รายงานความก้าวหน้าการวิจัย

เรื่อง

ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมเชิงพุทธจิตวิทยาที่มีต่อความสุขในงานของพนักงานโรงงาน บริษัท อินโดไทย ซินเทติคซ์ จำกัด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

The Achievement of Buddhist Psychology Training on Job Happiness of Factory Employees at Indo Thai Synthetics Co., Ltd., Bang Pa-in District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

โดย

ผศ.ดร.สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๗

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากโรงงานบริษัทอินโดไทย ซินเทติกซ์ จำกัด

MCU RS

รายงานความก้าวหน้าการวิจัย

เรื่อง

ผลของการฝึกอบรมเชิงพุทธจิตวิทยาที่มีต่อความสุขในงานของพนักงานโรงงานบริษัท อินโดไทยซินเทติกซ์ จำกัด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

The Achievement of Buddhist Psychology Training on Job Happiness of Factory Employees at Indo Thai Synthetics Co., Ltd., Bang Pa-in District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

โดย

ผศ.ดร.สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๗

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากโรงงานบริษัทอินโดไทย ซินเทติกซ์ จำกัด

MCU RS

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

Research Report

The Achievement of Buddhist Psychology Training on Job Happiness of Factory Employees at Indo Thai Synthetics Co., Ltd., Bang Pa-in District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

By

Asst. Prof. Dr. Sompoch Srivichitvorakul

Faculty of Humanities Mahachulalongkornrajavidyalaya University

B.E. 2567

Research Project Funded by an Indo-Thai Synthetics Co., Ltd.

MCU RS

(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

สารบัญ

สารบัญ ..... **ฉ**
สารบัญตาราง ..... **ซ**

บทที่ ๑ บทนำ **๑**
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ๑
๑.๒. วัตถุประสงค์การวิจัย ๒
๑.๓ ปัญหาการวิจัย ๒
๑.๔ ขอบเขตการวิจัยและกรอบแนวคิด ๒
๑.๕ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ๔
๑.๖ ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย ๔

บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **๕**
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ๕
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ๑๙
๗.๓ แนวคิดเกี่ยวกับภาวนา ๔ ..... ๒๖
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ..... ๓๐
๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ๔๕
๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ๕๓
๒.๗ แนวคิดเกี่ยวกับพุทธจิตวิทยา ๖๐
๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๖๖
๒.๙ สรุปผลการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๗๑

บทที่ ๓ ระเบียบวิธีวิจัย **๗๓**
๓.๑ รูปแบบการวิจัย ๗๓
๓.๒ พื้นที่ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๗๓
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ๗๔
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล ๗๖
๓.๕ วิธีการทดลอง ๗๖
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล ๗๗
๓.๗ ข้อเสนอแนะผลการวิจัย ๗๗
บรรณานุกรม ๗๘

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม..... ๘๖
ประวัติผู้วิจัย..... ๙๓

บทที่ ๑
บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องคการแหงความสุข (Happy Organization) เป็นส่วนงานจัดการองคการยุคใหม่หากผู้บริหารสามารถสร้างใหองคการของตนมีบรรยากาศการทำงานที่ดีเพื่อร่วมงานต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บุคคลกรทุกคนในส่วนงานมีความรูสึกที่ดีตอหน่วยงานกระตือรือร่นในการทำงานทำให้พนักงานมีการทุมเท สนุกสนานกับการทำงาน อันเป็นแนวทางการนำไปสู้เป้าหมายสูงสุดขององค์กร แนวทางที่จะทำใหบุคคลากรขององคกรมีความสุขกับการทำงานทำให้เป็นองคการแหงการสร้างสรรค[๑] อีกทั้งการดำเนินธุรกิจในปจจุบันนอกจากองคการจะต่องปรับตัวใหทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการแขงขันที่รุนแรงจำเป็นต่องใชทรัพยากรรวมถึงกลยุทธด้านต่างๆ เพื่อนำธุรกิจไปสู้ความสำเร็จตามวัตถุประสงคที่กำหนดไว้

การประกอบอาชีพมีความสำคัญที่สุดในชีวิตอันหมายถึงการดำรงอยู่ในของชีวิตและครอบครัว ในทุกสาขาอาชีพมีความสำคัญไม่ต่างกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานในสังคมอุตสาหกรรม มีการคาดการว าผู้ทำงานหรือพนักงานได้ใชเวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นการใช้ชีวิตอยู่ในโรงงานอุสาหกรรม ถ้าเวลาของชีวิตในการทำงานของพนักงานได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะชวยใหมีสภาพจิตใจดีและอารมณดีอันเป็นปัจจัยสงเสริมใหเกิดสภาพการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ความรูสึกมีความสุขกับการทำงานกลายเป็นสิ่งสำคัญในการลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศใหคนทำงานมีความสุขถือเป็นการลงทุนที่ใหผลตอบแทนที่คุ่มคา การสร้างบรรยากาศใหเกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชนทั้งคนงานและนายจ้าง โดยเชื่อวา คนที่มีความสุขหรือองคกรที่มีบรรยากาศแหงความสุข ทั้งนี้ความสุขของการทำงานของพนักงานแต่ละอาจมีความแตกต่างกันออกไป ขึ้นกับความสำเร็จจากความรู้ ประสบการณ์การทำงานของพนักงานเอง เกษม ตันติผลาชีวะ[๒] ได้กล่าวถึงความสุขของการทำงานเป็นความสำเร็จเป็นที่มาของความภาคภูมิใจของพนักงานเป็นพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรคผลงานในทุกมิติ ได้แก่การเพิ่มผลผลิตการเพิ่มคุณภาพ เพิ่มความพึงพอใจของลูกคา สร้างสรรคและนวัตกรรม สามารถปรับตัวได้ดีมีความยืดหยุนสูง ลดความสูญเสียลดการขาดหรือลางาน ลดความเครียดของคนงาน และลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน

แนวทางในการสร้างกระบวนการประยุกต์ใช้หลักพุทธจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมต้องเกิดจากการบูรณาการของธรรมะในพระพุทธศาสนา โดยใช้หลักธรรมที่มีความสอดคล้องกับวิถีการทำงานของพนักงาน โดยการฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมเพื่อทดสอบผลความรู้ ความเข้าใจที่นำไปสู่การปฏิบัติว่ามีความสามารถในการใช้หลักธรรมที่มีอยู่ไปประยุกต์ได้มากน้อยเพียงใด บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ พระครูปลัด

---

[๑] ธีรยุส วัฒนาศุภโชค, **๑๐๘ แบรนดแหงองคกรนวัตกรรม**, (พิมพครั้งที่ ๑) (กรุงเทพฯ : Bizbook) ,๒๕๔๙, หน้า๔๕.

[๒] เกษม ตันติผลาชีวะ, **การบริหารชีวิตและสุขภาพ.พิมพครั้งครั้งที่ ๒**, (กรุงเทพฯ:สำนักพิมพสนุกอาน), ๒๕๔๕, หน้า ๕๖.

สิทธิศักดิ์ ฐิตสกฺโข[๓] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการประยุกต์ใช้หลักพุทธจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานกรุงเทพมหานคร โดยการสัมภาษณ์เชิงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๗ คน โดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ พบว่า คุณลักษณะทางพุทธจิตวิทยาที่เอื้อต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานการสร้างแรงบรรยากาศในการทำงาน การสร้างแรงความพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างความผูกพันในองค์กร ด้วยความเสียสละเพื่อองค์กร มีศิลปะในสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานที่ตนเองรับผิดชอบ รู้จักวิธีสร้างมิตรภาพในที่ทำงาน ทำงานด้วยความสุข มีวิธีผ่อนคลาย ทำใจให้มีพลังด้วยการเติมอาหารให้สมองและร่างกาย แสวงหาความรู้สม่ำเสมอ มีความกระตือรือร้น รู้จักใช้เวลาหลังเลิกงานและวันหยุดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รู้จักสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและประชาชน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการแก้ปัญหาเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนเสมอต้นเสมอปลาย

ด้วยปัจจัยและเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจวิจัยเรื่องผลของการฝึกอบรมเชิงพุทธจิตวิทยาที่มีต่อความสุขในงานของพนักงานโรงงานบริษัทอินโดไทย ซินเทติกซ์ จำกัด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสืบไป

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑) เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์หลักธรรมก่อนและหลังการฝึกอบรมเชิงพุทธจิตวิทยาของพนักงานโรงงานบริษัทอินโดไทย ซินเทติกซ์ จำกัด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒) เพื่อศึกษาผลของการฝึกอบรมเชิงพุทธจิตวิทยาที่มีต่อความสุขในงานของพนักงานโรงงานบริษัทอินโดไทย ซินเทติกซ์ จำกัด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓) เพื่อนำผลการวิจัยประยุกต์ใช้ในการทำงานของส่วนงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและมีความสุขตามปัจจัยที่สงผล

๑.๓ ปัญหาการวิจัย

ผลการใช้หลักพุทธจิตวิทยามีผลก่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานบริษัทอินโดไทย ซินเทติกซ์ จำกัด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มาอน้อยเพียงใด

๑.๔ ขอบเขตวิจัยและกรอบแนวคิด

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาผลของการฝึกอบรมเชิงพุทธจิตวิทยาที่มีต่อความสุขในงานของพนักงานโรงงานบริษัทอินโดไทย ซินเทติกซ์ จำกัด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

---

[๓] พระครูปลัดสิทธิศักดิ์ ฐิตสกฺโข,**กระบวนการประยุกต์ใช้หลักพุทธจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานกรุงเทพมหานคร**,พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑, หน้า ๑๐๒.

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร กำหนด ได้แก่ พนักงานโรงงานบริษัทอินโดไทย ซินเทติกซ์ จำกัด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๘ แห่ง จำนวน มีจำนวน ๒,๐๐๐ คน

๑.๔.๓ กรอบแนวความคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาผลของการฝึกอบรมเชิงพุทธจิตวิทยาที่มีต่อความสุขในงานของพนักงานโรงงานบริษัทอินโดไทย ซินเทติกซ์ จำกัด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

๑) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) :

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ระดับเงินเดือน
- ตำแหน่งงาน
- สัญชาติ
- ประสบการณ์ทำงาน
- การนับถือศาสนา

๒) ปัจจัยการปฏิบัติต่อหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักธรรมภาวนา ๔

๑) กายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย

๒) สีลภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ

๓) จิตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ

๔) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา

๓) ตัวแปรตาม(Dependent Variables) : ความสุขจากการทำงาน ได้แก่

-ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการ

-สภาพแวดล้อมการทำงาน

-ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

-ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

-ความรู้สึกต่อความมั่นคงในองค์กร

-ความสมดุลระหว่างรายได้กับค่าใช้จ่าย

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยระหว่าง เดือน มีนาคม-กันยายน ๒๕๖๗

๑.๕ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้ความหมายของคำหรือข้อความที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นที่เข้าใจตรงกัน ในที่นี้จึงกำหนดความหมายของคำหรือข้อความที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานบริษัทอินโดไทย ซินเทติกซ์ จำกัด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

ปัจจัยการปฏิบัติต่อหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หมายถึง หลักธรรมที่ให้การอบรมแก่พนักงานโรงงานบริษัทอินโดไทย ซินเทติกซ์ จำกัด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ หลักธรรมภาวนา ๔ ประกอบด้วย ๑) กายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย ๒) สีลภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ ๓) จิตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ๔) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา

ความสุขจากการทำงาน หมายถึง ความสุขที่เกิดจากการทำงานเมื่อได้มีการเข้าฝึกอบรมตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของพนักงานโรงงานบริษัทอินโดไทย ซินเทติกซ์ จำกัด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ๑) ด้านความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการ ๒)สภาพแวดล้อมการทำงาน ๓)ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ๔) ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ๕) ความรู้สึกต่อความมั่นคงในองค์กร ๖) ความสมดุลระหว่างรายได้กับค่าใช้จ่าย

๑.๖ ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

๑) ทำให้พนักงานโรงงานบริษัทอินโดไทย ซินเทติกซ์ จำกัด มีแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาหลังการเข้าฝึกอบรมเชิงพุทธจิตวิทยา

๒) มีแนวทางสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานบริษัทอินโดไทย ซินเทติกซ์ จำกัด

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมเชิงพุทธจิตวิทยาและความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ตามแนวคิด ทฤษฎี ดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๗.๓ แนวคิดเกี่ยวกับภาวนา ๔

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๗ แนวคิดเกี่ยวกับพุทธจิตวิทยา

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายโดยรูปศัพท์นั้น ต้องอาศัยจากความหมายของสามัญชนโดยทั่วไปที่เข้าใจกันได้ในสังคม จากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒ ที่ได้ให้ความหมายเอาไว้ว่า ‘แรง’นั้น เป็นคำนาม แปลว่า ‘อิทธิพลภายนอกใดๆ ที่เปลี่ยนแปลง หรือพยายาม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานะอยู่นิ่ง หรือสถานการณ์เคลื่อนที่ของวัตถุด้วยอัตราความเร็วสม่ำเสมอ ในแนวเส้นตรง ส่วน ‘จูงใจ’ นั้นเป็นคำกริยา แปลว่า ‘ชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม’

๒.๑.๑ ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำในภาษาละตินว่า “Movere”[๔] มีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” ซึ่งหมายความว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลให้เกิดการกระทำและการปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ซึ่งแรงจูงใจได้รับความสนใจมากจากทุกวงการ

โลเวลล์[๕] (Lovell) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

---

[๔] Movere (Kidd).http://pmcexpert.com/ทฤษฎีของการจูงใจ - theories-of-motivation/2973, pp. 212.

[๕] โลเวลล์ (Lovell). http://motivation-srisupan.blogspot.com// ๓๑๒๓/๑๗/theories-of-motivation.html 2981, pp. 219.

ไมเคิล คอมแจน[๖] (Domjan) อธิบายว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

แซนฟอร์ด และสแมน[๗] (Sanford& Sman,อ้างถึงใน ผาสุก จิตนาวสาร) ได้สรุป แรงจูงใจว่า เป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดได้ เป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางอย่างเพื่อให้มนุษย์ได้กระทำสิ่งใดๆ เพื่อได้ทดแท้นกับบางสิ่งบางอย่าง

ติน ปรัชญพฤทธิ์[๘] ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจ หมายถึง ระดับความพร้อมของบุคลากรที่จะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความพร้อมประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ เช่น ความสำเร็จผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า ได้แก่ เงินเดือน สภาพความมั่นคงในงาน และการทำงานที่สำเร็จและได้รับคำชม เป็นต้น

สมพงษ์ เกษมสิน[๙] ได้สรุป แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามที่จะแสดงออกตามสิ่งที่ต้องการ ซึ่งสิ่งจูงใจมีทั้งภายนอกและภายในของตัวบุคคล แต่ที่เป็นมูลเหตุ คือ ความต้องการ

วินัย ขอนทอง[๑๐] ได้สรุปว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

เติมศักดิ์ คทาวณิช[๑๑] ได้สรุปว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการ ของการใช้ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความต้องการเพื่อจะสร้างแรงขับหรือแรงจูงใจไปกระตุ้นร่างกายให้ แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ โดยปัจจัยดังกล่าวนั้น

๒.๑.๒ ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจจำแนกได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ในการจำแนก ตามลักษณะการแสดงพฤติกรรมที่ออกมาต่างกัน โดยนักวิชาการได้จำแนกที่มาของแรงจูงใจไว้ ดังนี้[๑๒] โดยแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

---

[๖] ไมเคิล คอมแจน (Domjan), http://motivation-srisupan.blogspot.com/๓๑๒๓/๑๗/-theories-of-motivation.html, 2996, pp. 299.

[๗] ผาสุก จิตนาวสาร,**แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล.** ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี, ๒๕๔๙, หน้า ๑๐.

[๘] ติน ปรัชญพฤทธิ์, **ทฤษฎีองค์การ.** (พิมพ์ครั้งที่๓), (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช), ๒๕๕๓,หน้า ๕๕.

[๙] สมพงษ์ เกษมสิน, **การพัฒนาองค์การและแรงจูงใจ.** (พิมพ์ครั้งที่๒). (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช) ๒๕๕๓, หน้า ๕๖.

[๑๐] วินัย ขอนทอง, **การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร.โครงงานวิศวกรรมโยธา,** สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี,นครราชสีมา.๒๕๕๖,หน้า ๘.

[๑๑] เติมศักดิ์ คทาวณิช,**จิตวิทยาทั่วไป,** (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น), ๒๕๔๖ หน้า ๑๔๙.

[๑๒] บุญทิพย์ ฐานวิเศษ, **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล กรณีศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี**, การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น,๒๕๕๑, หน้า ๑.

แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (physical motivation)คือ แรงจูงใจที่เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร[๑๓] อธิบายว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑) แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) แรงจูงใจภายในจากตัวบุคคลที่มีความต้องการในการเรียนรู้ การทำ และการแสวงหาด้วยตนเอง อันเกิดจาก เจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ และความพึงพอใจของตนเอง อันไม่ได้เกิดจากการถูกบังคับขององค์กรและบุคคลอื่นๆ

๒) แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกจากตัวบุคคลอันเกิดจากสิ่งกระตุ้นภายนอกอื่นๆ ให้เกิดการมองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการแสดงออกพฤติกรรม ได้แก่ รางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง และการได้รับความยินดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะไม่ยั่งยืน

๒.๑.๓ องค์ประกอบของแรงจูงใจ

“สิ่งจูงใจ” เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่เป็นการจูงใจให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ปัจจัยที่ส่งผลทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ ๕ ประเภท คือ ความมีอำนาจ (power) ความสำเร็จ (achievement) การมีส่วนร่วม (participation/affiliation) ความมั่นคง (security) สถานภาพ (status)

แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกันเช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่รู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขป ดังนี้

๑) ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่บุคคลมีความต้องการอยู่ภายในทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เป็นแรงขับให้ตัวเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายและความพอใจ เช่น ถ้าอยากได้เงินเดือนเพิ่มขึ้นก็ต้องสร้างผลงานมากขึ้น เป็นต้น ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆ แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น ๒ ประเภท คือ

(๑) แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (physical motivation) เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน

(๒) แรงจูงใจทางด้านสังคม (social motivation) แรงจูงใจด้านนี้เป็นความต้องการที่จะมีความต้องการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม ครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการให้ได้ซึ่งความรัก ความต้องการเป็นที่ยอมรับสังคม หมู่คณะ

---

[๑๓] ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร: สุวิริยาสาส์น), ๒๕๔๕, หน้า๑๖๒.

ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือแรงจูงใจด้านสังคม เกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่า ผลตอบแท้นจากวัตถุและสิ่งของ ดังนี้

แรงขับ (drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทำงกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ที่ก่อให้เกิดแรงผลักดันในการทำพฤติกรรมต่างๆ

สิ่งล่อใจ (incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การให้รางวัลพิเศษกับพนักงานที่มาปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ไม่เคยขาด ลา มาสาย การชื่นชมยินดี การให้ค่าตอบแท้นมากขึ้น เป็นต้น

การตื่นตัว (arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ พร้อมที่จะเริ่มขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย องค์การที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว ๓ ระดับ[๑๔] คือ

๑) การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นเต้นเกินไปขาดสมาธิ

๒) การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด

๓) การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างกันทั้งบุคลิกภาพ นิสัยและระบบสรีระของผู้นั้น

การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความหวังปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น การที่คนในองค์กรผลตชิ้นงานออกมาแล้วเป็นที่พึงพอใจของผู้บริหาร การคาดหวังทำให้พนักงานมีความตื่นเต้นซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานไม่มีพลังในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์การกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแท้นที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์การและพนักงาน

การตั้งเป้าหมาย (goal setting) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงานธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะงผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจนสรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการหรือปัจจัยที่ชักนำโน้มน้าวกระตุ้น ให้บุคคล แสดงพฤติกรรม และเพื่อให้ตอบสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒.๑.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจแบ่งออกได้เป็นทฤษฎีใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

๑**) ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม** (Behavioral View of Motivation)

---

[๑๔] ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, **จิตวิทยาสังคม** , (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕๗), หน้า๑๖๒.

ทฤษฎี นี้ ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในอดีต (Past Experience) ว่ามีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลเป็นอย่างมาก ดังนั้นทุกพฤติกรรมของมนุษย์ถ้าวิเคราะห์ดูแล้วจะเห็นว่าได้รับอิทธิพลที่เป็นแรงจูงใจมาจากประสบการณ์ใน อดีตเป็นส่วนมาก โดยประสบการณ์ในด้านดีและกลายเป็นแรงจูงใจทางบวกที่ส่งผลเร้าให้มนุษย์มีความต้อง การแสดงพฤติกรรมในทิศทางนั้นมากยิ่งขึ้นทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของสิ่งเร้าภายนอก (Extrinsic Motivation) [๑๕]

๒) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning View of Motivation)

ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเอกลักษณ์และการเลียนแบบ (Identification and Imitation) จากบุคคลที่ตนเองชื่นชม หรือคนที่มีชื่อเสียงในสังคมจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

๓) ทฤษฎีพุทธินิยม (Cognitive View of Motivation)

ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับการรับรู้ (Perceive) สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว โดยอาศัยความสามารถทางปัญญาเป็นสำคัญ มนุษย์จะได้รับแรงผลักดันจากหลาย ๆ ทางในการแสดงพฤติกรรม ซึ่งในสภาพเช่นนี้ มนุษย์จะเกิดสภาพความไม่สมดุล (Disequilibrium) ขึ้น เมื่อเกิดสภาพเช่นว่านี้มนุษย์จะต้อง อาศัยขบวนการดูดซึม (Assimilation) และการปรับ (Accommodation) ความแตกต่างของประสบการณ์ที่ได้รับใหม่ให้เข้ากับประสบการณ์เดิมของตนซึ่งการจะทำได้จะต้องอาศัยสติปัญญาเป็นพื้นฐานที่สำคัญทฤษฎีนี้เน้นเรื่องแรงจูง ใจภายใน(intrinsic Motivation) นอกจากนั้นทฤษฎีนี้ยังให้ความสำคัญกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการวางแผน ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับระดับของความคาดหวัง (Level of Aspiration) โดยที่เขากล่าวว่าคนเรามีแนวโน้มที่จะตั้ง ความคาดหวังของตนเองให้สูงขึ้น เมื่อเขาทำงานหนึ่งสำเร็จ และตรงกัน ข้ามคือจะตั้งความตาดหวังของตนเองต่ำลง เมื่อเขาทำงานหนึ่งแล้วล้มเหลว

๔) ทฤษฎีมานุษย์นิยม (Humanistic View of Motivation)

แนวความคิดนี้เป็นของมาสโลว์ (Maslow) ที่ได้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการจะเป็น ตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น ดังนี้ถ้าเข้าใจความต้องการของมนุษย์ก็สามารถ อธิบายถึงเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ได้เช่นเดียวกัน

นักจิตวิทยาปัจจุบันได้ศึกษาและสรุปองค์ประกอบของแรงจูงใจว่ามี ๓ ด้าน[๑๖] คือ

(๑) องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological Factor) ในองค์ประกอบด้านนี้จะพิจารณาถึงความต้องการทำงกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย ๔ เพื่อจะดำรงชีวิตอยู่ได้

(๒) องค์ประกอบทางด้านการเรียนรู้ (Learned Factor) องค์ประกอบด้านนี้เป็นผลสืบเนื่องต่อจากองค์ประกอบข้อ ๑ ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการในปริมาณ ชนิด และคุณภาพตามที่ตนเองต้องการ และในหลาย ๆ ครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์

---

[๑๕] ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, **จิตวิทยาสังคม** , (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕), หน้า ๑๖๒.

[๑๖] อ้างแล้ว,ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร**,** **จิตวิทยาสังคม** , หน้า ๑๖๒.

(๓) องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Factor)

มีทฤษฎีและการศึกษาเรื่องจูงใจจำนวนมากในที่นี้จะกล่าวโดยสังเขปเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทใหญ่ๆ คือ ๑) ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ (Content theories of Motivation) ๒) ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) ๓) ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

๑) ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ (Content Theories of Motivation)

ทฤษฎีนี้อธิบายถึงความต้องการหรือปรารถนาภายในของบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม หรือเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกลไกความต้องการของพนักงาน ซึ่งได้แก่ สาเหตุที่พนักงานมีความต้องการที่แตกต่างกันในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน[๑๗] ซึ่งแบ่งออกเป็นทฤษฎีย่อย ๓ อย่างคือ

(๑) ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ E.R.G. ของ Alderfer (Existence Relatedness Growth)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) [๑๘] ได้ปรับปรุงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นความต้องการ ๓ ระดับ ดังนี้

(๑) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่รอด (Existence needs) คือ ความต้องการตอบสนองทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการรายได้ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

(๒) ความต้องการความสัมพันธ์ภาพ (Relatedness needs) คือ ความต้องการที่จะตอบสนองที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ฉันท์มิตรระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน

(๓) ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อที่จะตอบสนองการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโตพัฒนา เพื่อใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยวิธีการแสวงหาโอกาส และการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ

ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของ Maslow ที่ว่า ความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองต่อการจูงใจบุคคลและเห็นด้วยว่า โดยทั่วไปบุคคลที่จะสามารถก้าวขึ้นไปตามลำดับของความต้องการจากระดับต่ำกว่าก่อนความต้องการระดับสูง แต่ในทฤษฎีนี้จะสามารถอธิบายในขอบเขตที่กว้างกว่า Maslow

(๒) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแท้นจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้

---

[๑๗] McShane, S. L., & Von Glinow, M. A.. **Organizational Behavior**: Emerging Realities for the Workplace Revolution. (๓nd ed.). New York: McGraw-Hill,3113), p.579.

[๑๘] สมยศ นาวีการ, https://tma.or.th/2016/news_detail.php?id= 212} ๒๕๔๐, หน้า ๓๐๗-๓๑๐, ศึกษาค้นคว้า ธันวาคม ๒๕๖๕.

ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

กุสุมา จ้อยช้างเนียม ได้อธิบายความหมายของทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์โดยได้นำเสนอทฤษฎี เอ เอ พี (AAP) คือมนุษย์มีความต้องการทั้ง ๓ ประการ ได้แก่

(๑) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) มนุษย์มีความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของแมคคลีแลนด์ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการได้รับความสำเร็จในระดับที่สูงจะมีลักษณะชอบในการวางแผน สร้างวิสัยทัศน์ ชอบงานที่ท้าทาย รวมทั้งต้องการได้รับทราบผลสำเร็จของงานเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความรับผิดชอบสูง และพร้อมที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

(๒) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องได้รับการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยพยายามที่จะสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

(๓) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) มนุษย์จะชอบอยู่เป็นหมู่ มีพวกพ้องมีความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ ๓ ประการ คือ ๑) งานที่เปิดโอกาสให้รับผิดชอบเฉพาะส่วนของตนเอง และมีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง ๒) ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถ ๓) ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่อง ซึ่งสร้างผลงานได้ และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของตนเองได้[๑๙]

นอกจากในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนด์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงาน เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่ทำด้วย

(๓) ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

(๑) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ที่แต่ละบุคคลจะมีความต้องการอยู่ในตัวเอง เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย การพักผ่อน เป็นต้น

(๒) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการที่จะรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิตหรือรวมถึงอาชีพและความมั่นคงในอาชีพการงาน

(๓) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการขั้นที่๓ คือการต้องการสังคมต้องการที่จะมีความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคคลอื่น

---

[๑๙] กุสุมา จ้อยช้างเนียม, **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย**, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ.๒๕๔๗, หน้า ๒๒.

(๔) ความต้องการได้รับยกย่องสรรเสริญ (Esteem Needs) เป็นความต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น คือการมีความรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญสูง ได้รับคำชมเชย และการยอมรับจากหัวหน้างาน และได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีสถานภาพสูงขึ้น

(๕) ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self – Actualization Needs) เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานในทั้ง ๔ ด้าน ได้รับการตอบสนองครบถ้วนแล้ว ในขั้นนี้จะเป็นการตอบสนองความต้องการด้านความสำเร็จสมหวังในชีวิตตามที่บุคคลนั้นได้ตั้งเป้าหมายไว้ เช่น ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น ๒ ระดับ คือ ๑) ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการทำงร่างกาย,ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ๒) ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการ การยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต มาสโลว์ กล่าวเน้นว่า ความต้องการต่างๆเหล่านี้จะเกิดขึ้นเป็นลำดับขั้น และจะไม่มีการข้ามขั้น แต่การตอบสนองในแต่ละขั้นไม่จำเป็นต้องได้รับเต็มจำนวน แต่ต้องได้รับบ้าง เพื่อเป็นบันได้นำไปสู่การพัฒนาความต้องการในระดับขั้นที่สูงขึ้นต่อไป

๔) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก(The Herzberg's Theory or Dual Factors Theory) [๒๐] อธิบายว่า ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก แบ่งเป็น ๒ ปัจจัย ปัจจัยแรก ที่นำไปสู่ ความพอใจ (Satisfaction) และอีกปัจจัย คือ ความไม่พอใจ (Dissatisfaction) ซึ่งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ เป็นปัจจัย ๒ กลุ่ม คือ (๑) ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และ (๒) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้น กับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับกับงานที่ทำโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวก ประกอบด้วยปัจจัย ๕ ด้าน ได้แก่

๑) ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การสามารถทำงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ตามเป้าหมายและการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีความสามารถและวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น เมื่อทำงานได้สำเร็จก็เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จ ได้แก่ การได้นำความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้คาดการณ์ไว้

๒) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้างรวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เช่น การได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน องค์กร เป็นต้น

---

[๒๐] เจริญผล สุวรรณโชติ, **ทฤษฎีการบริหาร**, (กรุงเทพฯ: อักษรไทย), ๒๕๕๘, หน้า ๓๒-๓๘.

๓) ลักษณะงานที่ทำมีความน่าสนใจ (Work it self) คือความน่าสนใจของงาน อาศัยความริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน เป็นงานที่มีความถนัดตรงกับความรู้ความสามารถตามที่ได้เรียนและศึกษามา เป็นต้น

๔) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้รับมอบหมายงาน ที่ไม่มีการควบคุมหรือทำให้ขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ เป็นต้น

๕) การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ความเจริญก้าวหน้า (Advancement) คือ มีโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ มีโอกาสได้เลื่อนในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้มีการเลื่อนขั้นในการที่ทำงานสำเร็จ หรือการได้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน(Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พอใจ แต่ยังไม่พอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ ถือว่าเป็น “ปัจจัยภายนอก (Extrinsic) ”ประกอบไปด้วย

๑) ค่าตอบแท้นและผลประโยชน์ (Salary) หมายถึง สิ่งที่ตอบแท้นการปฏิบัติงานในรูปแบบเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ให้เป็นที่พอใจ

๒) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

๓) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations Supervision, Subordinators) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจกัน ช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีในองค์กร

๔) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อ ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน เช่น ความจริงใจ ความร่วมมือและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

๕) ด้านการนิเทศ (Supervision) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการดำเนินงานและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในองค์กรนั้นๆ

๖) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของที่ทำงาน เช่น สภาพอากาศ ความเพียงพอของแสงสว่างในที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ และสิ่งแวดล้อมภายรอบมีความเหมาะสม เป็นต้น

๗) ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง การที่สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคลากรมีความเหมาะสมกับการใช้ชีวิต เช่น การที่ไม่ต้องถูกย้ายสถานที่ทำงานไปในที่ต่างๆที่ไกลบ้านห่างจากครอบครัว เป็นต้น

๘) ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง การทำงานที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เช่น องค์กรมีชื่อเสียง ไม่มีความเสี่ยงที่ต้องหางานอื่นๆมารองรับ

๙) ด้านสถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพที่ประกอบมีความมั่นคงเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ได้รับเกียรติ มีศักดิ์ศรี[๒๑]

๒) ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories)

โดยทั่วไปทฤษฎีเนื้อหาจะเน้นที่ลักษณะของสิ่งจูงใจ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะค้นหาวิธีการปรับปรุงการจูงใจโดยเกี่ยวข้องกับการกระตุ้นความต้องการ แต่ไม่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการด้านความคิด (Thought Processes) ซึ่งบุคคลเลือกปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในที่ทำงาน ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) จะมุ่งที่กระบวนการด้านความคิด ซึ่งมีผลกระทบต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งมีหลายทฤษฎี ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory) และทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกันของ Adams

ทฤษฎีนี้ กล่าวว่า บุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง เช่น ความพยายาม ประสบการณ์ การศึกษา และความสามารถ และผลลัพธ์ของตนเอง (เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง และปัจจัยอื่นกับบุคคลอื่น) J. Stacy Adams กล่าวว่า บุคคลจะประเมินผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานของตนกับบุคคลอื่น ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่เขาได้รับจากการทำงานมีความไม่เหมาะสมโดยเปรียบเทียบกับรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับจากการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในเชิงลบ โดยอาจทำให้บุคคลทุ่มเทให้กับการทำงานน้อยลงหรือตัดสินใจลาออกก็ได้ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้เสนอแนะว่าบุคคลควรได้รับรู้ถึงรางวัล (ผลลัพธ์จากการทำงาน) ที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน ลักษณะสำคัญของทฤษฎีความเสมอภาคภาคแสดง ดังสมการ

ผลลัพธ์ (Output) ของบุคคลหนึ่ง = ผลลัพธ์ (Output) ของอีกบุคคลหนึ่ง

ปัจจัยนำเข้า (Input) ของบุคคลหนึ่ง ปัจจัยนำเข้า (Input) ของอีกบุคคลหนึ่ง

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt negative inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมน้อยกว่าบุคคลอื่น

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงบวก (Felt positive inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมมากกว่าบุคคลอื่น ความไม่เสมอภาคจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะสร้างความเท่าเทียมกันซึ่งบุคคลอาจจะแสดงพฤติกรรมออกมา ในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

๑) เปลี่ยนแรงพยายามที่ใส่ลงไป เช่น ลดความพยายามในการทำงาน,มาสาย,ขาดงาน

๒) ปรับหรือเปลี่ยนรางวัลที่เขาได้รับเช่นขอขึ้นเงินเดือนหรือขอเลื่อนตำแหน่ง

๓) ล้มเลิกการเปรียบเทียบ โดยลาออกจากงาน

๔) เปลี่ยนจุดเปรียบเทียบโดยเปรียบเทียบตัวเองกับผู้ร่วมงานคนอื่น

ขั้นตอนในการบริหารกระบวนการความเสมอภาค (Steps for managing the equity process) มีดังนี้

---

[๒๑] สมยศ นาวีการ, https://tma.or.th//๒๐๑๖/news_detail.php?id=212, ศึกษาค้นคว้า ธันวาคม ๒๕๖๕.

