

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Integration of Buddhist Principles for Development the Work Life Quality

ภุรีภัทร ห้วยหงษ์ทอง*

Puripat Huaihongthong

บทคัดย่อ

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสำคัญของหลักพุทธธรรมที่จะทำให้การทำงานมีคุณภาพทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษา หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ความหมายเกี่ยวกับหลักภาวนา 4 ความสำคัญเกี่ยวกับหลักภาวนา การฝึกอบรม ตามหลักพระพุทธศาสนา มีสองอย่างคือ สมถภาวนา ฝึกอบรมให้เกิดความสงบ และวิปัสสนา ฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้เข้าใจเป็นจิตร ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านภาระงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการนำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน

คำสำคัญ : หลักพุทธธรรม, สภาพแวดล้อม, การบูรณาการ

Abstract

Integration of Buddhist Principles for Development the Work Life Quality, the objective was to study the important of Buddhist principles to make a quality work, economic society and mind. This articles aims to study Buddhist Principles for development of the life, the meaning in Bhavana 4 was important of the principles in Bhavana 4, moreover the factor effecting of the Work Life Quality are consists of 2 factors, factor of environment, factors of duty, the Work Life Quality and the

* 119/41 หมู่บ้านนลินีวิภาส หมู่7 แขวงราษฎร์พัฒนา เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร 10240

presentation of the integrated of Buddhist principles format to support the Work Life Quality

Keywords: Buddhist Principles, Environment, Integrated

บทนำ

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการชี้ให้เห็นความสำคัญของหลักพุทธธรรมที่จะทำให้การทำงานมีคุณภาพทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ ดังนั้นในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่มีความหมายว่าทำให้เจริญงอกงามหรือฝึกฝนให้เจริญยิ่งขึ้นไป ซึ่งมีความหมายอย่างเดียวกับพัฒนาได้แก่ หลักภาวนา ถ้าพัฒนาสิ่งที่เป็นรูปธรรมภายนอก เช่น พัฒนาวัตถุ พัฒนาสังคม พัฒนาบ้านเมือง พัฒนากิจการต่าง ๆ ก็ใช้คำว่า พัฒนา ถ้าพัฒนาชีวิต หรือพัฒนาคน พัฒนามนุษย์ ก็ใช้คำว่า ภาวนา แปลว่า การทำให้เป็นให้มี หมายถึง อันไหนที่ไม่เป็นก็ทำให้เป็นขึ้น อันไหนที่ไม่มีก็ทำให้มีขึ้น และยังหมายความไปถึงการทำให้เพิ่มพูนขึ้น เรียกว่าภาวนา 4 ได้แก่ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา นอกจากนำหลักพุทธธรรมดังกล่าวมาพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรก็จะเป็นแรงผลักดันทางหนึ่งที่มีผลต่อการทำงาน ทั้งด้านวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากสังคม ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือปัจจัยด้านภาระงาน ทั้งด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพ จิตวิญญาณและแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะเป็นปัจจัยส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ผล

หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

ในทางพระพุทธศาสนามีคำที่มีความหมายว่าทำให้เจริญงอกงาม หรือฝึกฝนให้เจริญยิ่งขึ้นไป ซึ่งมีความหมายอย่างเดียวกับพัฒนานี้หลายคำที่มีความหมายกระชับจำเพาะที่จำกัดขอบเขตที่ใช้กับการทำชีวิตให้เจริญงอกงาม ได้แก่คำว่า ภาวนา เมื่อได้ศัพท์เฉพาะสำหรับการพัฒนาชีวิตแล้ว เราก็แยกการใช้ถ้อยคำกันออกไปให้ชัดเจนได้ ไม่สับสน คือ ถ้าพัฒนาสิ่งที่เป็นรูปธรรมภายนอก เช่น พัฒนาวัตถุ พัฒนาสังคม พัฒนาบ้านเมือง พัฒนากิจการต่าง ๆ ก็ใช้คำว่า พัฒนา ถ้าพัฒนาชีวิต หรือพัฒนาคน พัฒนามนุษย์ ก็ใช้คำว่าภาวนา พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2546)

