

แนวทางการบริหารองค์กร Yellow Ribbon Hills ตามหลักพุทธธรรม The Way to Administrate the Yellow Ribbon Hills Organization with Buddhaddhamma

¹สมบุญ บุญศิริ

Somboon Bunyasiri

²พระมหาสุรศักดิ์ ปัจจนตเสโน

Phramaha Surasak Pachabtasena

คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Buddhism, Mahachulalongkornrajavidyala University

¹Corresponding author E-mail: somboon@yellowribbonhills.com

Received: February 19,2022; **Revised:** April 24, 2022; **Accepted:** April 30, 2022



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารองค์กร Yellow Ribbon Hills ตามหลักพุทธธรรม ด้วยวิธีการศึกษาเอกสาร หนังสือ ผลการศึกษาพบว่า ในอดีตการบริหารองค์กรของ Yellow Ribbon Hills จะนำหลักการและกลยุทธ์ทางโลกหรือแนวทางตะวันตกมาใช้อย่างเดียว ทำให้เป็นบุคลากรในองค์กรทำงานแบบไร้หัวใจ ผู้บริหารองค์กรมองพนักงานเหมือนหุ่นยนต์ที่คอยปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารเท่านั้น ก่อให้เกิดปัญหาตามมาทั้งประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ไร้ความสุขและประสิทธิผลของงานที่ประสบความสำเร็จได้ยากขึ้น แต่เมื่อผู้บริหารมีการปรับแนวทางการบริหารองค์กร โดยการนำหลักพุทธธรรมซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจของพนักงาน อันได้แก่ หลักการพัฒนาการอยู่ร่วมกันอย่างพรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 ทิศ 6 และหลักการในการพัฒนาทางด้านจิตใจอย่างการวิปัสสนากรรมฐาน เข้ามา

ผสมผสานกับแนวทางที่องค์กรใช้อยู่สามารถช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่นในการบริหารมากขึ้น และกระตุ้นประสิทธิภาพการทำงาน ให้ทุกคนมีความรู้สึกดีในการทำงานมากขึ้น มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นกัลยาณมิตรต่อกันมากขึ้น และมีการสื่อสารที่นุ่มนวลในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งยังทำให้ทุกคนตระหนักรู้ถึงเป้าหมาย สร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นกับองค์กรได้ตามที่องค์กรมุ่งหวัง

คำสำคัญ: แนวทาง, การบริหารองค์กร, หลักพุทธธรรม

Abstract

The objective of this article is to study the way to administrate the Yellow Ribbon Hills Organization with Buddhaddhamma by studying documents and books. The result of the study found that in the former time, an administration of the Yellow Ribbon Hills Organization had only applied the principles and strategies of Western, it was to make some personnel in the organization working as heartless. The viewpoint of organization's executives saw that the employees were as robots who just worked following the executive's orders, it caused the problems both the performances of personnel who were not happy and the effectiveness of successful work that was more difficult. When executives modified the way to administrate an organization by applying the Buddhaddhamma to focus on the mental development of personnel. The ways to administrate for development of living together of organization as the four sublime states of mind, the four principles of service, the six directions, and the principle of mental development as Vipassana meditation. It was used to combine with the way of organization, and to help more flexibility in administration of organization. it stimulated efficiency work to make everyone feel good at work, to have responsibility to duty, to be a good relationship and to be good friend to each other, and to have smoother communication at work. It also made personnel aware of the goal, and created the effectiveness to the organization as it expected.

Keywords: Way, Administration of Organization, Buddhaddhamma

บทนำ

ปัจจุบันกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางรายได้ และอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ของประเทศไทย โดยเฉพาะในเขตศูนย์กลางธุรกิจ (Central Business District, CBD) ตัวอย่างเช่น สีลม สาทร เพลินจิต ชิดลม อโศก สุขุมวิท เป็นต้น จึงมีประชากรเข้ามาอยู่อาศัยเป็นจำนวนมาก ทั้งที่อยู่อาศัยเดิมและผู้ที่ ต้องการเข้ามาประกอบอาชีพต่างๆ อีกทั้งยังเพื่อศึกษาต่อ ส่งผลให้จำนวนประชากรในกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น ผนวกกับความต้องการที่อยู่อาศัยสำหรับประชากรที่เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะใกล้ แหล่งประกอบธุรกิจในเขตเมือง (Central Business District, CBD) แต่เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีพื้นที่ และข้อจำกัดในการพัฒนาที่อยู่อาศัยในแนวราบให้เพียงพอต่อจำนวนผู้ที่ต้องการมีที่อยู่อาศัยใน กรุงเทพมหานคร จึงส่งผลให้ผู้ประกอบการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในปัจจุบัน เลือกที่จะพัฒนาธุรกิจ และกลุ่มนักท่องเที่ยวหรือผู้เข้ามาดำเนินธุรกิจในเขตเมือง ซึ่งสอดคล้องกับบทวิจัยของ (Sanit et al., 2013) ว่าพื้นที่กรุงเทพมหานคร (กทม.) เป็นเมืองหลวงของราชอาณาจักรไทยและเป็นมหานครขนาดใหญ่หนึ่งในภูมิภาคเอเชียโดยมีประชากรทั้งหมด จากการสำมะโนประชากรปี 2564 ประมาณ 38.78 ล้านคน เป็นอัตราความหนาแน่นที่สูงมาก ดังนั้น กรุงเทพมหานคร จึงมีนโยบายในการกระจายการเติบโตของตัวเมือง (Decentralization) ของเขตศูนย์กลาง ธุรกิจ (Central Business District, CBD) กรุงเทพมหานครไปยังย่าน (Node) ทั้งหมด 7 ย่าน ที่ตั้งอยู่บริเวณ ขานเมืองหรือบริเวณห่างจากศูนย์กลางธุรกิจ แต่มีระบบขนส่งทั้งทางถนนหรือทางรางที่สะดวกสบายเชื่อม จากศูนย์กลางธุรกิจไปยังย่านดังกล่าว และกรุงเทพมหานครได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาจัดหาแหล่งงานและที่อยู่อาศัยรองรับอีกด้วย (อริสรา แก่นเพชร, 2558)

Yellow Ribbon Hills ทำธุรกิจห้องชุดให้เช่า (Serviced Apartment) และโรงแรม โดยก่อตั้งเมื่อปี 2532 มีจำนวนห้องพัก 100 ห้อง แบ่งออกเป็น 3 ชนิด 1) แบบ Business Suit ขนาด 55 ตารางเมตร 2) แบบ Executive Suit ขนาด 61 ตารางเมตร 3) แบบ President Suit ขนาด 70 ตารางเมตร ภายในห้องจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วนแยกกันคือ 1) ห้องนอน (Bedroom) 2) ห้องนั่งเล่น (Livingroom) 3) ห้องครัว/ห้องทานอาหาร พร้อมเครื่องครัว (Kitchen and Dining room with kitchen utensils) และ 4) ห้องน้ำที่มีอ่างอาบน้ำ

(Bathroom with bath tub) โดยตกแต่งเป็นแบบญี่ปุ่นและเน้นที่ลูกค้าญี่ปุ่นที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยเช่าในระยะยาว (long term rent) และที่เข้ามาในแบบนักท่องเที่ยว (Short term and daily rental) เนื่องจากผู้บริหารมีความคุ้นเคยในการใช้ชีวิตอยู่ในญี่ปุ่นและได้พบปัญหาต่างๆที่คนญี่ปุ่นประสบในการใช้ชีวิตในต่างประเทศ เช่น อาหาร การสื่อสาร วัฒนธรรม และการเป็นอยู่ จึงเป็นที่มาในการทำธุรกิจโรงแรมที่เน้นในการให้บริการลูกค้าในแบบฉบับของชาวญี่ปุ่นได้ถูกต้องตามขนบธรรมเนียมในการใช้ชีวิตประจำวันของเขา (Niche Market).

