



การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม
Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร*
BUDDHADHAMMA APPLICATION TO ENCOURAGE WORK MOTIVATION
OF GEN Z GROUP IN PRIVATE ORGANIZATION IN BANGKOK'S
BUSINESS CENTRAL AREA

จินต์จุฑา จิตตานุรักษ์, สมบัติ นามบุรี, สุริยา รักษาเมือง
Jinjutha Chittanurak, Sombat Namburi, Suriya Raksamueng
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: lilly.chittanurak@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z และ 3. ศึกษาการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ สภาพการ สถานะของอาชีพ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น และโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z พบว่า หลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานครในระดับปานกลาง 3. การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร โดยการมีหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร มากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

*Received August 30, 2024; Revised September 6, 2024; Accepted September 11, 2024



1. ทาน การให้ โดยยินดีให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ แก่คนอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน
2. ปิยวาจา การพูดจาไพเราะ โดยยึดถือและพูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง พูดคุยเป็นกันเอง พูดจาด้วยคำที่สุภาพและมีประโยชน์
3. อติถจริยา การทำตนให้เป็นประโยชน์ โดยหากมีโอกาสจะเป็นจิตอาสา ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน
4. สมานัตตา การวางตนเหมาะสม โดยเรียนรู้และยอมรับในพฤติกรรมของบุคคลอื่น ตรงไปตรงมา วางตัวเสมอต้นเสมอปลาย

คำสำคัญ: หลักพุทธธรรม; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; กลุ่ม Gen Z

Abstract

Objective of this research paper were 1. To study the level of work motivation of Gen Z group, 2. To study the relationship between Sangahavattu 4 principle and work motivation of Gen Z group, and 3. To study the application of Buddhist principles to promote work motivation of Gen Z group in private sector organizations in Bangkok's central business district, conducted by the mixed-methods. The quantitative research, data were collected from 385 samples using a multi-stage sampling method. The research instruments were questionnaires and in- depth-interviews script using purposive sampling. Both descriptive and inferential data analysis was used.

The results showed that: 1. The overall work motivation of Gen Z was at a high level, ranked as follows: job security, followed by job status, salary and other compensation, and future advancement opportunities accordingly, 2. The relationship between Sangahavattu 4 factors and work motivation of Gen Z were found that Sangahavattu 4 factors, by overall, had a positive relationship with work motivation of Gen Z in private sector organizations in Bangkok's central business district at a moderate level. 3. Application of Buddhist principles to promote work motivation of Gen Z in private sector organizations in Bangkok's central business district by having Sangahavattu 4 which was factors supporting the motivation of Gen Z groups in private sectors in Bangkok's central business district. namely, 1. Dana; Giving: giving by being willing to give advice on various steps to others or colleagues. 2. Piyavaja: Speaking politely by adhering to and speaking truthfully, talking in a friendly



manner, speaking politely and usefully. 3. Atthavariya: Making oneself useful by volunteering to help others and colleagues if possible. 4. Samanattattata Conducting oneself appropriately by learning and accepting the behavior of others, being straightforward, and being consistent.

