

รูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์รวมในการทำงานอย่างมีความสุข ตามแนวพุทธจิตวิทยา

A Holistic Well-Being Development Model for Happiness at Work Based on Buddhist Psychology

จิรัชญา เชียงกุล¹, สิริวัฒน์ ศรีศรีเครื่อง² และ เมธาวี อุดมธรรมานุกา³

Jirachada Chiengkul, Siriwat Srikrueadong and

Maytawee Udomtamanupab

(jirachada.c@gmail.com, siriwatmcu@gmail.com and

laocup@gmail.com)

Received: May 09, 2023

Revised: June 13, 2023

Accepted: June 13, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะสุขภาวะองค์รวมเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข ตามหลักพระพุทธศาสนาและหลักจิตวิทยา 2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์รวมในการทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยา และ 3. เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์รวมในการทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยา เป็นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 คน และการสนทนากลุ่มย่อยกับผู้เชี่ยวชาญ รวม 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและสร้างข้อมูลแบบอุปนัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะสุขภาวะองค์รวมตามหลักพระพุทธศาสนาและหลักจิตวิทยา ประกอบด้วย สุขภาวะทางด้านร่างกาย สุขภาวะด้านจิตใจ สุขภาวะด้านปัญญา และสุขภาวะด้านสังคม ทั้งสองหลักการมีสุขภาวะองค์รวมเหมือนกันโดยเป็นแบบองค์รวมและสมดุลคือทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันแบบองค์รวมคือเป็นหนึ่งเดียวมีอาจแยกจากกันได้

2. องค์ประกอบของสร้างรูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์รวมในการทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยา ประกอบด้วย 1) บุคลากรมีสุขภาวะองค์รวมที่

¹ นักวิชาการอิสระ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร

Independent Scholar (Human Resource Development : HRD), Bangkok, Thailand

^{2,3} ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Department of Psychology, Faculty of Humanities, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

สมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญาและสังคม 2) มีการนำหลักพระพุทธศาสนาและหลักจิตวิทยามาบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจหรือมีแรงบันดาลใจในการนำหลักธรรมมาปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จและความสุขในการทำงาน 3) การรู้ตนและครองตน การรู้คนและครองคน และการรู้งานและครองงานของบุคลากร ที่ต้องเข้าใจอย่างถ่องแท้ลึกซึ้งและสามารถครองตน ครองคนและครองงานในแต่ละเรื่องได้ และในแต่ละเรื่องของการรู้และการครองจะต้องมีสภาวะองค์รวมครบทั้ง 4 ด้านเพื่อนำไปสู่การเก่งดำเนินชีวิต เก่งคน และเก่งงานตามลำดับ 4) พุทธจิตปัญญาเป็นองค์ความรู้ สร้างสุขอย่างมีสติ ด้วยศรัทธาและปัญญา เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำ BMW-S Model มาใช้เพื่อการทำงานอย่างมีความสุข และเกิดสมดุลชีวิต

3. รูปแบบการพัฒนาสภาวะองค์รวมในการทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยา คือ รูปแบบ BMW-S Model เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานโดยเน้นการพัฒนาพุทธจิตปัญญา พัฒนาทั้งจิตใจและปัญญา ส่งผลถึงสภาวะองค์รวมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม และการทำงานอย่างมีความสุข

คำสำคัญ: สภาวะองค์รวม, การทำงานอย่างมีความสุข, พุทธจิตวิทยา

Abstract

The objectives of the study were 1. to analyze the characteristics of holistic well-being development model for happiness at work based on the principles of Buddhism and Psychology; 2. to create a holistic well-being development model for happiness at work based on Buddhist Psychology; and 3. to propose a holistic well-being development model for happiness at work based on Buddhist Psychology. It was a qualitative research in nature, using an in-depth interview to collect data from 17 key informants and a focus group discussion with 9 specialists. For analyzing data, a content analysis and analytic induction were employed.

The research findings were as follows:

1. The characteristics of holistic well-being development model for happiness at work based on the principles of Buddhism and Psychology comprised physical health, mind health, intellectual or wisdom health and

social well-being. It found that the two principles of holistic well-being were the same as a unique and balance holistic well-being in all 4 areas with interconnection and unseparation from each other.

2. The components of the creation of a holistic well-being development model for happiness at work based on Buddhist Psychology are consisted of 1) the personnel with a holistic well-being that is balanced physically, mentally, intellectually and socially, 2) Integrating the principles of Buddhism and Psychology to encourage the personnel to possess motivation and inspiration for applying the principles of Buddhism and Psychology at work successfully and happily, 3) self-awareness and self-regulation, personnel-awareness and personel-regulation, and work-awareness and work-regulation of the personnel with clear and deep knowledge and understanding in each point of a holistic well-being in all 4 areas leading to a good living, staffing and working respectively, and 4) Buddha mindfulness as a body of knowledge for creating the mindful happiness with faith and wisdom to be a key of success factor of adopting the BMW-S Model for sustainably happy work and life balance.

3. A holistic well-being development model for happiness at work based on Buddhist Psychology is called BMW-S Model as the development of the personnel to achieve happiness at work with an emphasis on the development of Buddha mindfulness encompassing the development of mind and wisdom, resulted in holistic well-being in 4 physical, mental, intellectual and social areas and happiness at work.

Keywords: Holistic Well-being, Happiness at Work, Buddhist Psychology

บทนำ

โลกยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญ ผู้คนต้องปรับตัวเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีผลต่อความเป็นอยู่ของชีวิตทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง รวมถึงค่านิยม วัฒนธรรม และมีรูปแบบการดำเนินชีวิต (Lifestyle) ที่ต้องปรับเปลี่ยนรับแรงให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงประกอบกับสถานการณ์

ของโลกที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID 19) อย่างต่อเนื่อง สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในด้านการพัฒนาหลักประกันสุขภาพให้กับประชาชนคนไทย ส่งเสริมสนับสนุนบริหารจัดการงบประมาณเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงการให้บริการและไม่ล้มละลายจากการเจ็บป่วย สถานการณ์เช่นนี้ยิ่งทวีความเครียดในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ประชาชนกว่า 78 ล้านคนได้เข้าถึงการให้บริการเมื่อเจ็บป่วย สปสช. เปลี่ยนวิธีการทำงาน พร้อมทั้งบุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหลายด้าน จากทำงานที่สำนักงานเป็นการทำงานที่บ้าน (Work from home) ซึ่งต้องเรียนรู้ระบบการทำงานที่ต่างไปจากเดิม ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น แต่ทรัพยากรมีจำกัด นโยบายด้านหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเป็นภารกิจสำคัญของรัฐบาลในภาพประเทศ กระบวนการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน จำเป็นต้องมีความเข้มข้น ในการประเมินผลให้เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถืออย่างเป็นรูปธรรมทั้งความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้ให้บริการในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า มีการติดตามผลงานในหลายมิติ ในรูปแบบตัวชี้วัดที่มากมายและยากต่อการดำเนินการบนความซับซ้อนของระบบการจัดการสุขภาพ ที่ต้องร่วมทำงานกับหลายเครือข่ายทั้งภาคสาธารณสุข ภาคท้องถิ่น และภาคประชาชน บุคลากรจึงทำงานหนัก (workload) ทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน เนื่องจากมีอัตรากำลังจำกัด จึงทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน เกิดปัญหาสุขภาพ อันนำไปสู่ความเครียด ประกอบกับเศรษฐกิจในยุคนี้คนตกงาน รายได้ครัวเรือนลดน้อยลง มีหนี้สินเพิ่มมากขึ้น ปัจจัยทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความเครียดให้กับคนวัยทำงานเป็นอย่างมาก (ชมพูนุช ช่างเจริญ, 2558) ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาวะของบุคลากร สปสช. ให้ทำงานสำเร็จและมีความสุขในการทำงาน

