



พุทธวิถีสายกลาง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล*

A Middle Buddhist Way for a Good Life Quality in a Balanced Work

พระเฉลิมพงศ์ จรณสมปนโน, สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, วิชชุดา ฐิติโชติรัตน และ สรายุทธ อุดม

Phra Chalermphong Jaranasumpanno, Siriwat Srikrueadong, Wichuda Titichoatrattana and Sarayuth Udom

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Humanities, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Email: chalermphong778899@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาคุณลักษณะของพุทธวิถีสายกลางเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล 2) ศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล 3) นำเสนอรูปแบบพุทธวิถีสายกลางเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีที่ใช้วิธีเชิงปริมาณเพื่อขยายผลวิธีเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้บริหารองค์กร ผู้เชี่ยวชาญทางพระพุทธศาสนา ผู้ทรงคุณวุฒิทางจิตวิทยา ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิทางคุณภาพชีวิต จำนวน 18 รูป/คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง และใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 410 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการใช้สถิติบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรม LISREL ผลการวิจัยมีดังนี้

รูปแบบพุทธวิถีสายกลางเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล พบว่า ค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 53.07$, $df = 26$, $p = .065$, $GFI = .87$, $AGFI = .78$, $RMSEA = .109$) สามารถอธิบายความแปรปรวนความสมดุล ได้ร้อยละ 90 และพิจารณาตัวแปรส่งผ่าน (Mediators) พบว่า พุทธวิถี และแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลอ่อนสูงกว่าอิทธิพลตรง หมายความว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพุทธวิถีสายกลางเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุลที่พัฒนาขึ้น มีแรงจูงใจ เป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediators) ที่ดี

คำสำคัญ: พุทธวิถีสายกลาง; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; การทำงานที่มีความสมดุล

* Received December 10, 2021; Revised February 5, 2022; Accepted March 25, 2022



Abstract

Objectives of the study aimed 1) to study the characteristics of the Middle Buddhist Way for a good life quality in a balanced work; 2) to analytically study a good life quality in a balanced work; and 3) to present a model of the Middle Buddhist Way for a good life quality in a balanced work. It was a mixed methods research using a quantitative method to expand a qualitative method, using an interview to collect qualitative data from 18 key informants who are Buddhist experts, experts in psychology, experts in education and experts in a life quality by a purposive selection, and using a questionnaire to collect quantitative data from a sample of 410 respondents by a random sampling method. A content analysis and inductive conclusion were used for analyzing qualitative data. And descriptive statistics, correlation analysis with software packages and analysis to verify model coherence with empirical data with LISREL program. Results of the study were as follows:

Regarding a model of the Middle Buddhist Way for a good life quality in a balanced work it found that Chi-square value ($\chi^2 = 53.07$, $df = 26$, $p = .065$, $GFI = .87$, $AGFI = .78$, $RMSEA = .109$) could have explained the variance of 90 percent balance, while considering mediators it found that Buddhist approaches and motivations had higher indirect influences than direct influences. This indicated that the casual relationship model of the Middle Buddhist Way for a good life quality in a balanced work as developed had motivations as good mediators.