(๑) ยอมรับว่าการเปรียบเทียบความเสมอภาค (Equity comparisons) เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในที่ทำงาน

(๒) คาดว่าความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt negative inequities) จะเกิดขึ้นเมื่อมีการให้รางวัล

(๓) สื่อสารถึงการประเมินที่ชัดเจนของการให้รางวัล

(๔) สื่อสารถึงการประเมินผลการทำงานซึ่งมีเกณฑ์การให้รางวัล

(๕) สื่อสารถึงความเหมาะสมของประเด็นที่เปรียบเทียบในสถานการณ์นั้น[๒๒]

การเปรียบเทียบความเสมอภาคกับการจัดสรรรางวัลมีผลกระทบต่อผู้ถูกจูงใจ ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการให้ผู้ถูกจูงใจเกิดการรับรู้ว่ารางวัลนั้นพิจารณาจากผลลัพธ์ที่แท้จริง โดยผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีแนวความคิดการจัดการกับการเปรียบเทียบความเสมอภาค ๕ ประการดังกล่าวข้างต้นและจากการวิจัยพบว่า (๑) ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลที่ไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ และจะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต (๒) ถ้าบุคคลได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป (๓) ถ้าบุคคลคิดว่ารางวัลสูงกว่าสิ่งที่ไม่เสมอภาค เขาจะทำงานมากขึ้น ดังนั้นจึงอาจจะลดรางวัลลง

ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนหรือคาดหวังรางวัลที่ได้รับเกินจริง ทำให้พนักงานอาจรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคในบางครั้ง อย่างไรก็ตามความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคนี้จะมีผลต่อปฏิกิริยาบางประการ ตัวอย่างเช่น พนักงานอาจจะโกรธหรือตัดสินใจทิ้งงาน เพราะเกิดความรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับไม่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรางวัลของบุคคลอื่น

(๒) ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Victor Vroom (๑๙๖๔) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงานโดย Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทำความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้น เมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงานพนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการ เพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขาจึงเป็นไปไม่ได้ที่เขาจะได้รับ การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับการคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้น รวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจ การ

---

[๒๒] สมยศ นาวีการ, https://tma.or.th/2016๒๐๑๖/news_detail.php?id=212} ศึกษาค้นคว้า ธันวาคม ๒๕๖๕.

เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามโดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและ การให้รางวัลตอบแท้นเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

V=Valance หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ ๑ ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ ๒ หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือ เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

E= Expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแท้รกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือ และคุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยโดย

๑) สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

๒) ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

๓) ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา

A= Effort performance linkage

B= Performance reward linkage

C= Attractiveness[๒๓]

การทำให้เกิดความเสมอภาคดังกล่าวมีการแบ่งรางวัลออกเป็น ๒ ประเภท คือ

[๒๓] สมยศ นาวีการ, https://tma.or.th/2016/news_detail.php?id=212} ศึกษาค้นคว้า ธันวาคม ๒๕๖๕.

๑) รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแท้น การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแท้นอื่นๆ[๒๔] หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานซึ่งมีคุณค่าเชิงบวกที่ให้กับบุคคลในการทำงาน

๒) รางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ความท้าทาย

แนวทางในการจัดสรรรางวัลภายนอก มีดังนี้

๑) ระบุถึงพฤติกรรมที่พึงพอใจให้ชัดเจน

๒) ธำรงรักษาการให้รางวัลที่มีศักยภาพที่จะช่วยให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

๓) คิดเสมอว่าบุคคลจะมีความแตกต่างกัน จึงต้องให้รางวัลที่มีคุณค่าเชิงบวกสำหรับแต่ละบุคคล

๔) ให้แต่ละบุคคลรู้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่เขาจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้รับรางวัลที่ต้องการ กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและให้ข้อมูลป้อนกลับในการปฏิบัติงาน

๕)การจัดสรรรางวัลให้อย่างทันทีทันใดเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงพอใจ

๖) จัดสรรรางวัลให้ตามตารางที่กำหนดเพื่อให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

๓) ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

สกินเนอร์ (Skinner, ๑๙๓๘) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันเชื่อว่าเราจะเข้าใจและสามารถควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่า เรารู้เงื่อนไขของการเสริมแรง (Reinforcement contingency) เพียงใด และบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเช่นใดขึ้นอยู่กับว่าเขาได้รับผลเช่นไรในอดีต เช่น พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพราะไม่ขาด ไม่สาย ไม่ลาต่อไปพนักงานผู้นั้นก็จะมีพฤติกรรมที่ไม่ขาด ไม่ลา ไม่สายเสมอ ดังนั้นถ้าเรารู้เงื่อนไขของการเสริมแรงของบุคคลเหล่านี้ได้ก็สามารถจะจูงใจได้

ความเชื่อของสกินเนอร์สรุปได้ว่าผลกรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดังนี้

A= Activator คือตัวกระตุ้นหรือสัญญาณที่มาก่อนพฤติกรรม

B= Behavior คือพฤติกรรม

C= Consequence คือผลกรรมสนองตอบต่อพฤติกรรมที่ทำไป ถ้าเป็นผลกรรมที่พึงประสงค์ก็เรียกว่า C+ หากไม่พึงประสงค์ก็เรียกว่า C-

แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่ผสมผสานแนวคิดด้านกระบวนการเรียนรู้พื้นฐาน ๒ อย่างนั่นคือ

๑) ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก โดยพาฟลอฟ นักจิตวิทยาชาวรัสเซีย

๒) ทฤษฎีที่เน้นเงื่อนไขผลกรรมที่มีต่อพฤติกรรมบุคคล

---

[๒๔] Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. & Osborn, R.N., **Organizational Behavior**, 8th ed., (Danvers: John Wiley & Sons, Inc.Schermerhorn, Hunt and Osborn, 3113), p. 228.

สิ่งกระตุ้น (Stimulus) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลให้เกิดการตอบสนองและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางเดียวกับสิ่งกระตุ้นแรก (Initial stimulus) เรียกว่า สิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข [Conditioned stimulus (CS)] จากรูป รอยยิ้มของเจ้านายเป็นสิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข เพราะนำไปสู่การวิพากษ์วิจารณ์ (ตำหนิลูกน้อง)

ทฤษฎีการวางเงื่อนไขของผลกรรมต่อพฤติกรรมของบุคคล (Operant conditioning theory) หรือ (Instrumental Conditional theory) ต่างจากทฤษฎี Classical Conditioning ตรงที่เราสนใจ Consequence คือผลที่ตามมาซึ่งเป็น ๒ เงื่อนไขคือการให้แรงเสริม (Reinforcement) กับ การลงโทษ (Punishment) โดยแต่ละแบบมีลักษณะดังนี้

๑) เงื่อนไขการเสริมแรงคือสิ่งที่ให้หลังจากเกิดพฤติกรรมทำให้บุคคลชอบที่ได้รับสิ่งนั้นและทำให้เกิดพฤติกรรมเช่นนั้นตลอดโดยแบ่งเป็น (๑) แรงเสริมทางบวก (Positive reinforce) คือการให้แล้วทำให้บุคคลพอใจ (๒) แรงเสริมทางลบ (Negative Reinforce) คือการยกเลิกหรือถอนสถานการณ์ที่ผู้แสดงพฤติกรรมไม่ชอบ เมื่อเลิกแล้วทำให้บุคคลนั้นชอบสภาพเช่นนั้น เช่น การเข้มงวดเกินไป การดุด่า หากสามีที่กลับบ้านเร็วแล้วภรรยาหยุดบ่นก็จะกลับบ้านเร็วขึ้นตลอดไป

๒) เงื่อนไขการลงโทษ คือสิ่งที่ให้หลังจากเกิดพฤติกรรมทำให้บุคคลไม่ชอบสิ่งที่ได้รับ ทำให้พฤติกรรมนั้นหยุดชงักลงโดยแบ่งเป็น (๑) การลงโทษทางบวก (positive punishment) คือการให้สิ่งเขาไม่ชอบเช่น ถูกตี การขับรถฝ่าไฟแดงถูกปรับ ๑,๐๐๐ บาท บุคคลก็จะหยุดขับรถฝ่าไฟแดง (๒) การลงโทษทางลบ (Negative punishment) คือการถอนสิ่งที่เขาชอบ เช่น เด็กชอบดูบอลแล้วชอบทะเลาะกับพี่ตนเองทำให้แม่ปิดทีวี วันหลังเด็กคนนี้ก็จะเลิกทะเลาะเพราะกลัวอดดูทีวี

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจนี้พบว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม แรงจูงใจสามารถแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท ใหญ่ๆ คือ ๑)แรงจูงใจภายใน เกิดจากความต้องการพื้นฐานในร่างกายซึ่งเป็นแรงจูงใจที่มีมาแต่กำเนินและเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตเพื่อให้ร่างกายอยู่ในสภาพปกติ เช่น ความรู้สึกต่างๆ ๒)แรงจูงใจภายนอก เกิดจากความต้องการที่ถูกกระตุ้นจากนอกร่างกาย แรงจูงใจในลักษณะนี้เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลที่อยู่ในสังคมและเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ เป็นสิ่งปลูกฝังที่เกิดได้ง่ายกว่า ดังนั้น ในการใช้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน ควรใช้แรงจูงใจภายนอกก่อน เพื่อให้เห็นคุณค่าและความสำคัญขององค์กร จากนั้นจึงค่อยสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดภายหลังคือความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

Milliman et al.[๒๕] อธิบายว่า การปฏิบัติงานที่มีความหมาย เป็นลักษณะ พื้นฐานของจิตวิญญาณในการทำงาน (work spirituality) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกลึก ๆ ของการรับรู้ คุณค่าและเป้าหมายในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

Michaelson[๒๖] ระบุไว้ว่า การปฏิบัติงานที่มีความหมาย เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจ ในตนเองของผู้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ได้ทำงานที่มีคุณค่าและทำเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) และการมีส่วนร่วมทางสังคม (Social Contribution)

Geldenhuys et al. [๒๗] กล่าวไว้ว่าการปฏิบัติงานที่มีความหมาย มีความเกี่ยวข้องกับ ความผูกพันในงาน (Work Engagement) และความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ซึ่ง เป็นแรงขับเคลื่อนที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ May et al., [๒๘] ซึ่งอธิบายคุณค่าทาง จิตวิทยาของการทำงาน (Psychological Meaningfulness) ไว้ว่าบุคคลมักมีแรงจูงใจที่จะแสวงหา ความหมายในงานของพวกเขา ซึ่งเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานที่ทำไร้คุณค่าและความหมาย ก็จะ นำไปสู่ความรู้สึกแปลกแยกหรือการไม่เกิดความผูกพันในงาน (Disengagement) การปฏิบัติงานที่มีความหมาย เป็นมิติทางจิตวิญญาณของการทำงาน เป็นการตระหนักถึงคุณค่าและความหมาย เป็นการหลอมรวม คุณค่าส่วนตัวเข้ากับคุณค่าหรือผลที่ได้รับจากงาน ซึ่งทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานรู้สึกถึงการมีความสำคัญ ความสุขที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รับรู้ได้ถึงความหมายของงาน ซึ่งความหมายเหล่านี้จะย้อนกลับมา ช่วยเสริมแรง ทำให้รู้สึกถึงความหมายของการมีชีวิตอยู่และคุณค่าของตนเองในที่สุด

โดยสรุป การปฏิบัติงานที่มีความหมาย คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความภาคภูมิใจในงาน เห็นคุณค่าในตนเอง อุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและ ค่านิยมหลักขององค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และส่วนรวม การทำงานนั้นต้องมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลจากการปฏิบัติงานด้วย

---

[๒๕] Milliman, Czapiewski, & Ferguson, **Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes**: An exploratory empirical assessment, Journal of Organizational Change Management; 26 (4), 439,-3113, p. 439.

[๒๖] Michaelson, **Work and the Most Terrible Life. Journal of Business Ethics**, 3118 , p. 77 (3), 337.

[๒๗] Geldenhuys, M., Laba, K., & Venter, C.M., Meaningful work, **work engagement and organizational commitment**, SA Journal of Industrial Psychology, 41 (2), 2198 -2218.

[๒๘] May et al, **The psychological conditions of meaningfulness**, safety and availability and the engagement of the human spirit at work, 1008 p. 24.

๒.๒.๑ องค์ประกอบของการปฏิบัติงานที่มีความหมาย

การปฏิบัติงานที่มีความหมาย เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานทั้งต่อตนเองและองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้ คือ ๑) คุณค่าทางจิตวิทยาของงานที่ทำ (Psychological Meaningfulness in Work) ๒) การได้สร้างความหมายผ่านการทำงาน (Meaning Making through Work) และ ๓) แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน (Greater Good Motivation) และยังมีปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานที่มีความหมาย คือ การให้ความหมายเชิงบวกต่องาน (Positive Meaning) โดยความหมายจะสะท้อนออกมาจากความคิด เกิดเป็นการกระทำ[๒๙]

Snir & Harpaz[๓๐] เสนอว่าการปฏิบัติงานที่มีความหมาย งานนั้นจะต้องมีลักษณะเป็นงาน ที่มีความน่าสนใจ (Interesting Job) มีความหลากหลาย (Variety) มีความท้าทาย (Challenging Work) และมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)

Overell [๓๑] กล่าวว่าการปฏิบัติงานที่มีความหมาย เกิดมาจากแรงจูงใจ ๓ ประเภท ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

๑) แรงจูงใจที่จะแสวงหาและยึดอุดมการณ์การทำงาน แบบมืออาชีพ (Craft Motives) เพื่อสร้างผลงานที่ดีที่สุด จนเกิดการพัฒนาศักยภาพ และความสนใจใน งาน

๒) แรงจูงใจด้านค่าตอบแท้น (Compensation Motives) คือแรงจูงใจทั้งในรูปแบบของค่าจ้างค่าตอบแท้น และแรงจูงใจที่อยู่ในรูปของการมีอำนาจและตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ความเป็น ผู้นำ การให้รางวัลหรือให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงาน (Recognition) โดยจะต้องพิจารณาจากความสนใจ ในงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน

๓) แรงจูงใจทางศีลธรรม (Moral Motives) หมายถึงการ ปฏิบัติงานที่อยู่ในกรอบของศีลธรรมจริยธรรมตั้งแต่เริ่มจนจบกระบวนการ รวมไปถึงความไว้วางใจ (Trust) และการดูแลที่ดี (Caring) ภายในองค์กรด้วย

May et al. [๓๒] พบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่มี ความหมาย ๒ ปัจจัย คือ การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

---

[๒๙] Steenkamp, Petrus & Basson, Johan, **A meaningful workplace: Framework**, space and context. HTS Theological Studies. 3123, ๒๙. ๒-๙. doi: 21. 2413 /hts.v 692. 2357.

[๓๐] Snir, R. & Harpaz, I., **To work or not to work: Non-financial employment commitment and the social desirability bias**, The Journal of Social Psychology, 3113, p. 243.

[๓๑] Overell, A., **Italian Reform and English Reformations**, c. 2535-c. 2585. Ashgate Publishing, 3118, p. 38.

[๓๒] May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M., **The psychological conditions of meaningfulness**, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. Journal of Occupational & Organizational Psychology, 3114, 77(2), pp. 22-37.

โดยเน้นการออกแบบลักษณะงานเพื่อให้เกิดความแตกต่างจากงานเดิมที่ เคยปฏิบัติจนเกิดความชำนาญที่หลากหลายขึ้น โดยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการบริหารจัดการ งานนั้นด้วยตนเอง และควรได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาด้วย อีกปัจจัยคือ บทบาทการทำงาน ที่เหมาะสม (Work Role Fit) หมายถึง การที่บุคคลค้นพบบทบาทการทำงานที่ช่วยให้พวกเขาได้ แสดงออกถึงแนวคิดที่แท้จริงของตนเอง (Self-concept) กล่าวถึงบทบาทในการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง กับทัศนคติของตนเอง

ส่วน Snir & Harpaz[๓๓] อธิบายว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตทางสังคม ต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) ส่งผลต่อการรับรู้คุณค่าในงาน และใน การปฏิบัติงานต่าง ๆ นั้นจำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากแต่ละคน สอดคล้องกับแนวคิดของ May et al. [๓๔] ที่อธิบายไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นการรับรู้คุณค่าและความหมายทาง สังคมของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือเมื่อบุคคลได้รับรู้ถึงการมีตัวตน มีความสำคัญในสังคม ได้รับการปฏิบัติ อย่างมีศักดิ์ศรี ได้รับการยอมรับและเคารพจากผู้อื่น บุคคลนั้นก็มีแนวโน้มที่จะรับรู้ถึงความหมายที่ เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน รวมไปถึงเป็นการเสริมสร้างความแข็งแกร่งในจิตใจให้กับบุคคลนั้นอีกด้วย ดังนั้นเรื่องความสัมพันธ์จึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่มีความหมายอีกด้านหนึ่งที่มีผู้เสนอไว้มาก คือ Lips-Wiersma & Morris[๓๕] (๒๐๐๙) การรับรู้ถึงประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่มีความหมายนั้น เกิดมาจากการพัฒนาจริยธรรม โดยการฝึกคุณธรรมแบบวันต่อวัน การเติบโตส่วนบุคคลจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการรู้จักตัวตนที่แท้จริงของตนเอง จากการ ได้เป็นตัวของตัวเอง คงไว้ซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของตน และการได้แสดงศักยภาพที่ตนเองมีออกมา อย่างเต็มกำลัง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน

Steenkamp & Basson[๓๖] (๒๐๑๓) การปฏิบัติงานที่มีความหมาย มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อันมีผลทำให้เกิดการรับรู้ความหมายของการปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติหลัก ซึ่งมีองค์ประกอบในแต่ละมิติ ดังต่อไปน

(๑) มิติการอยู่เหนือกว่า (transcendence) ประกอบด้วยความเป็นสากล (universalism) และความเมตตากรุณา (benevolence) (๒) มิติการอนุรักษ์ (conservation) ประกอบด้วยความสอดคล้อง (conformity) ประเพณี (tradition) และความมั่นคงปลอดภัย (security) (๓) มิติการเพิ่มประสิทธิภาพ (self-enhancement) ประกอบด้วยการมีอำนาจ (power) การบรรลุผล (achievement) และความสุขนิยม

---

[๓๓] Snir R, Harpaz I., **Attitudinal and demographic antecedents of workaholism**, (J Organ Change Manag 3114); p. 334.

[๓๔] May,D.R., Gilson, R.L. and Harter,L.M., **The psychological conditions of meaningfulness**, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 3114, p. 332.

[๓๕] Lips-Wiersma, M. S., & Morris, L., **Discriminating between "meaningful work" and "the management of meaning**." Journal of Business Ethics 3119,88, pp. 492-522.

[๓๖] Steenkamp, Petrus & Basson, Johan, **A meaningful workplace: Framework**, space and context. HTS Theological Studies, 3123, 69. 2-9. doi: /21.4213/hts.v 69 I 2358.

(hedonism) (๔) มิติการเปิดโอกาสในการเปลี่ยนแปลง (openness to change) ประกอบด้วย การส่งเสริมสนับสนุน (stimulation) และการดำเนินการตามทิศทางของตนเอง (self-direction)

จากการวิเคราะห์แนวคิดของ เนตร์พันณา ยาวิราช[๓๗] เรื่องทฤษฎี ๒ ปัจจัย สามารถแบ่งองค์ประกอบของการปฏิบัติงานที่มีความหมายออกได้เป็น ๓ มิติ ได้แก่

๑) มิติของการ เห็นคุณค่าแห่งตน

๒) มิติด้านการพัฒนาทั้งตนเองและกระบวนการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๓) มิติด้านความก้าวหน้าของตนเองและองค์กร

๔) มิติด้านสัมพันธภาพในการทำงานที่จะทำให้สมาชิก ในกลุ่มเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน

๕) มิติด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีความหมายจากนักวิชาการหลายท่าน ทั้งนักวิชาการของไทยและนักวิชาการต่างประเทศจะพบว่าแนวคิดของนักวิชาการนั้นมีความ สอดคล้องกัน โดยสามารถสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานที่มีความหมาย มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ หลัก ๓ ส่วน ได้แก่

๑) ตัวของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้มีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความเป็นตัวของ ตัวเอง มีอำนาจได้นำทักษะหรือความสามารถที่ตนเองมีในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการ พัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงาน เกิดประสบการณ์ที่มีคุณค่าจากการ ทำงาน

๒) การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับเกียรติ และศักดิ์ศรี ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การมีความสำคัญ ในหน้าที่ความรับผิดชอบ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และ

๓) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลัก ศีลธรรมจริยธรรม ได้แก่ การปฏิบัติงานบนความถูกต้องเหมาะสมตามหลักศีลธรรม จริยธรรม การได้ อุทิศตนในการสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับสังคม การเป็นที่จดจำในคุณงามความดี เป็นต้น

โดย ส่วนราชการได้กำหนดจรรยาของข้าราชการไว้ดังนี้

๑) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

๒) ความ ซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ

๓) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้

๔) การปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และ

๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งจากจรรยาบรรณของข้าราชการทั้ง ๕ ข้อ มีความสอดคล้องกับทฤษฎีวาย (theory Y) ของ McGregor[๓๘]

---

[๓๗] เนตร์พัณณา ยาวิราช, **ภาวะผู้นำแบบผู้นำเชิงกลยุทธ์.** (พิมพ์ครั้งที่ ๗), สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๕๑, หน้า ๑๖๖.

[๓๘] Idid, **McGregor**, D. (1960), p.444.

โดยพิจารณาได้จากความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสุดความสามารถ และให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการปฏิบัติงานดังกล่าวต้องอาศัย แรงจูงใจ การตระหนักรู้ในตนเอง มีความรู้สึกรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นอย่างสูง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานที่มีความหมายนั้น ผู้ปฏิบัติงานควรสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างอิสรเสรี มีอำนาจและสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้สามารถพัฒนาศักยภาพและทำให้เกิด ประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ได้รับการยอมรับและไว้ใจจากผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และ เป็นงานที่ถูกต้องเหมาะตามหลักจริยธรรมและคุณธรรม ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความหมายนั้นจะมีมิติต่าง ๆ คือ การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อตนเอง ต่อองค์กร และต่อประชนและประเทศชาติ ซึ่งในการ ปฏิบัติงานที่ความหมายทั้ง ๓ มิตินี้ จะเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้บุคคลเกิดความสุขในชีวิตการทำงาน และ รู้สึกว่าสิ่งที่ทำนั้นมีความหมายดังต่อไปนี้

มิติที่ ๑ การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อตนเอง หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความรักในงาน มีความพึงพอใจในงาน ซื่อสัตย์เที่ยงตรง เห็นคุณค่าในงาน รู้สึกว่ามีอนาคต มีความเจริญก้าวหน้า

มิติที่ ๒ การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อองค์กร หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน เข้าใจความแตกต่างของบุคคล และให้ความร่วมมือ มีความรักและผูกพันใน งาน ทำให้งาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ในงานที่ทำ มีความรับผิดชอบในงานที่ ได้รับมอบหมาย

มิติที่ ๓ การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อประชาชนและประเทศชาติ หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตใจบริการ ในการช่วยเหลือประชาชนและอุทิศตนเพื่อสังคมก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม

สรุปการปฏิบัติงานที่มีความหมายนั้น หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความภาคภูมิใจใน งาน เห็นคุณค่าในตนเอง อุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและ ค่านิยมหลักขององค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และส่วนรวม โดยแบ่งออกเป็น ๓ ข้อได้แก่ (๑) การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อตนเอง คือ รักและพึงพอใจในงาน ซื่อสัตย์เที่ยงตรง เห็นคุณค่าในงาน รู้สึกว่ามีอนาคต มีความเจริญก้าวหน้า (๒) การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อองค์กร คือ การปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน เข้าใจความแตกต่างของบุคคล ให้ความร่วมมือ มีความ รักและผูกพันในงาน มีความรู้ในงานที่ทำ มีความรับผิดชอบเพื่อทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ และ (๓) การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อประชาชนและประเทศชาติคือ การปฏิบัติงาน อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตใจบริการ ในการช่วยเหลือประชาชนและอุทิศตนเพื่อสังคมก่อให้เกิด ประโยชน์แก่ส่วนรวม

๒.๒.๒ ความสำคัญและปัจจัยส่งที่ผลในการปฏิบัติงาน

ในความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีผลมาจากผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในระดับสูง จึงอาจกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานนำมาซึ่งศักยภาพในการปฏิบัติงาน สิทธิชัย สุวรรณประทีป[๓๙]

งานที่ปฏิบัตินั้นมีความสัมพันธ์กัน โดยต่างก็เป็นเหตุและเป็นผลซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีศักยภาพย่อมนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในขณะเดียวกัน ถ้าบุคคลได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะสภาพแวดล้อมและการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ย่อมก่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงาน จำนรรจ์ บุญศิริ[๔๐] สรุปได้ว่า ศักยภาพนั้น

มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพด้วยในทางตรงกันข้ามหากศักยภาพการปฏิบัติงานต่ำลง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติก็จะต่ำลงด้วย ทั้งนี้ ศักยภาพในการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับปัญหาของการเปลี่ยนแปลงงาน การขาดงาน ความเฉื่อยในการทำงาน และความรู้สึกเป็นทุกข์เป็นต้นในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับความรู้สึกความต้องการของบุคคลในการทำงานผู้ปฏิบัติงานจะมีศักยภาพน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ดังนั้นหากหน่วยงานใดมีสิ่งจูงใจให้บุคลากรได้มากก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก มีความกระตือรือร้นในการทำงานและปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี

ประทุม ฤกษ์กลาง[๔๑] ได้ระบุว่า Cumming และ Schwab (๑๙๗๓) เสนอว่าปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เป็นผลมาจากปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่การออกแบบงานการบริหารงานเพื่อนร่วมงาน การตอบแท้น สภาพการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการประเมินผลงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารขององค์กรนั้น ๆ ส่วนปัจจัยบุคคล ได้แก่ความสามารถของ บุคคลนั้นและแรงจูงใจที่จะทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการทั้งสองปัจจัยจะช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผล เป็นที่น่าพอใจ ดังแบบจำลอง

Porter and Lawler[๔๒]อธิบายเกี่ยวกบัการปฏิบัติงานไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลคือ

๑) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒) ความสามารถและทักษะของบุคคล

๓) ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท

---

[๓๙] สิทธิชัย สุวรรณประทีป, **คู่มือการทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน**., (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญผล) ๒๕๕๐, หน้า ๑๓.

[๔๐] จำนรรจ์ บุญศิริ, **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข,** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ ๒๕๔๓, หน้า ๑๒.

[๔๑] ประทุม ฤกษ์กลาง. **การประชาสัมพันธ์ (Public Relations)**. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยวิมลพรรณอาภาเวท, การวางแผนการประชาสัมพันธ์และการรณรงค์. (กรุงเทพมหานคร: บริษัทบุ๊คพอยท์ จำกัด), ๒๕๔๖, หน้า ๓๒.

[๔๒]Porter, L.W.,&Lawler,E.E., **Managerial Attitudes and Performance. Homewood**, IL:Richard D. Irwin. 2975.

๔) โอกาสในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลได้โดยการสร้างแรงจูงใจการมอบหมายงานที่ชัดเจน และจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

Steers[๔๓] ได้เสนอแบบจำลองผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การว่าได้รับอิทธิพลมาจากทั้งปัจจัยบุคคลและองค์กร คือ

๑) ปัจจัยบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถ บุคลิกภาพ ความสนใจ แรงจูงใจความชัดเจนในบทบาท ซึ่งหากบุคคลมีความคลุมเครือในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท ก็มีอิทธิพลต่อความพยายามในการปฏิบัติงาน

๒) ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างการปฏิบัติงาน บรรยากาศและรูปแบบการบริหารหลักปฏิบัติเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานหลักปฏิบัติเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับการอุปนิสัยและทัศนคติ ของแต่ละบุคคล โดยผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นควรเริ่มจากการปรับเปลี่ยน ทัศนคติเกี่ยวกับตนเอง

จริยา เรืองเดชสกุล[๔๔] (๒๕๕๒) ได้ให้หลักปฏิบัติเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคลไว้สรุปดังนี้

๑) เป็นผู้ที่มอง หรือมีวิธีคิดในทางบวก (Positive thinking) เสมอ ทำให้ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ เพราะในสิ่งที่ไม่ดีก็มักจะมีสิ่งที่ดีซ่อนไว้เสมออยู่ที่วิธีการมองของเรา เปรียบเสมือนกับเหรียญมักจะมีสองด้านเสมอ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ทุกคนไม่ควรประเมินตนเองต่ำเกินไป ต้องคิดเสมอว่าเราสามารถทำได้

๒) เป็นผู้ที่ได้รับปลูกฝัง อบรมสั่งสอนให้มีระเบียบวินัย และได้รับการวางแผนจากครอบครัว

๓) เป็นผู้ใฝ่รู้ และเรียนรู้ที่จะปรับปรุงตนเอง พัฒนางาน พัฒนาตนเองตลอดเวลา พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ โดยไม่จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ให้รอบด้านทุก ๆ เรื่อง

๔) เป็นผู้ตั้งใจทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ รักงานสนุกกับการทำงาน ไม่หวังผลประโยชน์ มีจิตใจให้บริการ ไม่ใช่ทำเพราะเป็นหน้าที่หรือค าสั่งและเชื่อว่าถ้าทำให้เต็มที่สุดสิ่งดี ๆ ในชีวิตจะตามมาเอง

๕) เป็นผู้ที่เตรียมความพร้อมให้กับตนเอง พร้อมที่รับโอกาสดี ๆ ที่เข้ามาหาเสมอ ซึ่งโอกาสดี ๆ มักจะเข้ามาน้อยครั้ง

๖) เป็นผู้ที่เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และของผู้อื่นโดยดึงเอามาแต่สิ่งที่เป็นตัวอย่างที่ดี

๗) การประสบความสำเร็จไม่ได้คิดว่ามาจากความเก่งของตนเองเพียงผู้เดียว แต่มาจากการมีหัวหน้าที่ดี เพื่อนร่วมงานดี ลูกน้องดี จากการทำงานเป็นทีม

---

[๔๓] Steers, R.M. & L.W. Porter, **Motivation and Work Behavior**, (New York :McGraw-HallBook Company),2977, p. 446.