Yellow Ribbon Hills นั้นได้รับรางวัลมากมายจากบริษัทผู้ค้าแบบ Online (Online Travel Agency – OTA) เช่น Rakuten Travel Award Worldwide 2012 Rakuten Travel Award Worldwide 2013 Rakuten Travel Award Worldwide 2014 Rakuten Bronze Award 2017 และ Rakuten Bronze Award 2018 นอกจากนี้ทาง Booking.com ให้คะแนนความนิยมที่ 8.5/10 และ Agoda.com ที่ 8.2/10 (2565) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า Yellow Ribbon Hills ได้รับความเชื่อถือจากบริษัทผู้ค้า นอกจากนี้ผู้บริหารยังได้นำหลักพุทธธรรมมาปรับใช้ในการบริหารงาน ได้แก่ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 ทิศ 6 และการวิปัสสนากรรมฐาน ซึ่งนับว่าเป็นการบูรณาการประยุกต์หลักพุทธธรรมและวิทยาการสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ธุรกิจเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงและเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนมากขึ้น ในบทความนี้จะนำเสนอแนวทางการบริหารองค์กร Yellow Ribbon Hills ตามหลักพุทธธรรม ซึ่งส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ อีกทั้งผ่านพ้นวิกฤตการณ์ต้มยำกุ้ง และวิกฤตโควิด 19 มาได้อย่างน่าประทับใจ

หลักพุทธธรรมสำหรับการบริหารองค์กร

ในการบริหารองค์กรนั้นมีรูปแบบและการดำเนินการอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ซึ่งเมื่อพิจารณาผ่านหลักพุทธธรรมแล้วจะพบความเกี่ยวข้องกับการบริหารคนเป็นส่วนใหญ่ โดยมีรูปแบบในการบริหาร ดังนี้

1. ลักษณะผู้นำในการบริหาร

หลักพรหมวิหาร 4 ถือได้ว่าเป็นหลักธรรมขั้นพื้นฐานทางจิตใจของชนชั้นผู้ใหญ่ ผู้ปกครอง ผู้เป็นหัวหน้าและในที่นี้ยังหมายความว่า พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมของผู้บริหาร

Yellow Ribbon Hills จะเห็นว่าพรหมวิหาร 4 นั้นเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวสำหรับจิตใจของทุกคน องค์กร ครอบครัว ประเทศ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นผู้นำ หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรจะต้องมีและในที่นี้ก็มีผู้ให้ความหมายของพรหมวิหาร 4 ไว้หลายอย่างดังนี้

ในมหาอภิธัมมัตถสังคหฎฐิกา ได้อธิบายความหมายของ พรหมวิหาร ไว้ว่า “เทวดาทั้งหลายที่มีความเจริญด้วยคุณพิเศษ มีฌาน อันเป็นที่ประณีตมาก ฉะนั้นเทวดาเหล่านั้น ชื่อว่า พรหม” เมื่อเป็นเช่นนั้นเท่ากับว่า บุคคลใดก็ตาม เมื่อสามารถประพฤติตามหรือดำรงอยู่ใน (พระสัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยปรมัตถโชติกะ, 2540)

หลักพรหมวิหารนั้น เท่ากับว่า บุคคลนั้นคือ ผู้ที่อยู่ในฐานะเป็นพรหม เป็นผู้ใหญ่ เป็นผู้ควรแก่ การกระทำหน้าที่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ คำว่า “พรหมวิหาร” เป็นภาษาบาลี แปลความหมายไว้ว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่าง พรหม หรือของท่านผู้ใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย 2 อย่าง คือ

- 1) พรหม หมายถึง พรหม หรือท่านผู้ใหญ่
- 2) วิหาร หมายถึง เป็นเครื่องอยู่

เมื่อนำ 2 ศัพท์มารวมกันตามหลักทางภาษา “พรหมวิหาร” จึงหมายถึง ธรรมเป็นเครื่อง อยู่ของพรหม หรือธรรมประจำใจของพรหม กล่าวคือ พรหมเป็นเทพเจ้าสูงสุดในศาสนา พราหมณ์ที่สร้างโลกและอภิลोकตามทัศนะของพราหมณ์ เพราะถือว่า มนุษย์เมื่ออยู่กันไป พอถึงกับหนึ่งโลกจะพินาศ และพระพรหมจะสร้างโลกขึ้นมาใหม่และจะลิขิตชีวิตมนุษย์ว่าจะ เป็นอยู่อย่างไร แต่ทัศนะของพระพุทธศาสนาถือว่ามนุษย์ทุกคนมีส่วนรับผิดชอบในการ สร้างสรรค์และอภิลोकสังคม ด้วยเหตุนี้ ทุกคนต้องทำตัวให้เป็นพรหม 4 หรือคุณธรรมความ เป็น พรหม และในการปฏิบัติในลักษณะนี้ เป็นการสร้างสรรค์ตนเองด้วยหลักพรหมวิหารและ พรหม วิหารเมื่อนำมาใช้กับมนุษย์ในฐานะที่มนุษย์สามารถสร้างสรรค์และอภิลोकได้ด้วยตัว มนุษย์เอง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต, 2551) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหารธรรมไว้ใน พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอัน ประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความ ประพฤติ จึงจะชื่อว่า ดำเนินชีวิตแบบหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ

นอกจากนี้พรหมวิหาร ยังมีความหมายที่สามารถแปลอีกในหนึ่งว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม, ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างพรหม, หรือธรรมประจำใจที่ทำให้เป็นพรหมหรือให้เสมอด้วยพรหมหรือเป็นเครื่องอยู่ของท่านผู้มีคุณยิ่งใหญ่

สรุปได้ว่า พรหมวิหาร จึงหมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม หรือธรรมประจำใจของพรหม หรือธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักของจิตใจและกำกับความประพฤติ หรือเป็นธรรมที่ใช้ในการยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้ปกครอง ท่านผู้ใหญ่ ถ้าปฏิบัติตนโดยใช้พรหมวิหารเป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิตแล้ว จึงจะชื่อว่า ได้ดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์ทั้งหลายโดยชอบ