ผลการวัดความสุขของบุคลากร สปสช. ในปี 2561 ถึงปี 2564 พบว่า มีดัชนีความสุขตามลำดับดังนี้ ปี 2561 ร้อยละ 59.7 ปี 2562 ร้อยละ 61.1 ปี 2563 ร้อยละ 62.7 และปี 2564 ร้อยละ 61.5 ตามลำดับ คะแนนความสุขคนทำงานในองค์กรระดับประเทศ มีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 61.2 ซึ่งตามเกณฑ์ของเครื่องมือ HAPPINOMETER จัดอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” ช่วงคะแนน 50.00-74.99 คะแนน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2562-2564) สปสช. จึงมีนโยบายกำหนดเรื่องความสุขในการทำงานเป็นตัวชี้วัดในระดับจุดเน้นในการดำเนินงานขององค์กรตั้งแต่ปี 2562 เป็นต้นมา

สุขภาวะในองค์กร เป็นเรื่องที่บุคลากรทุกระดับในองค์กรปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้น องค์กรอนามัยโลกให้ความหมายของสุขภาวะในองค์กรว่าเป็นความร่วมมือทั้ง

ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ในการใช้กระบวนการนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกัน ส่งเสริมสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ความปลอดภัย ความผาสุกของบุคลากร และความยั่งยืนขององค์กร โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา 4 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม 3) สิ่งเอื้ออำนวยสุขภาพอนามัยในที่ทำงาน และ 4) ความร่วมมือกับชุมชน (Joan Burton, 2010)

จากการทบทวนข้อมูลข้างต้น การมีสุขภาวะองค์กรรวมหรือความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานสำเร็จ บุคลากรทำงานได้ตามเป้าหมายและบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยาช่วยบรรเทาหรือลดภาวะความเครียดจากการทำงานได้อันจะส่งผลต่อผลผลิตในการทำงาน มีการทดลองพบว่าคนที่มีความสุขจะมีผลผลิตในการทำงานเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 12 (Andrew J. Oswald, Eugenio Proto & Daniel Sgroi, 2015) จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์กรรวมในการทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยา” เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมีความสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะสุขภาวะองค์กรรวมให้การทำงานมีความสุข ตามหลักจิตวิทยาและหลักพระพุทธศาสนา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์กรรวมในการทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยา
3. เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์กรรวมในการทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยา

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Investigation) 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นการเลือกเฉพาะผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านพระพุทธศาสนา หลักจิตวิทยา หรือด้านการสร้างความสุขในองค์กร จำนวน 17 คน เป็นพระภิกษุสงฆ์ จำนวน 5 รูป นักจิตวิทยา 4 คน ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านการ

สร้างความสุขในองค์กร 8 คน 3) การสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposeful Selection) เป็นการเลือกเฉพาะผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ทางพระพุทธศาสนา ด้านจิตวิทยา หรือในการสร้างความสุขในการทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 9 คน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1. ขั้นตอนการศึกษาโดยการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อศึกษาคุณลักษณะสุขภาวะองค์กรและความสุขในองค์กรสร้างสุข 2. ขั้นตอนเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์กรรวมในการทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยาในองค์กรสร้างสุขโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และ 3. ขั้นตอนในการเสนอรูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์กรรวมในการทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยาโดยการสนทนากลุ่มย่อย

การวิเคราะห์ข้อมูล: การวิเคราะห์เชิงทฤษฎีใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงคุณภาพโดยใช้ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยเทคนิค 6C (Concept Contents Classification เป็นการวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดของข้อมูล และ Category Conceptualization Communication เป็นการสังเคราะห์ข้อมูลและตีความข้อมูลอย่างเป็นระบบ) โดยจำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบ สื่อสารเป็นภาษาผู้อ่านให้เข้าใจง่ายรวมทั้งใช้ Matrix Data Analysis วิเคราะห์องค์ประกอบพื้นฐานตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์ข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย อีกทั้งการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยใช้การตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Data Source Triangulation)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์กรรวมในการทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยา ของ สปสช. ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาการวิจัยคุณลักษณะสุขภาวะองค์กรรวมให้การทำงานอย่างมีความสุขตามหลักจิตวิทยาและหลักพระพุทธศาสนา พบว่าสุขภาวะองค์กรรวมเพื่อการทำงานอย่างมีความสุขตามหลักจิตวิทยาและหลักพระพุทธศาสนา มีความหมายไปในทิศทางเดียวกัน หมายถึงสุขภาวะองค์กรรวมที่เป็นสัจธรรมที่เป็นธรรมชาติของชีวิต จิตใจนำทุกสิ่ง กายกับใจต้องสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมร่างกายดีส่งผลถึงจิตใจที่ดีงาม สุขภาวะ

องค์รวมจึงครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีสุขภาวะด้านร่างกาย สุขภาวะด้านจิตใจ หรือจิตวิญญาณ สุขภาวะด้านปัญญา และสุขภาวะด้านสังคม โดยเน้นสุขภาวะแบบองค์รวมและสมดุล คือสุขภาวะต้องมีครบทั้งสี่ด้านและสมดุลเพราะสุขภาวะทั้งสี่ด้านดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันแบบองค์รวมคือเป็นหนึ่งเดียวมีอาจแยกจากกันได้ ปัญญาเป็นองค์ประกอบสำคัญ ความฉลาดรู้ นำสู่ชีวิตที่สมดุลและจิตอันดีงาม ทำให้การสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและภาวะต่างๆของจิตใจดำเนินไปได้ สุขภาวะองค์รวมจึงมีลักษณะผสมผสานเชื่อมโยงเป็นองค์รวมอย่างสมดุล มนุษย์ทุกคนควรประยุกต์ใช้หลักพุทธจิตวิทยา เพื่อเป็นการดูแลสุขภาวะองค์รวม ให้เกิดความสุขครบองค์รวม

