

พุทธธรรม: แนวทางสู่การทำงานอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ Buddhadhamma: Guidelines to Working Happily and Successfully

กิตติพัทธ์ เทศกำจร

Kittipat Tetsakaja

พระครูวาปีจันทคุณ

Phra Khru Wapee Janthakun

ธนกร ตรกมลกานต์

Tanakorn Donkamonkan

ไพฑูรย์ สวนมะไฟ

Phaitoon Suanmafai

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University RoiEt Buddhist College

Email: kittiphat.thed@mcu.ac.th



Received: 18 October 2023; Revised: 19 December 2023; Accepted: 19 December 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมแนวทางการทำงานอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่าหลักสารานุกรม 6 ประการ ได้แก่ 1) ปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่นด้วยความรักเมตตา 2) ปฏิบัติต่อกันด้วยการใช้คำพูดสื่อสารกันที่มีประโยชน์ดีงามด้วยความรักเมตตา 3) การปลูกฝังความคิดที่เปี่ยมด้วยเมตตากรุณาและความเข้าใจ 4) การแบ่งปันและแบ่งปันความรู้ 5) การปฏิบัติอย่างมีระเบียบวินัย 6) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน การประยุกต์ใช้หลักสามัคคีธรรมก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาในปัจจุบัน รวมถึงการส่งเสริมความรักและความเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงาน สร้างความสุขให้กับบุคคลและองค์กรโดยรวม ส่งเสริมความเสียสละและความร่วมมือภายในสังคม ปลูกฝังความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน นำไปสู่เป้าหมายของการทำงานอย่างมีความสุข และท้ายที่สุดก็สร้างสันติสุขร่วมกันในสังคมอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: หลักพุทธธรรม, แนวทาง, ความสุขในการทำงาน, ความสำเร็จในการทำงาน

Abstract

The purpose of this article is to study the Buddhist principles that lead to happy and successful work. The study found that the Saraniyadhamma principles of virtues for fraternal living: 1) Show love and compassion to yourself and others. 2) Use words that are beneficial and kind in communication with others. 3) Cultivate thoughts that are full of compassion and understanding. 4) to share any lawful gains with virtuous fellows 5) Be disciplined. 6) Work towards a common goal. The application of these virtues for fraternal living can lead to desirable outcomes, including: Promoting love and understanding in the workplace. Creating happiness for individuals and organizations. Fostering sacrifice and cooperation within society. Cultivating unity in teamwork. Achieving the goal of working happily. And ultimately, create sustainable peace in society.

Keyword: Buddhist principles, Guidelines, Work happiness, Work success.

บทนำ

พุทธศาสนาเป็นศาสนาเป็นศาสนาที่เก่าแก่ที่สุดในโลกศาสนาหนึ่ง มีอายุมากกว่า 2,600 ปี หลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนามีมากมายถึง 84,000 พระธรรมชั้นในบรรดาหลักธรรมคำสอนเหล่านั้นแบ่งออกเป็นระดับโลกียะและโลกุตตระ หลักธรรมคำสอนในระดับโลกียะซึ่งเกี่ยวกับสังคมเป็นหลักคำสอนทั่วไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ดำเนินชีวิตอย่างมีสติ ปัญญา และเมตตาธรรมสามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขในปัจจุบันและอนาคตต่อไป ซึ่งเป็นคำสำหรับผู้ที่ต้องการความเจริญหรือความสุขในสังคม ในทางพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นความสุขที่ยังอยู่ในวังวนของวัฏสงสาร เช่น หลักคำสอนเรื่องหลักการดำรงชีวิตด้วยทาน ศีล สวรรค์ โทษของกาม การออกจากกาม เป็นต้น ส่วนคำสอนในระดับเรียกว่า จะเป็นหลักคำสอนที่มุ่งสู่ความหลุดพ้น เช่น หลักอริยสัจ 4 ปฏิจจสมุปบาท อริยมรรคมีองค์ 8 เป็นต้น ทั้งนี้เหตุที่หลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนาจำแนกเป็น 2 ระดับ ล้วนแต่เกี่ยวข้องกับกับชีวิตของมนุษย์ทั้งสิ้น ด้วยเหตุที่มนุษย์มีอุปนิสัยและความต้องการที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะมนุษย์ผู้มีความปรารถนาพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตในปัจจุบัน ยังไม่ต้องการความหลุดพ้นหรือนิพพานอันเป็นเป้าหมายสูงสุดเหมือนบางกลุ่ม