ความหมายเกี่ยวกับหลักภาวนา 4

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (2540:51) ได้อธิบายว่า “ภาวนา” ก่อนที่จะแปลว่าเจริญ ภาวนาถ้าแปลตามตัวอักษร แปลว่า “การทำให้เป็นให้มี” หมายความว่า อันไหนที่ไม่เป็นก็ทำให้เป็นขึ้น อันไหนที่ไม่มีก็ทำให้มีขึ้นซึ่งหมายความว่า การทำให้เพิ่มพูนขึ้น ทำให้กล้าแข็งขึ้นอะไรพวกนี้ เราจึงแปลกันอีกความหมายหนึ่งว่า “ฝึกอบรม” คำว่า “ฝึกอบรม” ก็ไปใกล้กับความหมายของคำว่าสิกขา เพราะฉะนั้น สิกขากับภาวนา จึงเป็นคำที่ใช้อย่างใกล้เคียงกัน บางที่เหมือนกันแทนกันเลยทีเดียว นี่เป็นการดยงเข้ามาหาตัวหลักใหญ่ ในการปฏิบัติทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าตรัสในคำสอนของพระพุทธองค์เองเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติของบุคคลท่านใช้ว่าภาวิตกาโย ภาวิตสีโล ภาวิตจิตโต ภาวิตปัญญา คือคำว่า ภาวนา เวลาใช้เป็นคุณศัพท์เป็น ภาวิตะ ภาวิตกาโย ผู้มีกายที่เจริญแล้วหรือฝึกอบรมแล้ว ภาวิตสีโล ผู้มีศีลที่ฝึกอบรมแล้วหรือเจริญแล้ว ภาวิตจิตโต ผู้มีจิตที่เจริญแล้วหรือมีจิตที่ฝึกอบรมแล้ว ภาวิตปัญญา ผู้มีปัญญาที่เจริญแล้วหรือปัญญาที่ฝึกอบรมแล้ว ถ้าเป็นคำนาม 4 อันนี้ก็คือ 1) กายภาวนา คนเป็นภาวิตกาโย ตัวการกระทำเป็นกายภาวนา 2) ศีลภาวนา คนเป็นภาวิตสีโล ตัวกระทำเป็นจิตภาวนา 3) จิตภาวนา คนเป็นภาวิตจิตโต ตัวกระทำเป็นจิตภาวนา 4) ปัญญาภาวนา คนเป็นภาวิตปัญญา ตัวกระทำเป็นปัญญาภาวนา

ภาวนา เป็นคำในภาษาบาลี ที่มีรูปปริยาศัพท์เป็น ภาเวติ มีความหมายตรงกับคำว่า วุฑฺฒติ ซึ่งก็คือ วัฒนา หรือ การพัฒนา ที่ใช้ในภาษาไทย คำว่า ภาวนา ในคำสอนของพระพุทธศาสนา หมายถึงการทำให้มีขึ้นเป็นครั้ง การทำให้เกิดขึ้น การเจริญ การบำเพ็ญ การฝึกอบรม การพัฒนาเพื่อทำสิ่งที่ยังไม่มีให้มีขึ้น พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), (2546:203) ดังนั้น ความหมายของภาวนา 4 คือ การเจริญ การพัฒนา ทั้งทางด้านสมณะ และวิปัสสนา เพื่อให้มีผลปรากฏ เช่น มีบุคลิกภาพ ภาพลักษณ์ภายนอก และคุณธรรมภายในตนที่ดีขึ้นซึ่งในความหมายนี้ แบ่งผลที่ปรากฏออกเป็น 4 ด้าน คือ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (2544:371) 1) กายภาวนา หรือ การพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก “กินอยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถเสพสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้โทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น 2) ศีลภาวนา หรือ การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้น ไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ด้วยดี 3) จิตภาวนา หรือ การพัฒนาจิต คือ การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงามสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่อนคลายสงบสุข 4) ปัญญา

ภาวนา หรือ การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ อย่างเป็นนายความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง

แนวคิดเกี่ยวกับหลักภาวนา 4

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, (2546:172) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวนา การทำให้มีขึ้น เป็นขึ้น การทำให้เกิดขึ้น การเจริญ การบำเพ็ญ ดังนั้นการฝึกอบรม ตามหลักพระพุทธศาสนา มีสอง อย่างคือ สมถภาวนา ฝึกอบรมให้เกิดความสงบ และวิปัสสนา ฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้เข้าใจ เป็นจิตร อีกนัยหนึ่งจัดเป็น สอง เหมือนกันคือ 1) จิตรภาวนา คือ การฝึกจิตรใจให้เจริญองงาม ด้วย คุณธรรมความเข้มแข็งมั่นคง เบิกบาน สงบสุข ผ่องใสด้วยความเพียร สติ และสมาธิ 2) ปัญญาภาวนา คือ การฝึกอบรมเจริญปัญญา ให้รู้เทคนเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง จนมีจิตรใจเป็นอิสระ ไม่ ถูกครอบงำด้วยกิเลสและความทุกข์

ความสำคัญเกี่ยวกับหลักภาวนา 4

ภิกษุผู้ไม่ได้เจริญการ สีส จิต ปัญญา จักไม่สามารถแนะนำผู้อื่นให้สามารถประพฤติใน อธิศีล อธิจิต อธิปัญญาดี ไม่สามารถแสดงธรรมอันเยี่ยมยอด ที่สร้างความปัดน้ำชื่นชม แก่ผู้ฟัง ถลาลงสู่ธรรมดำ ได้แก่ แสดงธรรมเพื่อการแข่งดี เพื่อกล่าวกระทบบุคคลอื่นหรือ เพื่อหวังลาภสักการะ ไม่ ใส่ใจ ไม่ให้ความสำคัญในพระธรรมที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้แต่กลับชื่นชมยินดี สนใจศึกษาในคำ กล่าวของบุคคลนองพระพุทธศาสนา ประพฤติตนเป็นผู้มักมาก เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้คนรุ่นหลังพากัน ทำตาม (อง.ปญจก. (ไทย) 22/79/145.)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (2546) ได้กล่าวไว้ว่า คือภาวนา 4 ตอน ปฏิบัติการ ฝึก สิกขามี 3 แต่ทำไมตอนวัดผล ภาวนามี 4 ไม่เท่ากัน ทำไม (ในเวลาทำการฝึก) จัดจึง เป็นสิกขา 3 (ในเวลาวัดผลคนที่ได้รับการฝึก) จึงจัดเป็นภาวนา 4 อย่างไรก็ตามที่ชี้แจงแล้วว่า ธรรมภาคปฏิบัติการต้อง จัดให้ตรงสอดคล้องกับระบบความเป็นไปของธรรมชาติ แต่ตอนวัดผลไม่ต้องจัดให้ตรงกันแล้ว เพราะ วัดตุประสงค์อยู่ที่จะมองดูผลที่เกิดขึ้นแล้ว ซึ่งมุ่งที่จะให้เห็นชัดเจนตอนนี้ถ้าแยกละเอียดออกไปก็จะ ยิ่งดี นี่แหละคือเหตุผลที่ว่าหลักวัดผลคือภาวนาเพิ่มเป็น 4 ขอให้ดูความหมาย และหัวข้อของภาวนา 4 นั้นก่อน “ภาวนา” แปลว่า ทำให้เจริญ ทำให้เป็นทำให้มีขึ้น หรือฝึกอบรม ในภาษาบาลี ท่านให้ความหมายว่า “วฑฒนา” คือ วัฒนา หรือพัฒนา นั่นเองภาวนานี้เป็นคำหนึ่งที่มีความหมายใช้แทน กันได้กับ “สิกขา” ภาวนาจัดเป็น 4 อย่าง คือ 1) กายภาวนา การพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ 2) ศีลภาวนา การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือเพื่อนมนุษย์ 3) จิตภาวนา การพัฒนาปัญญา คือ

การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจและการหยั่งรู้ความจริง 4) ปัญญาภาวณา การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ และการหยั่งรู้ความจริง

อย่างที่กล่าวแล้วว่า ภาวณา 4 นี้ ใช้ในการวัดผลเพื่อดูว่าด้านต่าง ๆ ของการพัฒนาชีวิตของคนนั้น ได้รับการพัฒนาครบถ้วนหรือไม่ ดังนั้น เพื่อจะดูให้ชัด ท่านได้แยกบางส่วนละเอียดออกไปอีกส่วนที่แยกออกไปอีกนี้ คือ สิกขาข้อที่ 1 (ศีล) ซึ่งในภาวณา แบ่งออกไปเป็นภาวณา 2 ข้อ คือกายภาวณา และศีลภาวณา ทำไมจึงแบ่งสิกขาข้อศีล เป็นภาวณา 2 ข้อที่จริง สิกขาข้อที่ 1 คือศีล นั้นมี 2 ส่วนอยู่แล้วในตัว เมื่อจัดเป็นภาวณา จึงแยกเป็น 2 ได้ทันที คือ