[๔๔] จริยา เรืองเดชสกุล, Story telling เรื่อง**กุญแจสู่ความสำเร็จในการทำงาน**, (ออนไลน์) www.km.mut.ac.th/index.php?view=article.(๒๐ กันยายน ๒๕๖๖)

๘) เป็นผู้ที่ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่สร้างหนี้สิน เพราะเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้า และสร้างปัญหาตามมาอีกมากมาย

๙) เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และต่อประเทศชาติ

๑๐) ควรแบ่งเวลาให้เป็น ไม่ทำงานมากจนลืมสุขภาพตนเอง ลืมดูแลเอาใจใส่คนในครอบครัว

สรุปองค์ประกอบของการปฏิบัติงานที่มีความหมาย คือ คุณค่าในงานที่ทำการได้ทำงานที่มีความหมาย และแรงจูงในการทำงานที่ดี ซึ่งแรงจูงในในการทำงานนั้นประกอบด้วย ๒ ปัจจัยร่วมกัน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยแวดล้อม อันจะส่งผลต่อการทำงานให้มีความหมายยิ่งขึ้น ทำให้เกิดอิสระในการ ปฏิบัติงาน เป็นงานที่พัฒนาขีดความสามารถ ค่าจ้างเพียงพอ เป็นงานที่มีคุณธรรมและผู้ปฏิบัติงานมี ความสุขในงาน สามารถเป็นตัวของตนเองซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญของงานที่มีความหมายน และงานจะมี ความหมายหรือไม่นั้นจะมีความเกี่ยวข้องกับ ๓ ส่วนหลัก คือ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน และการทำงานที่ถูกต้องกับหลักศีลธรรม จริยธรรม ซึ่งการที่จะเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่ มีความหมายนั้นจะต้องดำเนินการทั้ง ๓ มิติ คือ

มิติที่ ๑ การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อตนเอง

มิติที่ ๒ การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อองค์กร

มิติที่ ๓ การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อประชาชนและ ประเทศชาติอย่างยั่งยืนต่อไป

๗.๓ แนวคิดเกี่ยวกับภาวนา ๔

๑. กายภาวนา แปลว่า การทำกายให้เจริญ หรือพูดอย่างภาษาปัจจุบัน คือ การพัฒนากาย ๑) การทำให้ร่างกายเจริญเติบโตแข็งแรง หรือการมีสุขภาพกายที่ดี ๒) การพัฒนาทักษะ การฝึกฝนการใช้ร่างกาย การใช้มือ ใช้อวัยวะ ให้มีความคล่องแคล่วชานาญในการที่จะประกอบการต่าง ๆ ซึ่งมุ่งหมายไปในทางอาชีพ ๓) การพัฒนาอินทรีย์ มี ตา หู จมูก ลิ้น และกาย ที่ใช้สาหรับสัมพันธ์กับโลกภายนอก ให้ได้ผลดี ทั้งในแง่การใช้งาน มีความเฉียบคม ละเอียดอ่อน ไว คล่อง จัดเจน และในแง่การรู้จักเลือกรับเอาสิ่งที่มีคุณค่าเป็นประโยชน์เข้ามาให้แก่ชีวิต ป้องกันไม่ให้รับเอาสิ่งที่ไม่ดีหรือเป็นโทษเข้ามา ในทางพระพุทธศาสนาให้ความหมายของการพัฒนากายในแง่ที่ว่ามานี้ คือ พัฒนาความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เป็นไปในทางที่เกิดประโยชน์แก่ชีวิต โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับวัตถุ สิ่งแวดล้อม เริ่มแต่ปัจจัย ๔ จนถึงความสัมพันธ์กับธรรมชาติแวดล้อมโดยทั่วไป ให้มีความเกื้อกูลกันระหว่างชีวิตของเรากับธรรมชาต

กายภาวนา การพัฒนากาย หรือการทำกายให้เจริญงอกงาม คนทั่วไปก็จะมักจะนึกถึงการทำให้ร่างกายเจริญเติบโตแข็งแรง หรือการมีสุขภาพกายที่ดี ซึ่งก็เป็นความคิดเบื้องต้น นอกจากการทำกายให้เจริญเติบโตแข็งแรงมีสุขภาพดีแล้ว การพัฒนากายนี้ก็จะหมายถึงการพัฒนาทักษะ การฝึกฝนการใช้ร่างกาย การใช้มือ ใช้อวัยวะ ให้มีความคล่องแคล่วชานาญในการที่ประกอบการต่างๆ ซึ่งมุ่งหมายไปในทางอาชีพ การพัฒนากาย ความหมายที่แท้จริงก็คือ การพัฒนาอินทรีย์ มี ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ใช้สาหรับ

สัมพันธ์กับโลกภายนอกเป็นช่องทางที่เราสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางวัตถุ และทางธรรมชาติทั้งหมด การฝึกฝนพัฒนาอินทรีย์หรืออินทรีย์ภาวนา นั้นมี ๒ แง่ ด้วยกันคือ

๑) ฝึกฝนในแง่การใช้งาน คือ ทำให้อินทรีย์มีความเฉียบคม มีความละเอียดอ่อน มีความไว มีความคล่องแคล่ว มีความชัดเจน เหล่านี้เป็นการฝึกในแง่การใช้งาน คล้ายกับที่พูดว่า ฝึกทักษะ

๒) ฝึกในแง่การทำให้รู้จักเลือกรับเอาสิ่งที่มีคุณค่าเป็นประโยชน์เข้ามาให้แก่ชีวิต ป้องกันไม่ให้รับเอาสิ่งที่ไม่ดีหรือเป็นโทษเข้ามา[๔๕]

๒. ศีลภาวนา แปลว่า การพัฒนาศีล ศีลเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ในสังคมในด้านการมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ศีลเป็นสภาพหรือคุณสมบัติของตัวบุคคล เป็นเรื่องของการที่บุคคลนั้นมีระเบียบในการดำเนินชีวิตและ ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยดี ความมีระเบียบหรือประพฤติตนอยู่ในระเบียบอย่างนี้เรียกว่า ศีล ส่วนวินัยนั้นเป็นการจัดระเบียบ ทั้งการจัดระเบียบชีวิตของตนเองและการจัดระเบียบในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนการจัดระบบสังคมทั้งหมด ศีลกับวินัย จึงเป็นของคู่กัน คือ วินัยทำให้เกิดศีล ถ้าเรารักษาวินัยเราก็เป็นผู้มีศีล ทางพระตามปกติจะเรียกคนว่าเป็นผู้มีศีล แต่ในภาษาไทยเรานิยมใช้คาว่า มีวินัย วินัยนั้นเนื่องอยู่กับสังคม เพื่อการอยู่ร่วมกันด้วยดีในสังคมซึ่งเป็นเรื่องสมมุติศีล คือการที่คนนั้นเขามีระเบียบชีวิตอย่างนั้นหรือประพฤติตนอยู่ในระเบียบอย่างนั้น เรื่องศีลภาวนา การพัฒนาคนให้มีระเบียบในการดำเนินชีวิต และในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม แยกคร่าว ๆ ได้หลายระดับ ๑) ความมีระเบียบระบบในการเป็นอยู่ ในการดำเนินชีวิต โดยที่ไม่ให้มีการเบียดเบียนกัน ในทางชีวิตร่างกาย ทรัพย์สิน คู่ครอง วาจา ตลอดจนไม่เบียดเบียนสติสัมปชัญญะของตนเอง ความหมายขยายออกไปถึงความสุจริต ๒) มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ๓) การฝึกฝนควบคุมตนในทางกายวาจา เพื่อเป็นพื้นฐานของการฝึกจิตใจ

การฝึกฝนควบคุมตนในทางกายวาจา เพื่อเป็นฐานของการฝึกจิตใจ หรือเป็นพื้นฐานในการพัฒนาจิตใจจะเห็นว่า ศีลของพระ ศีลอุบาสกที่ไปรักษาศีลอุโบสถ เป็นศีลที่ต้องมีการฝึกกาย วาจาเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาจิตใจ เช่น ต้องรู้จักควบคุมบังคับใจตัวเองให้ดีขึ้น การที่จะบังคับใจตัวเองได้ดีขึ้น ก็ต้องฝึกด้วยการบังคับควบคุมตัวเองด้านร่างกายก่อน การที่จะควบคุมบังคับตัวเองในทางร่างกายได้นั้น ก็ต้องทาการบังคับควบคุมจิตใจของตนเองไปด้วยในตัว ศีลในขั้นนี้จึงเป็นการประพฤติปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ หรือข้อกำหนดที่บัญญัติขึ้นมาเพื่อจะฝึกฝนของในการที่จะเจริญขึ้น ในคุณธรรมต่างๆ ในทางจิตใจยิ่งๆ ขึ้นไปโดยสัมพันธ์กับการพัฒนา เป็นการพัฒนาจิตใจ อันเป็นหลักในการพัฒนาศีล[๔๖]

๓.จิตภาวนา การพัฒนาจิต หรือการทำจิตให้เจริญงอกงาม แบ่งเป็น ๓ ด้าน คือ ๑) การพัฒนาคุณภาพจิตเริ่มแต่มีคุณธรรมต่าง ๆ ที่ทำให้จิตใจประณีตดีงาม เช่น มีเมตาตากรุณา มีศรัทธา มีความกตัญญูกตเวที เป็นต้น ๒) การพัฒนาสมรรถภาพจิตหรือสมรรถภาพของจิตใจซึ่งมีความเข้มแข็งที่จะเอาไปใช้งานได้ดีคือมีสมาธิมีสติมีวิริยะ คือความเพียรพยายาม ความกล้าสู้ ความเอาใจใส่ รับผิดชอบ ความเข้มแข็ง ความอดทน เป็นต้น ๓) การ

---

[๔๕] ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม, **การพัฒนาพฤติกรรมตามหลักภาวนา** ๔, สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต, งานพิธีประสาทปริญญา ประจาปี ๒๕๕๗, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,๒๕๕๗).

[๔๖] อ้างแล้ว, ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม, “**การพัฒนาพฤติกรรมตามหลักภาวนา ๔, หน้า ๒๓๙.**

พัฒนาสุขภาพจิต นอกจากมีคุณธรรม มีคุณภาพ และ สมรรถภาพ ต้องมีสุขภาพจิตด้วย คือ จิตใจนั้นมีความสุข เป็นจิตที่มีความเบิกบาน มีปีติ มีความอิ่มใจ มีปราโมทย์ มีความร่าเริงบันเทิงใจ เป็นต้น

จิตภาวนา หรือการพัฒนาจิตใจ การพัฒนาจิตใจนี้เป็นเรื่องที่กว้างขวางมาก มีการพัฒนา ๓ ด้าน ด้วยกันดังนี้

ด้านที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพจิต จิตของเรานี้ ควรเป็นจิตที่มีคุณภาพเริ่มตั้งแต่มีคุณธรรมต่างๆ ที่ทำให้จิตใจประณีตดีงาม เช่น มีเมตตา กรุณา มีศรัทธา มีความกตัญญูตเวที

ด้านที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพจิตหรือสมรรถภาพของจิตใจ หมายถึงความสามารถของจิตใจซึ่งมีความเข็มแข็งที่จะเอาไปใช้งานได้ดี เราจะทำงานได้เก่งหรือมีปัญญาคิดค้นอะไรต่างๆ ให้ได้ผลตลอดจนก้าวหน้าไปด้วยดีในการพัฒนาชีวิต จิตของเราก็ต้องมีสมรรถภาพเช่นเดียวกัน สมรรถภาพของจิตนี้เน้นที่ตัวสมาธิจึงจะทำงานได้ผลดี นอกเหนือจากมีสมาธิแล้วจะต้องมีสติ จะต้องมีวิริยะ คือความเพียรพยายาม ความกล้าสู้ ความเอาใจใส่ รับผิดชอบ ความเข็มแข็งของจิตใจ ความอดทน

ด้านที่ ๓ การพัฒนาสุขภาพจิต นอกจากจะมีคุณธรรมมีคุณภาพที่เข้มแข็งแล้ว ก็ยังต้องมีสุขภาพจิตที่ดีด้วยคือ จิตใจนั้นมีความสุข เป็นจิตใจที่มีความเบิกบาน มีปีติ มีความอิ่มใจ มีปราโมทย์ มีความรื่นเริงบันเทิงใจเป็นต้น ลักษณะต่างๆ ของจิตใจที่มีความสำคัญมากในพระพุทธศาสนา เวลาพูดถึงการพัฒนาจิตเราก็มักจะนึกถึงแต่ในด้านสมรรถภาพจิต ดูเหมือนจะเน้นจิตนั้นมากไป บางทีก็ขาดสุขภาพจิตไป การขาดสุขภาพจิตเป็นปัญหาสำคัญของสังคมในยุคปัจจุบัน จึงต้องเน้นเรื่องสุขภาพจิตไว้ให้มากนี้เป็นการกล่าวโดยย่อในเรื่องจิตภาวนา หรือการพัฒนาจิตใจ ไม่ว่าจะไปบำเพ็ญสมาธิ ไปทำกรรมฐานหรืออะไรต่างๆ ก็อยู่ในการพัฒนาจิตหรือจิตภาวนา[๔๗]

๔.ปัญญาภาวนา การทำปัญญาให้เจริญงอกงามในระดับต่างๆ ๑) รับรู้เข้ามาเป็นประสบการณ์ตรงตามสภาพของมันรับรู้ตามความเป็นจริงไม่บิดเบือนปรุงแต่งคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงได้ความรู้ที่ถูกต้อง ๒) การคิดการวินิจฉัยหรือวางแผนต่าง ๆอย่างถูกต้องตรงตามสภาพโดยบริสุทธิ์ไม่ตกอยู่ในอำนาจครอบงำของอคติ (ฉันทาคติ โทสาคติ โมหาคติ และ ภยาคติ) เป็นปัญญาที่บริสุทธิ์อิสระ ๓) ความสามารถที่จะนาความรู้มาใช้ มาจัดแจง จัดทำ ดำเนินการต่าง ๆ ให้สำเร็จผลตตามที่ต้องการโดยเฉพาะในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จปัญญาในระดับของการเอามาใช้ คือ ใช้แก้ปัญหา ใช้จัดทำดำเนินการให้สำเร็จผล ความสามารถที่จะสืบค้นเหตุปัจจัย และแยกแยะ วิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นตัวเอื้ออำนวยในการที่จะแก้ปัญหา และทำกิจการให้สำเร็จผลได้ ๔) ความรู้เท่าทันโลกและชีวิตตามเป็นจริงซึ่งจะส่งผลย้อนกลับมาช่วยจิตใจ ทำให้จิตใจเป็นอิสระ (ไม่) หลงวิ่งไปตามอำนาจชักจูงของสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏแก่ตนซึ่งเข้ามากระทบจากโลกภายนอกด้วยความยินดียินร้ายต่าง ๆ แล้วก็เกิดทุกข์กับปัญหาต่าง ๆ มีความยึดติดในสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อยก็คอยสร้างตัวตนขึ้นมารับกระทบกระแท้กจากอารมณ์และความคิดปรุงแต่งต่าง ๆ ก่อปัญหาแก่ตนเอง ไม่สามารถจัดการดำเนินการกับสิ่งเหล่านั้นด้วยปัญญาที่แท้จริง เพราะจะเอาแต่ความปรารถนาของตัวเองเป็นหลักหรือ

---

[๔๗] อ้างแล้ว, ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม, **การพัฒนาพฤติกรรมตามหลักภาวนา** ๔, หน้า ๒๔๐.

เป็นตัวกำหนด คือจะให้สิ่งทั้งหลายเป็นไปตามความอยาก ความปรารถนาของตน แต่สิ่งทั้งหลายเป็นไปตามเหตุปัจจัยของมัน ไม่ได้เป็นไปตามความอยากปรารถนาของเรา ใจที่อยากของเราก็ถูกขัดถูกฝืน เกิดความขัดแย้ง ตัวเราก็เกิดความบีบคั้น เกิดปัญหา เป็นทุกข์ แต่พอมีปัญญา รู้ เข้าใจโลกและชีวิตตามความเป็นจริง ก็จะไปถึงขั้นสุดท้าย คือ เป็นปัญญาที่ทำให้จิตใจเป็นอิสระออกมาจากสิ่งต่าง ๆ คือไม่ยึดติดถือมั่นในโลก หมายความว่า สิ่งอะไรเข้ามา เราก็รับรู้ตามเป็นจริง ปฏิบัติต่อมันตามเหตุผล ด้วยความรู้เท่าทันต่อเหตุปัจจัย แต่ไม่มีความยึดติดถือมั่นที่จะมาบีบคั้นตัวเอง เรียกว่าไม่ทำให้เกิดทุกข์ โยงมาแต่ขั้นต้นทีเดียว คือ ถ้าคนมีปัญญาถึงขั้นทำให้จิตใจเป็นอิสระ การรับรู้ต่าง ๆ ก็บริสุทธิ์ไปด้วย การรับรู้สิ่งที่เข้ามาก็จะตรงตามสภาพที่เป็นจริง"[๔๘]

ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา มีหลายระดับ ถ้ามองง่ายๆทั่วไปก็คงจะนึกเรื่องของการเรียนรู้วิชาการต่างๆ ก่อน หรืออย่างน้อยก็นึกถึงการที่เราไปพบปะสิ่งใดก็ตามแล้วมีความเข้าใจในสิ่งนั้น อย่างนี้ก็เรียกว่ามีปัญญา อะไรก็ตามที่เราเข้าไปเกี่ยวข้อง จะต้องจัดต้องทำ ก็ต้องรู้ต้องเข้าใจในสิ่งนั้น ตลอดจนถึงการเรียนรู้วิชาการต่างๆ ก็ต้องมีความรู้ความเข้าใจในวิชาการเหล่านั้น รวมทั้งความรู้เหตุรู้ผลต่างๆ เหล่านั้นก็เป็นเรื่องของการพัฒนาปัญญา ในระดับหนึ่ง ถ้าเป็นปุถุชนคนที่ยังไม่ได้เรียนรู้ยังไม่การศึกษา พอรับรู้เข้ามา สิ่งใดถูกใจก็ชอบ สิ่งใดไม่ถูกใจก็ไม่ชอบ ปัญญาในขั้นสุดท้ายก็คือความรู้เท่าทันโลกและชีวิตตามเป็นจริงซึ่งจะส่งผลย้อนกลับมาช่วยจิตใจเป็นอิสระ ปัญญาที่ทำให้จิตใจเป็นอิสระออกมาจากสิ่งต่างๆ ในภายนอกได้ คือไม่ยึดติดถือมั่นในโลก หมายความว่า สิ่งอะไรเข้ามาเราก็รับรู้ตามความเป็นจริงปฏิบัติต่อมันตามเหตุผล ด้วยความรู้เท่าทัน ต่อเหตุปัจจัย แต่ไม่มีความยึดติดถือมั่นที่จะมาบีบคั้นตัวเอง เรียกว่า ไม่ทำให้เกิดความทุกข์ ถ้าคนเรามีปัญญาถึงขั้นทำให้จิตใจเป็นอิสระ การรับรู้ต่างๆ ก็บริสุทธิ์ไปด้วย การรับรู้สิ่งที่เข้ามาก็จะตรงตามสภาพที่เป็นจริงทั้งหมดนี้ เป็นปัญญาในระดับต่างๆ ซึ่งจะเห็นว่า ในทางพระพุทธศาสนาต้องมีการพัฒนาปัญญานี้หลายขั้นหลายตอนจนกว่าจะบรรลุจุดหมาย สุดท้ายคือมีปัญญาที่เท่าทันโลกและชีวิต ซึ่งผลแก่จิตใจทำให้จิตใจดีงามมีความสุข เป็นอิสระและข้าถึงจุดหมายสูงสุดของชีวิตด้วยรวมความว่า การพัฒนามีหลักใหญ่ๆ ๔ ประการคือ

๑) กายภาวนา พัฒนาทางกาย

๒) ศีลภาวนา พัฒนาทางศีล คือระเบียบชีวิต และการอยู่ร่วมกันในสังคม

๓) จิตภาวนา พัฒนาทางจิตใจ

๔) ปัญญาภาวนา พัฒนาทางปัญญา

เมื่อใดภาวนาครบ ๔ ประการนี้โดยสมบูรณ์ ท่านเรียกว่าเป็นพระอรหันต์ คือบุคคลที่ได้พัฒนาทั้งสี่ด้านนี้ครบด้วยบริบูรณ์[๔๙]

---

[๔๘] บัญชา พงษ์พานิช, "**ธรรมกับการพัฒนาชีวิต**", พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖.

[๔๙] อ้างแล้ว, ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม, "**การพัฒนาพฤติกรรมตามหลักภาวนา ๔**",

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔

แนวคิดซึ่งเกี่ยวกับหลักคำสอนเรื่องอิทธิบาท ๔ มีรายละเอียดดังนี้

๒.๔.๑ ความหมายของอิทธิบาท

อิทธิบาทธรรม ๔ ประการเป็นหลักธรรมที่สำคัญในพระพุทธศาสนา ได้มีนักปราชญ์ให้ความหมายของอิทธิบาทธรรมไว้ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ ได้ให้ความหมายไว้ว่า อิทธิบาท แยกเป็น “อิทธิ” แปลว่า ความสำเร็จ “บาท”แปลว่า ฐาน เชิงรอง ดังนั้น อิทธิบาท จึงแปลว่า รากฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งมี ๔ อย่าง คือฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา[๕๐]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้เขียนเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ สรุปได้ว่า หลักธรรมที่ไม่เคยล้าสมัย หรือหลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ ประการ ที่ในปัจจุบันแม้เราจะหลงลืมกันไปบ้างว่า คืออะไร แต่ถ้าหากได้ย้อนรำลึกกันบ้างว่า มีอะไร และคืออะไรจะเห็นได้ว่าหลักธรรมอายุ ๒ พันกว่าปีนี้ ไม่มีคราวใดที่จะเรียกว่าล้าสมัย ๑) ฉันทะ เพราะเหตุว่าทรงรักสิ่งที่ทรงทำจึงได้ทำสิ่งที่ทำอยู่ในขณะนี้ ๒) วิริยะ คือความพากเพียร ความพยายามไม่ย่อท้อ ๓)จิตตะ คือความเอาพระทัยจดจ่อในสิ่งที่ทรงทำเพราะฉะนั้นท่านจึงทำได้ ๔) วิมังสา ทำงานแล้วไม่ทิ้งคอยตรวจสอบ ทบทวน ไตร่ตรอง พิจารณา ดังนั้น หลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรม ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการ ที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี ๔ ข้อ คือ ๑) ฉันทะรักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำมิใช่สักว่าทำ พอให้เสร็จๆหรือเพียงเพราะอย่างได้รางวัลหรือผลกำไร๒) วิริยะ สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ ขยัน) คือ พากเพียรทำขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอยก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ ๓) จิตตะ ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง) คือเอาจิตฝักใฝ่ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ ๔) วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ทดสอบ ตรวจตรา ปรับปรุงแก้ไข) ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้นเพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป[๕๑]

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) ได้อธิบายว่า อิทธิบาท คือ ทางที่จะไปสู่ความสำเร็จ ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ ความพอใจ ๒) วิริยะ ความเพียร ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่และ๔) วิมังสา

---

[๕๐] พุทธทาสภิกขุ, **ฆราวาสธรรม,พิมพ์ครั้งที่ ๔**,(กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ), ๒๕๓๗,หน้า ๙๐.

[๕๑] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **ธรรมนูญชีวิต,พิมพ์ครั้งที่ ๔,** (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๔๕),หน้า ๔๐.

ไตร่ตรองค้นคว้าในสิ่งนั้นๆ ถ้าเรารักสิ่งนั้น เอาใจใส่สิ่งนั้น มันก็ก้าวหน้า การคิดการทำก็ก้าวหน้าต่อไป เพราะเรารักสิ่งนั้น ถ้าไม่รักมันก็ไปไม่ได้[๕๒]

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า อิทธิบาท แปลว่า ธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิ (ฤทธิ์หรือความสำเร็จ) หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จหรือแปลง่ายๆว่า ทางแห่งความสำเร็จมี ๔ อย่างคือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) และวิมังสา (ความสอบสวนไตร่ตรอง) แปลให้จาง่ายตามลำดับว่า มีใจรัก พากเพียรทำเอาจิตฝักใฝ่ ใช้ปัญญาสอบสวน[๕๓]

อิทธิบาท มาจากคา ๒ คำ คือ อิทธิ หมายถึง ความสำเร็จ ความสัมฤทธิ์ การบรรลุผลและ บาท หมายถึง วิถีทาง เป็นรากฐานที่นำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น อิทธิบาท หมายถึง วิถีทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นหลักในการสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเอง เป็นหลักธรรมที่นำมาใช้ในการประกอบกิจ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยความหมายของความสำเร็จนั้น ควรเป็นความสำเร็จในทางที่ดี ทางสร้างสรรค์ มากกว่าความชั่วทางทำลาย หลักธรรมนี้เรียกอีกอย่างว่าธรรมสามัคคี เป็นหลักธรรมที่การปฏิบัติที่เกี่ยวโยงกัน ผู้กระทำจะต้องร่วมกันกระทำทั้ง ๔ ข้อ ถึงจะไปถึงความสำเร็จที่หวังไว้จะทำเพียงข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ อิทธิ แปลว่า ความยิ่งใหญ่ บาท แปลว่า ทางเดิน อิทธิบาท จึงแปลว่า ทางเดินที่จะนำไปสู่ความยิ่งใหญ่นั่นเอง ถ้าเราปรารถนาจะประสบความสำเร็จในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการงานก็ดีการศึกษาก็ดี หรือ กิจการงานใดๆ ก็ตาม เราต้องใช้อิทธิบาท ๔

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโน) ได้กลาวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไวดังนี้ อิทธิบาท ๔ คือ คุณธรรมที่จะนาผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัยคือสิ่งที่ตนประสงค์นั้นต้องอยู่ในวิสัยที่อาจใช้ความเพียรพยายามทำให้ เกิดขึ้นได้มิใช้เป็นความเพ้อฝันที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จคุณธรรมกลุ่มนี้เรียกว่า อิทธิบาท ๔[๕๔]

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้ กล่าวความหมายของหลักอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ อิทธิบาท ๔ คือ ใช้คุณธรรมนำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ต้องมีความพึงพอใจมีความ

เพียรมีสมาธิจึงทำให้เกิดปัญญาและหัวใจของการบริหารเชิงพุทธที่สำคัญที่สุด คือ พรหมวิหาร ๔ ต้องมี่ทั้งเมตตา กรุณา ให้ความช่วยเหลือสั่งสอนผู้น้อยให้เรียนรูที่จะอยู่ด้วยตนเอง มีมุทิตา ปล่อยให้ เขาเติบโตได้ไม่ เข้าแท้รกแซงและอุเบกขา รู้จักความพอดีปล่อยวางฝึกจิตให้ พอเพียงในสิ่งที่มีที่เป็นนี้คือหลักธรรมประจำใจที่จะชวยให้เราดำรงชีวิตและบริหารงานได้อย่างที่ประเสริฐและบริสุทธิ์[๕๕]

---

[๕๒] พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ), **พจนานุกรมธรรมปัญญานันทะ**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา ,ม.ป.ป.), หน้า ๑๕๐.

[๕๓] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต),**พุทธธรรม พิมพ์ครั้งที่๙.** (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๘๔๒-๘๔๖.

[๕๔] พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ),**อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวโกวาท**,(กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพธรรมสภา) ,๒๕๔๘, หน้า ๑๖๖.

[๕๕] พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **“อิทธิปาทกถา”** พุทธจักร, (กรุงเพทมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๑๐.

จากที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า อิทธิบาท ๔ หมายถึง หลักธรรมที่ปฏิบัติเพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานต่างๆตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งเมื่อทำการงานใดก็ตามประกอบด้วยฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง)

๑) ฉันทะ (Aspiration)

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายของฉันทะว่า หมายถึง ความพอใจใฝ่รักใฝ่หาความรู้ ใฝ่สร้างสรรค์ ความชอบใจ ความยินดี มีความพอใจในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ หรือให้บรรลุเป้าหมาย กล่าวว่า รักงานและรักจุดหมายของงานด้วย เป็นความอยากและความต้องการอย่างหนึ่งซึ่งความอยากของฉันทะ จะทำให้เกิดความสุข ความชื่นชมเมื่อเห็นสิ่งหรืองานนั้นบรรลุความสำเร็จ ดังนั้นหากการทำงานมีจุดเริ่มต้นของการทำงานเกิดขึ้นที่ใจ เมื่อใจรักงานก็อยากจะทำเต็มใจที่จะทำงานนั้น ก็จะมีความต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด ให้สำเร็จผลที่ ดีที่สุด

ในสิ่งนั้น โดยจะไม่กังวลกับสิ่งล่อใจหรือผลตอบแท้นอื่นๆ จิตใจจะแน่วแน่ในการทำงาน ฉันทะ จึงไม่เป็นเพียงแค่รักในงานที่เท่านั้น แต่ยังคลอบคลุมถึงการอยากทำให้ดีด้วย นั้นคือเมื่อจะทำอะไรแล้วจะต้องทำให้ดีที่สุด ให้เรียบร้อยสมบูรณ์ ฉันทะ จะเกิดการทำงานอย่างสม่ำเสมองานก็จะสำเร็จได้ดีด้วยและมีความสมบูรณ์ในงาน[๕๖]

ฉันทะ คือ ความพอใจ ความเต็มใจในการทำงานซึ่งเป็น จุดเริ่มต้นของการทำงาน เมื่อใจรักแล้วก็อยากจะทำเต็มใจที่จะทำงานนั้น งานก็ย่อมสำเร็จ ฉันทะ พอใจรักใครในสิ่งนั้น ถ้าไม่มีฉันทะแล้วก็การทำงานก็จะไม่ดำเนินไป ไม่ว่าจะทำอะไร คนเจริญก้าวหน้าก็ต้องมีใจรักทุ่มเทศึกษาค้นคว้าเรื่องนั้นโดยเฉพาะทุ่มเทความรักทุ่มเทความสามารถลงไปในเรื่องนั้น ก็ก้าวหน้าเป็นไปด้วยดี ฉันทะคือ ความรัก จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อเราเล็งเห็นผลของงานว่าถ้าทำงานนี้แล้วจะได้อะไร ฉันทะ คือ ความพึงพอใจหรือต้องการที่จะทำ หรือใฝ่ใจในสิ่งที่ทำนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ กล่าวอธิบายฉันทะว่า คือ ความรัก ผู้บริหารควรมีความรัก ความพอใจในงานบริหาร รักในวิชาชีพ รักศิษย์ รักที่จะเห็นเพื่อนร่วมงานมีความเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต การให้คาปรึกษา บริหารทำไปด้วยใจรัก ในวิชาชีพ ไม่ได้ทำไปเพราะพอให้เสร็จไป พอให้ผ่านไป เพราะเป็นหน้าที่[๕๗]

การใช้อิทธิบาท ๔ ที่ใช้เป็นพื้นฐานในส่วนที่เกี่ยวกับฉันทะว่า “ให้มีความพอใจ เรียกว่า ฉันทะ พอใจในการที่จะกระทำ พอใจในการที่จะศึกษาค้นคว้าให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สิ่งใดเรารักเราพอใจ ก็มักจะทำสิ่งนั้นให้ดีแต่สิ่งใดเราไม่ชอบไม่ค่อยพอใจ ทำสิ่งนั้นก็ไม่ได้ดี คนที่เก่งในเรื่องอะไรก็ตาม ถ้าเราศึกษาดูแล้วก็จะพบความจริงข้อหนึ่งว่า คนนั้นเขาชอบมากในเรื่องนั้น ชอบมากในเรื่องนั้นจึงเก่งในเรื่องนั้น เพราะฉะนั้น

---

[๕๖] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **ธรรมะกับการทำงาน,พิมพ์ครั้งที่๓**, (กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ,๒๕๔๓), หน้า ๑๘๓.

[๕๗] ไพฑูรย์ สินลารัน์ต,**ความรู้คู่คุณธรรม**, (กรุงเทพมหานคร: สานักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย,๒๕๔๒), หน้า ๒๖๖.

