

องค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิต HAPPY WORK PLACE AND QUALITY OF LIFE

ดร.บุษกร วัฒนบุตร*
Dr.Busakorn Wattanabut

บทคัดย่อ

องค์กรแห่งความสุขเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กร อย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ องค์กร เพื่อให้องค์กรมีความ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่ง จะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร ซึ่งเป็นการจัดการองค์กรโดยเน้นการจัดการ “คน” เป็นหลักแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคมของมนุษย์ เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้อย่างไร โดยชีวิตวงรอบที่ตัวคนแล้วก็วงรอบของครอบครัวแล้วก็วงรอบของสังคม ซึ่งในส่วนของสังคมเราแบ่งเป็นส่วนสังคมภายในองค์กรกับนอกองค์กร มองความสุขเป็นสามส่วนคือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคมเป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานความสุขแปดประการมีสมดุลชีวิต เกิดผลเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม

คำสำคัญ : องค์กรแห่งความสุข, คุณภาพชีวิต

ABSTRACT

Happy work place is a human resource development process and strategy to drive organization to move forward according to its mission and to prepare for changes, for good quality of life so that the organization would engage in continuous development. The organization development emphasized the “human” development which was the concept of the equilibrium of the three overlapping worlds; the private world, the family world and the social world, as to see the component of human happiness and how to generate and manage it. By drawing

*อาจารย์ประจำหลักสูตรหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรศาสตรสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

a circle around a person, around the family and around the society and dividing the society into two portions; the internal and external of the organization and then looking at the happiness in three portions; private happiness, happiness of family and happiness of organization and society, we can manage the life to have the sustainable happiness by positive attitude toward living with others, toward social responsibility, toward being good member of family, of organization and of society. This would yield 8 aspects of happiness; life balance, good health, being self sufficient, independent from others, kind and helpful to others, virtuous, graceful, well learned, professional in own work, loving and responsible to own family, loving and responsible to organization and society.

Keywords: Happy workplace, Quality of life

๑. บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) มีการมุ่งเน้นความเชื่อมโยงระหว่างทุน๖ ทุน ได้แก่ ทุนธรรมชาติ ทุนกายภาพ ทุนสังคมทุนมนุษย์ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม ซึ่งเป็นความท้าทายและโอกาสของเศรษฐกิจไทยที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ของโลก และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกใน ๒๐ ปี ข้างหน้า และจากแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๑ นี้ เห็นได้ชัดเจนว่า ทุนทั้ง ๖ ดังกล่าวนั้น มีความใกล้เคียงกับมิติคุณภาพชีวิตและความสุขของมนุษย์มากที่สุด และเพื่อเป็นการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงานไทยเป็นแรงงานคุณภาพและมีสุขภาวะดีทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ เพื่อรองรับการปรับตัวกับพลวัตของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในระดับประเทศ ภูมิภาคและระดับโลก ที่จะทำให้มาตรการในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนไทยที่เคยใช้ได้ผลในทศวรรษที่ผ่านมามีประสิทธิภาพไม่เพียงพอจึงต้องการนวัตกรรมใหม่ และต้องการภาคีเครือข่ายทุกระดับทั้งในประเทศ ภูมิภาค และระดับโลกเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว^๑ ในขณะเดียวกัน ใน ปี ค.ศ. 2015 หรือ พ.ศ. ๒๕๕๘ ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกในภูมิภาค ๑๐ ประเทศ ได้แก่ ไทย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา ประเทศสมาชิกเหล่านี้จะร่วมมือช่วยเหลือ และสนับสนุนกันใน ๓ เสาหลัก คือ เสาหลักด้านความมั่นคง

^๑ กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, **ทิศทางเป้าหมายและยุทธศาสตร์ระยะ ๑๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๖๔)**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, ๒๕๕๔), หน้า ๓.

(ASEAN Security Community-ASC) เพื่อให้ประชาชนในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มีความปลอดภัยและมั่นคง เส้าหลักด้านประชาสังคมและวัฒนธรรม (ASEAN Socio-Cultural Community-ASCC) เพื่อให้ประชากรในประเทศสมาชิกอยู่ร่วมกันภายใต้แนวคิดสังคมที่เอื้ออาทร มีสวัสดิการทางสังคมที่ดี และมีความมั่นคงทางสังคมและเส้าหลักด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community – AEC) มุ่งให้เกิดการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจ และการอำนวยความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน อันจะทำให้ภูมิภาคมีความเจริญมั่งคั่ง ประชากรมีความอยู่ดีกินดี และสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆ ได้เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ให้คนทำงานในประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