1. ศีล ในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย (ที่เรียกว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ) ได้แก่ความสัมพันธ์กับวัตถุหรือโลกของวัตถุและธรรมชาติส่วนอื่น ที่ไม่ใช่มนุษย์ เช่น เรื่องปัจจัย 4 สิ่งที่เราบริโภคใช้สอยทุกอย่าง และธรรมชาติแวดล้อมทั่ว ๆ ไป ส่วนนี้แหละ ที่แยกออกไปจัดเป็น กายภาวณา

2. ศีล ในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือบุคคลอื่นในสังคมมนุษย์ด้วยกัน ได้แก่ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์อยู่ร่วมกันด้วยดีในหมู่มนุษย์ ที่จะไม่เบียดเบียนกัน แต่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันส่วนนี้ แยกออกไปจัดเป็น ศีลภาวณาในไตรสิกขา ศีลครอบคลุมความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งทางวัตถุหรือทางกายภาพ และทางสังคม รวมไว้ในข้อเดียวกัน แต่เมื่อจัดเป็นภาวณา ท่านแยกกันชัดเจนออกเป็น 2 ข้อ โดยยกเรื่องความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในโลกวัตถุ แยกออกไปเป็นกายภาวณา ส่วนเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ในสังคม จัดไว้ในข้อศีลภาวณา ทำไมตอนที่ตนเป็นสิกขาไม่แยก แต่ตอนเป็นภาวณาจึงแยกอย่างที่กล่าวแล้วว่า ในเวลาฝึกหรือในกระบวนการฝึกศึกษา องค์ทั้ง 3 อย่างของไตรสิกขา จะทำงานประสานไปด้วยกัน ในศีลที่มี 2 ส่วน คือ ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพในโลกวัตถุ และความสัมพันธ์กับมนุษย์ในสังคมนั้น ส่วนที่สัมพันธ์แต่ละครั้งจะเป็นอันใดอันหนึ่งอย่างเดี่ยวในกรณีหนึ่ง ๆ ศีลอาจจะเป็นความสัมพันธ์ด้านที่ 1 (กายภาพ) หรือด้านที่ 2 (สังคม) ก็ได้ แต่ต้องอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้น ในกระบวนการฝึกศึกษาของไตรสิกขา ที่มีองค์ประกอบทั้งสามอย่างทำงานประสานเป็นอันเดียวกันนั้น จึงต้องรวมศีลทั้ง 2 ส่วนเป็นข้อเดียว ทำให้สิกขามีเพียง 3 คือ ศีล สมาธิ ปัญญา แต่ในภาวณาไม่มีเหตุบังคับอย่างนั้น จึงแยกศีล 2 ส่วนออกจากกันเป็นคนละข้ออย่างชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ จะได้วัดผลดูจำเพาะให้ชัดไปที่ละอย่างว่าในด้านซ้าย ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางวัตถุ เช่นการบริโภคปัจจัย 4 เป็นอย่างไร ในด้านศีล ความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์เป็นอย่างไร เป็นอันว่า หลักภาวณา นิยมใช้ในเวลาวัดหรือแสดงผล แต่ในการฝึกศึกษาหรือตัวกระบวนการฝึกพัฒนา จะใช้เป็นไตรสิกขาเนื่องจากภาวณาท่านนิยมใช้ในการ

