุษย์ หรือปัจจัยแห่งสังคมในกระบวนการอาศัย ซึ่งกันและกัน การพิจารณาด้วยเหตุด้วยผล รู้จักโลก รู้จักธรรมชาติ รู้จักตนเอง เพราะมนุษย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้ที่บริหารจัดการองค์กรที่ดีได้ เป็นหลักการของนักบริหารในการบริหารจัดการองค์กรของตน อย่างมีระบบ โดยที่ยังมีคุณธรรมมาประกอบในการพิจารณาบริหารจัดการด้วย

### ธรรมะสำหรับการทำงานร่วมกัน



#### สังคหวัตถุ ๔ กับบุคลากรในองค์กร

การใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ ต่อการแสดงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข เป็นหลักธรรมะที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีกันในหมู่คณะไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็กหรือองค์กรขนาดใหญ่ย่อมมีแนวทางที่เหมือนกัน ดังนี้

๑. ทาน คือ การเผื่อแผ่ แบ่งปัน ให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ทั้งทางทรัพย์สินสิ่งของ ปัจจัยสี่ที่จำเป็น ไม่ว่าจะเป็นอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย หรือยารักษาโรค รวมทั้งการแบ่งปัน การให้คำ แนะนำ ให้ความรู้ศิลปวิทยาการ ความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ให้กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

๒. ปิยวาจา คือ การใช้คำพูดหรือวาจาที่ไพเราะ ชัดเจน ไม่พูดส่อเสียด ตูณดูแคลน พูดด้วยคำที่สุภาพนอบนวล จริงใจ ไม่พูดโกหกเสแสร้ง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุมีผล มีหลักฐานอ้างอิง ไม่พูดเพื่อเจ้าอวด บิดเบือนจากความเป็นจริง การใช้ถ้อยคำ ที่แสดงถึงความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจผู้อื่น พูดแล้วเกิดความสามัคคี ไม่ทะเลาะเบาะแว้งกัน

๓. อิตถจริยา คือ การทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น ช่วยเหลือตามกำลังแรงกายที่ตนมีอยู่ ไม่ได้ถูกบังคับทำด้วยความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ขวนขวายช่วยทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นสาธารณะประโยชน์ มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาให้กับองค์กรด้วย

๔. สมานัตตตา คือ การเอาตัวเข้าไปสมาน การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย หนักแน่น ให้ความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เอารัดเอาเปรียบ ร่วมทุกข์ร่วมสุขช่วยเหลือเกื้อกูลกันแก้ปัญหา ช่วยกันคิดในทางสร้างสรรค์ เพื่อให้องค์กรอยู่เย็นเป็นสุข

#### แนวทางการนำสังคหวัตถุ ๔ มาใช้ในองค์กร

๑. เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความเดือดร้อนในด้านปัจจัยทั้งสี่ บุคลากรในองค์กรควรให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การให้ทานอันเป็นสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ ทุนหรือทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจและให้คำแนะนำ และรวมไปถึงการให้อภัยแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาดหรือไม่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเป็นบุคลากรที่มีน้ำใจงาม น้ำใจดี มีความรัก ความสามัคคี เป็นหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น

๒. เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความเดือดร้อนในการทำงาน ต้องการความช่วยเหลือบุคลากรในองค์กรควรให้ความช่วยเหลือด้วยการพูดให้กำลังใจ แสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้คำแนะนำ ชี้แจงอย่างถูกต้อง ไม่พูดจาดูหมิ่น เสียดสีเพื่อนร่วมงาน แต่พูดจากับบุคลากรหรือเพื่อนร่วมงานในองค์กรด้วยความไพเราะน่าฟัง

๓. เมื่อบุคลากรในองค์กรต้องการความช่วยเหลือทางด้านร่างกาย บุคลากรในองค์กรก็ให้ความสำคัญ ขวนขวายช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังความสามารถ หรือการให้ความสำคัญกับองค์กรของตนเองด้วยการช่วยเหลือกิจการต่างๆ ภายในองค์กร บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหภายในองค์กรด้วยความเต็มใจ

๔. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กร บุคลากรก็เข้าไปช่วยในการแก้ไขปัญหา โดยให้ความเสมอภาค ไม่เอาเปรียบผู้อื่น อยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน และองค์กรทุกรั้ง

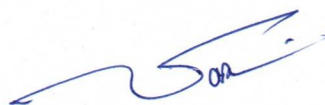
ดังนั้น การนำหลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ มาช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดการร่วมงาน และประพฤติดีที่ดีต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน อันจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยกันเองและระหว่างองค์กรกับบุคลากรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความความสุข ความสามัคคี ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการสร้างความรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร และยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น ให้ความสำคัญกับตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะเข้าไปช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรด้วยความเต็มใจ

#### ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดกิจกรรมโครงการเป็นสถานที่ภายใน ทำให้ขาดแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม
๒. ขาดงบประมาณในการเชิญวิทยากรที่มีชื่อเสียงมาให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ทำให้ขาดความตื่นตัวต่อการเข้ารับการอบรม

#### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๑. ควรจัดโครงการอบรมเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เกิดมาตรฐานการปฏิบัติที่ดีอย่างต่อเนื่อง
๒. ควรหาหรือเพิ่มหัวข้อใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความน่าติดตาม
๓. ควรนำผลที่ได้ ปัญหาและอุปสรรคมาพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น



นางสาวสุติกาญจน์ จงใจรัก  
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
ผู้รายงาน

โครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักธรรมสำหรับสร้างองค์การแห่งความสุขในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