๒. ความหมายของความสุข

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ความสุข เป็นการประเมินความรู้สึกและประสบการณ์ของแต่ละคนว่า มีความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน ทั้งนี้ ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางบวก เช่น ความปิติ ความสนใจ และความภาคภูมิใจ ซึ่งในทางกลับกันก็จะมีขณะที่มีประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางลบ เช่น ความเศร้า ความวิตกกังวล และความโกรธด้วย เช่นเดียวกัน^๒ ซึ่งการกล่าวถึงเรื่องสวัสดิการของมนุษย์ ความสุข และคุณภาพชีวิตนั้นเป็นเรื่องที่มนุษยชาติได้กล่าวถึงกันมายาวนาน โดยความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติลในความหมายที่สื่อถึงในเชิง “จริยธรรม” โดยกล่าวว่า “ความสุขนั้นขึ้นอยู่กับความรู้จักประมาณตน” ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวความคิดของทางตะวันตก ในการให้ความหมายในเชิงระบบของ “ความสุข” อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุก หรือที่เรียกว่า “Eudaimonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness” ในช่วงปี พ.ศ. ๒๔๘๓-๒๔๙๒ ซึ่งรัฐบาลของประเทศทางตะวันตกได้พัฒนานโยบายในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน ตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ. ๒๔๗๘ ดร.เอส. บาร์คส คัดแมนรัฐมนตรีผู้รับผิดชอบด้านนิคมคริสเตียนแองโกลอเมริกันผู้มีชื่อเสียง ได้ศึกษาความท้าทายของความสุขและค้นหา “ความสุข” ในมิติต่างๆ ของชีวิตไม่ว่าจะเป็นมิติทางด้านสุขภาพ การเมือง การทำงานและค่าจ้าง ความรัก ชีวิตประจำวัน มิตรภาพ จินตนาการ ดนตรี วรรณกรรม สวัสดิการสังคม ตลอดจนด้านศาสนา^๓โดยมีพื้นฐานจากความคิดที่ว่าไม่ว่าใครต่างก็อยากมีความสุข ซึ่งความสุขของแต่ละคนมีความหมายแตกต่างกันออกไป บางคนคิดถึงการมีเงินทองจับจ่ายใช้สอย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตที่

^๒ Ventegodt Søren, Joav Merrick and Niels Jørgen Andersen. Quality of life theory I: the IQOL theory: an integrative theory of the global quality of life concept. *The Scientific World Journal*, (3 ,2003), pp. 1030-1040.

^๓ Oliver, J.P.J. et al.. *Quality of Life and Mental Health Service*, (London: Routledge, 1996), p 12.

เพียบพร้อม บางคนมีความสุขจากการได้ทานอาหารอร่อยๆ หรือสุขกับการได้อ่านหนังสือดีๆ สักเล่ม ได้อยู่กับคนรัก บางคนมีความสุขจากการเข้าวัดฟังธรรม ได้ทำความดี ความสุขของแต่ละคนแตกต่างกันไป และวิธีการแสวงหาความสุขก็แตกต่างกันออกไป ตามแต่มุมมองและประสบการณ์ ซึ่งไม่ว่าเราจะมองความสุขอย่างไร แต่ความสุขยังคงเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ที่คอยผลักดันให้คนเราทำสิ่งต่างๆ โดยหวังว่าตนเองจะมีความสุขมากยิ่งขึ้น

ความสุข ตามหลักพุทธศาสนา แบ่งออกเป็น ๓ ระดับคือ ๑. กามสุข หรือความสุขในรูป รส กลิ่น เสียง และสัมผัส ๒. ฌานสุข หรือความสุขจากความสงบทางใจ และ ๓. นิพพานสุข หรือความสุขในนิพพาน ความหลุดพ้น ซึ่งเป็นความโปร่ง โล่ง เป็นอิสระ ซึ่งพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้อธิบายความสุขว่า หมายถึง การสนองต่อความต้องการ เป็นความสมอยาก สมปรารถนา โดยความอยากนี้เป็นได้ทั้งกุศล นั่นคือ ฉันทะ และอกุศล คือ ตัณหา และกล่าวว่าพระพุทธเจ้าตรัสถึงบ่อในความสุข ๓ เรื่อง คือ ๑) กามสุข ๒) ความสุขทางสังคม และ ๓) ความสุขในการพัฒนาชีวิต อันเป็นการอธิบายความสุขว่ามีหลายระดับโดยที่กามสุข เป็นเรื่องของ การตอบสนองความต้องการทางประสาทสัมผัส ความสุขทางสังคม เป็นความสุขจากความเป็นมิตรและการอยู่ร่วมกันในครอบครัว ชุมชน และสังคม และความสุขจากภายใน เกิดขึ้นพร้อมกันไปกับการพัฒนาของชีวิต ก่อให้เกิดปัญญาที่ทำให้จิตใจเป็นอิสระ และกล่าวด้วยว่า พุทธศาสนามีได้ปฏิเสธกามสุข แต่สอนให้รู้จักปฏิบัติอย่างถูกต้องเท่านั้น ซึ่งเป็นการมององค์รวมของชีวิต มีความหลากหลายจากระดับความสุขพื้นฐานในทางโลก ก้าวเข้าสู่ความสุขในทางธรรมที่มีความละเอียดประณีตยิ่งขึ้นเป็นลำดับ

ในวงการจิตวิทยาตะวันตก ทาล เบน ชาร์ฮาร์ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด นิยามความสุขว่า หมายถึง ประสบการณ์โดยรวมของความพึงพอใจ และการมีจุดหมายในชีวิต และอธิบายว่าคนมีความสุขจะมีอารมณ์บวก พร้อมกับมองชีวิตของตนอย่างมีจุดหมาย ความพึงพอใจเป็นอารมณ์บวกที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ขณะที่การมีจุดหมายในชีวิตเป็นประโยชน์ที่จะเกิดในอนาคต ซึ่งความสุขในมุมมองนี้เป็น การมองโดยคำนึงถึงผลในระยะสั้นและระยะยาว ในการแสวงหาความสุขให้มีความสุขลดลงตัว จึงไม่ปล่อยให้ความสุขเป็นเพียงความพอใจหรือความสุขสบายที่เกิดขึ้นในระยะสั้นเท่านั้นแต่ยังคำนึงถึงคุณค่าและประโยชน์ในระยะยาวควบคู่กันไป