Keywords: Buddhadhamma; Encourage Work Motivation; Gen Z Group

บทนำ

ผลจากการสำรวจเด็กไทยที่เรียนอยู่ในมหาวิทยาลัยปี 3-4 พบว่า สิ่งที่เด็ก Gen Z มองหาในองค์กร คือ 1. อยากทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคง 2. อยากได้ Work Life Balance ที่ดี และ 3. อยากได้ Autonomy อยากมีอิสระในการทำงาน ทั้งสามอย่างนี้ คือ ตัวงานและบริษัทที่มีความมั่นคงสูง คำว่า Work Life Balance อาจจะหมายถึงการทำงานตามใจฉัน ชีวิตต้องมีทั้งครอบครัว มีทั้งการทำงาน มีทั้งเล่น งานต้องไม่หนักเกินไป ต้องมีความชิลในการทำงาน ในขณะที่ขออิสระในการทำงาน อย่ามาสั่ง อย่ามาบอก หากมองในมุมมองของผู้ใหญ่สามสิ่งนี้ดูเป็นความเอาแต่ใจอย่างมาก แต่ต้องยอมรับว่า สิ่งเหล่านี้คือสิ่งที่เด็ก ๆ รุ่นใหม่ต้องการ ดังนั้นการทำงานในบริษัทไม่ใช่หนทางเดียวในการหารายได้ของ Gen Z เด็ก Gen Z ยุคนี้ อาจจะทำงานในบริษัทแล้วอาจจะมีธุรกิจเป็นของตัวเองด้วย ส่วนใหญ่จะมีการขายของออนไลน์ ทำร้านอาหารที่มีหุ้นส่วนกับเพื่อน เป็นธุรกิจที่อาจจะทำมาตั้งแต่สมัยที่เรียนมหาวิทยาลัยหรือบางคนอาจจะเป็น Vlogger เป็น Beauty Blogger หรือ Web Blogger ทำควบคู่กับงานหลักด้วย งานเดิมที่มั่นคงเคยเป็นงานอดิเรกเคยสร้างรายได้ในสมัยที่เรียนก็จะทำต่อมาเรื่อย ๆ ด้วย หลาย ๆ คนรายได้จากการทำงานเสริมอาจจะเยอะกว่ารายได้จากบริษัท แต่ว่าความมั่นคงก็จะไม่เท่ากัน เด็ก Gen Z จะสร้างสมดุลในลักษณะไปทำงานบริษัทเพื่อให้มีความมั่นคงในระดับหนึ่ง ในขณะที่นอกเหนือเวลางานก็ทำฟรีแลนซ์หรือทำธุรกิจ งานอดิเรกส่วนตัว เพราะฉะนั้นงานในฝั่งองค์กรขอไม่ถูกกดดัน ขอทำงานหลักไปด้วยและสามารถสนุกกับงานที่ตอบแพชชั่นของตัวเองได้ด้วย ในอนาคตน่าจะเริ่มเห็นลักษณะนี้มากขึ้น คือ เด็กหนึ่งคนที่ทำงานมากกว่า 1 บริษัท (HREX.asia, 2024)

จากสำรวจแนวโน้มของความแตกต่างด้านความคาดหวัง ลักษณะนิสัย ทัศนคติ และพฤติกรรม ในช่วงการเปลี่ยนถ่ายระหว่างช่วงอายุการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความท้าทายต่อฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการปรับตัวและวิธีการบริหารแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพของบุคลากรกลุ่ม Gen Z (บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีพี (ประเทศไทย) จำกัด, 2567) หลักสังคหวัตถุธรรมเป็นคำสอนของพระพุทธเจ้า ที่มุ่งเน้นคำสอนและคำแนะนำแนวทางการประพฤติปฏิบัติทั้งทางกาย วาจา



และทางใจสำหรับการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิต ความเจริญบนคุณธรรม และพัฒนาตนให้เกิดคุณค่าต่อตนเองและส่วนรวม โดยกลุ่ม Gen Z ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร มีลักษณะนิสัย พฤติกรรม ไลฟ์สไตล์ รวมถึงทัศนคติในการทำงานต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างไปจากประชากรรุ่นก่อน ๆ ค่อนข้างมาก และจะออกจากงานตอนไหนก็ได้เพราะไม่ได้มีผลต่อชีวิตเหมือนการเป็นราชการ

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจทำการศึกษาวิจัยเรื่องการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร โดยประยุกต์หลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนา ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สนับสนุนความปรองดองสมานสามัคคี พุทธิ ประพฤติประโยชน์และมีความเสมอภาคเท่าเทียม เพื่อมีแรงผลักดันตนเองในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อให้มีความรักดีต่อองค์กร เกิดประสิทธิผลและลุล่วงความสำเร็จ การวิจัยครั้งนี้จึงเป็นไปเพื่อสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ให้คำแนะนำได้ นำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปต่อยอดองค์ความรู้หรือปรับใช้เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เกิดประโยชน์และคุณค่าของทุกฝ่ายเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก



2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร คือ ประชาชนกลุ่ม Gen Z ในหน่วยงานภาคเอกชนในเขตพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สามารถนับจำนวนได้

2.2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ Cochran (1963) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 385 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ประกอบด้วย ผู้บริหารหน่วยงานภาคเอกชน จำนวน 2 คน ผู้ปฏิบัติงานกลุ่ม Gen Z จำนวน 4 คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. หลักสัจพจน์ 4 และ 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวน 385 ตัวอย่าง