อย่างไรก็ตาม หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปนั้นย่อมมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ต่อมนุษย์ผู้ที่นำไปฝึกฝนพัฒนาตนทั้งที่บ้านและที่ทำงาน ผลที่เกิดจากการประพฤติปฏิบัติตนย่อมยังประโยชน์ต่อสังคมอีกด้วย ปัญหาในระดับสังคม ระดับองค์กร ก็เป็นปัญหาเกี่ยวกับมนุษย์ในระดับองค์กรก็เป็นเรื่องบุคลากรโดยเฉพาะปัญหาประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน หากสามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้กับการทำงานในองค์กรและบุคลากรในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ยิ่งจะช่วยให้องค์กรมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งกับผู้อื่นด้วย และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น โดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาตามหลักหลักสาราณียธรรมมี 6 ประการ คือหลักธรรมที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันเป็นหลักธรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคีในสังคมและองค์กร หากนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรย่อมจะส่งเสริมประสิทธิภาพให้บุคลากรเกิดความสุขและประสบผลสำเร็จในการทำงานได้ ในการทำงานไม่ว่าจะอยู่ในสังคมองค์กรไหนบุคลากรก็ต้องมีการพบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนแนวคิดทัศนระหว่งกันและกัน

และพึ่งพาอาศัยกันตลอดเวลา (คณาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, 2543) สิ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นบุคคลากรของแต่ละองค์กรจึงถูกคาดหวังให้ประพฤติปฏิบัติและถูกคาดหวังความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญที่สำคัญอย่างยิ่งคือ การทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นมีความสามัคคี ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานร่วมกันในองค์กร หากพัฒนาบุคลากร ให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นๆ จะมีประสิทธิภาพเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว

คำว่า “องค์กร” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายว่า บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกันในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ในการทำงานบางอย่างอาจจะทำสำเร็จได้ด้วยบุคคลคนเดียวได้ แต่การทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของทุกคนมีจำกัด เช่น คำกล่าวที่มีว่า มีศาสตร์แต่ไม่มีศิลป์ การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างต้องการความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์จึงต้องการคนมาทำงานด้วยการคิดร่วมกัน งานจึงออกมาสำเร็จ ในการทำงานในองค์กร คือ การที่บุคคลมาทำงานร่วมกันเพื่อวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน แนวคิดการทำงานในองค์กร คือว่าทุกคนต้องอยู่รวมกันในองค์กรย่อมปฏิสัมพันธ์กันพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือกัน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและทำงานต่างๆ ได้ประสบผลสำเร็จ ธรรมชาติของมนุษย์ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันและการทำงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจด้วยความเต็มใจ มีความไว้วางใจต่อกัน และต้องคำนึงถึงความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ จึงมีแนวโน้มทางการสร้างความสามัคคีของบุคลากรขึ้นมาเพื่อให้บุคคลทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ตามแนวคิดด้านความพึงพอใจที่เป็นแรงเสริมให้มนุษย์ทำงานร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และคณะ, 2545) มีหลักในการยึดถือปฏิบัติร่วมกันในการทำงานในองค์กรที่ดี คือ บุคลากรต้องทำงานร่วมกัน โดยทุกคนในองค์กรจะต้องทุ่มความคิด ทุ่มแรงกาย เพื่องาน เพื่อความสำเร็จของงาน โดยไม่ถือว่าเป็นผลงานของคนคนเดียวแต่ผลงานทั้งหมดเป็นของทุกคนและขององค์กร องค์กรที่ดีควรหลักในการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน มีความผูกพันกันจนก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี กันของบุคลากรในองค์กร

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น บทความนี้มุ่งศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนากับการทำงานในองค์กร โดยอธิบายถึงหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่สามารถนำไปใช้กับการทำงานของบุคลากรในองค์กร ประโยชน์ของการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนากับการทำงานในองค์กร และ องค์ความรู้ที่ได้ องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาองค์กร และบุคลากรให้เกิดความสุขและประสบผลสำเร็จต่อไป

ความสำคัญในการทำงานขององค์กร

ในการทำงานไม่ว่าจะเป็นแบบบุคคลเดียวหรือการทำงานแบบกลุ่มในองค์กรจะสำเร็จลุล่วงบรรลุวัตถุประสงค์ไปได้นั้น สิ่งสำคัญก็คือจะต้องมีความสามัคคี และที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นก็คือจะต้องมีหลักการการทำงานร่วมกันนั่นเอง หากองค์กรใดไม่มีเป้าหมายในการทำงาน ต่างคนต่างทำย่อมไม่ประสบผลสำเร็จการทำงานโดยไม่มีหลักยึดเหนี่ยวบุคลากรให้ทำงานด้วยกันแล้วก็จะกลายเป็นปัจจัยหรือสาเหตุที่มีผลกระทบต่อการทำงานในองค์กร และมีกระบวนต่อเป้าหมายที่จะบรรลุถึงขององค์กรได้ อาจจะทำให้เกิดการแตกสามัคคีของบุคลากรในองค์กรตามมา ปัญหาหรือความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นได้หลายลักษณะ ทั้งความขัดแย้งในตัวเอง ความขัดแย้งระหว่างบุคคล หรือความขัดแย้งระหว่างองค์กรก็ได้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2557) ซึ่งอาจจะสรุปสาเหตุ สาเหตุของความขัดแย้ง ดังนี้

1. เรื่องของผลประโยชน์ คือความขัดแย้งเกี่ยวกับผลประโยชน์ เกิดขึ้นได้ทั้งส่วนบุคคล ส่วนสถาบัน ในองค์กรเดียวกันหากมีความขัดแย้งดังกล่าวนั้นจะทำให้ทีมแตกแยกได้