แม้ว่ารูปแบบในการแสวงหาความสุขของคนเราอาจแตกต่างกัน แต่หากพิจารณาให้ดี ก็ จะพบความคล้ายคลึงกันอยู่ไม่น้อย จนเราอาจจัดแบ่งความสุขออกเป็นประเภทต่างๆ เช่น ความสุขทางกาย ทางใจ และทางสังคม หรือความสุขในทางโลกและทางธรรม ปราชญ์โบราณและศาสดาคนสำคัญต่างกล่าวถึงความสุขในระดับที่ประณีตลึกซึ้งกว่าการมีเงินทอง วัตถุความสุขทางกาย และได้ชี้แนะเส้นทางที่จะก้าวสู่ความสุขที่ยั่งยืนมาเป็นเวลานานนับพันปี

สำหรับวงการจิตวิทยาตะวันตก หัวข้อเรื่องความสุขนับเป็นเรื่องใหม่อยู่พอสมควร และเพิ่งจะมีการศึกษาอย่างจริงจังในปี ค.ศ. 1998 เมื่อสมาคมนักจิตวิทยาอเมริกันประกาศจุดเปลี่ยนจาก มุมมองความสนใจในเรื่องของความเจ็บป่วยทางจิต มาเป็นการศึกษาเรื่องความสุขและศักยภาพของ คนแทน

วิธีคิดและกิจกรรมที่เลือกทำ หรือปัจจัยภายใน เป็นสิ่งที่อยู่ภายใต้การควบคุมของเราเอง เป็นความคิด การกระทำ และรูปแบบชีวิตที่เราเลือก โดยตั้งใจ เช่น เวลาที่เราให้กับครอบครัว การสำนึกขอบคุณสิ่งต่างๆ รอบตัวการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การมองโลกแง่ดี การออกกำลังกาย การฝึกอยู่กับปัจจุบันเพื่อสัมผัสความสุขอย่างง่ายๆ จากประสาทสัมผัส การมีจุดหมายที่มีคุณค่าในชีวิต การมีวิธีแก้ปัญหาเชิงรุก การเผชิญหน้ากับปัญหาในชีวิตด้วยความเข้มแข็ง ซึ่งตามนิยามสุขภาพจิต ปัจจัยเหล่านี้จะหมายถึงสมรรถภาพของจิตใจ และคุณภาพของจิตใจ ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนกำหนดระดับความสุขคนเราได้ประมาณร้อยละ ๓๕-๔๐ อาจแยกประเภทได้ว่า นอกเหนือจากปัจจัยทางพันธุกรรมแล้ว ปัจจัยกำหนดความสุขที่เหลือ ประกอบด้วยปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน โดยปัจจัยภายนอกจะส่งผลต่อระดับความสุขคนเราได้ประมาณร้อยละ ๑๐-๑๕ และปัจจัยภายในจะส่งผลต่อระดับความสุขคนเราได้ประมาณร้อยละ ๓๕-๔๐

ดังนั้น การมองเรื่องความสุข จึงควรผสมผสานปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกควบคู่กันไป เพื่อสร้างความสุขทั้งทางกาย ทางใจ และทางสังคม ให้เกิดขึ้นพร้อมๆ กัน ยิ่งคนเราพัฒนาคุณภาพทางกาย ใจ และสังคมมากขึ้นเท่าไร ความสุขก็จะมีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไปในทางประณีตมากขึ้น เป็นไปเพื่อผู้อื่นมากยิ่งขึ้น ลองลดการมองอะไรจากมุมของตัวเองให้น้อยลง แล้วความสุขจะมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นตามลำดับ

๓. พระพุทธศาสนากับองค์กรแห่งความสุข

เมื่อกล่าวถึงองค์กรแห่งความสุข กระแสการสร้างความสุขในองค์กรจะต้องพิจารณาถึงความสุขภายนอกและความสุขภายในจิตใจ เพื่อสร้างความน่าอยู่ในสถานที่ของที่ทำงาน พนักงานสนุกกับการทำงานและประสบความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น พระพุทธศาสนาซึ่งเป็นศาสนาประจำชาติไทย ก็มีหลักธรรมที่กลม่อเกล่าพุทธศาสนิกชนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติ ซึ่งก็คือหลักอิทธิบาท ที่หมายถึงบาทฐานแห่งความสำเร็จ เป็นสิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้สู่ถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น ๔ คือ ๑. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ๒. วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น ๓. จิตตะ ความเอาใจใส่ฝึกฝนในสิ่งนั้น และ ๔. วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น ซึ่งธรรม ๔ อย่างนี้ ย่อมเนื่องกัน แต่ละอย่างๆ มีหน้าที่เฉพาะของตนเป็นแนวทางการเรียน การทำงาน ให้ประสบความสำเร็จที่พระพุทธองค์ได้ทรงสดับไว้อย่างแยกแยะ อันประกอบด้วยแนวปฏิบัติ ๔ ข้อตามที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกันทั้ง ๔ ข้อ จึงจะทำให้เราประสบผลสำเร็จในชีวิตและการทำงานได้ตามความมุ่งหวัง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) ฉันทะ คือ การมีใจรักในสิ่งที่ทำ ใจที่รักอันเกิดจากความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ทำ จึงจะเกิดผลจริงตามควร เราคงเคยได้ยินคำว่า "ขอฉันตามติจากประชุม" บ่อยๆ หรือ "มีฉันทะเล่ร่วมกัน" ก่อนเลิกการประชุมบางอันเป็นเสมือนสัญญาระหว่างกันว่าเราจะทำสิ่งนั้นสิ่งนี้ร่วมกันหรือละเว้นบางสิ่งร่วมกัน ซึ่งความเข้าใจในข้อนี้คิดว่าถูกเพียงครั้งเดียว เพราะความหมายของ "ฉันทะ" นั้น ไม่ใช่แปลว่าเป็นสัญญาภาษากระดาษหรือสัญญาที่ให้ไว้กับมวลหมู่สมาชิกเท่านั้น หากแต่เป็น