ส่วนคุณสมบัติของ พระพรหม และคุณสมบัติของมนุษย์ที่ปฏิบัติแล้ว ก็สามารถทำให้มนุษย์มีคุณสมบัติเทียบเท่า พรหม คุณสมบัติของพระพรหม คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา คุณสมบัติอันเป็นหลักธรรม ทั้ง 4 ประการนี้ รวมกันเข้ากลายมาเป็น พระพรหม คุณสมบัติของมนุษย์ที่ปฏิบัติได้แล้วก็ เทียบเท่ากับพรหม ก็คือ พรหมวิหาร 4 การที่มุ่งศึกษานี้ จะเห็นได้ว่า ปัจเจกชนที่ประพฤติตาม พรหมวิหาร ถือว่าเป็นผู้ใหญ่ ที่มีส่วนในการสร้างสรรค์โลกและอภิบาลโลก อย่างไรก็ตาม เมื่อทราบถึงคุณสมบัติอันเป็นหลักธรรมของพระพรหม และคุณสมบัติของมนุษย์ที่ทำให้เป็น “พรหม” แล้วควรเข้าใจองค์ประกอบของพรหมได้ง่ายขึ้น และองค์ประกอบของพรหมวิหารแบ่งออกเป็น 4 อย่าง คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา (ประคัลภ์ จันทรโอชา, 2552)

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน, 2527) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของพรหมวิหาร ธรรม หรือพรหมวิหาร มี 4 ประการ คือ

1) เมตตา เป็นเรื่องของจิตใจ เพราะเป็นความปรารถนา คือ ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข ไม่มีอะไรแตกต่างในความเป็นชีวิต ทั้งผู้อื่น สัตว์อื่นและตนเอง คือ ผู้ใดจะให้อะไรใคร ผู้นั้นจะต้องมีเสียก่อน ผู้ไม่มีจะให้ก็ให้ไม่ได้ จะปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขก็เช่นกัน ถ้าตนเองไม่เป็นสุข จะมีความสุขที่ไหนไปแผ่ให้คนอื่น เมตตาที่ถูกต้องจะต้องออกจากใจที่อ่อนละมุน เป็นใจที่สงบจากความทุกข์ความร้อน สงบจากความโลภ ความโกรธ ความหลงใจที่กำลังทุกข์ร้อนด้วยความโลภ ความโกรธ ความหลง จะไม่มีพลังเมตตาเลย ตรงกันข้ามกลับมีแต่ความไม่เมตตาแม้แต่กับตนเอง เพราะทำให้ตนเองร้อน ไม่มีความสุข คนใจดีคนเดียวสามารถทำให้เกิดความร่มเย็นเป็น

สุขได้มากมายนัก เช่นเดียวกับคนไม่ตีคนเดียว ก็สามารถทำให้เกิดความทุกข์ความร้อนได้มากมาย เมตตาต้องอาศัยปัญญา เพราะปัญญาเท่านั้นที่จะช่วยพิจารณาได้ถูกต้อง ว่าควรแสดงเมตตาต่อผู้ใดอย่างไร เมื่อใดจึงจะเป็นคุณไม่เป็นโทษ การลงโทษบุตรธิดา กระทำผิดเพื่อให้สำนึก ก็เป็นเมตตากรุณาของมารดาบิดา การไม่ลงโทษกลับเป็นการไม่เมตตากรุณา

2) **กรุณา** เป็นเรื่องทางกาย เพราะเป็นเรื่องการช่วยเหลือ คือ ช่วยให้พ้นทุกข์ มีทั้งทุกข์ กายทุกข์ใจ แต่ที่จริงเมตตาและกรุณาไปด้วยกันแยกกันไม่ออกที่เป็นธรรม เป็นพรหมวิหารธรรมอย่างยิ่ง คือ ช่วยให้พ้นทุกข์ทางใจ เห็นใครทุกข์ อย่างนี้ดูตาย ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อช่วย นั่นคือ กรุณาช่วยให้พ้นทุกข์และต้องช่วยให้ถูก อย่าให้ผิดศีล อย่าให้เป็นการเบียดเบียนใครดัง พระพุทธองค์ทรงกล่าวไว้ว่า “การให้ธรรมทานชนะการให้ทั้งปวง” คือเป็นการช่วยที่เหนือการช่วยทั้งปวง เป็นการช่วยให้พ้นทุกข์ทางใจ ใจที่มีธรรมเพียงไรจะพ้นจากความทุกข์มีความ สงบสุขเยือกเย็นเพียงนั้น ผู้ใช้ธรรมคือปฏิบัติเป็นตัวอย่างให้เห็น บอกเล่า สอนอบรมให้เกิดธรรม

3) **มุทิตา** คือ พลอยยินดีด้วยกับตนเองและผู้อื่นได้ดีมีสุข ซึ่งจะนำไปสู่ความดีอีกชั้นหนึ่ง ถ้ารู้จักคิดให้ถูก ให้รู้จักตั้งใจสงวนรักษาความดีความสุขที่ได้นั้นไว้และเพิ่มพูนให้ยิ่งขึ้นไม่ทะเยอทะยานให้ยิ่งขึ้นจนเกินไป เช่นได้ดีเพียงนั้นแล้วก็ยินดีกับการได้ดีเพียงนั้นของตน อย่าไม่พอใจเพราะต้องการยิ่งไปกว่านั้น การพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข ผลดีที่จะเกิดขึ้นนั้นเราเองจะเป็นผู้ได้รับก่อนใครทั้งหมด ความพลอยยินดีด้วยความริษยาให้ความร้อนเย็นผัดกัน ขณะที่ใจเกิดความยินดี เราเองนั้นแหละสบาย ขณะที่ใจเกิดความยินร้ายริษยา เราเองนั้นแหละทุกข์ร้อน ฉะนั้นการพลอยยินดีด้วยเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุขจึงเป็นสิ่งที่ควร

4) **อุเบกขา** คือ วางใจเฉย วางใจเป็นกลาง ไม่ยินดียินร้าย เมื่อสุดวิสัยจะเมตตากรุณาได้แล้ว ก็ยังไม่เกิดผลดี ยังช่วยให้เขาเป็นสุข พ้นจากความทุกข์ไม่ได้ จึงให้อุเบกขาปลงใจลงให้ได้ว่าได้ทำสุดความสามารถแล้ว ได้เมตตากรุณาถูกต้องแล้ว ผลเป็นเช่นไรก็จำต้องอุเบกขา 14 ถ้าไม่อุเบกขา ปล่องใจให้ดินร่นร้อนเร่าเพราะปรารถนาจะช่วยเขาให้ได้ผล เช่นนี้เป็นการผิดเป็นการขาดเมตตากรุณาในตนเอง