2. เรื่องของความขัดแย้งในการยึดมั่นกับความคิดของตัวเองมากเกินไป โดยมองว่าตัวความคิดคือตัวเรา ถ้าใครคิดไม่เหมือนก็ไปอยู่ฝ่ายตรงข้าม แบ่งพวก เป็นศัตรูกัน มุมมองลักษณะอย่างนี้จะทำให้การทำงานของทีมนั้นมีความขัดแย้งเป็นไปด้วยความยากลำบาก และเป็นมุมมองของการต่อสู้ ฟาดฟันกัน

3. เรื่องของการเสียสละ ความขัดแย้งที่เกิดจากการแยกไม่ออกระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องส่วนรวม

4. เรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล ความขัดแย้งเรื่องไม่สามารถเข้าใจในวิถีคิด ระเบียบวิธีคิด และบุคลิกลักษณะนิสัยของแต่ละคนที่แตกต่างกันนั่นเอง ทำให้เกิดความขัดแย้ง

5. เรื่องของการสื่อสาร คือการสื่อสารที่บกพร่อง การไม่พอใจในการกระทำ ความไม่รู้ไม่เข้าใจ การไม่เปิดเผยข้อเท็จจริงแล้วนำไปสู่ความขัดแย้ง หรือการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่มักมีการต่อต้าน การสื่อสารที่บกพร่องอาจทำให้บุคคลที่เราต้องการสื่อสารด้วยไม่เข้าใจในสิ่งที่เราจะสื่อสาร อาจทำให้เกิดความเข้าใจผิด และนำมาสู่ความขัดแย้งในที่สุด

6. ความขัดแย้งที่เกิดจากอคติ เวลาเกิดความผิดก็พยายามปกป้องหน้าตาตัวเองด้วยการแสดงออก สร้างความถูกต้อง ยกเหตุผลต่างๆ นานามาอ้างมากมายเพื่อให้ตัวเองถูก ไม่มีความจริงใจต่อกันไม่กล้าเปิดเผยข้อมูลตามความเป็นจริง ทำให้เกิดความไม่จริงใจต่อกัน จึงทำให้เกิดความแตกแยกในองค์กรได้

อย่างไรปัญหาความขัดแย้งมักมีสาเหตุจากข้อเท็จจริง อารมณ์ความรู้สึกของบุคคลและผลประโยชน์ เป็นสำคัญในการทำงานร่วมกันในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะมีทั้งผู้นำและผู้ตาม เราไม่อาจจะบอกได้ว่าองค์กรนี้ปกครองแบบนี้ หน่วยงานนั้นปกครองแบบไหน เพราะความจริงแล้วมันเป็นศาสตร์และศิลป์ของผู้นำ องค์กรที่จะใช้สถานการณ์ไหนกับบุคลากรหรือเหตุการณ์ดังกล่าวข้างต้น นอกจากนี้ในการทำงานเป็นใน องค์กรนั้นจะมีสัญญาณในเวลาที่ความขัดแย้งภายในขึ้นมา แล้วจะต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ใน ระดับที่เหมาะสม และต้องมีตัวชี้วัดว่าเมื่อไหร่ที่เป็นสัญญาณที่จะเกิดขึ้น ซึ่งอาจพอสรุปได้ ดังนี้

1. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นอีกคนอยู่อีกคนต้องไป ไม่สามารถจะอยู่ร่วมกันได้ ถ้าเกิดเหตุการณ์นี้ แสดงว่ามันเกินเหตุไปแล้ว ต้องยุติเปลี่ยนวิธีใหม่ แล้วสร้างแนวทางขึ้นมาใหม่

2. เมื่อเริ่มเกิดภาวะการณ์ในทางภายในองค์กร แสดงว่าความขัดแย้งเกิดการควบคุมแล้ว

3. เมื่อเริ่มมีปัญหาคนในองค์กรหมดขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งแสดงว่าการทำงานร่วมกันไม่ดีแล้ว

4. เมื่อภายในองค์กรเริ่มมีการแบ่งก๊กแบ่งเหล่าเกิดขึ้น

5. เมื่อคนในองค์กรเริ่มมีปัญหาปัดความรับผิดชอบ เวลาเกิดเหตุการณ์เกิดขึ้นแล้วเดินหนีเลยไม่ยอมรับความผิด

6. ไม่มีการตัดสินใจอะไรที่เป็นรูปธรรม ขัดแย้งกันจนขาดพลังที่จะทำให้องค์กรเดินต่อไปได้ ไร้ซึ่ง ผลงานที่มีคุณภาพ