เราจะต้องมีความพอใจในการที่จะปฏิบัติให้เกิดขึ้นในการที่พิจารณาตัวเองตักเตือนตนเองให้เกิดขึ้น อย่างนี้เรียกว่า เป็นฐานขั้นต้นที่เรามีไว้”

ฉันทะ คือ ความชอบใจ ความรัก ความพอใจในงาน ในสิ่งที่เราจะกระทำ ฉันทะ ได้แก่ความพอใจ ความรักและความเต็มใจเป็นคุณธรรมสำคัญยิ่ง เพราะมีฉันทะในกิจการงานใด ถือว่าเป็นผู้เริ่มงานที่ดี ผู้เริ่มงานที่ดี ถือว่าทำงานสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง การมีความรักการงานใด ก็ทำงานนั้นพอใจที่จะทำการงานใด ก็ทำการงานนั้น และเก็บใจในการงานใด ก็ทำการงานนั้น ผลงานย่อมเกิดขึ้นหากไม่รักไม่เต็มใจ ไม่พอใจในการงาน ผลงานก็จะไม่เกิด ผู้บริหาร ต้องยึดหลัก ฉันทะ ๓ ประการคือ รักอาชีพบริหาร พอใจในการบริหาร และเต็มใจที่จะเป็นผู้บริหาร รักอาชีพบริหาร คือ อยากเป็นผู้บริหารที่มีเจตคติที่ดีต่อการบริหาร ชอบวิธีการบริหาร และพยายามศึกษาหาความรู้เรื่องการบริหารฝึกฝนอบรมตนเรื่องการบริหารอยู่เสมอ พอใจในการบริหาร คือ ไม่บ่นหรือปริปากพูดเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหาร พยายามหาทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้สำเร็จลุล่วงไปจนได้ พึงพอใจให้กับการบริหารอย่างเต็มที่ หากผู้บริหารรักและเต็มใจ ในการบริหารครบถ้วนทั้งสามประการแล้ว ผลงานย่อมเกิดขึ้นผู้บริหารจะต้องหาทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รัก พอใจและเต็มใจในการทำงานด้วย การทำงานจึงจะบังเกิดประสิทธิผล[๕๘]

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า ฉันทะ คือ ความพอใจ รักใคร่ชอบเต็มใจ ใฝ่ใจในการทำงานอยู่เสมอและทุ่มเทความสามารถ ทุ่มเทชีวิตจิตใจ เพื่อทำงานนั้นให้สำเร็จและให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้น ไป มีความปรารถนาที่จะทำงานนั้นให้ดีที่สุดโดยไม่กังวลใจกับสิ่งรบเร้าหรือผลตอบแท้นทั้งหลายเราจะสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นได้อย่างไร" พระพุทธองค์เคยสอนไว้ว่า มนุษย์เราต้องเลือกที่จะศรัทธาบางอย่างและหมั่นตรวจสอบศรัทธาของตัวเองว่าดีต่อตัวเองและดีต่อผู้อื่นอันรวมถึงสังคมโดยรวมหรือไม่ เมื่อดีทั้งสองอย่างก็จงมุ่งมั่นที่จะทำด้วยความตั้งใจ และหากไม่ดีก็จงเปลี่ยนแปลงศรัทธาเสียให้มีซึ่งเราต้องเลือก ไม่เช่นนั้นเราจะกลายเป็นคนที่สับสนไม่มีแก่นสารและเป็นคนไร้รากในที่สุด เมื่อเป็นคนไม่มีแก่นสารก็จะถูกชักชวนไปในทางที่ไม่ดีได้ง่ายนั่นเอง

๒) วิริยะ (Exertion)

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า หมายถึง ความเพียรความบากบั่น ความพยายามทำหน้าที่อย่างไม่ท้อถอย มีใจสู้โดยไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก ในการทำงานแม้ว่างานจะถูกใจ แต่ถ้าไม่ขยันฝึกฝนจนชำนาญหรือมีความเพียรพยายาม งานย่อมไม่เกิดผลสำเร็จขึ้นได้ต้องมีความกล้าที่จะทำงานนั้น ต้องมีจิตใจที่แน่วแน่ มั่นคง มุ่งตรงต่อจุดหมาย ในการสร้างเสริมวิริยะจะต้องสร้างที่ฐานรากของจิตใจ คือต้องจุดจิตสานึกในการฝึกฝน โดยมองเห็นว่างานเป็นสิ่งที่ท้าทายใจสู้เมื่อทำแล้วก็จะไม่ท้อถอย วิริยะจึงมีความจำเป็นยิ่งสำหรับงานทุกอย่างรวมทั้งงานบริหารการศึกษา[๕๙] ความเพียร ได้แก่ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่นก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การ

---

[๕๘] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **ธรรมะกับการทำงาน**,พิมพ์ครั้งที่๓, (กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ,๒๕๔๓), หน้า ๑๘๓.

[๕๙] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **ธรรมะกับการทำงาน**, พิมพ์ครั้งที่๓, หน้า ๑๘๔.

บรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดแก่เขาแล้วแม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะบรรลุถึงได้ยากนักมีอุปสรรคมากมายหรืออาจใช้เวลายาวนาน ก็ไม่ท้อถอยกลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่ มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิเกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็นวิริยะ สมาธิ วิริยะ คือ ความเพียร หรือขยันหมั่นเพียรประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ท้อถอย

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ กล่าวอธิบายวิริยะ ไว้ดังนี้ วิริยะ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความขยันแข็งแรง มีความมานะพยายาม พากเพียรที่จะค้นหาความรู้ เทคนิคที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ของการบริหารมาบริหารเพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจ มีความรู้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อให้การเรียนการสอนประสบผลดี ตรงตามหลักสูตรผู้บริหารตั้งไว้ หมั่นร่วมประชุมเพื่อปรึกษาเพื่อวางจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือประชุมเพื่อจะให้คาปรึกษาทั้งในส่วนที่เป็นหมู่และเป็นรายบุคคล[๖๐]

วิริยะ หมายถึง ความเพียร ความบากบั่น ความก้าวไปข้างหน้า มุ่งมั่นที่จะทำ สิ่งนั้นให้สำเร็จ บุคคลที่มีความเพียรนั้นย่อมไม่กลัวต่อความยากลำบาก ไม่กลัวต่ออุปสรรคใดๆ ทั้งสิ้น มีความคิดแต่เพียงว่าต้องทำให้สำเร็จ จะไม่เลิกละเป็นอันขาดแต่ถ้าขาดความเพียรแล้วก็จะทำอะไรไม่สำเร็จ ความเบื่อหน่ายคือศัตรูของความเพียร วิริยะ คือความพากเพียรความไม่ท้อถอย เป็นคุณธรรมทางใจ เรียกความรู้สึกนี้ว่า ความกล้า ที่กล่าวว่าความกล้าคือ ตรงข้ามกับความเกียจคร้านทุกคนคือ คนขลาด คนกลัว กลัวหนาว กลัวร้อน กลัวแดด กลัวฝน จะทำงานแต่ละครั้งมักมีข้ออ้างการใช้อิทธิบาท ๔ ที่ใช้เป็นพื้นฐานในส่วนที่เกี่ยวกับวิริยะว่า ความเพียรให้มั่น ความเพียรนี่สำคัญมาก ถ้าขาดแล้วมันไม่ก้าวหน้า เพราะความเพียรนี่เป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดกำลัง ให้เกิดความคิดความอ่าน ที่จะก้าวไปข้างหน้า คนที่มีความเพียรนั้น ไม่กลัวต่ออุปสรรค เช่นว่า ไม่กลัวความ หนาว ไม่กลัวความร้อน ไม่กลัวความหิว ไม่กลัวความยากลำบากไม่ว่าประเภทใดๆ จะเหน็ดเหนื่อยก็ทนได้ ถ้าขาดความเพียรแล้วกำลังจะไม่เกิดขึ้นเป็นอันขาด จะไม่ก้าวหน้าไปในทางที่ถูกที่ชอบเลย

วิริยะ คือ ความขยันหมั่นเพียร ความอุตสาหพยายาม การทำงานของเราให้สมบูรณ์ วิริยะ ได้แก่ ความเพียร เมื่อมีความรัก ความพอใจ และมีความเต็มใจในการประกอบอาชีพ ทางการงานแล้วจะต้องมีความขยันหมั่นเพียร ช่วยกันสนับสนุน เพราะขณะทำงานอาชีพย่อมมีความเกียจคร้านครอบงำ ทำให้ท้อถอยบางครั้งสละทั้งการงาน โดยมีเหตุผลข้ออ้างต่างๆ เช่นหนาวนักร้อนนัก แล้วจึงไม่ทำงานมีผลัดวันประกันพรุ่งอยู่เรื่อยไป การกระทำเช่นนี้ ถือว่า เป็นการประมาทย่อมทำให้การงานเสียหายได้ วิริยะ จึงเป็นธรรมที่ทำให้การงานสำเร็จตามความประสงค์ในการประกอบการงานได้ ผู้บริหารจะต้องวิริยะอุตสาหะในการทำงาน ไม่ประมาท วันเวลาหรือการผลัดวันปะกันพรุ่ง อ้างเหตุความไม่พร้อมหรือไม่เหมาะต่างๆ ต้องเพียรพยายามทำงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี หากมีงานล้นมือก็จะต้องใช้วิธีเสริมแรง หรือศิลปะการพูดจูง

---

[๖๐] ไพฑูรย์ สินลารัน์ต์, **ความรู้คู่คุณธรรม**, (กรุงเทพมหานคร: สานักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๒, หน้า ๒๖๖.

ใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความพากเพียรในการทำงานในหน้าที่ของตนนั้นๆ ให้สำเร็จเสร็จสิ้นไปด้วย เพราะผลงานหรือความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชาก็คือ ความสำเร็จของผู้บริหารนั่นเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า วิริยะ คือ ความพากเพียรขยันอุตสาหะบากบั่นเอาธุระ มีความเข้มแข็งอดทนความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จไม่ท้อถอยไม่เลิกละทำงานได้อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องจนกว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จ มีความอาจหาญแกล้วกล้าใจสู้ไม่หวั่นกลัว ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และความยากลำบากต่างๆในงาน มองความลำบากและอุปสรรคในงานเป็นสิ่งที่ท้าทายที่ต้องเอาชนะเพื่อให้งานสำเร็จให้ได้"ความวิริยะมันเกิดจากอะไร" คำตอบก็คือ "เกิดจากศรัทธาหรือฉันทะนั่นเอง" และเป็นศรัทธาที่มั่นคงด้วยไม่ว่าจะมีอุปสรรค์ใดๆมากระทบก็ตามก็จะไม่เปลี่ยนแปลง แต่อาจปล่อยวางหรือวางเฉยในบางเวลาบางสถานการณ์บ้าง เพื่อรอสภาวะที่เหมาะสมกว่า ความวิริยะไม่ใช่ความดุดันอย่างเอาเป็นเอาตายหรือต้องให้ได้เสมอ แต่มันคือความแยบยลและเลือกที่จะทำบางอย่างเพื่อรักษาศรัทธาไว้หรือเพื่อรอวาระที่เหมาะสมอันหมายถึงการบรรลุผลแห่งศรัทธา

๓) จิตตะ(Thoughtfulness)

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) จิตตะ หมายถึง จิตใจที่จดจ่อ เอาใจใส่ ตั้งใจ แน่วแน่ในการทำงาน เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ไม่วางธุระ และเป็นความคิดไม่ฝักใฝ่ไม่ปล่อยใจฟุ้งซ่านเลื่อนลอยในการทำงานจะต้องเอาใจใส่กับงานไม่ปล่อยปะละเลยงานของตน คอยตรวจตรางาน อยู่เสมอ เป็นการอุทิศตนกับงานที่ทำในการสร้างเสริมจิตตะให้เกิดในตัวบุคคลนั้น จะต้องชี้ให้เห็นความสำคัญของงานที่ทำว่า งานนั้นมีความสำคัญต่อชีวิต ต่อสังคม ต่อประเทศชาติ ต่อโลก จิตตะจึงมีความจำ เป็นอย่างยิ่งที่จะทำงานนั้นสำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยการมุ่งมั่นในงานที่ทำนั้น[๖๑]

จิตตะ ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ความมีจิตผู้กพัน จดจ่อ เฝ้าคิดเรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใด เรื่องหนึ่ง หรืองานใดงานหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจรับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรในเรื่องอื่นๆไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้นงานนั้น คลุกคลีอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรจะเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ๆ บางทีไม่รู้ ทำจนลืมวันลืมคืน ลืมกินลืมนอนความมีใจจดจ่อฝักใฝ่เช่นนี้ย่อมทำให้สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่ แนบสนิทในกิจที่ทำมีกำ ลังมาก เฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่า จิตตสมาธิ จิตตะ คือความคิดหรือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยให้จิตใจฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ กล่าวอธิบาย จิตตะ ไว้ดังนี้ จิตตะ ผู้บริหารต้องใส่ใจฝักใฝ่รับผิดชอบทุกอย่างในโรงเรียน ผู้บริหารต้องมีความ ตั้งใจ มีความมั่นใจแน่แน่วในอันที่จะวางตัวให้เป็นตัวอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดทั้งทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม ผู้บริหารต้องหนักแน่นและซื่อสัตย์ต่อตัวเองและผู้อื่นเสมอ [๖๒]

---

[๖๑] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **ธรรมะกับการทำงาน,** พิมพ์ครั้งที่๓, หน้า ๑๘๗

[๖๒] อ้างแล้ว, ไพฑูรย์ สินลารันต์, **ความรู้คู่คุณธรรม**,๒๕๔๒, หน้า ๒๖๔.

การใช้อิทธิบาท ๔ ที่เป็นฐาน ในส่วนที่เกี่ยวกับจิตตะไว้ว่า คาว่าเอาใจใส่หมาย ความว่าใจจดจ่ออยู่กับเรื่องนั้น เช่นในเรื่องที่เราจะคิดจะค้นจะปฏิบัติในเรื่องอะไรเอาใจคิดไว้เสมอพูดกับตัวเองไว้บ่อยๆ คิดไว้บ่อยๆ กำลังใจมันก็เกิดขึ้นในการที่จะศึกษาในการที่จะปฏิบัติในการที่จะก้าวหน้าไปในทางที่ถูกที่ชอบเพราะมีความคิดจดจ่ออยู่ในเรื่องนั้น เราจะตั้งจุดไว้ ตั้งเข็มไว้ แล้วใจก็อยู่กับเรื่องนั้น อยู่ด้วยปัญญาอยู่ด้วยเหตุผล จิตตะ คือ ความจดจ่อใส่ใจ หรือความตั้งมั่นของจิตใจคือการมีสมาธิ จิตตะ คือ ความเอาใจใส่จดจ่อ ได้แก่ การทำใจให้เข้มแข็ง การทำงานต้องทำงานตามเวลา มีใจจดจ่ออยู่กับงาน มุ่งให้งานสำเร็จ ไม่ทำงานแบบหยุดๆ ทำๆ หากกำลังทำงานอย่างใด ก็ต้องทำงานอย่างนั้นให้สำเร็จก่อนจึงทำงานอย่างอื่นต่อไป ผู้บริหารจะต้องอุทิศเวลาให้กับงาน มีใจจดจ่อกับงาน มีการกำหนดตารางในการทำงาน มีปฏิทินปฏิบัติงาน จัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน ทำงานอย่างมีระบบและมีแบบแผน มีพลังจิตที่เข้มแข็งไม่ย่นย่อ ท้อแท้ต่อการทำงาน ติดตามประเมินผลตลอด

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า จิตตะ คือ ความคิดจดจ่อ เอาใจใส่ ผูกใจจดจ่ออยู่กับหน้าที่และงานที่ทำ มีความตั้งมั่น มีสมาธิมั่นคงอยู่กับงานที่ทำงานด้วยความไม่ประมาทไม่ทอดธุระ ไม่ปล่อยวางเฉยในงานที่ทำ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน เลื่อยลอยไปจากงานบางที่อาจทำงานอย่างตั้งใจอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืนจนไม่เอาใจใส่หรือไม่สนใจสิ่งอื่น สนใจที่จะรับรู้แค่เพียงเรื่องเกี่ยวกับงานที่กำลังทำเท่านั้นเมื่อเราเข้าใกล้ความรอบรู้แล้ว ก็ไม่ใช่เรื่องยากที่จะวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อแท้ของเรื่องราวนั้นๆ ออกมาสู่การตัดสินใจของหมู่คณะหรือแม้แต่เรื่องส่วนตัวของเราเอง ดังนั้น ความรอบคอบจึงแฝงไปด้วยความรอบรู้ตามสภาพจริงของมัน อันเป็นแนวปฏิบัติที่คนรุ่นใหม่ต้องสร้างให้เกิดเป็นนิสัยแก่ตนเอง

๔) วิมังสา (Investigation)

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า วิมังสาการสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบหาข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องหรือขัดข้องในกิจที่ทำเป็นต้น รู้จักทดลองคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง คนที่มีวิมังสาชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลองการคิดหาเหตุผลและชอบทดลองอย่างนี้ย่อมช่วยรวมจิตให้คอยกำหนดและติดตาม เรื่องที่พิจารณาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดิ่งไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และมีกำลัง เรียกว่าเป็นวิมังสาสมาธิ วิมังสาคือความไตร่ตรองหรือทดลอง ได้แก่หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำ มีการวางแผนวัดผลคิดค้น วิธีแก้ไขปรับปรุงงาน[๖๓]

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ กล่าวอธิบายวิมังสาไว้ ดังนี้ วิมังสา การไตร่ตรองและให้เหตุผลใช้สติปัญญาพิจารณาคิดหาเหตุผล รู้จักวิธีการบริหารงาน ให้สำเร็จไปด้วยความเรียบร้อยและทันต่อเหตุการณ์เมื่อเจอปัญหาใดๆ ผู้บริหารต้องใช้ปัญญา ไตร่ตรอง ไม่วู่วาม รู้จักใช้เหตุผลด้วยตนเอง ก็ควรที่จะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักคิด รู้จักไตร่ตรอง พิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างถ้วน และมีเหตุผลอีกด้วย[๖๔]

---

[๖๓] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่๙, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๕.

[๖๔] อ้างแล้ว, ไพฑูรย์ สินลารัตน์, **ความรู้คู่คุณธรรม,** ๒๕๔๒, หน้า ๒๖๕.

วิมังสา หมายความว่า การหาเหตุผลในเรื่องนั้นว่ามีอุปสรรคขัดข้องเราก็ต้องค้นเหตุผลจะปรับปรุงงานอย่างไรให้งานก้าวหน้าไปกว่านี้ ให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นไปกว่านี้ให้รวดเร็วกว่านี้ การค้นคว้าเป็นเหตุให้เกิดปัญญา เกิดความก้าวหน้าในหลักวิชาที่จะใช้บริหารงานต่อไป การค้นคว้าจะได้ความรู้และทำให้งานก้าวหน้าสุดยอดของวิธีทำงานให้สำเร็จอยู่ในอิทธิบาทข้อสุดท้ายนี้ คือ วิมังสา แปลว่าการพินิจพิเคราะห์หมายความว่าการทำงานด้วยปัญญา ด้วยสมอง ไม่ใช่สักแต่ว่าทำ คนเราแม้รักงานแค่ไหน บากบั่นปานใด หรือเอาใจจดจ่ออยู่ตลอดเวลาแต่ถ้าขาดการใช้ปัญญาพิจารณางานด้วยแล้วผลที่สุดงานก็คั่งค้างจนได้ ต้องทำกันใหม่เรื่อยไป คนที่ทำงานด้วยปัญญานั้นต้องทำให้ถูกกาล ไม่ทำก่อนหรือหลังเวลา ทำให้ถูกลักษณะของงาน

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่าวิมังสา หมายถึง การไตร่ตรอง การสอบสวนเป็นการหมั่นใช้ปัญญาและสติในการไตร่ตรองพิจารณาและเหตุผลในสิ่งนั้นๆ ริเริ่มใช้วิธีการใหม่ๆตรวจสอบความบกพร่องของงาน หาวิธีการแก้ไขปรับปรุงเพื่อช่วยให้งานนั้นง่ายขึ้น การใช้ปัญญาจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนาความสำเร็จมาสู่งาน [๖๕]

การใช้อิทธิบาท ๔ ที่เป็นฐาน ในส่วนที่เกี่ยวกับวิมังสาไว้ว่า วิมังสาหมายความว่าไตร่ตรองค้นคว้าหาเหตุผลในเรื่องนั้น ให้มันรู้ชัดตามสภาพที่เป็นจริง อะไรก็ตามที่มันเกิดขึ้นแล้วต้องเอามาพิจารณาแยกแยะวิเคราะห์วิจัยออกไปว่าสิ่งนั้นคืออะไร มันมาจากอะไร เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นอะไรถูกต้องตามสภาพที่มันเป็นอยู่จริงๆ วิมังสา คือความใคร่ครวญ การใช้เหตุผล ใช้สติ ใช้ปัญญารู้จักคิด รู้จักอ่าน ว่าสิ่งที่ทำไปนั้นถูกหรือผิดอย่างไร ถ้าสิ่งที่ทำไปได้ผลดีก็ควรจะทำให้มากขึ้น ถ้าสิ่งไหนผิดก็ควรจะแก้ไข มันก็จะนำไปสู่ผลหรือความสำเร็จนั่นเองการตรึกตรองหาเหตุผลในงานนั้นๆ เป็นลักษณะการใช้ปัญญาหาเหตุผล ปัญญา คือความรู้ทั่ว รู้แจ้ง ปัญญาเกิดจากการฟัง การคิด การสั่งสอน อบรม เมื่อมีปัญญาแล้วก็นามาพินิจพิจารณาหาเหตุผล คือ พิจารณาทางก้าวหน้า มิฉะนั้นจะเป็นคนล้าหลังเขา เมื่อบริหารจะต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ในด้านการบริหาร อาจจะมาจากการฟัง การศึกษาดูงาน การเข้าอบรมในสถานที่และโอกาสต่างๆ หรืออาจมาจากการสังเกตแล้วนำมาพิจารณาปรับปรุง แก้ไข ประยุกต์ให้เหมาะสมกับองค์การหรือหน่วยงานของตน ผู้บริหารจะต้องเป็นคนหูไว ตาไว ทันสมัย ทันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ข่าวสารหรือที่เรียกว่า IT (Information technology) นำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้บริหารแท้นกำลังคนซึ่งขาดแคลน

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า วิมังสา คือ การสอบสวน ไตร่ตรอง พินิจพิเคราะห์ ใช้ปัญญาในการใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อบกพร่องในงานที่ทำอยู่เสมอ รู้จักค้นคว้า ทดลอง คิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุงงานและวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ก้าวหน้ายิ่งขึ้นอยู่เสมอ องค์ประกอบทั้ง ๔ ของอิทธิบาทเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนกัน บุคคลที่จะสามารถบรรลุถึงความสำเร็จของงานได้ จะต้องมีครบในคุณลักษณะทั้ง ๔ ประการ จะขาดในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้ เป็นหลักธรรมที่มีความเกี่ยวเนื่องต่อกัน หรือกล่าวถึงอิทธิบาท ๔ ได้สั้นๆ ว่า“มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝักใฝ่ และใช้ปัญญาสอบสวน” แต่หากจะให้ความหมายที่ลึกซึ้งของอิทธิบาท ๔ กล่าวเป็นหลักปฏิบัติได้ว่า “อยากทำมันให้ดีที่สุด มีอะไรต้องทำมันให้สำเร็จ ทำงานอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ และใช้ปัญญาจัดการ นำงานสู่จุดหมาย”เป็นการสรุปผลการดำเนินงานที่

---

[๖๕] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **ธรรมะกับการทำงาน,** พิมพ์ครั้งที่๓, หน้า ๑๘๗.

ผ่านมาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อดูว่าสิ่งที่คิดและทำมานั้นมันดำเนินไปในแนวทางที่วาดหวังหรือไม่ หรือว่าคิดไว้อย่างทำอีกอย่าง หรือคิดไว้แต่ไม่ได้ทำเลย หรือทำไปแล้วแต่ไม่ได้อย่างที่มุ่งหวัง ทั้งนี้จะได้วิเคราะห์ต่อไปว่าที่มันสำเร็จมันเป็นเพราะอะไร และที่มันล้มเหลวมันเกิดจากอะไร เพื่อที่จะได้หาแนวทางแก้ไขหรือหาทางหลีกเลี่ยงผลเสียที่อาจเกิดขึ้น

๒.๔.๒ ความสำคัญของอิทธิบาทธรรม ๔

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ให้ความสำคัญของหลักอิทธิบาท ๔ ว่า อิทธิบาท ๔ นี้ มีความสำคัญต่อการเรียนรู้และเป็นปัจจัยสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ความพอใจอย่างเดียวก็ไม่สามารถสร้างผลแห่งความสำเร็จของการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องมีความพอใจแล้วพยายามขวนขวายหาความรู้บ่อยๆ โดยไม่เลิกกลางคัน มีความเพียร พิจารณาหาข้อบกพร่องในการเรียน แล้วปฏิบัติสิ่งที่เกื้อกูลต่อการเรียน ลด ละเลิก สิ่งที่ไม่เกื้อกูลต่อการเรียน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียนของตน [๖๖]

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวว่า อิทธิบาท ๔ นอกจากจะเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในงานที่ทำแล้ว อิทธิบาทยังเป็นอายุวัฒนธรรมคือ ธรรมเป็นเหตุให้คนมีอายุยืนยาวอีกด้วย ดังที่มีพุทธดำรัสรับรองไว้ในมหาปรินิพพานสูตรว่า “ยสฺส กสฺสจิ อานนฺท จตฺตาโร อิทฺธิปาทา” เป็นต้นแปลความว่า “อานนท์ อิทธิบาท ๔ บุคคลใดเจริญ ทำให้มาก ทำให้เป็นดุจยาน ทำให้เป็นพื้นฐานตั้งไว้ อบรม เริ่มไว้ดีแล้ว บุคคลนั้นเมื่อปรารถนาก็พึงดำรงชีวิตอยู่ตลอดกัปหรือเกินกว่ากัป ” พระอรรถกถาจารย์อธิบายว่า การเจริญอิทธิบาททำให้คนมีชีวิตอยู่ตลอดอายุกัป หมายถึงมีชีวิตอยู่ได้จนครบเกณฑ์อายุขัยประมาณได้ ๑๐๐ ปีหรือมากกว่านั้น[๖๗]

ปิ่น มุทุกันต์ พ.อ. ปัญหาหรืออุปสรรคที่จะขัดขวางให้การทำงานนั้นล้มเหลวหรือไม่ประสบความสำเร็จมีหลายทางคือ เกิดจากตัวเองก็มี เกิดจากการเหตุการณ์แวดล้อมก็มี เกิดจากเนื้องานที่ทำนั้นเองก็มี แต่อุปสรรคที่สำคัญอย่างยิ่งที่เกิดจากตัวเราที่ทำงานให้ล้มเหลวมี ๔ อย่าง คือความเบื่อหน่าย ความเกียจคร้านความทอดธุระความโง่เขลาดังนั้นพระพุทธเจ้าจึงสอนวิธีการทำงานไว้มี ๔ ข้อ เรียกว่า อิทธิบาท แปลว่าทางแห่งความสำเร็จ คือฉันทะ ความพอใจ วิริยะ ความเพียรจิตตะ ความใส่ใจ วิมังสา ความคิดค้น ถ้ามีอิทธิบาท ๔ นี้ครบแล้ว ย่อมบรรลุถึงความสำเร็จได้สมประสงค์หากสิ่งนั้นไม่เหลือวิสัย[๖๘]

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ได้เขียนไว้ว่า อิทธิบาท ๔ มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ก็เพราะว่าการฝึกหัดคนให้มีคุณธรรมตามหลักอิทธิบาทธรรม ๔ นี้จัดเป็นการใช้ปัญญาในการพิจารณาหาเหตุผลและกระบวนการทำงาน โดยวิมังสาเป็นผลของจิตตะ คือเมื่อตรวจตราดูแล้วเห็นว่า การทำงานของตนยังบกพร่องอยู่หรือผิดวัตถุประสงค์ อีกอย่างหนึ่งคือพิจารณาหาเหตุผลในการทำงานตามขั้นตอน งานที่ลงมือทำแล้วนั้นได้ผลเป็นขั้นๆ

---

[๖๖] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๙๐.

[๖๗] พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **“อิทธิปาทกถา”** พุทธจักร, (กรุงเพทมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย), ๒๕๓๙, หน้า ๑๐.

[๖๘] ปิ่น มุทุกันต์ พ.อ. **ปฏิบัติตามธรรมะประสบความสำเร็จ**, (กรุงเทพมหานคร: มงคลสาร, ๒๕๓๙), หน้า ๑๐.

อย่างไร เป็นการทบทวนผลว่าเป็นที่พึงปรารถนาหรือไม่ถ้าได้ผลไม่เป็นที่น่าพอใจหรือได้ผลที่ไม่พึงปรารถนา ก็จัดการแก้ไขหรือปรับปรุงตามกระบวนการอิทธิบาท ๔ นั้น[๖๙]

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา พรรณนาไว้ว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเพราะมีการวางเงื่อนไขและการที่พฤติกรรมใดจะมีความเข้มข้นรุนแรงนั้น มิใช่เป็นเพราะรางวัล หรือการเสริมแรงอย่างเดียว แต่เป็นเพราะการเชื่อมโยงเกี่ยวพันกับสิ่งเร้า คือ สิ่งที่กระตุ้นให้นักเรียนมีความต้องการเรียนรู้ มีอิทธิบาทสมบูรณ์ก็เพราะสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกที่ทำให้นักเรียนมีแรงกระตุ้นที่จะเรียนรู้ มีสิ่งกระตุ้น ที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ แรงจูงใจที่อยากจะเรียน ภาษาทางพระพุทธศาสนาว่า ฉันทะ ความพอใจหรือความต้องการ มีความสัมพันธ์กับความเพียรพยายาม (วิริยะ) สนใจในการเรียนรู้โดยมิเห็นแก่ความยากลำบาก คือตั้งใจเรียนรู้ (จิตตะ) และ การหาวิธีการหรือการพิจารณา (วิมังสา) สิ่งที่เกื้อกูลต่อการเรียน ละสิ่งที่ไม่เกื้อกูลต่อการเรียน ทำให้ตนเองประสบความสำเร็จการศึกษาได้เพราะมีสิ่งเร้า[๗๐]

จากที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่าความสำคัญของอิทธิบาท ๔ ว่า มีความสำคัญต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก เพราะถ้าขาดหลักอิทธิบาทธรรม ๔ แล้ว ย่อมทำให้บุคคลนั้นไม่ประสบความสำเร็จในการเรียน เพราะอิทธิบาทธรรม ๔ จะทำให้บุคคลที่นำไปปฏิบัตินั้น เกิดสร้างความพอใจในหน้าที่การงานของตน พร้อมทั้งมีความขยันหมั่นเพียรเอาใจใส่ในหน้าที่ของตน และกลับมาทบทวนไตร่ตรองหาข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น แล้วจึงนาข้อผิดพลาดนั้นไปแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นไป

๒.๔.๓ องค์ประกอบของอิทธิบาทธรรม ๔

องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ในความหมายของพุทธศาสนานั้นมีการกล่าวเอาไว้อย่างมากมาย แต่หลักๆ แล้วจะมีความหมายที่เป็นแก่นแท้ในการปฏิบัติเพื่อให้เห็นชอบเพียง ๔ อย่างได้กล่าวถึงดังนี้

๑) ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทะสมาธิและปธานสังขาร

๒) ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยะสมาธิและปธานสังขาร

๓) ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร

๔) ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยจะได้อธิบายสรุปในแต่ละหัวข้อดังนี้ ฉันทะ คือ ความพอใจ การทำความพอใจ ความเป็นผู้ประสงค์จะทำ ความฉลาดความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะสมาธิ เป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่ ความตั้งมั่นความไม่ส่ายไป ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิตภาวะที่จิตไม่ซัดส่าย สมถะ สมาธินทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธินี้เรียกว่าสมาธิการปรารภความเพียรทางใจความขะมักเขม้นความบากบั่นความขวนขวายความพยายามความอุตสาหะความทนทานความเข้มแข็งความหมั่นความมุ่งมั่นอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความเอาใจใส่ธุระ วิริยะวิริยินทรีย์ วิริยะพละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า ปธาน

---

[๖๙] สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, “**หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์**”, สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๒๓๙.

[๗๐] พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, **พฤติกรรมกลุ่ม,** (กรุงเทพมหานคร: พัฒนาศึกษา, ๒๕๔๒), หน้า ๙๒.

