



การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม



ประพัฒสร เสมำพัฒน์

มหำมกุฏรำชวทิยำลัย

ดุขฎิณิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษำตำมหลักรัฐรำชบัญญัติ

สำขำวิชำพุทธศำสน์ศึกษำ

บัณฑิตวิยำลัย มหำวิทยำลัยมหำมกุฏรำชวทิยำลัย

พุทธศักรำช 2567

ลิขสิทธ์ของมหำวิทยำลัยมหำมกุฏรำชวทิยำลัย

การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม



คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC LIMITED COMPANIES
ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES



PRAPATSON SAMAPAT

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY

PROGRAM IN BUDDHIST STUDIES

GRADUATE SCHOOL

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อคุณิพนธ์	การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลัก พุทธธรรม
ชื่อนักศึกษา	ประพัฒสร เสมาพัฒน์
ชื่อปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	พุทธศาสนศึกษา
ปีพุทธศักราช	2567
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.ชมพูนุช ช้างเจริญ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อคุณิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(พระสุทธิสารเมธี, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อำพล บุคดาสาร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.ชมพูนุช ช้างเจริญ)

กรรมการ

(พระศรีวินยาภรณ์ , ดร.)

กรรมการ

(พระมหาเมื่อน กิตติโสภโณ , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิญ รักสัตย์)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม
ชื่อนักศึกษา	ประพัฒสร เสมอพัฒน์
ชื่อปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	พุทธศาสนศึกษา
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.ชมพูนุช ช่างเจริญ

การศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัดตามหลักพุทธธรรม" มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด 2) ศึกษาหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด 3) บูรณาการการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัดตามหลักพุทธธรรม และ 4) นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัดตามหลักพุทธธรรม ใช้ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวแทนพนักงาน ผู้บริหาร บริษัท ซี.พี.อลล์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 25 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาและนำเสนอผลการวิจัยเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดของพนักงานเกิดจากปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ดังนี้ 1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และเป้าหมายการทำงาน 2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมการทำงาน การปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน และปัญหาส่วนตัว โดยความเครียดนั้น ส่งผลต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิต รวมถึงลดประสิทธิภาพในการทำงาน หลักพุทธธรรมที่เหมาะสมในการจัดการความเครียด ได้แก่ หลักโยนิโสมนสิการ ซึ่งช่วยพัฒนาการคิดวิเคราะห์และความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหา และหลักสัปปุริสธรรม 7 ที่ส่งเสริมคุณธรรม เช่น การรู้จักตนเอง การฟังอย่างตั้งใจ และความมยติธรรม

การบูรณาการการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ด้วยหลักพุทธธรรม 1) หลัก “โยนิโสมนสิการ” พบว่า พนักงานสามารถจัดการกระบวนการคิด โดยการวิเคราะห์และเข้าใจสาเหตุของปัญหา และแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยใช้สติปัญญามากกว่าการใช้อารมณ์ ทำให้พนักงานเข้าใจต้นเหตุของความเครียดและแก้ปัญหาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม 2) หลัก “สัปปุริสธรรม 7” พบว่า พนักงานสามารถพัฒนาคุณธรรมและทักษะในการจัดการความเครียด

ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดผลในเชิงบวก

องค์ความรู้จากการวิจัยนี้ ได้พัฒนาเป็น "3 W Model" ประกอบด้วย Well-being (สุขภาวะทางกายและจิตใจ), Wisdom (การพัฒนาปัญญาด้วย หลักโยนิโสมนสิการ), และ Work-life Balance (การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงานด้วย หลักสัปปุริสธรรม 7) กล่าวได้ว่าเป็นแนวทางการบริหารความเครียดในองค์กร ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กร จักส่งผลในรูปแบบของ "Happy Workplace" ซึ่งสะท้อนถึงบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และความสัมพันธ์ในองค์กรดีขึ้น

คำสำคัญ: ความเครียด, การบริหารความเครียด, พนักงานบริษัทมหาชน, หลักพุทธธรรม



ABSTRACT

Dissertation Topic	STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC LIMITED COMPANIES ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES
Student's Name	Prapatson Samapat
Degree Sought	Doctor of Philosophy
Program	Buddhist studies
Anno Domini	2024
Advisor	Dr. Chompoonuch Changcharoen

This research, titled "Stress Management of Employees in Public Limited Companies According to Buddhist Principles," aims to: 1) examine the stress conditions of employees in public limited companies, 2) explore relevant Buddhist principles for stress management, 3) integrate Buddhist principles into stress management practices, and 4) propose a new body of knowledge related to an integration of Buddhist principles for stress management of employees in public limited companies. This study employed a qualitative research methodology by analyzing documents and conducting in-depth interviews with 25 representatives and executives from C.P. All Public Company Limited. The data were analyzed and presented in the form of descriptive analysis.

The findings reveal that employee stress arises from 1) Internal factors such as workplace relationships, managerial expectations, and performance targets, and 2) External factors including the work environment, inequitable practices, and personal challenges. These stressors adversely impact both physical and mental health, thereby diminishing work performance. The Buddhist principles found to be particularly effective are Yonisomanasikara (wise consideration), which fosters critical thinking and a deep understanding of problems, and Sappurisa Dhamma (The Seven Virtues of a Good Person), which enhances moral virtues such as self-awareness, attentive listening, and fairness.

The integration of these principles demonstrates significant improvements in employees' cognitive processes, problem-solving abilities, and emotional regulation. Yonisomanasikara enables employees to identify and address the root

causes of stress effectively, while Sappurisa Dhamma promotes the development of virtues and interpersonal skills, contributing to greater workplace satisfaction and collaborative relationships.

The study further conceptualizes the "3W Model," comprising Well-being (physical and mental health), Wisdom (analytical thinking enhanced through Yonisomanasikara), and Work-life Balance (ethical alignment and life harmony supported by Sappurisa Dhamma). The application of this model within organizations leads to the realization of a "Happy Workplace," characterized by a supportive work environment, enhanced job satisfaction, improved productivity, and strengthened interpersonal dynamics. This holistic approach underscores the potential of Buddhist principles in fostering both individual well-being and organizational success.

Keywords: Stress, Stress Management, Employees of Public Limited Companies



กิตติกรรมประกาศ

ดุขฉุฎนัฎนบนี้ สำร้จล่งได้ดว้ดี เพราะผู้จ้ยได้รบคเมตตเป็นอย่งย้งจก
ดร.ชมพูนช ช้งเจรญ อจกรยที่ปรกษ ที่ได้เสยสละเวลออันมีค้ในกรให้ค้ปรกษ น่นน้
ช้แนแนวทงในกรท้ว้จ้ย ให้ค้มรู้ตลตจนแนวทงแก้ช และปรบปร่งข้บภพร่งต่งๆ ดว้
ค้มเออใจใส่ตลตคมา ผู้จ้ยรู้ส้กชบช้งถึงค้มกรณด่งกล่ว และขอรบขบพระค้ณ เป็น
อย่งสูงไว้ ณ ท้นี้

ผู้จ้ยขบขบค้ณมหวทยลยมหมกุฎราชวทยลย ช้งเป็นสถบณที่ได้ประสท้ช้
ประสท้ช้ค้มรู้ทงกรค้กษด้นพระพทศสณ และขอน้อมกรบขบพระค้ณอชกรบด้
และคณบด้บณชทวทยลย ที่ได้อ้นวค้มสคดวค้ในกรค้กษตลตลค้สตร ขอน้อมกรบ
ขบพระค้ณพระศรวนยกรณ, ดร., รศ.ดร.สวญ ร้กส้ตย, รศ.ดร.อ้พล บุตตสกร, รศ.ดร.วค้ณน้ท
ก้นทเดยน, และดร.พ้ญช้ศรทพ้ญช้ ในฐนช้ผู้ทงค้ณวค้ ที่กรณสละเวลอ ทรวจสบค้ร้งมอ
ท้ช้ในกรท้ว้จ้ย ตลตถึงข้แนน้ต่งๆ ท้เป็นค้ณประยช้นอย่งย้ง

น้อมกรบขบพระค้ณผู้ทงค้ณวค้ พระพรหมเสนบด้ (พ้มพ้ ญวนว้โร), พระพรหม
วช้รป้ญญจกรย (ทงด้ สूरเตช), พระธรรมกตตเมช้, รศ.ดร., พระศรวช้รวท้, ผศ.ดร.,
พระมหพเพอณ กตตสอโณ, ผศ.ดร., ศ.(พ้เศช) ร.ท.ดร.บรจบ บรณรจ, ค้ณพ้ชระ ทว้ช้ยว้ฒนช
และ ดร.กมลพรรณ พ้นพ้, รศ.ส้ชวณ พลยชม, รศ.ดร.ส้ชมพงค้ ชานุนวงค้, นายสยม ช้ค
สว้งวงค้ ฯลฯ ที่เมตตอุนเคระห้เสยสละเวลอให้ส้มภษณ ให้ข้เสนอแนท้เป็นค้ณประยช้นย้ง

น้อมกรบขบพระค้ณสค้ยรเกล้าค้ค้ณแม่พ้องศร และค้ณพ้อประคอง เสมพ้ฒน
ผู้ให้ช้วต ให้โอกส ให้กรค้กษ และท้กสรพล้งอันดงม น้อมขบพระค้ณ ค้ณสมชย ช้งกมล
พ้สท้ช้ ห้วหน้าครบคร้ว พ้นงท้กคณท้ให้ก้ล้งจและให้ค้มหวังยในกรท้ว้จ้ยตลตคมา และ
สมรถเอชนช้อุปสรคต่งๆ จนประสบค้มสำร้จในกรค้กษ รวมท้งขบขบค้ณก้ลยณมต
ผู้มออุปการค้ณ เพอณน้กค้กษลค้สตรค้ช้บณชทว้ทงน้มนเมตริจตอ้นบอุน ท้ให้ก้ล้งจ ให้
ค้ปรกษ และให้ค้มช้ยเหลือดว้ดีตลตคมา ตลตเจ้หน้าท้บณชทว้ทงน้มนให้กร
สนบสนุนกรท้งค้ช้บณชทว้ทงน้มนสำร้จดว้ดี

ค้ณค้ท้งมดท้เกดช้ช้จกค้ช้บณชทว้ทงน้มน ผู้จ้ยน้อมร้ลค้ และบุชชพระค้ณแก้
บุพกรช้ของผู้จ้ย และบูรพจกรยท้กทงน้มนที่อยู่เบอ้งหล้งในกรวกรกฐนกรค้กษให้ก้บผู้จ้ย
ด่งต่อดตจนถึงป้จจ้บ

ประพ้ฒสร เสมพ้ฒน

สารบัญคำย่อ

พระไตรปิฎกและอรรถกถาที่ผู้วิจัยใช้ในการงานวิจัยครั้งนี้ คือ พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล 91 เล่ม ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2558 คำย่อและคำเต็ม ชื่อของคัมภีร์ที่ใช้อ้างอิงในวิทยานิพนธ์ มีดังต่อไปนี้

คำย่อ	คำเต็ม
พระวินัยปิฎก	
วิ.มหา.	= วินัยปิฎก มหาวิภังค
วิ.ม.	= วินัยปิฎก มหาวคค
วิ.จุล.	= วินัยปิฎก จุลวคคปาลี
พระสุตตันตปิฎก	
ที.ม.	= สุตตนะตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวคค
ที.ปา.	= สุตตนะตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวคค
ม.มู.	= สุตตนะตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปณณาสก
ม.ม.	= สุตตนะตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปณณาสก
ม.อุ.	= สุตตนะตปิฎก มัชฌิมนิกาย อุปริปณณาสก
สั.ส.	= สุตตนะตปิฎก สัยุตตนิกาย สคาถวคค
สั.นิ.	= สุตตนะตปิฎก สัยุตตนิกาย นิทานวคค
สั.ข.	= สุตตนะตปิฎก สัยุตตนิกาย ขนธวารวคค
สั.สพา.	= สุตตนะตปิฎก สัยุตตนิกาย สฬายตนวคค
สั.ม.	= สุตตนะตปิฎก สัยุตตนิกาย มหาววารวคค
อง.เอก.	= สุตตนะตปิฎก องคุตตรนิกาย เอกนิปาต
อง.ทุก.	= สุตตนะตปิฎก องคุตตรนิกาย ทุกนิปาต
อง.จตุกก.	= สุตตนะตปิฎก องคุตตรนิกาย จตุกกนิปาต
อง.ปญจก.	= สุตตนะตปิฎก องคุตตรนิกาย ปญจกนิปาต
อง.สตตก.	= สุตตนะตปิฎก องคุตตรนิกาย สตตกนิปาต
อง.ทสก.	= สุตตนะตปิฎก องคุตตรนิกาย ทสกนิปาต
ขุ.ธ.	= สุตตนะตปิฎก ขุททกนิกาย ธมมปท
ขุ.ม.	= สุตตนะตปิฎก ขุททกนิกาย มหานิทเทศ
ขุ.สุ.	= สุตตนะตปิฎก ขุททกนิกาย สุตตนิปาต
ขุ.เถร.	= สุตตนะตปิฎก ขุททกนิกาย เถรคาถา
ขุ.จู.	= สุตตนะตปิฎก ขุททกนิกาย จูฬนิตเทศ
ขุ.ป.	= สุตตนะตปิฎก ขุททกนิกาย ปฎิสสมภิตามคค

ขุ.อป. = สุตตนต์ปิฎก ขุททกนิกาย อปทาน

อรรถกถาพระสุตตันตปิฎก

อง.เอกก.อ.=	อังคุตตรนิกาย	มโนรลปุรณี	เอกกนิบาตอรรถกถา
อง.ทก.อ. =	อังคุตตรนิกาย	มโนรลปุรณี	ทกนิบาตอรรถกถา
ขุ.ธ.อ. =	ขุททกนิกาย	ธมมบทอฎฐกถา	
ขุ.เถร.อ. =	ขุททกนิกาย	ปรมตลที่ปนี	เถรคาถาฎฐกถา

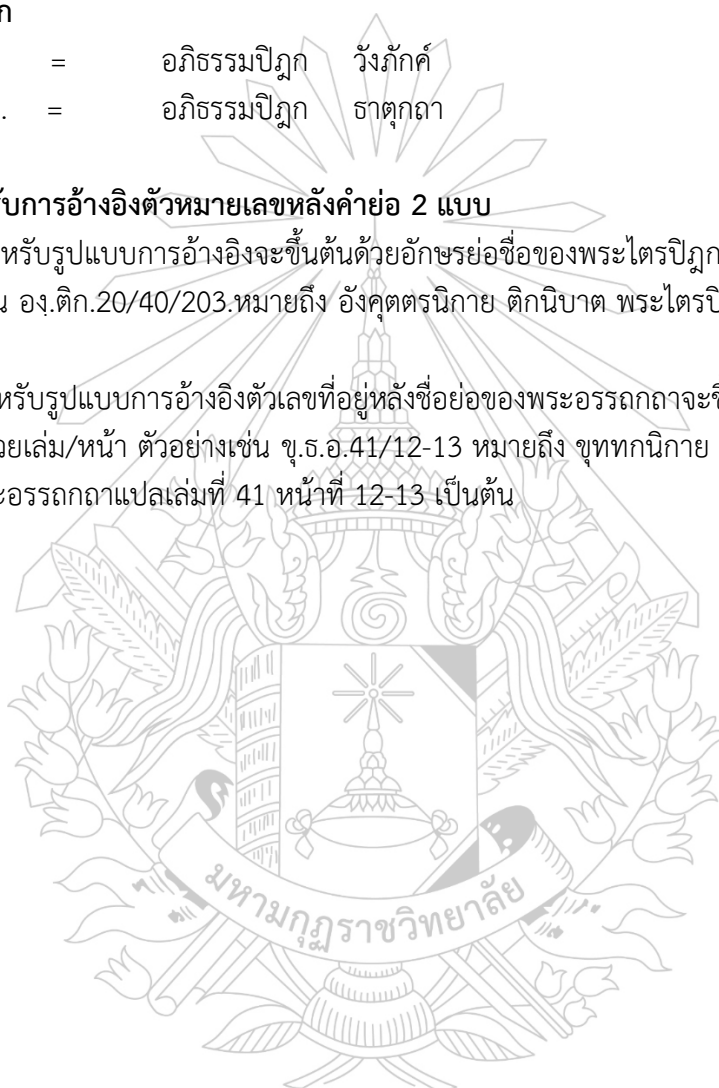
พระอริธรรมปิฎก

อภ.วิ. =	อภิธรรมปิฎก	วังภักค์
อภ.ธ. =	อภิธรรมปิฎก	ธาคฤถา

สำหรับการอ้างอิงตัวหมายเลขหลังคำย่อ 2 แบบ

1) สำหรับรูปแบบการอ้างอิงจะขึ้นต้นด้วยอักษรย่อชื่อของพระไตรปิฎกตามด้วยเล่ม/ข้อ/หน้า ตัวอย่างเช่น อง.ติก.20/40/203.หมายถึง อังคุตตรนิกาย ติกนิบาต พระไตรปิฎกเล่มที่ 20 ข้อที่ 40 หน้าที่ 203.

2) สำหรับรูปแบบการอ้างอิงตัวเลขที่อยู่หลังชื่อย่อของพระอรรถกถาจะขึ้นต้นด้วยอักษรย่อคัมภีร์แล้วตามด้วยเล่ม/หน้า ตัวอย่างเช่น ขุ.ธ.อ.41/12-13 หมายถึง ขุททกนิกาย ธรรมบทอรรถกถา พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปลเล่มที่ 41 หน้าที่ 12-13 เป็นต้น

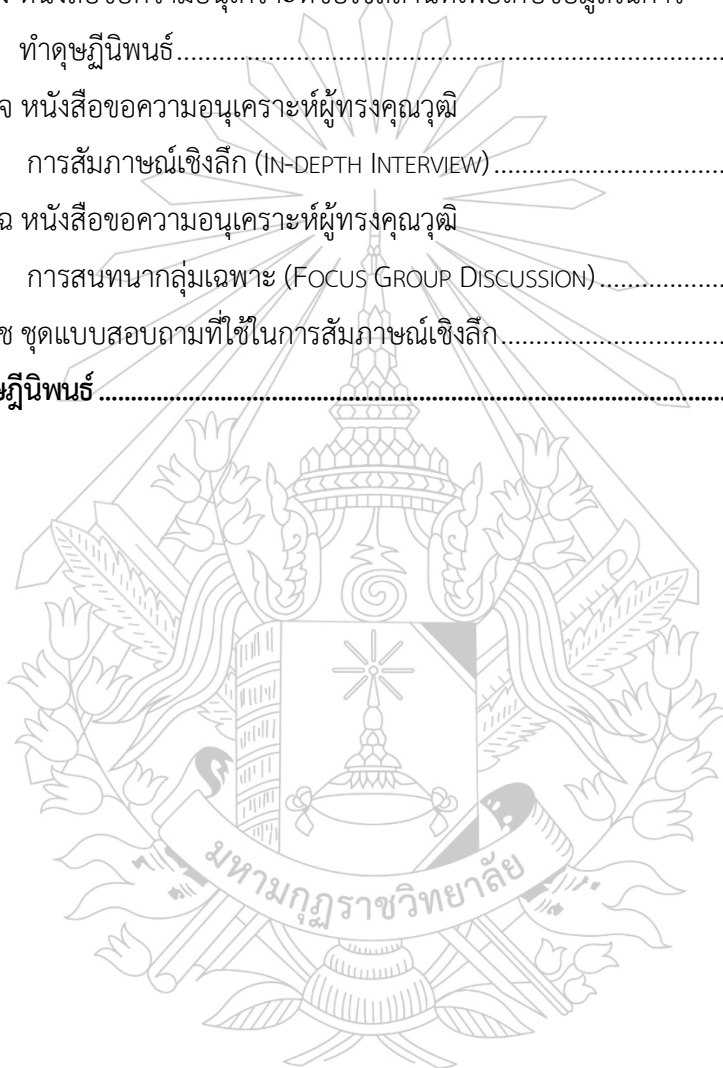


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ง
ABSTRACT.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญคำย่อ.....	ฅ
สารบัญ.....	ฎ
สารบัญตาราง.....	๗
สารบัญรูปภาพ.....	๗
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 ปัญหาการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด	10
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน	42
2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	56
2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กร	71
2.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์กร	75
2.5.1 ทฤษฎีองค์กร.....	76
2.6 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบริษัท มหาชน จำกัด.....	88
2.6.1 ความหมายของบริษัท มหาชน จำกัด.....	88
2.6.2 เครือเจริญโภคภัณฑ์ (ซีพี กรุ๊ป)	94
2.6.3 บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)	99
2.7 หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารความเครียด	109
2.7.1 โยนิโสมนสิการ	110
2.7.2 อโยนิโสมนสิการ.....	119

2.7.3 หลักสัปปุริสธรรม 7.....	120
2.8 การจัดการความเครียดของพุทธบริษัท	129
2.9 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	146
2.9.1 เอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	147
2.9.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	157
2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	173
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	174
3.1 รูปแบบการวิจัย.....	175
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	177
3.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	178
3.4 การตรวจคุณภาพเครื่องมือ.....	179
3.5 วิธีการรวบรวมข้อมูล.....	180
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย.....	182
3.7 การเรียบเรียงและการนำเสนอข้อมูล.....	182
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	183
4.1 สภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด	183
4.2 หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด	195
4.3 การบูรณาการการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัดด้วยหลักพุทธธรรม (หลักโยนิโสมนสิการ และหลักสัปปุริสธรรม 7).....	217
4.3.1 การบูรณาการด้วยหลักโยนิโสมนสิการและหลักสัปปุริสธรรม 7: ด้านการยอมรับความจริงขององค์กร เพื่อบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด	221
4.3.2 การบูรณาการด้วยหลักโยนิโสมนสิการและหลักสัปปุริสธรรม 7: ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต เพื่อบริหารความเครียดของพนักงานในบริษัท มหาชน จำกัด	231
4.3.3 การบูรณาการด้วยหลักโยนิโสมนสิการและหลักสัปปุริสธรรม 7: ด้านการปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อบรรเทาความเครียดของพนักงานในบริษัท มหาชน จำกัด	237
4.3.4 นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับ “การบูรณาการความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ด้วยหลักพุทธธรรม”	246
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	248
5.1 สรุปผลการวิจัย	248
5.2 องค์ความรู้ใหม่.....	253
5.3 อภิปรายผลการวิจัย.....	260