เมื่อสัญญาณดังกล่าวข้างต้นเกิดขึ้นแล้วแสดงให้เห็นถึงความอ่อนแอของขององค์กรในการทำงาน และไม่สามารถจะนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายได้ จากสาระความขัดแย้งข้างต้นเกิดจากความขัดแย้งภายใน บุคคล จนอาจกลายเป็นความขัดแย้งภายในกลุ่ม หรือความขัดแย้งระหว่างกลุ่มจนกระทั่งเป็นความขัดแย้ง ภายในในองค์กร (แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์. 2543) ดังนั้น เพื่อมิให้เกิดสัญญาณข้างต้น สิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการ ทำงานร่วมกันควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมการทำงานในองค์กรหรือ หน่วยงานให้เกิดความสามัคคี ป้องกันมิให้เกิดความแตกแยกหรือขัดแย้งกันได้

หลักพุทธธรรมแนวทางสู่การทำงานอย่างมีความสุขและประสบผลสำเร็จ

การทำงานคือสิ่งที่ต้องทำเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องทำในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานที่มีการทำงานร่วมกันมีการปฏิสัมพันธ์กันในสังคม ปัญหาประสิทธิภาพเรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะในการทำงานร่วมกันแล้ว หลักความสามัคคีหรือความพร้อมเพรียง บุคลากรมีความกลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันย่อมไม่เกิดความขัดแย้ง นำมาซึ่งความสุข หลักความสามัคคีถือว่าเป็นหัวใจของการทำงานร่วมกันเลยทีเดียว ความสามัคคีถือเป็นหลักธรรมเรียนกว่าหลักสามัคคีธรรมเป็นหลักปฏิบัติสากลของสังคมมนุษย์ทั่วโลกก็ว่าได้เพราะหากชนชาติใดมีความสามัคคีกัน ปัญหา ความขัดแย้งต่างๆ ในสังคมนั้นๆ ก็จะมีน้อยหรือหมดไปเลยทีเดียว ทั้งนี้ก็เพราะต่างคนต่างยึดหลัก ความสมัคสมานสามัคคีนั่นเอง ซึ่งมีพุทธภาษิตที่ว่า “ความสามัคคีของหมู่เป็นเหตุนำสุขมาให้” (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ฉะนั้น การมีความเข้าใจถึงความหมาย ลักษณะ และประเภทของความสามัคคีนั้นจึงนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งของการทำงานร่วมในองค์กรปัจจุบันที่กำลังประสบกับสภาวะการณ์ต่างๆ ทั้งดีและไม่ดี เมื่อมีความเข้าใจในคำสอนเรื่องสามัคคีธรรมเป็นอย่างดีและถูกต้องแล้ว การพัฒนาองค์กรสังคมและประเทศชาติไปสู่ความเจริญ ความสงบร่มเย็นก็เป็นเรื่องที่ทำได้ง่ายและเกิดผลของการพัฒนาได้อย่างดีเยี่ยม การทำความเข้าใจถึงความหมาย ลักษณะประเภทและความสำคัญของสามัคคีธรรม เพื่อประโยชน์ในการนำมาประยุกต์ใช้ในในองค์กร และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรในภาพรวมต่อไป

คำว่า "สามัคคี" หมายถึง ความพร้อมเพรียง ความกลมเกลียว ความมีจุดรวมตัวเข้าด้วยกันหรือมุ่งไปด้วย คำเสริมที่มักมาด้วยกันกับสามัคคีคือ สังคหะ หมายถึงความยึดเหนี่ยวใจรวมกัน อภิวาท ความไม่วิวาทกัน และเอกภาพ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2554) ในการทำงานกันเป็นทีมเมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องมารวมประชุมพร้อมกัน เรียกว่า ความสามัคคี ในหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงลักษณะของความสามัคคีไว้ ดังนี้

1) การกระทำทางกาย (กายกรรม) คือ ความสามัคคีร่วมแรงกายของผู้คนในสังคมในการกระทำต่างๆ ที่ถูกต้องดีงาม เป็นประโยชน์แก่ตนและส่วนรวม เช่น การร่วมแรงกันทำความสะอาดถนน สวนสาธารณะ แหล่งน้ำ เป็นต้น

2) การกระทำทางวาจา (วจีกรรม) คือ ความสามัคคีของผู้คนในสังคมในการพูดจาติดต่อสื่อสารกันด้วยคำพูดที่จริง เหมาะสม อ่อนหวาน เช่น การข้าราชการพูดไพเราะต่อประชาชนผู้มาติดต่อราชการต่างๆ ฝ่ายประชาชนก็พูดชัดเจน ไพเราะอ่อนหวานตอบ เป็นต้น

3) การกระทำทางใจ (มโนกรรม) คือ ความสามัคคีของผู้คนในสังคมในการคิดพิจารณาในการแก้ไขปัญา และการปฏิบัติที่มีประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติ เช่น ร่วมใจกันปฏิบัติธรรมเนื่องในวันสำคัญต่างๆ มีการทำสมาธิ ฟังพระธรรมเทศนาลักษณะของการกระทำทั้ง ๓ ข้างต้นนี้รวมเรียกว่าสุจริตกรรม แบ่งออกเป็น 3 ประการ ได้แก่

(1) กายสุจริต ได้แก่ การประพฤติชอบทางกาย มี 3 อย่าง ได้แก่ เว้นจากการฆ่าสัตว์เว้นจากการลักขโมย และเว้นจากการประพฤติผิดในกาม