สรุปได้ว่า ผู้มีพรหมวิหารที่แท้จริงต้องประกอบด้วยเป็นบุคคลผู้มีเมตตา กรุณา มุทิตา ทั้งเมตตา กรุณา มุทิตาดังกล่าวข้างต้นทั้งสามประการนั้นต้องประกอบด้วย อุเบกขา ทั้งสิ้นและ

ต้องมีอุเบกขาเป็นตัวกำกับอีกครั้งหนึ่ง หากบุคคลผู้ใดไม่มีเมตตา กรุณา จิตใจก็จะโหดเหี้ยม ไม่มีมุทิตาจิตก็อิจฉาริษยา ไม่มีอุเบกขาเขาก็ไม่รู้จักการวางเฉย ไม่รู้จักปล่อยวาง มีแต่ความยึดมั่นถือมั่นทั้งหลายเหล่านี้ล้วนทำให้จิตใจไม่มีความสงบปกติสุข ไม่เป็นที่พึงปรารถนาถึงพร้อมด้วยพรหมวิหารธรรมทั้ง 4 ประการได้ยาก แต่ถ้าปฏิบัติได้ถึงพร้อมด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ผู้นั้นย่อมจะเป็นผู้ถึงพร้อมซึ่งพรหมวิหารที่ถูกต้องแท้จริงและบริบูรณ์ จะก่อให้เกิดคุณประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติทั้งส่วนตัว และส่วนรวม

2. การบริหารภายในองค์กร

การบริหารภายในองค์กรได้อาศัยหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักคุณธรรมในศาสนาพุทธ ซึ่งใช้ในการสงเคราะห์ผู้อื่นอันจะเป็นเครื่องผูกไมตรีประสานหมู่ชนเข้าด้วยกัน คำว่า “สังคหวัตถุ” มาจากคำว่า “สังคห” ซึ่งแปลว่า สงเคราะห์ กับคำว่า “วัตถุ” ซึ่งแปลว่า เรื่อง เมื่อรวมความแล้ว สังคหวัตถุจึงแปลว่า เรื่องของการสงเคราะห์ หรือธรรมอันเป็นหลักในการสงเคราะห์ ซึ่งมีหลักใหญ่ๆ อยู่ 4 ข้อด้วยกัน ดังที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงตรัสสั่งสอนแก่ภิกษุในกาลครั้งหนึ่งซึ่งเรียกว่า สังคหวัตถุ มี 4 ประการ คือ

1) ทาน คือ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละเงิน การให้ปันสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจทั้งที่เกี่ยวกับการเรียนและในด้านอื่นๆ รวมถึงการให้อภัยแก่ผู้อื่น

2) ปิยวาจา คือ การพูดจากรัก ด้วยถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนหวาน ไพเราะ พูดด้วยคำพูดน่าฟัง ชี้แจงในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ให้กำลังใจ ทำให้เกิดความพอใจ แก่ผู้ที่ได้ยินได้ฟัง ก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3) อตถจริยา คือ การบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้อื่น เป็นการปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์ ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ด้วยกำลังความคิด กำลังกาย การทำตนให้เป็นประโยชน์ในทุกโอกาส

4) สมานัตตตา คือ การปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ไม่เอาเปรียบ ไม่ทอดทิ้งเพื่อน เมื่อมีปัญหารู้จักผู้กัมมิตกับผู้อื่น มีความสามัคคีในหมู่คณะ

สังคหวัตถุ 4 อำนวยประโยชน์ที่มองเห็นเป็นรูปธรรมได้ดังนี้

(1) ช่วยให้บุคคลดำรงตนอยู่ในสังคมด้วยความสงบสุข

(2) เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ สมานไมตรีต่อกัน

(3) เป็นเครื่องส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้มีความเคารพนับถือกันตามสมควรแก่ฐานะ

(4) เป็นเครื่องประสานองค์ประกอบต่างๆของสังคมให้คงรูปอยู่และดำเนินไปได้ด้วยดี

(5) ช่วยส่งเสริมศีลธรรม และป้องกันการประทุติเสื่อมเสียในสังคม (วิทย์ วิศทเวทย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2544)

สรุปได้ว่า สังคัตถุ 4 คือ คุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนเข้าด้วยกันไว้ในความสามัคคีตามหลักความสงเคราะห์อันประกอบด้วยคุณธรรม 4 ประการ คือ ทาน การให้ปันสิ่งของที่เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ปิยวาจา การใช้ถ้อยคำวาจาที่ไพเราะ พูดแต่เรื่องที่เปรี๊ยะสารประโยชน์แก่ส่วนรวม อตถจริยา ประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคมที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วยความเต็มใจ สมานัตตตา เป็นผู้ไม่ถือตนเข้ากับคนทุกระดับและเสมอต้นเสมอปลาย

3. การบริหารตามบทบาทหน้าที่

การบริหารตามบทบาทหน้าที่ได้อาศัยทิส 6 ในสังคาลกสูตร คือ หน้าที่ที่มนุษย์ควรรู้ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องมี การรวมกลุ่มกัน บุคคลจะอยู่คนเดียวไม่ได้ เพราะฉะนั้น มนุษย์ควรมีหน้าที่ มนุษย์จะต้องมี ครอบครัว เช่น พ่อ แม่ พี่ ป้า น้า อา ปู่ ย่า ตา ยาย เพื่อน และลูกน้อง บุคคลควรมีความดีทางศาสนา ดังนั้นเมื่อบุคคลมี สิ่งแวดล้อมที่กล่าวมาแล้วทำให้ ต้องดูแลปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่กล่าวมาจึงเปรียบ เหมือนการดูแลทิส 6 ที่ อยู่รอบตัวเรา และ ถือว่าเป็นหน้าที่ของมนุษย์ทุกคน

องค์ประกอบของทิส 6 ในสังคาลกสูตร มีดังนี้ (เดียน คำดี, 2534)

1) **ปุรัตถิมทิส** หมายถึง ทิสเบื้องหน้า ได้แก่ บิดา มารดาเป็นผู้มีอุปการคุณแก่เราคนแรก เพราะว่าเข้ามารับผิดชอบต่อชีวิตก่อนใครและทุกสิ่งทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นชีวิต เลือดเนื้อ รวมทั้งความ เป็น มนุษย์ ได้มาจากบิดามารดา จึงจัดให้ท่านทั้งสองมาอยู่เป็นทิสเบื้องหน้า

2) **ทักขิมทิส** หมายถึง ทิสเบื้องขวา ได้แก่ ครูบาอาจารย์เป็นบุคคลสำคัญกับชีวิต เพราะ สอนเรา ตั้งแต่ ให้รู้จักการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ให้รู้จักการรักษาเนื้อรักษาทัวให้พ้นจากภัยอันตราย ต่างๆ ตลอดจนสอนให้รู้จักการทำมาหากิน จึงเป็นทักขิณัยบุคคล คือบุคคลที่พวกเราต้องเคารพ กราบไหว้บูชา