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และสถิติอนุมานหาค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การศึกษากลุ่มสนทนากลุ่มด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วนำมาสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตพื้นที่ศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือ สภาพการทำงาน ($\bar{X}=4.05$) สถานะของอาชีพ ($\bar{X}=3.51$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ($\bar{X}=3.47$) และโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X}=3.39$) ตามลำดับ



2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร พบว่า หลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านอัตถจริยา การช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านสมานัตตตา ความเสมอต้นเสมอปลาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ด้านทาน การให้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และด้านปิยวาจา การพูดจาไพเราะ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร มีดังนี้ จากองค์ความรู้พบว่า มีสาระสำคัญอยู่ 2 ส่วน คือ ส่วนเหตุและส่วนของผลคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ซึ่งส่วนเหตุจะเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร

หลักเหตุผล ได้แก่ หลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร มากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 1. ทาน การให้ โดยยินดีให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ แก่คนอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน ให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาด อำนวยความสะดวกด้านวัสดุสิ่งของอย่างเต็มที่ การให้ความไว้วางใจ การแบ่งปันความรู้ การเห็นอกเห็นใจและการให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ 2. ปิยวาจา การพูดจาไพเราะ โดยยึดถือและพูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง พูดคุยเป็นกันเอง พูดจาด้วยคำที่สุภาพและมีประโยชน์ สื่อสารอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย พูดอย่างสร้างสรรค์ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง สรรวมระวิงคำพูดที่ไม่เหมาะสมหรือทำให้คนรอบข้างรู้สึกไม่ดี 3. อัตถจริยา การทำตนให้เป็นประโยชน์ โดยหากมีโอกาสจะเป็นจิตอาสา ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาช่วยคิดช่วยแก้ไข พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบและทำงานเป็นทีม 4. สมานัตตตา การวางตนเหมาะสม โดยเรียนรู้และยอมรับในพฤติกรรมของบุคคลอื่น ตรงไปตรงมา วางตัวเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเคารพผู้ใหญ่หรือผู้ที่อาวุโส ฟังและเรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน สอบถามและขอความช่วยเหลือเมื่อมีความไม่แน่ใจ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$)



เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ สภาพการทำงาน สถานะของอาชีพ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น และโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ โดยแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ต้องมีทั้งการได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนอื่นที่เพียงพอ มีโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต มีสถานะของอาชีพที่ได้รับการยอมรับ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพร อ่อนพุทธา และคณะ (2562) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ด้านความสิ้นเปลืองทางความคิดใหม่ คือ ด้านความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านนโยบายและการบริหาร ด้านงานที่มีความท้าทาย คือ ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านเงินเดือน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2. หลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านอัตถจริยา การช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านสมานัตตตา ความเสมอต้นเสมอปลาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ด้านทาน การให้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และด้านปิยวาจา การพูดจาไพเราะ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยกลุ่ม Gen Z ยินดีให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ แก่คนอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน มีการพูดจาไพเราะ พูดคุยเป็นกันเอง พูดจาด้วยคำที่สุภาพ และมีประโยชน์ ทำตนให้เป็นประโยชน์ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและเพื่อน รวมทั้งวางตนที่เหมาะสม ตรงไปตรงมา วางตัวเสมอต้นเสมอปลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาภุชฌ โขติธมโม (2559) ที่พบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ตามหลักสังคหวัตถุ 4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ พบว่า ประชาชนมีเพศ อายุ สถานภาพ และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ตามหลักสังคหวัตถุ 4 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูวินัยธรยิ่งยง ธมมวโร (2552) ที่พบว่า การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไห อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา



ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อเปรียบเทียบความเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหัตถ์ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะโท อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และมีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในตำบลบางกะโทที่ต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะโท โดยรวมไม่แตกต่างกัน

