



Journal of
Buddhist Innovation Review



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทสยามที.เอ็ม.ซี แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
A Buddhist Integration for Improve the Quality Of Life Of Employees Siam
T.M.C Manufacturing Co., Ltd.

Research Articles

บทความวิจัย

มาริสา นวลไย

Marisa Nuanyai

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Ph.D. Student Department of Buddhist Studies Gradual School Mahachulalongkornrajavidyalaya University
marisa.nuanyai@gmail.com

Article history:

Received: Aug 14, 2023 / Accepted: Aug 16, 2023

Revised: Aug 25, 2023 / Available Online: Aug 26, 2023

บทคัดย่อ

ดุษฎีนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ (1) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาคูณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทในสังคมไทยและพนักงานบริษัท สยาม ที. เอ็ม. ซี แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (2) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมในการทำงาน และ Happy workplace ในการพัฒนาคูณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท สยาม ที. เอ็ม. ซี แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (3) เพื่อเสนอหลักพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาคูณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท สยาม ที. เอ็ม.ซี แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาทั้งเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยได้แก่แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 30 รูป/คน โดยได้แบ่งกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์เป็น 3 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญด้านหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จำนวน 5 รูป/คน (2) ผู้ประกอบการ 5 บริษัท จำนวน 5 ท่าน (3) ผู้บริหารและพนักงานบริษัท สยาม ที. เอ็ม. ซี แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวน 20 ท่าน โดยเรียบเรียงเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาคูณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท สยาม ที. เอ็ม. ซี แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยการคำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในบริษัท สร้างความรู้สึกผูกพันกับบริษัทและทำให้ผลผลิตดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน ผู้วิจัยได้นำหลักพุทธธรรมเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 ภาวนา 4 และอริยมรรคมีองค์ 8 ทั้ง 3 หลักธรรมนี้ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้พนักงานมีความใส่ใจรับผิดชอบต่องานที่การงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสุขกับการทำงาน โดยเริ่มจากการสร้างองค์ประกอบของจริยธรรม คือความรู้

ความเข้าใจ เกิดปัญญาและนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง เพราะเป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่ดีงามและยั่งยืนของสังคม ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในบริษัท ซึ่งได้นำมาบูรณาการด้วยหลัก Happy workplace จึงได้เกิดองค์ความรู้และรูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท สยาม ที.เอ็ม.ซี แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด โมเดลที่ได้ คือ PAMA Model ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ (1) พนักงาน (Personnel) พนักงานที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตรอบด้าน เช่น ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านปัญญา (2) ด้านหลักธรรมของพระพุทธเจ้าและหลักองค์กรแห่งความสุข (A Buddhist principles & Happy workplace) (3) ผู้บริหาร (Managers) ที่คอยให้การช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมในทุกกิจกรรม (4) คุณภาพชีวิต (A quality of life) ที่ดีของพนักงาน หมายถึง มีความสงบสุข สุขภาพแข็งแรง ปลอดภัย สติปัญญาดี การงานมั่นคง รายได้ดี ปลอดภัย เป็นที่รักและยอมรับในสังคม ซึ่ง ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการให้มีความสุขกับพนักงานในการทำงาน โดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการ ในการดำเนินชีวิตประจำวันของพนักงาน ให้มีความเชื่อถือในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นแล้วยังส่งผลถึงประโยชน์สูงสุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถดำรงตนอยู่ในระเบียบวินัยตามข้อปฏิบัติของบริษัทมาใช้เป็นวิธีการหรือมาตรการต่าง ๆ ซึ่งจะประสบผลสำเร็จมากขึ้นขึ้นอยู่กับความตั้งใจของผู้ปฏิบัติและองค์กรนั้นๆ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต; พนักงานบริษัท; พุทธบูรณาการ

Abstract

This thesis has three objectives: (1) to study the condition for improving the employees' quality of life in Thai society and at Siam T.M.C. Manufacturing Co., Ltd. (2) to study the Buddhist principles (Buddha dhamma) for work and a happy workplace to improve the employees' quality of life at Siam T.M.C. Manufacturing Co., Ltd (3) to propose the integrated Buddhist principle to improve Siam T.M.C. employees' quality of life. This research is qualitative research using both documentary research and in-depth interview. For in-depth interview, thirty informants were interviewed. They were classified into three groups which were five experts in the principles of Buddhism, five entrepreneurs from five different companies, and twenty executives and employees of Siam T.M.C. Manufacturing Co., Ltd. The information was analyzed and descriptively compiled. From the research finding, the condition which has influential effect on the employees' quality of life consists of safety and hygiene consideration, adequate and fair compensation, opportunity to develop one's ability, career advancement and career security, collaboration and relationship with others within the company. This creates a sense of engagement with the company and effectively improves productivity. The researcher applies 3 Buddhist principles which are four bases for success (iddhipāda), four mental developments (Bhavanā), and the noble Eightfold Path for improving the employees' quality of life. These principles are for the employees to hold on to, so they pay attention to their duties and responsibilities, have a good relationship among them and enjoy working. This starts from creating the elements of ethics which is knowledge and understanding. Wisdom

arises and one properly put into action. It is an example of right conduct and sustainability for society. When the principle of happy workplace is integrated into job execution, the knowledge, and the integrated Buddhist model for improving Siam T.M.C. Manufacturing Co., Ltd employees' quality of life is developed. The model is PAMA model, which compose of (1) Personnel: The employees who have developed quality of life in all aspects such as physical, mental, social and intellectual (2) Principle: The principle of the Buddha's dhamma and the principle of happy workplace (3) Administrator: The administrator who provides assistance, support and encouragement in all activities (4) Quality of life of the employees: This means peace, good health, safety, wisdom, secure job, good income, debt free, being love and accept in the society. This is important in managing employees' happiness at work. Integrating the principle of Buddhist into the daily life of the employees enables confidence in performing the duties. In addition, it also leads to the utmost benefit, which is achievement in job duties, higher quality of life, and being able to keep oneself in discipline according to company's disciplinary regulations. The level of success will depend on the will of the employees and the organization.