5.4 ข้อเสนอแนะ	265
รายการอ้างอิง	267
ภาคผนวก	277
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	278
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	280
ภาคผนวก ค เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการทาวิจัยในคน	286
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอใช้สถานที่เพื่อเก็บข้อมูลในการ ทำดัชนีนิพนธ์.....	290
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ การสัมภาษณ์เชิงลึก (IN-DEPTH INTERVIEW).....	306
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (FOCUS GROUP DISCUSSION).....	314
ภาคผนวก ช ชุดแบบสอบถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก.....	321
ประวัติผู้เขียนดัชนีนิพนธ์	331



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	สรุปการบริหารความเครียดจากการทำงานของบุคคลตัวอย่างในสมัยพุทธกาล.....	144
ตารางที่ 3.1	สัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (In-depth Interview) จำนวน 25 รูป/คน..	180
ตารางที่ 4.1	สภาพความเครียดและผลกระทบและวิธีการจัดการกับความเครียด ในที่ทำงานซึ่งเชื่อมโยงกับหลักธรรมของพระพุทธศาสนา.....	194
ตารางที่ 4.2	หลักโยนิโสมนสิการ หรือการคิดอย่างแยบคาย เป็นวิธีการพิจารณาอย่างลึกซึ้งและ เหตุผลซึ่งสามารถนำมาใช้เพื่อลดความเครียดในการทำงานได้.....	202
ตารางที่ 4.3	เปรียบเทียบการใช้หลักโยนิโสมนสิการจัดการความเครียดจากปัจจัยภายในและ ภายนอก.....	203
ตารางที่ 4.4	ความสำคัญหรือจุดเด่นของหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 เมื่อนำมาใช้ในการทำงานเพื่อ ช่วยลดความเครียดได้.....	214
ตารางที่ 4.6	เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานโดยการนำหลักโยนิโสมนสิการ และสัปปุริสธรรมมาปรับใช้ลดความเครียดในการทำงาน.....	220
ตารางที่ 4.7	การเปรียบเทียบการใช้ โยนิโสมนสิการ และ สัปปุริสธรรม 7 ร่วมกัน ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ลดความเครียด และเพิ่มความพึงพอใจในงานอย่างยั่งยืน.....	221
ตารางที่ 4.8	เปรียบเทียบกระบวนการด้านการยอมรับความจริง เพื่อลดความเครียดการทำงาน ด้วยการบูรณาการหลักโยนิโสมนสิการและสัปปุริสธรรม 7 และจิตวิทยา.....	226
ตารางที่ 4.9	ตาราง ความเครียดจากปัจจัยภายในและภายนอก ของพนักงาน ด้านการยอมรับ ความเป็นจริง.....	229
ตารางที่ 4.10	ตาราง ความเครียดจากปัจจัยภายในและภายนอก ของพนักงาน ด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต.....	236
ตารางที่ 4.11	ตารางเปรียบเทียบแนวทางการลดความเครียดในองค์กร.....	242
ตารางที่ 4.12	ตารางความเครียดจากปัจจัยภายในและภายนอกของพนักงาน ด้านปรับ โครงสร้างองค์กร.....	244

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่ 2.1 กราฟแสดงแนวคิดของ เยอร์คส์-ด็อดสัน (Yerkes-Dodson Law).....	15
ภาพที่ 2.2 การตอบสนองของร่างกายต่อความเครียดของ Selye	18
ภาพที่ 2.3 การประเมินค่าการรู้ (Cognitive appraisal) ของ Lazarus และ Folkman.....	20
ภาพที่ 2.4 แผนภาพแบบจำลองความเครียดในการทำงาน Cooper และ Marshall	50
ภาพที่ 2.5 บริษัทในกลุ่มบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน).....	101
ภาพที่ 2.6 แนวทางการทำงานร่วมกันในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน).....	103
ภาพที่ 2.7 คุณค่าร่วมที่องค์กรปรารถนา.....	104
ภาพที่ 2.8 ความสมบูรณ์ของภาวะผู้นำ.....	106
ภาพที่ 2.9 วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ	117
ภาพที่ 2.10 ขั้นตอนกระบวนการคิดแบบหลักโยนิโสมนสิการ.....	118
ภาพที่ 2.11 หลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 ประการ	128
ภาพที่ 2.12 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง“การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชนจำกัด ตามหลักพุทธธรรม”.....	173
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	175
ภาพที่ 3.2 แบบสอบถาม (Questionnaires) ลักษณะแบบปลายปิด	176
ภาพที่ 3.3 แผนผังแสดงการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	177
ภาพที่ 3.4 กลุ่มประชากรสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 25 รูป/คน	179
ภาพที่ 4.1 สภาพความเครียดและผลกระทบในที่ทำงาน.....	166
ภาพที่ 4.2 วิธีการใช้หลักโยนิโสมนสิการเพื่อลดความเครียด.....	173
ภาพที่ 4.3 การบูรณาการหลักธรรมและจิตวิทยาเพื่อลดความเครียดในองค์กร.....	195
ภาพที่ 4.4 การบริหารความเครียดด้วยหลักโยนิโสมนสิการและหลักสัปปุริสธรรม 7 มาใช้ใน การพัฒนาสุขภาพจิตของพนักงานในองค์กร.....	199
ภาพที่ 4.5 การบูรณาการความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม.....	205
ภาพที่ 5.1 โมเดลการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด.....	215

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมโลกมีการพัฒนาระบบเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว นับตั้งแต่ช่วงปลายศตวรรษที่ 20 และต้นศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในความเปลี่ยนแปลงนั้นทำให้เกิดการปรับตัว ประชาชนจำเป็นต้องตื่นตัวในการทำงาน หารายได้เลี้ยงชีพ และในทุกองค์กรก็มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องตามสภาพเศรษฐกิจ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมาย หากปราศจากบุคลากรไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือพนักงานต่างก็มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ภายใต้พื้นฐานการทำงานที่แตกต่างกันในด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน ความแตกต่างเหล่านี้ย่อมก่อให้เกิดช่องว่างในการทำงาน ได้แก่ งานไม่สอดคล้องกับคน ปริมาณงานมากจนเกินไป การสื่อสารไร้ประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงานที่ไม่เหมาะสม ขาดความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด บางครั้งเกิดขึ้นได้โดยไม่รู้ตัวเพราะได้รับความกดดัน จากสาเหตุ และปัญหาหลายอย่าง เช่น ปัญหาการเงิน ปัญหาสุขภาพ ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาชีวิตและสิ่งแวดล้อม ความเครียดก่อให้เกิดความเครียดสะสม ท้อแท้ หรือไม่สบายใจถึงกับฟุ้งซ่าน ไร้ความสนใจ กินไม่ได้ นอนไม่หลับ หงุดหงิด และโกรธง่าย หรือบางคนชอบ เก็บตัว ไม่อยากพูดจากับใครหากความเครียดนี้มีมากขึ้น จะทำให้ชีวิตไม่ปกติเช่น เกิดเป็นโรคประสาท นิ่งเหม่อลอย ใจลอย และเกิดเจ็บป่วย ความเครียดจึงเป็นภัยต่อชีวิตอย่างยิ่ง (สุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์ และคณะ, 2561, หน้า 1885) โดยธรรมชาติของมนุษย์ หากต้องเผชิญสถานการณ์ที่ไม่ตรงกับความรู้สึกหรือความคาดหวัง ความกดดันนั้น ร่างกายจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบสิ่งเร้า ทำให้ร่างกายและจิตใจ เกิดการปรับตัว และแสดงออกในลักษณะของความวิตกกังวล ความกลัว ไม่สบายใจ ไม่พอใจ รู้สึกสูญเสีย เปื่อหน่าย (กรณิก เทศชุบุตร, 2566, หน้า 31) ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวัน และความสมดุลของชีวิตทำให้เกิดความเครียด และผลกระทบตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้ที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ จนทำให้เกิดความเครียด ส่งผลให้เป็นโรคร้ายอย่างหนึ่งที่คุกคามเรียกว่า โรคเครียด (Acute Stress Disorder) เป็นภาวะที่ต้องเผชิญแรงกดดันจากเหตุการณ์ร้ายแรง ซึ่งส่งผลการตอบสนองต่อร่างกายและจิตใจ (เขม เมืองมา 2567, หน้า 57)

กรมสุขภาพจิต (2566, หน้า 21) ได้ทำการสำรวจพบว่า ประชากรในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 49.10 มีความเครียดมากขึ้นโดยเฉพาะวัยทำงานตั้งแต่อายุ 15-59 ปี เป็นคนกลุ่มใหญ่ที่สุด จำนวนประมาณ 39.63 ล้านกว่าคนทั่วประเทศ พบว่า ความเครียดมี 3 ด้านหลัก ๆ ได้แก่ 1) ด้าน

เศรษฐกิจ มีร้อยละ 42.31 2) ด้านสังคมร้อยละ 29.08 และ 3) ด้านครอบครัว มีร้อยละ 15.34 สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดของบุคคลวัยทำงานมีอยู่ 5 เรื่อง ได้แก่ เรื่องที่ 1) ปัญหาด้านการเงิน รายได้ที่ไม่เพียงพอ ร้อยละ 37.16 เรื่องที่ 2) ปัญหาความวิตกกังวล ร้อยละ 21.60 เรื่องที่ 3) ปัญหา ค่าครองชีพร้อยละ 27.45 เรื่องที่ 4) ปัญหาครอบครัวร้อยละ 14.62 และเรื่องที่ 5) ปัญหาการเสพ ขาวสารมากจนเกินไปและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรอบข้าง ร้อยละ 19.76 และสำนักงานสถิติ แห่งชาติ (2565) ได้ทำการสำรวจพบว่า เกินกว่าร้อยละ 90 ของผู้ที่อยู่ในวัยทำงานทั้งหมดในประเทศ เป็นกลุ่มเกิดความเครียดได้สูงมาก ร้อยละ 45.5 เสี่ยงซึมเศร้า ร้อยละ 51.5 เสี่ยงฆ่าตัวตาย ร้อยละ 30.6 และมีภาวะหมดไฟ ร้อยละ 17.6 จากข้อมูลจะเห็นได้ว่า การทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกิด ความเครียดของกลุ่มสำหรับคนวัยทำงาน และเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลกระทบต่อศักยภาพในการ ทำงาน คุณภาพการทำงาน และคุณภาพชีวิต

ดังนั้น กระทรวงสาธารณสุข จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติควบคู่กันมา ในแต่ละช่วงปี ได้กำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนนโยบายที่ สำคัญ 6 ประเด็น และประเด็นที่ 6 คือ เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง และ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาสู่องค์กร สมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งได้จัดทำแผนการขับเคลื่อนนโยบาย ด้านองค์กร บุคลากร และการสื่อสารองค์กร กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมี 3 มาตรการหลัก คือ มาตรการที่ 1) สร้างความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง มาตรการที่ 2) บุคลากรมีสมรรถนะมีความสุขและความผูกพันองค์กร และมาตรการที่ 3) การสื่อสารภายในองค์กร เครือข่าย และประชาชนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร และนำพาองค์กรไปสู่ การเติบโตอย่างยั่งยืน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เลขาธิการ คณะอนุกรรมการ,2566)

ทั้งนี้ บริบทการบริหารงานของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทภายใต้ บริษัท มหาชน จำกัด ประกอบธุรกิจประเภทร้านค้าสะดวกซื้อ ภายใต้เครื่องหมายการค้า “7-Eleven” โดยได้เข้าตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีชื่อย่อ “CPALL” ได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตาม กฎหมายว่าด้วยบริษัท มหาชน จำกัด เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2542 ทะเบียนเลขที่ 0107542000011 เป็นกลุ่มบริษัทหนึ่งในกลุ่มธุรกิจเครือเจริญโภคภัณฑ์ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีเครือข่าย ครอบคลุมทั่วประเทศไทย มีสาขามากกว่า 14,545 สาขา มีพนักงานมากกว่า 150,000 คนทั่ว ประเทศ การเจริญเติบโตของบริษัทฯ มุ่งเน้นด้านการตลาดมีการแข่งขันอย่างรุนแรง โดยเฉพาะระบบ เทคโนโลยี การสื่อสาร และการฝึกทักษะแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาตนเองในบริบทหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความกดดันจนกลายเป็นความเครียดของพนักงาน ในสัดส่วนร้อยละ

76.8 (บริษัท CPALL, 2566) ซึ่งมีสาเหตุมาจากการทำงานที่มีปริมาณงานมากจนเกินไป ทำงานเกินความสามารถหรือมีสภาวะความเครียดสูง ส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจของพนักงานอย่างมาก เช่น โรคแผลในกระเพาะอาหาร โรคออฟฟิศซินโดรม โรคความดันโลหิตสูง และโรคหัวใจขาดเลือด ภาวะซึมเศร้า เป็นต้น จากข้อมูลดังกล่าวนี้ จะเห็นได้ว่า ความเครียดในการทำงานมีผลกระทบต่อตนเอง ครอบครัว และองค์กร

หลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนาจึงมีความสัมพันธ์กับการดำเนินชีวิต เป็นหลักคำสอนเน้นการพัฒนาการฝึกฝนปฏิบัติทางกายวาจา และจิตให้เกิดความรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งที่ตั้งงาม มีประโยชน์ และมีแนวทางในการควบคุมพฤติกรรม โดยการฝึกรวมจิต กระทำแต่ความดี ย่อมก่อให้เกิดแต่ความสุข หากไม่ได้ฝึกรวมจิตย่อมก่อให้เกิดแต่ความทุกข์กับตนเองและผู้อื่น ดังพุทธพจน์ที่ว่า “จิตเตน นียติ โลโก จิตเตน ปริกิสสติ จิตตสส เอกธมมสส สพเพว วสมนวุคฺติ โลกอันจิตย้อมนำไป อันจิตย้อมเสือกใสไป โลกทั้งหมดเป็นไปตามอำนาจของธรรมอย่างหนึ่ง คือ จิต” (ส.ส. 15/181/46) ซึ่งหมายถึงจิตเป็นตัวนำในร่างกายของมนุษย์และควบคุมทุกสิ่งทุกอย่างไว้ ความทุกข์ที่เกิดขึ้นกับมนุษย์เป็นปัญหาที่เกิดจากการที่จิตใจไม่สามารถควบคุมรูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะ และธรรมารมณ์ที่โหมซัดเข้ามาสู่ชีวิตได้ จิตที่ไม่เข้มแข็งจะไหลไปตามกระแสที่มากระทบ หากเป็นฝ่ายที่นำพึงพอใจ (อภิวรรณ) ก็ก่อให้เกิดความสุข หากเป็นฝ่ายที่ไม่พอใจ (อนิวัฏฐารณ) ก็ก่อให้เกิดความทุกข์ ความเครียดนั้นถือเป็นบ่อเกิดของความทุกข์ทั้งหมด ที่ก่อตัวจากจิตใจและส่งผลไปถึงร่างกายได้ในที่สุด (เขม เมืองมา, 2567, หน้า 46)

การนำหลักธรรมมาบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการความเครียด จักเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่เป็นหลักธรรมของคนดี และมีคุณธรรม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน และนำมาบูรณาการการบริหารความเครียดของพนักงาน เพื่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยบรรเทาความเครียดของพนักงาน โดยใช้หลักสัพพริสธรรม 7 ประการ ได้แก่ การทำความเข้าใจกับเหตุและผลของความเครียด รู้จักหรือเข้าใจลักษณะหรือระดับความเครียดของตน รู้และเข้าใจในจังหวะโอกาสที่จะเกิดความเครียด รู้ว่าเวลาเกิดความเครียดจะต้องคุยหรือปรึกษาหารือกับบุคคลใด และสุดท้ายรู้จักปรับตัวให้เข้ากับบริบทขององค์กร โดยนำหลักโยนิโสมนสิการมาช่วยปรับฐานความคิด การพิจารณาอย่างมีเหตุผล มีหลักการคิดที่ถูกต้องตามความเป็นจริง เพื่อการเข้าใจปัญหาด้วยปัญญาเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการคิดวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่แท้จริงของความเครียด และหาแนวทางได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถนำหลักคำสอนในพระพุทธศาสนามาเป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ในการรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดอย่างมีสติและรู้เท่าทัน จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การนำหลักธรรมเข้ามาบูรณาการ จักเป็นอีกหนึ่งวิธีในการบริหารจัดการความเครียดของพนักงาน โดยเน้นการเสริมสร้างความสุขในที่ทำงาน ตามแนวทางแบบวิถีพุทธที่สามารถปรับใช้กับการทำงานเพื่อให้

เกิดปัญหา ย่อมก่อให้เกิดความสุขในองค์กรได้ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ผู้มีปัญญาพึงรักษาจิตที่เห็นได้ยาก ละเอียดยิ่งนัก มักตกไปในอารมณ์ที่น่าใคร่ เพราะว่าจิตที่คุ้มครองแล้วนำสุขมาให้” (ขุ.ธ. 25/19/24)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำวิจัยเรื่อง “**การบริหารความเครียดของพนักงานในบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม**” เพื่อนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารความเครียด โดยการนำหลักธรรมมาบูรณาการ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือบรรเทาความเครียดของพนักงานในองค์กร ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

1.2 ปัญหาการวิจัย

- 1.2.1 สภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด เป็นอย่างไร
- 1.2.2 หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามแนวพุทธธรรมเป็นอย่างไร
- 1.2.3 การบูรณาการการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรมเป็นอย่างไร
- 1.2.4 องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรมเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด
- 1.3.2 เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด
- 1.3.3 เพื่อบูรณาการการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม
- 1.3.4 เพื่อนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับ “การบูรณาการความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม”

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบวิจัยภาคสนาม (Field Work) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลจากพระไตรปิฎก พระสูตร คัมภีร์ อรรถกถา หนังสือ ตำรา และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางการศึกษาค้นคว้าหลักพระพุทธศาสนา แนวคิด ทฤษฎีการบริหารความเครียด พร้อมทั้งค้นคว้าเอกสาร งานวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ วิทยานิพนธ์ บทความและงานวิจัยต่างๆ ที่เป็นหลักฐานทางวิชาการเกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อเป็นการยืนยันองค์ความรู้ ที่สามารถนำมาบูรณาการในการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม ดังนี้

1) ขอบเขตด้านเอกสาร

(1) เอกสารปฐมภูมิ (Primary Sources) คือ พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหายานกุฎราชวิทยาลัย

(2) เอกสารทุติยภูมิ (Secondary Sources) คือ อรรถกถา ฉบับแปลมหายานกุฎราชวิทยาลัย ได้แก่ ฎีกา อรรถกถา คัมภีร์วิสุทธิมรรค เอกสาร งานวิจัย ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ หนังสือ บทความ เว็บไซต์ต่างๆทั้งของไทยและต่างประเทศ

2) ขอบเขตเนื้อหา

การบูรณาการหลักพุทธธรรมการบริหารความเครียดจากเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดของเซลีย์ (Selye Stress Theory (1976) แนวคิดความเครียดในการทำงาน (Interactional Theories (1984) และแนวคิดการบริหารความเครียด (Problem-focused Coping Strategy ของ Lazarus & Folkman (1984) แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Two Factors Theory (1990) ของ Herzberg และศึกษาการออกแบบองค์กร (Organization Design) ของ Hugo Munsterberg (1916) ศึกษาพระราชบัญญัติบริษัทมหาชน จำกัด พ.ศ.2535 มาตรา 15 ว่าด้วย “บริษัทมหาชนจำกัด” ตามประเด็นการศึกษาการบริหารความเครียด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปรับความคิดโดยการยอมรับความเป็นจริง ด้านพัฒนาสุขภาพจิต และด้านการปรับโครงสร้างองค์กร

ขอบเขตของการบูรณาการด้วยหลักพุทธธรรม เป็นส่วนหนึ่งของพระธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา มุ่งส่งเสริมให้คิดอย่างมีเหตุผลและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เป็นหลักในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข โดยรู้เท่าทันชีวิต มุ่งสู่ความสำเร็จ ด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา การบริหารความเครียดด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 หลักธรรมของสัทบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี ซึ่งสามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานสามารถนำมาส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน สังคม ชุมชน และบุคลากรในองค์กรระดับต่าง ๆ ด้วยคุณธรรมอันดีงาม และ **หลักโยนิโสมนสิการ** (เพื่อพิจารณาเหตุและผลด้วยปัญญา) เป็นไปเพื่อการวิเคราะห์การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรมตามประเด็นศึกษา

1.4.2 ขอบเขตผู้ให้ข้อมูลสำคัญและประชากร

เกณฑ์การคัดเลือกเข้า (Inclusion criteria): คุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

- 1) มีคุณวุฒิหรือการศึกษาที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับสาขาวิชาพระพุทธศาสนา
- 2) มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา
- 3) มีผลงานและอยู่ในองค์กรเกี่ยวกับการขับเคลื่อนและพัฒนานโยบายด้านการศึกษาพระพุทธศาสนา

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria): ผู้ที่ไม่อยู่ในเกณฑ์การคัดเลือกเข้า ได้แก่

- 1) ไม่มีคุณสมบัติทั้งการศึกษาและความรู้ความเชี่ยวชาญตามที่กำหนด
- 2) ไม่มีประสบการณ์การทำงานตามที่กำหนด
- 3) ไม่สะดวกในการให้ข้อมูล

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บริษัท ซี.พี.อลล์ จำกัด (มหาชน) และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารความเครียด โดยการรวบรวมข้อมูลดำเนินการผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ด้วยวิธีการแบบ Purposive Sampling รวมถึงการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ ด้านการบริหารองค์กร ด้านจิตวิทยา และด้านพระพุทธศาสนา เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบ

1.4.4 ขอบเขตพื้นที่ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ภาคสนาม ได้แก่ บริษัท ซี.พี.อลล์ จำกัด (มหาชน) สถานที่ตั้งสำนักงานใหญ่ เลขที่ 58/28 อาคาร เดอะธารา หมู่ 2 ถนนแจ้งวัฒนะ ต.บางตลาด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120 โทรศัพท์ 02-071-9000 โทรสาร 02-238-1767 เว็บไซต์ www.cpall.co.th เป็นบริษัทหนึ่งในกลุ่มธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ บริษัทเป็นผู้ดำเนินธุรกิจค้าปลีกประเภทร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven

1.4.5 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย 1 ปี ตั้งแต่ เดือนเมษายน 2567- เดือนเมษายน 2568

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยและเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

ความเครียด หมายถึง ภาวะที่บุคคลในบริษัท มหาชน จำกัด ต้องเผชิญกับแรงกดดันและความไม่สมดุลในด้านอารมณ์ ความคิด และร่างกาย อันเกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก เช่น

ความคาดหวังในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่สบายใจ วิตกกังวล และอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและสุขภาพจิตได้

ปัจจัยภายนอก หมายถึง ปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอกองค์กรหรือบุคคล ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือการดำเนินชีวิต โดยอยู่นอกเหนือการควบคุมโดยตรง ตัวอย่างเช่น สภาพเศรษฐกิจ การแข่งขันทางธุรกิจ กฎหมายและข้อบังคับของรัฐ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ปัญหาครอบครัว หรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม ปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัว การตัดสินใจ และความเครียดที่อาจเกิดขึ้นในบริบทต่าง ๆ

ปัจจัยภายใน หมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีอยู่ภายในองค์กรหรือบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการทำงานและการดำเนินงานขององค์กรโดยตรง เช่น โครงสร้างการบริหารจัดการ วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากรบุคคล ความคาดหวังจากหัวหน้างาน บทบาทหน้าที่ และกระบวนการทำงานต่าง ๆ ปัจจัยเหล่านี้สามารถกำหนดหรือควบคุมได้ในระดับหนึ่งเพื่อสนับสนุนประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร

สภาพความเครียด หมายถึง การเผชิญหน้ากับความกดดันที่เกิดจากปัจจัยภายใน เช่น การกดดันจากหัวหน้างาน การกดดันจากเพื่อนร่วมงาน การความคาดหวังจากการทำงาน แรงกดดันในการปฏิบัติงาน การมีมุมมองหรือทัศนคติที่แตกต่างกันของเพื่อนร่วมงาน การโยกย้ายงาน นโยบายบริษัทเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว รวมถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นอกจากนี้ยังมีปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ปลอดภัย ปริมาณงานมากเกินไป การเร่งด่วนในการทำงานติดตามงานมากเกินไป การทำงานมุ่งเป้าหมายความสำเร็จของงาน และปัญหาส่วนตัว เช่น รายได้ไม่เพียงพอ ภาระหนี้สิน ครอบครัว ส่งผลกระทบต่อด้านจิตใจความนึกคิดในการทำงานทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง

สภาพความเครียดที่พบในการทำงาน หมายถึง สภาวะกดดันที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป การทำงานภายใต้เวลาที่จำกัด บทบาทงานที่ไม่ชัดเจน หรือความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดในที่ทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต และประสิทธิภาพในการทำงาน การตระหนักถึงปัญหาและจัดการความเครียดอย่างเหมาะสมจึงมีความสำคัญต่อการสร้างสมดุลชีวิตและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

หลักพุทธธรรม หมายถึง หลักโยนิโสมนสิการและสัพปุริสธรรม 7 ที่นำมาเป็นแนวทางการบริหารความเครียดในองค์กร โดยหลักโยนิโสมนสิการ เป็นหลักธรรมที่ช่วยปรับฐานความคิด การพิจารณาอย่างมีเหตุผล มีหลักการคิดที่ถูกต้องตามความเป็นจริง เพื่อการเข้าใจปัญหาด้วยปัญญา เน้นการคิดอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ ช่วยให้พนักงานเข้าใจสาเหตุของความเครียดและแก้ปัญหาด้วยปัญญาและสติ ส่วนหลักสัพปุริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมของคณติ และมีคุณธรรม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน และนำมาบูรณาการบริหารความเครียดของพนักงาน เพื่อการทำงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย การรู้เหตุ รู้ผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน และ รู้จักบุคคล จะช่วยเสริมคุณธรรมและทักษะในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมบรรยากาศที่สงบสุขในองค์กร

การบริหารความเครียดด้วยหลักพุทธธรรม หมายถึง การนำหลักโยนิโสมนสิการและหลักสัปปุริสธรรม 7 มาใช้เพื่อปรับปรับพื้นฐานความคิดและเพิ่มทักษะการทำงาน การใช้โยนิโสมนสิการช่วยให้เกิดการคิดอย่างเป็นเหตุผล เห็นปัญหาอย่างชัดเจน และวางแผนการแก้ไขอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดลำดับความสำคัญของงานหรือแบ่งงานเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อลดความกดดัน ส่วนสัปปุริสธรรม 7 เช่น การรู้จักตนเอง ช่วยให้เข้าใจขีดจำกัดและความสามารถของตน ลดความคาดหวังที่ไม่สมเหตุสมผล การรู้จักเวลา ช่วยในการจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และ การรู้จักบุคคล ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เมื่อบูรณาการหลักธรรมเหล่านี้เข้ากับการดูแลสุขภาพกายและจิตใจ จะช่วยสร้างสมดุลและลดความเครียดในที่ทำงานได้ โดยพนักงานและองค์กรจะเติบโตไปด้วยกัน

การบูรณาการด้วยหลักพุทธธรรม หมายถึง กระบวนการรวมหลักพุทธธรรมเข้ากับแนวคิดทางการจัดการความเครียด โดยนำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือบรรเทาความเครียด เช่น การประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการและหลักสัปปุริสธรรม 7

พนักงานบริษัท มหาชน จำกัด หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน) สถานที่ตั้งสำนักงานใหญ่ เลขที่ 58/28 อาคาร เดอะชารา หมู่ 2 ถนนแจ้งวัฒนะ ต.บางตลาด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120 โทรศัพท์ 02-071-9000 โทรสาร 02-238-1767 เว็บไซต์ www.cpall.co.th ซึ่งเป็นบริษัทหนึ่งในกลุ่มธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ และได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยบริษัท มหาชนจำกัด เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2542 ทะเบียนเลขที่ 0107542000011

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาวะที่พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสมดุลและมีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันในองค์กร รวมถึงสุขภาพกายและจิตดี สากลจะให้ความสำคัญกับสภาวะในที่ทำงานซึ่งส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในชีวิตโดยรวม

สภาวะทางจิต หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีจิตใจที่สงบสุข มีสติปัญญาในการเผชิญกับปัญหาและความเครียด ซึ่งในพุทธศาสนาจะเน้นการพัฒนาจิตใจผ่านการฝึกฝนสติ สมาธิ และปัญญา เพื่อสร้างสภาวะที่ยั่งยืน สากลมักอธิบายว่าเป็นสภาพสมดุลทางจิตที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการรับมือกับความเครียดและท้าทายในชีวิตประจำวัน

สภาวะภายใน หมายถึง สภาวะของความสมดุลและความสงบสุขที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ อารมณ์ และความคิดของบุคคล ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการจัดการความเครียด การปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข สภาวะภายในสะท้อนถึงความสงบ

ทางจิตใจ ความมั่นคงทางอารมณ์ และความยืดหยุ่นในการเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ เมื่อบุคคลมีสุขภาวะภายในที่ดี จะสามารถตระหนักรู้ในตนเอง เข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตัวเอง รวมถึงสามารถสร้างแรงจูงใจจากภายในเพื่อพัฒนาตนเองและดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล สุขภาวะภายในยังเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและช่วยให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การปรับโครงสร้างองค์กร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงโครงสร้างและระบบภายในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการความเครียดในที่ทำงานตามหลักพุทธธรรม การปรับโครงสร้างนี้อาจเกี่ยวข้องกับการกำหนดบทบาทหน้าที่ใหม่ การปรับปรุงวิธีการทำงาน และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นการพัฒนาจิตใจและคุณธรรมของพนักงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขของบุคลากร การปรับโครงสร้างดังกล่าวมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ลดความกดดัน และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีสติและสันติภาวะตามหลักการของหลักโยนิโสมนสิการและหลักสัพปุริสธรรม

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

- 1.6.1 ทำให้ทราบสภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด
- 1.6.2 ทำให้ทราบหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารความเครียดที่ของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด
- 1.6.3 ทำให้ทราบการบูรณาการการบริหารความเครียด และการนำเสนอองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม
- 1.6.4 สามารถนำผลงานการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการทำวิจัย และนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการศึกษาด้านความเครียด สำหรับท่านที่สนใจต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ผู้วิจัยจะได้ศึกษาสภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ว่ามีลักษณะอย่างไร เพราะเหตุใด ส่งผลกระทบต่อการทำงานในชีวิตประจำวันอย่างไรบ้าง และกระบวนการการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด มีการบริหารจัดการด้วยหลักการวิธีการ และกระบวนการอย่างไร หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำเสนอประเด็นบริบทและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาวิเคราะห์ทำความเข้าใจกับสภาพปัญหา และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่นำมาบูรณาการร่วมกัน ประกอบกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร พนักงานบริษัท มหาชน จำกัด อย่างเป็นระบบ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กร
- 2.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์กร
- 2.6 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบริษัทมหาชนจำกัด
- 2.7 หลักพุทธธรรมเกี่ยวกับการบริหารความเครียด
- 2.8 การจัดการความเครียดของพุทธบริษัท
- 2.9 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

ธรรมชาติของมนุษย์ คือการได้อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม หรือเป็นหมู่เหล่า จึงเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีการสื่อสารซึ่งกันและกันสิ่งเหล่านี้ทำให้มนุษย์ได้ชื่อว่าเป็นสัตว์สังคม แต่ในการอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมากย่อมทำให้เกิดความวุ่นวายสลับซับซ้อน จึงทำให้มนุษย์มีการกำหนดกฎเกณฑ์กติการะเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้เป็นข้อกำหนดให้มนุษย์ในสังคมนั้นอยู่อย่างสงบสุข หากไม่มีกฎเกณฑ์ดังกล่าวจะก่อให้เกิดปัญหาในสังคมขึ้นมากมาย (พระเมธาวิเชียร, 2556, หน้า 3) และถึงแม้จะมีกฎเกณฑ์ในการอยู่ร่วมกันมากมาย ความเครียดจากการอยู่ร่วมกันในสังคม ครอบครัว หรือในที่ทำงานเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เช่นกัน

2.1.1 ความหมายของความเครียด

ความเครียด (Stress) คือ ความเครียดเป็นสภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลจะต้องเผชิญกับปัญหา และทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดี อึดอัด วุ่นวายใจ วิตกกังวล รวมถึงถูกบีบบังคับให้รู้สึกแย่ เมื่อบุคคลรับรู้หรือประเมินว่าปัญหาเหล่านั้นเป็นสิ่งที่รบกวนจิตใจ หรืออาจจะก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย จะส่งผลร่างกายและจิตใจขาดความสมดุล ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “ความเครียด” ไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 525) ให้ความหมายไว้ว่า “ความเครียด” คือ อาการที่สมองไม่ได้ผ่อนคลาย เพราะเคร่งเครียดกับการอยู่กับงานมากเกินไป

กรมสุขภาพจิต (2541, หน้า 4) ให้ความหมายไว้ว่า ความเครียดเป็นภาวะที่บุคคลนั้นรู้สึกถูกกดดันเกิด ความวุ่นวายใจ ความไม่สบายใจ ความกังวลและความเกรงกลัวเกิดจากภาวะที่รู้สึกถูกบีบบังคับเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรับรู้ถึงสิ่งที่คุกคามจิตใจ หรืออาจทำให้เกิดอันตรายทางร่างกายและจิตใจเสียความสมดุล การเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความกังวลมักจะกระตุ้นให้มีปฏิกิริยาตอบสนองหลายอย่างในร่างกายและจิตใจความสามารถในการจัดการกับความกังวลและความเกรงกลัวเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสมดุลและความสุขในชีวิต เช่น การใช้กลไกป้องกันตัวเอง การเปลี่ยนแปลงด้านสรีระ ด้านพฤติกรรม ด้านอารมณ์ และด้านความนึกคิดจนความรู้สึกกดดันหรือความเครียดนั้นคลายลง และร่างกายกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง

บรรจบ บรรณรุจิ (2549, หน้า 22) ให้ความหมายไว้ว่า ความเครียดไว้ว่า เป็นอาการทางจิตอย่างหนึ่งที่มีผลกระทบต่อจิตเองโดยตรงและต่อร่างกายที่ทำให้ เกิดผลเสียด้านต่าง ๆ ติดตามมาในทางพระพุทธศาสนาไม่มีศัพท์เรียก “ความเครียด” โดยตรง หากแต่จะพยายามก็พอจะเทียบได้กับคำว่า “ทุกข์” ซึ่งมีความหมายว่า ทนได้ยากบีบบังคับและเทียบได้กับคำว่า “โรค” ซึ่งความหมายทางพุทธว่าเสียดแทงถ้าพิจารณา ตามเนื้อหาแห่งพระพุทธพจน์ที่พระพุทธทรงตรัสไว้ว่า ทุกข์มี 2 อย่าง คือ ทุกข์กายอันได้แก่ ความไม่สบายทางกายกับทุกข์ใจ อันใดอันใดความไม่สบายทางใจและด้วยว่าโรคมมี 2 ชนิด คือโรคทางกายอันได้แก่ ความเจ็บป่วยทางกายกับโรคใจอันได้แก่ความเจ็บป่วยทางจิต

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) 2544, หน้า 34) ให้ความหมายไว้ว่า การเสวยอารมณ์ของบุคคลนั้น มี 3 ประการ คือ สุขเวทนา ทุกขเวทนาและอุเบกขาเวทนา ถ้าการกระทบกันระหว่างอายตนะภายใน อายตนะภายนอก และวิญญาณฐานแรง ความรู้สึกทุกข์ก็แกว่งรุนแรงเช่นกัน อธิบายง่าย ๆ เช่น เมื่อตาเห็นรูปสวยเกิดขึ้นภายในใจ เวทนาภายในเกิดความพอใจ เวทนาจึงเข้าไปอยู่ในความไม่พอใจที่เกิดขึ้นนั้น

วารภรณ์ มุละชีวะ (2547, หน้า 16) ให้ความหมายไว้ว่า ความเครียดเป็นภาวะที่ร่างกายและจิตใจขาดความสมดุล อันเนื่องมาจากการเกิดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกร่างกาย รวมทั้งเหตุการณ์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความกดดันความทุกข์และไม่สบายใจ ทำให้เกิดการ

ปรับตัวต่อสิ่งคุกคามนั้น ๆ เพื่อรักษาความสมดุลของตนไว้ โดยแสดงออกมาทางร่างกายจิตใจและพฤติกรรม เช่น ความกลัว ไม่สบายใจ หงุดหงิด เบื่อหน่าย นอนไม่หลับ เป็นต้น ซึ่งความเครียดที่เกิดขึ้นนั้นจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

ภารตี คามา (2548, หน้า 19) ให้ความหมายไว้ว่า ความเครียดเป็นสภาวะที่ไม่สมดุลของร่างกายและจิตใจจนก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่พึงพอใจต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ รอบตัวและจะเกิดการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ไม่ต้องการ และการตอบสนองนั้นจะออกมาในรูปแบบทางด้านพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้หรือสังเกตไม่ได้ โดยมีทั้งด้านแง่บวกและแง่ลบ ความเครียดเป็นภาวะทางร่างกายหรือจิตใจที่ได้รับการกระตุ้นหรือเกิดการขัดขวางของร่างกายหรือจิตใจจึงก่อให้เกิดความกดดัน โดยมีการแสดงออกมาในด้านความคิดที่อยู่ภายในจิตใจหรือพฤติกรรมที่สามารถแสดงออกให้เห็นได้ ซึ่งที่สภาพแวดล้อมรอบข้างนั้นสามารถส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เมื่อถูกบีบคั้นหรือการกดดัน ก่อให้เกิดความเครียดและวิตกกังวลได้

วิศิษฐ์ วัชรเทวินทร์กุล (2551, หน้า 9) ให้ความหมายไว้ว่า ความเครียดเป็นภาวะทางจิตใจที่ตื่นตัวพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์หรือสิ่งเร้าที่คุกคาม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้สึกกดดันทางด้านจิตใจ เกิดความวิตกกังวล ความขัดแย้งหรือความคับข้องภายในจิตใจและส่งผลต่อปฏิกิริยาตอบสนองที่จะแสดงออกทางด้านร่างกาย ความเครียดนั้นส่งผลทั้งดีและผลเสียขึ้นอยู่กับสภาพของแต่ละบุคคลว่าจะปรับตัวได้มากน้อยเพียงใด

ผาดิคมน์ เกลียงรส (2552, หน้า 27) ให้ความหมายไว้ว่า สภาวะความเครียดนั้นเป็นภาวะทางร่างกายและจิตใจที่รู้สึกถึงการขาดความสมดุล อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในโดยที่ร่างกายเป็นเหตุเพื่อให้ตัวบุคคลรู้จักการปรับตัว และเมื่อถ้าเกิดการปรับตัวไม่ได้นั้นจะทำให้กลายเป็นการบั่นทอนต่อร่างกายและจิตใจของตนเองได้

บุญเสริม ตั้งปณิธานนท์ (2552, หน้า 12) ให้ความหมายไว้ว่า ความเครียดนั้นไม่ได้ส่งผลทางด้านลบเพียงอย่างเดียวแต่สามารถเป็นด้านบวก เพื่อให้ตัวบุคคลมีแรงผลักดันในการปรับตัวเพื่อแก้ไขปัญหาได้ ถ้าความเครียดมีไม่มากก็จะเป็นผลดีก่อให้เกิดความทะเยอทะยาน ความท้าทายและความขยันได้จึงนำไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด แต่ถ้าความเครียดมีอยู่มากจนเกินไปจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และส่งผลโดยอ้อมกับคนรอบข้างทำให้เกิดผลเสียได้ในระยะยาว

กรณิก เทศบุต (2566, หน้า 31) ให้ความหมายไว้ว่า ความเครียดเป็นกลไกตามธรรมชาติของมนุษย์ เพื่อใช้ตอบสนองต่อสถานการณ์ยากท้าทายหรืออันตราย การเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับสิ่งที่จะเจอกับสิ่งที่ไม่สบายใจหรือความกังวลใจที่เกิดขึ้น หากต้องเผชิญสถานการณ์ที่ไม่ตรงกับความรู้สึกหรือความคาดหวัง ความกดดัน ความตึงเครียดหรือความพยายามอย่างแรงกล้า ซึ่งเป็นภาวะที่ร่างกายมีปฏิกิริยาโต้ตอบสิ่งเร้า ทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดการปรับตัวโดยแสดงออกในลักษณะของความวิตกกังวล ความกลัว ไม่สบายใจ ไม่พอใจ รู้สึกสูญเสีย เบื่อหน่ายโดยมีสาเหตุมา

จากหลาย ๆ เรื่อง เช่น ปัญหาส่วนตัว ปัญหาการปรับตัวกับเพื่อน ปัญหาครอบครัว ปัญหาทางเศรษฐกิจ และปัญหาทางสังคม

ลักขณา สริวัฒน์ (2549, หน้า 125) ให้ความหมายไว้ว่า ความเครียดของนักจิตแพทย์ นักจิตวิทยาและนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้ 1. ด้านการแพทย์ความเครียด หมายถึง ภาวะตึงเครียดหรือ ภาวะที่เกิดความกดดันต่อ ร่างกายและจิตใจ สิ่งกดดันอาจเป็นเหตุการณ์หรือสิ่งที่ก่อให้เกิดอันตราย ต่อบุคคล หรือเป็นเพียงสิ่งคุกคามทางด้านจิตใจ 2. ด้านจิตวิทยาความเครียด หมายถึงความเจ็บปวด ต่าง ๆ ที่เข้ามาแทรกซ้อนในวงจร การทำงานตามปกติของร่างกายและจิตใจ ทำให้ร่างกายและจิตใจ เสียดุลยภาพที่คนปกติ พึงมีความเครียดยังรวมไปถึงความบีบคั้นต่าง ๆ ทั้งทางกาย ทางใจและทาง อารมณ์ที่เกิดขึ้น 3. ด้านจิตเวช ความเครียด หมายถึง ต้นเหตุที่ขัดขวางหรือสิ่งเร้าที่ทำให้มนุษย์ พยายามหลีกเลี่ยง หรือทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระหรืออารมณ์ร่วมกัน

เซลเย (Hans Selye, 1976, p. 342 (อ้างอิงใน ญัฐฐา ม้วนสุธา, 2565, หน้า 23) ผู้ที่ ได้รับยกย่องว่า เป็นบิดาของการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดอธิบายโดยพื้นฐานสรีรวิทยาและชีวเคมีว่า ความเครียดเป็นภาวะหนึ่งของระบบชีวิต ที่เกิดกลุ่มอาการเฉพาะขึ้นในร่างกายและจิตใจ มีปฏิกิริยา ตอบสนองต่อสิ่งที่คุกคามขัดขวางการทำงาน การเจริญเติบโตความต้องการของมนุษย์ทั้งจากภายใน และภายนอกร่างกายเป็นผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงภายในร่างกาย เพื่อต่อต้านการคุกคามนั้นและ อธิบายเพิ่มเติมว่าความเครียดเป็นเหตุการณ์ธรรมชาติที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่มีความรู้สึกอ่อนไหว ความเครียดในระดับหนึ่งจะทำให้คนปรับตัวซึ่งมีความหมายมากกว่าการตอบสนองทางด้าน ร่างกายการปรับตัวนี้มีทั้งด้านบวกและด้านลบ และเป็นสิ่งที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ความเครียดที่มีมาก และเกิดผลยาวนาน จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้สติปัญญาทัศนคติและอารมณ์