(2) วาจาสุจริต ได้แก่ การประพฤติชอบทางวาจา มี 4 อย่าง ได้แก่ ไม่พูดเท็จ ไม่พูดส่อเสียด ไม่พูดคำหยาบ และไม่พูดเพ้อเจ้อ

(3) มโนสุจริต ได้แก่ การประพฤติชอบทางใจ มี 3 อย่าง ได้แก่ อนภิชฌา ไม่เพ่งอยากได้ของผู้อื่น อพยาบาท ไม่มีจิตประทุษร้ายใคร และสัมมาทิฐิ มีความเห็นชอบ (พระอริการวิศวกพงศ์ ธีรปญโญ (คงเพ็ง), 2554)

จากข้อความข้างต้นแสดงให้เห็นว่าลักษณะของการทำงานร่วมกัน เมื่อทำงานร่วมกันเพื่อจุดประสงค์เดียวกันแล้ว ก็ควรเปิดใจต่อกัน ตรงไปตรงมาทั้งในเรื่องของงาน และความจริงใจต่อกัน เรียกว่ามีลักษณะแห่งความสามัคคีตามหลักของพระพุทธศาสนาแล้วคือมีความจริงใจใน ๓ ลักษณะ คือ ทางกาย ทางวาจาและ

ทางจิตใจ ในการทำงานร่วมกันมีข้อเสนอแนะ เห็นพ้องเห็นต่างในจุดไหนอย่างไรก็กล้าที่จะพูดออกไปตามตรง โดยไม่ใช้อารมณ์หรือเรื่องส่วนตัว เมื่อเห็นต่างแล้วก็ควรมีเหตุผลที่ดีสนับสนุนให้เกียรติกัน พร้อมข้อเสนอแนะ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้แก้ไขจุดบกพร่อง สิ่งนี้ไม่นับเป็นการทะเลาะเบาะแว้งกัน ถือเป็นความจริงใจต่อกันและให้การสนับสนุนกันอย่างแท้จริง

ในการทำงานร่วมกันในปัจจุบันบุคคลที่มีใจรักสามัคคีกัน มีวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน แม้ว่าจะทำงานคนละที่อยู่ห่างกันคนละเมือง หรือคนละประเทศ แต่มีจิตใจรักใคร่กันก็จัดว่ามีใจสามัคคี ส่วนใจกับกายอย่างไหนที่ทำให้เกิดความสามัคคีง่ายกว่ากันนั้น ก็ต้องพิจารณาเป็นเรื่องๆ ไป ในบางครั้ง เมื่อคนมารวมกัน ประชุมกันแล้ว แต่ก็ยังมีความคิดเห็นแตกต่างกันในหัวข้อประชุม บางคนมีความเห็นขัดแย้งกันในเรื่องเดียวกัน บางคนก็มีความเห็นสอดคล้องกัน หรือ เห็นดีเห็นชอบด้วยกัน ดังนั้น เมื่อว่าโดยประเภทของความสามัคคีธรรมในหลักพระพุทธศาสนามีอยู่ 2 ประเภท ดังนี้

1. ความสามัคคีทางกาย คือ การทำงานด้วยกำลังกาย คนที่ช่วยกันคนละไม้คนละมือ หรือองค์กรมาชุมนุมกันเพื่อทำกิจกรรมมาอย่างใดอย่างหนึ่ง เรียกว่า มีความสามัคคีทางกาย พฤติกรรมอย่างนี้ ตรงกับที่เราแปลความสามัคคีว่า “ความพร้อมเพรียง” นั่นเอง เมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องมารวมประชุมพร้อมกัน เรียกว่า กายสามัคคี (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2551) ความสามัคคีทางกาย เช่น “ต่างคนต่างประพฤติตนให้เป็นคนสงบกาย สงบวาจา การทำ การพูด การคิดอย่างใด ย่อมเป็นไปเพื่อสันติ เช่น เว้นจากเบียดเบียนกัน ชักนำเพื่อกายสามัคคี เว้นจากวิวาทและการพูดคำหยาบและคำเท็จ กล่าวถ้อยอันสุภาพ นึกในทางเมตตา กรุณา พึงทำ พึงพูด พึงคิด อย่างนั้น ตลอดถึงพึงหัดจิตให้ผ่องใส แต่ความสุขที่เกิดเพราะการชนะ ตั้งแต่เล่นกัน แข่งขัน ได้กัน สู้กัน ตลอดถึงรบกัน ย่อมเกี่ยวพันด้วยเวร” (มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2501) ล้วนเป็นที่มาของความแตกร้างจนถึงการทำลายกันและกันได้