Keywords: A Middle Buddhist; Quality of Work Life; Balanced Work



บทนำ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องที่องค์กรให้ความสำคัญ ทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่า องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามที่จะแสวงหาเครื่องมือมาใช้ในการบริหารบุคคล คือ ผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์สร้าง จึงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ในบางองค์กร มองว่าคนเป็น “ต้นทุน” จึงเกิดคำใหม่ว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน” หรือ “การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital Management” การพัฒนาคนและพัฒนาทุนมนุษย์ที่เข้มแข็งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเป็นปัจจัยพื้นฐานในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ การพัฒนาคนอย่างมีประสิทธิภาพ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม ต้องเริ่มต้นจากการสร้างคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมด้วยมี กายะ จิตตะ ปัญญา และดำรงตนอย่างมีคุณค่า คือ เป้าหมายของสังคมและประเทศอย่างยั่งยืน ในองค์กรภาครัฐทรัพยากรบุคคลคือ ข้าราชการทุกคน ข้าราชการเป็นผู้ทำงานรับใช้ประชาชน รับใช้ชาติบ้านเมืองโดยการปฏิบัติหน้าที่ตามกลไกของรัฐ มีบทบาทหน้าที่หนุนนำนโยบายรัฐบาล ไปสู่การปฏิบัติร่วมกับประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ดังนั้นการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แนวทางการพัฒนาองค์กร ทั้งในการบริหารจัดการและการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน มุ่งให้ความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นการจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีผลผลิต (Productivity) ที่มีคุณภาพ มีความผูกพันในองค์กร และยังช่วยให้การขาดงาน การลาออกลดน้อยลง เกิดประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานจะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามลักษณะขององค์กร และความคาดหวังของคนทำงานในองค์กรปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ การบริหารจัดการหน่วยงาน วัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ภาวะการแข่งขัน และปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล พิจารณาจากความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล การรับรู้ ค่านิยม ทักษะ และภาวะการจูงใจ ถ้าบุคคลไม่สามารถให้ค่าความหมายของงานที่ปฏิบัติอยู่ได้จะทำให้มีแนวโน้มในการลาออกจากวิชาชีพ และการที่บุคคลใดไม่ให้คุณค่าของงาน จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย หดแรงแรงใจ (Burnout) ทำงานไปวัน ๆ โดยขาดแรงจูงใจแต่ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลผู้ทำงานมองงานเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีประโยชน์ จะทำให้เกิดความรัก ความพอใจในงานและทุ่มเทอุทิศตนในการทำงานอย่างต่อเนื่องจริงจัง (นราทิพย์ ผินประดับ, 2562)

ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากร ในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยวัดจากองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านการบูรณาการทางด้านสังคม หรือการทำงานร่วมกันด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (รศ.ดร.ทัศนีย์ ขาดีไทย, 2559)



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของพุทธวิธีสายกลาง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบพุทธวิธีสายกลาง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ใช้การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อขยายผลการวิจัยเชิงคุณภาพแบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ใช้แนวทางวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการศึกษาองค์ประกอบปัจจัย เพื่อสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อพุทธวิธีสายกลาง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล และในระยะที่ 2 ใช้แนวทางวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อสร้างรูปแบบ ตรวจสอบความตรง และนำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อพุทธวิธีสายกลาง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล

การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย สำหรับการศึกษาในระยะที่ 1 ในส่วนของศึกษาให้สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารองค์กร 7 รูป/คน ผู้เชี่ยวชาญทางพระพุทธศาสนา 4 คน ผู้ทรงคุณวุฒิทางจิตวิทยา 3 รูป/คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิทางคุณภาพชีวิต 1 รูป รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวนทั้งสิ้น รวม 18 รูป/คน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วย IOC, Reliability, CFA ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม

1) วิเคราะห์ความเที่ยงตรง (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค .965

วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยโปรแกรมลิสเรล มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

1) วิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความถี่และร้อยละ

2) วิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) เพื่อดูลักษณะการแจกแจงของตัวแปร

3) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัย ใช้การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลแบบมีตัวแปรส่งผ่านและการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมด้วยโปรแกรมลิสเรลเพื่อนำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อพุทธวิธีสาย



กลาง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุลและตรวจสอบความตรงของโมเดลที่พัฒนาขึ้น โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL)

สรุปผลการวิจัย

การเสนอสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และส่วนที่ 2 เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

1. ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นบรรพชิต คิดเป็นร้อยละ 51.40 และเมื่อพิจารณาหน่วยงาน พบว่า ส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ 41.90 ช่วงอายุ พบว่า อยู่ในช่วง 41-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.90 การศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.88 ประสบการณ์ทำงาน อยู่ในช่วง 6 – 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.65 ตำแหน่ง คณาจารย์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.25

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลจากวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ แยกตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะของพุทธวิธีสายกลาง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล

คุณลักษณะของพุทธวิธีสายกลางเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล พบว่า คุณภาพชีวิต ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการทำงาน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กร ด้านส่วนตัว คือ คุณภาพชีวิตในการดำเนินชีวิตประจำวัน ด้านสังคม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานร่วมกับสังคม และด้านเศรษฐกิจ คือ คุณภาพชีวิตรายได้และผลตอบแทนจากการทำงาน

2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล พบว่า มี 3 อย่าง คือ พุทธวิธี ซึ่งประกอบด้วย 3 อย่าง คือ อธิศีลสิกขา (กาย) อธิจิตตสิกขา (จิต) และอธิปัญญาสิกขา (ปัญญา) แรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 6 อย่าง คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงและก้าวหน้าใน และการทำงานร่วมกัน และความสมดุล ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม

3. รูปแบบพุทธวิธีสายกลาง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพุทธวิธีสายกลาง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล ที่มีพุทธวิธีสายกลางในการทำงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน สรุปได้ว่า เป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตที่สมดุล ตามหลักพุทธจิตวิทยาโดยมีพุทธวิธีสายกลางในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร

แบ่งเป็นตัวแปรภายในแฝง 3 ตัวแปร ตัวแปรภายนอกแฝง 1 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 17 ตัวแปร ดังแสดงรายละเอียดของตัวแปร ดังนี้ 1) ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Endogenous Latent and Observed Variables) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร ดังนี้ พุทธิวิธีสายกลางในการทำงาน มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ กาย จิต และปัญญา แรงจูงใจในการทำงาน มีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และการทำงานร่วมกัน และคุณภาพชีวิตที่สมดุล มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม 2) ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (Endogenous latent and observed variables) มีตัวแปรภายนอกแฝง 1 ตัวแปร คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม และมิติด้านเศรษฐกิจ

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพุทธิวิธีสายกลาง เพื่อการพัฒนากุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุลที่มีพุทธิวิธีสายกลางในการทำงาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลที่พัฒนา สรุปได้ว่า ค่าไค-สแควร์ χ^2 มีค่าเท่ากับ 51.38, df = 37, p = .058, GFI = .99, AGFI = .94, RMSEA = .031 เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าความเที่ยง อยู่ระหว่าง .23 ถึง .91 เมื่อพิจารณาตัวแปรส่งผ่าน (Mediators) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลรวมสูงกว่าอิทธิพลตรง หมายความว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพุทธิวิธีสายกลาง เพื่อการพัฒนากุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุลที่พัฒนาขึ้น มีแรงจูงใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediators) ที่ดี

อภิปรายผลการวิจัย

การเสนอผลการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ประเด็น ตามข้อค้นพบของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะของพุทธิวิธีสายกลาง เพื่อการพัฒนากุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล

คุณลักษณะของพุทธิวิธีสายกลางเพื่อการพัฒนากุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล พบว่า คุณภาพชีวิต ซึ่งประกอบด้วย มี 4 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ สอดคล้องกับ ว่าที่ร้อยตรีหญิง วาริณีโพธิราช คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์หรือคนทำงานเป็นหลัก ที่มีต่อการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมสภาพการทำงาน ที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (ว่าที่ร้อยตรีหญิง วาริณีโพธิราช, 2558)

2. การพัฒนากุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล

การพัฒนากุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล พบว่า มี 3 อย่าง คือ พุทธิวิธี ซึ่งประกอบด้วย 3 อย่าง คือ อธิศีลสิกขา (กาย) อธิจิตตสิกขา (จิต) และอธิปัญญาสิกขา (ปัญญา) แรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย



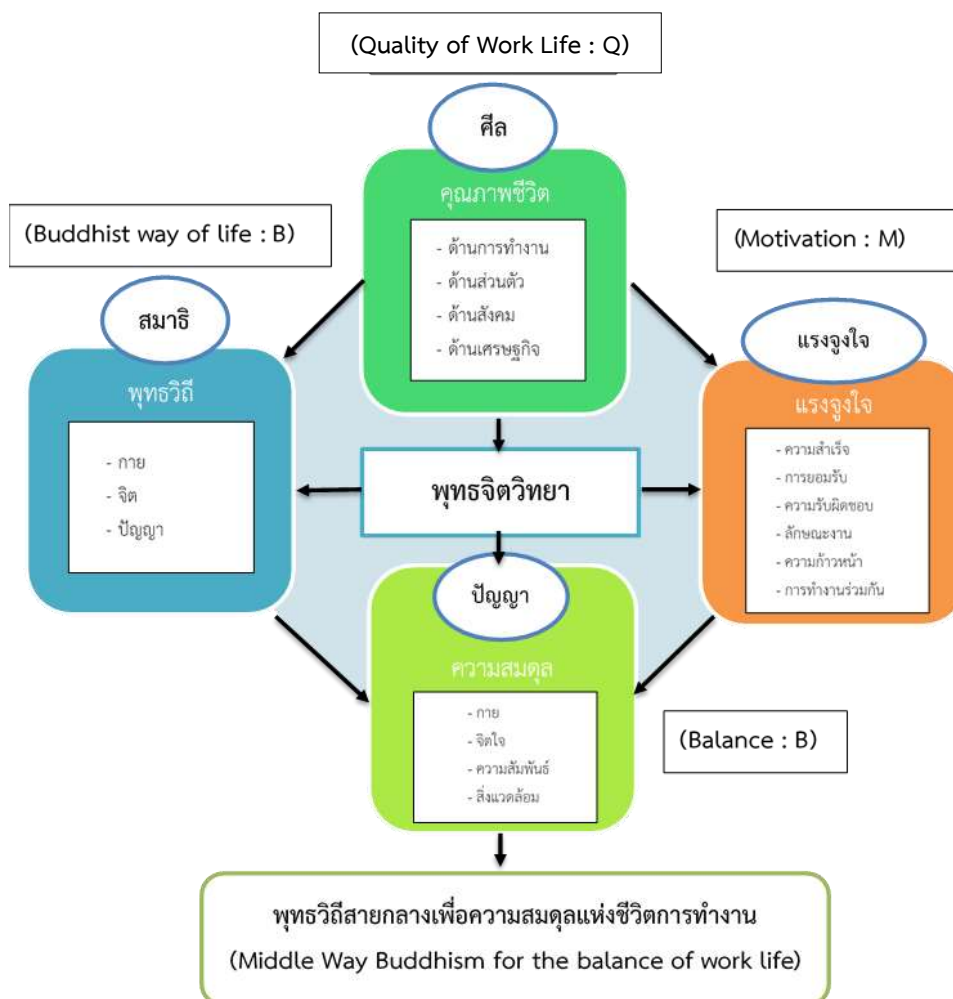
มี 8 อย่าง คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ ความมั่นคงและก้าวหน้าใน และการทำงานร่วมกัน และความสมดุล ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง “คู่มือชีวิต” ตอน ชีวิตนี้เพื่องาน เพื่อธรรม ไว้ว่า ในภาวะแห่งเอกภาพ ที่ชีวิต งาน และธรรม ประสานกลมกลืนเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนั้น คนที่ทำงานก็จะมีชีวิตและงานและ ธรรมสมบูรณ์พร้อม ในแต่ละขณะที่เป็นปัจจุบัน และจะมีแต่ชีวิตและงานที่มีความสุข (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2548)