สรุปได้ว่า ความเครียดนั้น เกิดจากสภาวะที่ไม่สมดุลของร่างกายและจิตใจ เมื่อเกิดขึ้นแล้ว ก่อให้เกิดความรู้สึกวิตกกังวล หรือความกดดัน ใจไม่สงบสุข โดยมีสภาพแวดล้อมรอบตัวเป็น สิ่ง กระตุ้นทำให้เกิดปฏิกิริยาการตอบสนองต่อความรู้สึกทั้งด้านบวกและด้านลบต่อความรู้สึก ถ้าเป็น ทางด้านบวกจะเปรียบเสมือนแรงผลักดันให้ตัวบุคคลมีความรู้สึกอยากจะทำไปต่อหรือทำทนายตนเอง ในการทำงานได้มากขึ้น แต่ถ้าเป็นทางด้านลบจะเป็นผลเสียอย่างมากทั้งต่อร่างกายและจิตใจ ซึ่ง สามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาพได้อีกเช่นกัน

2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียด

จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าพบว่ามีหลาย ทฤษฎีซึ่งในงานวิจัยที่ได้มีนักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศได้กล่าวถึงทฤษฎีที่ เกี่ยวกับความเครียด ไว้ดังนี้

ทฤษฎีความเครียดด้านผลกระทบที่มีต่อบุคคล ทำให้เกิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด (อ้างอิงใน คณิน จินตนาปราโมทย์ (2562 หน้า 180-181) นั้นมีทฤษฎี 3 ดังนี้

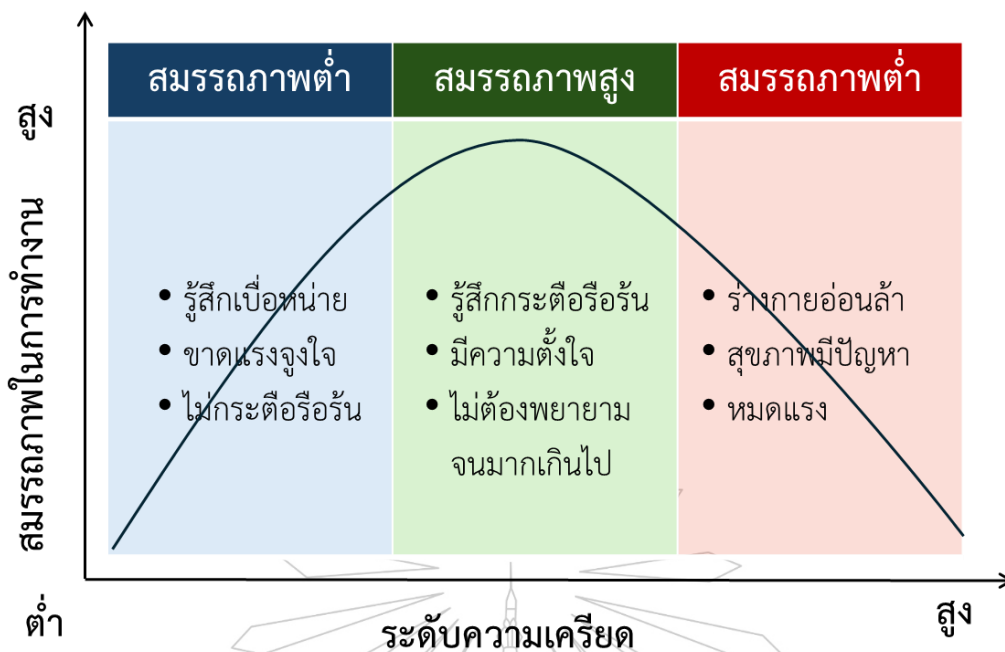
1. ทฤษฎีความเครียดจิตวิทยา (Psychology) ซึ่งเป็นแนวคิดของ Hans Selye (1976) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 พื้นฐานของการตอบสนอง (Response-based model) ซึ่งความเครียดเป็นสิ่งรบกวนที่ขัดขวางการตอบสนองทางสรีรวิทยา และจิตวิทยาของบุคคลต่อภาวะคุกคาม ได้แก่ ทฤษฎีพื้นฐานความเครียดของเซลเย (Hans Selye) ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นการตอบสนองของบุคคลต่อการกระตุ้น ซึ่งการตอบสนองออกมาในกลุ่มอาการที่ไม่เฉพาะเจาะจง (General adaptation syndrome)

1.2 พื้นฐานของสิ่งเร้า (Stimulation-based model) เป็นความเครียดเป็นกลุ่มของสถานการณ์ของสิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งเร้ากระตุ้นให้เกิดการตอบสนอง และสิ่งเร้าเหล่านี้เป็นบ่อเกิดของความเครียด เช่น ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตกับความเจ็บป่วย ของโฮล์มและแรย์ เชื่อว่าเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตถือว่าเป็นภาวะเครียดที่ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัว

1.3 ปฏิสัมพันธ์ของความเครียด (Intersectional model of stress) เป็นพื้นฐานแนวคิดรวมกันของตัวแบบที่ 1 และ 2 การศึกษาในมิติความเครียดเป็นความไม่สมดุลระหว่างความต้องการและความสามารถในการตอบสนองของบุคคล ความเครียดจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลได้รับการคุกคามและเขาไม่สามารถบริหารจัดการกับความเครียดได้

2. ทฤษฎีความเครียดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Job stress) เป็นความเครียดในการทำงานอย่างกว้างขวาง ได้แก่ ทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Person-environment fit theory) ซึ่งเป็นแนวคิดของเฟรนช์คอปป์ และรอดเจอร์ มี 2 ประเด็น คือ 1) ความบีบคั้นขององค์กร 2) ความเครียดของบุคคล การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสองนี้มีผลต่อสุขภาพและศักยภาพในการทำงานของบุคคล เพราะความเครียดจะเกิดขึ้นเมื่อมีการตอบสนอง (Supply) หรือมีความต้องการ (Demands) ของสิ่งแวดล้อม (Environment, E) การไม่สมดุลกับความต้องการ (Needs) หรือความสามารถของบุคคล (Person, P) นั่นคือ ถ้า P และ E ไม่สมดุล ผลที่ตามมา คือ ความเครียด ซึ่งจะมีผลสะท้อนกลับที่การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกลงในทางที่ไม่ดีงานนอกจากยังมีแนวคิดความเครียดกับประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดของ เยอร์คส-ดีอดสัน (Yerkes-Dodson Law) ที่กล่าวว่า ความเครียดเป็นทั้งคุณและโทษระดับความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกและทางลบกับสัมฤทธิ์ผลของการทำงาน คือระดับความเครียดที่เหมาะสม (Eustress) จะมีสัมฤทธิ์ผลของการทำงานสูงสุด ซึ่งจะอยู่ในที่จุดสูงสุดของตัวยูหัวกลับ ถ้าความเครียดสูงกว่านี้สัมฤทธิ์ผลของการทำงานจะลดลงอย่างรวดเร็ว



ภาพที่ 2.1 กราฟแสดงแนวคิดของ เยอร์คส-ดอดสัน (Yerkes-Dodson Law)

นอกจากนี้ ทฤษฎี Arosal Motivation Theory ของอิวาน เซวิช พบว่า สิ่งเร้าในขนาดหนึ่งเท่านั้น ที่บุคคลจะมีการตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการกระตุ้นที่เหมาะสมจากการคุกคามของสิ่งแวดล้อม จะทำให้บุคคลตอบสนองโดยมีพฤติกรรมชนิดพิเศษทำให้ได้ผลงานที่ดีขึ้นหรือดีกว่าในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าสิ่งเร้าที่มากระตุ้นมากเกินไป จะทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลงและอยู่ในระดับต่ำ

3. ทฤษฎีความเครียดด้านผลกระทบที่มีต่อบุคคล ได้แก่

3.1 สมมติฐานตัวยูหัวกลับ (Inverted-u hypothesis) เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้น ผลการทำงาน (Job Performance) เพิ่มขึ้น จนถึงจุดสูงสุดของโค้งตัวยูหัวกลับและความเครียดที่มากหรือน้อยเกินไปมีผลทำให้ผลการทำงานต่ำลงด้วย

3.2 ทฤษฎีการตรวจจับสัญญาณ (Signal detection theory) เป็นการตอบสนอง เมื่อร่างกายได้รับสัญญาณกระตุ้นจากสิ่งคุกคามจะตอบสนองทั้งร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดผลต่อสุขภาพ เกิดความเจ็บป่วยได้ทั้งร่างกายจิตใจ

และยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ซึ่งนักวิจัยพอสรุป ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีเชิงสิ่งเร้า (Stimulus-Oriented Theories)

เกิดจากแนวคิดของ Holmes และ Rahe ในปี ค.ศ. 1967

ความเครียดเกิดจากสิ่งเร้าที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อมของบุคคล Cox และ Ferguson (1991) กล่าวว่า ความเครียดเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด และเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาของความตึงเครียด (Strain reaction) ต่อร่างกายคนเรา Derogatis & Coons ได้แบ่งความเครียด (ธรรมชาติที่สายแก้ว, 2561 หน้า 18-19) ดังนี้

1.1 สิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดแบบเฉียบพลันและมีช่วงระยะเวลาจำกัด (Acute, time-limited stressors) เช่น เดินไปตามท้องถนน แล้วเจอกับสุนัขดุ ขณะที่กำลังรอผลตรวจ HIV จากห้องปฏิบัติการสตรีรอผลตรวจการตั้งครรภ์ เป็นต้น

1.2 ผลต่อเนื่องจากสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด (Stressor sequences) เช่น การตกงาน หรือการตายของสมาชิกในครอบครัว เหตุการณ์เหล่านี้ก็ให้เกิดผลที่ไม่ดีตามมาได้

1.3 สิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดเรื้อรังเป็นช่วง ๆ (Chronic intermittent stressors) เช่น การสอบไล่ของนักศึกษา การเรียนขับรถยนต์ และการผ่าตัด เป็นต้น

1.4 สิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดเรื้อรัง (Chronic stressors) เช่น มีผู้ตรวจการที่มีปัญหาทางการเงิน ปัญหาเกี่ยวกับความผิดปกติทางเพศ (Sexual dysfunction) เป็นต้น ตามทฤษฎีเชิงสิ่งเร้ามีการเน้นที่เหตุการณ์ (Even) และการเกิด (Occurrence) ของความเครียด ถ้าเหตุการณ์ใดก็ตามนำไปสู่ความยุ่งยากทางด้านจิตใจ เกิดความวุ่นวายของพฤติกรรม หรือความเสื่อมเสียของการกระทำ (Performance) ในหน้าที่เหตุการณ์นั้น ๆ เรียกว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด (Stressor) ในปี ค.ศ. 1974 Dohrenwend ทำการศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิต (life Change) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิตอาจนำไปสู่วิกฤตการณ์ (Crises) ได้ เช่น การแต่งงาน การมีลูก การหย่าร้าง การตายของบุคคลอันเป็นที่รัก นอกจากเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดเหล่านี้ยังมีบทบาทสำคัญต่อสาเหตุ (Etiology) ของการเกิดโรคทั้งทางร่างกายและใจ ในปี ค.ศ. 1967 Holmes และ Rahe กล่าวว่า เหตุการณ์ชีวิต (life even) เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียดและมีผลทำให้เสี่ยงของความเจ็บป่วยหรือการเป็นโรคสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการนอน การกิน การเข้าสังคม การสังสรรค์ เรื่องส่วนตัว นิสัยและการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีความแตกต่างกันในระดับ (Degree) ของการปรับตัวทั้งสองคนใช้เวลาศึกษาเรื่องราวของเหตุการณ์ชีวิตมานานถึง 25 ปี และได้พัฒนามาตรวัดการปรับตัวใหม่ทางสังคม (Social Readjustment Rating Scales) หรือ SRRS ซึ่งเกี่ยวข้องกับปริมาณ (Amount) ความรุนแรง (Severity) และช่วงเวลา (Duration) ของการปรับตัว เหตุการณ์ชีวิตแต่ละอย่างได้รับการจัดเตรียมตามลำดับ โดยอาศัยวิธีการให้คะแนน ซึ่งเรียกว่าหน่วยการเปลี่ยนแปลงของชีวิต (life Change Unit) หรือ LCU แม้แต่เหตุการณ์ในด้านดี เช่น การแต่งงาน การหย่าร้าง การเลี้ยงในช่วงเทศกาลก็อาจนำไปสู่ความเครียดได้ เพราะมี LCU เท่ากับ 50 15 และ 12 ตามลำดับ ปัจจุบันมีงานหลายชิ้นที่พูดถึงเหตุการณ์ยุ่งยากเล็ก ๆ น้อย ๆ ในชีวิตประจำวัน

ก่อให้เกิดความเครียดเรียกรวม ๆ ว่า เรื่องยุ่งยากหรือรบกวนประจำวัน (Daily Hassles) เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดซึ่งนำไปสู่การเริ่มต้น (Onset) ของสุขภาพที่ไม่ดี หรือเกิดโรคได้

สรุปได้ว่า ความเครียดเกิดจากสิ่งเร้าที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมรอบตัวบุคคล ความเครียดเกิดจากการที่บุคคลประสบกับเหตุการณ์คับขัน หรือมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางที่ดีและไม่ดี อันส่งผลให้ปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลนั้น ๆ ไม่เหมาะสมและความเครียดเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาความตึงเครียด เช่น เหตุการณ์ที่ทำให้เกิดกดดันจนเกิดเป็นความเครียดแบบเฉียบพลันในช่วงระยะเวลาที่จำกัด เช่น เกิดเหตุการณ์ขณะทำความสะอาดบ้านแล้วเกิดอุบัติเหตุลื่นหกล้ม หรือ รอผลตรวจสุขภาพจนเกิดเป็นความเครียดหรือเป็นสิ่งเร้าเหล่านี้ หรืออาจจะเป็นความเครียดที่เกิดผลต่อเนื่อง เช่น บริษัทเลิกจ้างงาน โดนย้ายฝ่ายงาน ญาติพี่น้องในครอบครัวเสียชีวิต หรืออาจจะเป็นความเครียดแบบเรื้อรังเป็นระยะ ๆ เช่น การทดสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง การผ่าตัด หรือสิ่งทำให้เกิดความเครียดแบบเรื้อรังเรื่อย ๆ เช่น ปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน ปัญหาสุขภาพ

2. ทฤษฎีการตอบสนอง (Response-Oriented Theories)

ทฤษฎีนี้เกิดจากแนวคิดของ Selye (1976) ซึ่งได้อธิบายว่า การมุ่งเน้นที่ปฏิกิริยาของการตอบสนอง (Response) ต่อสิ่งเร้า (Stimulus) Selye (1976) กล่าวว่า ความเครียดเป็นการตอบสนองที่ไม่จำเพาะเจาะจง (Nonspecific Response) ที่มีต่อร่างกายไม่ว่าโดยทางใดก็ตาม เชื่อว่าการตอบสนองต่อความเครียดทางสรีรวิทยา (Physiological Stress) ไม่ได้ขึ้นอยู่กับชนิดของสิ่งเร้า แต่ขึ้นอยู่กับ การตอบสนองนั้นจะเหมือนกัน (Response) ไม่ว่าสิ่งเร้าจะเป็นชนิดใดก็ตาม แต่การตอบสนองนั้นก็เหมือนกัน สิ่งที่แตกต่างกันคือความแตกต่างของระดับ (Degree) การตอบสนองขึ้นอยู่กับปริมาณของความต้องการในการปรับตัว

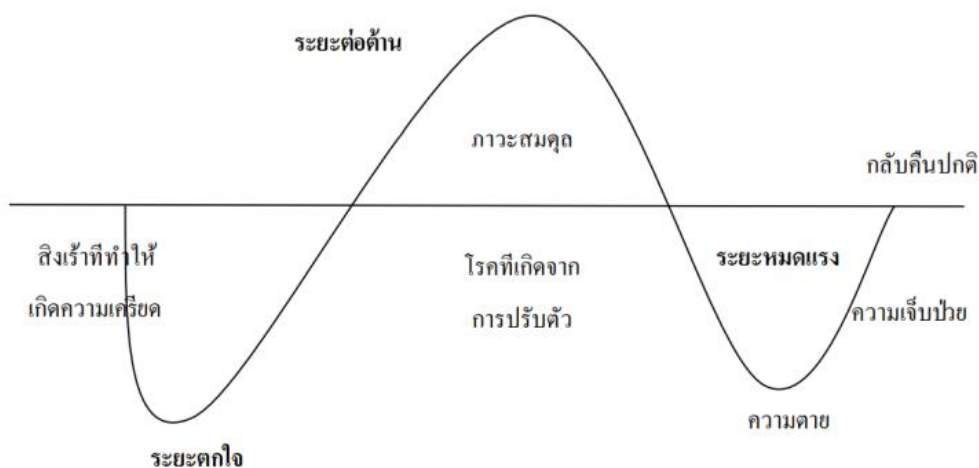
ดังนั้นสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดอาจจะเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความพอใจหรือความไม่พอใจ (Pleasant or Unpleasant Stimuli) ก็ได้ และความเครียดไม่ใช่สิ่งที่ควรหลีกเลี่ยงทีเดียว เนื่องจากทุก ๆ ขณะของชีวิตนั้นต้องอาศัยพลังงานซึ่งเกิดจากการทำงานของร่างกาย แม้ขณะหลับ หัวใจก็ยังทำงานอยู่ การหายใจก็ยังคงมีต่อไปอวัยวะร่างกายยังคงทำงานอยู่ มีแต่คนตายเท่านั้นที่ปราศจากความเครียดโดยสิ้นเชิง Selye ได้ทำการทดลองในหนู พบว่า พลังกระทบ (Impulse) ต่าง ๆ ชนิด ก่อให้เกิดกลุ่มอาการ (Syndrome) ซ้ำ ๆ กัน เช่น มี Adrenal cortex โตขึ้นและมีการเคลื่อนไหวมากกว่าธรรมดา (Hyperactivity) มีการฝ่อ (Atrophy) ของ thymus gland และต่อมน้ำเหลือง และมีแผลในกระเพาะอาหารยังพบต่อไปว่า การเปลี่ยนแปลงอวัยวะต่าง ๆ ดังกล่าวอาจเกิดจากความร้อน ความเย็น การติดเชื้อ การบาดเจ็บ การที่มีเลือดออกและการรบกวนของระบบประสาท (ธรรมศักดิ์ สายแก้ว, 2561, หน้า 20) ความเครียด จึงเป็นสถานะที่เกิดจากการตอบสนองของร่างกายและจิตใจ ต่อสถานการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีการกดดันหรือเป็นที่วิตกกังวล ซึ่งเป็นความเครียดแบบปฏิกิริยาตอบสนอง ได้มีการพัฒนาทฤษฎีมาจากแนวคิด Selye โดยมุ่งเน้นปฏิกิริยาการตอบสนองของบุคคล

มากกว่าสถานการณ์หรือเหตุการณ์ เพราะเชื่อว่า ความเครียดเป็นภาวะของร่างกาย สัมผัสได้จากปรากฏการณ์และการเปลี่ยนแปลงส่วนต่าง ๆ ของร่างกายซึ่ง Selye เชื่อว่าการเกิดขึ้นของความเครียด มี 3 ระดับ คือ

1. ระดับตกใจ (alarm reaction) เป็นระยะแรกที่เกิดขึ้น เมื่อร่างกายเผชิญกับสิ่งเร้าสามารถแบ่งเป็นระยะย่อย ๆ ได้ 2 ระยะ คือ ระยะช็อก (Shock phase) และระยะต้านช็อก (Counter shock phase) ระยะช็อก เป็นระยะที่ร่างกายมีปฏิกิริยาโต้ตอบต่อสิ่งเร้าทันที อาจสับสนหรือหนีก็ได้ ระยะนี้มีผลต่อการกระตุ้นของระบบประสาทอัตโนมัติ ซิมพาเทติส เช่น หัวใจเต้นเร็ว กล้ามเนื้ออ่อนแรง อุณหภูมิลดลงและความดันโลหิตต่ำ จากนั้นร่างกายจึงเข้าสู่ระยะต้านช็อก คือการที่ร่างกายเกิดปฏิกิริยาย้อนกลับทำให้หายใจเร็วขึ้นความดันโลหิตสูงขึ้น เลือดแข็งตัวเร็วขึ้นมีการเคลื่อนไหลเวียนมากขึ้น

2. ระดับต้านทาน (Stage of Resistance) หรือระยะปรับตัวของร่างกายต่อสิ่งเร้าที่ทำให้สภาพทั่วไปของร่างกายดีขึ้น อาการต่าง ๆ หายไป ช่วยให้พลังงานที่สูญหายไปกลับคืนมาและยังเป็นระยะที่ช่วยซ่อมแซมร่างกายส่วนที่ถูกทำลายในระยะแรก

3. ระดับหมดแรง (Stage of exhaustion) ถ้าสิ่งเร้าที่ก่อความเครียดยังไม่ได้รับการแก้ไขร่างกายก็จะหมดแรง จนเกิดโรคต่าง ๆ เช่น ภูมิแพ้ ลมพิษ แผลในกระเพาะอาหาร โรคหัวใจ ความดันโลหิตสูงและอาจถึงแก่ความตายได้ หากความเครียดยังไม่ลดลง



ภาพที่ 2.2 การตอบสนองของร่างกายต่อความเครียดของ Selye

จากระดับความเครียด 3 ระดับที่กล่าวมานั้น เมื่อร่างกายเกิดความเครียดขึ้นร่างกายจะมีความสามารถในการปรับตัวหรือการคงสภาพไว้ซึ่งสิ่งแวดล้อม และจะมีปฏิกิริยาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในร่างกาย เพื่อปรับสภาวะของร่างกายให้อยู่ในสภาวะที่สมดุลให้มากที่สุด ถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก ร่างกายก็ยังคงอยู่ในสภาพปกติ

3. ทฤษฎีเชิงอันตรกิริยา (Interactional Theories)