หลักแนวคิด ความหมายของสุขภาวะองค์รวมที่เชื่อมโยงอย่างสมดุลนำไปสู่ความสำเร็จหรือผลผลิตที่มากขึ้น ความหมายสุขภาวะองค์รวม เมื่อนำมาจำแนกเนื้อหาตามหลักพุทธธรรมและหลักจิตวิทยา ที่นำมาใช้ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์รวมในการทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยา เพื่อให้องค์กรมีผลผลิตเพิ่มมากขึ้น การทดลองพบว่าคนที่มีความสุขจะมีผลผลิตในการทำงานเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 12 (Andrew, Euquenio & Daniel, 2015) ประกอบกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กล่าวไว้ในหนังสือกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ว่า ผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานจากการที่พนักงานมีความสุขกายสบายใจทำให้ทำงานอย่างเต็มความรู้ และความสามารถ (ธีรธรรม วุฑฒิวัดราชย์แก้ว, กฤษณา ลดาสวรรค์, ทรงวุฒิ อัครวฤกษ์ชาติ, และ ปัทมาภรณ์ พุแสง, 2559) กล่าวคือเมื่อบุคลากรมีสุขภาวะองค์รวมที่ดีจะทำงานมีประสิทธิภาพและมีผลผลิตเพิ่มมากขึ้นตามยุทธศาสตร์องค์การที่กำหนดไว้ ควรพัฒนาสุขภาวะองค์รวมบุคลากรทั้งสี่ด้านตามแนวพุทธจิตวิทยาเพื่อให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ ช่วยบรรเทาหรือลดภาวะความเครียดจากการทำงานส่งผลต่อผลผลิตในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

2. ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยเทคนิค 6C และใช้ Matrix Data Analysis ได้ รูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์รวมในการทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยา การสร้างรูปแบบฯ มีองค์ประกอบที่สำคัญตามภาพที่ 1

ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล พุทธจิตปัญญาทำให้เกิดสุขภาวะองค์รวมอย่างสมดุลและความสุข 4 ประการ					
องค์ประกอบ	บูรณาการสุขภาวะองค์รวม 4 ด้าน				ผลลัพธ์
	ร่างกาย	จิตใจ/จิตวิญญาณ	ปัญญา	สังคม	
รู้ตน ครองตน	- แข็งแรง สมบูรณ์ - กายแข็งแรงใจเข้มแข็ง	- สงบ นิ่ง จดจ่อ สติ พัฒนา ให้จิตคงที่คือสมาธิ - สมาธิมุ่งมั่นทำกิจ ไม่รักในสิ่งที่ทำ ใช้อิทธิบาท 4 ในการทำงานมีสติ	- ฉลาดรักษารูปร่าง ปัญญา ของตนสร้างความเจริญทาง ปัญญาได้ รอบรู้ ใฝ่รู้ไม่คิด คิด ดี คิดบวก ลดอัตตา เมตตา สถานการณ์ดีไม่เสียสมดุล	- ปฏิสัมพันธ์ มนุษย์สัมพันธ์ - สร้างสัมพันธ์ภาพสร้าง เครือข่าย ปรับตัวเข้ากับบริบท - ใช้ชีวิตบนพื้นฐานความเป็น จริงสภาพแวดล้อม สมดุลชีวิต	เก่งดำเนินชีวิต
รู้คน ครองคน	- ธรรมชาติของมนุษย์ รู้ และเข้าใจสุขภาพ - ปฏิสัมพันธ์เข้าร่วมสังคม ด้วยความมั่นใจ	- รู้หลักพุทธจิตวิทยา ความ ต้องการของมนุษย์ - สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิด พรหมวิหารธรรม - มีคุณธรรม คิดบวก มี EQ	- เข้าใจความเป็นจริงของชีวิต มีวินัย - สร้างสรรค์ พัฒนาสิ่งใหม่ ใช้ปัญญาในการรู้และเข้าใจคน ในการอยู่กับผู้อื่น	- กล้ายอมผิดเพื่อสองทางคือ แสงธรรม เอาใจเขามาใส่ใจเรา ความไว้วางใจ (trust) - พลังแห่งคุณค่าร่วมความสำเร็จ ใช้หลักพรหมวิหารธรรม ครองใจ	เก่งคน และเป็นคนดี
รู้งาน ครองงาน	- รับผิดชอบต่อหน้าที่ ร่างกาย สามารถทำงานได้เต็มที่ คล่องตัวพร้อมรับงานใหม่	- มีศรัทธา แรงบันดาลใจ - Mindset เต็มใจทำ - ไม่ยึดติด ปล่อยวาง	- เด็ดขาดฉลาด ไตร่ตรองหา เหตุผลคิดแบบโยนิโสมนสิการ ทำงานเต็มศักยภาพ	- พลังแห่งความอยู่ร่วมกัน - ใช้ปัญญาทำกิจสำเร็จร่วมกัน - มีวัฒนธรรมเกื้อหนุน	เก่งคิด เก่งปฏิบัติ
เกิดความสุข	สุขภาพ	สุขภาพ	สุขสว่าง	สุขขมเย็น	พุทธจิตปัญญา Complete well-being

ภาพที่ 1 พุทธจิตปัญญาทำให้เกิดสุขภาวะองค์รวมอย่างสมดุลและความสุข 4 ประการ

2.1 การบูรณาการ (Integration) หลักจิตวิทยาและหลักพระพุทธศาสนา เข้าด้วยกันคือใช้พุทธจิตวิทยาเป็นแนวทางในการทำงานได้สำเร็จและมีความสุข ใช้หลักอิทธิบาท 4 ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่ต้องใช้ทั้งจิตรักในสิ่งที่ทำเกิดแรงบันดาลใจ (Passion) มีทัศนคติที่ดีในการทำงานคิดบวก มีความพยายามวิริยะอุตสาหะ (Effort) มีสติและใช้ปัญญาจดจ่อ (Focus) เพื่อให้งานสำเร็จและทำให้มีวิมังสาหรือปัญญาสามารถพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ (Critical Thinking) และใช้หลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา การมีจิตใจดี มีความประพฤติกิริยาสุภาพกับผู้คนและสังคม ใช้ปัญญาให้มีอุเบกขาในการดำรงชีวิต การทำงานสำเร็จและสามารถครองใจผู้คน ได้รับการชื่นชม ได้รับเกียรติได้รับการยกย่อง และความสำเร็จเกิดจากปัจจัยภายในตนเองแรงบันดาลใจที่เกิดจากความต้องการของบุคลากร และปัจจัยภายนอกสังคมสิ่งแวดล้อมรวมทั้งบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งต้องใช้ศาสตร์ด้านจิตวิทยามีความเข้าใจในมนุษย์และความต้องการของบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน จึงสามารถจูงใจหรือส่งเสริมในการทำงานได้อย่างเหมาะสมลงตัวในแต่ละบุคคล รวมทั้งพุทธจิตวิทยาสามารถสร้างแรงบันดาลใจ (Passion) และศรัทธาในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร เพิ่มพลังบวก คิดบวกในการทำงาน ทำงานอย่างเต็มศักยภาพจนสำเร็จ มีความก้าวหน้าและเห็นคุณค่าในตนเอง เกิดพลังการทำงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2.2 องค์ประกอบที่ทำให้งานสำเร็จเกิดความสุข 4 ประการจากการสังเคราะห์ข้อมูลด้วย Matrix Data Analysis ตามภาพที่ 1 ได้แก่ การรู้และการครองต้องเข้าใจอย่างถ่องแท้ลึกซึ้งโดยใช้จิตใจและปัญญาในการดำเนินการ เข้าใจทั้งธรรมชาติของมนุษย์ ธรรมชาติของงาน และบริบทองค์การ ในทั้ง ๓ เรื่อง กล่าวคือ การรู้ตนหรือครองตน รู้คนหรือครองคน รู้งานหรือครองงาน ในสภาวะแต่ละด้านทั้งร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม จนสามารถเป็นบุคลากรที่เก่ง เป็นคนดี และมีความสุข 4 ประการ คือ สุขกาย สุขกุล สุขว่างและสุขร่มเย็น