3) ปัจฉิมทิศ หมายถึง ทิศเบื้องหลัง ได้แก่ บุตร ภรรยาแล้วถือว่าเป็นกำลังเสริม เป็นผู้ติดตาม คอยสนับสนุนช่วยเหลืออยู่ข้างหลังทั้งสิ้น เนื่องจากเรื่องบางเรื่องไม่สามารถทำแทนกันได้

4) อุตตรทิศ หมายถึง ทิศเบื้องซ้าย ได้แก่ มิตรสหายที่ เป็นผู้คอยช่วยเหลือให้เราข้ามพ้น อุปสรรค และภัยอันตรายต่างๆ ในเวลาเดียวกันก็ยังเป็นกำลังสนับสนุนให้เราสามารถบรรลุความสำเร็จอีกด้วย ทิศเบื้องซ้ายเป็นทิศที่ใหญ่ที่สุด เพราะตลอดชีวิตของคนเราต้องเกี่ยวข้องกับคนมากมาย เพราะฉะนั้น ใครมีทิศเบื้องซ้ายน้อยก็จะเข้าตำรา นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อน ถ้าใครสำรวจ ตรวจสอบดูแล้วพบว่า ตัวเองมี เพื่อนน้อยละก็รีบกลับไปแก้ไขเสีย

5) เหนือทิศ หมายถึง ทิศเบื้องล่าง ได้แก่ คนรับใช้ ลูกน้องใครมีลูกน้องมาก ๆ ก็เบาแรงกาย คือไม่ต้องทำงานหนัก ไม่หนักแรงกายจนเกินไปนัก แต่ว่าอาจจะหนักแรงใจบ้างถ้าฝึกเขาไม่ดี แต่ให้รู้ว่า ทิศ เบื้องล่างนี้ ที่คอยเป็นฐาน เป็นกำลังเป็นที่มาแห่งทรัพย์สินเงินทองสำหรับเอามาใช้เป็นกองเสบียงในการ หล่อเลี้ยงชีวิตของเรา เราจะมีทรัพย์มาใช้ในการสร้างบุญสร้างบารมีได้มากน้อย เท่าไรก็มาจากทิศเบื้องล่าง

6) อุपरิมทิศ หมายถึง ทิศเบื้องบน ได้แก่ สมณะพราหมณ์ คือ พระภิกษุสงฆ์เป็นผู้นำทางจิต วิญญาน เพราะเป็นผู้ที่สูงด้วยคุณธรรม อีกทั้งยังเป็นผู้ชี้ทิศ บอกทางถูกผิดทางศีลธรรมอีกด้วย

ดังนั้นทิศ 6 ในสังคาลสูตร หมายถึง บุคคลประเภทต่างๆ ที่เราต้องทำเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทาง สังคมดูทิศที่อยู่รอบตัว

4. การบริหารทางด้านจิตใจ

เป็นการบริหารด้านจิตใจที่จำเป็นต้องอาศัยวิปัสสนากรรมฐาน หมายถึง การอบรมกายและจิตใจให้เกิดปัญญา มีความ รู้แจ้ง รู้ชัด เห็นตามความเป็นจริงถึงสิ่งที่ประกอบและปรุงแต่งขึ้นว่าเป็นสิ่งไม่เที่ยง มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามกฎไตรลักษณ์อนิจตา (ความไม่เที่ยง ภาวะที่เกิดขึ้นแล้วเสื่อม และสลาย) ทุกขตา (ความเป็นทุกข์ภาวะที่ถูกบีบคั้นด้วยการเกิดขึ้นและสลายตัว ถูกกดดัน ผืนและ ขัดแย้งอยู่ในตัว)อนัตตาตา (ความเป็นอนัตตาความไม่ใช่ตัวตนบังคับไม่ได้) เห็นอริยสัจและ มรรคผล นิพพาน

จุดมุ่งหมายของการปฏิบัติกรรมฐานนั้น เพื่อชำระจิตของผู้ปฏิบัติให้บริสุทธิ์สะอาดหมดจดจนกระทั่ง บรรลุมรรคผล นิพพาน เป็น จุดมุ่งหมายสูงสุดทางพระพุทธศาสนา ก่อนที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าจะเสด็จดับขันธปรินิพพาน พระองค์ทรงมอบพระพุทธศาสนาให้เป็นสมบัติของพุทธบริษัท 4 คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ได้บรรลุธรรมระดับใดก็ตาม ด้วยการเจริญกรรมฐานก็ย่อมจะทำให้พุทธบริษัทอื่นเกิด ความมั่นใจในการเจริญกรรมฐาน เป็นการปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาจิตของมนุษย์ให้บรรลุถึง พระนิพพานได้ผู้ที่เคยเจริญกรรมฐานอย่างรู้จุดหมายหรือมีความถ้อยแท้หมดกำลังใจ จะได้มี กำลังใจในการปฏิบัติมากขึ้น ในขณะเดียวกัน ผู้ที่ยังไม่สามารถบรรลุธรรมระดับใดระดับหนึ่งก็สามารถพัฒนาจิตของตน จนกระทั่ง สามารถบรรลุจุดหมายสูงสุด คือ พระนิพพาน สังคมโลกก็จะ ได้รับประโยชน์คือ สันติภาพ ปัญหาต่าง ๆ ที่โลกกำลังประสบอยู่เช่น การเบียดเบียนทำลายล้างกัน การแย่งชิงผลประโยชน์จะลดน้อยลงตามลำดับ เพราะอาศัยการปฏิบัติกรรมฐาน การปฏิบัติ กรรมฐานจึงไม่ขึ้นกับโลกธรรมและกามคุณดังกล่าวและมีจุดหมายพื้นฐาน คือการอบรมจิตใจ ให้สงบจากนิวรณ์ธรรม คือ ตัณหา มานะ ทิฏฐิความคิดมุ่งร้ายความเกียจคร้าน ความเร่าร้อน ไม่ สบายใจและระแวงสงสัย ทำให้จิตที่สงบจากนิวรณ์ธรรมทั้งหลายจักเข้าถึงถึงสภาวะที่เรียกว่าสมาธิ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2540)

ลักษณะเด่นที่สุดของจิตที่เป็นสมาธิ คือ ความสมควรแก่งานหรือความเหมาะสมแก่การใช้ งาน และเป็นเครื่องเสริมประสิทธิภาพในการทำงานการเล่าเรียนและการทำกิจทุกอย่าง เพราะจิตที่เป็น สมาธิแน่วแน่นอยู่กับสิ่งที่กระทำ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวกไม่เลื่อนลอย ช่วยให้เรียน ให้คิด ให้ทำงาน ได้ผลดีการงานย่อมดำเนินไปโดยรอบคอบไม่ผิดพลาดและป้องกันอุบัติเหตุได้ดีเพราะเมื่อมีสมาธิ ย่อมมีสติกำกับอยู่ เรียกว่า จิตเป็น กัมมณียะ หรือกรรมนิยแปลว่าควรแก่งานหรือเหมาะสมแก่การใช้งาน การฝึกให้จิตมี สมาธิมีจิตใจเข้มแข็ง มั่นคงแน่วแน่ สามารถควบคุมตนได้ดีเป็นเหตุให้จิต สงบ ผ่องใส เป็นสุข บริสุทธิ์ปราศจากสิ่งรบกวน หรือทำให้เศร้าหมองอยู่ในสภาพเหมาะสมแก่การ ใช้งานมากที่สุด โดยเฉพาะการใช้ปัญญาอย่างลึกซึ้งและตรงตามความเป็นจริง บุคคลที่ฝึกฝนอบรม พัฒนาจิตดีแล้วย่อมได้ 3 ลักษณะ คือ