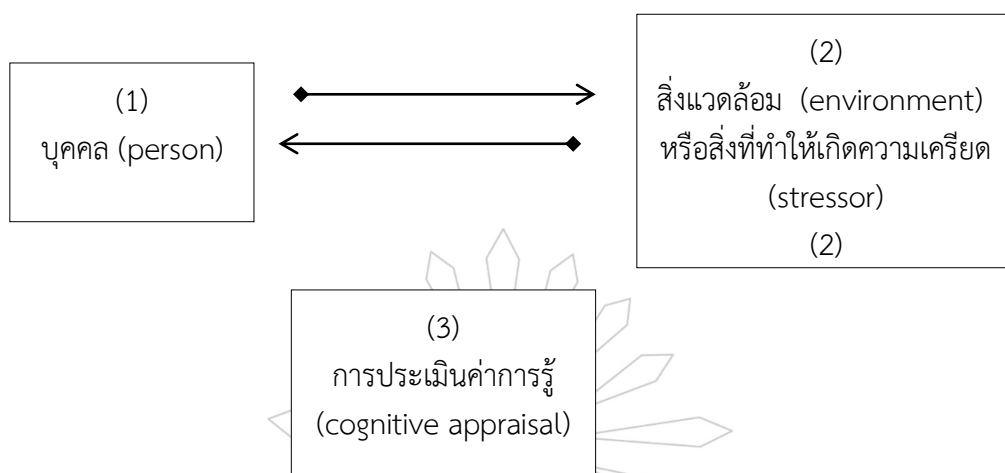
แนวคิดของ Lazarus และ Folkman (1984)

ทฤษฎีเชิงอันตรกิริยา (Interactional theories) บางที่เรียกว่าทฤษฎีเชิงการกระทำระหว่างกันเกี่ยวกับการรับรู้ (Cognitive transactional theory) ของความเครียด ทฤษฎีนี้เกิดจากแนวคิดของ Lazarus และ Folkman ซึ่งได้อธิบายว่า ความเครียดทางจิต (Psychosomatic (Stress)) เป็นสิ่งที่เกิดจากการกระทำระหว่างกัน (Interaction) ที่จำเพาะเจาะจงระหว่างบุคคล (Person) กับสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อม (Environmental stimulus) บุคคลจะมองดูว่าสิ่งเร้าดังกล่าวที่ก่อให้เกิดความเครียดจะเกินความสามารถของตนในการจัดการ และเป็นอันตรายต่อตัวเขามากน้อยเพียงไร การประเมินค่าด้วยการรู้ (Cognitive appraisal) มีปัจจัยเกี่ยวข้อง 3 อย่าง ได้แก่ บุคคล สิ่งแวดล้อม หรือสิ่งทำให้เกิดความเครียด และการประเมินค่าด้วยการรู้ นอกจากนี้เขายังเชื่อว่าความเครียดและสุขภาพต่างมีอิทธิพลกันและกัน กล่าวคือ ความเครียดมีผลกระทบต่อสุขภาพ และในทางกลับกันสุขภาพสามารถมีอิทธิพลต่อความต้านทานและความสามารถในการจัดการกับความเครียดได้ จุดสำคัญของทฤษฎีเชิงอันตรกิริยานี้ มีหลักกว่า “ความเครียดไม่ใช่สิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมไม่ใช่ลักษณะเฉพาะของบุคคล และไม่ใช่การตอบสนอง แต่เป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างสิ่ง 3 สิ่งนี้” จะเห็นได้ชัดเจนว่าการวิเคราะห์เชิงสัมพันธ์ภาพเป็นกุญแจสำคัญของทฤษฎีนี้ มีข้อเสนอแนะที่ควรพิจารณาอยู่ 2 ประเด็น ได้แก่

1) เหตุการณ์จากสิ่งแวดล้อมอย่างเดียวกัน อาจได้รับการแปลความหมายว่าทำให้เกิดความเครียด โดยคนหนึ่งและไม่ใช่โดยอีกคนหนึ่ง แสดงว่าสิ่งเร้าจากภายนอกส่วนใหญ่จะไม่สามารถจะให้บทนิยามได้ว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดอย่างแท้จริงแต่กลับเป็นการประเมินค่าด้วยการรู้ (Cognitive appraisal) ที่จะบอกได้ว่าเหตุการณ์อะไรทำให้เกิดความเครียดหรือไม่ทำให้เกิด นอกจากนั้นยังมีความสำคัญที่จะต้องสังเกตว่าการประเมินค่าส่วนบุคคล ได้ถูกฝังลึกแน่นอยู่ในบริบทแห่งการสมานฉันท์ (Assimilation contexts) ของวัฒนธรรมและเพศของแต่ละคนแล้ว

2) คน ๆ เดียวอาจแปลความหมายของเหตุการณ์หนึ่งว่าเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด ในสถานการณ์หนึ่ง และไม่ใช่ในสถานการณ์อีกอย่างหนึ่ง สิ่งนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลง ในสภาพร่างกาย หรือการเปลี่ยนแปลงในสภาวะจิต คน ๆ นั้นอาจมีความผ่อนคลาย ทั้งทางร่างกายและจิตใจในโอกาสหนึ่ง แต่กลับเครียดและอ่อนเพลียในอีกโอกาส

หนึ่ง สภาวะเกี่ยวกับอารมณ์และแรงจูงใจแตกต่างกันได้จากขณะหนึ่งไปสู่อีกขณะหนึ่ง และมีผลต่อกระบวนการของการประเมินค่าด้วยเช่นกัน



ภาพที่ 2.3 การประเมินค่าการรู้ (Cognitive appraisal) ของ Lazarus และ Folkman

Lazarus (1984, p.62) มีความเห็นว่าการประเมินค่ามีอยู่สามอย่าง ซึ่งต่างก็มีความหมายและอิทธิพลต่อกระบวนการจัดการ (Coping process) ได้แก่ การประเมินค่าปฐมภูมิ การประเมินค่าทุติยภูมิ และการประเมินค่าใหม่ ดังนี้

1. การประเมินค่าปฐมภูมิ (Primary appraisal) เป็นการประเมินค่าจากการรู้เบื้องต้นเพื่อดูว่าสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความเครียด (Stressor) มีความรุนแรงมากน้อยเพียงไรจะเกินความสามารถของตนหรือไม่ เช่น ดูว่าสาเหตุของความเครียดนั้นเป็นเรื่องที่ยากหรือง่าย หากสิ่งนั้นยากมากก็จะเกิดความเครียดสูง ถ้าดูว่าเป็นเรื่องง่ายก็จะรู้สึกเบาสบาย ไม่ค่อยเครียดและวิตกกังวลมากเท่าไร

2. การประเมินค่าทุติยภูมิ (Secondary appraisal) เป็นวิธีหรือตัวแบบของการจัดการ (Coping model) ที่คนเราใช้กับสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด เพื่อให้ความเครียดลดลงหรือหมดไป เช่น การแสวงหาสารนิเทศหรือรายละเอียด (Information seeking) และสนับสนุนทางสังคม (Social support) เป็นต้น ตัวอย่าง ชายคนหนึ่งตรวจ HIV แล้วได้ผลบวก เขาเกิดความเครียดอย่างมาก แต่ถ้าเขาแสวงหารายละเอียดเพิ่มเติม คือพยายามหาความรู้และรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องโรคเอดส์ให้มาก เขาจะรู้ว่าโรคเอดส์มีหลายระยะ และเขาเป็นเพียงระยะแรก ๆ เท่านั้น ความเครียดของเขาจะลดลงบางคนที่มี HIV บวกอาจจะเป็นบวกเทียม (False positive) ก็ได้ต้องทำการทดสอบหลายครั้งจนได้ผลที่แน่นอน และเมื่อเขาหาความรู้เพิ่มขึ้นก็จะทราบว่าคนที่เป็นโรคเอดส์อาจมีชีวิตอยู่ได้นาน ถ้ารักษาสุขภาพให้ดี หมั่นออกกำลังกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ และหลีกเลี่ยงจากการร่วมเพศที่ไม่

ปลอดภัย เช่น วิธีจัดการที่พบบ่อยอีกอย่างหนึ่ง คือ การสนับสนุนทางสังคม (Social support) เป็นตัวแบบวิธีจัดการที่ได้ผลการคบหาสมาคมกันคนอื่น ๆ ทำให้ทราบว่าคนอื่นก็มีปัญหาเช่นเดียวกับเรา ไม่ใช่มีแต่เราคนเดียว และเขาเหล่านั้นอาจให้คำแนะนำได้ดี บางคนกลับใช้วิธีการจัดการ (Coping) ที่ไม่เหมาะสม เช่น ตีหม้อ หนีงานเมื่อเจอผู้ตรวจการที่ดูสับสนหรือ บางคนก็ใช้วิธีการจัดการที่ถูกต้องและเหมาะสมเช่น เข้ากรรมฐาน ฝึกสมาธิหรือวิปัสสนา ออกกำลังกาย ฝึกให้กล้ามเนื้อผ่อนคลาย เต้นแอโรบิค ฝึกโยคะ รำมวยจีน ปลุกต้นไม้ เป็นต้น

3. การประเมินค่าใหม่ (reappraisal) เป็นการประเมินค่าที่ขึ้นอยู่กับผลป้อนกลับ (feedback) จากปฏิสัมพันธ์การประเมินค่าทั้งสองอย่างข้างต้น สิ่งนี้อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการประเมินค่าปฐมภูมิ ซึ่งอาจกลับมามีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคนเราในการใช้ทักษะที่เหมาะสมกว่าเพื่อจัดการกับสถานการณ์นั้น ๆ ได้ดีขึ้น

(Lazarus & Folkman, 1984 p.74) ได้ประเมินสถานการณ์ว่าเป็นความเครียดหรือไม่ของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านตัวบุคคล (Person factors) มี 2 ลักษณะ ได้แก่

1.1 ภาระผูกพัน (Commitments) เป็นสิ่งที่สำคัญหรือมีความหมายสำหรับบุคคลนั้น แต่ละบุคคลจะกำหนดสิ่งที่เป็นความเสี่ยงในการเผชิญกับความเครียดที่เฉพาะเจาะจงการเผชิญหน้าใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาระผูกพันที่ยึดถือไว้อย่างหนักแน่นจะได้รับการประเมินว่ามีความหมายเป็นอันตรายต่อหรือภัยคุกคามภาระผูกพัน นอกจากนี้ภาระผูกพันยังเป็นรากฐานของทางเลือกที่บุคคลนั้นทำเพื่อรักษาอุดมคติอันทรงคุณค่าของตนเอง

1.2 ความเชื่อ (Beliefs) เป็นการกำหนดค่าการรับรู้ที่สร้างขึ้นโดยส่วนบุคคล หรือการแบ่งปันทางวัฒนธรรม ความเชื่อจะกำหนดว่าข้อเท็จจริงของความเป็นไปในสภาพแวดล้อมนั้นและเป็นตัวหล่อหลอมความเข้าใจในความหมายของสิ่งนั้น

2. ปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situation factors) ได้แก่

2.1 ความแปลกใหม่ (Novelty) เป็นสถานการณ์ที่ไม่มีประสบการณ์มาก่อน โดยส่วนใหญ่จะไม่ใช้สถานการณ์ที่แปลกใหม่โดยสิ้นเชิง อาจจะมีความรู้ทั่วไป (General knowledge) ที่เคยได้เห็น อ่าน ได้ยิน หรืออนุมานโดยประการอื่นที่สามารถนำไปสู่การประเมินสถานการณ์ ซึ่งทำให้เกิดการตีความแตกต่างกันตามความรู้ทั่วไปของแต่ละบุคคล หากความรู้ที่หน้าไปมีไม่เพียงพอและต้องอาศัยการอนุมานจะทำให้มีโอกาสนในการตีความผิดพลาด นำสู่การประเมินสถานการณ์ที่เป็นภัยคุกคาม

2.2 ความสามารถในการคาดการณ์ (predictability) บุคคลที่มีความสามารถในการคาดการณ์ในสถานการณ์ที่มีลักษณะสิ่งแวดล้อมที่สามารถคาดการณ์ได้จะประเมิน

ความเครียดในเชิงบวกกว่าบุคคลที่ไม่สามารถคาดการณ์สถานการณ์ล่วงหน้า เนื่องจากสามารถเตรียมการรับมือล่วงหน้า

2.3 ความไม่แน่นอนของสถานการณ์ (Event Uncertainty) ความไม่แน่นอนของเหตุการณ์ทำให้ยากที่จะคาดการณ์สถานการณ์อย่างถูกต้อง และเกิดความกังวลต่อการควบคุมสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นทำให้ประเมินสถานการณ์ว่าเป็นความเครียด

3. ปัจจัยด้านเวลา (Temporal Factors) ได้แก่

3.1 ความจวนตัว (Imminence) คือ ระยะเวลาก่อนที่เหตุการณ์จะเกิดขึ้นเป็นช่วงเวลาที่ คาดว่าจะมีเหตุการณ์เกิดขึ้น โดยทั่วไปยิ่งเหตุการณ์ใกล้เข้ามามากเท่าใด จะยิ่งประเมินสถานการณ์รุนแรงมากขึ้นเท่านั้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากมีสัญญาณบ่งชี้ถึงอันตราย หรือโอกาสในการเป็นได้รับผลประโยชน์ หากไม่มีสัญญาณเหล่านี้ ความจวนเจียนจะไม่ส่งผลกระทบต่อประเมิน

3.2 ระยะเวลา (duration) คือ ระยะเวลาที่เหตุการณ์ดึงเครียด ยังคงอยู่ความเครียดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสะสมเป็นระยะเวลานานหรือความเครียดเรื้อรัง (Chronic Stress) ถือเป็นปัจจัยหลักในการเกิดผลกระทบทางร่างกายและจิตใจ

3.3 ความไม่แน่นอนของช่วงเวลาที่将会เกิดเหตุการณ์ (Temporal Uncertainty) คือ การไม่รู้ว่าเหตุการณ์จะเกิดขึ้นเมื่อใด จึงเกิดความวิตกกังวลและความตื่นตัวต่อเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น ทำให้ประเมินความเครียดในลักษณะภัยคุกคาม

สรุปได้ว่า ความเครียดที่แตกต่างกันไปสำหรับแต่ละบุคคล และระดับความเครียดสามารถขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น สภาพแวดล้อมส่วนบุคคล, สถานการณ์ชีวิต, ความสามารถในการจัดการกับความเครียด, และประสบการณ์ที่ผ่านมา แต่ละคนมีวิธีการตอบสนองและจัดการกับความเครียดที่แตกต่างกันไป และความเครียดสามารถช่วยในการสนับสนุนและการดูแลผู้ที่เผชิญกับความเครียดได้ดียิ่งขึ้น การรับรู้ถึงความแตกต่างในระดับความเครียดและวิธีการจัดการความเครียดและสามารถนำไปสู่การสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในระดับบุคคลและในองค์กรและกลุ่มต่าง ๆ ได้

2.1.3 อาการของความเครียด

อาการของความเครียดอาการของความเครียดมีหลายรูปแบบ และเกิดจากหลากหลายปัจจัยในรูปแบบความเครียดเกิดจากอาการทางร่างกายทางจิตใจและอารมณ์ รวมถึงอาการทางพฤติกรรม ความเครียดนั้นอาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น งานที่มีแรงกดดันสูง, ปัญหาทางการเงิน, ความขัดแย้งในความสัมพันธ์, หรือสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด เช่น การเจ็บป่วยหรือการสูญเสียจิตใจ โดยได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของ “อาการของความเครียด” ไว้ดังนี้

Michal (1991, p. 141) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของร่างกาย โดยระบุว่า เมื่อคนเราเกิดความเครียด ความเครียดจะส่งผลทำให้ระบบประสาทอัตโนมัติและระบบต่อมไร้ท่อทำงานร่วมกัน

กับสมองส่วนที่เรียกว่า ไฮโปธาลามัส ซึ่งเป็นสมองส่วนสำคัญที่จะตอบสนองต่อสภาวะความเครียดของเรา โดย ไฮโปธาลามัส จะมีหน้าที่ 2 ประการคือ 1) ควบคุมการทำงานของระบบประสาทอัตโนมัติ 2) กระตุ้นการทำงานของต่อมพิทูอิทารี (Pituitary gland) ผลจากการกระตุ้นจะส่งผลทำร่างกายอยู่ในภาวะเตรียมพร้อมที่จะสู้หรือถอยหนี ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาจะเป็นภาวะเดียวกับที่ Selye ค้นพบ

กรมสุขภาพจิต (2540, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ตามปกติความเครียดภายในจิตใจจะส่งผลทำให้เกิดอาการทางกายที่สังเกตได้อย่างชัดเจน ได้แก่ ปวดศีรษะ หลับยากหรือหลับไม่สนิท เหนื่อยง่ายกว่าปกติ กินมากกว่าปกติ หรือเบื่ออาหาร ท้องผูก หรือท้องเสียบ่อย ๆ ท้องอืดท้องเฟ้อ รู้สึกตื่นเต้นหรือตกใจง่าย ผื่นร่าย หายใจไม่เต็มที หรืออ่อนหายใจบ่อย ๆ ประจำเดือนมาไม่ปกติ หรือสมรรถภาพเพศลดลง หงุดหงิดกับคนรอบข้าง ปวดต้นคอและไหล่ มือเท้าเย็น ใจสั่น ไม่มีสมาธิ เมื่อเกิดความเครียดขึ้น โดยมีอาการของความเครียดจะแสดงออกมา ในลักษณะดังนี้

1. อาการทางกาย (Physical Symptoms) จะมีอาการเริ่มแรกอาจเป็นอาการปวด ศีรษะ นอนไม่หลับ ตื่นเช้าผิดปกติ ปวดหลัง ท้องผูก ปวดกล้ามเนื้อ ความดันโลหิตสูง เหงื่อออกมาก พอนาน ๆ เข้าสามารถทำให้ไม่อยากอาหาร

2. อาการทางอารมณ์ (Emotional Symptoms) อาการที่พบได้บ่อยจะเป็นความวิตกกังวล อารมณ์อ่อนไหว หงุดหงิด ฉุนเฉียว รู้สึกไม่มั่นคง มีปมด้อย ก้าวร้าว ท้อแท้ โดยสามารถส่งผลให้เกิดอาการซึมเศร้าได้

3. อาการทางปัญญา (Intellectual Symptoms) เมื่อความเครียดมีการสะสมมากขึ้น อาการทางปัญญาจะแสดงออกมาในลักษณะความจำไม่ดี ขาดสมาธิ ลังเล ซ้ำลิ้ม ทำงานผิดพลาดบ่อย ๆ และส่งผลให้ผลงานที่ทำนั้นด้อยคุณภาพลง

4. อาการทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Symptoms) จะเริ่มรู้สึกไม่ไวใจผู้อื่น ชอบเหน็บแนมคนอื่น

โดยลักษณะอาการความเครียดทางร่างกายและจิตใจที่แสดงออกมา มีดังนี้

1. ทางร่างกายจะมีอาการอ่อนเพลียเพราะทำงานอย่างหนัก เพื่อหลีกเลี่ยงความเครียด

2. ทางด้านสภาพจิตใจสามารถส่งผลให้เกิดโรคขึ้นได้ ซึ่งโรคหรืออาการที่พบเห็นได้บ่อยคือ ปวดศีรษะทั่วไป ปวดหลัง ปวดต้นคอ ปวดศีรษะข้างเดียวหรือไมเกรน ความดันโลหิตสูง หรือถ้าเกี่ยวข้องกับทางเดินอาหารก็จะมีอาการท้องอืด อาหารไม่ย่อย การถ่ายอุจจาระบ่อย ๆ

3. ความเครียดสามารถทำให้เป็นสิวได้เนื่องจากผิวหนังได้มีการผลิตเคอราตินขึ้นมา เวลาที่เราคิดมากหรือเครียด จะทำให้เราสังเกตได้ว่าเมื่อเริ่มเครียดจะมีสิวกักเสบเกิดขึ้น

4. ทางด้านอารมณ์อาจกลายเป็นคนขี้หงุดหงิด หรืออารมณ์เสียได้ง่าย

5. หลายคนมีอาการติดสุราและสารเสพติด เพราะพวกเขามองว่าสิ่งเหล่านี้ทำให้ตนคลายเครียดได้

6. เมื่อร่างกายอ่อนเพลียหรือมีอาการใจลอยจะส่งผลให้ขาดความระมัดระวังในการทำสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะทั้งเรื่องงานที่ไม่สามารถคิดได้อย่างถี่ถ้วนหรือทางด้านการใช้ ตัวอย่างเช่น ตอนขับรถถ้าใจลอยมาก ๆ อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุตามมาได้

จำลอง ดิษยวณิช และพริ้มเพรา ดิษยวณิช (2545, หน้า 31) ได้กล่าวว่า อาการของความเครียด ไว้ว่า ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและสุขภาพ โดยการทดลองทางห้องปฏิบัติการเกี่ยวกับอาการที่เกิดจากความเครียด โดยทั่วไปอาการของความเครียดจะแบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. อาการทางพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) ความเครียดทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบอย่างของพฤติกรรมของคนได้เช่น การหลีกเลี่ยงการผลัดวันประกันพรุ่งการแยกตัวออกจากเพื่อนฝูงและครอบครัวเบื่ออาหาร พละกำลังลดลงแรงขับทางเพศลดน้อยลงอารมณ์หงุดหงิด ฉุนเฉียวรุนแรง ก้าวร้าว เริ่มสูบบุหรี่จัด การใช้เหล้าและยาเสพติด แบบอย่างของการนอนเปลี่ยนแปลงไป มักนอนไม่หลับ นอนกระวนกระวาย พลิกไปพลิกมา ละเลยความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง และเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ (Accident Proneness)

2. อาการทางอารมณ์ (Emotion Symptoms) อาการทางอารมณ์ที่พบบ่อยคือความวิตกกังวล ความกลัว ความหวาดหวั่น ความหงุดหงิด และอาการซึมเศร้าอาการอย่างอื่น ได้แก่ การปฏิเสธ ความคับข้องใจความลึกลับใจความไม่กล้าตัดสินใจความรู้สึกว่า ควบคุมอารมณ์ตนเอง ไม่ได้การขาดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน บางคนอาจมีความคาดหวังที่น่าสะพรึงกลัว คิดกลับไปกลับมา ชอบคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะมีเคราะห์ร้ายเกิดขึ้นกับตนหรือคนอื่น มักตีตนไปก่อนไข้กลัวว่ากำลังจะตาย กำลังจะเป็นบ้าหรือเสียสติ