การรู้ตนและครองตน รู้ว่าร่างกายของตนเองมีความพร้อมแข็งแรงเพียงใดในการทำงานหรือทำกิจที่เหมาะสม รู้ว่าจิตใจของตนเองอยู่ในระดับดีมีสติ จดจ่อกับสิ่งที่ทำ ปล่อยวางได้หรือไม่ รู้ว่าสติปัญญาของตนเองมีความรู้ มีศักยภาพในการทำงาน และต้องพัฒนาตนเองด้านใดบ้าง รู้แล้วสามารถใช้ศักยภาพที่มีอย่างมีสติทำกิจต่างๆ ได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ว่าการรู้จุดแข็งหรือพรสวรรค์ของตนเองจะช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เลิศเลอโดยใช้พรสวรรค์ที่มีและทำให้เกิดความพึงพอใจมากยิ่งขึ้นในการทำสิ่งต่างๆ ที่ใช้จุดแข็งหรือพรสวรรค์ของตนเอง พรสวรรค์เป็นแรงจูงใจสามารถทำงานให้สำเร็จโดยใช้พรสวรรค์ที่มีอยู่และมีความสุขเมื่อได้ใช้พรสวรรค์ทำงานสำเร็จ (Marcus Buckingham & Donald O. Clifton, 2001) รู้ตนว่ามีความสามารถแก้ไขปัญหาการทำงานและการดำรงชีวิตกับครอบครัวและสังคมได้ดี รู้ตนให้สามารถครองตนเองได้อย่างสมดุลเป็นองค์รวมได้ทั้ง 4 สุขภาวะ คือ การทำให้เก่งดำเนินชีวิต

การรู้คนและครองคน รู้และมีความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์และแต่ละคนที่ปฏิสัมพันธ์ด้วยว่ามีคุณลักษณะ วิธีคิด มีความต้องการอะไร สามารถเข้าใจผู้อื่นแบบเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีจิตใจดีงามเป็นคนดี รู้หลักการในการคบหาทำงานกับผู้อื่นให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ใช้สติและปัญญาให้เกิดความรู้เข้าใจจิตใจมนุษย์มีความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) และเข้าใจธรรมชาติ เข้าใจความเป็นจริงของชีวิต สามารถใช้หลักธรรมและหลักจิตวิทยาในการทำงานกับผู้อื่น และสามารถสร้างความไว้วางใจ (Trust) ในสังคม รวมทั้งร่วมความสำเร็จไปด้วยกันในสังคมได้ คือ เก่งคน

การรู้งานและครองงาน รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ และงานที่ทำเป็นอย่างดีเข้าใจลักษณะงาน กำหนดจุดหมายในการทำงาน ทำงานเก่งมีความรักในสิ่งที่ทำ มีแรงบันดาลใจ (Passion) สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ศึกษาเรียนรู้พัฒนางานที่ทำ หลักการแนวทางการทำงานและรู้วิธีการทำงานสามารถ

ทำงานให้สำเร็จในแต่ละบริบทที่มีความแตกต่างกัน รู้ว่างานนั้นสำคัญและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร มองภาพรวมของงานเชื่อมกับยุทธศาสตร์องค์กรได้ สามารถบริหารจัดการตนเอง บริหารงานและมอบหมายงานตามความเหมาะสม พัฒนาตนเองและทีมงาน เพื่อให้งานสำเร็จ สามารถทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จกับผู้อื่นได้ดี คือ การเก่งคิดและเก่งลงมือปฏิบัติให้สำเร็จ

2.3 พุทธจิตปัญญาทำให้เกิดสุขภาวะองค์กรรวมและความสุข 4 ประการ

จากภาพที่ 1 ได้จากผลการศึกษาการวิเคราะห์ สังเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ตามขั้นตอนของงาสวิจัยเชิงคุณภาพ คือการใช้พุทธจิตปัญญาในการรับรู้ เข้าใจอย่างถ่องแท้โดยมี การรู้ตนครองตน รู้คนครองคน และรู้งานครองงาน ที่เชื่อมโยงกับสุขภาวะองค์กรรวมทั้ง 4 ด้านอย่างสมดุล จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เก่งดำเนินชีวิต เก่งคน เป็นคนดี เก่งคิดและการลงมือปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพ โดยใช้หลักพุทธจิตวิทยา ทำให้เกิดความสุข 4 ประการ ที่เชื่อมโยงกับสุขภาวะองค์กรรวมในแต่ละด้าน ดังนี้

สุขภาวะทางด้านร่างกายที่ดี หมายถึง การมีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความพร้อมในการทำงานได้เต็มศักยภาพ มีจิตที่สงบนิ่งส่งผลถึงร่างกายที่แข็งแรง คือ การปราศจากโรคและมีการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ ทำให้เกิดความสุขกาย

สุขภาวะทางจิตใจที่ดี หมายถึง การมีจิตใจเข้มแข็ง มีความร่าเริงสดใส ปลอดภัย การมีจิตใจที่สงบเย็น มีสติเป็นสมาธิ มีภาวะจิตที่เป็นสุขเชิงดูสิ่งดีงามอันเป็นภาวะจิตหรืออารมณ์บวก การมีจิตใจที่ดีงาม จิตที่เป็นกุศลมีเมตตาใช้ปัญญาศรัทธาในสิ่งดีงาม มีไมตรีด้วยเมตตาธรรมการทำความดีละเว้นความชั่ว และทำจิตใจให้บริสุทธิ์ มีสติสมาธิ คิดบวก ให้อภัย เปิดใจจริงใจ มีหลักธรรมในการทำงานและมีธรรมาภิบาล เกิดความสุขกุศล