1. ด้านคุณภาพของจิต คือ ให้มีคุณธรรมต่างๆ ที่เสริมสร้างจิตใจให้ตั้งงาม เป็นจิตใจสูง ประณีต เช่น มีความรัก มีเมตตา มีกรุณา ความเป็นมิตร อยากช่วยเหลือ ปลดปล่อยทุกข์ของผู้อื่นมี จาคะ คือ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีสัมมาคารวะและ มีความกตัญญู เป็นต้น

2. ด้านสมรรถภาพของจิต คือ ให้เป็นจิตที่มีความสามารถเช่น มีสติมีขันติ คือ อุตหน มีวิริยะ คือความเพียร มีสมาธิคือจิตตั้งมั่นแน่วแน่ มีสัจจะ คือจริงจัง มีอธิฐาน คือเด็ดเดี่ยว แน่วแน่ต่อจุดหมายที่ทำความดี พร้อมและเหมาะที่จะใช้งานโดยเฉพาะงานทางปัญญา คือ การคิดพิจารณา ให้เห็นความจริงชัดเจนถูกต้อง

3. ด้านสุขภาพของจิต คือ ให้เป็นจิตที่มีสุขภาพที่ดี มีความสุข สดชื่น ร่าเริงเบิกบาน ปลอดโปร่ง สงบ ผ่องใส พร้อมทั้งจะยิ้มแย้มได้มีปิติปราโมทย์ไม่เครียด ไม่กระวนกระวาย ไม่ขุ่นมัว เศร้าหมองไม่หดหู่โศกเศร้า ไม่คับข้องใจ เป็นต้น

ในการปฏิบัติกรรมฐานตามหลักที่จะให้บรรลุถึงจุดหมายนั้นระหว่างทางมีทางรก ทางเลี้ยว ทางหลุม ทางบ่อ ทางแยกมากมายถ้าผู้ปฏิบัติไม่มีความรู้อาจจะปฏิบัติไปผิดทาง หรือ ประสพอัน ตราย ซึ่งขึ้นอยู่กับความฉลาดของผู้ปฏิบัติแต่ถ้าผู้ปฏิบัติได้ศึกษาปริยัติ ได้รับคำชี้แนะจากประสบการณ์ของผู้ที่ผ่านมาแล้ว เอามาใช้ประโยชน์จะสามารถช่วยผู้ปฏิบัติได้แต่ถ้าผู้ปฏิบัติ ไม่ศึกษาปริยัติไม่รับเอาคำแนะนำ จะผู้มีประสบการณ์ผู้ปฏิบัติก็เสี่ยงต่อการที่จะปฏิบัติกรรมฐาน ผิดพลาด (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551) การปฏิบัติกรรมฐานในพระพุทธศาสนามี หลายวิธีด้วยกัน แต่พระพุทธศาสนาฝ่ายเถรวาทมีความเชื่อถือและยอมรับแนวการปฏิบัติ พระกรรมฐานตามที่มีปรากฏหลักฐานอยู่ในพระไตรปิฎกและอรรถกถาว่า เป็นวิธีการที่ถูกต้องตามคำสอนของพระพุทธเจ้าและสามารถทำให้พุทธศาสนิกชนได้พัฒนาตนจากระดับปุถุชนธรรมดา เป็นพระอริยบุคคล ซึ่งเป็นบุคคลในอุดมคติของพระพุทธศาสนา ดังนั้นในการปฏิบัติกรรมฐาน ผู้ปฏิบัติมีความจำ เป็นที่จะต้องทราบเกี่ยวกับความหมายและประเภทของการปฏิบัติกรรมฐานว่ามีกี่ประเภทและแต่ละประเภทยุ่ นั้น มีความหมายและมีวิธีการปฏิบัติอย่างไรเพื่อจะได้ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่ไขว่เขวและเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติว่าได้ทำถูกต้องขั้นตอนต่างๆ ครบถ้วนแล้วเพียงแต่ต่างกันออกไป โดยวิธีปฏิบัติเท่านั้น ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติแบบใช้สมณานาหน้าหรือการใช้วิธีสัณฐานานาหน้าหรือปฏิบัติควบคู่ไปพร้อมๆกัน และการปรับจิตของตนในคราวปฏิบัติผิตจนเกิดความหลงเข้าใจผิดว่าตนได้บรรลุพระนิพพาน

สภาพปัจจุบันของการบริหารองค์กร Yellow Ribbon Hills

การบริหาร Yellow Ribbon Hills ถือหลักใหญ่ 3 อย่าง คือ บริหารคน บริหารงาน และบริหารเงิน การบริหารคนของ Yellow Ribbon Hills ซึ่งมีพนักงาน 50 คน โดยแบ่งการทำงานเป็น 3 ส่วน 1) การตลาด/การขาย 2) การบริการ 3) การเงิน โดยทาง Yellow Ribbon Hills จะเน้นผลงานและผลประกอบการ (Productivities) คือกำไร (Profit) นำไปประกอบการพิจารณาให้ผลตอบแทนแก่พนักงาน สภาพปัญหาส่วนมากจะมาจากการบริหารคนและผลตอบแทน