สัญญาใจและเป็นใจที่ผูกพัน เป็นใจที่ศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งนั้นอยู่เต็มเปี่ยม จึงจะเกิดความเพียรตามมา เปรียบได้กับนักวิจัยที่ศรัทธาและเชื่อมั่นในแนวคิดแนวปฏิบัติของงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นซึ่งอาจมีมากน้อยต่างกัน คงไม่มีใครบอกได้นอกจากตัวนักวิจัยเองและผลของงานที่เกิดขึ้นจริงเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะชนหลายคนคงเคยได้ยินประโยคที่ว่า Where there is the will, there is the way. ที่มีความปรารถนาอันแรงกล้า ที่น่าย่อมมีหนทางเสมอขอเพียงแต่ให้มีความตั้งใจแน่วแน่ ที่จะประสบความสำเร็จในเรื่องนั้นๆให้ได้ ด้วยความมุ่งมั่น ไม่ท้อถอย ย่อมมีหนทางนำเราไปสู่ความสำเร็จได้เสมอ ดังนั้นการมีใจรัก ถือว่าสำคัญมาก ไม่ใช่ทำใจให้รักเพื่ออะไรสักอย่าง หรือห้ามใจไม่ให้รัก มันก็ยากยิ่งพอๆ กัน เพราะรักดังกล่าวยังไม่ได้เกิดจากความรักความศรัทธาของเราจริงๆ ขึ้นทำไปก็มีแต่จะทุกข์ทรมานแม้จะได้บางสิ่งที่มุ่งหวังแล้วก็ตาม ประการสำคัญเป็นการแอบแฝงมาจากความคิดอื่นศรัทธาอื่นหรือความเป็นอื่นที่เราพยายามหาเหตุและผลมาอธิบายว่า มันคือสิ่งเดียวกันเพื่อให้สามารถดำเนินไปได้หรือเพื่อให้ตัวเองสบายใจที่สุด แต่ถ้าเรามีใจศรัทธาอันแรงกล้าแล้ว พลัสสร้างสรรค์ก็จะบังเกิดขึ้นกับเราอย่างมหัศจรรย์ทีเดียว

พระพุทธองค์เคยสอนไว้ว่า มนุษย์เราต้องเลือกที่จะศรัทธาบางอย่างและหมั่นตรวจสอบศรัทธาของตัวเองว่าดีต่อตัวเองและดีต่อผู้อื่นอันรวมถึงสังคมโดยรวมหรือไม่ เมื่อดีทั้งสองอย่างก็จงมุ่งมั่นที่จะทำด้วยความตั้งใจ และหากไม่ดีก็จงเปลี่ยนแปลงศรัทธาเสียใหม่ ซึ่งเราต้องเลือกไม่เช่นนั้นเราจะกลายเป็นคนที่สับสนไม่มีแก่นสารและเป็นคนไร้รากในที่สุด เมื่อเป็นคนไม่มีแก่นสารก็จะถูกชักชวนไปในทางที่ไม่ดีได้ง่าย ดังนั้นหากจะฝึกฝนตนเอง อาจเริ่มจากการตั้งคำถามกับตัวเองว่าเราศรัทธาสິงใดอยู่ เพราะคนเราเมื่อศรัทธาอะไรก็จะได้พบกับสิ่งนั้นเข้าถึงสิ่งนั้น ศรัทธาในเทคโนโลยีเราก็จะเข้าถึงเทคโนโลยี ศรัทธาต่อชาวบ้านเราก็จะเข้าถึงชาวบ้าน ศรัทธาต่อวัตถุก็จะเข้าถึงวัตถุ ศรัทธาต่อลายศรรเสริญก็จะเข้าถึงลาภถึงยศเข้าถึงตำแหน่ง ศรัทธาต่อความรู้ก็จะเข้าถึงความรู้ หรือศรัทธาต่อหลักธรรมก็จะเข้าถึงธรรม หรือไม่ศรัทธาอะไรเลยก็ไม่เข้าถึงก็ไม่เข้าถึงอะไรเลย เพราะความศรัทธานำมาซึ่งมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อทำทุกอย่างให้ได้มาซึ่งสิ่งที่เราศรัทธานั้นเอง ขณะเดียวกันก็ลองตรวจสอบตัวเองดูว่าสิ่งที่เราศรัทธากับสิ่งที่ยึดถือของเราศรัทธานั้นตรงกันหรือไม่ หากตรงกันก็เรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงตนหรือหากไม่ตรงกันก็เรียนรู้ที่จะให้โอกาสตัวเองไปสู่แห่งที่ที่เหมาะสมกว่า