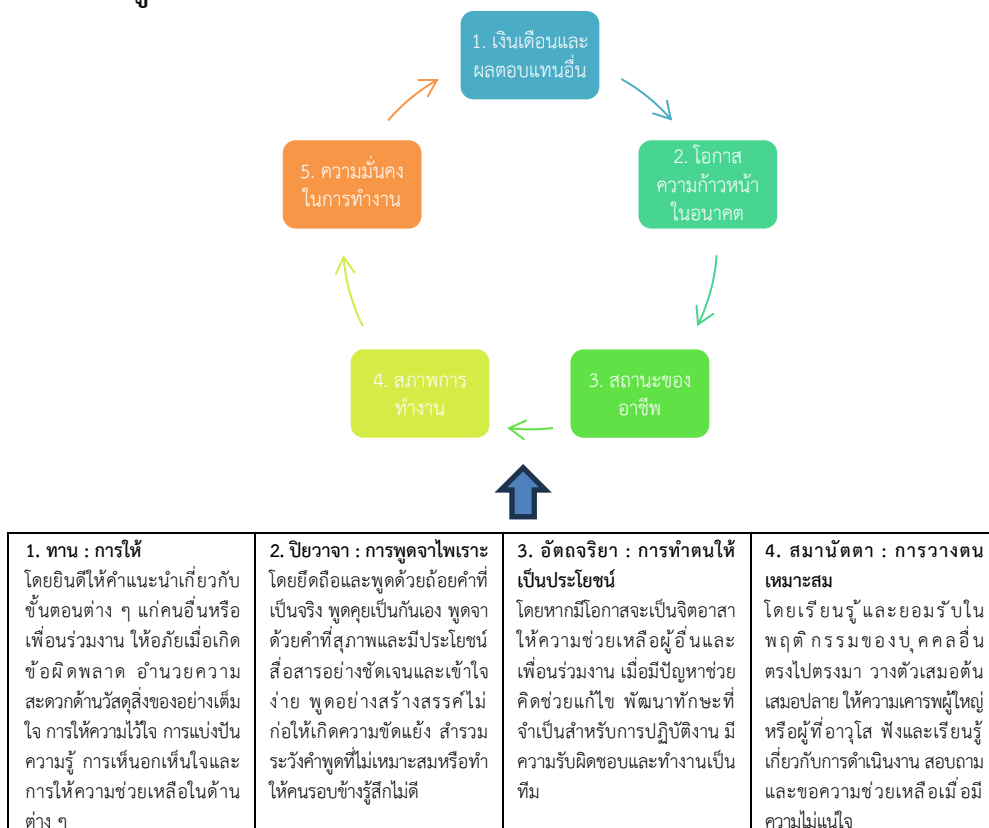
3. จากองค์ความรู้พบว่า มีสาระสำคัญอยู่ 2 ส่วน คือ ส่วนเหตุและส่วนของผล คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ซึ่งส่วนเหตุจะเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร หลักเหตุผล ได้แก่ หลักสังคหัตถ์ 4 ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร มากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 1. ทาน การให้ โดยยินดีให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ แก่คนอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน ให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาด อำนวยความสะดวกด้านวัสดุสิ่งของอย่างเต็มที่ การให้ความไว้วางใจ การแบ่งปันความรู้ การเห็นอกเห็นใจและการให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ 2. ปิยวาจา การพูดจาไพเราะ โดยยึดถือและพูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง พูดคุยเป็นกันเอง พูดจาดูด้วยคำที่สุภาพและมีประโยชน์ สื่อสารอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย พูดอย่างสร้างสรรค์ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง สำรวมระวังคำพูดที่ไม่เหมาะสมหรือทำให้คนรอบข้างรู้สึกไม่ดี 3. อตถจริยา การทำตนให้เป็นประโยชน์ โดยหากมีโอกาสจะเป็นจิตอาสา ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาช่วยคิดช่วยแก้ไข พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบและทำงานเป็นทีม 4. สมานัตตา การวางตนเหมาะสม โดยเรียนรู้และยอมรับในพฤติกรรมของบุคคลอื่น ตรงไปตรงมา วางตัวเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเคารพผู้ใหญ่หรือผู้ที่อาวุโส ฟังและเรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน สอบถามและขอความช่วยเหลือเมื่อมีความไม่แน่ใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นผลจากการปฏิบัติตามหลักสังคหัตถ์ 4 เป็นเงื่อนไขในการนำเข้ามาประยุกต์กับการทำงาน และส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร ทั้งการได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนอื่นที่เพียงพอ มีโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต มีสถานะของอาชีพที่ได้รับการยอมรับ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสิงห์คำ มณีจันสุข (2563) ที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามตัวแปร



3 ด้านดังนี้ 1. การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย โดยเรียงจากความสำคัญ คือ การวางแผนพอดี การสงเคราะห์ประชาชน การโอบอ้อมอารี และวิจิไพเราะ 2. การบริหารจัดการองค์กรที่ดี มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย โดยเรียงจากความสำคัญ คือ ประกอบด้วยความคุ้มค่า เมตตาธรรมต่อผู้อื่น เคารพและปฏิบัติตามกติกา ยืนหยัดความโปร่งใส เน้นความรับผิดชอบ และเต็มใจมีส่วนร่วม 3. ปัจจัยการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย โดยเรียงจากความสำคัญคือ ประกอบด้วย การประสานงาน การบังคับบัญชาสั่งการ การจัดองค์การ การควบคุม และการวางแผน

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



จากภาพดังกล่าวสามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย ได้ดังนี้ การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย สาระสำคัญอยู่ 2 ส่วนคือ ส่วนเหตุและส่วนของผลคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ซึ่งหลักเหตุผล ได้แก่ หลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่ม Gen Z ของหน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร มากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 1. ทาน การให้ โดยยินดีให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ แก่คนอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน ให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาด อำนวยความสะดวกด้านวัสดุ สิ่งของอย่างเต็มที่ การให้ความไว้วางใจ การแบ่งปันความรู้ การเห็นอกเห็นใจและการให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ 2. ปิยวาจา การพูดจาไพเราะ โดยยึดถือและพูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง พูดคุยเป็นกันเอง พูดจาด้วยคำที่สุภาพและมีประโยชน์ สื่อสารอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย พูดอย่างสร้างสรรค์ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง สำนวณระวังคำพูดที่ไม่เหมาะสม หรือทำให้คนรอบข้างรู้สึกไม่ดี 3. อตถจริยา : การทำตนให้เป็นประโยชน์ โดยหากมีโอกาสจะเป็นจิตอาสา ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาช่วยคิดช่วยแก้ไข พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบและทำงานเป็นทีม 4. สมานัตตา การวางตนเหมาะสม โดยเรียนรู้และยอมรับในพฤติกรรมของบุคคลอื่น ตรงไปตรงมา วางตัวเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเคารพผู้ใหญ่หรือผู้ที่อาวุโส ฟังและเรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน สอบถามและขอความช่วยเหลือเมื่อมีความไม่แน่ใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร ควรกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาทดแทนระบบแอนะล็อก (Analog) ให้ครอบคลุมทุกกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัลในอนาคต
2. หน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร ควรกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับการยอมรับความหลากหลายทางเพศและการปรับสภาพสิ่งแวดล้อมองค์กรให้รองรับความหลากหลายทางเพศเหล่านั้นด้วยเพื่อให้คน Gen Z สามารถทำงานกับคนอื่น ๆ ได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. หน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร ควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับสภาวะทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว



2. หน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร ควรมีการสนับสนุนช่วยเหลือด้านอื่นๆ แก่คน Gen Z นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดด้วย

3. หน่วยงานภาคเอกชนในเขตศูนย์กลางธุรกิจกรุงเทพมหานคร ควรสร้างความเชื่อมั่น ให้แก่คน Gen Z ด้วยว่ามีความมั่นคงในหน้าที่การในองค์กรที่ทำอยู่มากกว่าองค์กรอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของคน Gen Z ทั้งเรื่องการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อนำข้อมูลมากำหนดนโยบายในการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

2. ควรมีการวิจัยการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐบาล เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะในหน่วยงานเอกชน เพราะจะทำให้เห็นภาพรวมในมิติทั้งของรัฐบาลและเอกชนด้วย

เอกสารอ้างอิง

- บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีพี (ประเทศไทย) จำกัด. (2567). *เทรนด์การทำงานของคนรุ่นใหม่...ทำงานอย่างไรให้คน Gen Z อยู่กับองค์กรระยะยาว*. สืบค้น 17 เมษายน 2567, จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/เทรนด์-gen-z/>
- พระครูวินัยธรยิ่งยง ธมฺวโร. (2552). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไห อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาภุชเรศ ชาติธมฺโม. (2559). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองลำปางแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ตามหลักสังคหวัตถุ 4* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สิงห์คำ มณีจันสุข. (2563). *การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุรพร อ่อนพุทธา และคณะ. (2562). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท กุลธรรมาภิบาล จำกัด (มหาชน)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



- Cochran, W. G. (1963). *Sampling Techniques* (2nd ed.). New York: John Wiley Sons.
- HREX.asia. (2024). *Gen Z changes jobs often because they have many options. How does this generation think about work?.* Retrieved April 20, 2024, from <https://shorturl.asia/AxK43>