สังขาร ภิกษุผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดีเข้าถึงแล้วเข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่าประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร วิริยะ คือ การปรารภความเพียรทางใจ ความพอใจ การทำความพอใจความเป็นผู้ประสงค์จะทำความฉลาด สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า วิริยะความตั้งอยู่แห่งจิตความดำรงอยู่ ความตั้งมั่น ความไม่ส่ายไป ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิตภาวะที่จิตไม่ซัดส่าย สมถะ สมาธินทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิ นี้เรียกว่า สมาธิการปรารภความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความขวนขวาย ความพยายาม ความอุตสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความมุ่งมั่น อย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความเอาใจใส่ธุระ วิริยะวิริยินทรีย์วิริยะพละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า ปธานสังขารภิกษุผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดีเข้าถึงแล้วเข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบด้วยวิริยะสมาธิและปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่าประกอบด้วยวิริยะสมาธิปธานสังขาร

จิต เป็นไฉน จิตตะ คือ จิต มโน มานัส การทำความพอใจ ความเป็นผู้ประสงค์จะทำความฉลาด มโนวิญญาณธาตุที่เหมาะสมกัน นี้เรียกว่า จิต

สมาธิ คือความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่ ความตั้งมั่น ความไม่ส่ายไป ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิตภาวะที่จิตไม่ซัดส่าย สมถะ สมาธินทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิ นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร คือการปรารภความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความขวนขวาย ความพยายาม ความอุตสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความมุ่งมั่น อย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความเอาใจใส่ธุระ วิริยะวิริยินทรีย์ วิริยะพละสัมมาวายามะ นี้เรียกว่า ปธานสังขาร ภิกษุผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดีเข้าถึงแล้วเข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบแล้วด้วยจิตนี้ ด้วยสมาธินี้และด้วยปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่า ประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร

วิมังสา เป็นไฉน คือ ปัญญา ความรู้ชัด ความเป็นผู้ประสงค์จะทำความฉลาดไม่หลงงมงาย ความเลือกเฟ้นธรรม สัมมาทิฐิ นี้เรียกว่า วิมังสา

สมาธิ คือความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่ ความตั้งมั่น ความไม่ส่ายไป ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิตภาวะที่จิตไม่ซัดส่าย สมถะ สมาธินทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิ นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร คือการปรารภความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความขวนขวาย ความพยายาม ความอุตสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความมุ่งมั่น อย่าง๒๔ ไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความเอาใจใส่ธุระ วิริยะวิริยินทรีย์ วิริยะพละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า ปธานสังขาร ภิกษุผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดีเข้าถึงแล้วเข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่า ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร[๗๑]

นอกจากนี้ยังมีนักปราชญ์ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้

---

[๗๑] อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑-๔๔๓/๓๔๒-๓๔๗

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้อธิบายเกี่ยวกับ ฉันทะว่า ฉันทะ มีใจรัก คือ พอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรักต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจการงานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกาไร[๗๒]

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้อธิบายเกี่ยวกับ ฉันทะไว้ดังนี้ ฉันทะ ได้แก่ ความพอใจรักในสิ่งที่ทำและพอใจฝัก ใฝ่ในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย พูดง่ายๆ ว่ารักงานและจุดมุ่งหมายของงานพูดให้ลึกลงไปในทางธรรมว่าความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะที่ดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำ หรือซึ่งจะเข้าถึงด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งๆ นั้นเข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีที่งดงาม ที่ประณีตที่สมบูรณ์ที่สุดของมัน หรืออยากให้ภาวะที่ดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้นๆ เกิดมีจริงขึ้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายที่ดีงามนั้น ความอยากที่เป็นฉันทะนี้เป็นคนละอย่างกันกับความอยากได้ในสิ่งนั้นๆ มาเสพเสวยหรือเอามาเพื่อตัวตนในรูปใดรูปหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าตัณหา ความอยากของฉันทะนั้นให้เกิดความสุขความชื่นชมเมื่อเห็นสิ่งนั้นๆ งานนั้นๆบรรลุความสำเร็จเข้าถึงความสมบูรณ์อยู่ในภาวะอันดีงามของมันหรือพูดแยกออกไปว่า ขณะเมื่อสิ่งนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมายที่เกิดปีติเป็นความอิ่มเอิบใจครั้น สิ่งหรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจ ที่พร้อมไปด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ส่วนความอยากของตัณหาให้เกิดความสุขความชื่นชมเมื่อได้สิ่งนั้นมาเสพเสวยรสอร่อย หรือปรนเปรอความยิ่ง ใหญ่พองขยายของตัวตนเป็นความฉ่ำชื่นใจที่เศร้าหมอหมกหมักตัวกีดกั้นกักตนไว้ในความคับแคบ และมักติดตามมาด้วยความหวงแหนห่วงกังวลเศร้าเสียดายและหวั่นกลัวหวาดระแวง[๗๓]

บุญมี แท่นแก้ว กล่าวว่า ฉันทะคือ ความพึงพอใจหรือต้องการที่จะทำหรือใฝ่ใจจะทำ สิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป [๗๔]

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย กล่าวว่า ฉันทะ คือ ความรัก ความชอบ ความสนใจในสิ่งที่กระทำหรือหมายถึงการมีความรักและความรับผิดชอบต่องาน ต่อหน้าที่ของตน[๗๕]

---

[๗๒] พระพรหมคุณาภรณ์, (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์รวมเล่ม๓ ภาค ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญ), ๒๕๕๐, หน้า ๓๕.

[๗๓] พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่๘, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒.

[๗๔] บุญมี แท่นแก้ว, **จริยศาสตร์,** พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔๑.

[๗๕] สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย, “**หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์**”, สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๒๓๘.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้อธิบายเกี่ยวกับ วิริยะ ว่าวิริยะ ความพากเพียรคือขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข็มแข็ง อดทนเอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ[๗๖]

พุทธทาสภิกขุ และปัญญานันทภิกขุ ได้อธิบายว่า วิริยะต้องมีความเพียรมั่น คือ เมื่อมีกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญแล้ว ต่อไปก็มีความมั่น ในความเพียร ภาษาบาลีเรียกว่า วิริยะ พระพุทธภาษิตที่ว่า วิริเย ทุกฺขมจฺเจติ คนที่จะพ้นทุกข์ได้เพราะความเพียร หรือว่าคำที่พระมหาชนก กล่าวว่า วายเมเถว ปุริโส ยาว อตฺถสฺส นิปฺปทา เกิดเป็นคนต้องทำเรื่องไป จนกว่าจะถึงจุดหมายปลายทางบุคคลผู้ที่มีความเพียรนั้นย่อมไม่กลัวต่ออุปสรรค ไม่กลัวต่อความลำบาก ไม่กลัวต่ออะไรทั้งสิ้น เมื่อเราจะไปแล้วก็ไปให้ตามจุดที่เราตั้งไว้ แต่ขอให้ตั้งจุดมุ่งหมายในทางที่ดีงามไม่ตั้งจุดมุ่งหมายที่เกิดความเดือดร้อนแก่ใคร และความเพียรนั้นต้องเพียรสม่ำเสมอ ไม่ใช่เพียรชั่วครั้งชั่วคราว ดังที่พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงตักเตือนว่า “ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย เมื่อเธอยังไม่ถึงจุดหมายที่เธอต้องการ อย่าละความเพียรเป็นอันขาด” [๗๗]

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้อธิบายเกี่ยวกับ วิริยะไว้ดังนี้วิริยะ ความเพียร ได้แก่ ความอาจหาญแกล้วกล้าบากบั่น ก้าวไปใจสู้ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบากเมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้วแม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุถึงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจให้เวลายาวเท่านั้นปี เท่านั้นเดือน เขาก็ไม่ท้อถอย กับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จส่วนผู้ที่ขาดความเพียรอยากบรรลุความสำเร็จเหมือนกัน แต่พอได้ยินว่าต้องใช้เวลาเป็นปีก็หมดแรงถอยหลัง คนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าวิริยะสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน[๗๘]

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ได้ตรัสถึงคำว่า วิริยะ (ความเพียร) ว่าท่านใดถึงพร้อมด้วยความพยายามโดยธรรม ไม่จมลงในห้วงมหรรณพซึ่งประมาณมิได้เห็นปานนี้ ด้วยกิจคือ ความพากเพียรของบุรุษ ท่านนั้นจงไปในสถานที่ที่ใจของท่านยินดีนั้นเถิด และว่าบุคคลเมื่อกระทำความเพียร แม้จะตายก็ไม่ชื่อว่าเป็นหนี้ในระหว่างหมู่ญาติเทวดา และบิดามารดา อนึ่งบุคคลเมื่อทำกิจของผู้ชาย ย่อมไม่เดือดร้อนในภายหลัง[๗๙]

---

[๗๖] พระพรหมคุณาภรณ์, (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์รวมเล่ม ๓ภาค ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร: สานักพิมพ์จันทร์เพ็ญ, ๒๕๕๐), หน้า ๓๕.

[๗๗] พุทธทาสภิกขุ และปัญญานันทภิกขุ, **คุณธรรมของชีวิตที่ดีงาม**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา,๒๕๔๔), หน้า ๑๗๘-๑๘๒.

[๗๘] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พุทธธรรม,** พิมพ์ครั้งที่๘, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๓.

[๗๙] พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช, **พระมหาชนก**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัทอัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๔๒), หน้า ๒๔-๒๖.

พ. สุวรรณ ได้อธิบายว่า วิริยะหรือความเพียรนี้เป็นคุณค่าที่ก่อให้เกิดพลังงานในการทำกิจต่างๆ มีลักษณะแสดงให้เห็นว่าคนๆ นั้นเป็นคนรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานไม่ทอดทิ้งกิจการงานนั้น ดำเนินการงานที่คิดว่าจะทำนับว่าเป็นผู้ไม่เบื่องาน เมื่อมีงานมาถึงก็รีบทำโดยไม่ชักช้ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ผู้มีลักษณะทั้ง หมดที่กล่าวมานี้ย่อมได้ชื่อว่ามีวิริยะหรือมีความเพียรซึ่งสามารถประสบความสำเร็จในทุกกิจการส่วนคนที่มีนิสัยเกียจคร้าน หนักไม่เอาเบาไม่สู้ ชอบผลัดวันประดันพรุ่งมักหาเหตุมาอ้างแก้ตัวเพื่อไม่ต้องทำงานจนติดเป็นนิสัย ย่อมเอากับใครลำบาก อาชีพการงานย่อมย่าอยู่กับที่ตั้งฐานไม่ได้[๘๐]

วศิน อินทสระ ได้ให้ความหมายของ วิริยะ แปลตามตัวอักษรว่าความเป็นผู้กล้า คือแกล้วกล้าในกิจที่ทำไม่ย่อท้อ ย่อหย่อน ทำกิจด้วยกำลังทั้งหมด มีความบากบั่นมั่นคง (ทฬฺหปรกฺกโม) ไม่ทอดทิ้งธุระกลางคัน หรือละทิ้งงานเสียกลางคัน (อนิกฺขิตฺตธุโร) มีความเพียรอยู่เสมอไม่จับจด หรือหยุดงานเสีย ทำจนกว่าจะถึงจุดมุ่งหมายนั้นๆ (อารทฺธวิริโย) ชื่อว่าความเพียร สัตว์ทั้งหลายควรทำ (วิริยนาเมต สตฺเตหิ กตฺตพฺพ) ความเพียรเป็นสิ่งที่นักปราชญ์สรรเสริญ เมื่อบุคคลได้ทำความเพียรเต็ม

กำลังของตนแล้วถึงไม่สำเร็จ ใครเล่าจะตำหนิได้นักปราชญ์ตำหนิคนที่ล้มเหลว เพราะความเพียรย่อหย่อนนั้นเอง[๘๑]

บุญมี แท่นแก้ว กล่าวว่า วิริยะ คือ ความเพียรหรือความขยันหมั่น เพียรประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ท้อถอย[๘๒]

จิตตะ คือ การเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น พุทธทาสภิกขุ ได้อธิบายว่า จิตตะ หมายถึง กำลังจิต กำลังสมาธิหรือคุณภาพของจิตคุณภาพส่วนที่พึงปรารถนาของจิตเรียกว่ากำลังจิต หรือกำลังสมาธิ ซึ่งเลยเพ่งเล็งไปแก่ส่วนที่อบรมดีแล้ว คือจิตที่อบรมดีแล้ว เดินมาถูกทางแล้วจึงจะมีคุณสมบัติแล้วมีกำลังมหาศาลของมัน[๘๓]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้อธิบายเกี่ยวกับ วิมังสาว่า วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือหมั่น ใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้อง เป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผนวัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้นเพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป[๘๔]

จากเอกสาร ดังที่กล่าวมาข้างต้น พอจะสรุปได้ว่าองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วยหลักธรรมที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในด้านการเรียนและด้านอื่นๆ อีกด้าย มี ๔ ประการคือ

๑) ฉันทะ คือ ความรักความพอใจในหน้าที่การเรียนการสอนและการงานของตนที่ได้รับมอบหมาย ไม่ทำเพื่อสักแต่ว่าทำ มีความทุ่มเทเพื่อหวังให้การเรียนนั้นออกมาได้เป็นที่ชื่นชอบและพอใจทั้งตนเองและผู้อื่นด้วย

---

[๘๐] พ. สุวรรณ, โพชฌงค์, **พุทธคาถาต่ออายุ,** (กรุงเทพมหานคร: สร้อยทอง, ๒๕๓๑), หน้า ๖๐-๖๑.

[๘๑] วศิน อินทสระ, **พุทธปรัชญามหายาน**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญกิจ, ๒๕๓๐), หน้า ๔๓.

[๘๒] บุญมี แท่นแก้ว, **จริยศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔๑.

[๘๓] พุทธทาสภิกขุ, **โพธิปักขิยธรรม**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

[๘๔] พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์รวมเล่ม ๓ ภาค ครั้งที่ ๑๕, หน้า ๓๖.

๒) วิริยะ คือ ความเพียรพยายามในหน้าที่การเรียน ไม่ย่อท้อต่อการเรียนไม่ว่าจะยากหรือง่ายก็จะพยายามจนให้ถึงที่สุด ไม่ย่อท้อจนกว่าการเรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่ล้มเลิกความเพียรก่อนที่จะได้ลองทำด้วยตนเอง

๓) จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในการเรียนการสอนของตนเอง ไม่คิดไปในเรื่องอื่นนอกจากเรื่องเรียน เมื่อทำหน้าที่ของตนเองไม่สำเร็จ มีความใส่ใจเอาใจส่อยู่ตลอดเวลาคอยตรวจหาข้อบกพร่องอยู่เสมอเพื่อที่จะได้นามาแก้ไขให้ดีขึ้น

๔) วิมังสา คือ การใคร่ครวญไตร่ตรองหาเหตุผลของความผิดพลาดที่เกิดขึ้นว่ามันเกิดขึ้นได้เพราะอะไร แล้วหาหนทางแก้ไขข้อบกพร่องนั้นให้ดียิ่งขึ้นไป

๒.๔.๔ ลักษณะของอิทธิบาทธรรม ๔

ลักษณะของอิทธิบาท ๔ เป็นคุณธรรมที่มีความสัมพันธ์และมีผลต่อกันหมายความว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานหรือหน้าที่โดยที่มีคุณธรรมด้านใดด้านหนึ่งเด่นหรือสูงมาก จะส่งผลให้คุณธรรมด้านอื่นๆ สูงตามไปด้วย

พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวว่าอิทธิบาท ๔ ความจริงอิทธิบาท ๔ อย่างนี้เกื้อหนุนกัน และมักมาด้วยกัน เช่นเกิดฉันทะ มีใจรักแล้วก็ทำให้พากเพียร เมื่อพากเพียร ก็เอาใจใส่อยู่เสมอ และเปิดช่องให้ใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง แต่ที่แยกพิจารณาแต่ละข้อ ก็ด้วยถือเอาภาวะที่เด่นเป็นใหญ่ เป็นตัวนำ เป็นตัวชักจูงข้ออื่นๆ ในแต่ละกรณี เช่น เมื่อฟังธรรมด้วยกัน คนหนึ่งชอบศึกษาธรรมฟัง ด้วยความรักความพอใจในธรรมอยากรู้อยากเข้าใจในธรรมให้ยิ่งๆ ขึ้นไปจึงฟังด้วยจิตแน่วแน่ ก็มีฉันทะเป็นตัวเด่นชักนาสมาธิและกุศลธรรมข้ออื่นๆ อีกคนหนึ่งมีนิสัยหรือความรู้สึกเกิดขึ้นในขณะนั้นว่า เมื่อพบอะไรที่พึงทำก็ต้องสู้ ต้องเอาชนะ ต้องเข้าเผชิญและทำให้สำเร็จ จึงฟัง ด้วยความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย จะต้องพยายามเข้าใจให้ได้ ก็มีวิริยะเป็นธรรมเด่น อีกคนหนึ่งมีนิสัยเอาใจใส่รับผิดชอบ ไม่ว่าอะไรที่ตนเกี่ยวข้องก็จะต้องใส่ใจเอาจิตจดจ่อติดตาม จึงตั้งใจฟัง เอาจิตติดตามเนื้อความไป ก็มีจิตตะเป็นใหญ่ อีกคนหนึ่งคิดจะตรวจสอบว่าธรรมที่แสดงนั้นเป็นจริงหรือไม่ ดีหรือไม่หรือจะค้นหาเหตุผลในธรรมที่ฟัง ฟัง ไปก็คิดใคร่ครวญพิจารณาสอบสวนไป ใจจึงแน่วแน่อยู่กับธรรมที่ฟัง ก็มีวิมังสาเป็นใหญ่ ด้วยเหตุนี้บางแห่งบางท่านจึงเรียกอิทธิบาท ๔ นี้ว่า เป็นอธิบดี หรืออธิปไตย๔ โดยกำหนดเอาภาวะที่เป็นใหญ่เป็นหัวหน้าในกรณีนั้นๆ ด้วยเหตุนี้ลักษณะคุณธรรมอิทธิบาท ๔ ของแต่ละบุคคลจึงมีลักษณะเด่นหรือสูงในแต่ละด้านแตกต่างกันได้ และอาจมีคุณธรรมเป็นลักษณะเด่นหรือสูงมากกว่าหนึ่งด้านก็ได้ [๘๕]

ดวงเดือน พันธุมนาวิน ได้แบ่งลักษณะของอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย

ฉันทะ ความพอใจในสิ่งที่ทำ ๒) วิริยะ ความพากเพียร ไม่ท้อถอยในสิ่งที่ทำ ๓) จิตตะความเอาใจใส่จดจ่อต่อสิ่งที่ทำ ๔.) วิมังสา ความไตร่ตรองในสิ่งที่ทำไปแล้ว ตามพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ ๔ ประการ ดังนี้ ๑) ความรู้ในด้านอิทธิบาท ๔ ถือว่า เป็นลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งใช้เป็นหลักธรรมนำไปใช้ในการศึกษา

---

[๘๕] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) , **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, ฉบับปรับปรุงและขยายความ (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๘๔๕-๘๔๖.

เล่าเรียนของนักเรียนนักศึกษาให้เหมาะสมตามหลักจริยธรรมหลักจริยธรรมนั้นเป็นข้อปฏิบัติที่นักศึกษาจะเลือกหลักธรรมไปใช้ประกอบในการศึกษาเล่าเรียนเพื่อให้เกิดผลสำเร็จมีประสิทธิภาพสูง ๒) นักเรียนนักศึกษามีความรู้สึกมั่นใจที่จะนำเอาหลักอิทธิบา ๔ ไปใช้ในการศึกษาศึกษาเล่าเรียน โดยหลักธรรมดังกล่าวนั้นหากนำไปใช้ในการศึกษาดังกล่าวแล้วจะประสบผลสำเร็จหรือไม่มากน้อยเพียงใดนั้น ต้องขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของนักศึกษาจะต้องสอดคล้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ขอบข่ายของหลักอิทธิบาทมีความหมายกว้างขวาง นักเรียนนักศึกษาต้องมีวิจารณญาณและปัญญาหาเหตุผลกลั่นกรองที่จะนำหลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนเป็นดรรชนีบ่งชี้ที่จะบอกถึงความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียนตามเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้ ๓) เหตุผลทางจริยธรรมก็เป็นส่วนประกอบอีกอย่างหนึ่งในการนำหลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด จริยธรรมเป็นเครื่องจูงใจ และเป็นปัจจัยที่จะผลักดันให้นักเรียนนักศึกษาได้นำหลักอิทธิบาท ๔ ไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาเล่าเรียนอย่างถูกต้องและเหมาะสม ๔) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ก็เป็นสิ่งที่สำคัญเช่นเดียวกัน ที่จะทำให้นักศึกษามีความนิยมชมชอบที่จะนำหลักอิทธิบาท ๔ ไปประกอบใช้ในการศึกษาเล่าเรียน จริยธรรมเชิงพฤติกรรมก็เป็น ค่านิยมในการศึกษาที่จะทำให้นักศึกษานิยมชอบพอใจ มีความเพียร มีจิตมั่น มีการไตร่ตรอง ในการศึกษาเล่าเรียนเป็นอย่างดีเลิศ[๘๖]

จากเอกสารดังกล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่าลักษณะของอิทธิบาท ๔ ได้ว่า ลักษณะของอิทธิบาท ๔ นั้น จะมีความสอดคล้องกัน คือ เมื่อมีฉันทะ พอใจที่จะปฏิบัติงานแล้ว ก่อให้เกิดความเพียรพยามเกิดขึ้น เพราะหวังที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีตามที่ตนเองปรารถนา ขณะที่ปฏิบัติงานก็มีความเอาใจใส่เชื่อฟังคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา ไม่ละทิ้งงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อทำงานเสร็จแล้วเห็นความบกพร่องหรือผิดพลาดเกิดขึ้นก็จะพิจารณาหาข้อผิดพลาดนั้น แล้วก็นำมาแก้ไขเพื่อที่จะทำให้งานนั้นสมบูรณ์ยิ่งขึ้นการปฏิบัติงานก็จะเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

๒.๕.๑ ความหมายความสุขในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรูสึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงานรูสึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการและสงผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและประสิทธิผลของงาน

๑) องคประกอบความสุขในการทำงาน หมายถึง การได้รับคาตอบแท้นที่เพียงพอและยุติธรรมค่าตอบแท้นเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทำงเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอดบุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหมายในคาตอบแท้นสำหรับตนแล้วบุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑในการตัดสินใจเกี่ยวกับคาตอบแท้นที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น

---

[๘๖] ดวงเดือน พันธุมนาวิน,**การบริหารงานบุคคลแผนใหม่,** (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพาณิช),๒๕๔๔, หน้า ๒-๔.

จะพิจารณาในเรื่องความเพียงพอ คือ คาตอบแท้นที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างคาตอบแท้นมีลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบคาตอบแท้นที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคลายๆ กัน

๒) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและสงเสริมสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล่อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล่อมของการทำงานที่ปองกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว ซึ่งสภาพแวดล่อมที่จะสงเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

๓) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไวและการขยายความสามารถของตนเอง ให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑการพิจารณา คือ

๔) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง คือ การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปญหาก็จะใช้การแกไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม พึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้ในด้านทักษะความรู้ที่ทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง

๕) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณคา สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข่องกับสังคมขององคการธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองคการที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

๖) สิทธิส่วนบุคคล ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำ งานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองคประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

๗) จังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

๘) ความเป็นประโยชนต่อสังคมหรือความเกี่ยวข่องสัมพันธ์กับสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะกอให้เกิดการเพิ่มคุณคาความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองคการของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงคด้านการเมืองและอื่น ๆ

อินทิรา ปทมิทร[๘๗] ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นการมีจิตใจเบิกบานเป็นสุข กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา ทำงานอย่างมั่นใจ และทำงานด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลิน

กษม ตันติผลาชีวะ[๘๘] กล่าวถึง ความสุขกับการทำงานว่าเป็นการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแท้นที่คุ่มคา บรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความก้าวหน้าในการงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลแต่อีกส่วนหนึ่งนี้อยู่กับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคลยิ่งกว่าความสามารถในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานราชการได้รับผลกระทบมากกว่าเอกชน เนื่องจากหน่วยงานเอกชนนั้นผู้บริหารเป็นเจ้าของกิจการ ย อมต้องการคนดีมีความสามารถในการทำงานแต่ผู้บริหารหน่วยราชการมักจะไม่รู้สึกว่าเป็นเจ้าของ และไม่คอยรักษาผลประโยชนใหองคการอันเป็นเหตุให้การเลนพรรคเลนพวกปรากฏเป็นเรื่องราวให้ข่าราชการ และลูกจ้างต้องเสียขวัญหมดกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ

จงจิต เลิศวิบูลยมงคล[๘๙] ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึงบุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก และพึงพอใจ ชอบ และศรัทราในงานที่ทำพึงพอใจในประสบการณชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณเหลานั้นให้ผลต่ออารมณความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณความรู้สึกทางลงทำให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

Gavin & Mason[๙๐] ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกอารมณในทางบวก ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล โดยที่อารมณความรู้สึกทางบวกดังกล่าวตอบสนองต่อปฏิกิริยาระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดลอมในการทำงาน

Diener[๙๑] ได้ให้คำจำกัดความของความสุขว่าเป็นสภาวะอารมณที่อารมณด้านบวกของอารมณในชวงชีวิตหนึ่ง และอธิบายด้วยปัจจัยหรือองคประกอบของความสุขว่าความสุขเป็นสิ่งที่สำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณความรู้สึกที่ดีที่ใชประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิตคนที่มีความสุข เกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกันเช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดลอม

---

[๘๗] อินทิรา ปทมิทร, **คู่มือคลายเครียดด้วยตนเอง**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข), ๒๕๔๒, หน้า ๓๙.

[๘๘] เกษม ตันติผลาชีวะ, **การบริหารชีวิตและสุขภาพ.พิมพ์ครั้งครั้งที่** ๒, (กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์สนุกอ่าน), ๒๕๔๕, หน้า ๕๖.

[๘๙] จงจิต เลิศวิบูลยมงคล, **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล**, ๒๕๔๖, หน้า ๗๗.

[๙๐] Gavin, J.H. & Mason, R.O.,**The Virtuous Organization**: The Value of Happiness in the Workplace, Organization Dynamics, 33(2), 3114, pp. 213-215.

[๙๑] Diener, E., **Subjective Well-Being, Psychological Bulletin**, 95(3), pp.543-575.

Manion[๙๒] กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรคของตนเองมีการแสดงออก โดยการยิ้มหัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข่องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให่ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรคในการทำงานการร่วมกัน แสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล สงผลให่สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให่แสดงอารมณในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนานทำให่สถานที่ทำงานเป็นที่นารื่นรมย บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุข จะทำให่เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรูสึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานทำให่คงอยู่ในองคกรต่อไป

Opener[๙๓] กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) หมายถึง ส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และระดับองคกร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจในองคกรที่ประสบความสำเร็จเข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความสุข ผลผลิตและกำไร องคกรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุข จะมีความคิดสร้างสรรคและมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหลานั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงสงเสริมให่กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่าการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านผลตผลความผูกพันกับองคกรและแรงจูงใจในการทำงานหากพนักงานรูสึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้วเขาจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นที่แน่นอนว่าองคกรเมื่อประสบความสำเร็จแล้วความสุขภายในองคกรยอมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมาย กล่าวว่าความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพันความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองคกรในระยะยาว ในทางตรง ข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้น จะพามาซึ่งการอยู่กับองคกรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวกทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลงแสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ๆ เข้ามาแกไข และกลยุทธในการแกไขปญหาซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหลานี้ จะทำให่พนักงานเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้าและลูกค่ามีความสุขเช่นเดียวกัน

Friedrickson[๙๔] มองความสุขในการทำงานต่างออกไปไม่ได้มองแคเพียงอารมณสูงสุดที่จะทำให่สนุกสนาน หรือตื่นเต้นแต่ให่ความสำคัญกับความรูสึกที่เกิดขึ้นในขณะที่กำลังทำงานโดยให่ความเห็นว่า

---

[๙๒] Manion, Jo., **Joy at Work: Creating a Positive Work Place**. Journal of Nursing Administration, 3113, p. 313.

[๙๓] Opener, **Happiness at work**. [Online]. Available: http://www.iopener.co.uk/ happiness at Work, 3113 ,p. 269.

[๙๔] Frederickson,**The Effects of Pro Forma Earnings Disclosures on Analysts'** and Nonprofessional Investors Equity Valuation Judgments, The Accountings Review, 3116, pp. ค88-89.

ความสุขในการทำงานไม่ได้เป็นเพียงจุดสุดท้ายหรือเป้าหมายสุดท้ายในการทำงานเท่านั้น ความสุขเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในการทำงาน

Maki kangas, Feldt, and Kinnunen[๙๕] ได้ให้ความหมายว่า ความสุขเป็นการมองในภาพกว้างของคุณภาพของประสบการณ และการทำงานของจิตใจของบุคลากรในขณะทำงานเป็นความสุขในมุมมองของความสุขสบาย (Hedonic Component) ที่คำนึงถึงประสบการณความเพลิดเพลินของตัวบุคคลผู้นั้น หรือความสมดุลของความรู้สึกด้านบวกมากกว่าความรู้สึกด้านลบเป็นการตัดสินความรู้สึกโดยบุคคลผู้นั้น เกี่ยวกับตัวเองที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน

Kjerulf[๙๖] ให้ความหมายของความสุขว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณของบุคคลในการทำงาน

Vicker[๙๗] กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นกระบวนการ เป็นทางเดินของชีวิตที่ต้องเดินด้วยความเอาใจใส การเลือก และการมีสติ ดังนั้น การมีความสุขในการทำงานยอมเกิดจากการได้ทำงานที่มีคุณคา

กล่าวโดยสรุปความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลรวมถึงอารมณที่แสดงออกทั้งด้านบวก และด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงานรวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณคาสนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

๒.๕.๒ องคประกอบความสุขในการทำงาน

Diener[๙๘] ได้กล่าวถึง องคประกอบที่สงผลต่อการตอบสนองของบุคคลที่นำมา ซึ่งความสุขในการทำงาน คือ

๑) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

๒) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความสุข เมื่องานที่กระทำสำเร็จลุลวงตามเป้าหมาย ตลอดจนทำงานให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

---

[๙๕] Makikangas, A, Feldt, T, & Kinnunen, U., Warr's scale of job-related affective wellbeing: A **longitudinal examination of its structure and relationships with work haracteristics**,Work & Stress, 3117,pp. 212-213.

[๙๖] Kjeruft, A., Happy Hour is 9 to 5. Retrieved. September 23, 3124, from http://positivesharing.com/happyhouris9t05/bookhtml/happyhouris9t054.html., -3117,p. 31.

[๙๗] Vicker, **The Happiness Factor**.[Online]. Available: http//www.amanet.org 3118, p. 47.

[๙๘] Diener, E., Subjective Well-Being, **Psychological Bulletin**, 3113, pp. 543-545.

๓) อารมณทางบวก (Positive Effect) การที่บุคคลมีอารมณความรูสึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดีรื่นรมย หรรษาสนุกสนาน กับการทำงานยิ้มแย่มแจมใสเบิกบานใจได้เสมอ ขณะทำงานเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรูถึงความดีงามและคุณประโยชนของงานที่กระทำ

๔) อารมณทางลบ (Negative Effect) อารมณหรือความรูสึกที่เป็นทุกขกับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข่องใจเบื่อหนายเศร้าหมองไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย หรือไม่ถูกต้องอยากปรับปรุงแกไขใหดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนใหมีความสุข

Manion[๙๙] อธิบายด้วยองคประกอบของความสุข ๔ องคประกอบ คือ

๑) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำใหเกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคคลมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา การพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ

๒) ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรูถึงความรูสึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานใหสำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองคประกอบของงาน กระตือรือรนในการทำงาน เกิดความรูสึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนานรูสึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

๓) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายใหทำงานที่ทาทายใหสำเร็จเกิดความสำเร็จ รูสึกว่ามีคุณคาในชีวิต

๔) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) รับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดี และความไววางใจในการทำงาน

Warr[๑๐๐] กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย

๑) ความรื่นรมยในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรูสึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรูสึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

๒) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรูสึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน

๓) ความกระตือรือร่นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล องแคล ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Kjerulf[๑๐๑] กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรูสึกที่เกิดขึ้นภายใน

---

[๙๙] Idid, Manion, Jo., Joy at Work: **Creating a Positive Work Place**, 3113, pp. 653-655.

[๑๐๐] Warr, P.,The **measurement of well-being and other aspects of mental health**. Journal of Occupation Psychology, 2991, p.235.

[๑๐๑] Idid, Kjeruft, A., **Happy Hour is 9 to 5. Retrieved**, 3117, p. 255,

จิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

๑) เกิดความรูสึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ (Enjoy what you do)

๒) รูสึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ (Do good work and feel proud of it)

๓) รูสึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with nice people)

๔) รับรูว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)

๕) รับรูว่ามีบุคคลที่เห็นคุณคาในงานของตน (Are recognized for your work)

๖) มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Take responsibility)

๗) มีความรูสึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have fun at work)

๘) มีความรูสึกว่าได้รับการกระตุนและเสริมพลังในการทำงาน(Are motivated and energized)

Gavin and Mason[๑๐๒] กล่าวถึง ความสุขว่าเป็นผลจากความรูสึกภายในตนของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรูสึกทางบวก เช่น ชื่นชอบพึงพอใจโดยความสุขประกอบด้วย ๓ องคประกอบคือ

๑) ความมีอิสระคือ บุคคลมีความสามารถที่คิด เลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

๒) ความรูเป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้องรูว่า ควรใช้ความรูอย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรคและใช้ความรูให้เกิดประโยชน มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกิดการยอมรับและไววางใจจากบุคคลรอบข้าง

๓) ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรูความชำนาญสงเสริมให้เกิดวิสัยทัศนและประสบการณที่กว้างขวางขึ้น

๒.๕.๓ ปัจจัยที่สงผลต่อความสุขในการทำงาน

Warr's Vitamin Model[๑๐๓] ทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงลักษณะของสิ่งแวดลอม ๑๐ ประการ ที่ควรพิจารณาในกระบวนการประเมินคาเนื่องจากปัจจัยลักษณะของสิ่งแวดลอมทั้ง ๑๐ ประการ นี้มีผลต่อความสุขของแต่ละบุคคลในที่ทำงานและเปรียบดังเช่น วิตามินที่มีความจำเป็นต่อร่างกายคนเรา สนับสนุนสงเสริมให้แต่ละคนมีความสุขประกอบด้วยดังนี้

๑) โอกาสในการควบคุมหรือบังคับบัญชา หมายถึง โอกาสจากสภาพแวดลอมในที่ทำงานที่บุคคลสามารถควบคุมการดำเนินการหรือสถานการณต่างๆ การให้โอกาสบุคคลในการตัดสินใจและกระทำการต่างๆ ในวิธีที่เห็นว่าเหมาะสม

---

[๑๐๒] Idid, [๑๐๒] Gavin, J.H. & Mason, R.O.,The **Virtuous Organization**: The Value of Happiness in the Workplace, 3116, p. 36.