2. ความสามัคคีทางใจ หมายถึงเมื่อบุคคลมีความชื่นชมยินดีเห็นชอบร่วมกัน พอใจรวมเป็นอย่างเดียวกันหรือบุคคลแม้ไม่ได้ไปร่วมประชุมทำกิจกรรม แต่มอบให้ฉันทะ เรียกว่า จิตสามัคคี หรือเรียกว่าสามัคคีด้วยใจ คนที่มีความรักใคร่กันสนิทกัน ใจตรงกัน และหวังดีต่อกันหากมีปัญหาว่า กายสามัคคีทำได้ง่าย หรือใจสามัคคีทำได้ยาก แต่ถ้าใช้คำว่า “สามัคคีธรรม ก็ต้องถือว่าจิตใจเป็นสำคัญ คือ ใจสามัคคีนั่นดีเลิศประเสริฐแน่” (ชัยวัฒน์ อัตพัฒน และวิธาน สุชีวงศ์, 2538)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น หลักพุทธธรรมอันเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานร่วมกันให้เกิดความสุขนี้ได้แก่หลัก สาราณียธรรม หมายถึงธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ธรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคี หลักการอยู่ร่วมกัน (ชัยวัฒน์ อัตพัฒน และวิธาน สุชีวงศ์, 2538) ดังพุทธพจน์ว่า “ภิกษุทั้งหลาย สาราณียธรรม (ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน) 6 ประการนี้ ทำให้เป็นที่รักทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันเดียวกัน” (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

การทำงานร่วมกันให้เกิดความสุขและประสบความสำเร็จ ควรนำหลักธรรมเป็นเหตุให้ระลึกันถึงกัน โดยยึดหลักสาราณียธรรมในการทำงาน ดังนี้

1. เมตตาการุณยธรรม อันประกอบด้วยเมตตาทางกายต่อเพื่อนร่วมงาน คือ การกระทำทางกายที่ประกอบด้วยเมตตา เช่น การให้การอนุเคราะห์ช่วยเหลือกิจธุระของหมู่คณะด้วยความเต็มใจและเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2. เมตตาวาจากรรม อันประกอบด้วยเมตตาทางวาจาต่อเพื่อนร่วมงาน คือ บอกแจ้งในสิ่งที่เป็นประโยชน์ แนะนำ ตักเตือนด้วยความหวังดี ด้วยการกล่าววาจาที่ดี สุภาพ อ่อนหวาน พูดมีเหตุผล ไม่พูดให้ร้ายผู้อื่นทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน

3. เมตตาโมกข์ อันประกอบด้วยเมตตาทางจิตใจต่อเพื่อนร่วมงาน คือ ความคิดที่ประกอบด้วยเมตตาทั้งต่อหน้าและลับหลัง เป็นการคิดดีต่อกันไม่คิดอิจฉาริษยาหรือไม่คิดมุ่งร้ายพยาบาท หากทุกคนคิดแล้วปฏิบัติเหมือนกันความสามัคคีก็จะเกิดขึ้นในสังคม

4. สาธารณโมกข์ คือ การรู้จักแบ่งสิ่งของให้กันและกันตามโอกาสอันควร เพื่อแสดงความรักความหวังดีของผู้ที่อยู่ในสังคมเดียวกัน

5. สีสัมมัญญตา คือ ความรักใคร่สามัคคี รักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดเหมาะสมตามสถานะของตนมีความประพฤติสุจริตปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของหมู่คณะ ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น

6. ทิฐีสัมมัญญตา คือ การมีความเห็นชอบร่วมกัน ไม่เห็นแก่ตัว รู้จักเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นร่วมมือร่วมใจในการสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสงบ

สาราณียธรรม 6 ประการ สะท้อนให้เห็นถึงความรักใคร่ ความระลึกรู้ถึงกันด้วยความรักที่เป็นสาราณียะซึ่งประกอบไปด้วยความปรารถนาดีต่อกันทั้งทางกาย วาจา และใจขณะเดียวกันก็มีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการแก้ปัญหา หรือแก้ทุกข้ออย่างถูกต้องเสมอกัน (ทิฐีสัมมัญญตา) มีแนวทางการประพฤติปฏิบัติที่เป็นไปเพื่อการแก้ปัญหาโดยเสมอกัน (สีลสัมมัญญตา) และก็มีระเบียบวินัยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (สาธารณโมกข์) หลักธรรมทั้งหลายเหล่านี้แต่ละอย่างๆ ชื่อว่าสาราณียธรรม แปลว่า ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึงกัน เพราะมีคุณชื่อว่า ปิยกรณ หรือปิยกรณธรรม ธรรมเครื่องทำความรักกันทำให้เป็นที่ระลึกถึงกัน ชื่อว่า ครุกรณ หรือครุกรณธรรม คือธรรมเครื่องทำให้เคารพกันเป็นไปเพื่อสงเคราะห์ช่วยเหลือกันเพื่อไม่ทะเลาะวิวาทโต้เถียงกันเพื่อความพร้อมเพรียงสามัคคีเป็นอันเดียวกัน เพื่อเอกภาพ คือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2551) ดังนั้น หลักสาราณียธรรมจึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานให้เกิดความสุขและประสบความสำเร็จในองค์กรและสามารถป้องกันสัญญาณอันจักเกิดความขัดแย้งในทีมได้อย่างยั่งยืน