วัดผลของการศึกษาหรือการพัฒนาบุคคล รูปศัพท์ที่พบจึงมักเป็นคำแสดงคุณสมบัติของบุคคล คือ แทนที่จะเป็น ภาวนา 4 (กายภาวนา ศิลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา) ก็เปลี่ยนเป็น ภาวิต 4 คือ 1) ภาวิตกาย มีกายที่พัฒนาแล้ว (= มีกายภาวนา) คือ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมท่ายกายภาพ ในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดี เริ่มแต่รู้จักใช้อินทรีย์ เช่น ตา หู ดู ฟัง เป็นต้น อย่างมีสติ ดูเป็น ฟังเป็น ให้ได้ปัญญา บริโภคปัจจัย 4 และสิ่งของเครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยี อย่างฉลาด ได้ผลตรงเต็มตามคุณค่า 2) ภาวิตศีล มีศีลที่พัฒนาแล้ว (= มีศีลภาวนา) คือ มีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อนเวรภัย ตั้งอยู่ในวินัยและมีอาชีพที่สุจริต มีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูล สร้างสรรค์ และส่งเสริมสันติสุข 3) ภาวิตจิต มีจิตที่พัฒนาแล้ว (= มีจิตภาวนา) คือ มีจิตในที่ฝึกอบรมดีแล้วสมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต คือ ประกอบด้วยคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา เอื้ออารี มีมุทิตา มีความเคารพ อ่อนโยน ซื่อสัตย์ กตัญญู เป็นต้นสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพจิต คือ มีจิตใจเข้มแข็งมั่นคงมีความเพียรพยายาม กล้าหาญ อดทน รับผิดชอบ มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพจิต คือ มีจิตใจที่ร่าเริง เบิกบาน สดชื่น เิบอิม ผ่องใส และสงบ เป็นสุข 4) ภาวิตปัญญา มีปัญญาที่พัฒนาแล้ว (= มีปัญญาภาวนา) คือ รู้จักคิด รู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักจัดทำดำเนินการต่าง ๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุปัจจัย มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงหรือตามที่มันเป็น ปราศจากอคติและแรงจูงใจแอบแฝง เป็นผู้ที่กิเลสครอบงำบัญชาไม่ได้ เป็นอยู่ด้วยปัญญารู้เท่าทันโลกและชีวิตเป็นอิสระไร้ทุกข์ ผู้มีภาวนา ครบทั้ง 4 อย่าง เป็นภาวิต ทั้ง 4 ด้านนี้แล้ว โดยสมบูรณ์เรียกว่า “ภาวิตตตะ” แปลว่าผู้ได้พัฒนาตนแล้ว ได้แก่พระอรหันต์

ปัจจัยที่ส่งต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 2 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 2) ปัจจัยด้านภาระงาน (เจตนิพิฐ สุจิระกุล, 2557)

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ก็คือสิ่งที่อยู่ล้อมรอบบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันและมีผลต่อการทำงาน ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากสังคม โดยแต่ละองค์ประกอบมีความหมายดังนี้

1.1 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ก็คือการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานมี

ลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน มุ่งที่ความพึงพอใจและความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์

1.2 วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ก็คือ พฤติกรรมองค์กร กระบวนการทำงานในองค์กรโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลทุกชั้นตอน

1.3 บรรยากาศองค์การ ก็คือ ลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น รวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กรนั้นด้วย โดยบรรยากาศองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบ ความหวังของสมาชิกขององค์การซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพอใจของพนักงานต่อองค์การ หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

1.4 การสนับสนุนจากสังคม ก็คือ การที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม รวมถึงการที่บุคคลรู้สึกกว่าตนเองได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของผู้อื่นด้วย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านการประเมินการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนด้านการเงิน แรงงานและสิ่งของ

2. ปัจจัยด้านภาระงาน ภาระงานก็คือสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องยึดถือปฏิบัติ เป็นจิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยเอาใจใส่มุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ร่วมรับผิดชอบในการกิจและเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร ดังนั้นปัจจัยด้านภาระงานในครั้งนี้นำประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อสังคม ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพ จิตวิญญาณและแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้คือ

2.1 ความรับผิดชอบต่อสังคม ก็คือ ความพยายามขององค์การเพื่อให้บรรลุความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ทั้งการบริจาคเพื่อการกุศล การปฏิบัติตามกฎหมาย การกำหนดทิศทางการดำเนินงาน และการติดตามประเมินความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาและการลงมือดำเนินงานขององค์การทั้งในลักษณะการกระทำและในเชิงนโยบายเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย

2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน ก็คือ ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ เป็นสภาวะจิตที่ปราศจากความเครียด มีสถานภาพทางสังคมที่ดี มีความเป็นธรรมชาติ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร สภาพการทำงานดี งานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

ดังนั้นเมื่อบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ก็ย่อมมีความพึงพอใจในการทำงาน