Keywords: A Buddhist Integration; The Quality of Life; Employees

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่งซึ่งการพัฒนาให้แรงงานที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมเหล่านี้รู้จักปรับตัวให้มีชีวิตที่มีความสุขจากการทำงานและสภาพการทำงานของระบบโรงงานเป็นสิ่งสำคัญเพราะงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์การมีงานทำช่วยทำให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตเป็นแหล่งที่มารายได้ งานเป็นตัวกำหนดสถานภาพ และตำแหน่งทางสังคม ลักษณะของงานเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์ คุณภาพชีวิตของการทำงาน มีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ทำงาน และช่วยเพิ่มขวัญ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหลายฉบับที่ผ่านมา ได้สะท้อนให้เห็นถึงความสุขในการทำงานว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุขของคนในปัจจุบัน ความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพราะหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุขในงานที่ทำ มีกำลังใจในการทำงาน ผลงานที่ออกมาก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรจึงต้องมีการปรับตัวในการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการพัฒนาด้านอื่นๆ ดังนั้นความสุขกับความสำเร็จขององค์กรจึงมีความสัมพันธ์กัน องค์กรเกือบทุกองค์กรจึงมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขในการทำงาน (อัครมณีนันท์, 2565)

คณะ, 2562, หน้า 1) การสร้างองค์กรแห่งความสุขจึงต้องอาศัยโมเดลขององค์กรแห่งความสุข (Workplace Happiness) ประกอบด้วยปัจจัย 6 แง่กระตุ้น ส่ององค์กรแห่งความสุข คือ (1) สร้างแรงศรัทธาต่อความสุข คือ การสร้างความเชื่อถือ และการสร้างทัศนคติเชิงบวก (2) เปิดโลกทัศน์ความสุข (3) เปิดโอกาสในการพัฒนาองค์กรประกอบของความสุข (4) ประสานงานในการสร้างความสุข (5) สร้างดัชนีมีความสุขในที่ทำงาน และ (6) ประสานพลังในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีความสุข (สถาบันบริหารและจิตวิทยา, (วันที่สืบค้น 12 พฤษภาคม 2560). แหล่งที่มา www.adecco.co.th.) การตรวจสอบความสุขระดับองค์กรด้วย Happy Workplace Index แบบสำรวจความสุขระดับบุคคลด้วยตนเอง และเครื่องมือวัด ผลตอบแทนทางธุรกิจ (ROI) และเครื่องมือที่ใช้ในการขับเคลื่อนงานสร้างความสุขในองค์กรให้มีประสิทธิภาพการสร้างความสุขของคนในอดีตไม่ได้แสวงหาความสุขเหมือนปัจจุบันแต่อยู่แบบสังคมง่ายๆ ไม่มีการแข่งขันและเอาเปรียบกัน ต่างอาศัยธรรมชาติเป็นตัวสร้างความสุขของคนในสังคมด้วยการไปวัดให้ทานไม่ว่าจะเป็นอยู่อาศัยธรรมชาติสร้างความสุขในใจโดยไม่ได้หวังสิ่งตอบแทนเพราะว่าความสุขที่แท้จริงของคนไม่ได้สร้างขึ้นที่วัตถุแต่สร้างขึ้นที่จิตใจ จึงทำให้คนสมัยก่อนอยู่แบบมีความสุขและมีความรักสามัคคีกว่าในยุคปัจจุบันเพราะเหตุปัจจัยหลายอย่างที่เกิดขึ้นค่านิยมหรือวัฒนธรรมการทำงานของคนรุ่นก่อนผู้ที่เป็นคนก่อตั้งองค์กรต่างๆ ในปัจจุบันอาจไม่ได้ตอบสนองต่อการทำงานของกลุ่มคนรุ่นใหม่ (วาง 5 แนวทางสร้างความผูกพันองค์กร (ออนไลน์), (สืบค้นวันที่ 2 เมษายน 2566), www.prachachat.net/news)

จากสภาพปัญหาทั่วไปของพนักงานบริษัทสยาม ที.เอ็ม.ซี มีปัญหาเกี่ยวกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อที่เชื่อมโยงถึงกัน ตั้งแต่บุคคล ครอบครัว สังคม องค์กรและประเทศ ด้วยเหตุของการพัฒนาที่มีเป้าหมายของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยม เพื่อมุ่งตอบสนองความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลและกลุ่มเป้าหมายเพียงบางส่วน แต่ขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรมจริยธรรม ขาดการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ องค์กรที่สามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับการเสริมสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (จากรายงานการประชุมของบริษัท สยาม ที.เอ็ม.ซี แมนูแฟคเจอร์ จำกัด, กรกฎาคม 2556) รวมไปถึงความผาสุกในครอบครัว ชุมชน และสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน (พระศุภชัย คุณตาสีโล, 2560, หน้า บทคัดย่อ) สังคมไทยในปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการแข่งขันสูง อันเนื่องมาจากการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงทั้งสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี ท่ามกลางความเจริญอย่างสูงในด้านวัตถุและเทคโนโลยีก็มีความเสื่อมโทรมอยู่ในความเจริญนั้น ซึ่งแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ ความเสื่อมโทรมทางกายภาพและความเสื่อมโทรมด้านทรัพยากรมนุษย์ และเมื่อสภาพเศรษฐกิจสังคม และสภาพแวดล้อมต่างๆ การพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560-2564, p. เล่ม 122 ตอนที่ 115 ก.)