3. อาการทางการรู้ (Cognitive Symptoms) อาการทางจิตที่สัมพันธ์กับความเครียดและพบได้บ่อยคือการขาดแรงจูงใจขาดสมาธิและการวินิจฉัยที่ผิด จิตใจไม่จดจ่ออยู่กับงานที่ทำและขาดความสามารถที่จะทำงานให้เป็นผลสำเร็จที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าจิตกำลังวุ่นวาย จึงต้องใช้ทรัพยากรเป็นจำนวนมากเกินไป เพื่อจัดการกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด เลยทำให้ทรัพยากรที่เหลืออยู่ไม่พอเพียงที่จะจัดการกับกิจกรรมในแต่ละวันอาการทางจิตอย่างอื่น ได้แก่ ความกังวลใจมากเกินไป หลง ๆ ลืม ๆ จำอะไรไม่ค่อยได้ สับสน การรับรู้ผิดปกติดมองคนในแง่ร้ายความสามารถในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาหาลดความรู้สึกขาดที่พึ่งขาดความหวังขาดการช่วยเหลือ บางคนที่มีความวิตกกังวลมาก ๆ อาจใช้วิธี “ปิดประตู” คือ พยายามไม่รู้สิ่งใด ๆ จากภายนอกเลย

4. อาการทางร่างกาย (Physical Symptoms) อาการทางร่างกายถือว่า เป็นภาษาทางร่างกายของความเครียด (The Body Language of Stress) ที่พบบ่อยคืออ่อนเพลียไม่มีแรง ปวด

ศีรษะ ปวดหลังกล้ามเนื้อตึง เครียดหรือเกร็ง สำหรับระบบหัวใจและหลอดเลือด คือ หัวใจเต้นแรง หรือ เร็วใจสั้น เจ็บหน้าอกความดันโลหิตเพิ่มขึ้น ระบบการหายใจคืออันตรายหายใจเร็วขึ้น แน่นหน้าอก หายใจลำบาก หายใจไม่เต็มอิม บางคนหายใจเร็วแรงและลึก ทำให้หน้ามืดวิงเวียนศีรษะ โคลงเคลง เสียวแปรบบริเวณมือและเท้า ระบบทางเดินอาหารคือ ปวดท้องแน่นท้อง ท้องอืด ท้องปั่นป่วน ท้องเดิน บางคนมีอาการปัสสาวะบ่อย สะบัดร้อนสะบัดหนาวรู้สึกคล้ายมีก้อนจุกบริเวณคอ

กนกรัตน์ สุขะตุงคะ (2537, หน้า 58) ได้กล่าวว่า อาการของความเครียดโดยจำแนกออกเป็น 5 ด้านดังต่อไปนี้

1) ด้านร่างกาย เช่น ความดันโลหิตสูง อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น ปากคอแห้ง เหงื่อออกมาก แขนขาหรือมือมีอาการกระตุก กล้ามเนื้อตึงเครียด มีปัญหาการทำงานของระบบย่อยอาหาร และการขับถ่าย มือเท้าเย็น เป็นต้น

2) ด้านพฤติกรรม เช่น โมโหง่าย คิดมากขึ้นหรือตรงข้าม ไม่อยากอาหาร ตื่นและสงบหรือมากขึ้น หุนหันพลันแล่น เป็นต้น

3) ด้านจิตใจ เช่น ความวิตกกังวล ก้าวร้าวหรือเย็นชา เบื่อ เศร้า ชอบเป็นลม คับข้องใจ รู้สึกผิด รู้สึกอาย หงุดหงิด และอารมณ์เสื่อง่าย เป็นต้น

4) ด้านความรู้ความเข้าใจ เช่น ตัดสินใจไม่ได้ และสมาธิไม่ดี ลืมง่าย คิดอะไรไม่ออกและอ่อนไหวต่อคำวิจารณ์ง่าย เป็นต้น

5) ด้านสังคม เช่น ไม่ค่อยอยู่รวมกลุ่มกับใคร ไม่ค่อยยุ่งกับใคร ไม่ค่อยมีผลงาน และต่อต้านที่ทำงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่า อาการของความเครียดมักแสดงออกมาทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางการรับรู้ ทางพฤติกรรมระหว่างบุคคล ทางสุขภาพกาย เมื่อบุคคลเกิดความเครียดทำให้ร่างกายมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาและชีวเคมี เมื่อบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ด้วยการเข้าสู่ภาวะสมดุลแล้วแต่เป็นอาการของความเครียดทั้งสิ้น ดังนั้นเมื่อคนเราเกิดความเครียด ร่างกายและจิตใจก็จะผิดปกติไปด้วยจะเกิดอาการหวั่นไหวของอารมณ์และความคิด โดยเราสังเกตได้ง่าย ๆ จากพฤติกรรมประจำวัน เช่น ปกติจะนอนหลับ หรือมีอาการเบื่ออาหาร เป็นต้น

2.1.4 ระดับของความเครียด

ความเครียดที่เกิดขึ้นจะหลายสาเหตุและส่งผลต่อบุคคล หากบุคคลมีความเครียดในระดับพอเหมาะจะช่วยให้ผลักดันให้บุคคลประสบความสำเร็จ หากบุคคลมีความเครียดมากเกินไปจะมีผลเสียต่อสุขภาพได้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “ระดับของความเครียด” ไว้ดังนี้

กรมสุขภาพจิต (2560, หน้า 33-42) ความเครียดมักเกิดจากการถูกกระตุ้นจากสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็นสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม สภาวะทางอารมณ์ที่เกิดจากสิ่งที่มากระทบต่อสภาพจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อมรวมถึงสุขภาพ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1. Mind Stress หรือกลุ่มความเครียดระดับต่ำ จะเริ่มแสดงความรู้สึกเหนื่อยหน่าย ปฏิกริยาจะแสดงซ้าลงและเริ่มขาดแรงกระตุ้นในการดำเนินชีวิต

กลุ่มที่ 2. Moderate Stress หรือกลุ่มความเครียดระดับกลาง เป็นความเครียดในระดับทั่วไป สามารถทำกิจกรรมที่ช่วยให้ผ่อนคลายความเครียดลงได้

กลุ่มที่ 3. High Stress หรือกลุ่มความเครียดระดับสูง เกิดจากความเครียดที่มีต่อสถานการณ์ที่รุนแรง ส่งผลให้เกิดความผิดปกติทางอารมณ์ความคิด และพฤติกรรมจะเริ่มมีอาการเหนื่อยง่าย ปวดศีรษะ ปวดท้อง หลับยากหลับไม่สนิท มีพฤติกรรมมารับประทานอาหารเปลี่ยนไป จนมีผลต่อการใช้ชีวิตประจำวัน

กลุ่มที่ 4. Severe Stress หรือกลุ่มความเครียดระดับรุนแรง กลุ่มความเครียดระดับนี้จะแสดงความผิดปกติและมักจะเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดอาการของโรคอื่น ๆ ขึ้นได้ เริ่มตั้งแต่มีอาการที่แปรปรวน มีอาการทางจิต มีความผิดปกติเกิดขึ้นจนมีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน ในแต่ละบุคคลจะมีระยะเวลาของอาการที่แตกต่างกัน บางรายเป็นสัปดาห์ บางรายเป็นเดือน หรือบางรายเป็นปี หากมีอาการในกลุ่มนี้ควรได้รับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

Janis & Irving (1952, p.18) ได้แบ่งระดับของความเครียดไว้ 3 ระดับ ดังต่อไปนี้

1. ความเครียดต่ำ (Mild Stress) เกิดขึ้นเนื่องจากมีสิ่งคุกคาม เป็นภาวะความเครียดที่พบได้ในชีวิตประจำวัน และสิ้นสุดลงในระยะเวลาอันสั้น เช่น การสัมภาษณ์เพื่อเข้ามาทำงาน ปฏิกริยาที่แสดงออกมาคือความวิตกกังวล ความกลัว หรือความอาย ความเครียดระดับนี้จะทำให้บุคคลกระตือรือร้นตื่นตัว

2. ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) เป็นความเครียดที่บุคคลได้รับเป็นเวลานานอาจคงอยู่เป็นชั่วโมง หลายชั่วโมงหรือเป็นวัน ๆ เกิดจากการทำงานมากเกินไป ความขัดแย้งต่าง ๆ หรือการเจ็บป่วยที่ไม่รุนแรง ความเครียดระดับนี้เป็นระดับที่ร่างกายและจิตใจตอบสนองโดยการต่อสู้กับความเครียดที่มีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมอารมณ์และค่านึกคิด เพื่อขจัดสาเหตุที่ทำให้เครียด หรือผ่อนคลายความเครียดลงจนกระทั่งการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ กลับเข้าสู่ภาวะปกติ

3. ความเครียดระดับรุนแรง (Severe Stress) เกิดจากบุคคลประสบความล้มเหลวในการปรับตัวต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เข้ามาคุกคาม เช่น การสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก การเจ็บป่วยอย่างรุนแรง การสูญเสียอวัยวะของร่างกาย ล้มเหลวในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจอย่างชัดเจน ความเครียดชนิดนี้จะแสดงอาการอยู่นานเป็นสัปดาห์ เป็นเดือนหรือเป็นปี ทำให้เกิดปัญหาต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล

Frain & Viliga (1978, อ้างอิงใน ชัยญานุช อินทร์ฉ้า, 2565, หน้า 16) ได้แบ่งระดับของความเครียดไว้ 4 ระดับดังนี้

ระดับที่ 1 ความเครียดในชีวิตประจำวัน (Day to Day Stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นตามปกติไม่คุกคามต่อการดำเนินชีวิตและสามารถจัดการหรือแก้ปัญหาในระยะเวลาอันสั้น ในระดับนี้บุคคลจะรู้สึกถึงความสามารถในการปรับตัวต่อความเครียดเป็นอย่างดี มีการปรับตัวได้ ด้วยความเคยชินและเป็นอัตโนมัติ เช่น การเดินทางในสภาพการจราจรติดขัด การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง เป็นต้น

ระดับที่ 2 ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดที่บุคคลนาน ๆ ครั้งจะได้รับสิ่งคุกคาม อาจเป็นประสบการณ์ส่วนตัวของบุคคลความเครียดระดับนี้ช่วงให้บุคคลมีความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ ปฏิกริยาที่แสดงออกเป็นลักษณะแสดงถึงความกังวลเล็กน้อย มีความกลัวหรือความอายแต่ความเครียดจะหมดไปเมื่อเวลาผ่านไปไม่นาน เช่น การเกิดเหตุการณ์สำคัญในชีวิตการสัมภาษณ์เพื่อเข้าทำงาน เป็นต้น

ระดับที่ 3 ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate stress) เป็นความเครียดที่บุคคลได้รับเป็นเวลานาน และไม่สามารถปรับตัวได้ในเวลาอันรวดเร็ว อาจมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาในลักษณะของการปฏิเสธ ก้าวร้าว พุดน้อย ซึม เนื่องจากไม่สามารถควบคุมเหตุการณ์นั้นได้ เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งการเปลี่ยนงาน การได้รับการผ่าตัด เป็นต้น

ระดับที่ 4 ความเครียดระดับรุนแรง (Severe Stress) เป็นความเครียดที่บุคคลประสบความล้มเหลวในการปรับตัวต่อเหตุการณ์ที่คุกคามอยู่ตลอดเวลา จนเกิดภาวะหมดกำลังหรือเปื้อนหน่ายในชีวิตในที่สุด

Schwab & Pritchard (1949 as cited in Janis, 2016) ได้แบ่งระดับของความเครียดไว้ 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดเล็กน้อยในชีวิตประจำวัน มีผลกระทบตั้งแต่ระดับวินาทีจนถึงชั่วโมง เช่น การพูดในที่สาธารณะต่อหน้าคน จำนวนมาก แผลงบินก่อกวน พลาดขบวนรถไฟ เป็นต้น

ระดับที่ 2 ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) เป็นความเครียดที่มีผลกระทบเป็นระยะเวลาตั้งแต่หลายชั่วโมงไปจนถึงวัน เช่น การทำงานหนักเกินไป ท้องป่วน การหายไปชั่วคราวของคนรัก การมาเยี่ยมของแขกที่ไม่ได้รับเชิญ เป็นต้น

ระดับที่ 3 ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) เป็นความเครียดที่มีผลต่อเนื่อง ตั้งแต่ระดับสัปดาห์ เดือน หรือปี เช่น การแยกจากครอบครัวเป็นเวลานาน การเสียชีวิตของคนรัก การเสียเงินเป็นจำนวนมากการเจ็บป่วยหรือการผ่าตัด เป็นต้น

จิรัฐ จิตอรุโณทัย (2565, หน้า 20) ได้แบ่งระดับของความเครียดไว้ 3 ระดับ ดังนี้

1) ความเครียดระดับต่ำ เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นตามปกติในชีวิตประจำวันและหมดไปในระยะเวลาสั้น ๆ เนื่องจากร่างกายสามารถตอบสนองต่อความเครียดดังกล่าวได้เองอย่างเหมาะสม

โดยไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย จิตใจ หรือพฤติกรรมอย่างเห็นได้ชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น การเดินทางในสภาพการจราจรที่ติดขัด การสัมภาษณ์งาน และการเตรียมตัวสอบ เป็นต้น

2) ความเครียดระดับปานกลาง เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นเป็นระยะเวลาหลายชั่วโมงหรือหลายวัน ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมอย่างเห็นได้ชัดเจน โดย ร่างกายไม่สามารถตอบสนองต่อความเครียดดังกล่าวได้ในระยะเวลาอันรวดเร็วซึ่งจำเป็นต้องฝึก เทคนิคเฉพาะในการคลายเครียดจึงจะดีขึ้น ยกตัวอย่างเช่น การปฏิบัติงานอย่างหนัก การเจ็บป่วย เป็นต้น

3) ความเครียดระดับสูง เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นเป็นสัปดาห์ เดือน หรือปี เนื่องจาก ร่างกายถูกคุกคามอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน และร่างกายไม่สามารถตอบสนองต่อความเครียดดังกล่าวได้ โดยจำเป็นต้องได้รับการรักษาจากบุคลากรด้านจิตเวชจึงจะดีขึ้น ซึ่งหากปล่อยให้ ความเครียดดังกล่าวยังคงดำเนินต่อไปจะทำให้เกิดการเจ็บป่วยที่เรื้อรังหรือร้ายแรง หรือบุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงไป

สรุปได้ว่า ระดับความเครียดนั้นเป็นการตอบสนองต่อความท้าทายหรือความต้องการในการดำเนินชีวิตตามธรรมชาติ ความเครียดสามารถแสดงออกได้หลายวิธี เช่น อาการทางกายภาพ ปวดหัวหรือตึงเครียดของกล้ามเนื้อ อาการทางอารมณ์ มีความหงุดหงิดหรือวิตกกังวล หรืออาการทางพฤติกรรม การรับประทานอาหารมากเกินไปหรือปลื้มตัวออกจากสถานการณ์ทางสังคม ความเครียดมีทั้งประโยชน์และโทษ ขึ้นอยู่กับระยะเวลาและความรุนแรงของความเครียด

2.1.5 สาเหตุของความเครียด

ความเครียดมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายด้านทั้งภายนอกและภายใน ที่ผลักดันให้ร่างกายและจิตใจผิดไปจากเดิม โดยมีอารมณ์ที่เกิดขึ้นจะบีบคั้นจิตใจให้ตึงเครียด ทำให้ไม่สบายใจ วิตกกังวล ไม่มีสมาธิ นอนไม่หลับ อ่อนเพลีย และสาเหตุทั่ว ๆ ไป ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง “สาเหตุของความเครียด” ไว้ดังนี้

Lazarus (1971, p. 28) ได้อธิบายสาเหตุของความเครียดไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. สาเหตุจากสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ทางสังคมในที่ทำงาน และเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตของบุคคล การต้องอยู่กับผู้คนที่มากเกินไปหรือโดดเดี่ยวจนเกินไป อากาศร้อนจัด หนาวจัด เสียงดังเกินไป การไม่มีความเป็นส่วนตัว ตลอดจนสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังที่ Mastlach (986) และ Suenens (1961) ได้อธิบายถึงลักษณะงานที่หนักเกินไป งานที่ยุงยาก ซ้ำซ้อน งานที่ไม่แจ้งการเปลี่ยนแปลงแผนงานล่วงหน้ารวมทั้งบทบาท และความรับผิดชอบในการทำงาน เช่น ต้องทำงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ โครงสร้างและบรรยากาศของหน่วยงานไม่มีระบบ การติดต่อสื่อสารที่ไม่ดี แผนการบังคับบัญชาไม่ชัดเจน ขาดการสนับสนุนและก้าวหน้าในวิชาชีพ ความไม่เท่าเทียมกันของบุคคลในหน่วยงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลใน

หน่วยงานไม่ดี นอกจากนี้ยังมีสาเหตุมาจากภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ปัญหาทางครอบครัว ปัญหาทางเศรษฐกิจ ตลอดจนเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในชีวิตของบุคคล

2. สาเหตุจากองค์ประกอบส่วนบุคคล Friedman and Rosenman (1974 p.111) พบว่าทัศนคติและลักษณะประจำวันของบุคคลเป็นผลให้เกิดความเครียดได้ง่าย ได้แก่ คนที่เร่งรีบอยู่ตลอดเวลา พยายามทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากที่สุดในเวลาที่มีน้อยที่สุด คนที่มีลักษณะแข่งขันสูง คนที่ไม่มีเป้าหมาย หรือแผนการที่เหมาะสม ไม่กล้าแสดงออก หรือคนที่คาดหวังสูงเกินไปลักษณะเหล่านี้เป็นสาเหตุที่นำไปสู่ความคับข้องใจและความเครียดสูง นอกจากนี้องค์ประกอบของทัศนคติของบุคคลแล้วยังมีเรื่องของอารมณ์ การที่บุคคลมีความรู้สึกทางลบ เช่น รู้สึกคับข้องใจมีความขัดแย้ง ความวิตกกังวล ความไม่สมหวังต่าง ๆ การมีอารมณ์รุนแรงและความรู้สึกไม่เป็นสุขเรื่องของประสบการณ์ในอดีตที่ไม่ดีล้วนเป็นสาเหตุของความเครียดทั้งสิ้น

Wallace, Mc Donald J, (1978, p. 74) ได้อธิบายสาเหตุของความเครียดไว้ 2 สาเหตุ ดังนี้

1) สาเหตุจากภายใน (Endogenous stressor) เป็นความเครียดที่เกิดจากตัวบุคคล ได้แก่ โครงสร้างร่างกายและสภาวะทางสรีรวิทยา ระดับพัฒนาการและระดับการรับรู้ของบุคคล รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความเจ็บป่วย ความคิด ความฝัน ความคาดหวัง เป็นต้น

2) สาเหตุจากภายนอก (exogenous stressor) เป็นความเครียดที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมสังคม หรือสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ชนิด ได้แก่

2.1 สาเหตุที่เกิดจากภายในครอบครัว เช่น การตั้งครุฑ การคลอดบุตร ความขัดแย้งของบุคคลในครอบครัว การเสียชีวิตของบุคคลในครอบครัว ความเป็นอยู่ที่แออัด และฐานะการเงิน เป็นต้น

2.2 สาเหตุที่เกิดจากสังคมภายนอก เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเข้าทำงานใหม่ การเปลี่ยนที่อยู่ การเปลี่ยนกิจกรรมทางสังคม การเปลี่ยนแปลงนิสัยการนอนเพราะต้องทำงานกลางคืน การศึกษาต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในที่ทำงาน และขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น

Cooper & Davidson (1987, p.99-108) ได้อธิบายสาเหตุของความเครียดไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. สาเหตุจากสิ่งแวดล้อมภายในบ้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การได้รับแรงสนับสนุนจากบุคคลใกล้ชิดในครอบครัว ความปลอดภัยของครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น สาเหตุจากสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ การร่วมกิจกรรมในสังคม การออกกำลังกาย การเล่นกีฬา การย้ายที่อยู่อาศัยในเมือง หรือชนบท อากาศ อาหาร เป็นต้น

2. สาเหตุส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา เชื้อชาติ ศาสนา เหตุการณ์เปลี่ยนแปลงในชีวิต ความสามารถในการปรับตัวลักษณะบุคลิกภาพ เป็นต้น

3. สาเหตุมากมายที่ทำให้เกิดความเครียดได้ เช่น ความเครียดที่เกี่ยวข้องกับงาน ภาระงานหนัก ระยะเวลาที่จำกัด ข้อขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ความไม่มั่นคงในงาน หรือการขาดการควบคุมความรับผิดชอบในการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัว ไม่ว่าจะเป็นกับคู่รัก สมาชิกครอบครัว หรือเพื่อน การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในชีวิตในเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น การเริ่มงานใหม่ การแต่งงาน การมีลูก แรงกดดันทางการเงิน มีภาระหนี้สิน การว่างงาน หรือการดิ้นรนเพื่อหาเงินเลี้ยงชีพ ปัญหาสุขภาพ ความเจ็บป่วยเรื้อรัง ความกังวลเกี่ยวกับสุขภาพของตัวเองหรือสุขภาพของคนที่คุณรัก เหตุการณ์ที่กระทบกระเทือนจิตใจ ล้วนแล้วเป็นสาเหตุสำคัญของความเครียดได้

Breakwell (1990, p.62) ได้อธิบายสาเหตุของความเครียดไว้ ดังนี้

1. สภาพสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอากาศ น้ำ ดิน รวมทั้งเสียงต่าง ๆ จะเห็นได้ว่า เมื่อเราออกจากบ้านไปยังถนนสายต่าง ๆ สิ่งแรกที่เราจะต้องพบคือสภาพการจราจรติดขัด คับคั่ง คับคั่ง ทำให้ที่เป็นพิษจากยานพาหนะที่เป็นพิษต่าง ๆ และเสียงแตรที่มาจากผู้ขับขี่ ยานพาหนะที่ต่างรับแรงสั่นสะเทือนก่อให้เกิดอารมณ์ขุ่นมัวได้

2. สภาพเศรษฐกิจการมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายโดยเฉพาะในกลุ่มประชากรที่มีรายได้น้อย อาการเครียด เนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งเป็นประจำ

3. สิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น ระบบการแข่งขันในการทำงาน ในการเรียนหนังสือ รวมไปถึงการสอบเข้าเรียนซึ่งรับจำนวนจำกัด แต่ผู้สมัครสอบจำนวนมาก ทำให้เกิดภาวะการแข่งขันจะมีทั้งผู้แพ้และชนะอยู่เสมอในชีวิตประจำวัน

4. การใช้ชีวิตประจำวัน อาจจะเป็นการแบ่งเวลาทำสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการใช้ประจำวัน เช่น นิสัยการกิน การดื่ม บางคนชอบรับประทานขนมหวานหรือชอบดื่ม น้ำ ชา กาแฟ ซึ่งเป็นสารที่มีการกระตุ้นการเต้นของหัวใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการเพิ่มความเครียดได้

5. อุปนิสัยส่วนตัว ซึ่งบางคนมีนิสัยก้าวร้าวรุนแรงชอบหาเรื่องทะเลาะกับบุคคลอื่นเป็นประจำ หรือบางคนรู้สึกที่ตนเองสู้คนอื่นไม่ได้มีความรู้สึกลดน้อย เกิดการหดหู่ใจ บางครั้งดูถูกตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัวอยู่เสมอ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลทำให้บุคคลเครียดได้เช่นกัน

มะลิวัลย์ ชูเกียรติศิริ (2564, หน้า 22) ได้อธิบายสาเหตุของความเครียดไว้ 5 ประการ ดังนี้

1) เกิดจากความกดดัน จากสภาพแวดล้อมและบุคคลรอบข้าง เช่น เด็กถูกกดดันจากพ่อแม่ ให้เรียนหนังสือมาก ๆ ลูกน้องถูกกดดันจากหัวหน้าให้ทำงานตามสังคมส่วนใหญ่ โดยเฉพาะในสังคมเมืองถูกกดดันด้วยเวลาจะทำอะไรก็ต้องรีบเร่ง แข่งขันกับคนอื่นไปเสียหมดหลาย ๆ คนต้องทำตนเองให้ได้มาตรฐานตามที่สังคมกำหนดโดยไม่เต็มใจ จึงทำให้เกิดความเครียด

2) เกิดจากความวิตกกังวล คนที่ชอบคิดมาก กังวลกับอดีต วิตกกังวลอนาคตขุ่นมัวไม่มีความสุขในชีวิต คนเหล่านี้จะนอนไม่หลับ อารมณ์หงุดหงิด รู้สึกผิด ซึมเศร้า อ่อนเพลีย เป็นต้น

3) เกิดจากความคับข้องใจ โดยปกติคนเรามักจะมีเป้าหมายในชีวิตหรือการทำงาน แต่เมื่อถูกขัดขวางจะเกิดอาการเครียดได้ง่าย เช่น รถติดทำให้ไม่สามารถไปถึงจุดหมายปลายทางได้ หรือไม่มีเงินทำให้ไม่สามารถซื้อของที่ตนเองต้องการได้ รวมถึงความผิดหวัง ความสูญเสียก็ทำให้เครียดได้เช่นกัน

4) เกิดจากการขัดใจ เมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจให้เลือกอย่างหนึ่งอย่างใดเพียงอย่างเดียว เช่น บางคนอยากได้เงินมากแต่ไม่ชอบทำงานมากจนเกินไป การที่ต้องทำอะไรด้วยความจำใจก็เป็นเหตุให้เกิดความเครียดได้

5) เกิดจากความผิดปกติทางด้านร่างกายของตนเอง เช่น ความพิการ ความผิดปกติของอวัยวะส่วนหนึ่งส่วนใดของร่างกาย หรือป่วยเป็นโรคเรื้อรัง และโรคประจำตัวที่ไม่มีทางรักษาให้หายขาดได้จึงทำให้เกิดความเครียดขึ้นตลอดเวลา

บุญเสริม ตั้งปัญหานนท์ (2552, หน้า 21) ได้อธิบายสาเหตุของความเครียดไว้ ดังนี้ ความเครียดสามารถเกิดจากปัจจัยภายในและภายนอก สำหรับภายใน มี 2 อย่าง ได้แก่ ภายในร่างกาย คือ การพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ การรับประทานอาหารไม่พอเหมาะ ส่วนทางด้านภายในจิตใจ นั้น จะมาจากที่บางคนมีความรู้สึกโกรธหรือความหวาดกลัว มีความทุกข์ใจหรือความเศร้า ซึ่งอารมณ์เหล่านี้จะก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ ต่อมาทางด้านสาเหตุภายนอกนั้นจะขึ้นอยู่กับอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิต เช่น เมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อม หรืออยู่ในพื้นที่แออัด สาเหตุเหล่านี้สามารถก่อให้เกิดความเครียดได้และการทำงานที่ไม่เป็นเวลา หรือบางอาชีพก็จะส่งผลถึงสาเหตุของความเครียดได้เช่นเดียวกัน

นภาพร ศรีเวช (2551, หน้า 19) ได้อธิบายสาเหตุของความเครียดไว้ ความเครียดมีทั้งสาเหตุที่มาจากทางร่างกายและสาเหตุจากทางสิ่งแวดล้อม ได้แก่

1. สาเหตุทางร่างกาย การที่บุคคลใช้ร่างกายทำงานหนักหรือทำสิ่งต่าง ๆ มากเกินไป ทำให้ร่างกายพักผ่อนไม่เพียงพอจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกเครียดได้

2. สาเหตุจากสิ่งแวดล้อม

2.1 ด้านความสัมพันธ์ เช่น เมื่อบุคคลเกิดความผิดหวังในชีวิตไม่ว่าจะด้านความรักไม่สมหวัง หรือเกิดการทะเลาะโต้เถียง

2.1.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นพ่อแม่ลูก ลูกพี่ลูกน้อง หรือความสัมพันธ์กับคนรัก ความสัมพันธ์เหล่านี้ก็สามารถเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคล เกิดความเครียดได้ เพราะความสัมพันธ์เหล่านี้เป็นความสัมพันธ์ที่มีความใกล้ชิด

2.1.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยกับบุคคลที่ยังไม่มีคนรัก เพราะบุคคลยังมีเพื่อนเป็นบุคคลที่คอยให้คำปรึกษาต่าง ๆ เวลาเครียด

2.1.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เกิดขึ้นตอนที่บุคคลนั้นให้ความสำคัญกับงานที่ทำ และทุ่มเทมากจนเกินไป เลยทำให้ไม่มีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนกลุ่มอื่น ๆ

2.1.4 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม บางคนที่ไม่ได้มีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด หรือสนิทกับบุคคลอื่นมากเป็นพิเศษ แต่ก็ยังมีการกลัวว่าตนจะถูกนินทาจากคนรอบข้าง

2.2 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดที่เกิดขึ้นในชีวิตหรือจะเป็นเหตุการณ์ที่ไม่ทันได้ตั้งตัวมาก่อนและเกิดขึ้นได้อย่างกะทันหัน เช่น การตกงาน มีปัญหา ทางด้านธุรกิจ หรือแม้แต่ภัยจากธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ สาเหตุเหล่านี้สามารถก่อให้เกิด ความเครียด หรืออาการทางจิตได้ เช่น เกิดความวิตกกังวล ไม่มีสมาธิเวลาทำกิจกรรมต่าง ๆ

กรมสุขภาพจิต (2546, หน้า 7) ได้อธิบายสาเหตุของความเครียดไว้ หลายด้านตั้งแต่ตัวบุคคล ครอบครัว สภาพแวดล้อมในที่ทำงานและในสังคม ซึ่งกรมสุขภาพจิตได้แบ่งสาเหตุของความเครียดไว้ ดังนี้

1) สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับชีวิต เช่น ปัญหาการเงิน การงาน ครอบครัว ที่อยู่อาศัย การเรียน สุขภาพ มลพิษ รถติด น้ำท่วม ฝนแล้ง ความขัดแย้งระหว่างบุคคล เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้จะเป็น ตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความเครียดขึ้น

2) การคิดและการประเมินสถานการณ์ของบุคคล เราจะสังเกตได้ว่าคนที่มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน ใจเย็น จะมีความเครียดน้อยกว่าคนที่มองโลกในแง่ร้าย เอาจริงจังกับชีวิตและใจร้อน อาจรวมถึงบุคลิกภาพเดิมของแต่ละบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองมีคนอื่นคอยให้การช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา เช่น มีคู่สมรส มีพ่อแม่ ญาติพี่น้อง มีเพื่อนสนิทที่รักใคร่ และไว้วางใจกันได้ก็มีความเครียดน้อยกว่าคนที่อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง ความเครียดไม่ได้เกิดจากสาเหตุใดเพียงสาเหตุเดียว แต่มักจะเกิดจากทั้งสองสาเหตุประกอบคือ มีปัญหาเป็นตัวกระตุ้นและมีการคิดประเมินสถานการณ์เป็นตัวบ่งบอกว่า เครียดมากน้อยแค่ไหน

สมิต อาชวณิชกุล (2537, หน้า 2) ได้อธิบายสาเหตุของความเครียดไว้ว่า เกิดจากสถานการณ์หรือเหตุการณ์ใด ๆ ที่ผลักดันร่างกายและจิตใจให้ผิดปกติไปจากเดิมทำให้ไม่สบายใจวิตกกังวล ซึ่งทางจิตวิทยาได้แยกสาเหตุของความเครียดไว้ 5 ประการ คือ

1) เกิดจากความกดดัน ทุกวันนี้คนเราถูกกดดันจากสภาพแวดล้อมและบุคคลรอบ ๆ ข้าง เช่น เด็กถูกกดดันจากพ่อแม่ให้เรียนหนังสือมาก ๆ ลูกน้องถูกกดดันจากหัวหน้าให้ทำงานให้มีประสิทธิผลอย่างมากที่สุด บางคนทำงานไม่ได้ก็เกิดความเครียดขึ้นมา หากมีความเครียดมากก็อาจจะ เป็นโรคประสาทหรือโรคจิตได้

2) เกิดจากความวิตกกังวล คนที่ขบคิดมากกังวลกับอดีตกับอนาคตทำให้ขาดความสุขในชีวิต คนเหล่านี้จะเป็นโรคทางประสาท อาทิจะนอนไม่หลับ ซึมเศร้า อ่อนเพลีย บางคนก็วิตกกังวลในเรื่องไม่เป็นเรื่องเกิดความกลัวโดยไม่จำเป็น บางคนเป็นคนชอบย้าคิดย้าทำไม่อาจบังคับจิตใจของให้

สงบราบเรียบได้ที่เป็นมากก็จะเกิดอาการหงุดหงิด โกรธง่าย ตกใจง่าย รู้สึกตึงไปทั้งตัวหมดเร็วหมดแรงบางคนถึงกับคิดฆ่าตัวตาย

3) เกิดจากความคับข้องใจ โดยปกติคนเรามักจะมีเป้าหมายในชีวิต หรือ การทำงาน แต่เมื่อถูกขัดขวางจะเกิดอาการเครียดได้ง่าย เช่น รถติดทำให้ไม่สามารถไปถึงเป้าหมายได้ทันเวลา คนที่อยู่ในสภาพคับข้องใจมาก ๆ นานเข้าก็จะเกิดอาการต่าง ๆ คือ ปวดหัว มึนงง ปวดกล้ามเนื้อ เป็นลม ใจสั่น แขนงหน้าอก แขนงท้อง ซาดตามตัวรู้สึกเหมือนจะขาดใจ กลัวหัวใจจะหยุดเต้น กลัวจะควบคุมตนเองไม่ได้บ้างก็กลัวเสียสติไป

4) เกิดจากการขัดแย้ง มีบ่อยครั้งที่เราขัดแย้งในใจ เมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจให้เลือกอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว

5) เกิดจากความผิดปกติทางด้านร่างกายของตน เช่น ความพิการทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ถูกเพื่อนฝูงล้อเลียน ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ชอบเก็บกด เจ้าคิดเจ้าแค้นซึ่งบางคนอายุจากการพูดติดอ่าง ศีรษะล้าน ท้อแท้ต่อการดำรงชีวิต

สรุปได้ว่า สาเหตุความเครียดที่กล่าวมาข้างต้น เป็นปฏิกิริยาทางจิตใจและร่างกายที่เกิดจากความท้าทายหรือแรงกดดันที่รับเข้ามา ซึ่งอาจมีสาเหตุหลายประการ ได้แก่ ปัญหาส่วนตัว การงานการเงิน การศึกษา สุขภาพ และสภาพแวดล้อม ล้วนเป็นสาเหตุของความเครียดและนำไปสู่ปัญหาสุขภาพระยะยาวได้

2.1.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด

ปัจจัยของความเครียดที่เกิดขึ้นนั้น จะเป็นต้นเหตุ เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดปฏิกิริยาโต้ตอบต่อสิ่งที่มีารบกวนจนทำให้เกิดความเครียด การปรับตัวเพื่อขจัดความเครียดที่เกิดขึ้นนั้น หากมีกระบวนการในการปรับตัวหาสาเหตุของความเครียดนั้น ๆ ด้วยวิธีการบริหารความเครียดได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้ว จะส่งผลทำให้ร่างกายและจิตใจของบุคคลเกิดความสมดุลปกติ หากบุคคลไม่ทราบสาเหตุของความเครียดวิธีการบริหารความเครียดก็จะไม่เกิดขึ้นและไม่สามารถลดความเครียดลงได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทราบถึงสาเหตุของความเครียดของบุคคลจากสาเหตุปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของบุคคล และได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึง แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียด” ไว้ดังนี้

Lazarus R.S. and Folkman (1984, p. 74) ได้กล่าวถึง ความเครียดที่เกิดขึ้นจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดปฏิกิริยาโต้ตอบต่อสิ่งที่มีารบกวน จำเป็นต้องมีการปรับตัว เพื่อขจัดความเครียดที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการซึ่งถ้าใช้กลไกที่ถูกต้องเหมาะสมการปรับตัวก็จะเป็นปกติ ถ้าใช้กลไกการปรับตัวไม่ถูกต้องก็จะเกิดความผิดปกติทั้งทางร่างกายและจิตใจขึ้น ทำให้การเกิดความเครียดจึงมีทั้งจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในตัวบุคคล ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความรุนแรงของความเครียด (Severity) นับเป็นปัจจัยสำคัญมาก เช่น ผู้ที่มีความเจ็บป่วยรุนแรง หรือมีความพิการ หรือมีการเปลี่ยนแปลงของภาพลักษณ์อยู่มากก็จะทำให้รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเจ็บป่วยในลักษณะที่รุนแรง ส่งผลให้ผู้ป่วยที่มีความเจ็บป่วยต้องใช่วิธีการเผชิญความเครียดที่ย่างยากซับซ้อนตามไปด้วยมากกว่าผู้ที่ความเจ็บป่วยเพียงเล็กน้อย
2. ระยะเวลาของการเกิดความเครียด (Onset) เช่น ในผู้ที่สูญเสียอวัยวะต่าง ๆ ระยะเวลาแรกอาจไม่สามารถปรับตัว หรือยอมรับสภาพการสูญเสียได้ซึ่งระยะนี้จะต้องผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ของการเผชิญความเครียดมากมาย เมื่อเวลาผ่านไปบุคคลนั้นก็ค่อย ๆ ปรับตัวได้ในที่สุด เนื่องจากบุคคลนั้นจะค่อย ๆ เรียนรู้การเผชิญความเครียดที่มีความเหมาะสมและแก้ปัญหาได้มากขึ้น
3. ความเครียดที่เกิดขึ้นเป็นไปโดยไม่ได้คาดคิดมาก่อน เช่น การเจ็บป่วยจากอุบัติเหตุย่อมมีผลกระทบจิตใจมากกว่าการเจ็บป่วยที่ค่อย ๆ เกิดขึ้นพฤติกรรมเผชิญความเครียดที่นำมาใช้จึงยิ่งยากและซับซ้อนมากกว่า
4. อายุ เนื่องจากอายุสัมพันธ์กับประสบการณ์ในอดีต ซึ่งส่งผลถึงการตอบสนองต่อปัญหาได้
5. ภาวะสุขภาพ กำลังความสามารถและกำลังใจพบว่า บุคคลที่มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์และมองโลกในแง่ดีจะมีความสามารถเผชิญความเครียดได้ดีกว่าบุคคลที่เจ็บป่วย อ่อนแอ หรือท้อแท้
6. ฐานะทางเศรษฐกิจ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตประจำวัน ดังนั้น ในคนที่มีความเป็นอยู่ที่ดีย่อมสามารถเผชิญต่อความเครียดได้ดีกว่าบุคคลที่ขาดแคลนปัจจัย
7. ระดับการศึกษา การศึกษาที่ดีจะช่วยให้บุคคลตระหนักถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีกว่า เพราะบุคคลได้ใช้การเรียนรู้ในอดีตและพฤติกรรมที่เคยใช้ประสบผลสำเร็จมาเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้
8. แผนการช่วยเหลือจากครอบครัวหรือสังคม โดยเฉพาะสัมพันธ์ภาพในครอบครัวนับว่ามีบทบาท สำคัญในการเป็นผู้ให้กำลังใจปลอบใจถ้าสัมพันธ์ภาพของบุคคลกับบุคคลข้างเคียงดีก็ได้รับการประคับประคองการช่วยเหลือทำให้ความเครียดลดลงได้
9. ประสบการณ์ในการแก้ปัญหา บุคคลที่มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาทั้งในเรื่องง่ายหรือซับซ้อน จะเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจและแก้ไขปัญหาก็ได้ดีกว่าบุคคลที่ไม่เคยมีประสบการณ์
10. ความเชื่อ นับว่ามีอิทธิพลต่อความคิดมาก ซึ่งจะทำให้สามารถที่จะควบคุม หรือเอาชนะต่อสิ่งคุกคามบางอย่างได้ เช่น ความเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์หรือพระเจ้า เป็นต้น
11. วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี บางวัฒนธรรมจะช่วยประคับประคองและมีกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียดเพิ่มมากขึ้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมหรือลดความเครียดในบุคคลได้เมื่อเกิดความเครียดทำให้ร่างกายและจิตใจสามารถปรับตัวรับความเครียดที่มีอยู่ได้และกลับสู่ภาวะสมดุลได้เร็วขึ้น

Marilyn Davidson และ Cary L. Cooper (1987, p.71) ได้กล่าวถึง ความเครียดแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยคือ ความเครียดที่เกิดจากการทำงาน จากสิ่งแวดล้อมภายในบ้าน จากลักษณะของสังคม และวัฒนธรรมนั้น ๆ และจากปัจจัยส่วนบุคคลที่ก่อให้เกิดความเครียดไว้ ดังนี้

1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มาจากสิ่งแวดล้อมนอกตัวบุคคล คือ ความเครียดที่เกิดขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากสิ่งแวดล้อม สังคม สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ

(1) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ก่อให้เกิดความเครียด เช่น สภาพอากาศที่ร้อน หรือเย็นเกินไป สภาพอากาศที่ไม่บริสุทธิ์ นอกจากนี้การขาดแคลนปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดได้

(2) สังคมและสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น สภาพสังคม และการมีความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอาจเป็นสิ่งที่ช่วยลด หรือก่อให้เกิดความเครียดได้ในขณะเดียวกัน เช่น ความไม่ปรองดองกันของบุคคลในครอบครัว การทะเลาะเบาะแว้งและโต้เถียงกัน เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดในครอบครัว การอิจฉาริษยากันเป็นต้นเหตุของใจไม่สงบ ก่อให้เกิดความเครียด ทางด้านจิตใจ สภาพความเป็นอยู่ที่แออัดก็สามารถให้เกิดปัญหาต่าง ๆ อันเป็นต้นเหตุแห่งความเครียดได้ เช่น การทะเลาะวิวาท การแก่งแย่งกัน เป็นต้น นอกจากนี้การขาดเพื่อน การต้องอยู่คนเดียวอย่างโดดเดี่ยวก็เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดได้

(3) สภาพการณ์และเหตุการณ์อื่น ๆ สภาพเหตุการณ์ที่เลวร้ายและเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความชื่นชมยินดีเป็นเหตุการณ์ที่ทำให้บุคคลต้องปรับตัว การปรับตัวจะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความเครียดขึ้นมาได้

2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดภายในตัวบุคคล เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลเอง โดยมีปัจจัยหลายอย่างในตัวบุคคลที่ก่อให้เกิดความเครียดปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

(1) โครงสร้างของร่างกายและสภาวะทางสรีระวิทยา โครงสร้างของร่างกายที่ได้รับถ่ายทอดจากบรรพบุรุษ บางคนได้รับในส่วนของบิดามารดา ทำให้ร่างกายเติบโตไม่สมบูรณ์เกิดโรคต่าง ๆ ได้ง่ายความสามารถที่แฝงอยู่น้อย ทำให้มีความสามารถในการแก้ปัญหาไม่ตีหนต่อสู้ สภาวะความเครียดได้น้อย ทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย

(2) ระดับพัฒนาการสภาพร่างกาย ที่มีการพัฒนาการไม่ปกติทำให้เกิดโรคได้ง่าย เช่นเดียวกับสภาพจิตใจที่มีพัฒนาไม่ตีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดได้ง่าย ระดับพัฒนาการของจิตใจ อารมณ์มีผลต่อการรับรู้และแปลเหตุการณ์โดยระดับพัฒนาการที่ไม่ดีทำให้มีการรับรู้แปลเหตุการณ์และก่อให้เกิดความเครียดตามมาได้อีก

(3) การรับรู้และแปลเหตุการณ์เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดอารมณ์ กลัว โกรธ เกลียด กังวล หรือตื่นเต้น ถือว่าเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด ทำให้ร่างกายถูกกระตุ้น และมีการสนองตอบต่อเหตุการณ์ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะบุคคลรับรู้ต่อเหตุการณ์ไม่เหมือนกันและมีการสนองตอบต่อ

เหตุการณ์ไม่เหมือนกันและมีการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่แตกต่าง เพราะบุคคลสองคนมีความต้องการพื้นฐานที่แตกต่างกัน มีประสบการณ์ชีวิตไม่เหมือนกัน มีความคาดหวัง ทศนคติและการมองโลกที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นการรับรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลสนองต่อเหตุการณ์ไปในทางที่ดีหรือในทางลบ