๒) วิริยะ คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจ ที่จะเรียนรู้และทำให้เข้าถึงแก่นแท้ของสิ่งนั้นเรื่องนั้น ถ้าหากกระทำก็จะทำจนเชี่ยวชาญจนเป็นผู้รู้ ถ้าหากศึกษาก็จะศึกษาให้รู้จนถึงรากเหง้าของเรื่องราวต่างๆ ดังนั้น คำว่า "วิริยะ" จึงหมายถึงความเพียรพยายามอย่างสูงที่จะทำตามฉันทะหรือศรัทธาของตัวเอง หากเราไม่มีความเพียรแล้วก็อนุมานได้ว่าเรามีฉันทะหลอกๆ หรือศรัทธาหลอกๆ ทั้งโกหกตัวเองและหลอกผู้อื่น เพื่ออะไรนั้น ผลงานที่เขาทำจะชี้ชัดออกมาเองว่าทำเพื่ออะไร ดังนั้น นักวิจัยท้องถิ่น จึงต้องมีใจที่รักต่อคนท้องถิ่นและรักต่อการทำงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาคนท้องถิ่น อันเป็นศรัทธาสูงสุด หากไม่เป็นเช่นนั้น ก็ได้แต่เพียงศรัทธาปากเปล่าที่ไร้แก่นเงาของความมุ่งมั่นและทุ่มเท หากแต่มีศรัทธาอื่นให้ครุ่นคิดและกระทำอยู่วิริยะนี้มาคู่กับความอดทนอดกลั้น เป็นความรู้สึกไม่ย่อท้อต่อปัญหาและมีความหวังที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้ง

ปวง โดยมีศรัทธาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ นำใจ และเตือนใจ ความอดทนเป็นเครื่องมือสำหรับคนใจเย็นและใจงามด้วย ไม่ใช่หุ้หะลุ่ด้นรบเร้าและรุ่มร้อน เพราะมันจะทำให้มีโอกาสผิดพลาดได้ง่าย หรือสูญเสียความอดทนในที่สุด ดังนั้น ความวิริยะอุสาหะ จึงเป็นวิถีทางของบุคคลที่หาญกล้าและท้าวทำต่ออุปสรรคใดๆ ทั้งมวลวิริยะจะเกิดจากศรัทธาหรือฉันทะและเป็นศรัทธาที่มั่นคงด้วยไม่ว่าจะมีอุปสรรคใดๆ มากกระทบก็ตามก็จะไม่เปลี่ยนแปลง แต่อาจปล่อยวางหรือวางเฉยในบางเวลาบางสถานการณ์บ้าง เพื่อรอสภาวะที่เหมาะสมกว่า ความวิริยะไม่ใช่ความดุดันอย่างเอาเป็นเอาตายหรือต้องให้ได้เสมอ แต่มันคือความแยบยลและเลือกที่จะทำบางอย่างเพื่อรักษาศรัทธาไว้หรือเพื่อรอวาระที่เหมาะสมอันหมายถึงการบรรลุผลแห่งศรัทธาถ้าจะฝึกฝนเรื่องความวิริยะแล้วคงต้องเริ่มจากความคิดว่า ต้องหมั่นฝึกฝนตนเองบ่อยๆ หมั่นทำหมั่นคิดหมั่นเขียนหมั่นนำเสนอและอย่าซีเกียจอย่ากลัวความผิดพลาดและจงกล้าแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวของตัวเอง อย่าท้อต่องานหนักและงานมากให้คิดว่าทำมากรู้มากเก่งมากขึ้น

๓) จิตตะ คือ ใจที่จดจ่อและรับผิดชอบ เมื่อมีใจที่จดจ่อแล้วก็จะเกิดความรอบคอบตามปัจจุบัน สังคมซับซ้อน มีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย แต่ละคนมีภาระหน้าที่ ที่ต้องทำมากมาย ไม่รู้จะทำอะไรก่อน เวลาอ่านหนังสือก็คิดถึงงานที่รับผิดชอบ เวลาอ่านทำงานก็คิดว่าต้องอ่านหนังสือเพื่อเตรียมตัวสอบ ไม่สามารถมีจิตจดจ่ออยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้นาน ผลคือ ทำอะไรก็ไม่ดีสักอย่างทำผิดๆ ถูกๆ อยู่อย่างนั้น แต่ถ้าเรามีใจที่จดจ่อต่อสิ่งที่เราคิดเราทำและรับผิดชอบแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการเรียนหรือการทำงานก็ตาม ทุกอย่างก็จะดีขึ้นไปเอง เราก็จะมีความรอบรู้มากขึ้นเรื่อยๆ ด้วยใจที่จดจ่อตั้งมั่นและใฝ่เรียนรู้ของเรา เมื่อมีความรอบรู้มากขึ้นก็จะเกิดความรอบคอบตามมา เมื่อมีความรอบคอบแล้วการตัดสินใจทำอะไรก็จะเกิดความผิดพลาดน้อยตามไปด้วยความรอบคอบจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากไม่รอบรู้ ดังนั้น การที่คนจะรอบรู้ได้นั้น ต้องหมั่นศึกษาเรียนรู้อยู่เป็นเนืองนิจ ติดตามข่าวสารบ้านเมืองสม่ำเสมอ ต้องอ่านหนังสืออย่าให้ขาดและหลากหลายโดยไม่ยึดติดกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งประการสำคัญต้องฝึกตั้งคำถามกับตัวเองกับเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราพร้อมกับค้นหาคำตอบให้ได้ การฝึกสนทนากับผู้รู้บ่อยๆ ก็เป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งเมื่อเราทำได้แบบนี้แล้ว เราก็จะเป็นผู้ที่เข้าใจลึกความรอบรู้ไปโดยปริยายเมื่อเราเข้าใจลึกความรอบรู้แล้ว ก็ไม่ใช่เรื่องยากที่จะวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อแท้ของเรื่องราวต่างๆ ออกมาสู่การตัดสินใจของหมู่คณะหรือแม้แต่เรื่องส่วนตัวของเราเอง ดังนั้น ความรอบคอบจึงแฝงไปด้วยความรอบรู้ตามสภาพจริงของมัน อันเป็นแนวปฏิบัติที่คนรุ่นใหม่ต้องสร้างให้เกิดเป็นนิสัยแก่ตนเอง ความรอบคอบนอกจากจะดำรงอยู่คู่กับความรอบรู้แล้ว ยังต้องอาศัยความดีงามเป็นเครื่องเตือนสติด้วย ถึงจะสามารถใช้จิตของเราพิจารณาและตรึกตรองในเนื้อแท้ของสิ่งต่างๆ นั้นได้อย่างเหมาะสม เพราะความดีงามตามแบบอย่างของคุณธรรมตามหลักศาสนาและจริยธรรมของสังคมนั้นเป็นสิ่งเดียวที่จะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข

๔) วิมังสา คือ การทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา อันเกิดจาก การมีใจรัก (ฉันทะ) แล้วทำด้วยความมุ่งมั่น (วิริยะ) อย่างใจจดใจจ่อและรับผิดชอบ (จิตตะ) โดยใช้วิจารณ์ญาณอย่างรอบรู้และรอบคอบ จึงนำไปสู่การทบทวนตัวเอง และทบทวนองค์กรหรือทบทวนขบวนการ ทบทวนในสิ่งที่ได้คิดสิ่งได้ทำผ่านมาว่าเกิดผลดีผลเสียอย่างไร ทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวของเราเองและเป็นเรื่องที่เราคิด

ร่วมทำกับคนอื่น เพื่อปรับปรุงปรับแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นการทบทวนเรื่องราวจากภายในของตัวเองเป็นสิ่งสำคัญมากในยุคปัจจุบันที่ผู้คนเริ่มสับสนวุ่นวายอย่างเข้มข้น ทบทวนความคิดเพื่อตรวจสอบความคิดและการกระทำของเราว่าเราคิดหรือทำจากความคิดอะไร? พร้อมกับถามตัวเองว่าเราคิดอย่างนั้นเพื่ออะไร? เราทำสิ่งนี้เพื่ออะไร? เพื่อความสุขของตัวเองหรือเพื่อความสงบสุขของสังคม? ฯลฯ ซึ่งจะทำให้เรารู้ว่าเราควรจะอยู่ ณ จุดไหนของสังคมหรือเปลี่ยนแปลงตนอย่างไรไปสู่การสร้างสรรค์ตนเองและสังคมที่งดงาม

ดังนั้น "อิทธิบาท ๔" จึงมีความหมายกับคนรุ่นใหม่ที่ต้องการจะเดินทางไปไปสู่ความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน เพราะหากทำได้ตามกระบวนการแล้ว สังคมความรู้ ชุมชนความรู้ และปัจเจกชนความรู้ คงอยู่ไม่ไกลเกินฝัน ประการสำคัญ "อิทธิบาท ๔" ไม่ได้เกิดขึ้นอย่างโดดเดี่ยวจากหลักธรรมข้ออื่นๆอันเป็นองค์รวมและเชื่อมโยงถึงกัน เพียงแต่อธิบายคนละบทบาทเท่านั้น สิ่งสำคัญเราได้ใคร่ครวญในเรื่องเหล่านี้มาน้อยเพียงใด เพราะ ในโลกปัจจุบัน โลกที่สังคม อวิชชามากจนเกินล้น จึงกลายเป็นโลกที่ฉาบฉวยและวุ่นวายสูงสุด นั่นแปลว่าเราต้องฝึกฝนตนเองหลายเท่าตัวเพื่อจะเข้าใจและเข้าถึงหลักธรรมที่ก่อเกิดการพัฒนาที่จุดเริ่มต้นของตนเองและเป็นการค้นหาความสุขอย่างแท้จริง

๔. องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace)

ปัจจุบันนี้องค์กรหลายแห่งได้ให้ความสำคัญกับคนในองค์กรมากขึ้น องค์กรแห่งความสุขจึงเกิดขึ้นเพื่อให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นเช่นกันเนื่องด้วยมนุษย์เราใช้เวลามากกว่า ๑ ใน ๓ ของเวลาในแต่ละวันในที่ทำงาน หรือช่วงชีวิตของคนเราปกติทั่วไปใช้เวลาทำงานกว่าครึ่งชีวิตที่จะต้องคลุกคลีวนเวียนกับการทำงานถึง ๒ ใน ๓ ของการมีชีวิต ดังนั้น การวางพื้นฐานชีวิต ที่คนทำงานต้องสร้างความพร้อมพื้นฐาน ให้การดำรงชีวิตเป็นไปอย่างสะดวกสบาย พร้อมค้นหาเป้าหมายและทางเลือก เพื่ออำนาจที่เหนือว่า จากนั้นก็ให้ ปรับเสริมชีวิต ด้วยการดำเนินชีวิตให้เป็นด้วยการควบคุมสติที่มีต่องาน ชีวิตประจำวัน หรือสถานการณ์เฉพาะหน้า ซึ่งสามารถช่วยลดปัญหาชีวิตได้ในระยะยาว สุดท้ายเป็นการ เติมเต็มแก่นชีวิต ด้วยการมีชีวิตอยู่ให้เป็นปกติ รักและศรัทธาในเพื่อนมนุษย์ และเรียนรู้เท่าทันความสุขเพื่อการมีชีวิตที่ดี