ผู้เขียนจึงได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานบริษัทเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่คนทำงานให้มีความมั่นคง และเชื่อว่าทำงานที่นี้จะมีคุณธรรม นำความสุขมาให้ด้วยการปฏิบัติตามหลักการทางพระพุทธศาสนาและนำมาประยุกต์ใช้กับ

ชีวิตประจำวันของพนักงานบริษัทให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การศึกษาเรื่องพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท สยาม ที.เอ็ม.ซี แมนูแฟคเจอร์ จำกัด เพื่อศึกษาความหมายความสำคัญ ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาคุณภาพชีวิตและประยุกต์หลักพุทธธรรมมาใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขในด้านการบริหารจัดการธุรกิจให้เกิดผลประโยชน์ที่ดีต่อสังคม ผู้เขียนจึงตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทในสังคมไทยและพนักงานบริษัท สยาม ที.เอ็ม.ซี แมนูแฟคเจอร์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมในการทำงานและ Happy work place ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท สยาม ที.เอ็ม.ซี แมนูแฟคเจอร์ จำกัด
3. เพื่อเสนอหลักพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท สยาม ที.เอ็ม.ซี แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลในด้านเนื้อหาและเอกสารและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ในการวิจัยครั้งนี้ผู้เขียนได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เพื่อพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้เกิดความสุขของพนักงานและผู้บริหารระดับสูง และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานและเพื่อส่งเสริมแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานขององค์กรโดยอาศัยหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ

2. **ขอบเขตด้านเอกสาร** โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ (Primary Sources) ได้แก่ พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2539 อรรถกถา รวมถึงข้อมูลชั้นทุติยภูมิ (Secondary Sources) จากหนังสือ ตำรา บทความทางวิชาการ และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตรวมทั้งข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องแล้วทำการศึกษาวិเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผล อธิปายผล และเสนอแนะด้วยวิธีพรรณนาโวหาร

3. **ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ** ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 30 รูป/คน โดยได้แบ่งกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ เป็น 3 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มผู้ทรงคุณที่เชี่ยวชาญด้านหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จำนวน 5 รูป/คน (2) ผู้ทรงคุณทางด้าน Happy workplace ที่เป็นผู้ประกอบการ 5 บริษัท จำนวน 5 ท่าน ในเขตจังหวัดสมุทรปราการและปริมณฑล (3) ผู้บริหารและพนักงานบริษัท สยาม ที. เอ็ม. ซี แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จำนวน 20 ท่าน ได้ข้อมูลหลักด้วยวิธีการสัมภาษณ์ โดยเรียบเรียงเชิงพรรณนาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสร้างความสุขในการทำงานซึ่งการศึกษานี้ได้อาศัยหลักการและวิธีการทางระเบียบวิธีวิจัยโดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

- 1) ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2) กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
- 3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- 4) สร้างเครื่องมือ
- 5) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำผู้ทรงคุณวุฒิ
- 6) นำเครื่องมือที่ผ่านที่ปรึกษาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำผู้ทรงคุณวุฒิ
- 7) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 รูป/คน
- 8) รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แล้วนำมาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัท สยาม ที.เอ็ม.ซี แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด และบริษัทอื่นๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ให้ข้อมูลหลักด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ประกอบไปด้วย ผู้ทรงคุณทางด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 5 รูป/คน กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้าน Happy work place จำนวน 5 รูป/คน และผู้บริหารและพนักงานของบริษัท จำนวน 20 คน รวมทั้งหมด 30 รูป/คน โดยการเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งผ่านระบบออนไลน์และการลงพื้นที่สัมภาษณ์โดยตรงกับผู้ให้ข้อมูลซึ่งผลพบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและให้แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในการทำงานและเพื่อนำมาวิเคราะห์ประเด็นแต่ละด้านให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

1) สภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทในสังคมไทยและพนักงานบริษัทสยาม ที.เอ็ม.ซี แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

สภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทในสังคมไทยและพนักงานของบริษัท สยาม ที.เอ็ม.ซี แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานนั้น พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ผู้วิจัยจึงได้สนใจนำทฤษฎี 3หลักทฤษฎี คือ มรรคมงคล 8 ภาวนา 4 และ อิทธิบาท 4 เพื่อศึกษาปัจจัย 4ด้าน คือ (1) ทางด้านร่างกาย การดูแลสุขภาพ การไม่เบียดเบียน การไม่พูดเท็จ และความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (2) ทางด้านสังคม การให้อภัย การมีน้ำใจ การแบ่งปัน (3) ทางด้านจิตใจ ความสุขสงบทางด้านจิตใจ การมีเหตุผล มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความมีเมตตาต่อกัน (4) ทางด้านปัญญา การฝึกสมาธิให้เป็นคนใจเย็น ศึกษาเรียนรู้การอบรมพัฒนา การมีทัศนคติที่ดี สามารถแก้ปัญหาได้ ทั้งนี้ พนักงานต้องได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในบริษัทและมีคุณค่าต่อสังคม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวครอบครัวและความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทกับการทำงานคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตใน

การทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทในที่สุด เรียกได้ว่าบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกและบริษัทเองก็จะเดินหน้าไปด้วยดี

2) หลักพุทธธรรมในการทำงานและ Happy work placeในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทสยาม ที.เอ็ม.ซี แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