สุขภาวะด้านปัญญา คือการมีปัญญาที่ฉลาดหลักแหลมเฉลียวฉลาดรอบรู้ คิดบวก รู้ตนและสามารถปล่อยวางลดอัตตาตนเองได้ เกิดจากการเชื่อมโยงจากจิตที่มีสติ และมีความฉลาดรู้นำไปสู่ชีวิตที่สมดุล คุณลักษณะที่แสดงถึงความมีปัญญา คือ ใช้ปัญญาสร้างศรัทธาความเชื่อทำในสิ่งที่ดี สามารถแก้ไขปัญหา พัฒนาปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ พัฒนางานที่มีอยู่ได้และทำกิจต่าง ๆ ได้สำเร็จ ใช้ปัญญาในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมได้ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้โดยไม่เสียสมดุลรวมถึงทำให้มีความสัมพันธ์กับสังคมที่ดีมีความสุขสว่าง

สุขภาวะด้านสังคม คือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ดี มีบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย มีวัฒนธรรมองค์การที่เกื้อหนุนในการทำงานร่วมกัน อันเกิดจากทั้งร่างกายจิตใจที่ดีและการใช้ปัญญาในการอยู่ร่วมกันในสังคมมีความสุข สันติภาพ คุณลักษณะที่แสดงถึงมีความสุขภาวะด้านสังคมที่ดี คือมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม การมีส่วนร่วม มีการชื่นชมยินดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความเมตตาเสมอ ภาควิชาธรรมสันติสุข และมีระบบบริการสวัสดิการที่ดีและทั่วถึง มีความผาสุกของครอบครัว สังคม ทำให้มีความสุขในการทำงาน คือความสุขร่มเย็น

ความสุข ทั้ง 4 ประการดังกล่าวเกิดจากการมีความสุขภาวะองค์รวมครบทั้ง 4 ด้านที่สมดุลกัน

2.4 จากภาพที่ 2 ได้รูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์รวมในการทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยา เกิดสุขภาวะองค์รวมและความสมดุลในชีวิต ผลการวิจัยได้คุณลักษณะผู้ทำงานสำเร็จและมีความสุขในการทำงาน ดังนี้

1) มี Growth Mindset เก่งคิด แก้ไขความคิดที่ไม่ดี ด้วยวิธีแห่งปัญญาใช้โยนิโสมนสิการ คือ มองดูปัญหา เรียนรู้จากสิ่งนั้น คิดสืบสาวหาเหตุและพิจารณาให้เห็นคุณโทษ เป็นกระบวนการทางความคิดที่ถูกต้อง มีสติมีความคิดบวกซึ่งมีการวิจัยสนับสนุนพบว่าการคิดบวก (Positive Thinking) เป็นปัจจัยสำคัญเพราะเป็นความรู้สึกนึกคิดและมุมมองที่แสวงหาความสุขในสภาพแวดล้อม (เรวดี วัฒนโกศล และพรรณระพี สุทธิวรรณ, 2559)

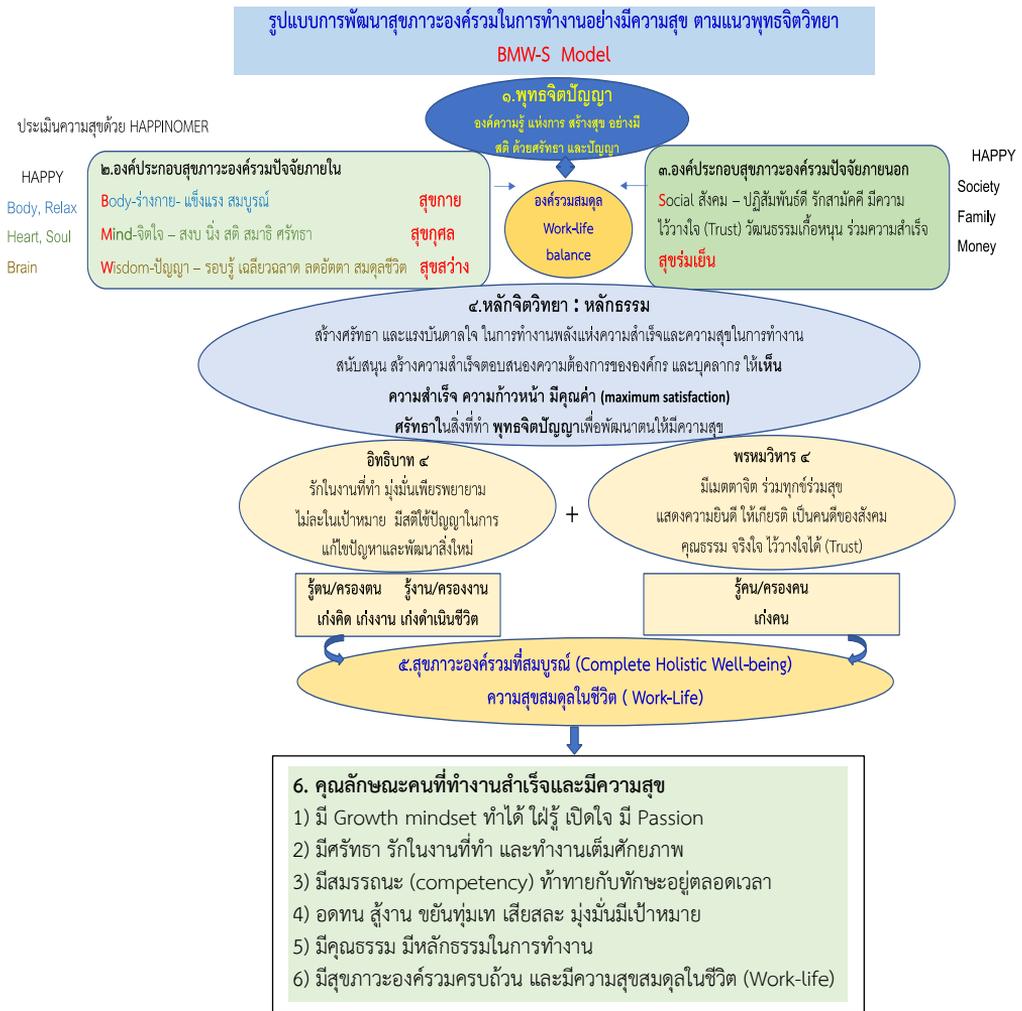
2) มีศรัทธา (Faith) ศรัทธาในการทำงานอย่างมีความสุขและสมดุลชีวิตได้ ศรัทธาเป็นแรงขับเคลื่อนจากภายในตนเอง ต้องใช้พุทธธรรมนำปัญญา และปัญญานำศรัทธา เมื่อรู้เห็นประจักษ์ด้วยปัญญาก็ไม่ต้องเชื่อศรัทธา ควรพัฒนาปัญญาเพื่อให้เกิดศรัทธาที่ถูกต้องจึงบรรลุผลสำเร็จที่ดีงาม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2553)

3) สมรรถนะ (Competency) มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ

4) มีพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานให้บรรลุความสำเร็จตามอริยาบท 4

5) มีคุณธรรมมีหลักธรรมในการทำงานด้วยความมีน้ำใจ มีจิตใจที่ดีงาม ความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์

6) มีสุขภาวะองค์รวมสมดุลครบถ้วน สมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้