ส่วนรูปแบบ การสร้างองค์กรสุขภาวะเพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคมเชิงระบบ ที่ต้องทำควบคู่กันไปนั้น เริ่มจาก กระบวนทัศน์การบริหารองค์กรแบบใหม่ ให้มีค่านิยมภายใต้สังคมสุขภาวะเชิงป้องกัน ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้กำหนดนโยบาย ว่าได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรไปพร้อมกับคุณภาพของงานขนาดไหน อีกทั้ง ต้องผลักดันและจัดสรรทรัพยากรสำหรับการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน มีระบบงบประมาณและการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน ด้วยการเริ่มกระบวนทัศน์การบริหารใหม่ต่อจากนั้น ให้ ปรับทัศนคติ เปลี่ยนพฤติกรรม เรียนรู้ เสริมพลัง ด้วยการปลูกฝังแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต การทำงานและการพัฒนาจิตของตนเอง ผ่านการบอกเรื่องราว บทเรียน และความสำเร็จสู่กันฟัง

การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อคนทำงานมีนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม มีกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมกับองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และคนทำงานมีความสุขในการทำงาน เรียกว่าเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข โดยกระบวนการก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรนั้น ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ได้แก่

๑. การมีตัวตน องค์กรต้องทำให้คนทำงานตระหนักว่าการคิดการกระทำ การอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร คือ ตัวตนขององค์กร

๒. ความเชื่อมั่น องค์กรต้องสร้างความเชื่อมั่นในตัวตนขององค์กรให้แก่คนทำงาน เพื่อให้คนทำงานเกิดความเชื่อมั่นว่าสิ่งนี้ดีและเหมาะสมต่อองค์กร โดยผู้นำมีส่วนสำคัญในการเชื่อมความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นเป้าหมายเดียวกันเพื่อนำไปสู่การเติบโตขององค์กร

๓. ความศรัทธา องค์กรที่สามารถผ่าน ๒ ขั้นตอนแรกได้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จะทำให้คนทำงานทุกคนทราบและตระหนักดีว่า สิ่งที่องค์กรดำเนินอยู่นั้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับองค์กร

องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะได้รับผลลัพธ์ คือเกิดความสุขความเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน (High Trust) เพิ่มคุณค่าของทุนมนุษย์ในองค์กร (Human Capital) เกิดการทำงานเป็นทีม (Team-Flow-Based Organization) มีความคิดที่เป็นนวัตกรรม (Innovation) มีประสิทธิภาพการผลิตที่ดีขึ้น (Productivity) เป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น (Social Responsibility) รวมทั้งได้รับประโยชน์และกำไรตามเป้าหมาย (Profit Requirement) จากแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ทำให้เกิดความสุข ๘ ประการ (Happy 8) ในการจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิต โดยมองความสุข ๓ ส่วนประกอบกัน คือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรและสังคม โดยความสุขทั้ง ๓ ส่วนนี้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

องค์กรประกอบความสุขของตัวเอง ประกอบด้วย

๑. สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข

๒. น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน ตั้งแต่เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต

๓. การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต

๔. การหาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น

๕. คุณธรรม (Happy Soul) คือ การมี หิริ โอตตัปปะ หมายถึงการละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมในการทำงานเป็นทีม

๖. ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเอง และครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักการทำบุญชื้อครัวเรือน

องค์ประกอบความสุขของครอบครัว ประกอบด้วย

๗. ครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่างๆ องค์ประกอบความสุขขององค์กรและสังคม ประกอบด้วย

๘. สังคมดี (Happy Society) คือ การมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พำนักอาศัย

แนวคิดดังกล่าว เป็นแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ซึ่งสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พิจารณาเห็นว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญ และ “ความสุข” คือ สิ่ง que ทุกคน

ปรารถนา ดังนั้น ความสุข ๘ ประการ หรือ Happy ๘ จึงเป็นแนวคิดที่ต้องการจัดสมดุลของการใช้ชีวิตในโลกส่วนตัว โลกครอบครัว และโลกทางสังคมของคน

สรุปได้ว่าการสร้างความสุขในการทำงานถือเป็นหนึ่งวิธีการแก้ปัญหาอย่างถูกวิธีแบบหนึ่ง เมื่อคนเรามีความสุขในการทำงาน ผลงานของพนักงานย่อมมีประสิทธิภาพตามความสุขของการทำงานด้วย พนักงาน ในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้นเมื่อประสิทธิภาพดีขึ้นผล ประอบการขององค์กรก็ดีขึ้นด้วยเช่นกัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้บริหารมีความใกล้ชิดขึ้น ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น สามารถนำเอาองค์ความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่สู่ครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความสุขจิตที่ดีขึ้นได้ หรือยังสามารถต่อยอดไปยังชุมชนเป็นชุมชนแห่งความสุขก็ได้และด้วยพนักงานที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้นทำให้ช่วยลดอัตราการเลิกจ้าง ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหา และฝึกอบรมพนักงานใหม่ได้ ก่อให้เกิดการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรได้ และลดความไม่พอใจของพนักงานที่มีต่อผู้บริหารได้ รวมทั้งช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน และด้วยสุขภาพจิตที่ดีขึ้นทำให้ช่วยลดปัญหาครอบครัวของพนักงาน ทำให้สังคมมีความน่าอยู่ขึ้น