[๑๐๓] Warr, P.,**The measurement of well-being and other aspects of mental health**,2999, p. 333.

๒) โอกาสในการใช้ทักษะความสามารถ หมายถึง ระดับของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่จะขัดขวางหรือให้โอกาสในการใช้ความสามารถและพัฒนาทักษะของบุคคล

๓) เป้าหมายที่เกิดจากภายนอก หมายถึง การมีอยู่หรือการขาดหายไปของเป้าหมายที่ถูกสร้างจากสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานซึ่งบางครั้งหมายถึงความต้องการงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และกฎเกณฑ์ที่จำเป็นความหลากหลาย หมายถึง ความหลากหลายของงานและสถานที่ทำงาน ไม่มีการทำงานที่มีลักษณะซ้ำๆ และขอกำหนดของขวงของงานหรือภาระหน้าที่ที่ต้องทำ

๕) ความบริสุทธิ์ของสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สว่างถ่ายเทหรือมืดทึบ

๖) ความมีเงินเพียงพอในการใช้สอย เกี่ยวข้องกับระดับรายได้/เงินเดือน จำนวนที่ต้องใช้จ่ายและแหล่งเงินที่สามารถหาได้ของบุคคล

๗) ความปลอดภัยทางกายภาพ หมายถึงสภาพแวดลอมที่ไม่มีอันตราย และป้องกันการคุกคามทางร่างกายจากภายนอก

๘) โอกาสในการติดต่อกับบุคคลภายนอก หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะติดต่อกับบุคคลอื่นในสถานที่ทำงาน

๙) ตำแหน่งคุณค่าทางสังคม หมายถึง ตำแหน่งภายในโครงสร้างของสังคมที่บุคคลอื่นนิยมสรรเสริญ

๑๐) การได้รับการอำนวยการและสนับสนุนต่างๆ ในการทำงาน หมายถึง การได้รับการอำนวยการและสนับสนุนต่างๆ จากผู้นำและการบริหารจัดการ

Ryff's Model of Well-Being[๑๐๔] ได้แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของคนไว้ ดังนี้

๑. การยอมรับตัวเอง คือ การประเมินค่าเป็นบวกของตนเองหรือการดำเนินชีวิตในอดีตที่ผ่านมา

๒. ความสามารถในการจัดการการดำเนินชีวิตให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

๓. อิสรภาพในการปกครองคนเอง คือ การตระหนักว่าตนมีความสามารถในการพินิจพิเคราะห์และตัดสินใจด้วยตนเอง และความสามารถในการต้านทานต่อแรงกดดันทางสังคมให้คิดหรือแสดงออกในทางใดทางหนึ่ง

๔. ความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคคลอื่นโดยการแสดงออก เช่น ความเป็นห่วง อย่างจริงใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่หรือความผาสุกของคนอื่น

๕. ความเจริญก้าวหน้าในตนเอง คือ ความเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของตนเองตลอดจนการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ

---

[๑๐๔] Ryff, C.D**., Happiness Is Everything**, or Is It? Exploration on the Meaning of Psychological Well-Being, Journal of Personality and Social Psychology, 2989, pp. 36-38.

๖. เป้าหมายของชีวิต คือ มีความเชื่อว่าชีวิตมีเป้าหมาย มีความหมาย และมีบางอย่างที่จะต้องอยู่เพื่อสิ่งนั้น

๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๖.๑ ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Bluestone[๑๐๕] ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรคบรรยากาศ ที่จะทำให้ผู้ใชแรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปญหาสำคัญขององคการ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตย ในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อกอให้เกิดความปรับปรุงประสิทธิผลขององคการทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององคการในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใชในการทำงานในองคการ ยอมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะสงผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองคการขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผอนคลายลง ความคับของใจลดลง เป็นตน

Merton[๑๐๖] ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไวว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรม การทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของคนงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

Davis[๑๐๗] เป็นผู้นำคำศัพท คุณภาพชีวิตในการทำงานมาใชเป็นครั้งแรก ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน่นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Guest[๑๐๘] ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ปฏิกิริยาของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแท้นหรือ

---

[๑๐๕] Bluestone, I., **Implementation quality - of - work life programs**. Management Review.,2977 p. 44.

[๑๐๖] Merton, Herbert C., A **Look at Factors Affecting the Quality of Working Life**, Monthly Labour Review, 2977 p.55.

[๑๐๗] Davis, K.,**Human behavior at work**, (New York: McGraw – Hill), 2977,p. 21.

[๑๐๘] Guest, Robert H.,**Quality of Work Life : Learning from Tarrytown**, Harvard Business Review, 2978 p. 9.

ผลประโยชนในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดลอมในการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวของกับองคการและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณคาที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Arthur[๑๐๙] ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง “ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ (well-beings) หรือความสุขโดยรวม (whole happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโนมต่อชีวิตในทางบวก

Dubrin[๑๑๐] ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พนักงานขององคการ มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองคการนั้น ๆ

Delamotte and Takezawa[๑๑๑] ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึงผลดีของงานที่มีต่อพนักงานที่เกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานหรือลักษณะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการสงเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

Umstot[๑๑๒] ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานค อนข้างคลุมเครือและกว้างมาก อย่างไรก็ดีอาจหมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข องและมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของแต่ละบุคคล และการปรับปรุงประสิทธิภาพขององคการ โดยจุดเนนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือผลลัพธ์ที่ออกมาจะสงผลโดยตรงต่อพนักงานแต่ละคน กล่าวคือ “งาน” สามารถที่จะสงผลทำให้พนักงานรู้สึก และปฏิบัติได้ดีขึ้นอย่างไร

Huse and Cummings[๑๑๓] ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง เป็นความสอดคล องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององคการ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององคการอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะสงผลต่อองคการ ๓ ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององคการ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแกพวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้ายคุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

---

[๑๐๙] Arthur W., **Managing Human Resources' th ed.,** (Cincinnati, Ohio : South – Western), 2982, p. 33.

[๑๑๐] Dubrin .J., **Leadership research finding** : Practice and skills, (Boston Houghton :Mifflin Company), 2982, p. 22.

[๑๑๑] Delamotte, Y. & Takezawa, S., **Quality of Working Life in International Perspective**, (Geneva: International Labour Office), 2984, p. 22.

[๑๑๒] Umstot, D.D., **Understanding Organizational Behavior**, (New York : West Publishing), 2984, p. 23.

[๑๑๓] Huse, E. F. and Cummings T. G**., Organization Development and Change**, (Minnesota : West Publishing), 2985, p.28.

Arnold and Feldman[๑๑๔] ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมทุก ๆ อย่างในการทำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยี และสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไร และทำให้เกิดความพึงพอใจ และให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคคล

Lewin[๑๑๕] ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์การ เพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ โดยวิธีการที่ทำให้ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และความจำเริญเติบโต (human dignity and growth) ของพนักงานในองค์การมีมากขึ้น ทำงานด้วยกันด้วยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการเปลี่ยนแปลงงาน และทำให้เป้าหมายของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

Carrell and other[๑๑๖] ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการสนองตอบในการทำงานของพวกเขา และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น องค์การทำได้ทั้งในด้านสังคมและด้านรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม โดยโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะเน้นไปที่การ
สร้างความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะ พยายามสร้างให้คนงานมีความสนุกกับงาน เหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อน อันจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ กระปรี้กระเปรา และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้นซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

Cascio[๑๑๗] ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์การ เช่น การเพิ่มเนื้องาน (Job enrichment) การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง(employee involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (safe working conditions) หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายจัดการ และการสามารถเติบโตและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง

Bovee and other[๑๑๘] ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ว่าเป็นปรัชญาในการปรับปรุงผลตภาพในการทำงาน โดยการตระเตรียมและกำหนดให้พนักงานมีโอกาสได้ใช

---

[๑๑๔] Arnold, H.T. and Feldman DC., **Intergroup Conflict in Organization Behavior**, (New York : McGraw-Hill), 2986, p. 22.

[๑๑๕] Lewin, David., **Collective Bargaining and the Quality of Work Life,** Organizational Dynamics, 2982, p. 23.

[๑๑๖] Carrell and other, **Are the classical management functions useful in describing managerial work**, Academy of Management Review, 2993, p. 33.

[๑๑๗] Cascio, W.F., **Managing Human Resource**, (New York: McGraw-Hill Book),2993, p. 9.

[๑๑๘] Bovee, **Courtland L. and others, Management**, (New York : Mc Graw – Hil), 2993, p. 33.

ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่องคการต้องการซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น กระทำได้โดยการทำการออกแบบชิ้นงานใหม่ อันเป็นชวงของความพยายามที่จะวัด และกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบในงานโดยถ้าเราออกแบบงานใหมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่จะได้ตามมาก็คือ การแบ่งมอบอำนาจใหกับพนักงานในแต่ละตำแหน่ง (empowerment) ที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ในการทำงานไวว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณคาความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นคือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

ชาญชัย อาจินสมาจาร[๑๑๙] กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดลอมของการทำงานทั้งหมด พรอมทั้งมิติทางด้านมนุษย์(Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิค และเศรษฐกิจคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดี มีดังนี้

๑) ความมั่นคง

๒) ความเสมอภาคในเรื่องคาจ้างและรางวัล

๓) ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน

๔) ปลอดจากระบบราชการและความเขมงวดในการควบคุมงาน

๕) งานมีความหมายและนาสนใจ

๖) กิจกรรมและงานหลากหลาย

๗) งานมีลักษณะทาทาย

๘) ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน

๙) มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง

๑๐) โอกาสเรียนรูและความเจริญก้าวหน้า

๑๑) ผลสะทอนกลับความรูเกี่ยวกับผลลัพธ์

๑๒) อำนาจหน้าที่ในการทำงาน

๑๓) ได้รับการยอมรับจากการทำงาน

๑๔) มีอนาคต

๑๕) ได้รับการสนับสนุนทางสังคม

๑๖) สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดลอมภายนอก

๑๗) มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและความคาดหวัง

Bovee & other [๑๒๐] มองคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นปรัชญาในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานโดยการตระเตรียม และกำหนดใหพนักงานมีโอกาสได้ใชความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่องคการต้องการ ซึ่งการดำเนินการในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานนั้น กระทำได้โดยการทำ

---

[๑๑๙] ชาญชัย อาจินสมาจารม, **พฤติกรรมในองค์การม** (กรุงเทพฯ: เทพนิมิตการพิมพ์), ๒๕๓๕, หน้า ๓๘.

[๑๒๐] Idid,Bovee & other, **Management**, 2993, p. 423.

การออกแบบงานขึ้นใหม่ อันเป็นชวงของการพยายามที่จะวัด และกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบในงานโดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่จะได้ตามมาก็คือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่งที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจ

บุญเจือ วงษเกษม[๑๒๑] ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงขีดหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงานเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบ ดังต่อไปนี้

๑) การควบคุม หรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒) การยอมรับ มีการรับรู้ว่าบุคคลแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององคกร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความลมเหลวขององคกร

๓) การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององคการไม่ว่าจะในแงเป้าหมายขององคกร คานิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองคกรนั้น ๆ

๔) ความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

๕) การได้รับรางวัลตอบแท้นการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือนค่าจ้างการเลื่อนตำแหน่ง ขั้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชนอื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

สรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการและสงผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และประสิทธิผลของงาน

๒.๖.๒ องคประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton[๑๒๒] เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมของตัวบุคคล หรือสังคมเรื่องสังคมขององคการที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงาน และการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงานกอให้เกิดความสุขในการทำงานและสุขภาพจิตที่ดี และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีขอบ่งชี้ต่าง ๆ ใน ๘ ด้านเป็นเกณฑตัดสินดังนี้

๑) การได้รับคาตอบแท้นที่เพียงพอและยุติธรรม คาตอบแท้นเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทำงเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนอง

---

[๑๒๑] บุญเจือ วงษ์เกษม, **คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิตม**, วารสารการเพิ่มผลผลิต, ๒๖ (๑), ๒๕๓๗, ๒๕.

[๑๒๒] Walton, **Criteria for Quality of Working Life. In Loues E.Davis and Albert B.Cherns (eds.)**, The Quality of Working Life, (New York: Free Press), 2973, pp. 23-26.

ทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอดบุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหมายในคาตอบแท้นสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑในการตัดสินใจเกี่ยวกับคาตอบแท้นที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

๑.๑) ความเพียงพอ คือคาตอบแท้นที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

๑.๒) ความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างคาตอบแท้นมีลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบคาตอบแท้นที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคลายๆกัน

๒) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและสงเสริมสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล่อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล่อมของการทำงานที่ปองกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไวซึ่งสภาพแวดล่อมที่จะสงเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

๓) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไวและการขยายความสามารถของตนเอง ให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑการพิจารณา คือ

๓.๑) มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

๓.๒) โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองคการ หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิก ครอบครัวหรือผู้เกี่ยวของอื่น ๆ

๓.๓) ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่ควรจะได้รับ

๔) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปญหาก็จะใช้การแกไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม พึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้ในด้านทักษะความรู้ที่ทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑) ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

๔.๒) ทักษะที่ซับซอน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงาน ที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

๔.๓) ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เดนชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

๔.๔) ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู ความชำนาญ ที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

๔.๕) การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

๕) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณคา สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดีซึ่งเป็นการเกี่ยวข่องกับสังคมขององคการธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองคการที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

๕.๑) ความเป็นอิสระจากอคติเป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติ หรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ่องและยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

๕.๒) ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองคการหรือทีมงาน

๕.๓) การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

๕.๔) มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ สังคม

๕.๕) มีความรูสึกว่า การทำงานร่วมกันที่ดีในองคการมีความสำคัญ

๕.๖) มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองคการหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรูสึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

๖. สิทธิส่วนบุคคล ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำ งานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองคประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

๖.๑) ความเฉพาะของตนเป็นการปกป่องข่อมูลเฉพาะของตน ในลักษณะการปฏิบัติงานผู้บริหารอาจต้องการข่อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานก็จะให้ข่อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข่องกับการปฏิบัติงานมีสิทธิที่จะไม่ให้ขอมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตนครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวของกับการปฏิบัติงาน

๖.๒) มีอิสระในการพูด คือ การมีอิสระในการพูด การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงานนโยบาย เศรษฐกิจหรือสังคมขององคการต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

๖.๓) มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการ รักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ คาตอบแท้น ความมั่นคงในงาน

๖.๔) มีความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

๗) จังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

๘) ความเป็นประโยชนต่อสังคมหรือความเกี่ยวของสัมพันธ์กับสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะกอให้เกิดการเพิ่มคุณคาความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรูสึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรูว่าองคการของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงคด้านการเมืองและอื่น ๆ

๒.๗ แนวคิดเกี่ยวกับพุทธจิตวิทยา

๒.๗.๑ ความหมายของพุทธจิตวิทยา

จิตวิทยานั้น มีรากศัพท์มาจากคำว่า Psyche หมายถึง วิญญาณ (Soul) และ Logos หมายถึง “พูด”หรือ “กล่าว” ถือเป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยเรื่องวิญญาณ แต่ความหมายนี้ได้ถูกปฏิเสธ เพราะวิญญาณนั้นมีความหมายคลุมเครือมาก ได้มีการถกเถียงมากเกี่ยวกับสภาวะในร่างกาย เป็นต้น คำนิยามนี้เริ่มจะเปลี่ยนไปเป็น จิตศาสตร์แต่เป็นสิ่งที่ยากและให้ความหมายของคำว่า “ยากที่จะศึกษาได้เพราะจิตนั้นเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง แต่ลักษณะเฉพาะบางอย่างก็ยังค้นหาสาเหตุไม่ได้ในคนวิกลจริต หรือในเวลานอนหลับ หรือการที่จะรู้จิตของสัตว์ต่อมานักจิตวิทยา ได้ให้ความหมายใหม่ว่า จิตวิทยาเป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยเรื่อง จิต แต่ถูกปฏิเสธไปเสียอีก เพราะจิตมีทั้งจิตสำนึก จิตใต้สำนึก และจิตไร้สำนึกคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย[๑๒๓] ได้นิยามความหมายพุทธจิตวิทยา หมายถึง ความเข้าใจเบื้องต้นในหลักความเป็นจริงที่กลางตามธรรมชาติได้แก่ชีวิตและความเป็นไป ของชีวิต ระบบพัฒนามนุษย์ด้วยไตรสิกขา สาระสำคัญของพุทธจริยาในเรื่องจิตและกรรม ศึกษาหลัก ปฏิบัติธรรมเพื่อการดำรงชีวิตที่เป็นสุขและสงบเย็น ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองตามแนว พุทธจิตวิทยาในการเรียนรู้แห่งความสุขปฏิบัติตนสู่การพัฒนาตนที่ยั่งยืน

ภานุ วังโส[๑๒๔] ได้นิยามความหมาย พุทธจิตวิทยา หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์จิตซึ่งมีความสัมพันธ์กับปัญหา คือความทุกข์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เข้าใจกับสภาพที่จริงของชีวิต การที่คนเรา เข้าถึงสาเหตุของปัญหา เข้าใจถึงเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิต รู้วิธีการและรู้วิธีการปฏิบัติเพื่อเผชิญกับ ปัญหา ความทุกข์ที่เกิดขึ้น อย่างมั่นคงตามแนวพุทธ

พุทธจิตวิทยาในความหมายกว้าง หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจาก การปรับตัวกับสิ่งแวดล้อม ในความหมายดังกล่าว พฤติกรรม หมายถึง การแสดงออกซึ่งกิริยาอาการ ต่างๆ เช่น การยืน นั่ง นอน กิน ดื่ม ทำ พูด คิด หัวเราะและร้องไห้เป็นต้น คำว่า แต่ละบุคคล นั้น หมายถึงสิ่งมีชีวิต ได้แก่

---

[๑๒๓] คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, **หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑.

[๑๒๔] ภาณุวังโส, **เกิดกว่าฟรอยด์จะจินตนาการ**, (กรุงเพทมหานคร : เคล็ดไทย, ๒๕๔๙), หน้า ๔๓.

สรรพสัตว์ต่างๆที่อาศัยอยู่บนโลกเดียวกัน ในความหมายสั้นๆ จิตวิทยา คือ วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์และสัตว

ในปัจจุบัน จิตวิทยามีความหมายเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นศาสตร์ที่ศึกษาพฤติกรรมกระบวนการงานทางจิต ด้านระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์ (The Scientific Study of Behavior and Mental Process) [๑๒๕] จิตวิทยาแนวพุทธ คือการนำศาสตร์ที่ศึกษาถึงจิตใจ และกระบวนการทำงจิตใจคือ จิตวิทยา มาอธิบายกระบวนการที่เกิดขึ้นของความทุกข์และวิธีการดับความทุกข์อันเป็นสาระ แนวทางที่สำคัญของหลักการทำงพระพุทธศาสนา[๑๒๖]

ดังนั้น พุทธจิตวิทยา จึงหมายถึง กระบวนการศึกษาทางจิตและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของ มนุษย์ให้มีความสัมพันธ์กันกับความทุกข์ที่เกิดขึ้น อันเป็นสภาพจริงของชีวิต การที่เข้าใจกับปัญหาที่ เกิดขึ้นกับชีวิต เข้าใจเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิต และมีแนวทางการปฏิบัติให้พ้นจากความทุกข์ที่ เกิดขึ้น ทำให้จิตใจแข็งแรงในชีวิต

๒.๗.๒ ระบบพุทธจิตวิทยา

คำว่า ระบบนั้น ตรงกับภาษาอังกฤษว่า system ซึ่งมาจากภาษาลาตินว่า systema

คือ ชุดของสิ่งที่มีปฏิสัมพันธ์กัน หรือการพึ่งพาซึ่งกันและกันของสิ่งที่มีการดำรงอยู่ที่แตกต่างกันและมีอิสระที่ได้ถูกรวบรวมในรูปแบบบูรณาการทั้งหมด ในความหมายที่หมายถึง ชุด (set) ของส่วนประกอบ (element) ที่มีลักษณะสัมพันธ์กันโดยการรวมกันเป็นกลุ่ม(input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) จุดเน่นของระบบ จะเน่นไปที่กระบวนการ หมายถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดอย่างชัดเจนว่าจะทำอย่างไรบ้างเพื่อให้ได้ผลที่ต้องการ ขั้นตอน การปฏิบัติงานจะต้องปรากฏให้ทราบโดยทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของเอกสาร หรืออิเล็คทรอนิกส์หรือโดยวิธีอื่น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายว่า ระบบคือ อย่างทำนอง ลำดับ ระเบียบ ที่รวมส่วนต่างๆ เข้าด้วยกัน ชั้น เช่นกับ ระบบใบไม้ คือ ใบไม้ที่หล่นลงมาซ่อนกัน ๕ ในการศึกษาพุทธจิตวิทยานั้น ได้ถือเอาองคประกอบของระบบเป็นแนวทางในการศึกษา[๑๒๗]

พุทธจิตวิทยา คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขตเนื้อหา สมมติฐาน สาขา พัฒนาการของการศึกษาพุทธจิตวิทยา คำสอนแม่บท การศึกษาจากวรรณคดี การศึกษาพุทธจิตวิทยาจากพุทธสาวก สาระพุทธจิตวิทยา การพัฒนาจิตและจิตวิทยาประยุกต ในลักษณะบูรณาการอย่างสัมพันธ์กัน ตั้งแต่วัตถุประสงค์เป็นตนไปจนนิสิต มีจิตสาธารณะ มีเมตตา ปรารถนาดีต่อกันตามหลักสังคหวัตถุ

---

[๑๒๕] จิราภา เต็งไตรรัตน์และคณะ, **จิตวิทยาทั่วไป**, (กรุงเทพมหานคร :มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒), หน้า ๕.

[๑๒๖] ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์, **คู่มือการพัฒนาตนเองแนวพุทธสำหรับผู้ให้การปรึกษา**, ฉบับที่ ๒, (นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต, ๒๕๕๗), หน้า ๙.

[๑๒๗] พระพรหมคุณาภรณ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๕๔), หน้า ๒๖๘.

๒.๗.๓ สมมติฐานในพุทธจิตวิทยา

พระพุทธเจ้าได้ตั้งสมมติฐาน ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ หลังจากได้ทอดพระเนตรเห็นเทวทูต ๔ คือ คนแก คนเจ็บ คนตาย และสมณะทรงพอใจในสมณเพศ เห็นว่า สมณเพศนาจะเป็นโอกาสอันงามที่จะทำชีวิตให้บริสุทธิ์ หลุดพ้นจากความแก ความเจ็บ และความตายได้ จึงได้เสด็จออกผนวช ได้พิสูจน์และทดลองด้วยพระองคเอง โดยเข้าศึกษาและปฏิบัติในสำนักของอาฬารดาบส และอุทกดาบส จนบำเพ็ญทุกรกิริยา ๓ วาระ คือ[๑๒๘]

วาระที่สาม ทรงอดพระกระยาหาร เสวยแต่วันละน้อย จนมาดำริว่า การบำเพ็ญทุกรกิริยา ไม่ใช่ทางตรัสรู้

หลังจากนั้น ทรงเกิดอุปมา ๓ ขอ คือ

วาระแรก กดพระทนตด้วยพระทนต (กัดฟัน) กดพระตาลุด้วยพระชิวหา (เอาลิ้นดุน เพดาน) วาระที่สอง กลั้นลมหายใจเข้าออก จนเกิดเสียงอูในชองพระกรรณทั้งสอง

ข้อที่ ๑ สมณพราหมณ์ ยังมีความพอใจในกาม มีใจยังไม่สงบระงับ แม้จะบำเพ็ญเพียรอย่างแสนสาหัสก็จะไม่สามารถตรัสรู้ได้ เปรียบเหมือนใบไม้สดที่แช่อยู่ในน้ำ บุรุษจะนำไปสีให้เกิดไฟไม่ได้ ต้องเหนื่อยเปล่า

ข้อที่ ๒ สมณพราหมณ์ หลีกออกจากกาม มีใจรักใครในกาม มีใจยังไม่สงบระงับ แม้จะบำเพ็ญเพียรอย่างแสนสาหัส ก็จะไม่สามารถที่จะตรัสรู้ได้ เปรียบเหมือนไม้สดที่ชุ่มด้วยยางแม้จะอยู่บนบก บุรุษจะนำไปสีให้เกิดไฟไม่ได้เช่นกัน

ข้อที่ ๓ สมณพราหมณ์ ละความใครในกามได้แล้ว มีใจสงบระงับ มีการบำเพ็ญเพียรอย่างยิ่ง ยอมสามารถตรัสรู้ได้ เปรียบเหมือนไม้แห้งที่วางอยู่บนบก บุรุษสามารถสีให้เกิดไฟได้

จากอุปมา ๓ ขอ ทำให้พระองคทรงเห็นว่า การบำเพ็ญทุกรกิริยาไม่ใช่หนทางแห่งการตรัสรู้ จึงทรงเปลี่ยนสมมติฐานใหม่ ครั้งที่ ๒ ทรงทราบแล้วว่าการบำเพ็ญทุกรกิริยาไม่ใช่ทางแห่งการตรัสรู้ โดยเปรียบเทียบกับเสียงพิณที่ท้าวสักกเทวราช ดีดถวาย จึงตั้งสมมติฐานใหม่ว่าทรงเสด็จไปประกาศหลักธรรมแก่ชาวโลกเป็นเวลา ๔๕ ป และเสด็จดับขันธปรินิพพาน เมื่อพระชนมายุได้ ๘๐ พรรษา

ตลอดระยะเวลา ๔๕ พรรษานั้น พระพุทธองคทรงพิจารณาอภิธรรมปิฎกตลอด ๗ วันและตรัสเทศนาพระสัตตปกรณาภิธรรมปิฎกในภายในไตรมาส[๑๒๙] (พระอภิธรรม ๗ คัมภีร) ณ สวรรค์ชั้นดาวดึงส โปรดพุทธมารดาสิริมหามายา ตลอด ๓ เดือน

ณ สัตตมหาสถานนั้น พระพุทธองคทรงพิจารณาพระอภิธรรมปฎก หลังจากตรัสรู้พระสัมมาสัมโพธิญาณแล้ว เสด็จประทับเสวยวิมุตติสุขในสถานที่ต่างๆ แห่งละ ๗ วัน เป็นเวลา ๔๙ วัน ดังนี้

สัปดาห์ที่ ๑ ตนศรีมหาโพธิ์ พิจารณาปฏิจจสมุปบาท ทั้งอนุโลมและปฏิโลม

---

[๑๒๘] คณาจารย สำนักพิมพเลี่ยงเชียง, **พุทธประวัติฉบับมาตรฐาน**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพเลี่ยงเชียง, ๒๕๔๗), หนา ๓๕-๓๖.

[๑๒๙] สมเด็จกรมพระปรมานุชิตชิโนรส, **พระปฐมสมโพธิกถา** (พิศดาร ๒๙ ปริเฉท), (กรุงเทพมหานคร : เลี่ยงเชียง ม.ป.ป.), หนา ๓๙๓-๓๙๔.

สัปดาห์ที่ ๒ อนิมิสเจดีย เพงดูรัตนบัลลังก

สัปดาห์ที่ ๓ จงกรมระหว่างอนิมิสเจดียกับตนศรีมหาโพธิ์

สัปดาห์ที่ ๔ รัตนฆรเจดีย เรือนแกว พิจารณาอภิธรรมปฎก

สัปดาห์ที่ ๕ อชปาลนิโครธ และทรงขับธิดามาร

สัปดาห์ที่ ๖ มุจจลินท (ไม้จิก)

สัปดาห์ที่ ๗ ราชายตนะ (ไม้เกต) ตปุสสะและภัลลิกะ

หลังจากสัปดาห์ที่ ๗ เริ่มประกาศศาสนาตามการอาราธนาของท้าวสหัมบดีพรหม โดยทรงเปรียบสรรพสัตว สิ่งมีชีวิตเหมือนดอกบัว ๔ เหลา ดังนี้ คือ

๑. อุคฆฏิตัญญู ดอกบัวพนน้ำ พอได้รับคำชี้แนะก็จะสามารถตรัสรูได้

๒. วิปฏิตัญญู เสมอผิวน้ำ ต้องได้รับการชี้แนะและทบทวนก็จะสามารถตรัสรูได้

๓. เนยยะ อยู่ใตน้ำ ต้องได้รับคำชี้แนะมากกว่าขั้นที่สอง จึงจะสามารถตรัสรูได้

๔. ปทปรมะ อยู่ใตโคลนตม ชี้แนะอย่างไรก็ไม่สามารถตรัสรูได้

๒.๗.๔ วัตถุประสงค์ของการศึกษาพุทธจิตวิทยา

๒.๗.๔.๑ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมทางกาย

๑) ทราบถึงคุณประโยชนของพระพุทธศาสนา

๒) มีคุณธรรมในจิตใจ เช่น ขันติ เมตตา สังคหวัตถุ พฤติกรรมเชิงบวก จิตสาธารณะ เป็นตน

๓) ดำเนินชีวิตตามแนวพุทธจริยธรรม (อริยบุคคล)

๔) พึ่งตนเองและบำเพ็ญประโยชนแกสังคม ประเทศชาติ

๒.๗.๔.๒ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมทางจิต

๑) เพื่อกำจัดอวิชชา ตัณหา และอุปาทาน

๒) มีความตั้งใจ (โยนิโสมนสิการ) สัมมาทิฏฐิ ปฏิบัติทางจิต (สมาธิ ปัญญา)

๓) ประโยชนแห่งความสุขและสงบจิตใจ

๔) ประโยชนสุขยิ่ง (พระนิพพาน)

๒.๗.๕ ขอบเขตเนื้อหาพุทธจิตวิทยา

หลังจากที่พระพุทธองคได้ตรัสรูเป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าแล้ว พระองคได้พิจารณากระแสความเป็นไปของจิต ทั้งในกระแสชีวิตที่เป็นทุกข สาเหตุที่ทำให้ชีวิตเป็นทุกข ความเป็นไปได้ของการดับทุกข และวิธีการดำเนินชีวิตไปสู่การดับทุกข กระแสจิตหรือภาวะจิตที่พระองคทรงคนพบนั้น ถือได้ว่าเป็นเนื้อหาสาระสำคัญของศาสตร์ที่เรียกว่า พุทธจิตวิทยาเพราะเป็นการศึกษาเรื่องจิตโดยตรง โดยมีจุดเนนใหผูศึกษาเฝ้ามอง พิจารณาและวิเคราะห์ จนรูเทาทันสภาวะจิตด้วยตนเอง เพื่อจะได้ขจัดทุกขทางใจได้สิ้นเชิง มีสภาวะจิตที่เป็นอิสระ ถึงความสุขที่สมบูรณ เป้าหมายของพุทธจิตวิทยาอยู่ที่การฝกกระแสจิตเพื่อดับทุกข ดังพระดำรัส

ของพระพุทธองคที่ตรัสไวในอลคัททูปมสูตร ว่า “ภิกษุทั้งหลาย ในกาลกอนก็ตาม ในบัดนี้ก็ตาม เราบัญญัติสอนแต่เรื่องความทุกขและความดับสนิทไม่ เหลือของความดับทุกขเทานั้น” [๑๓๐]

คำว่า ทุกข นั้นคือ สภาพที่ทนได้ยาก สภาพที่เป็นทุกข ความไม่สบาย ความบีบคั้นจากปญหาต่างๆ ซึ่งถือว่าเป็นสาระสำคัญและถือว่าเป็นจุดเริ่มต นในทีฆนิกาย มหาวรรค กล่าวถึงทุกขว่ามี ๒ ลักษณะ คือ [๑๓๑]

๑) กายิกทุกข เป็นความทุกขหรือความบีบคั้นที่มีสาเหตุมาจากความต้องการต่างๆ เช่น ความต้องการอาหาร ต้องการมีรถ มีบ้าน ร่ำรวย เป็นตน เป็นความต้องการทำงวัตถุ

๒) เจตสิกทุกข เป็นความทุกขหรือความบีบคั้นที่มีสาเหตุมาจากความต้องการทำงด้านจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นสาระของจิตวิทยาทั้งหมด ความทุกขที่เกิดทางด้านจิตใจนี้เป็นความทุกขที่เกิดกอนความทุกขทางกาย และสามารถบริหารจัดการได้ด้วยศักยภาพและสติปัญญาของมนุษย์ดังพระพุทธพจน ที่กล่าวไวในขุททกนิกายว่า“จิตดิ้นรน กลับกลอก ปองกันยาก หามยาก คนมีปัญญาสามารถทำใหตรงได้เหมือนช่างศรดัดลูกศร”

“ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นหัวหน้า มีใจประเสริฐที่สุด สำเร็จแล้วแต่ใจ ถ้าบุคคลมีใจไม่บริสุทธิ์ กล่าวอยู่ก็ตาม ทำอยู่ก็ตาม ทุกขยอมเป็นไปตามบุคคลนั้น เหมือนล อหมุนไปตามรอยเท าโค ผู ลากเกวียนไปอยู่ฉะนั้น”

“ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นหัวหน้า มีใจประเสริฐที่สุด สำเร็จแล้วแต่ใจ ถ้าบุคคลใดมีใจผองใสกล่าวอยู่ก็ตาม ทำอยู่ก็ตาม สุขยอมไปตามบุคคลนั้น เหมือนเงามีปกติไปตาม ฉะนั้น”

ดังนั้น ผูที่สามารถบริหารจัดการจิตได้ก็สามารถบริหารจัดการกายได้

๒.๗.๖ คำสอนแม่บทของพุทธจิตวิทยา

พระธรรมและพระวินัย ซึ่งถือว่าเป็นเนื้อหาหลักในการศึกษาพุทธจิตวิทยา พระธรรมและวินัย คือ คำสอนทางพระพุทธศาสนา เรียกว่าเป็นแม่บทหรือหลักในการ ศึกษาพุทธจิตวิทยานั้น มีความหมายดังต่อไปนี้

ก. ธรรมะเป็นคำรวมเรียกสิ่งต่างๆ ที่เป็นธรรมชาติที่เกิดขึ้น ตั้งอยู่ตามระบบของธรรมชาตินั้นๆ และพฤติกรรมต่างๆ ของธรรมชาติ และสิ่งต่างๆ ในธรรมชาตินั้นๆ ทั้งที่อยู่ภายนอกและภายในมนุษย์ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ได้นำมาเป็นกฎเกณฑ ทฤษฎี หลักการ ความรู (ปริยัติ) ความประพฤติ (ปฏิบัติ) และหลักแหงความรูแจงแท้งตลอด ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติที่เรียกว่า ญาณ โพธิ วิมุตติ หรือนิพพาน ซึ่งสามารถแบ่งธรรมชาติหรือธรรมะนั้นๆ ออกเป็น ๑๐ ประเภทด้วยกันดังต่อไปนี้

๑. เญยยธรรม คือ ธรรมหรือสิ่งที่ควรรู เช่น สังขาร จิต ลักษณะจิต นิพพาน เป็นตน

๒. มรรคธรรม คือ อริยมรรค มีองค ๘ ประการ ซึ่งเป็นทางอันประเสริฐ หรือทาง

---

[๑๓๐] ม.ม. (ไทย) ๑๒/๒๗๘ /๒๘๖.