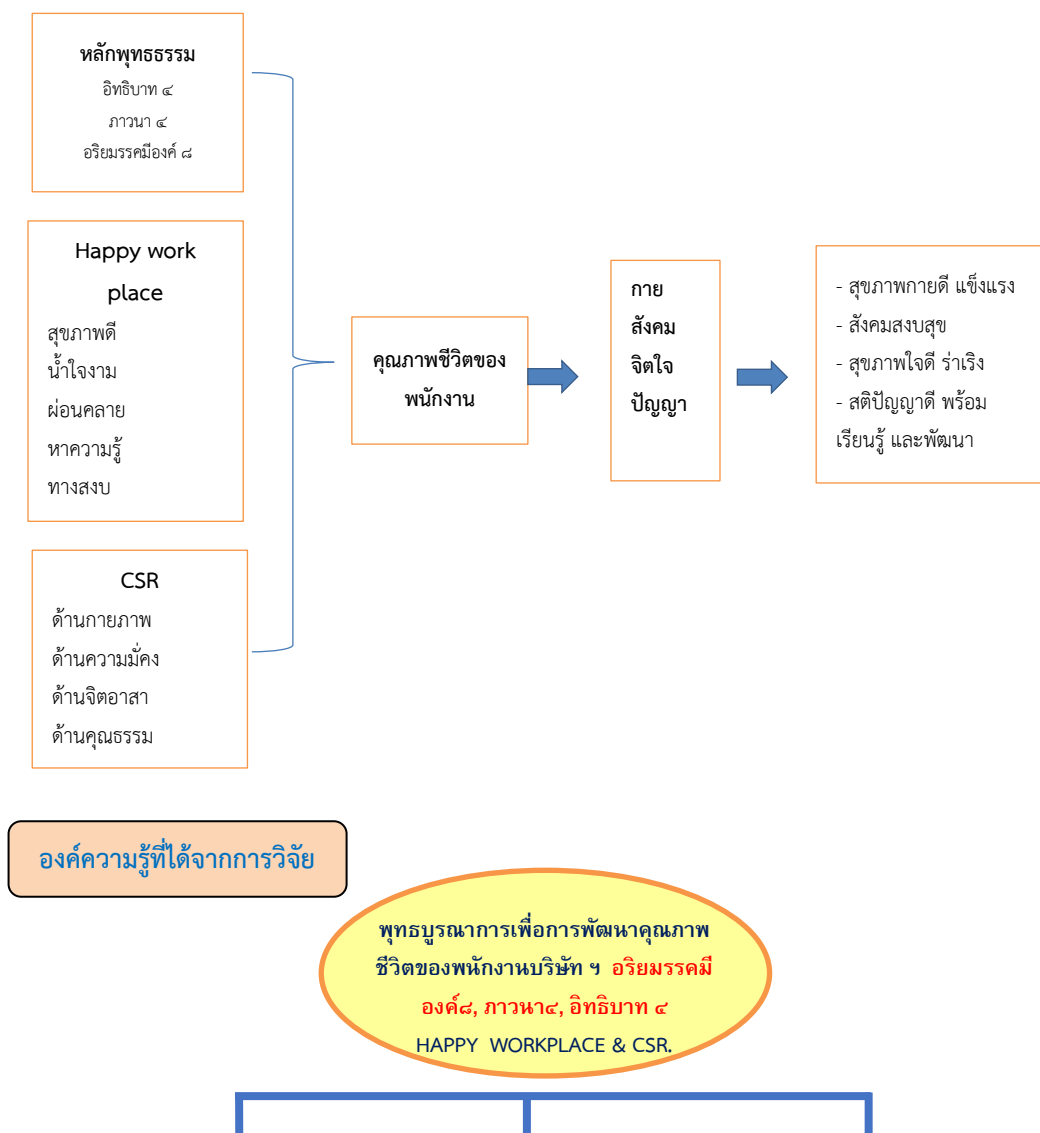
การนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งส่วนตนและส่วนรวมซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักพุทธธรรมเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 ภาวนา 4 และ อริยมรรคมีองค์ 8 ทั้ง 3 หลักธรรมมาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน

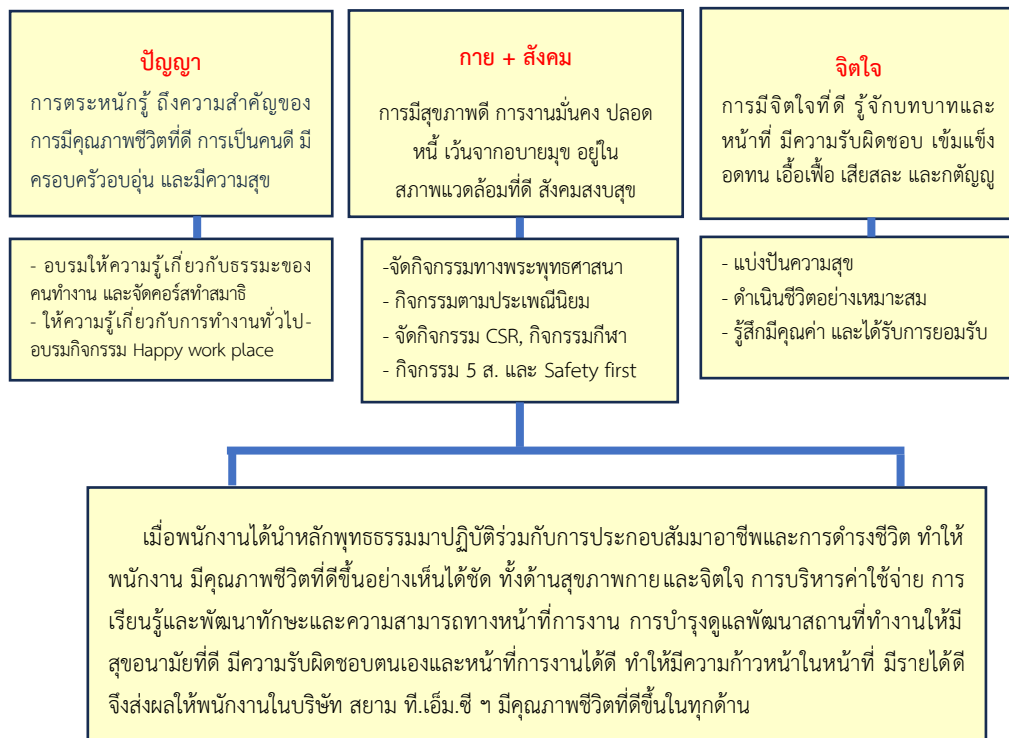
โดย จัดเป็นกิจกรรม กำหนดเวลาในการสวดมนต์ไหว้พระ ฟังเทศน์ ทำสมาธิ ในตอนเช้าก่อนเข้าเริ่มงาน อย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 วันคือ วันจันทร์ วันพุธ วันศุกร์ และทุกวันพระ เวลา 7:50 น. ถึง 8:10 น. ใช้เวลาโดยประมาณ 20 นาที ต่อครั้ง โดยเริ่มตั้งแต่พาพนักงานสวดมนต์ ทำสมาธิ พร้อมฟังธรรมะ จึงส่งผลที่ดีต่อผู้บริหารและพนักงานในบริษัท ได้นำไปถือปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่ดีและมีความสุขได้กับการทำงานให้ได้คุณภาพพร้อมกันนั้นต้องเสริมสร้างทัศนคติที่สอดคล้องกับหลักทางศีลธรรมของพุทธศาสนาโดยบางครั้งนิมนต์พระสงฆ์มาให้ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อถือทางพระพุทธศาสนา โดยเริ่มจากการสร้างองค์ประกอบของจริยธรรมคือ ความรู้ ความเข้าใจ เกิดปัญญาและนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง เพื่อให้เกิดผลที่ดีที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องก่อให้เกิดทั้งความเจริญงอกงามของตนและชุมชน จริยธรรมของกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังมีความสำคัญ เพราะเป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่ดีงามและยังยืนยันมั่นคงของสังคมในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในบริษัท ส่วนหลัก Happy work place ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุขในการทำงานคือการรับรู้ของคนหรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเอง ได้รับความดีความชอบให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้าเข้าถึง โอกาสในการพัฒนาเพื่อนร่วมงานที่จิตใจที่จริงใจตลอดจนได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เพราะการได้สร้างความสุขให้กับคนที่เข้ามารับการฝึกอบรมก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญในการทำงาน ที่ส่งผลทำให้ผู้ได้รับการฝึกอบรมได้ รับประทานอย่างสูงสุด และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในงานต่างๆ ขององค์กรนั้นๆ หากทุกคนสามารถปฏิบัติได้พร้อมกับทำหน้าที่ของตนเต็มกำลังความสามารถอย่างสมบูรณ์ย่อมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุขในแบบงานสัมฤทธิ์ ชีวิตรื่นรมย์ได้อย่างแน่นอน

3) หลักพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท สยาม ที.เอ็ม.ซี แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

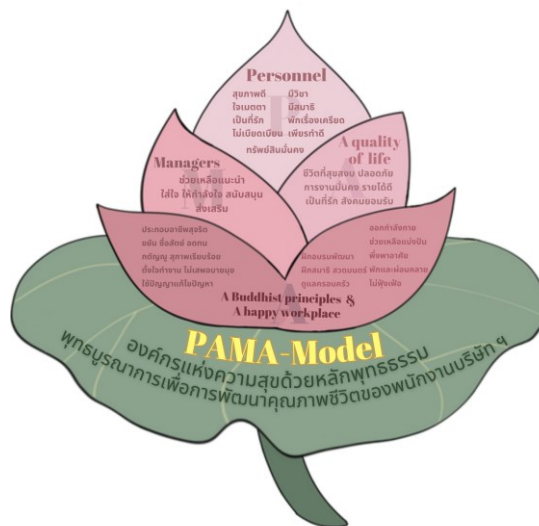
การนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการให้มีความสุขกับพนักงานในการทำงานโดยการนำหลักพุทธธรรมทาง

พระพุทธศาสนามาบูรณาการในการดำเนินชีวิตประจำวันของพนักงานให้มีความเชื่อถือในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นแล้วยังส่งผลถึงประโยชน์สูงสุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานสามารถดำรงตนอยู่ในระเบียบวินัยตามข้อปฏิบัติของบริษัทอีกด้วยการนำเอาหลักพุทธธรรมทางพุทธศาสนามาใช้เป็นวิธีการหรือมาตรการต่าง ๆ ในการบูรณาการหลักพุทธธรรมมาใช้ในองค์กรในการบริหารงานนับได้ว่าเป็นความตั้งใจของผู้รับผิดชอบที่จะพยายามขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งคุณธรรมและจริยธรรมซึ่งจะประสบผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความเอาใจใส่ของพนักงานแต่ละด้านมิใช่ว่ามีแต่คณะกรรมการฝ่ายต่างๆ ไว้แล้วแต่ไม่มีการเคลื่อนไหวในการปฏิบัติให้บังเกิดผลเพิ่มขึ้นย่อมจะสะท้อนให้บริษัทที่ได้รับการร้องเรียนได้กลับมาทบทวนมาตรการต่างๆ ที่ ได้ปฏิบัติไปแล้วว่าจะปรับปรุงแก้ไขอย่างไรต่อไปสรุปการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ประหยัด ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องบน พื้นฐานทางศีลธรรม วัฒนธรรม และหลักกฎหมายตลอดจนให้บริการด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ด้วยความมีน้ำใจ เคารพในศักดิ์ศรีคุณค่าของบุคคลอื่น ปฏิบัติงานด้วยความสุขเพื่อประโยชน์การพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงาน





PAMA Model



การวิจัยพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน
บริษัทสยาม ที.เอ็ม.ซี แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ; ที่มาขององค์ความรู้โดยผู้วิจัย

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ
พนักงานบริษัท สยาม ที.เอ็ม.ซี.แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด” โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญน่าสนใจและนำมา
อภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพการพัฒนาคูณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทในสังคมไทยและพนักงานบริษัทสยาม ที. เอ็ม.ซี แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

สภาพการพัฒนาคูณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทสยาม ที.เอ็ม.ซี แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัดปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเมื่อ

พิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในบริษัทที่มีคุณค่าต่อสังคมซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดคือค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษณี สุขจิรัตติกาล ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการพัฒนาไว้ในหนังสือความสุขมวลรวมประชาชาติ มุ่งสู่กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนา พอสรุปความได้ว่าวิธีการพัฒนามีหลายมิติในการพัฒนา กล่าวคือ ตั้งเป้าหมายไว้ที่ความสมดุลระหว่างจิตวิญญาณกับวัตถุและความสมานฉันท์ ขณะที่ยอมรับความเป็นจริงของโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ซึ่งอาจจะพยายามเลือกรับแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์มากที่สุดเสมอ และมีความมุ่งมั่นในเสรีภาพทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมอย่างมาก (เจษณี สุขจิรัตติกาล , 2547, หน้า 27-28) อย่างไรก็ตาม หากขาดเสรีภาพภายใต้จิตใจ ก็ไม่อาจจะทำให้เสรีภาพและเป้าหมายเหล่านี้แข็งแกร่งได้ เพราะเสรีภาพภายในที่เราได้มา จะทำให้เราารู้และเข้าใจธรรมชาติของเสรีภาพและความสุขได้เป็นอันมาก

2. หลักพุทธธรรมในการทำงานและ Happy work placeในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทสยาม ที.เอ็ม.ซี แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

การนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งส่วนตนและส่วนร่วมโดยการยึดหลักทางพระพุทธศาสนาที่จะพัฒนาจิตใจให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานและส่งผลที่ดีต่อผู้บริหารในบริษัทได้นำไปถือปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่ดีและมีความสุขได้กับการทำงานให้ได้คุณภาพพร้อมกันนั้นต้องเสริมสร้างทัศนคติที่สอดคล้องกับหลักทางศีลธรรมของพระพุทธศาสนาโดยพระสงฆ์ต้องให้ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อถือทางพระพุทธศาสนาเป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่ดีงามและยังยืนยันมั่นคงของสังคมในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในบริษัท ที่ส่งผลถึงหลัก Happy work place ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุขในการทำงานคือการรับรู้ของคนที่หรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับการกิจหลัก ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระวิจิตร มหาวิโรย ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต คือการดำรงชีวิตให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมใกล้ศีลธรรมชาติ มุ่งสร้างสันติสุขภายในสู่ภายนอก เรียบง่าย ปลอดภัย ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและสุขุมบนแนวทางมรรค 8 (แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อการเข้าถึงสันติสุขตามหลักมรรค 8 :กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาศาสนาแคมป์สนจังหวัดเพชรบูรณ์, วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 2561; 5 (ฉบับพิเศษ); 216-226) แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อการเข้าถึงสันติสุขตามหลักมรรค 8 คือ 1) มีความเห็นถูกต้อง 2) มีความดำริถูกต้อง 3) มีการเจรจาถูกต้อง 4) มีการกระทำถูกต้อง 5) มีการเลี้ยงชีพถูกต้อง 6) มีความพยายามถูกต้อง 7) มีการระลึกถูกต้อง 8) มีการตั้งใจมั่นถูกต้องแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของศูนย์พัฒนาศาสนาแคมป์สน จังหวัดเพชรบูรณ์ จึงส่งผลให้เกิดสันติสุขทั้งภายในและภายนอกอย่างสมบูรณ์ตามแนวทางมรรค 8 และสอดคล้องกับงานหนังสือของ พระมหาสุทิตย์ อาภากร และเชมณัฐ อินทรสุวรรณ โดยเน้นหลักการ“การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้” โดยการเรียนรู้เชิงประเมินตนเองมาเป็นเครื่องมือให้สมาชิกในชุมชนได้รู้จักทบทวนตนเอง รู้จักชุมชน รู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก หรือการทำให้ชุมชนรู้จักตนเองมากขึ้นและรู้เท่าทัน เพื่อที่จะสามารถ กำหนดเป้าหมายอนาคตความสุขของตนเอง และสภาวะความสุขของ

ชุมชนได้อย่างมั่นคง โดยผ่านกระบวนการสร้างและการใช้ตัวชี้วัด (พระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอ่น) และ เชนณัฐ อินทรสุวรรณ, 2561) หน้า 289-290 ในหนังสือยังได้กล่าวถึง ความสำคัญของตัวชี้วัดไว้ ๗ ด้าน และการพัฒนาไว้หลายแนวคิด ทางด้านดัชนีวัดความสุขซึ่งในหนังสือนี้ได้จัดไว้เป็นหนึ่งในแนวคิดตัวชี้วัดทางสังคมและการพัฒนา ได้มีการรวบรวมแนวคิดไว้ ๓ แนวคิด คือ ความสุขมวลรวมประชาชาติ ดัชนีความสุขตามปรัชญาพหุเพียง และดัชนีโลกมีสุข

3. พุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท สยาม ที.เอ็ม.ซี แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

การนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการให้มีความสุขกับพนักงานในการทำงานโดยการนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนา มาบูรณาการในการดำเนินชีวิตประจำวันของพนักงานให้มีความเชื่อถือในการปฏิบัติงานนอกจากนั้นแล้วยังส่งผลถึงประโยชน์สูงสุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานสามารถดำรงตนอยู่ในระเบียบวินัยตามข้อปฏิบัติของบริษัทอีกด้วยการนำเอาหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้เป็นวิธีการหรือมาตรการต่าง ๆ ในการบูรณาการหลักพุทธธรรมมาใช้ในองค์กรในการบริหารงานนับได้ว่าเป็นความตั้งใจของผู้รับผิดชอบที่จะพยายามขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรญา ธนกุลภารัตน์ ได้วิจัยเรื่อง “พรรณนาเรื่องความสุขของพระพุทธศาสนิกายเถรวาทกับความสุขทางจริยศาสตร์” พบว่า พระพุทธศาสนามีได้มีจุดมุ่งหมายให้แสวงหาความสุขแบบโลกียะ เช่น ความเพลิดเพลินจากการเสพ การบริโภค การได้โชค ยศ เกียรติ อำนาจ บริวาร หรือการไปเกิดในสวรรค์ หากแต่พระพุทธศาสนาสนับสนุนมนุษย์ลดกิเลสและทำลายตัวตัวตนซึ่งเป็นเชื้อของความทุกข์ อันจะทำให้มนุษย์นั้นประสบความสำเร็จในระดับประณีตยิ่งขึ้น จนกระทั่งถึงซึ่งนิพพานสุขอันเป็นจุดหมายสุดท้ายของพระพุทธศาสนา (การศึกษาเชิงเปรียบเทียบความสุขของพระพุทธศาสนิกายเถรวาทกับสุขนิยมทางจริยศาสตร์, 2547) หน้า 40

องค์ความรู้จากงานวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานร่วมกับหลัก Happy workplace เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านปัญญา ด้านร่างกาย ด้านสังคม และด้านจิตใจ

ทางด้านปัญญา การฝึกอบรมธรรมะ ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดี มีความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญในประเพณีที่ดีทางกาย วาจา ใจ มีความรู้และเข้าใจในเรื่องกรรมและผลของกรรม รู้จักคุณค่าของงาน คุณค่าของเงิน และคุณค่าของตนคุณค่าของการเกิดเป็นมนุษย์ รู้จักละชั่ว ทำดี ทำจิตใจให้บริสุทธิ์ มีหิริโอตตปัมมีความละเอียดรอบคอบทั้งปวง ส่งผลให้ไม่เบียดเบียนกัน ทั้งทางด้านกาย วาจา และใจ

ทางด้านร่างกาย เมื่อได้ลดละอบายมุข ก็มีสุขภาพกายแข็งแรง มีความสนใจกิจกรรมต่างๆ เช่น กีฬา หรือกิจกรรมเพื่อสังคม สุขภาพร่างกายพร้อมสำหรับการทำงาน ปัญหาการเจ็บป่วยลดลง รายได้เพิ่ม ได้การเลื่อนขั้น ปรับตำแหน่งและเงินเดือน โบนัส ค่าอาหาร ค่าที่พัก ท่องเที่ยว ฯลฯ

ด้านสังคม พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการแบ่งปันและเสียสละให้กับสังคมให้มีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ ทั้งในบริษัท และสาธารณะ เช่น กิจกรรมปลูกป่า หรือการบริจาคสิ่งของแด่ผู้ประสบภัย ผู้ยากไร้ เด็กกำพร้า เป็นต้น

ด้านจิตใจ พนักงานมีความสุข สงบ ทางด้านจิตใจ มีสมาธิในการทำงานดี มีเหตุผล มีความอดทนอดกลั้น มีการทรมตนเสียสละรู้จักช่วยเหลือพึ่งพากันให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันเป็นกำลังใจให้กันดูแลและรักกัน

เมื่อได้การมีสุขภาพแข็งแรง ไม่ค่อยเจ็บป่วย อารมณ์ดีขึ้น ความเครียดลดลง สุขภาพจิตดีขึ้น ลดปัญหาการเป็นหนี้ การไม่เสเพลของมีนเมา การไม่ทะเลาะวิวาท พนักงานขยันมาทำงาน ลดการขาด ลา สาย ลดการก่อหนี้เพิ่ม ทำให้ชีวิตส่วนตัวมีความสุขความสบายใจมากขึ้น ส่วนหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานลดปัญหาความผิดพลาด การหลงลืม ปัญหางานเสีย งานล่าช้าลดลงตามลำดับ การทำงานเป็นทีมดีขึ้น การประสานงานดีขึ้น มีความรักความสามัคคีมากขึ้น ใจเย็นขึ้น มีสติมากขึ้น มีน้ำใจต่อกันมากขึ้น มีการช่วยเหลือแบ่งปันน้ำใจ มีการอดทน เสียสละ มากขึ้น ทำให้สภาพสังคมดีขึ้นจิตใจดีขึ้นมีความสุขมากขึ้น คุณภาพชีวิตจึงดีขึ้นตามลำดับ การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ได้รับองค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้

บทสรุป

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท สยาม ที.เอ็ม.ซี แมนูแฟคเจอร์ จำกัด สรุปเป็น Model “PAMA MODEL” เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท สยาม ที.เอ็ม.ซี แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยโมเดลนี้ อาศัย หลักพุทธธรรมอริยมรรคมีองค์ 8 ภาวนา 4 อิทธิบาท 4 ซึ่งบริษัทมีการณรงค์การสอนธรรมะนอกแบบหน้าแถวตอนเข้ามาแล้วประมาณ 5 ปี ได้นำหลักธรรมและหลักการปฏิบัติเป็นรูปธรรมเริ่มปฏิบัติมีการไหว้พระ สวดมนต์ ฟังธรรมะ อธิบายทำความเข้าใจธรรมะเกี่ยวกับ มรรค 8 ภาวนา 4 อิทธิบาท 4 พบว่าพนักงานมีความสุขมากขึ้นมีการให้อภัย โกรธน้อยลง หงุดหงิดน้อยลง มีเมตตาและยิ้มแย้มอารมณ์ดี อดทนแบ่งปันน้ำใจ และเสียสละมาก ขยันทำงาน ทำให้ผลผลิตของการประกอบการค่อนข้างดีขึ้นตามลำดับ ลดอัตราการเสียเนื่องจากพนักงานมีสมาธิ สุขภาพกาย และสุขภาพจิตดี มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายเนื่องจาก สามารถมองเห็นความสำคัญของการประหยัด ลดการเสเพลอบายมุข เช่น เหล้า บุหรี่ อดใจมีความมั่นคง มีการรักษาศีลตามกำลังสติและกำลังปัญญา มีการบริจาคทานช่วยเหลือสังคม ทุกคนมีความสุขมากขึ้น ทั้งนี้ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในทุกๆด้าน ผู้บริหาร ตั้งแต่หัวหน้างานขึ้นไป จนถึงผู้บริหารระดับสูง ก็ได้รับการอบรมความรู้ด้านพุทธธรรมและถือปฏิบัติพร้อมๆกันกับพนักงานทำให้พนักงานมีกำลังใจและเห็นเป็นแบบอย่าง ระดับบริหารได้มากล่าวแชร์ประสบการณ์ และให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน ผลผลิตของงาน หรือกิจกรรมอื่นๆ กับพนักงานตามวันนัดพบการที่บริษัทจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการร่วมกับการศาสตร์สมัยใหม่ทำให้เป็นผลลัพธ์อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท สยาม ที.เอ็ม.ซี.แมนูแฟคเจอร์ จำกัด” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