2.3 ความผูกพันในอาชีพ ก็คือ การที่บุคลากรยอมรับเป้าหมายองค์กรและต้องการปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความผูกพันที่มีต่อองค์กร มีการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

2.4 จิตวิญญาณและแรงจูงใจในการทำงาน ก็คือ พลังทั้งจากภายในและภายนอกซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือ ความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงานจะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความและจงรักภักดีต่อองค์กร มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอย ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทนเป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ปัจจุบันถึงแม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เครื่องมือที่มีคุณภาพเข้ามาช่วยในการทำงานแต่สภาพแวดล้อมก็ต้องส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้วยเช่นกัน สถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร ตามแนวคิดตะวันตกมีทฤษฎีที่มีความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เช่น ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow (1970) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย Maslow มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไปโดยเริ่มจาก 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น 2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety

Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน 3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น 4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

นอกจากนั้น Vroom (1964) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยม (Cognitive Psychology) ที่ศึกษาวิจัยการทำงานของคนในโรงงานอุตสาหกรรม และได้สร้างทฤษฎีความคาดหวังไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1964 แม้คำอธิบายในทฤษฎีของวรูมอาจจะยังไม่สมบูรณ์ แต่ก็พบว่าเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ทำให้มีการวิจัยต่อเนื่องมาอีกมากในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม นักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยมนี้เชื่อในเรื่องของความคิดของบุคคลว่าเป็นส่วนสำคัญในการทำให้เกิดแรงจูงใจต่อพฤติกรรม หรือการกระทำ แม้จะมีเรื่องของผลรางวัลหรือสิ่งเร้าภายนอกตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจคือความคิดของบุคคล นักจิตวิทยาบางคนในกลุ่มนี้ศึกษาเรื่องการวางแผน บางคนศึกษาเรื่องการตั้งเป้าหมาย แต่สำหรับวรูมจะเน้นศึกษาเรื่องความคาดหวัง คำอธิบายของวรูมเน้นใน 2 เรื่องด้วยกัน คือเรื่องค่านิยมในงานว่าทำงานแล้วคาดหวังว่าจะได้อะไร เช่น ทำงานให้ดี เพื่อหวังจะได้รับเงินเดือนเพิ่ม หรือบางคนหวังได้รับค่ายกย่อง ในที่นี้เงินและค่ายกย่องเป็นค่านิยม และอีกเรื่องที่เน้นคือแรงจูงใจซึ่งกำหนดทิศทางการกระทำเพื่อให้ได้ตามค่านิยมของตน คือคาดหวังว่าจะได้ตามค่านิยม เป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามกระทำให้สำเร็จ และความสำเร็จของงานเกิดจากความพยายามบวกกับความสามารถของตน จากคำอธิบายดังกล่าวนี้ หลายคนเห็นว่าวรูมเน้นที่สิ่งจูงใจจากภายนอก คือความคาดหวังที่จะได้รับรางวัล ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ฯลฯ แต่ถ้ามองทัศนคติของกลุ่มพุทธินิยม กลุ่มนี้จะกล่าวว่าความคาดหวังซึ่งเป็นความคิดของบุคคล เป็นจุดสำคัญของแรงจูงใจ การศึกษาของวรูม สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เกิดจากความคิดของบุคคลในการตั้งความคาดหวังในสิ่งที่กระทำ ซึ่งความ

คาดหวังนั้นมักเป็นไปตามค่านิยมของตนทำให้บุคคลพยายามทำให้ได้ หากสิ่งที่พยายามสอดคล้องกับความสามารถด้วย ก็จะเป็นแรงจูงใจที่เข้มข้นสำหรับบุคคล นอกจากนั้น ผลการศึกษาต่อเนื่องจากวรูมก็ช่วยสนับสนุนแนวคิดดังกล่าว และยังได้ข้อสรุปเพิ่มขึ้นจากการที่บุคคลได้เข้าใจบทบาทการทำงานของตนเป็นอย่างดี จึงเห็นได้ว่าแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน คือการสร้าง ความคาดหวัง การให้ตระหนักในค่านิยมต่องาน การใช้ความพยายามการเสริมสร้างความสามารถใน งาน และการช่วยให้บุคคลเข้าใจบทบาทของตนในงานนั้น ๆ