ในช่วง 8 ปีแรก หลังจากเริ่มดำเนินธุรกิจมีผลประกอบการและกำไรดีมาก ๆ เพราะการทำธุรกิจแบบเฉพาะนี้เปรียบเสมือน Niche Market เพราะมีผู้ประกอบการเฉพาะแบบนี้้น้อยมากในขณะนั้น พอถึงปี 2540 Yellow Ribbon Hills เกิด “วิกฤตต้มยำกุ้ง” ก่อนเกิดวิกฤตต้มยำกุ้งไทยเคยเป็นประเทศที่มีการเติบโตของ GDP สูงที่สุดในโลกมาก่อน โดยธนาคารโลกระบุว่า ตั้งแต่ปี 2528 – 2538 ไทยมีอัตราเติบโตของ GDP สูงที่สุดในโลกเฉลี่ยการเติบโตตลอด 10 ปี อยู่ที่ 10.40% ซึ่งเป็นการเติบโตระดับเลข 2 หลักที่หลังจากนั้นเราไม่เคยเห็นอีกเลย โดยเฉพาะปี 2531 GDP ของไทยเติบโตถึง 13.3% เติบโตมากจนใครก็อิจฉา ยอดการส่งออกของประเทศไทยก็มีมูลค่าสูงระดับเลข 2 หลักมาโดยตลอด 10 ปี ตั้งแต่ 2528 – 2538 มีรายได้เข้าประเทศระดับ 1 ล้านล้านบาทเมื่อปี 2537 จากวิกฤตต้มยำกุ้งทำให้ Yellow Ribbon Hills ประสบปัญหาทางการเงินอย่างรุนแรง ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก (External factor) เพราะ Yellow Ribbon Hills ได้กู้เงินจากต่างประเทศคือสิงคโปร์และในอัตราดอกเบี้ย Singapore Interbank Offered Rate (SIBOR) ต่ำกว่าประเทศไทยมาก แต่อัตราแลกเปลี่ยนเงินในปี 2540 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย จาก 1 ดอลลาร์ = 25 บาท มาเป็น 1 ดอลลาร์ = 50 - 55 บาท จึงทำให้เงินกู้ของ Yellow Ribbon Hills ณ ตอนนั้นเหลือ 60 ล้าน จากเงินกู้ทั้งหมด 140 ล้าน มาเป็นเงินกู้เพิ่มขึ้นอีกเท่าตัวคือ 130 ล้านบาท และกอบด้วยเศรษฐกิจถดถอยอย่างรุนแรง (Heavy Regression). Yellow Ribbon Hills จึงประสบปัญหา 2 ทาง 1) เศรษฐกิจถดถอยทำให้รายได้ลดลง 2) เงินกู้เพิ่มขึ้นเท่าตัว จากปัญหา 2 ข้อที่กล่าวมาแล้วนี้ บังคับให้ Yellow Ribbon Hills จำเป็นต้องบริหารงานแบบเข้มข้น (Aggressive) โดยเน้นที่เป้าหมายของผลประกอบการคือกำไรเป็นหลักทำให้เกิดปัญหาที่ตามมาเกี่ยวกับคนคือทำงานหนักมากขึ้นและ

ได้รับผลตอบแทนเท่าเดิม จึงทำให้เกิดการสับเปลี่ยน (Turn over) พนักงานมากขึ้น การทำงานไม่ต่อเนื่องจึงทำให้ฝ่ายบริหารต้องลงมากำกับและทำงานหนักมากขึ้นๆ เพื่อแก้ปัญหาให้บริษัทดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ส่วนฝ่ายการตลาดการขายก็จำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (Clear Target Input) เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด (Effective processing) โดยเล็งผลที่กำไรอย่างเดียว (Profit output) ปัญหาที่ตามมาคือพนักงานทำงานด้วยความเครียดและกดดัน จึงเกิดการสับเปลี่ยนพนักงานมากขึ้นเช่นกัน จึงทำให้ฝ่ายบริหารต้องเข้ามากำกับและบริหารงานหนักมากขึ้นๆ อีก เพื่อให้ธุรกิจผ่านปัญหาต่างๆ ไปได้ ผลที่ได้คือ สุขภาพของฝ่ายบริหารหลายคน แย่ลงๆ อย่างมากมาย เพื่อธุรกิจ Yellow Ribbon Hills สามารถเดินต่อไปได้ และสามารถผ่อนเงินกู้ได้เกือบหมด แต่หนึ่งในผู้บริหารระดับสูงต้องป่วยหนักและเสียชีวิตในที่สุด มันไม่คุ้มค่าเลยอย่างมาก มาในช่วงหลังนี้ ก่อนโควิด19 จะระบาด และช่วงโควิด19 ระบาดต่อเนื่องมา 2 ปี ทำให้ธุรกิจทางด้านการท่องเที่ยวและโรงแรมกระทบอย่างมาก ไม่มีลูกค้าชาวญี่ปุ่นเข้ามาในประเทศไทย และลูกค้าที่อยู่ประจำก็ต้องเดินทางกลับประเทศ ทำให้ Yellow Ribbon Hills ไม่มีรายได้ที่จะบริหารธุรกิจต่อไปได้ Yellow Ribbon Hills จึงต้องนำเงินสำรองไว้เพื่อใช้ในการซ่อมแซม ซ่อมบำรุง และเพื่อการตกแต่งให้ใหม่อยู่เสมอ ออกมาใช้ เพื่อให้ทั้ง 2 ฝ่ายคือลูกจ้างและนายจ้างดำเนินชีวิตผ่านวิกฤตของโควิด19 ไปได้ด้วยกัน โดยใช้คติพจน์ในการบริหาร “ใจเขา ใจเรา” พร้อมทั้งได้เริ่มนำพุทธธรรมบางส่วนเข้ามาบริหารโดยคิดถึง “ใจเขา ใจเรา” การอยู่ร่วมกันอย่างสามัคคี (Harmony) การทำงานร่วมกัน (Team Work) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันและกัน และได้เริ่มศึกษาหลักพุทธธรรม ได้แก่ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 ทิศ 6 และการวิปัสสนากรรมฐาน เพื่อที่จะใช้ในองค์กร โดยไม่คิดถึงผลกำไรเป็นหลัก ทำให้การบริหาร Yellow Ribbon Hills นุ่มนวลและราบรื่นขึ้นมาและปัญหาก็ลดน้อยลงมา

แนวทางการบริหารองค์กร Yellow Ribbon Hills ตามหลักพุทธธรรม

จากประสบการณ์ในการบริหาร Yellow Ribbon Hills ของผู้บริหารในอดีตที่เน้นด้านวัตถุและตัวเลข นั่นคือ เงินและผลกำไร โดยไม่คำนึงจิตใจ (Mental) ทำให้ Yellow Ribbon Hills เกิดความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงของ โดยหนึ่งในผู้บริหารระดับสูงได้จากไปโดยไม่มีวัน

กลับมา Yellow Ribbon Hills จึงได้เริ่มนำหลักพุทธธรรม ได้แก่ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 ทิศ 6 และการวิปัสสนากรรมฐาน เข้ามาประกอบการบริหาร ดังนี้

1. ลักษณะผู้นำในการบริหาร ผู้บริหารเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานจากเดิมที่มุ่งเน้นเอาตัวเลขของผลกำไรเป็นที่ตั้งตามแนวทางกลยุทธ์ของตะวันตกมาเป็นการผสมผสานการพัฒนาจิตใจ (Mental Development) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการบริหารงาน บริหารเงิน บริหารคน ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่พนักงานเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน สอบถามพูดคุย ถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นพร้อมให้คำชี้แนะ ชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของพนักงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือครอบครัว และปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความยุติธรรม ปราศจากอคติหรือความลำเอียง ซึ่งเป็นไปตามลักษณะของการใช้พรหมวิหาร 4 ในการบริหาร