ภาพที่ 2 ผลการวิจัย ได้รูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์รวมในการทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยา

3. เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์รวมในการทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยา

ผู้วิจัยได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์รวมในการทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยา ตามภาพที่ 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3 โดยนำเสนอต่อที่ประชุมผู้บริหารองค์กรของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเฉพาะ (ทอพ.) รวม 24 หน่วยงาน ณ อาคารสุขภาพแห่งชาติและประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยระบบ Zoom Meeting ประชุมครั้งที่ 3/2565 มีสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติเป็นประธาน ทอพ. และสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเป็นกรรมการ

ร่วมด้วย ที่ประชุมเห็นชอบในรูปแบบข้างดังกล่าว โดยให้พัฒนาบุคลากรที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้กับกลุ่มสมาชิก ทอพ. เป็นการอบรมต้นแบบแนวพุทธจิตวิทยาเพื่อให้สมาชิกที่เข้าร่วมสามารถขยายไปยังหน่วยงานต่อไป

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์กรรวมในการทำงานอย่างมีความสุข ตอบัวตฤประการวิจัยครบทั้ง 3 ข้อดังกล่าวและสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

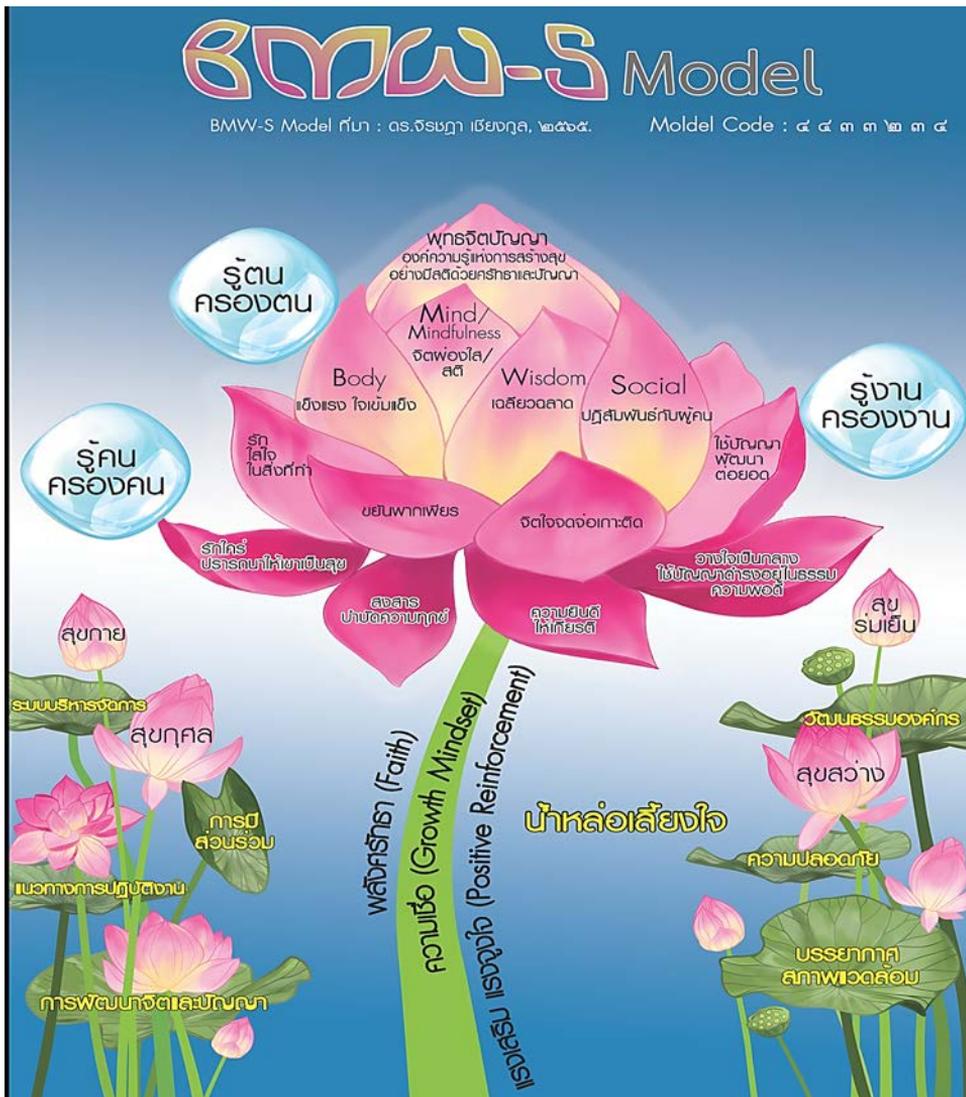
1. คุณลักษณะสุขภาวะองค์กรรวมในการทำงานมีความสุข ตามหลักจิตวิทยาและหลักพระพุทธศาสนา มีความหมายสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ได้แก่สุขภาวะทางด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญาและสังคม มีการเชื่อมโยงเป็นองค์รวมกล่าวคือ เมื่อร่างกายสุขภาพดี จิตใจดี หรือจิตใจสงบ ร่มรื่นนำมาซึ่งการมีร่างกายที่แข็งแรงไม่มีโรคภัย เมื่อร่างกายและจิตใจดี คิดดี มีสติทำให้เกิดปัญญาที่สามารถหาทางออกของชีวิตได้เองตามธรรมชาติในทางที่ตีเหมาะสมและใช้ปัญญาในทางที่ถูกต้องที่ติงาม ทำให้มีจิตใจมีมิตรไมตรี มีน้ำใจ มีความเข้าใจในเพื่อนมนุษย์ให้สังคมอยู่กันอย่างสงบสุข เมื่อสังคมมีความสุขก็ส่งมอบสิ่งดี ๆ ให้คนรอบข้างมีความสุขหรือมีสุขภาวะองค์กรรวมที่ดีเป็นพลังแห่งความดีและความสุขร่วมกัน ความหมายตรงกับสุขภาวะองค์กรรวมแนวพุทธ กล่าวคือ สุขภาวะองค์กรรวมไม่ควรดูแยกแยะในแต่ละอย่างอันมีองค์ประกอบกันอยู่ พุทธศาสนาจึงเน้นระบบความสัมพันธ์มากกว่าจะมุ่งแค่แยกแยะองค์ประกอบ เพราะว่าองค์กรรวมที่สัมพันธ์กันเป็นระบบที่ดีจะเป็นองค์รวมที่สมบูรณ์ได้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2557)

2. รูปแบบการพัฒนาสุขภาวะองค์กรรวมในการทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยา เกิดจากการบูรณาการหลักพุทธศาสนา อิทธิบาท 4 เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นเมื่อใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการทำงาน (พินิตารวจโท เศรษฐา มากสัน, 2559) และหลักพรหมวิหาร 4 ที่สามารถครองใจคนได้ บูรณาการกับทฤษฎีจิตวิทยา ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ และแรงจูงใจเพื่อสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ตามที่พึงปรารถนา ตามทฤษฎีของ Abraham H. Maslow และได้นำทฤษฎีนี้ เชื่อมโยงกับแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) ว่ามนุษย์มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เพราะต้องการความก้าวหน้า หรือตอบสนองความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (Raymond J. Wlodkowski, 1993)