[๑๓๑] ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๙๕ /๓๔๒.

สายกลางที่พระพุทธเจ้าคนพบ

๓. สภาวธรรม คือ สภาพของสิ่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติ ได้แก สิ่งที่ดี (กุศล) สิ่งที่ไม่ดี (อกุศล) และสิ่งที่มีสภาพกลางๆ (อัพยากฤต)

๔. ชาติธรรม คือ สิ่งที่เป็นสามัญทั่วไปที่เกิดขึ้นในสิ่งนั้น ได้แก สิ่งที่เป็นทุกข เปลี่ยนแปลงและไม่คงอยู่ในสภาพเดิม จากอัตตาไปสู่อนัตตา

๕. มโนธรรม คือ สิ่งที่เป็นความรับผิดชอบชั่วดีที่เกิดขึ้นในชีวิตจิตใจ

๖. วิสัยธรรม คือ สิ่งที่เกี่ยวกับประสาทสัมผัส (อวัยวะภายใน-ภายนอก) ซึ่งอาศัยซึ่งกันและกันเกิดขึ้นภายในจิตใจ

๗. ปุญญธรรม คือ สิ่งที่มีคาต่อชีวิต ได้แก คุณงามความดี ความสุขทางกายและจิต

๘. ภาวธรรม คือ สิ่งที่มีอยู่ เกิดขึ้น และเปลี่ยนแปลงจากสภาวะหนึ่งไปสู่อีกสภาวะหนึ่ง

๙. ปาวจนธรรม คือ สิ่งที่เป็นคำสอน ที่เป็นปริยัติ ที่ควรนำมาศึกษา

๑๐. นิพพานธรรม คือ เป้าหมายของการศึกษาและชีวิตของพุทธศาสนิกชน

ข. วินัย คือ กฎระเบียบ ข้อบัญญัติสำหรับฝกหัดกาย วาจา และใจ ได้แก สิกขาบทหรือศีลของพระภิกษุ สามเณร ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา และชี ในพระพุทธศาสนา

ธรรมะและวินัยนี้ ถือว่าเป็นบทตั้งหรือเป็นแกนในการศึกษาพุทธจิตวิทยา

๒.๗.๗ ทฤษฎีพุทธจิตวิทยา

การเข้ามาของจิตวิทยาตะวันตกในประเทศไทยนั้น เริ่มจากภายหลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ เมื่อประเทศไทยรับเอาอารยธรรมตะวันตก และได้จัดการศึกษาแบบตะวันตก เริ่มเห็นความสำคัญของ การศึกษาทางด้านจิตวิทยา เช่น พระยาเมธาธิบดี, อาจารย์เอื้อม อิงควาณิชย์, หม่อมหลวงตุ้ย ชุมสา เป็นต้น และมีการตีพิมพ์ตำราจิตวิทยา เมื่อปี๒๔๔๙ มีการพัฒนาการศึกษาค้นคว้าเป็นลำดับ จัด การศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรีปริญญาโท และปริญญาเอก มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยกันอย่างจริงจัง จนเป็นที่รู้จักกัน มีแขนงการศึกษาหลายแขนง เช่น จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาสังคม และจิตวิทยา การศึกษา เป็นต้น

คำว่า ระบบนั้น ตรงกับภาษาอังกฤษว่า System ซึ่งมาจากภาษาละตินว่า Systema คือ ชุดของสิ่งที่มีปฏิสัมพันธ์กัน หรือการพึ่งพาซึ่งกันและกันของสิ่งที่มีการดำรงที่อิสระที่ได้ถูกรวบรวมใน รูปแบบบูรณาการทั้งหมด ในความหมาย หมายถึง ชุด (Set) ของส่วนประกอบ (Element) ที่มี ลักษณะสัมพันธ์กันโดยการรวมกันเป็นกลุ่ม (Input) กระบวนการ (Process) และการผลต (Output) จุดเน้นของระบบ จะเน้นไปที่กระบวนการ หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติงานการกำหนดอย่างชัดเจนว่า จะทำอย่างไรบ้างเพื่อให้ได้ผลที่ต้องการ ขั้นตอนการปฏิบัติงานจะต้องให้ทราบโดยทั่วกัน ไม่ว่าจะเป็น รูปแบบของเอกสาร หรืออิเล็กทรอนิกส์ พจนานุกรมหรือโดยวิธีอื่น ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ ความหมายว่า ระบบ คือ ระเบียบทำนองลำดับชั้นที่รวมส่วนต่างเข้าด้วยกัน เช่น ระบบใบไม้คือใบไม้ที่หล่นลงมาซ้อนกัน ในการศึกษาพุทธจิตวิทยานั้น ได้ถือเอาองค์ประกอบของระบบเป็นแนวทาง ในการศึกษา

พุทธจิตวิทยา คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ขอบเขตเนื้อหา สมมติฐาน สาขาพัฒนาการ ของการศึกษา พุทธจิตวิทยา คำสอนแม่บท การศึกษาจากวรรณคดีการศึกษาพุทธจิตวิทยาจากพุทธ สาวก สาระ

พุทธจิตวิทยา การพัฒนาจิตและจิตวิทยาประยุกต์ในลักษณะบูรณาการอย่างสัมพันธ์กัน ตั้งวัตถุประสงค์เป็นต้นไปจนนิสิตมีจิตสาธารณะ มีเมตตา ปรารถนาดีต่อกันตามสังคหวัตถุ ๔[๑๓๒] “โลกถูกจิตนำไป ถูกจิตผลักไสไปจิตเป็นธรรมอย่างหนึ่งที่โลกทั้งหมดตกอยู่ในอำนาจ” [๑๓๓] เพราะจิต เป็นต้นกำเนิดของการประพฤติปฏิบัติทางการ วาจา ใจ ดังคำที่ว่า “ธรรมทั้งหลาย มีใจเป็นหัวหน้า มีใจเป็นใหญ่ สำเร็จได้ด้วยใจ ถ้ามีคนใจชั่ว ก็จะพูดชั่วตามไปด้วย ทั้งทางกาย วาจา และใจ เหมือนล้อ ที่หมุน ไปตามรอยโคที่ลากเกวียน” [๑๓๔]

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล[๑๓๕] ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและปัจจัย กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ จำนวน ๔๐๒ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน พบว่า พนักงานมีความสุขมีปัจจัยมาจากการบริหารจัดการ ด้านค่าตอบแท้น ด้านความมีภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ผู้บริการทุกระดับ

พระมหาเชาวฤทธิ์ นรินฺโท (ทรัพย์สวัสดิ์) [๑๓๖] ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภาวนา ๔: กรณีศึกษาผู้สูงอายุบ้านห้วยหอย ตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สูงอายุอายุเขตพื้นบ้านห้วยหอย ตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ จำนวน ๓๐ คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดย การสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์เนื้อหา (Content Aanalysis) โดยการนำเอกสารหลักฐานต่างๆ รวมถึงข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า สัมภาษณ์จากผู้สูงอายุ และวิเคราะห์เชิงพรรณนาและจัดจำแนกและจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy) พบว่า หลักภาวนา ๔ ในพระพุทธศาสนา เป็นหลักการพัฒนาบุคคลโดยมีกรอบแหงการพัฒนา ๔ ประการ คือ การพัฒนาตนเองใหมีสติตั้งอยู่ในความไม่ประมาท การทำตนให้ตั้งอยู่ในกรอบระเบียบขอประพฤติที่ดีงามของสังคม การอบรมจิตของ

---

[๑๓๒] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๕๔), หน้า ๒๖๘.

[๑๓๓] สำ.ส. (ไทย) ๑๕/๖๒/๗๓.

[๑๓๔] ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๑/๒๓.

[๑๓๕] สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล, **ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ** , หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๖๑, หน้า ๒๑๘.

[๑๓๖] พระมหาเชาวฤทธิ์ นรินฺโท (ทรัพย์สวัสดิ์),**การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภาวนา ๔: กรณีศึกษาผู้สูงอายุบ้านห้วยหอย ตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ**, ดุษฎีนิพนธ์สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยม,๒๕๖๑, หน้า ๑๒๓.

ตนให้มีความผองใส การพัฒนาปัญญา ให้เป็นผู้มีเหตุมีผล หลักภาวนา ๔ นี้เป็นหลักการพัฒนาตนเองในการดำเนินชีวิตประจำวันและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

มานพ แสงจานงค์[๑๓๗] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ต้นแบบการบริหารจัดการโรงงานผลตชิ้นส่วนยานยนต์ด้วยผู้จัดการคนเดียวในการจัดการตั้งแต่ ๒ โรงงานขึ้นไป ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาต้นแบบและการจัดทำคู่มือ การบริหารจัดการโรงงานผลตชิ้นส่วนยานยนต์ด้วยผู้จัดการคนเดียวตั้งแต่ ๒ โรงงานขึ้นไป ทั้งในไทย-ต่างประเทศ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้จัดการโรงงาน และผู้เชี่ยวชาญด้าน อื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการโรงงานการผลตชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน ๑๐๐ คน วิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละการนาไปใช้ ๑๐๐, ใช้มากที่สุด, สอดคล้องที่สุด ๓ ปัจจัยย่อย ได้แก่ ๑) มีประพฤติเป็นแบบอย่างแห่งความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต เคารพกฎหมาย มีความรับผิดชอบ และปรับปรุงในข้อผิดพลาด ๒) สร้างให้เกิดค่านิยมและแนวทางปฏิบัติแห่งการมีธรรมาภิบาลขององค์กร และ ๓) การจัดให้มีความรู้และทบทวนความรู้ที่เกี่ยวกับธรรมาภิบาลขององค์กร ส่วนการยืนยันผล ๔) การดำเนินงานที่สอดคล้องกับข้อกำหนด กฎหมายที่จำเป็น ยืนยันในระดับร้อยละการนาไปใช้ ๗๘.๙, ใช้มากที่สุด, สอดคล้องที่สุด และ ๕) ท่านจัดให้มีการแสดงตัวตนตรวจสอบได้ ในความโปร่งใสตามแนวทางขององค์กรไม่มีการยืนยันผล

ชนากานต์ พวงระย้าและคณะ[๑๓๘] ได้วิจัยเรื่อง ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานประสิทธิภาพในการทำงาน และความเหนื่อยล้าในการทำงาน ๒) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน ๓) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเหนื่อยล้าในการทำงาน และ ๔) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้าในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ๑๒๓ คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๓๕ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยอยู่ ในระดับมาก จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านสวัสดิการผลประโยชน์

---

[๑๓๗] มานพ แสงจานงค์, **ต้นแบบการบริหารจัดการโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ด้วยผู้จัดการคนเดียวในการจัดการตั้งแต่ ๒ โรงงานขึ้นไป ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ**, ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๖๓, หน้า ๒๓๘.

[๑๓๘] ชนากานต์ พวงระย้าและคณะ, **ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ**, รายงานวิจัย, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต,๒๕๖๕, หน้า ๘๐.

อื่นและด้านสภาพแวดล้อมการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๔๙, ๓.๔๘, ๓.๔๕ และ ๓.๔๐ ตามลำดับ และคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ความปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านกานิเทศงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านองค์การและการจัดการ และด้านค่าจ้างค่าตอบแท้น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๓๐, ๓.๓๐, ๓.๒๘, ๓.๒๘, ๓.๒๐ และ ๓.๑๘ ตามลำดับ

ยังพบอีกว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๓๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางจำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายด้านเวลา ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๓๕, ๓.๓๑, ๓.๓๐ และ ๓.๒๙ ตามลำดับ

วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม[๑๓๙] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ กับกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล หลักสูตรนานาชาติ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงาน เก็บรวบรวมข้อมูลการแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน พบว่า จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มที่ไม่เคยทำงานวิจัย พบว่าข้อมูลทั่วไปของกลุ่มที่ไม่เคยทำงานวิจัย เป็นเพศหญิงร้อยละ ๕๘.๔ เพศชายร้อยละ ๔๑.๖ กว่าครึ่งมีอายุอยู่ระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี (ร้อยละ ๕๗.๖) รองลงมาคือมีอายุระหว่าง ๒๐ - ๓๐ ปี (ร้อยละ ๓๔.๔) มีสถานภาพโสด(ร้อยละ ๖๖.๔)

รองลงมาคือสถานภาพสมรส (ร้อยละ ๓๑.๒) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ ๖๑.๖รองลงมาคือระดับต่ำกว่า ปริญญาร้อยละ ๒๓.๒) และระดับปริญญาโท (ร้อยละ ๑๕.๒) เกือบทั้งหมดมีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ๙๓.๖) มีสังกัดงานอยู่ที่สำนักงานคณบดี (ร้อยละ๓๔.๔) รองลงมาคือฝ่ายบริหารการศึกษา (ร้อยละ ๓๒) และสังกัด ฝ่ายบริหาร (ร้อยล ะ ๒๘.๘) มีระยะเวลาในการทำงาน ๑ – ๕ (ร้อยละ ๕๗.๖)รองลงมาคือ ๖ – ๑๐ ปี (ร้อยละ ๒๗.๒) และมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า ๑๐ ปี (ร้อยละ ๙.๖)มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท(ร้อยละ ๗๑.๒) รองลงมาคือมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท (ร้อยละ ๑๖.๐) มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง ๕,๐๐๐ – ๑๐,๐๐๐ บาท (ร้อยละ ๗.๒)สำหรับผลการศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพ พบว่าประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่ผู้ตอบเห็นด้วยมาก (คะแนนเฉลี่ย ๓.๖)ส่วนตำแหน่งงาน รายได้ อายุ และสถานภาพสมรส

ณัฐกุล ภูกลาง[๑๔๐] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสถิติ พรรณนาและสถิติอนุมาน พบว่า ผลการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลาดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับแรกด้าน

---

[๑๓๙] วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม, **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ**, รายงานวิจัย, วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ๒๕๖๓,หน้า ๖๓.

[๑๔๐] ณัฐกุล ภูกลาง, **การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,** รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๖๑,หน้า ๔๙.

คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = ๔.๔๗; S.D. =.๕๐) รองลงมาด้านการติดต่อประสานงาน ($\bar{X}$ = ๔.๑๑; S.D. =.๖๓)ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = ๔.๑๐; S.D. =.๕๒) ด้านรูปแบบ วิธีการ และกิจกรรม ($\bar{X}$ = ๔.๐๒;)

สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล[๑๔๑] ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพื่อเปรียบเทียบรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงานระหว่างธุรกิจการผลตกับธุรกิจการบริการ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพื้นฐาน

ด้านความมั่นคงของพนักงาน พบว่า บริษัทมีการปฏิบัติบ่อยครั้งเช่นกันในเรื่องต่างๆโดยเรียงตามลำดับดังต่อไปนี้คือ การให้ความมั่นใจเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน(X =๓.๕๑) และการปลดพนักงานที่ถือว่าเป็นเรื่องสุดท้ายที่บริษัทจะทำ (X =๓.๔๒) ส่วนการคาดหวังที่จะทำงานในบริษัทนานเท่าใดก็ได้ตามที่บุคลากรต้องการทำ (X = ๓.๒๘) และการไม่ปลดพนักงาน (X = ๓.๑๘) บริษัทมีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง นอกจากนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า บริษัทมีการปฏิบัติเป็นบ่อยครั้งในเรื่องซึ่งมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และเรียบร้อยของผลงานที่เสร็จโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด (X =๓.๔๒) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้คุณลักษณะอื่นๆเช่น ความรู้ ความรู้สึกมาประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X =๓.๓๕) และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งบริษัทในแต่ละลักษณะงาน (X =๓.๓๔) ตามลำดับ ส่วนประเด็นอื่น พบว่า บริษัทมีการปฏิบัติเป็นบางครั้งโดยเรียงตามลำดับดังนี้คือ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ผลงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จมาเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ปริมาณงานและระยะ เวลาหรือเป้าหมายที่กำหนดมาประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X =๓.๓๑) และวิธีการประเมินผลเป็นไปอย่างถูกต้องเป็นธรรม เชื่อถือได้ เช่น ใบกำหนดหน้าที่งาน มาตรฐานการปฏิบัติงานแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (X =๓.๒๔) ตามลำดับ

ด้านการลาออกของพนักงานและการพ้นจากงาน พบว่า บริษัทมีการปฏิบัติเป็นบางครั้งโดยเรียงตามลำดับดังต่อไปนี้คือ การจัดให้มีสวัสดิการสำหรับผู้เกษียณอายุเช่น บำเหน็จ บำนาญหรือโบนัสพิเศษ เพื่อเป็นการตอบแท้นการทำงาน (X =๓.๔๑) การจ่ายค่าชดเชยให้กับพนักงานเมื่อมีการให้พนักงานพ้นจากงานโดยไม่มีความผิด (X =๓.๔๑) การดูแลพนักงานที่เกิดทุพพลภาพอันเนื่องจากการปฏิบัติงาน (X =๓.๓๓) และการแนะนำและช่วยเหลือพนักงานที่เกษียณอายุ ลาออก เลิกจ้าง (X =๒.๙๘) ตามลำดับ

---

[๑๔๑] สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล, **ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ**, ดุษฎีนิพนธ์สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, ๒๕๖๑, หน้า ๒๐๕.

ด้านการฝึกอบรม และการพัฒนาพนักงานพบว่าบริษัทมีการปฏิบัติเป็นบางครั้งโดยเรียงตามลำดับดังต่อไปนี้คือ การกำหนดแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติครอบคลุมทั้งบริษัท (X = ๓.๓๒) การประเมินผลการฝึกอบรมของพนักงานว่าสามารถนำความรู้ความเข้าใจ ทักษะต่างๆไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (X = ๓.๓๑) การสำรวจความต้องการของพนักงานในการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถตลอดจนทักษะความชำนาญ (X = ๓.๒๖) และการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้แก่พนักงานรายบุคคลตามลักษณะงานที่ปฏิบัติครอบคลุมทั้งบริษัท

ปฐมพงศ์ กุกแก้ว[๑๔๒] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวด้านการเงินของประชาชนจังหวัดสุพรรณบุรีในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ มีวัตถุประสงค์ ๑) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารการเงินบุคคล และการปรับตัวด้านการเงิน ๒) เปรียบเทียบการปรับตัวด้านการเงิน จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และ ๓) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารการเงินบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวด้านการเงินของประชาชนจังหวัดสุพรรณบุรีในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID ๑๙) เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบแบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนผู้มีงานทำในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน ๔๐๐ คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นด้วยวิธีแบบบังเอิญ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ๑) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารการเงินบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก (= ๔.๑๖ S.D. = ๐.๓๙) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวด้านการเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= ๔.๑๙ S.D. = ๐.๕๔) ๒) ประชาชนในจังหวัดสุพรรณบุรีที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีการปรับตัวด้านการเงินภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ แตกต่างกัน และ ๓) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารการเงินบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวด้านการเงินของประชาชนจังหวัดสุพรรณบุรีในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID ๑๙) ได้แก่ มาตรการเยียวยาด้านการเงินจากภาครัฐ ทัศนคติต่อการบริหารการเงิน อิทธิพลจากกลุ่มอ้างอิง และความรับผิดชอบต่อการเงินครอบครัว

พระมหาเชาวฤทธิ์ นรินฺโท (ทรัพย์สวัสดิ์) [๑๔๓] การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภาวนา ๔: กรณีศึกษาผู้สูงอายุบ้านห้วยหอย ตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาหลักภาวนา ๔ ในพระพุทธศาสนา เพื่อศึกษาบริบทวิถีการดำเนินชีวิต แนวทางการพัฒนาชีวิตผู้สูงอายุของผู้สูงอายุ บ้านห้วยหอย ตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

---

[๑๔๒] ปฐมพงศ์ กุกแก้ว, **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวด้านการเงินของประชาชนจังหวัดสุพรรณบุรีในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙**,รายงานวิจัย, คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี ,๒๕๖๕, หน้า ๕๓.

[๑๔๓] พระมหาเชาวฤทธิ์ นรินฺโท (ทรัพย์สวัสดิ์), **การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภาวนา ๔: กรณีศึกษาผู้สูงอายุบ้านห้วยหอย ตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ**, ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑, ๑๕๕.

(Qualitative Research) ผู้วิจัยเลือกใชวิธีการสัมภาษณและการสังเกตการณแบบมีส่วนรวม วิเคราะห์เชิงพรรณนาความ พบว่า

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุนั้น พบว่า ด้านกายภาวนา ผู้สูงอายุได้ฝกพัฒนา สติในการดำเนินชีวิตของตนเอง ฝกการอยู่ง่ายกินง่าย ฝกการมีสติในการดำเนินชีวิตประจำวัน ด้านสีลภาวนา ผู้สูงอายุได้พัฒนาตนเองด้วยการไม่เบียดเบียนผู้อื่น การไม่ลักขโมย การสำรวมอินทรีย การพูดสุภาพ การมีสัจจะ การไม่คิดโลภอยากได้ของการคนอื่น การไม่คิดพยาบาทในบุคคลอื่นและการมีความคิดที่ดีและไม่คิดมุ่งร้ายต่อสิ่งอื่น ผู้สูงอายุปฏิบัติตนอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุขด้านจิตภาวนา ผู้สูงอายุฝกพัฒนาจิตใจของตนเองด้วยการไหวพระ การสวดมนตภาวนาและการนั่งสมาธิ ฝกพัฒนาจิตใจและการทำจิตใจของตนใหมีความสุขในชีวิตประจำวัน ด้านปัญญาภาวนาผู้สูงอายุใชปัญญาคิดในสิ่งที่มีเหตุและผล มีความรูสึกตัวขณะคิด ขณะพูด ขณะทำ การใชปัญญาในการแกไขปญหาต่าง ๆ และผู้สูงอายุนำหลักการพัฒนาตนเองตามหลักภาวนา ๔ มาใชในชีวิตประจำวันของตนเองได้อย่างมีความสุข

๒.๗ สรุปผลการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาตนเองด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใหมีสติตั้งอยู่ในความไม่ประมาท การทำตนใหตั้งอยู่ในกรอบระเบียบขอประพฤติที่ดีงามของสังคมส่งผลต่อความต้องการของนายจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปพนักงานมีความสุขมีปัจจัยมาจากการบริหารจัดการ ด้านค่าตอบแท้น ด้านความมีภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ผู้บริการทุกระดับแต่ นอกจากนั้นสิ่งที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตของนักงานและนายจ้างคือ พนักงานต้องมีคุณลักษณะเฉพาะของงาน ลักษณะทางสังคม การเอื้อประโยชน์อื่น และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

ประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเพราะประสบการณ์เป็นเหมือนมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักในโรงงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพและเม็ดงานที่รับผิดชอบ นอกจากนั้นบริษัทต้องมีการประเมินผลเพื่อมอบความดี ความชอบแก่พนักงาน ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญหรือโบนัสพิเศษ เพื่อเป็นการตอบแท้นการทำงาน การจ่ายค่าชดเชยให้กับพนักงานเมื่อมีการให้พนักงานพ้นจากงานโดยไม่มีความผิด การดูแลพนักงานที่เกิดทุพพลภาพอันเนื่องจากการปฏิบัติงาน และการแนะนำและช่วยเหลือพนักงานที่เกษียณอายุ ลาออก เลิกจ้าง

การบริหารจัดการ มีความสำคัญต่อการสร้างถูกต้องยุติธรรมเพื่อส่งผลให้พนักงานมีความพึ่งพอใจในงาน จำเป็นต้องมีการบริหารการเงิน บุคคล เวลาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ หรือความสุขของพนักงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บทที่ ๓
ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัย ผลของการฝึกอบรมเชิงพุทธจิตวิทยาที่มีต่อความสุขในงานของพนักงานโรงงานบริษัทอินโดไทยซินเทติกซ์ จำกัด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยกรกึ่งการทดรอง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานโรงงานบริษัทอินโดไทยซินเทติกซ์ จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำระเบียบวิธีวิจัยตามขั้นตอ ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเป็นการวิจัยเชิงกรกึ่งการทดรองมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับความสุขในงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพรรณนา และสถิติอนุมาณส่วนในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) กรอบแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในงาน วิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลเชิงพรรณนา โดยจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy) มีการศึกษาใน ๓ ขั้นตอน ได้แก่

๑) การศึกษาเชิงเอกสาร (Documentary Study) เพื่อค้นหาตามแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการให้การอบรมแก่พนักงาน

๒) ศึกษาเชิงภาคสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึกก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล(Pre-test) และหลังการให้การอบรมพนักงาน (Post-test)

๓) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและสภาพปัญหาของพนักงานโรงงานบริษัทอินโดไทยซินเทติกซ์ จำกัด เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการให้การอบรมตามหลักธรรม

๓.๒ พื้นที่ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เนื่องจากการศึกษาวิจัยฉบับนี้ เป็นงานวิจัยกรกึ่งการทดรอง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีการศึกษาก่อนและหลังการให้การอบรมตามหลักธรรมภาวนา ๔ และอิทธิบาท ๔ แก่พนักงาน จึงมีการดำเนินการเกี่ยวกับประกรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

ประชากร (population) ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานบริษัทอินโดไทย ซินเทติกซ์ จำกัด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๘ แห่ง จำนวน มีจำนวน ๒,๐๐๐ คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกุล่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) โดยการกำหนดหลักการเลือกให้ได้ครบตามจำนวนที่กำหนด จากการคัดเลือกโดยใช้หลักเกณฑ์ เพศ อายุ ระดับ

การศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน สัญชาติ ประสบการณ์ทำงานและ การนับถือศาสนา กำหนดในร้อยละ ๑๐ ของจำนวนประชากร คือจำนวน ๒๐๐ คน

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจข้อมูล คือแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยมี ขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

๔. สร้างเครื่องมือในการวิจัย

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้เก็บ ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อสอบถามในเรื่องเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน สัญชาติ ประสบการณ์ทำงาน และการนับถือศาสนา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมภาวนา ๔ ที่ใช้เป็นประยุกต์ให้การอบรมเพื่อวัดผลที่มีต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ประกอบด้ว ๑) กายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย ๒) สีลภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ ๓) จิตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ และ ๔) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา

ส่วนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน มีจำนวน ๖ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการ ๒) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ๓) ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ๔) ด้านการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ๕) ด้านความรู้สึกต่อความมั่นคงในองค์กร และ๖) ด้านความสมดุลระหว่างรายได้กับค่าใช้จ่าย

โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องแสดงความคิดเห็น ลักษณะแบบสอบถามเป็นรูปแบบของ Rating Scale Model มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือก

มากที่สุด	๕ คะแนน
มาก	๔ คะแนน
ปานกลาง	๓ คะแนน
น้อย	๒ คะแนน
น้อยที่สุด	๑ คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำ เนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑) นำแบบสอบถาม (ฉบับร่าง) ที่สร้างขึ้นไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษา และความชัดเจนของข้อคำถาม และนำกลับมาปรับปรุง ตามคำแนะนำ

๒) นำร่างแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไปตรวจสอบความเรียบร้อยและนำเสนอแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษา และความชัดเจนของข้อคำถาม และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถาม (Content Validity) ในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ ก่อนนำไปทดลองใช้

๓) นำแบบสอบถามชุดที่ ๑ ที่ผ่านการตรวจสอบจากกรรมการที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try Out) กับเยาวชนผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมธรรมทายาท ปี ๒๕๖๐ จำนวน ๓๐ คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

๔) นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด มาทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมันเป็นรายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้สูตรของ Pearson Product Moment Correlation และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถามในเครื่องมือแต่ละด้าน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อ (Item Score) ซึ่งใช้หลักการของครอนบาค - อัลฟา (Cronbach's Alpha)[๑๔๔] มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้เท่ากับ ๐.๙๑๕

๕) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ได้ ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ของคอนบาค (Cronbach) ๓ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๗๘

๖) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย

สัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (Individual Depth Interview) ร่วมกับวิธีสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม(Non-Pparticipant Observation) และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม(Participant Observation) กับประชาชนที่เป็น ผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ พนักงานโรงงานบริษัทอินโดไทย ซินเทติกซ์ จำกัด อำเภอบางปะอิน

---

[๑๔๔] สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร: เฟื้องฟ้าพริ้นติ้ง, ๒๕๔๔), หน้า ๒๕๓ - ๒๕๔.