2. การบริหารภายในองค์กร ผู้บริหารมุ่งเน้นให้พนักงานมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่ทะเลาะเบาะแว้ง ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมด้วยช่วยกันในการแก้ไขปัญหาขององค์กรให้สำเร็จลุล่วง มีการใส่บาตรเป็นประจำทุกเช้า โดยเฉพาะในวันพระทางผู้บริหารจะเข้าร่วมกับพนักงานในการทำบุญตักบาตรเช่นกัน มีการนำพนักงานไปไหว้พระทำบุญที่วัดพร้อมท่องเที่ยววัดในวันหยุด ซึ่งเป็นไปตามลักษณะของการใช้สังคหวัตถุ 4 ในการบริหาร

3. การบริหารตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารให้หลักในการทำงานแก่ลูกน้องหรือพนักงานโดยยึดหลักความสามัคคี หรือ Teamwork ในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ยกตัวอย่างเช่น มีน้ำรั่วลงมาจากฝ้าเพดาน ทำให้ของใช้ของลูกค้าเสียหายหลายอย่าง และลูกค้าก็โมโหมาก การแก้ปัญหาจะถูกทำขึ้นเป็นระบบ Teamwork ฝ่ายช่างเริ่มเข้าตรวจสอบ แก้ไข (Engineer) ฝ่ายจัดซื้อรีบจัดซื้ออุปกรณ์มาเปลี่ยนทันที (Purchasing) ฝ่ายแม่บ้านเริ่มย้ายของออกไม่ให้เปียกน้ำ (House Keeping) ฝ่ายซักรีดก็ต้องรีบจัดการ (Laundry) ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ (Customer relations) เสนอให้ลูกค้าย้ายไปอยู่ห้องอื่นชั่วคราวระหว่างซ่อมแซมและจัดซื้อของใหม่มาทดแทนของที่เสียหายจากการเปียกน้ำ ฝ่ายบริหารเข้าพบลูกค้าเพื่อขอโทษ (Management) และหาของขวัญให้เป็นการขอโทษในความผิดพลาดขององค์กร จะเห็นได้ว่าเพียงแค่ น้ำหยดลงมาเท่านั้น ทั้ง 6 แผนกเป็นอย่างน้อยที่ต้องระดมกำลังเข้ามาช่วยเพื่อให้

ปัญหาได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปตามลักษณะของการใช้ทศ 6 ในการบริหาร

4. การบริหารจัดการจิตใจ ผู้บริหารได้ตระหนักว่าการเจริญสติตามแนวทางวิปัสสนากรรมฐานจะช่วยให้จิตใจของพนักงานเกิดความผ่อนคลาย สมองปลอดโปร่ง มีร่างกายแข็งแรงในปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังและมีประสิทธิภาพ จึงได้ส่งเสริมและให้โอกาสพนักงานได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติการเจริญสติด้วยการวิปัสสนากรรมฐานตามโอกาสอันเหมาะสม

ทั้งนี้ในการบริหารจัดการนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคนคือผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารได้ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขณะที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้หลักการในการของการทำหน้าที่ตามรูปแบบของคำอธิบายในทศ 6 มาเป็นพื้นฐานในการจัดแบ่งงานให้เป็นสัดส่วนสามารถตรวจสอบถึงวิธีการปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน และเกี่ยวข้องกับปัญหาในองค์กร ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาก็สามารถใช้วิธีแบบสังคหวัตถุ 4 ในการดำเนินการ อีกทั้งยังมีการเจริญสติด้วยวิปัสสนากรรมฐานช่วยให้ปัญหานั้นเพื่อให้คนและองค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

บทสรุป

เป็นที่ทราบกันดีว่าประเทศไทยเป็นเมืองพุทธ นับถือศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติ มีการนำธรรมะมาปรับใช้ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เข้ากับวิถีการดำเนินชีวิตของคนไทย หนึ่งในนั้นได้แก่ การทำงาน การนำธรรมะหรือหลักพุทธธรรมมาปรับใช้กับการทำงานกำลังได้รับความนิยมน้อยอย่างแพร่หลาย เพื่อสร้างองค์กรเปี่ยมสุข มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรผู้บริหารและพนักงานในองค์กรเกิดความสมัครสมานสามัคคีกัน มีการกล่อมเกล่าจิตใจของทุกคนในองค์กรโดยใช้ธรรมะเพื่อให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุข ส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ในการบริหารของ Yellow Ribbon Hills ได้ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในเรื่องของลักษณะผู้นำในการบริหาร เพื่อก่อให้เกิดความเชื่อใจและไว้วางใจของทุกฝ่าย ใช้สังคหวัตถุ 4 ในการการบริหารภายในองค์กร เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ทศ 6 เป็น

แนวทางในการบริหารตามบทบาทหน้าที่ เพื่อกำหนดหน้าที่และการตรวจสอบผลที่เกิดขึ้น และใช้วิปัสสนากรรมฐานในการบริหารจัดการจิตใจ เพื่อให้เกิดสติในการจัดการปัญหาและแก้ไข

เอกสารอ้างอิง

เดือน คำดี. (2534). *พุทธปรัชญา*. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์.

ปฏีมากร ศิริเตชะ. (2549). ปัจจัยทางสังคม ลักษณะทางจิต และลักษณะทางชีวสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เอื้อต่อสังคมตามหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประคัลภ์ จันทร์โอชา. (2552). การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. *วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2540). *ความสำคัญของพระพุทธศาสนาในฐานะศาสนาประจำชาติ*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระธรรมวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺ โณ). (2544). *คู่มือการบำเพ็ญกรรมฐาน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระธรรมสิงหบุราจารย์ (จรัญ จิตธมฺโม). (2529). *คู่มือการฝึกอบรมพัฒนาจิต*. กรุงเทพมหานคร: พลัสเพรส.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 16 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ เอส. อาร์. พรีนติ้ง แมสโปรดักส์.

พระสัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยปรมัตถโชติกะ. (2540). *มหาอภิธัมมัตถสังคหฎีกา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิทย์ วิศทเวทย์ และเสถียรพงษ์ วรณปภ. (2544). *หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา ส 0111 พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533)*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.

- สมภาร พรหมทา. (2551). *พุทธศาสตร์กับปัญหาจริยศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน). (2527). *พรหมวิหารธรรม*. กรุงเทพมหานคร: สหการพิมพ์.
- อริสรา แก่นเพชร. (2558). การศึกษารูปแบบอาคารชุดพักอาศัยทางด้านกายภาพเพื่อตอบสนองคนเจนเอเรชั่นวายที่ใช้ชีวิตในย่านธุรกิจของกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- agoda.com. (2565). *เยลโลว์ ริบบิ้น ฮิลล์ บูทีกสวิต (Yellow Ribbon Hills Boutique Suites)*. เข้าถึงข้อมูล เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2565 จาก <https://www.agoda.com/yellow-ribbon-hills-boutique-suites/hotel/bangkok-th.html?cid=1844104> .
- Pearmsook Sanit, Fumihiko Nakamura, Shinji Tanaka, Rui Wang. (2013). Location and Mode Choice Decision Mechanism Analysis of Multi-Worker Household in Bangkok, Thailand, *Proceedings of the Eastern Asia Society for Transportation Studies*, Vol.9, 2013.