3. การนำเสนอรูปแบบ การพัฒนาสุขภาวะองค์กรรวมในการทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยา ในที่ประชุม ทอพ. รวม 24 หน่วยงาน ที่ประชุมเสนอให้ทุกหน่วยงานควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขและความสำเร็จในการทำงานควรรูปแบบๆไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดผลและนำไปใช้กับหน่วยงานต่าง ๆ ได้

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้องค์ความรู้เรียกว่า “ BMW-S Model ” ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 องค์ความรู้จากการวิจัย BMW-S Model

รูปแบบ “BMW-S Model” มีพุทธจิตปัญญาเป็นสิ่งสำคัญ (Key Success Factor) เพื่อให้เกิดการพัฒนาได้ตามรูปแบบดังกล่าวมีรหัส 4 4 3 3 2 3 4

4 หมายถึง สุขภาวะองค์รวม 4 ด้าน ร่างกาย จิตใจ ปัญญาและด้านสังคม

4 หมายถึง ความสุข 4 ประการ ได้แก่ สุขกาย สุขกุศล สุขสว่าง สุขร่มเย็น

3 หมายถึง รู้ตนหรือครองตน รู้คนหรือครองคนและรู้งานหรือครองงาน รู้
อย่างถ่องแท้ลึกซึ้งด้วยจิตและปัญญา

3 หมายถึง 3 แนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาพุทธจิตปัญญา คือ ปริยัติ
ปฏิบัติและปฏิเวธ

2 หมายถึง 2 หลักการที่นำมาใช้ คือ หลักทางพระพุทธศาสนา หลักอิทธิบาท
4 พรหมวิหาร 4 และหลักจิตวิทยา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Abraham
H. Maslow) และทฤษฎี 2 ปัจจัย (Frederick Herzberg)

3 หมายถึง 3 ผลลัพธ์ที่ได้ คือ คุณลักษณะสุขภาวะองค์รวม พุทธจิตปัญญา
และการสร้างความสุขในการทำงาน

4 หมายถึง 4 คุณค่าที่เกิด คือ การมีคุณค่าต่อบุคลากร ต่องาน ต่อองค์การ
และมีคุณค่าต่อสังคม

พุทธจิตปัญญา ที่ทำให้เกิดสุขภาวะองค์รวมในการทำงานอย่างมีความสุขตาม
แนวพุทธจิตวิทยา

พุทธจิตปัญญา คือ หัวใจสำคัญของพระพุทธศาสนา หมายถึง องค์ความรู้สร้าง
สุขแบบพุทธจิตวิทยา ด้วยพุทธจิตปัญญา เพื่อสร้างสุขอย่างมีสติด้วยศรัทธาและปัญญา ใน
การสร้างสุขภาวะองค์รวมที่สมบูรณ์ มีความสุขสมดุลในชีวิต โดยใช้หลักธรรมและหลัก
จิตวิทยาบูรณาการให้เกิดความสำเร็จและมีความสุขในการทำงานซึ่งจำเป็นต้องใช้จิต
และปัญญาแนวพุทธ สร้างสุขภาวะองค์รวมอย่างสมดุล ด้วยจิตที่สงบมีสติ และใช้ปัญญา
เผชิญกับปัญหาได้และมีความสุข

พุทธจิตปัญญาเป็นมิติทางอารมณ์ จิตใจและปัญญา ที่มาของพุทธจิตปัญญา
คือ IQ EQ SQ ควรพัฒนา IQ เป็นพัฒนาด้านปัญญา EQ พัฒนาจิตใจหรืออารมณ์ และ
SQ พัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคมโดยใช้จิตและปัญญา ฝึกจิตได้ปัญญาเกิด ฝึกวิปัสสนา
กรรมฐานเป็นการพัฒนาจิตและปัญญา มีพลังบวก ลดอัตตาและเข้าใจธรรมชาติของชีวิต
รู้ตนเข้าใจบริบทของตนเอง พุทธจิตปัญญาทำให้เกิดความตั้งงามและเปลี่ยนแปลงมนุษย์
ให้มีความสุข

พุทธจิตปัญญา เป็นองค์ความรู้ในการสร้างสุขภาวะองค์รวมที่สมบูรณ์ให้มี
ความสุขสมดุลในชีวิต ด้วยจิตและปัญญาในการพัฒนาสุขภาวะองค์รวม จึงเกิดความสุข
กาย สุขกุศล สุขสว่างและสุขร่มเย็น เกิดสติ ศรัทธาในสิ่งตั้งงาม และพัฒนาปัญญาให้ครบ
ด้วย สุตมยปัญญา เป็นการพัฒนาปัญญาเกิดจากการเล่าเรียนการอ่าน จินตมยปัญญา

เป็นปัญญาที่เกิดจากการนำสุมยปัญญาามาพิจารณาเกิดปัญญาความคิด แยกกายด้วยใจ และภาวนามยปัญญา คือปัญญาเกิดจากการภาวนาหรือการลงมือปฏิบัติ รู้แล้วไตร่ตรอง ใคร่ครวญลงมือปฏิบัติ เมื่อพัฒนาทั้งจิตใจและปัญญาแล้วจะเกิดการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติกลายเป็นทักษะที่ใช้ได้ทั้งการดำเนินชีวิตและการทำงาน ผลลัพธ์เกิดความสำเร็จ และมีความสุข “พุทธจิตปัญญา” ทำให้มีความสุขแล้วสมาธิจะเกิดได้ง่าย หรือ สุขเป็นบรรทัดฐานของสมาธิ ทำให้เกิดปัญญาได้ง่ายตามที่กล่าวมา

องค์ความรู้เรื่องพุทธจิตปัญญาทำให้เกิดสุขภาวะองค์กรรวม ที่มีจิตและปัญญา เป็นแกนในการสร้างสุขภาวะองค์กรรวมตาม BMW-S Model ทั้ง 4 ด้านให้เป็นองค์กรรวมอย่างสมดุล BMW-S Model อธิบายสุขภาวะที่เป็นปัจจัยภายในจากตนเองได้ 3 สุขภาวะ และมีปัจจัยภายนอกมาร่วมด้วยเพื่อให้ครบองค์รวมอย่างสมดุล สรุปดังนี้

B = Body Health หรือสุขภาวะด้านร่างกาย

M = Mental/Mind Health หรือสุขภาวะด้านจิตใจ (จิตวิญญาณ)