การวิเคราะห์แนวทางการทำงานอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จตามหลักพุทธธรรม

หลักการทำงานร่วมกันในองค์กรให้แข็งแกร่ง มั่นคง สามัคคี มีความสุขและประสบความสำเร็จ สิ่งสำคัญประการหนึ่งคือการปฏิบัติต่อกันด้วยความรัก อยู่ร่วมกันอย่างมีเมตตาธรรม และคอยให้ความช่วยเหลือดูแลกันได้ เรียกว่าหลัก “สาราณียธรรมหรือหลักสามัคคีธรรม” เมื่อนำหลักสามัคคีธรรมมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการทำงานของบุคคลและองค์กร หน่วยงาน เป็นฐานแห่งการปฏิบัติร่วมกันและต่อกัน ความสามัคคีนี้เป็นสาเหตุเป็นที่ตั้งแห่งความให้คิดถึงกัน และทำให้ระลึกถึงกันเสมอ มีอยู่ 6 ข้อ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการทำงานอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ ได้แก่

- 1) สามัคคีทางมโนธรรม คือ ตั้งความปรารถนาดีไว้ในใจตนต่อเพื่อนร่วมงาน
- 2) สามัคคีทางการพูด คือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน
- 3) สามัคคีทางกาย คือ ให้ความช่วยเหลือแรงกายในการทำงานร่วมกัน
- 4) จัดสรรผลประโยชน์ที่ได้ให้เป็นธรรมต่อสมาชิกในองค์กร
- 5) ร่วมกันทำงานอย่างมีระเบียบวินัยไม่ขัดแย้งกันในองค์กรทั้งทางกาย ทางวาจา
- 6) มีความเห็นร่วมกันในองค์กร ทำงานโดยไม่ขัดแย้งด้านความคิดเห็น

จากหลักธรรมทั้ง 6 ข้อนี้ ผู้นำและบุคลากรในองค์กรได้นำมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาการความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันในองค์กร 3 ลักษณะเท่านั้น โดยดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง คือ

- 1) เป็นการสร้างความสามัคคีทางกายเมื่อจะมีกิจกรรมร่วมกันซึ่งต้องใช้แรงกายในการทำกิจกรรมนั้น ต้องมีการเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อร่วมกิจกรรมของส่วนรวม เช่น การจัดสถานที่ในการจัดกิจกรรมต่างๆ

เป็นกิจกรรมส่วนรวม ในองค์กรต้องสร้างประำปฐิ กางเต็นท์ จัดเก้าอี้ ทำความสะอาดพื้นที่จัดกิจกรรม เป็นต้น บุคลากรจะต้องเสียสละแรงกายออกแรงช่วยกันเพื่อให้สถานที่เสร็จสมบูรณ์ก่อนในวันงานหรือประกอบพิธีนั้นๆ เป็นต้น

2) เป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกันโดยยึดหลักสามัคคีธรรม ยึดเมตตาธรรมในการทำงานร่วมกันย่อมหลีกเลี่ยงมิได้ที่จะมีการกระทบกระทั่งกันเป็นธรรมดา ในการทำงานจำเป็นต้องมีหลักยึดเหนี่ยวร่วมกันมีเป้าหมายร่วมกันอย่างนี้แล้วก็สามารถป้องกันปัญหาการกระทบกระทั่งกันได้ เพราะฉะนั้นจึงจะต้องอาศัยความมีเมตตาธรรมต่อกัน ให้อภัยซึ่งกันและกันไม่ยึดติด เพราะการทำงานในองค์กรมุ่งบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน

3) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ผู้นำได้นำหลักพุทธธรรมมาเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน ในการวิจารณ์ผลดีผลเสีย เช่น การการจัดตั้งกลุ่มต่างๆ ขึ้นในในองค์กรเพื่อทำงาน ถ้ามีผลดีมากกว่าผลเสีย ก็จะมีมติตกลงให้มีการจัดตั้งกลุ่มนั้นขึ้น แต่ถ้ากลุ่มงานที่จะจัดขึ้นนั้นมีผลเสียมากกว่าก็จะยกเลิกไป

การนำหลักธรรมข้างต้นมาปรับใช้ด้วยการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและให้เป็นอัตลักษณ์ของบุคลากรในการทำงานในองค์กรย่อมก่อให้เกิดคุณค่า ทำให้บุคคลระลึกถึงกันในการกระทำที่ดีด้วยความรักเมตตา ช่วยเสริมสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นในบุคคล ระหว่างบุคคลหรือหมู่คณะ เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสามัคคีและความเหนียวแน่นกลมเกลียวกัน ด้วยคุณค่าของความรักเมตตาจากภายในที่สะท้อนออกมาภายนอกด้วยคำพูดและการกระทำและความสามัคคี ซึ่งบุคคลสามารถนำหลักธรรมนี้ไปปรับใช้ในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความสุขกับการทำงานได้หรือผู้นำสามารถนำหลักธรรมนี้มาปรับใช้สำหรับการบริหาร เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งความสามัคคีและสันติในองค์กรได้