คุณภาพชีวิต (Quality of life)

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข เป็นการพัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตมีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปีพ.ศ. ๒๔๙๓-๒๕๐๒ มาสโลว์^๕ ได้พัฒนา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีการจูงใจที่นักการจัดการ ให้ความสนใจเนื่องจากการเป็นการศึกษาความต้องการของพนักงานโดยนำมาเป็นสิ่งที่จูงใจให้

^๕ Oliver, J.P.J. et al, **Quality of Life and Mental Health Service**, (London :Routledge, 1996), p 133.

^๕ Maslow, A.H. **Motivation and Personality**. (New York: Harper, 1954), pp 24-25.

พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเช่นกัน เนื่องจากมนุษย์ย่อมมีความต้องการและเมื่อความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อน เพื่อหาวิธีการหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่สิ่งที่ตนเองต้องการ เพื่อลดความตึงเครียดนั้นการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถือว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ และในอนาคตอันใกล้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก คุณภาพชีวิตของการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร ๓ ประการคือ ๑.ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ๒.ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และ๓.ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน

การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นโดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรเพื่อทำให้พนักงานหรือแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งแบ่งเป็นประเด็นต่างๆได้ดังนี้

๑.คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับพนักงาน

๒.คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงานซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน ของพนักงาน

๓.คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มนุที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสเปน นิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

ซึ่งจากความหมายโดยรวมแล้วก็จะเน้นเป้าหมายสำคัญ คือ การอยู่ร่วมกันเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความสุขในงานที่ทำ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต เป็นการ

สร้างความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด ซึ่งบุคคลที่ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย เพราะฉะนั้น แต่ละองค์กรต้องศึกษาและหาหนทางให้สอดคล้องกับความต้องการระหว่างองค์กรและพนักงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด เหตุการณ์การประท้วงนายจ้างที่เกิดขึ้นตามข่าวส่วนใหญ่เกิดเพราะผู้ใช้แรงงานถูกลิดรอนสิทธิ คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ส่งผลให้เกิดความเสียหายอย่างใหญ่หลวงทั้งการผลิตที่ต้องหยุดชะงักลง การส่งออกไม่เป็นไปตามเป้าหมาย องค์กรเสียหายได้มหาศาล พนักงานขาดรายได้ส่งผลต่อสังคมและประเทศชาติด้วย

ดังนั้นการทำงานถือเป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิต การทำงานอย่างมีความสุขถือเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ การทำงานนอกจากจะนำรายได้มาสู่ตัวเราแล้ว ในฐานะที่เป็นนักศึกษา กิจกรรมบำบัดก็จะมองถึงเรื่องการจัดการเวลาในชีวิตอย่างเหมาะสมและความสุขร่วมด้วย ในอนาคตข้างหน้าเมื่อเราเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เราต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีบทบาทแตกต่างกันไป การที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเราจะต้องเริ่มจากการบริหารเวลาในชีวิตอย่างสมดุล ซึ่งก็คือเราต้องรู้จักแบ่งเวลา ไม่เอาเวลาไปทำบางสิ่งบางอย่างมากเกินไป ควรมีทั้งเวลาทำงาน พักผ่อน การมีส่วนร่วม กับผู้อื่นและการดูแลตนเอง ถ้าหากเราสามารถจัดการเวลาในชีวิตได้ เราก็จะมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยการคำนึงถึงสมดุลในการทำงานของพนักงานและแรงงานด้วย เพราะนอกจากจะทำให้งานมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะเกิดความรักความสามัคคีในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จขององค์กรเกิดภาวะคนดี สังคมดี ประเทศชาติดี เพียงสร้างที่ดีให้ยังแผ่ขยาย ใช้ความดีต่อความดี ความสุขในสถานที่ทำงานก็ทวีเพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอร์บอร์นพริ้นท์ จำกัด, ๒๕๕๐.

(๒) วิทยานิพนธ์

กัญญาวิณ์ สุวิทย์วรกุล. อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิตคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐.

๒. ภาษาอังกฤษ

(1) Book

Collins.McCall, S. **Quality of life**.Social Indicators Research, 1975.

Lyubomirsky,s., King, L.A, &Diener, E. **The Benefits of Frequent Positive Affect**. Psychological Bulletin, 2005.

Kim, M. and Cho, K.H. **Quality among Government Employees**.Social Indicators Research, 2003.

Maslow, A.H. **Motivation and Personality**. New York: HarperNew Economics Foundation. 2009. The Happy Index 2.0. London, United Kingdom, 1954.

Oliver, J.P.J. et al. **Quality of Life and Mental Health Service**.London: Routledge, 1996.

Royuela, V., LÓpez-Tamayo, J. and Suriñach, J. The institutionalV.S. the academic definition of the quality of work Life: whatis the focus of the European Commission? Springer.United Nations. 2009. Human Development Report 2009. New York,USA: United Nations, 2007.

VentegodtSøren, Joav Merrick and NielsJørgen Andersen. Quality of Life theory I: the IQOL Theory: an Integrative Theoryof the Global Quality of Life Concept. **The Scientific World Journal**, 3. 2003.