W = Wisdom Health หรือสุขภาวะด้านปัญญา และ

S = Social Health หรือสุขภาวะด้านสังคม หรือสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยภายนอกที่สำคัญมีผลต่อสุขภาวะองค์กรรวมที่เป็นปัจจัยภายในทั้ง 3 ด้าน ซึ่งตรงกับงานวิจัยรูปแบบการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมตามแนวพุทธจิตวิทยาที่มีการพัฒนาสุขภาพแบบองค์รวมทั้งทางกาย จิต สังคมและปัญญาจึงเกิดผลสำเร็จในการดูแลสุขภาวะองค์กรรวม สุขภาวะองค์กรรวมทั้ง 4 ด้านมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ส่งผลต่อกัน ทำให้เกิดความสุข 4 ประการ ได้แก่ สุขกาย สุขกุศล สุขสว่าง สุขร่มเย็น อันนำไปสู่ความสุขที่สมดุลในการดำเนินชีวิตและการทำงานตามแนวทางพุทธจิตวิทยาดังกล่าวแล้ว ที่ใช้ทั้งหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้เกิดความสำเร็จ และสร้างแรงจูงใจ พัฒนาวิสัยทัศน์สร้างความเชื่อและมีศรัทธาในสิ่งที่ทำ มีระบบการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากร มีวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดแรงเสริม แรงจูงใจ มีจิตใจและปัญญาอันนำไปสู่ความสำเร็จ ทำงานเต็มศักยภาพและมีความสุขที่สมดุลในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

กระบวนการพัฒนาบุคลากรตาม BMW-S Model มีดังนี้

1. ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดกลุ่มเป้าหมาย และออกแบบเนื้อหาหลักสูตรในการพัฒนาและจัดทำข้อเสนอ เพื่อเสนอผู้บริหารพิจารณาเห็นชอบ
2. กำหนดค่านิยมของคนทำงานที่มีความสุข สร้างต้นแบบ สร้างวัฒนธรรมให้เกิดสุขภาวะองค์กรรวม
3. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแนวทางที่กำหนด เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการ สปสช. ให้เกิดการพัฒนาและมีการประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

4. สร้างกระบวนการเรียนรู้และดำเนินเชิงปฏิบัติการมีกิจกรรมสร้างสุขและติดตามประเมินผล

5. การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางพุทธจิตวิทยา โดยใช้พุทธจิตปัญญาสร้างสุขอย่างมีสติด้วยศรัทธาและปัญญา ทำให้เป็นวิถีชีวิต มี Case study ฝึกจิตมีกิจกรรมฝึกสติ มีปัญญาที่เกิดจากความเข้าใจในชีวิต เพื่อวางทุกข์ลงได้เร็ว อารมณ์ลด สติมีปัญญาเกิด

6. การให้คำปรึกษาตามแนวทางพุทธจิตวิทยา บำบัดทุกข์ให้คำปรึกษาเพื่อให้จิตใจสงบ ลดความคับแค้นใจและเพิ่มคุณค่า ความหมายของชีวิตและการมองโลกในแง่ดี

7. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) เน้นการพัฒนาจิตควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะ มีผู้ให้คำแนะนำ หรือ Coach มีการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล (Individual Coaching Model) เพื่อเป็นแนวทางเริ่มจากพัฒนาการ มีความตั้งมั่นจนกลายเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมใช้พุทธจิตวิทยาในการดำเนินชีวิตและการทำงาน (Growth Group)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรมีการพัฒนาโครงการ/กิจกรรม บรรจุในแผนขององค์การเพื่อการพัฒนาสุขภาพองค์กรรวม เพื่อนำไปใช้จริง มีเวทีแลกเปลี่ยนการปฏิบัติเพื่อแบ่งปันประสบการณ์ ให้สามารถปฏิบัติต่อเนื่องในชีวิตประจำวันได้

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการนำรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรรวมในการทำงานอย่างมีความสุข ตามแนวพุทธจิตวิทยา ไปพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนในระดับผู้บริหาร และระดับปฏิบัติการ และวัดผลการปฏิบัติงานจากการมีสุขภาพองค์กรรวมที่สมดุลทำให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข มีผลเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นหรือไม่อย่างไร

2) นำรูปแบบนี้ไปใช้กับองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ไม่แสวงหากำไรเพื่อพิจารณาผลการพัฒนา ประเมินผลการพัฒนาและนำไปพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) การสร้างรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรรวมในการทำงานอย่างมีความสุขตามแนวพุทธจิตวิทยา หรือ BMW-S Model เป็นแนวทางที่ทำให้บุคลากร

ทำงานได้สำเร็จ มีความสุขเพิ่มมากขึ้น องค์การควรมีนโยบายส่งเสริม จัดสรรงบประมาณให้มีการพัฒนาสุขภาวะองค์กรอย่างสมดุล และพัฒนาพุทธจิตปัญญาในการทำงานเพื่อสร้างความสำเร็จและความสุข โดยทำต่อเนื่องเพื่อให้เกิดสุขภาวะองค์กรที่สมดุล อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร และความสำเร็จขององค์กร

2) ควรมอบหมายส่วนงานหรือแต่งตั้งคณะกรรมการโดยเฉพาะ พิจารณาอัตรากำลังเพื่อรับผิดชอบจัดทำแผนการพัฒนาสุขภาวะองค์กรในการทำงานอย่างมีความสุข ตาม BMW-S Model และส่งเสริม สนับสนุน ประสานการดำเนินงาน ติดตาม เพื่อให้เกิดความสำเร็จในทุกกระดับ และสร้างเครือข่าย สร้างองค์ความรู้แห่งการสร้างสุขและความสำเร็จ

รายการอ้างอิง

- ชมพูนุช ช้างเจริญ. (2558). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการจัดการความเครียดของคนวัยทำงานในตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระนครศรีอยุธยา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2553). *พุทธธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 24). นนทบุรี: โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- “_____”. (2557). *สุขภาวะองค์กรรวมแนวพุทธ* (พิมพ์ครั้งที่ 35). นครปฐม: วัดญาณเวศกวัน.
- ธีรธรรม วุฑฒินวัตรชัยแก้ว, กฤษณา ลดาสุวรรณค์, ทรงวุฒิ อัครวฤกษ์ชาติ และ ปภัสร์ชนม พุแสง. (2559). *กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข*. กรุงเทพฯ: บริษัท แอปโพร์พรีนซ์ จำกัด.
- เรวดี วัฒนทกโกศล และ พรพรรณพี สุทธิวรรณ. (2559). การพัฒนากิจกรรมการคิดทางบวกเพื่อสร้างเสริมการคิดทางบวกและความสุขของนิสิต. *วารสารบรรณศาสตร์ มศว*, 9(2), 76-86.
- เศรษฐา มากกลิ่น. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจ จังหวัดนครนายก* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระนครศรีอยุธยา.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2562-2564). *ผลการสำรวจความสุขคนทำงานในองค์กร* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.
- Buckingham, M., & Clifton, D.O. (2001). *Now Discover your strength*. New York: The Free Press.

- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*. Retrieved January 3, 2023, from https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf.
- Oswald, A. Proto, E.J. & SgROI, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789-822.
- Raymond J. Wlodkowski. (1993). *Enhancing Adult Motivation to Learn*. California: Jossey-Bass Inc.