3. รูปแบบพุทธวิธีสายกลาง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล

รูปแบบพุทธวิธีสายกลาง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล คุณภาพชีวิตที่ ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความสมดุลได้อย่างยั่งยืนก็ต้องอาศัยหลักพุทธวิธี ซึ่งประกอบด้วย 3 อย่าง คือ อธิศีลสิกขา (กาย) อธิจิตตสิกขา (จิต) และอธิปัญญาสิกขา (ปัญญา) หน่วยงานก็เป็นจุดสำคัญที่จะส่งเสริมให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการนำหลักแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย มี 6 อย่าง คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงและก้าวหน้าใน และการทำงานร่วมกัน พร้อมนำหลักความสมดุล ที่ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับ เสฐียรพงษ์ วรรณปก ได้เขียนไว้ในหนังสือเรื่อง “คิดเป็นทำเป็นตามแนวพุทธธรรม” ว่า จุดเริ่มแรกที่สำคัญคือ จุดเริ่มในส่วนของความคิด ถ้าคิดผิดแล้วปล่อยให้ผิดไปเรื่อยๆ จะนำความวิบัติมาให้เจ้าตัวและสังคมในที่สุด ถ้าเริ่มคิดถูกแต่ต้นมือ และประทับประคองให้ความคิดนั้นคงเส้นคงวาต่อไป ความคิดถูกนั้นก็ช่วยนำพาชีวิตของเขาคนนั้นไม่ว่าใครก็ตาม ดำเนินไปสู่ ความสำเร็จความเจริญก้าวหน้าได้ ทั้งในทางโลกและทางธรรม (เสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2546)

องค์ความรู้การวิจัย

สังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย เรื่อง พุทธวิธีสายกลาง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 โมเดลพุทธวิธีสายกลาง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล

(BOMB Model)

อธิบายภาพผังโมเดล พุทธวิธีสายกลาง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล มี 4 องค์ประกอบหลัก (BQMB Model) อธิบายได้ดังต่อไปนี้

คุณภาพชีวิต (Quality of Work Life : Q) หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ เป็นการทำงานที่ประกอบด้วยคุณภาพชีวิตที่ดี ทำแล้วมีความสุข มีเป้าหมายในการทำงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน เข้าใจภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จโดยเร็ว เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และปรับตัวเองตามยุคสมัย พุทธวิธี (Buddhist way of life : B) หมายถึง การเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนให้มีความรู้ความเข้าใจความจริงของโลกและชีวิต และขัดเกลาจิตใจให้ลดน้อยลง การสำรวมจิตใจ การฝึกจิตใจให้มั่นคงไม่ฟุ้งซ่าน และมีความรู้ที่ถูกต้อง



ตามความเป็นจริง แรงจูงใจ (Motivation : M) หมายถึง การกระตุ้นภายในใจให้เกิดพฤติกรรมอยากจะทำงาน มีความความพอใจ เต็มใจ และมุ่งมั่นตั้งใจในงานที่ทำ รับผิดชอบใน ปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสมดุล (Balance : B) หมายถึง ความสมดุลของชีวิตของ ที่เกิดขึ้นทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม เป็นการรับรู้ถึง ผละกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้สภาพทางจิตใจ ของตนเอง การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนิน ชีวิต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการนำรูปแบบโมเดลเชิงสาเหตุการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างสมดุลเชิงพุทธจิตวิทยา ไปใช้ในองค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างสมดุล

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรส่งเสริมให้มีการนำรูปแบบโมเดลเชิงสาเหตุการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างสมดุลเชิง พุทธจิตวิทยาไปทดลองใช้จริงกับนโยบายของมหาวิทยาลัย ด้วยการปรับเข้ากับแผนยุทธศาสตร์องค์กร หน่วยงาน เพื่อให้เกิดการนำไปใช้พร้อมมีการวัดผลประเมินผลด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกด้วยวิธีวิจัยในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความ สมดุล เพิ่มมากขึ้น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสมดุล ในสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง



บรรณานุกรม

- รศ.ดร.ทัศนีย์ ขาดีไทย, (2559), คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, รายงาน
ผลการวิจัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2559.
- เสฐียรพงษ์ วรรณปก, (2546), คิดเป็นทำเป็นตามแนวพุทธธรรม, (กรุงเทพมหานคร: หจก. ชันดำการพิมพ์,
2546).
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), (2548), **คู่มือชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ 6, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สวย,
2548).
- นราทิพย์ ผินประดับ. (2562). “โมเดลเชิงสาเหตุคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ในบริบทพุทธจิตวิทยา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์คุณูปบัณฑิต**. (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2562).
- ว่าที่ร้อยตรีหญิง วาริณีโพธิราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารและนโยบาย
สวัสดิการสังคม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2558.