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๙.๔.๑ ข้อมูลปฐมภูมิ ผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ พนักงานโรงงานบริษัทอินโดไทย ซินเทติกซ์ จำกัด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก(Key Informant) ร่วมกับวิธีการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม(Non-participant Observation) และการสังเกตแบบผู้มีส่วนร่วม (Participant Observation)

๓.๔.๒ ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้รับจากศึกษาค้นคว้าจากเอกสารเกี่ยวกับการทำงานของผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ พนักงานโรงงานบริษัทอินโดไทย ซินเทติกซ์ จำกัด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓.๔.๓ จากภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์เชิงแบบมีส่วนร่วม และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม จากผู้เชี่ยวชาญด้านการแนะแนวการศึกษา

๓.๕ วิธีการทดรอง

การวิจัยครั้งเป็นการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) รูปแบบสองกลุ่มวัดก่อนหลังทดลอง (Pre-test and Posttest Two Group Design) ดังนี้

ก่อนทดลอง	ทดลอง	หลังทดลอง	
O1	X	O2	กลุ่มทดลอง
O3	~X	O4	กลุ่มเปรียบเทียบ

เมื่อ O1, O3 = การวัดพฤติกรรมก่อนทดลอง

O2, O4 = การวัดพฤติกรรมหลังทดลอง

X = กลุ่มทดรองที่เข้าฝึกอบรมตามหลักพุทธจิตวิทยา ได้แก่ หลักธรรมภาวนา ๔ และอิทธิบาท ๔

~X = กลุ่มที่ไม่ได้เข้าฝึกอบรมใช้เป็นกลุ่มเปรียบเทียบ

เครื่องมือเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ถามข้อมูลส่วนบุคคล เกี่ยวกับใช้หลักภาวนา ๔ และอิทธิบาท ๔ ในบริบทของข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน มีลักษณะคำถามเป็นประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert มีความเที่ยงแบบความคงที่ภายในวิธีสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha) เกี่ยวกับหลักธรรม จำนวน ๔ ด้าน เกี่ยวกังความสุขในการทำงาน จำนวน ๖ ด้าน

ก่อนทดลองวัดพฤติกรรม ภาวนา ๔ และความสุขจากการทำงาน จำนวน ๖ ด้าน = O1, O3 แล้วให้ฝึกอบรมตามหลักพุทธจิตวิทยา ใช้เวลาวันละ ๓ ชั่วโมง จำนวน ๘ วัน ส่วนกลุ่มเปรียบเทียบ หลังวัดพฤติกรรมการเรียนรู้หลักธรรรมและการมีความสุขในการทำงาน

ข้อมูลผลการฝึกอบรมที่ได้เปรียบเทียบก่อนกับหลังการทดลอง และเปรียบเทียบหลังการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มเปรียบด้วยสถิติทดสอบ t – test

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยสถิติพรรณนา และสถิติอนุมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยการใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เสนอข้อมูล ดังนี้

๓.๔.๑ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายถึงลักษณะของฝึกสมาธิที่มีต่อการควบคุมตนของนักเรียนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีวินัยในตน และด้านการมีเหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนอาชีวศึกษา

๓.๔.๒ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มฝึกสมาธิและกลุ่มไม่ฝึกสมาธิ โดยใช้สถิติทดสอบ t-test Independent

ส่วนวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Aanalysis) โดยการนำเอกสารหลักฐานต่างๆ รวมถึงข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า สัมภาษณ์จากผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ พนักงานโรงงานบริษัทอินโดไทย ซินเทติกซ์ จำกัด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจัดระบบข้อมูล(Typology and Taxonomy)

๓.๖ ข้อเสนอแนะผลการศึกษาวิจัย

เสนอข้อมูลวิจัยจากผลการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-Dept. Interview) ข้อมูลจากสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Non-participant Observation) และข้อมูลจากการสังเกตแบบผู้มีส่วนร่วม(Participant Observation) ข้อมูลเชิงลึกที่สัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญด้านความสุขการทำงาน

เสนอข้อมูลที่ได้รับจากศึกษาค้นคว้าจากเอกสารเกี่ยวกับการให้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการประยุกต์ใช้ในการทำงาน

บรรณานุกรม

๑) เอกสารคัมภีร์

อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑-๔๔๓/๓๔๒-๓๔๗

สำ.ส. (ไทย) ๑๕/๖๒/๗๓.

ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๑/๒๓.

๒) เอกสารตำรา

เกษม ตันติผลาชีวะ. **การบริหารชีวิตและสุขภาพ**.พิมพ์ครั้งครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์สนุกอ่าน, ๒๕๔๕.

กุสุมา จ้อยช้างเนียม**. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ, ๒๕๔๗๗.

จิราภา เต็งไตรรัตน์และคณะ. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร :มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒.

ชาญชัย อาจินสมาจารม **พฤติกรรมในองค์การม** กรุงเทพฯ: เทพนิมิตการพิมพ์, ๒๕๓๕.

คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

เติมศักดิ์ คทวณิช.**จิตวิทยาทั่วไป.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๖.

เจริญผล สุวรรณโชติ. **ทฤษฎีการบริหาร**. กรุงเทพฯ: อักษรไทย, ๒๕๕๘.

ประทุม ฤกษ์กลาง. **การประชาสัมพันธ์** (Public Relations). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยวิมลพรรณอาภาเวท. การวางแผนการประชาสัมพันธ์และการรณรงค์. กรุงเทพมหานคร: บริษัทบุ๊คพอยท์ จำกัด, ๒๕๔๖.

ปิ่น มุทุกันต์ พ.อ. **ปฏิบัติตามธรรมะประสบความสำเร็จ.** กรุงเทพมหานคร: มงคลสาร, ๒๕๓๙.

ภาณุวังโส. เกิดกว่าฟรอยด์จะจินตนาการ. กรุงเพทมหานคร : เคล็ดไทย, ๒๕๔๙.

บัญชา พงษ์พานิช. “**ธรรมกับการพัฒนาชีวิต**”. พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖.

บุญมี แท่นแก้ว. **จริยศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙.

บุญเจือ วงษ์เกษมม **คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิตม** วารสารการเพิ่มผลผลิต. ๒๖ (๑). ๒๕๓๗. ๒๕.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน.**การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพาณิช,๒๕๔๔.

พ. สุวรรณ. **โพชฌงค์ พุทธคาถาต่ออายุ**. กรุงเทพมหานคร: สร้อยทอง, ๒๕๓๑.

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช. **พระมหาชนก**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัทอัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๔๒.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **ธรรมนูญชีวิต**.พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรม

ศาสนา, ๒๕๔๕.

พระพรหมคุณาภรณ์. (ป.อ.ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์รวมเล่ม๓ ภาค ครั้งที่ ๑๕. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญv ๒๕๕๐.

พระพรหมคุณาภรณ์. (ป.อ.ปยุตฺโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์รวมเล่ม ๓ ภาค ครั้งที่ ๑๕. กรุงเทพมหานคร: สานักพิมพ์จันทร์เพ็ญ, ๒๕๕๐.

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). “**อิทธิปาทกถา**” พุทธจักร. กรุงเพทมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). “**อิทธิปาทกถา**” พุทธจักร. กรุงเพทมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๕๔.

พระเทดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ).**อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวโกวาท**.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพธรรมสภา, ๒๕๔๘.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **ธรรมะกับการทางาน**.พิมพ์ครั้งที่๓. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๔๓.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **ธรรมะกับการทางาน**.พิมพ์ครั้งที่๓. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๔๓.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **พุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่๘. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **พุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. ฉบับปรับปรุงและขยายความ กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

พระธรรมปิฎก. (ป.อ.ปยุตฺโต). **พุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่๘. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ). **พจนานุกรมธรรมปัญญานันทะ**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา. ม.ป.ป.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **ธรรมะกับการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่๓.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต**). ธรรมะกับการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่๓.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **พุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่๙. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **ธรรมะกับการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่๓.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **พุทธธรรม.** พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต).**พุทธธรรม** พิมพ์ครั้งที่๙. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

ไพฑูรย์ สินลารันต์.**ความรู้คู่คุณธรรม**. กรุงเทพมหานคร: สานักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

ไพฑูรย์ สินลารันต์. **ความรู้คู่คุณธรรม**. กรุงเทพมหานคร: สานักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

ไพฑูรย์ สินลารันต์. **ความรู้คู่คุณธรรม**. กรุงเทพมหานคร: สานักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

ไพฑูรย์ สินลารันต์. **ความรู้คู่คุณธรรม**. กรุงเทพมหานคร: สานักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์, ๒๕๔๒.

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. **พฤติกรรมกลุ่ม**. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาศึกษา, ๒๕๔๒.

พุทธทาสภิกขุ. **ฆราวาสธรรม.**พิมพ์ครั้งที่ ๔.กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, ๒๕๓๗.

พุทธทาสภิกขุ และปัญญานันทภิกขุ. **คุณธรรมของชีวิตที่ดีงาม**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา,๒๕๔๔.

พุทธทาสภิกขุ. **โพธิปักขิยธรรม**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๒.

พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์รวมเล่ม ๓ ภาค ครั้งที่ ๑๕.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. **ทฤษฎีองค์การ.** (พิมพ์ครั้งที่๓). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๓.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. **ภาวะผู้นำแบบผู้นำเชิงกลยุทธ์.** (พิมพ์ครั้งที่ ๗). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

สิทธิชัย สุวรรณประทีป. **คู่มือการทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญผล, ๒๕๕๐.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การพัฒนาองค์การและแรงจูงใจ.** (พิมพ์ครั้งที่๒). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๓.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕.

วศิน อินทสระ**. พุทธปรัชญามหายาน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญกิจ, ๒๕๓๐.

วินัย ขอนทอง. **การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร. โครงงานวิศวกรรมโยธา**. สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. นครราชสีมา, ๒๕๕๖.

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. “**หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์**”. สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์. คู่มือการพัฒนาตนเองแนวพุทธสำหรับผู้ให้การปรึกษา. ฉบับที่ ๒. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต, ๒๕๕๗.

อินทิรา ปทมิทร. **คู่มือคลายเครียดด้วยตนเอง.** พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๔๒.

๓) เอกสารเวฟไซส์

จริยา เรืองเดชสกุล. **Story telling เรื่องกุญแจสู่ความสำเร็จในการทำงาน.** (ออนไลน์) www.km.mut.ac.th/index.php?view=article.(๒๐ กันยายน ๒๕๖๖)

Movere (Kidd).http://pmcexpert.com/ทฤษฎีของการจูงใจ-theories-of-motivation/1973.

โลเวลล์(Lovell).http://motivation-srisupan.blogspot.com//2012/07/theories-of-motivation.html, 1980.

ไมเคิล คอมแจน (Domjan). http://motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/-theories-of-motivation.html, 1996.

สมยศ นาวีการ. https://tma.or.th/๒๐๑๖/news_detail.php?id=๒๑๒} ๒๕๔๐.. ศึกษาค้นคว้า ธันวาคม ๒๕๖๕.

๔) เอกสารงานวิจัย

จงจิต เลิศวิบูลยมงคล. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล**, ๒๕๔๖.

จำนรรจ์ บุญศิริ. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ, ๒๕๔๓.

ณัฐกุล ภูกลาง. การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม **รายงานวิจัย.** มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๖๑.

ชนากานต์ พวงระย้าและคณะ. **ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ**. รายงานวิจัย. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, ๒๕๖๕.

ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม. “การพัฒนาพฤติกรรมตามหลักภาวนา ๔” **สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต. งานพิธีประสาทปริญญา ประจาปี ๒๕๕๗.** มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

ปฐมพงศ์ กุกแก้ว. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวด้านการเงินของประชาชนจังหวัดสุพรรณบุรีในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙.รายงานวิจัย. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิศูนย์สุพรรณบุรี, ๒๕๖๕.

บุญทิพย์ ฐานวิเศษ. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล กรณีศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น, ๒๕๕๑.

ผาสุก จิตนาวสาร.แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล. **ปริญญารัฐ**

ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี, ๒๕๔๙.

พระมหาเชาวฤทธิ์ นรินฺโท (ทรัพย์สวัสดิ์).**การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภาวนา ๔: กรณีศึกษาผู้สูงอายุบ้านห้วยหอย ตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ.** ดุษฎีนิพนธ์สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยม, ๒๕๖๑.

มานพ แสงจานงค์. **ต้นแบบการบริหารจัดการโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ด้วยผู้จัดการคนเดียวในการจัดการตั้งแต่ ๒ โรงงานขึ้นไป ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ**. ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๖๓.

พระมหาเชาวฤทธิ์ นรินฺโท (ทรัพย์สวัสดิ์). การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักภาวนา ๔: กรณีศึกษาผู้สูงอายุบ้านห้วยหอย ตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ. ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ. ดุษฎีนิพนธ์สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, ๒๕๖๑.

สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล. **ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ** . หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๖๑.

วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ. **รายงานวิจัย**. วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๖๓.

๕) ภาษาอังกฤษ

Arnold. H.T. and Feldman DC.. **Intergroup Conflict in Organization Behavior**. New York : McGraw-Hill, 1986.

Arthur W.. **Managing Human Resources' th ed**.. Cincinnati. Ohio : South – Western, 1981.

Bluestone. I.. **Implementation quality - of - work life programs**. Management Review, 1977.

Bovee. Courtland L. and others. **Management.** New York : Mc Graw – Hil, 1992.

Davis. K..**Human behavior at work**. New York: McGraw – Hill, 1977.

Carrell and other. **Are the classical management functions useful in describing**

managerial work. Academy of Management Review, 1992.

Cascio. W.F.. **Managing Human Resource.** New York: McGraw-Hill Book, 1992.

Dubrin .J.. **Leadership research finding : Practice and skills.** Boston Houghton :Mifflin Company, 1981.

Diener. E.. **Subjective Well-Being**. Psychological Bulletin. 95(3).

Delamotte. Y. & Takezawa. S.. **Quality of Working Life in International Perspective**. Geneva: International Labour Office, 1984.

Diener. E.. **Subjective Well-Being**. Psychological Bulletin, 2003.

Frederickson.**The Effects of Pro Forma Earnings Disclosures on Analysts' and Nonprofessional Investors Equity Valuation Judgments.** The Accountings Review, 2006.

Guest. Robert H..**Quality of Work Life : Learning from Tarrytown.** Harvard Business Review, 1978.

Gavin. J.H. & Mason. R.O..**The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace**. Organization Dynamics. 33(1), 2004.

Geldenhuys. M.. Laba. K.. & Venter. C.M.. **Meaningful work. work engagement and organizational commitment.** SA Journal of Industrial Psychology. 40 (1).. 1098.

Kjeruft. A. .2007. **Happy Hour is 9 to 5. Retrieved**. September 13. 2014. from http://positivesharing. com/happyhouris9to5/bookhtml/happyhouris9to54.html., 2007.

Huse. E. F. and Cummings T. G.. **Organization Development and Change**. Minnesota : West Publishing, 1985.

Lips-Wiersma. M. S.. & Morris. L.. **Discriminating between** "meaningful work" and "the management of meaning." Journal of Business Ethics, 2009.

Lewin. David.. **Collective Bargaining and the Quality of Work Life.** Organizational Dynamics, 1981.

Merton. Herbert C.. **A Look at Factors Affecting the Quality of Working Life**. Monthly Labour Review, 1977.

Manion. Jo.. **Joy at Work: Creating a Positive Work Place**. Journal of Nursing Administration, 2003.

May et al. **The psychological conditions of meaningfulness. safety and availability and the engagement of the human spirit at work**

Michaelson. **Work and the Most Terrible Life.** Journal of Business Ethics, 2008.

Milliman. Czapiewski. & Ferguson. **Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes**: An exploratory empirical assessment. Journal of Organizational Change Management; 16 (4). 429, 2003.

May.D.R.. Gilson. R.L. and Harter.L.M.. **The psychological conditions of meaningfulness. safety and availability and the engagement of the human spirit at work**. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2004.

May. D. R.. Gilson. R. L.. & Harter. L. M.. **The psychological conditions of meaningfulness.** safety and availability and the engagement of the human spirit at work. Journal of Occupational & Organizational Psychology, 2004.

Makikangas. A. Feldt. T. & Kinnunen. U.. **Warr's scale of job-related affective wellbeing: A longitudinal examination of its structure and relationships with work haracteristics**.Work & Stress, 2007.

McShane. S. L.. & Von Glinow. M. A.. **Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution.** (2nd ed.). New York: McGraw-Hill, 2003.

Ryff. C.D.. **Happiness Is Everything. or Is It? Exploration on the Meaning of Psychological Well-Being.** Journal of Personality and Social Psychology, 1989.

Opener. 2003. **Happiness at work.** [Online]. Available: http://www.iopener.co.uk/ happiness at Work, 2003.

Overell. A.. **Italian Reform and English Reformations**. c.1535-c.1585. Ashgate Publishing, 2008..

Porter. L.W..&Lawler.E.E.. **Managerial Attitudes and Performance**. Homewood. IL:Richard D. Irwin, 1975.

Schermerhorn. J.R.. Hunt. J.G. & Osborn. R.N.. **Organizational Behavior.** 8th ed.. Danvers: John Wiley & Sons. Inc.Schermerhorn. Hunt and Osborn, 2003.

Steers. R.M. & L.W. Porter. **Motivation and Work Behavior**. New York :McGraw-HallBook Company, 1977.

Steenkamp. Petrus & Basson. Johan. **A meaningful workplace: Framework**. space and context. HTS Theological Studies. 2012. 69. 1-9. doi:10.4102/hts.v69 I 1258.

Snir R. Harpaz I.. **Attitudinal and demographic antecedents of workaholism.** J

Organ Change Manag, 2004.

Snir. R. & Harpaz. I.. **To work or not to work: Non-financial employment commitment and the social desirability bias**. The Journal of Social Psychology, 2002.

Steenkamp. Petrus & Basson. Johan. **A meaningful workplace**: Framework. space and context. HTS Theological Studies. 2012. 19. 1-9. doi:10.4102 /hts.v 691.1257.

Umstot. D.D.. **Understanding Organizational Behavior**. New York : West Publishing, 1984.

Vicker. **The Happiness Factor**.[Online]. Available: http//www.amanet.org 2008.

Walton. **Criteria for Quality of Working Life. In Loues E.Davis and Albert B.Cherns (eds.).** The Quality of Working Life. New York: Free Press, 1973.

Warr. P..**The measurement of well-being and other aspects of mental health**. Journal of Occupation Psychology, 1990.

แบบสอบถาม

เรื่อง ผลของการฝึกอบรมเชิงพุทธจิตวิทยาที่มีต่อความสุขในงานของพนักงาน โรงงานบริษัท อินโดไทยซินเทติกซ์ จำกัด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด ๔ ตอน

ส่วนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน สัญชาติ ประสบการณ์ทำงาน และการนับถือศาสนา

ส่วนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมภาวนา ๔ ท ประกอบด้ว ๑) กายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย ๒) สีลภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ ๓) จิตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ และ๔) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา

ส่วนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน มีจำนวน ๖ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการ ๒) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ๓) ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ๔) ด้านการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ๕) ด้านความรู้สึกต่อความมั่นคงในองค์กร และ๖) ด้านความสมดุลระหว่างรายได้กับค่าใช้จ่าย

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (Interview)

ตอนที่ ๑. แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณากาเครื่องหมาย (√) ลงในช่องที่เป็นจริง

ข้อคำถาม		สำหรับผู้วิจัย
๑. เพศ		
๑. ( ) ชาย	๒. ( ) หญิง	
๒. อายุ		
๑. ( ) ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒. ( ) ระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี	
๓. ( ) ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี	๔. ( ) สูงกว่า ๔๐ ปี	
๓. ระดับการศึกษา		
๑. ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒. ( ) ปริญญาตรี	
๓. ( ) ปริญญาโท	๔. ( ) สูงกว่าปริญญาโท	

๔. ระดับเงินเดือน ๑. ( ) ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท/เดือน ๒. ( ) ระหว่าง ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท/เดือน ๓. ( ) ระหว่าง ๒๐,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาท/เดือน ๔. ( ) สูงกว่า ๒๕,๐๐๐ บาท/เดือน	
๕. ตำแหน่งงาน ๑. ( ) **ผู้จัดการ** ๒. ( ) พนักงานประจำ ๓. ( ) พนักงานรายวัน ๔. ( ) ตำแหน่งอื่นๆ.....	
๖. สัญชาติ	
๗. ประสบการณ์ทำงาน ๑. ( ) ต่ำกว่า ๑ ปี ๒. ( ) ระหว่าง ๒-๕ ปี ๓. ( ) ระหว่าง ๖-๑๐ ปี ๔. ( ) มากกว่า ๑๐ ปี	
๘. นับถือศาสนา	

ตอนที่ ๒. แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมภาวนา ๔

ค่าคะแนนที่ให้กับน้ำหนักที่ท่านมีอยู่จริงตามลำดับ ดังนี้

ค่าคะแนน ๑ อยู่ในระดับ “น้อยที่สุด”

ค่าคะแนน ๒ อยู่ในระดับ “น้อย”

ค่าคะแนน ๓ อยู่ในระดับ “ปานกลาง”

ค่าคะแนน ๔ อยู่ในระดับ “มาก”

ค่าคะแนน ๕ อยู่ในระดับ “มากที่สุด”

คำชี้แจง ขอความกรุณาให้ท่านได้อ่านข้อความในแต่ละข้อให้เข้าใจ แล้วโปรดขีด (√) ลงในช่องที่

๑) กายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย (สุขภาพกาย)	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับนักวิจัย
	๕	๔	๓	๒	๑	
๑. มีความเชื่อว่า การรักษากายในชาตินี้ทำสิ่งดี ๆ ไปสู่ชาตินี้						
๒. มีการรักษาสุขภาพกายโดยการออกกำลังกายประจำ						
๓. มีการบริโภคอาหารที่มีคุณค่าตามวัยของตน						
๔. มีการรักษาความสะอาดของร่างกายเสมอ						
๕. มีการทำความดีด้วยการให้ทาน สมาทานศีล ๕						
๖. มีการปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้สะดวกสบาย						
๗. มีการสร้างสภาพแวดล้อมบริเวณที่อยู่อาศัยให้สะอาด						

๘. มีการพักผ่อนจากการนอนหลับอย่างเพียงพอ						
๙. มีการช่วยเหลือกิจการสาธารณะกุศลด้วยกายของตน						
๑๐. มีการเสียสละความสะดวกสบายของตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม						
๒)สีลภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ (พฤติกรรม)						
๑. มีการสมาทนการงดเว้นจากการฆ่าสัตว์						
๒. มีการสมาทนการงดเว้นจากการลักทรัพย์ของคนอื่น						
๓. มีการสำรวมในกามไม่กระทำผิดประเวณี						
๔. มีการสมาทานรักษาคำพูดไม่ให้เป็นเท็จ						
๕. มีการสมาทานละเว้นจากการดื่มของมึนเมาทุกชนิด						
๖. รักษาคุณธรรมในตนไม่ให้ผิดต่อประเพณีอันดีงาม						
๗. มีการแสดงออกถึงความเมตตาด้วยการให้ทานแก่คนที่ด้อยกว่าตนเอง						
๘. มีการสมาทานการตั้งตนในศีลธรรมอันดีงาม						
๓) จิตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ (จิตใจ)						
๑. มีการไหว้พระ สวดมนต์ให้จิตมีความสงบสุข						
๒. มีการนั่งพัฒนาจิตใจให้มีความมั่นคง ไม่หวั่นไหว						
๓. มีการฝึกสติระลึกเสมอในขณะพูด กระทำ กิจกรรมต่างๆ						
๔. มีการฝึกสติกำหนดรู้อิริยะบทภายนอกคือการ ยืน เดิน นั่ง นอน						
๕. มีการสมาทานการเว้นจากการคิดที่เป็นบาปอกุศล						
๖. มีการสมาทานการละเว้นการคิดพยาบาทปองร้าย						
๗. มีการสำนึกในความแก่ ความเจ็บ ความตายอันธรรมชาติของร่างกาย						
๘. มีความพร้อมในการไปสู่อัตภาพใหม่ คือภพหน้าที่ดี						
๙. มีการรับรู้และยอมรับธรรมชาติของสังขารว่าไม่เที่ยง						
๑๐. มีการแผ่เมตตาให้จิตมีเมตตาธรรมเสมอ						

๔) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา (ปัญญา)						
๑. มีการพิจารณาเสมอว่า ตนเองเกิดมามีเวลาน้อยต้องจากโลกนี้ไปจึงไม่ประมาท						
๒. มีการพิจารณาเนื่องว่า ตนเป็นผู้เกิดมามีกรรมเป็นของตนเอง						
๓. มีการพิจารณาว่า ตนต้องมีกรรมเป็นที่พึ่งอาศัยทั้งในชาตินี้และชาติหน้า						
๔. มีการพิจารณาให้เห็นลมหายใจของตนเองทุกขณะ						
๕. มีการรับรู้ถึงรูปพรรณของคนเราไม่มีความยังยืน						
๖. มีการพิจารณาตนเองและผู้อื่นเป็นสิ่งที่ไม่สวยงาม						
๗. มีศรัทธาต่อการสร้างกุศลโดยการภาวนาตลอดระยะเวลา						
๘. มีการสร้างแนวคิดให้กับตนแองเสมอว่า ต้องปฏิบัติตนให้พ้นทุกข์						
๙. มีการศึกษาว่า ชีวิตนี้คงเป็นเพียงอาศัยอยู่ชั่วคราว						
๑๐. มีความเชื่อถึงบาป บุญในโลกนี้ โลกหน้าจะส่งผลให้ตนไปสู่ภพภูมิตามผลแห่งกรรม						

ส่วนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง ขอความกรุณาให้ท่านได้อ่านข้อความในแต่ละข้อให้เข้าใจ แล้วโปรดขีด (√) ลงในช่องที่

๑) ด้านความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับนักวิจัย
	๕	๔	๓	๒	๑	
๑.มีความพึงพอใจต่อการใช้จ่ายตามรายได้ประจำเดือน						
๒.มีความระมัดระวังการใช้จ่ายไม่ประมาท						
๓.มีความพึงพอใจต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี						
๔.มีการยอมรับในรายได้ตามวุฒิการศึกษาของตน						
๕. มีการยอมรับในรายได้ตามตำแหน่งงานของตนในโรงงาน						
๖. มียอมรับสวัสดิการจากโรงงานมอบให้						
๗.มีความพึงพอใจในโปนัสที่โรงงานมอบให้ในแต่ละปี						
๘.มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เรื่อง เวลา สถานที่						
๒) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน						
๑.สถานที่ทำงาน สะอาด โปร่ง โล่ง สบาย						

๒.อุปกรณ์การทำงาน ทันสมัย ใช้งานได้สะดวก มีประสิทธิภาพสะดวกต่อการใช้งาน						
๓.พื้นที่ส่วนตัว มีพื้นที่เพียงพอสำหรับทำงาน ไม่แออัด						
๔.ความปลอดภัย มีมาตรการป้องกันความปลอดภัย เหมาะสมปลอดภัย						
๕.สถานที่ทำงาน อากาศถ่ายเทสะดวกมีเครื่องระบายอากาศ						
๖.สถานที่ทำงาน มีแสงสว่างเพียงพอเหมาะแก่การใช้ชีวิตในการทำงาน						
๗.สถานที่ทำงาน อุณหภูมิเหมาะการใช้ชีวิในการทำงาน						
๘.พื้นที่ส่วนตัวไม่มีรบกวนในเวลาทำงาน						
๙.อุปกรณ์การทำงานเหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ						
๑๐.พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและองค์กรให้ความสำคัญ						
๓) ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ						
๑. เป็นงานที่ผ่านประสบการณ์มาแล้ว						
๒.เป็นงานที่มีความสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ						
๓.เป็นงานที่มีพัฒนาการด้านทักษะอยู่ตลอด						
๔. เป็นงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่สนับสนุนให้การช่วยเหลือในเวลามีปัญหา						
๕. เป็นงานที่หัวหน้างานที่เข้าใจระบบการทำงานจึงสามารถยืดหยุ่นได้						
๖. เป็นงานที่มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและทรัพยากรที่เพียงพอ						
๗.เป็นงานที่ทำแล้วเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต						
๘. งานที่มีความท้าทายต่อความสำเร็จ						
๙.เป็นงานที่มีโอกาสเรียนรู้อยู่เสมอ						
๑๐. เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการทำงานอย่างเต็ม						

๔) ด้านการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับนักวิจัย
	๕	๔	๓	๒	๑	
๑.มีการเรียนรู้และปฏิบัติตามกฎระเบียบ มารยาทการอยู่ร่วมกัน						
๒.มีการทำงานให้ตรงต่อเวลา การทำงาน						
๓.มีการเรียนรู้ค่านิยมที่องค์กรกำหนดอยู่เสมอ						
๔.มีการทำงานให้เสร็จตามกำหนดตามงานที่มอบหมาย						
๕.มีการแต่งกายสุภาพ เพื่อให้เกียรติต่อสถานที่ทำงาน						
๖.มีการพูดจาชัดเจน ตรงประเด็น รับฟังคู่สนทนาอย่างตั้งใจ						
๗.มีการหลีกเลี่ยงการพูดจาโผงผาง อคติหรือดูถูกกับเพื่อนร่วมงาน						
๘.มีการทัศนการยอมรับความแตกต่างของบุคคลในองค์การ						
๙.มีการฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ เพื่อให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน						
๑๐.มีการเสนอตัวช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาต้องการ						
๕) ด้านความรู้สึกต่อความมั่นคงในองค์กร						
๑. มีความรู้สึกต่อความมั่นคงในโรงงานที่ตนเองทำอยู่						
๒. มีความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการของผู้จัดการของผู้ประกอบการ						
๓. รู้มีความสุขในการทำงานในโรงงานนี้						
๔.รุ้สึกมีความมั่นคงในโรงงาน เพราะจะช่วยให้พนักงานรู้สึกปลอดภัย						
๕.รู้สึกว่า การประกอบการมีความเป็นธรรม โรงงานมีความเอื้ออาทรต่อพนักงาน						
๖.โรงงานทำให้มันใจ พนักงานไม่วิตกกังวลต่ออนาคต						
๗.โรงงานช่วยพนักงานรู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร						
๘.โรงงานมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงสถานการณ์ขององค์กรตามแผนงานในอนาคต						
๙. โรงงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของพนักงาน						
๑๐.โรงงานมีความเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง						

คำชี้แจง ขอความกรุณาให้ท่านได้อ่านข้อความในแต่ละข้อให้เข้าใจ แล้วโปรดขีด (√) ลงในช่องที่

๖) ด้านความสมดุลระหว่างรายได้กับค่าใช้จ่าย	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับนักวิจัย
	๕	๔	๓	๒	๑	
๑.มีการจดบันทึกรายรับรายจ่าย แบ่งเงินเป็นสัดส่วน						
๒. มีการฝึกตนให้มีความเป็นอยู่แบบง่าย						
๓.มีการบริหารวงเงินรายได้กับการใช้ชีวิต						
๔. มีความรู้สึกว่ารายได้มีความพอเพียงต่อการดำรงชีวิต						
๕. มีการวางแผนการใช้เงินให้เป็นสัดส่วนเพื่อตรวจสอบถึงการฟุ่มเฟือย						
๖. มีการเปรียบเทียบราคาสินค้ากับความจำเป็นในครอบครัว						
๗. มีการใช้รายได้เสริมเพื่อให้เงินเดือนคงเหลือในแต่ละเดือน						
๘. มีความพึงพอใจต่อการใช้ชีวิตการใช้จ่ายที่เหมาะสมกับรายได้						

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (Interview)

มีความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการที่จากโรงงาน

.....

.....

มีความสุขในการดำรงชีวิตจากเงินเดือนและสวัสดิการที่จากโรงงาน

.....

.....

มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในโรงงานมากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

.....

มีความสุขต่อลักษณะงานที่รับผิดชอบมากน้อยเพียงใด และต้องพัฒนาส่วนไหนบ้าง

.....

.....

.....

.....

มีความสุขกับการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากน้อยเพียงใด และต้องปรับอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ความรู้สึกต่อความมั่นคงในองค์กรมากน้อยเพียงใด และมีสิ่งใดที่ต้องให้โรงงานพัฒนาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

มีความสมดุลระหว่างรายได้กับค่าใช้จ่าย มากน้อยเพียงใด และมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้รับผิดชอบโครงการวิจัย

๑. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย): ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมโภช **นามสกุล** ศรีวิจิตรวรกุล

(ภาษาอังกฤษ): Asst. Prof. Dr. **Sompoch Srivichivorakul**

เลขที่บัตรประจำตัวประชาชน 4101500019048

๒. ตำแหน่งปัจจุบัน: อาจารย์ประจำหลักสูตร พธ.ด.พุทธจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. ที่ทำงาน: คณะมนุษยศาสตร์ อาคารเรียนรวม โซน A
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โทร.๐๘๑ ๙๔๕ ๖๑๐๕
E-Mail: sompochsrivichit@gmail.com **,**

๔. ประวัติการศึกษา :

ปริญญาตรี: B.A. (Psychology)
จากสถาบัน : Magadh University, India
ปริญญาโท : M.A. (Psychology)
จากสถาบัน : Marathwada University, India
ปริญญาเอก : Ph.D. (Psychology)
จากสถาบัน: Marathwada University, India

๕. ประสบการณ์ในการทำวิจัย

๕.๑ เรื่อง การรับรู้พุทธจริยธรรมวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพต่อประสิทธิผลการให้บริการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐

๕.๒ เรื่อง ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์การเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

๕.๓ เรื่อง การสร้างสรรค์สังคมสันติสุข: กระบวนการแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเยาวชนไทยในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