สำหรับ Walton (1973: 20-23) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางการ เป็นบุคคล (Humanistic) กำหนดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็น เกณฑ์ตัดสินดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือค่าตอบแทน แทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการ ดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความ ยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับ เสียง การรบกวนทางสายตา นอกจากนี้การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้าน กายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจการ ให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้อง มีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาส ให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย ตลอดจนการทำงานที่ ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับประกันในงานที่ทำอยู่

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้ พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่

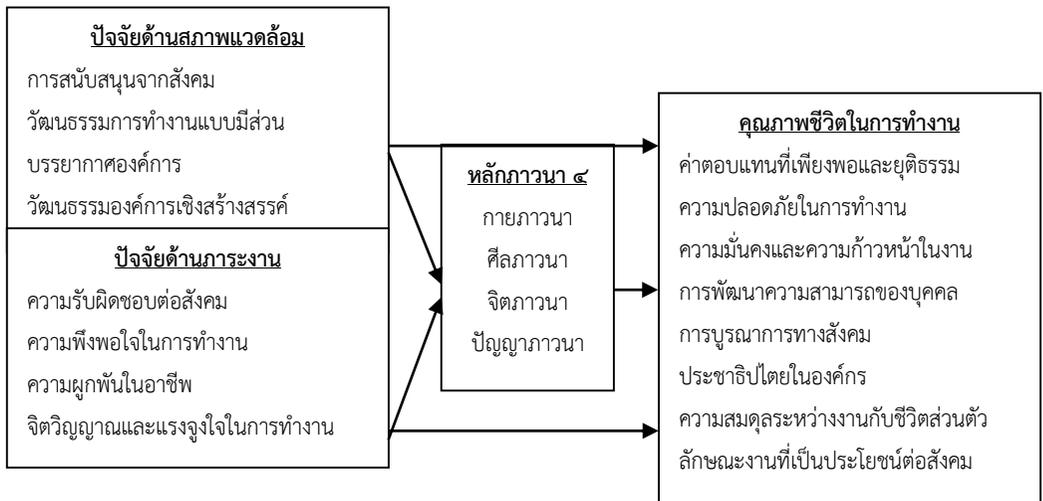
รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมถึงงานในอนาคต และรวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า และเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

6. ประชาธิปไตยในองค์กร คือพนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและความเสมอภาคในการดูแลพนักงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือบุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือการที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรม หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ



ภาพที่ 1 รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บทสรุป

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มีส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย และทางด้านจิตใจและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีสุขภาพทางร่างกาย และสุขภาพทางจิตใจที่ แข็งแรงสมบูรณ์ เพื่อให้การดำเนินชีวิตเป็นไปในทางที่เจริญ มีความสุข ที่ส่งผลดีต่อสุขภาพร่างกาย และจิตใจเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยวิธีพุทธบูรณาการให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ กับการทำงานได้อย่างมีความสุข ไม่ว่าจะเป็นการนำหลักภาวน 4 นั่นคือ กายภาวนา ศีลภาวนา จิต ภาวนา และปัญญาภาวนา มาบูรณาการใช้ในการทำงาน ถ้าองค์กรใดก็ตามอยากสร้างความ จงรักภักดีให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคนแล้ว คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพัน ที่พนักงานมีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ถ้าเราลองสำรวจตรวจสอบให้ครบทั้ง 8 ด้าน และพยายามทำ แต่ละด้านให้ดียิ่งขึ้น ย่อมได้ชื่อว่าเป็นองค์กรสร้างสุขให้แก่คนทำงานได้ไม่ยาก

บรรณานุกรม

- เจตนิพิฐ สุจิระกุล. (2557). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วารสารบริหารการศึกษา มศว. Vol 11, No 20.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2546). **ธรรมกับการพัฒนาชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- _____. (2546). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประศััพท์**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส. อาร์. พรินเตอร์ แมส โปรดัคส์ จำกัด.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2540). **พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- _____. (2546). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2544). **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: ดวงแก้ว.
- Maslow. Abraham. (1970) **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row Publishers.
- Vroom. H Victor. (1964). **Work and Motivation**. Now York: Wiley and Sons Inc.
- Walton. Richard E. (1973). **Quality of Working Life: What is it?**. Sloan Management Review. 4 (7): 20-23.