- 1) ภาครัฐควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานด้วยวิธีการทางพระพุทธศาสนาและตามแนวทางของ Happy work place เพื่อส่งเสริมความสุขในชีวิตประจำวัน
- 2) ภาครัฐควรมีนโยบายในการบูรณาการหลักพุทธธรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทหรือองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- 3) บริษัท หรือหน่วยงานต่างๆ ควรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุขและมีความมั่นคง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท สยาม ที.เอ็ม.ซี.แมนูแฟคเจอร์ จำกัด” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

- 1) ควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการดำเนินชีวิตของพนักงานเพื่อสร้างความสุขที่ยั่งยืน
- 2) ที่สร้างกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพที่สุจริตและมีความสุขในการดำรงชีวิต

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท สยาม ที.เอ็ม.ซี.แมนูแฟคเจอร์ จำกัด” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) บูรณาการหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ยั่งยืน
- 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามหลัก Happy work place เพื่อส่งเสริมความสุข
- 3) รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสังคมไทยเชิงพุทธบูรณาการ

Reference :

Book :

- สำนักนายกรัฐมนตรี. *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 –2564)*. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 122 ตอนที่ 115 ก.
- อัมม ชื่นบุญ และคณะ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์แมรี. (รายงานการวิจัย). นครราชสีมา: ม.ป.ท.
- พระมหาสุทนต์ อากาศโร (อบอู่) และเชมณัฐ อินทรสุวรรณ. (2561). *ตัวชี้วัดความสุข: กลยุทธ์การสร้างและการใช้เพื่อชุมชนเป็นสุข*. กรุงเทพมหานคร:
- เจษฎี สุขจิตต์ดิทกุล (แปล), (2547). *ความสุขมวลรวมประชาชาติ มุ่งสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพัฒนา*. ศูนย์ภูวนาศึกษา (เรียบเรียง), กรุงเทพมหานคร : เพ็ญฟ้า.

วิทยานิพนธ์ :

- พระศุภชัย คุดตาสีโล (ผื่นยะ). (2560). *การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลาพูน จังหวัดลาพูน. พุทธศาสตร์มหบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.
- พระวิจิตร มหาวิริโย. (พฤษภาคม 2561). *แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อการเข้าถึงสันติสุขตามหลักมรรค8: กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาศาสนาแคมป์สนจังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 5(ฉบับพิเศษ); 216-226.*

นรัญญา ธนกุลารัษฎ์, (2547). การศึกษาเชิงเปรียบเทียบความสุขของพุทธศาสนิกนิกายเถรวาทกับสุขนิยมทางจริยศาสตร์. *ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

สถาบันบริหารและจิตวิทยา. (ออนไลน์) *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤต*. แหล่งค้นคว้าจาก www.adecco.co.th. (สืบค้นวันที่ 12 พฤษภาคม 2560)

ประชาชาติธุรกิจ. วาง 5 แนวทางสร้างความผูกพันองค์กร [ออนไลน์]. แหล่งค้นคว้าจาก www.prachachat.net/news. (สืบค้นวันที่ 2 เมษายน 2566)

Reference :

Books :

Office of the Prime Minister. National Economic and Social Development Plan, Volume 12 (2017-2021). Royal Gazette. Volume 122, Section 115 A.

Atcham Chuenboon et al. (2019). Factors affecting job satisfaction of personnel at St. Mary's Hospital. (Research report). Nakhon Ratchasima: [Publisher unknown].

Phra Maha Sutit Apakaro (Obun) and Khemanat Intharasuwan. (2018). Happiness Indicators: Strategies for Creating and Using Them for a Happy Community. Bangkok:

Jetsanee Sukchirattikarn (translator), (2004). Gross National Happiness: Towards a New Paradigm in Development. Bhutan Studies Center (edited), Bangkok: Fuangfah.

Thesis :

Phra Suphachai Kuttasilo (Fanya). (2017). The Development of a Happy Organization at Lamphun Buddhist College, Lamphun Province. Master of Public Administration Thesis Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Phra Vichit Mahaviriyo. (May 2018). Guidelines for Enhancing Quality of Life for Achieving Peace According to the Eightfold Path: A Case Study of the Camp Son Religious Development Center, Phetchabun Province. Journal of Peace Studies Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 5(Special Issue); 216-226.

Naranya Thanakulpharat, (2004). A Comparative Study of Happiness in Theravada Buddhism and Hedonism in Ethics. Master of Arts Thesis. Graduate School: Kasetsart University.

Electronic media:

Institute of Management and Psychology. (Online) Human Resource Development in Crisis Situations. Available from www.adecco.co.th. (Accessed May 12, 2017)

Prachachat Business. Five Guidelines for Building Organizational Commitment [Online]. Available from www.prachachat.net/news. (Accessed 2 April 2023)