การประยุกต์หลักธรรมเพื่อแก้ปัญหาในองค์กร หรือเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กรนั้น หากไม่นำหลักสามัคคีธรรมมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิสัมพันธ์กัน ก็เป็นเรื่องที่ทำให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ยาก เพราะบุคคลต่างจิตต่างใจกัน มีความเห็นที่ต่างกัน ย่อมอาจจะเกิดความขัดแย้งได้และอาจจะเกิดขึ้นได้จากสาเหตุหลายประการตามที่ได้กล่าวมา แต่ถึงอย่างไรก็ตามเมื่อมีหลักการที่ดีอันเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานร่วมกันแล้ว ก็ทำให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ด้วยหลักสามัคคีธรรมด้วยการสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อกัน ทั้งการกระทำ การพูด การเจรจาการที่ปรารถนาดีต่อกัน แบ่งปันผลประโยชน์ให้ลงตัวเหมาะสมและเท่าเทียม มีคุณธรรม จริยธรรมเสริมสร้างความเลื่อมใสและความน่าเชื่อถือ เข้าใจระเบียบกติกากฎเกณฑ์ขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้องเป็นธรรม เคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายเดียวกัน ย่อมเป็นไป เพื่อความรัก ความปรองดองกันเนื่องจากหลักสามัคคีธรรมอันเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานของบุคคล มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนคือเพื่อการปฏิบัติของบุคคลผู้อยู่ร่วมกันในสังคมระหว่างบุคคล ครอบคลุมไปจนถึงสังคมประเทศชาติ แม้แต่สังคมโลก หลักธรรมนี้จะส่งเสริมทำให้มนุษย์ไม่เห็นแก่ตัว อีกทั้งสร้างความตระหนักด้วยการนึกถึงผู้อื่น การเข้าใจผู้อื่นมากยิ่งขึ้น จึงเป็นพลังอันยิ่งใหญ่ เป็นแนวทางเสริมสร้างเจริญรุ่งเรืองในชีวิตการทำงานและสามารถสร้างความสุขของบุคคลได้ และสามารถสร้างความผาสุกตลอดทั้งความเจริญรุ่งเรืองขยายไปสู่สังคม เพื่อความสามัคคี เมื่อบุคคลมีความสุขและมีความสามัคคีในการทำงาน ความสำเร็จก็เกิดขึ้น การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขมีความสามัคคีสามารถนำไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย องค์กรหรือหน่วยงานมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่



สรุป

หลักการทำงานของบุคคลหรือในการทำงานร่วมกันในองค์กร ทุกคนสามารถระงับป้องกันสัญญาณแห่งความแตกแยกอันจะนำไปสู่ความล้มเหลวของการทำงานในองค์กรได้ และที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือองค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้หากขาดหลักสราณียธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติการทำงาน หลักสราณียธรรมทั้ง ๖ ประการนี้ เป็นฐานแห่งความสามัคคีกลมเกลียวกันของหมู่คณะ ช่วยเสริมประสานกันของบุคคลในองค์กร โดยนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อกันทำงานร่วมกันในองค์กรตลอดทั้งเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตในสังคม หลักการดังกล่าวช่วยให้บุคคลปฏิบัติต่อกันด้วยความรัก ความเสียสละ ซื่อสัตย์ และจริงใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นต่อกัน และปฏิบัติต่อทุกคนในสังคมอย่างเสมอเหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กรหากนำมาใช้ในชีวิตการดำเนินงานก็จะประสบแต่ความสุข และการงานก็จะประสบผลสำเร็จด้วยผลจากการปฏิบัติตามหลักสามัคคีธรรมอันเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขนี้ ผลที่ได้จากการนำหลักสราณียธรรมมาเป็นแนวทางในการทำงานทำให้เกิดความรักความเข้าใจกัน เป็นการสร้างความสุขให้แก่บุคคลและเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข ทำให้คณะเกิดความเสียสละเกื้อกูลกันในองค์กร ทำให้เกิดความสามัคคีในองค์กรและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหมายและทำให้บุคลากรในองค์กรระลึกถึงกันตลอด ยิ่งกว่านั้นทำให้เกิดสันติสุขในสังคมอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์. (2543). การให้คำปรึกษาแนะนำ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คณาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. (2543). สังคมวิทยาและมานุษยวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชัยวัฒน์ อุตพัฒน์ และวิธาน สุชีวงศ์. (2538). หลักการดำรงชีวิตในสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2545). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: เอกซเปอร์เน็กซ์.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2501). ธรรมวิจารณ์ หลักสูตรนิกธรรมเอก. พิมพ์ครั้งที่ 20. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2551). พจนานุกรมฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดัก จำกัด.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2554). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร: พระพุทธศาสนาของธรรมสภา.
- พระอธิการวิศวพงศ์ อธิปญโญ (คงเพ็ง). (2554). การศึกษาวิเคราะห์สามัคคีธรรมที่ปรากฏในพระพุทธศาสนาเถรวาท. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.