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดนั้น มี 2 ประการคือ ประการแรก ปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น อายุเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ สรีระของแต่ละบุคคลล้วนเกี่ยวข้องกับความเครียด ประการที่สองคือ ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล เช่น สิ่งแวดล้อม สังคม วัฒนธรรมปัญหา ภายในองค์กรหรือหน่วยงาน สถานประกอบการปัญหาทางเศรษฐกิจหรือสถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ความรับผิดชอบในการทำงานความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นต้น

2.1.7 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียด

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดนั้นมีหลายสาเหตุ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านทั้งต่างประเทศและในประเทศได้แสดงความคิดเห็นไว้ ดังนี้

McDonald (1981 อ้างอิงใน จิรัฏฐ์ จิตอรุโณทัยม, 2565, หน้า 20) ได้กล่าวถึง ความเครียดจะมีผลกระทบต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย (Physical Illness) ผลกระทบของความเครียด ต่อร่างกายที่แต่ละบุคคลได้รับนั้นจะแตกต่างกัน โดยอาจได้รับผลตั้งแต่เพียงเล็กน้อย เช่น ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ อ่อนเพลีย ปวดศีรษะ นอนไม่หลับ มีอาการรุนแรง และเกิดความผิดปกติในการทำงานของร่างกาย เป็นต้น แต่หากบุคคลต้องเผชิญกับความเครียดเป็นระยะเวลานานหรือมีความรุนแรงอาจทำให้เกิดโรคต่าง ๆ ได้ เช่น โรคหัวใจ โรคกระเพาะอาหาร เป็นต้น

2) ความเจ็บป่วยทางสุขภาพจิต (Mental Illness) ในภาวะเครียดสภาพอารมณ์ ความรู้สึก การรับรู้ ความสามารถในการคิด รวมถึงการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปจากปกติ ซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือลบก็ได้ แต่หากต้องเผชิญกับความเครียดเป็นระยะเวลานานหรือรุนแรงก็จะมีผลกระทบต่อความสามารถในการตัดสินใจ สติปัญญา การแก้ไขปัญหาไปจนถึงการเสียความสามารถในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งปฏิกิริยาที่เกิดขึ้น นั้นอาจจะแสดงออกมาให้เห็นได้ชัดเจนในลักษณะต่าง ๆ เช่น ความเหนื่อยล้าและอ่อนเพลีย ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า ความรู้สึกต่อต้าน และความก้าวร้าว เป็นต้น

3) การแยกตัวออกจากสังคมและครอบครัว ผลของความเครียดนั้นก่อให้เกิดปัญหาทั้งในชีวิตครอบครัวและสังคม โดยจะเห็นได้ชัดเจนในกรณีที่บุคคลจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลา ทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าตนเองถูกแยกออกจากสังคม เนื่องจากนอกจากงานในหน้าที่แล้ว ตนเองไม่มีเวลา พบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น และไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมกับส่วนรวมได้ นอกจากนี้ความเหน็ด เหนื่อย

จากหน้าที่การงานมีผลต่ออารมณ์และก่อให้เกิดการแยกตัวออกจากสังคมได้ ในส่วนของ ครอบครัว นั้น งานต่าง ๆ จะขัดขวางความสัมพันธ์ที่มีต่อครอบครัวได้ เช่น งานที่ล้นมือหรืองานที่ไม่ ระบุเวลาแน่นอนทำให้เวลาในการดูแลครอบครัวมีน้อยลง ซึ่งเป็นสาเหตุที่นำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ ได้

Terry A. Beehr and John E. Newman (1978, p.655-699) ได้กล่าวถึง ความเครียดในการทำงานมีผลด้านลบจ่อบุคคลดังนี้

1) ผลกระทบทางสุขภาพจิต (Psychological Symptoms of Work Stress) ความผิดปกติของอารมณ์และจิตใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มอาการทางจิตที่มีสาเหตุมาจากความเครียดในการทำงาน เช่น ความโกรธ ความสับสน ความวิตกกังวล ความผิดหวัง ความไม่พอใจ ความสามารถทางปัญญาลดลง ขาดความมั่นใจ อารมณ์อ่อนไหวมาก ขาดสมาธิ จิตใจอ่อนล้า เป็นต้น ทั้งนี้ อาการทางจิตย่อมส่งผลกระทบต่อองค์การ กล่าวคือ บุคคลเกิดความสับสนในงาน ความเกี่ยวพันในงานต่ำลง เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การลดต่ำลง นำไปสู่การลาออกในที่สุด

2) ผลกระทบทางสุขภาพกาย (physical symptoms of work stress) อาการผิดปกติทางร่างกายเป็นผลมาจากจิตใจ โดยผลกระทบที่สำคัญ เช่น อัตราการเต้นของหัวใจและความดันโลหิตสูง การหลั่งอะดรีนาลีนและนอร์อะดรีนาลีน ความผิดปกติของระบบลำไส้และกระเพาะ การบาดเจ็บทางกาย ความอ่อนล้าทางกาย โรคหัวใจ ความผิดปกติของระบบทางเดินหายใจ โรคผิวหนัง ปวดศีรษะ มะเร็ง นอนไม่หลับ เป็นต้น โดยหากมีความรุนแรงมากอาจนำไปสู่การเสียชีวิตได้ ทั้งนี้ ผลกระทบทางด้านสุขภาพกายย่อมส่งผลกระทบต่อองค์การ กล่าวคือ ทำให้องค์การเสียค่ารักษาพยาบาลของพนักงานมากขึ้น รวมถึงพนักงานมีการลาป่วยเพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน (Jex and Crossley, 2005 อ้างถึงในภรรพร เล็กขาว, 2551 หน้า 17)

3) ผลกระทบทางด้านพฤติกรรม (behavior symptoms of work stress) ความเครียดในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น การพักผ่อนประกันพรั่ง การหลีกเลี่ยงงาน ผลงานตกต่ำ ก่อปัญหาในที่ทำงาน มีความอยากอาหารมากขึ้นนำไปสู่ปัญหาโรคอ้วน การสูญเสียรสชาติในการรับประทานอาหารทำให้น้ำหนักลด ก้าวร้าว ลึกขโมย ความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง ลดลง มีความพยายามฆ่าตัวตาย เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลเสียต่อองค์การในที่สุด และความเครียดส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อบุคคล 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านร่างกาย เมื่อเกิดความเครียดจะส่งผลให้ระบบฮอร์โมนในร่างกายเกิดภาวะไม่สมดุล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อร่างกายของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป โดยร่างกายอาจได้รับผลกระทบเพียงเล็กน้อย เช่น ปวดศีรษะ นอนไม่หลับ อ่อนเพลีย เป็นต้น หรืออาจได้รับผลกระทบ เป็นอย่างมากโดยจะก่อให้เกิดโรคต่าง ๆ เช่น โรคหัวใจ โรคกระเพาะ โรคอ้วน เป็นต้น รวมถึงหากบุคคลต้องเผชิญกับความเครียดที่รุนแรงและเป็นระยะเวลาานาน อาจทำให้เสียชีวิตได้

2) ด้านจิตใจ เมื่อบุคคลเกิดความเครียดจะส่งผลให้อารมณ์ ความรู้สึก ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ รวมถึงความสามารถในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงไปจากสภาวะปกติ เนื่องจากเซลล์ประสาทในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญาและความจำฝ่อและลดปริมาณลง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อระบบสารสื่อประสาทที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และพฤติกรรม ด้วยเหตุนี้ความเครียดจึงทำให้บุคคลมีสติปัญญา ความจำ การแก้ไขปัญหา หรือความสามารถในการตัดสินใจลดลงอีกทั้งยังเป็นสาเหตุให้เกิดภาวะซึมเศร้า ความรู้สึกต่อต้าน หรือความวิตกกังวลเช่นกัน

3) ด้านพฤติกรรม เมื่อบุคคลเกิดความเครียดจะส่งผลให้พฤติกรรมของบุคคล เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากการตอบสนองต่อความเครียดที่เผชิญของร่างกายเพื่อปรับให้เข้าสู่สภาวะสมดุล เช่น นอนไม่หลับ เบื่ออาหาร ก้าวร้าว ความอดทนต่ำ สูบบุหรี่ ติดสารเสพติด ติดสุรา การผัดวันประกันพรุ่ง การหลีกเลี่ยงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแย่ง เป็นต้น

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดที่ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งในด้านบวกและลบ หากองค์การมีการบริหารจัดการความเครียดของบุคคลให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้บุคคลมีความกระตือรือร้นและช่วยผลักดันให้ต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรคได้ดียิ่งขึ้น ในทางเดียวกันหากบุคคลมีระดับความเครียดที่สูง จะส่งผลกระทบต่อทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง และจะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความผูกพันต่อองค์การลดลง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาการลาออกในที่สุด

2.1.8 การบริหารจัดการความเครียด

วิธีการจัดการกับความเครียดนั้น เป็นวิธีการที่ใช้สำหรับจัดการกับปัญหาที่เป็นสิ่งเร้า ก่อให้เกิดความเครียดต่อตนเอง โดยจะมีวิธีการจัดการที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในตอนนั้น ซึ่งวิธีการหรือแนวทางการบริหารจัดการความเครียดโดยมีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการกับความเครียด ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง “การบริหารจัดการกับความเครียด” ไว้ดังนี้

Lazarus & Folkman (1984, p. 86) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการจัดการความเครียดเป็นการเปลี่ยนแปลง ความรู้และพฤติกรรม เพื่อพยายามจัดการปัญหาหรือสิ่งกระตุ้นที่คุกคามเป็นอันตรายจากภายนอกและภายในอย่างเฉพาะเจาะจง ทั้งนี้วิธีการจัดการนั้นจะถูกประเมินว่าต้องใช้แหล่งประโยชน์อย่างมากในการจัดการกับสิ่งที่กระตุ้นนั้น และได้จัดระบบการแบ่งวิธีการจัดการกับความเครียดออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

1. วิธีการจัดการกับความเครียดแบบแก้ที่ปัญหา (Problem-focused coping method) หมายถึง พฤติกรรมการปรับตัวที่เกิดจากการใช้กระบวนการทางปัญญาในการประเมินสถานการณ์ และจัดการกับสถานการณ์ที่มาคุกคาม โดยการปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมทำ

ให้การประเมินสถานการณ์เป็นไปในทางที่ดีขึ้น หรือจัดการกับสิ่งกระตุ้นความเครียด โดยวิธีการแก้ปัญหา รูปแบบพฤติกรรมในกลุ่มนี้ ได้แก่ การกระทำการแก้ปัญหาโดยตรง เช่น การกำหนดขอบเขตของปัญหา หาวิธีการแก้ปัญหาหลาย ๆ วิธีและเลือกวิธีที่เหมาะสม โดยจัดการที่ตัวปัญหา หรือปรับที่สิ่งแวดล้อม การหาแหล่งประโยชน์สนับสนุนทางสังคม เช่น การพูดคุยกับคนที่เคยมีประสบการณ์ขอให้บุคคลอื่นช่วยแก้ปัญหา เป็นต้น วิธีการจัดการกับความเครียดแบบแก้ที่ปัญหานี้ จะต้องหาข้อมูลกับความรู้เพิ่มเติม รวมทั้งต้องมีเวลาอย่างเพียงพอ เพื่อบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถคิดหาทางเลือกกับใช้วิธีการจัดการกับความเครียดได้สำเร็จ

2. วิธีการจัดการกับความเครียดแบบแก้หรือปรับด้วยอารมณ์ (Emotional focused-coping method) หมายถึง พฤติกรรมปรับตัวที่เกิดจากการใช้กระบวนการทางปัญญาในการประเมินสถานการณ์และจัดการกับสถานการณ์ที่มาคุกคาม โดยการปรับเปลี่ยนอารมณ์และความรู้สึกเครียดไม่ได้แก้ที่ปัญหาโดยตรง เป็นแต่เพียงการลดความรู้สึกเครียดเท่านั้น ลักษณะพฤติกรรมปรับตัวรูปแบบนี้ ได้แก่ ความวิตกกังวล ความโกรธ การหลีกเลี่ยง การทำให้เห็นเป็นเรื่องเล็ก การถอยห่างจากเหตุการณ์นั้น การเลือกสนใจเฉพาะสิ่งการมองสิ่งที่ดีของเหตุการณ์นั้นและการมองหาคุณค่าในสิ่งนั้น วิธีอื่น ๆ ได้แก่ การออกกำลังกาย การทำสมาธิ การดื่มเหล้า เป็นต้นวิธีการจัดการกับความเครียดแบบแก้ด้วยอารมณ์นั้นเป็นเพียงวิธีช่วยลดอาการความรู้สึกเครียดได้ชั่วคราวชั่วคราวเป็นการแก้ที่ปลายเหตุเท่านั้น แต่ไม่ได้แก้ไขสาเหตุต้นตอของปัญหาให้หมดไป

จาโลวีก (Jalowiec, 1984, p.157-161) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการเผชิญความเครียดเป็นการประเมินตามแบบประเมิน (Jalowiec coping Scale) มี 8 วิธี ได้แก่

1. การเผชิญกับปัญหา (Confrontive coping) การเผชิญกับปัญหาและเป็นการรับมือกับความเครียด จะต้องศึกษาเกี่ยวกับ ปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นมีทั้งการหาข้อมูลและมีความพยายามในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การหลีกเลี่ยงหรือหลบหนีปัญหา (Evasive coping) การหลีกเลี่ยงปัญหาหรือหลบหนีปัญหาเป็นวิธีที่ใช้ในการหลีกเลี่ยงออกจาก สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลรู้สึกเครียดหรืออึดอัดนั่นเอง จะเป็นการหลีกเลี่ยงเพียงชั่วคราวเท่านั้นหรือ อาจจะเป็นการสร้างความหวังที่ว่ายังไปปัญหาที่เกิดขึ้นมันจะผ่านไป

3. การจัดการกับความเครียดโดยการมองโลกแต่แง่ดี (Optimistic Coping) การมองโลกในแง่ดีเป็นการคิดในเชิงทางบวก หรือเป็นการมองเปรียบเทียบในทางด้านดี ซึ่งความคิดแบบนี้จะเป็นการจัดการความเครียดที่ดีได้ในระดับหนึ่ง

4. การมองโลกในแง่ร้ายหรือมองเป็นเรื่องของเคราะห์กรรม (Fatalistic Coping) การมองโลกออกมาในแง่ร้ายนั้นเพื่อเป็นการดูว่าสิ่งที่เกิดขึ้นมันเป็นผลมาจากเคราะห์ร้ายที่ทำให้ตัวบุคคลรู้สึกถึงความสิ้นหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นเลยส่งผลให้เกิดความเครียด

5. การจัดการกับอารมณ์ (Emotive Coping) การจัดการกับอารมณ์เป็นการแสดงอารมณ์ออกมาในตัวเอง ไม่ว่าจะเป็ความรูสึกโกรธ ไม่พอใจ คับแค้นใจ ความไม่เข้าใจหรือแม้แตความขัดแย้งกันภายในใจก็เป็นการแสดงออกมาของอารมณ์เพื่อเป็นการทำให้หายรูสึกจากความรูสึกเช่นนี้ จึงมีการระบายอารมณ์ออกมาแต่จะเป็การสร้างความกดดันภายในจิตใจแก่บุคคลอื่นที่มารับรู

6. การบรรเทาความรูสึก (Palliative Coping) การบรรเทาความรูสึก เป็นการที่บุคคลพยายามลดความทุกข์ภายในจิตใจ เพื่อให้ตนเองรูสึกดีขึ้น เช่น พยายามทำตัวไม่ไหว้่างโดยการทำงานเพิ่มมากขึ้นหรืออาจจะเป็การออกกำลังกายให้หนักกว่าเดิรวมถึงการดื่มสุราและมีการสูบบุหรี่

7. การอาศัยความช่วยเหลือ (Supportive Coping) การขอความช่วยเหลือนั่นเอง เช่น มีการขอคำแนะนำจากบุคคลรอบข้างเพื่อบรรเทาความเครียดที่เกิดขึ้นกับตนเอง หรืออาจจะพูดคุยปรึกษาปัญหาที่ครอบครัวหรือกลุ่มเพื่อนมากขึ้นเพื่อให้ตนเองไม่รูสึกเครียด

8. การพึ่งตนเองหรือความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Reliant Coping) การพึ่งตนเองหรือความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นการรับมือการเผชิญกับปัญหาหรือวิธีการจัดการกับความเครียดโดยการพึ่งพาตนเองมากกว่าที่จะพึ่งพาผู้อื่น

ในการจัดการกับความเครียดทั่วไปนั้นต้องมีความรูสึกตัวว่า ตนเองกำลังเผชิญความเครียดอยู่จากนั้นก็เกิดปฏิกิริยาที่มีต่อร่างกายเพื่อการปรับตัวเข้ากับความเครียด 3 ขั้นตอน คือ

1) อาการบอกเหตุ คือ ตัวเร้่งให้ความเครียดทำงานโดยผ่านระบบประสาทกับต่อไร้ท่อทำให้ร่างกายต่อต้านตัวเร้่งความเครียดและปรับร่างกายให้เกิดความสมดุล

2) อาการต่อต้าน คือ มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านชีววิทยาซึ่งเกิดขึ้นเพื่อรักษาสภาพการต่อต้าน

3) ขั้นหยุดการทำงาน คือ ขั้นที่ คนทำงานอยู่ภายใต้สภาพความเครียด ความต้านทานไม่สามารถทำให้ร่างกายรักษาสภาพสมดุลได้ทำให้ความเครียดดำเนินอยู่ต่อไปได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดกับบุคลิกภาพ ร่างกาย การแสดงอารมณ์และไม่สามารถควบคุมตนเองได้ ดังนั้นการบำบัดความเครียดจึงเป็นการเผชิญความเครียดโดยการเปลี่ยนแปลงความคิด และคอยสังเกตพฤติกรรมอยู่ตลอดเวลาเพื่อจัดการกับความคิดและสิ่งกระตุ้นให้เกิดความเครียดทั้งภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยต้องพัฒนาพฤติกรรม 2 ลักษณะคือ

(1) การเผชิญความเครียดแบบลดอารมณ์ (Emotion-Focused Coping) การจัดการความเครียดแบบนี้เป็นการจัดการกับอารมณ์ความรูสึกต่าง ๆ ที่กำลังเกิดขึ้น โดยไม่ได้พุ่งเป้าหมายไปที่การแก้ไขปัญหาที่สาเหตุ ซึ่งเป็นเพียงการบรรเทาเป็นการทำให้รูสึกว่า อันตรายจากสภาวะการณ์เช่นนั้น คือสิ่งกระตุ้นให้เกิดความเครียดแบบนี้ไม่เป็นอันตราย เช่น การปฏิเสธ การหลีกเลี่ยง การลี้ม การรับฟังเฉพาะสิ่งดี เป็นต้น

(2) การเผชิญหน้ากับความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา (Problem-Focused Coping) วิธีนี้เป็นการจัดการกับสิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดความเครียดโดยตรง โดยการใช้ปัญญาเพื่อเลือกวิธีที่ดีที่สุดในการจัดการกับสภาพการณ์นั้น ๆ โดยมุ่งต้นเหตุของปัญหา คือเป็นการเผชิญปัญหาและหาหนทางแก้ไขให้ดีที่สุด และเป็นประโยชน์มากที่สุด โดยไม่ต้องหวาดกลัวหรือบอกกับตนเองว่าสิ่งนั้นไม่เป็นปัญหาใด ๆ ก็จะทำให้ใช้สติปัญญาและความสามารถเต็มที่ในการแก้ไขสถานการณ์ซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดอย่างต่อเนื่อง

More and others (1978, p.112-115) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารความเครียด ซึ่งเน้นที่การปรับตัวเองของปัจเจกบุคคลโดยต้องทำให้เป็นวิถีการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งจะทำให้วงจรของชีวิตดำเนินไป ตามกรอบไม่เกินและไม่น้อยเกินไป คือ

1) การผ่อนคลาย (Relaxation) เป็นกระบวนการทำให้จิตใจไม่ตกอยู่ในภาวะกดดันที่รุนแรง เป็นการช่วยทำให้ระบบกล้ามเนื้อไม่ตึงเครียด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเบาสบายของสมองและร่างกาย โดยเป็นการทำงานและหยุดพักผ่อนคลายเป็นระยะ เช่นการนวด การทำสมาธิ โยคะ เป็นต้น

2) การหายใจ (Breathing) เป็นการผ่อนคลายที่ทุกคนทำอยู่แล้ว โดยเมื่อเกิดอาการเครียดเกิดขึ้นเพียงกำหนดรู้ลมหายใจเข้าออก เมื่อมีความเครียดกดดันจะทำให้ระบบการหายใจเข้า ออก สั้นและตื้น ซึ่งจะทำให้ปอดขาดออกซิเจน กล้ามเนื้อตึง ถ้าหายใจเข้าช้า ๆ ยาวและลึกโดยกินไว้ ประมาณ 5 วินาทีแล้วจึงหายใจออกอย่างช้า ๆ ก็จะทำให้ ออกซิเจนเข้าสู่ร่างกายมากขึ้น

3) การออกกำลังกาย (Physical Exercise) เป็นวิธีการที่ช่วยทำให้ร่างกายเกิดความผ่อนคลาย จิตใจปลอดโปร่ง อารมณ์จะกลับเข้าสู่ภาวะผ่อนคลาย โดยเฉพาะถ้าเป็นการออกกำลังกาย เช่น ว่ายน้ำ การวิ่ง จะทำให้จิตใจผ่อนคลาย

4) โครงการช่วยเหลือบุคคล (Employee Assistant Program) เช่น โครงการบริหารสุขภาพ ของบุคคลที่ทำงานในองค์กรให้มีสภาพเป็นอยู่ที่ดีขึ้น กระตุ้นให้เกิดการบริหารสุขภาพ เพื่อมุ่งให้การช่วยเหลือบุคคลในการปรับตัวและสามารถจัดการกับความเครียดด้วยตนเอง เช่นการรณรงค์ให้เลิกสูรา การสูบบุหรี่ การมีโภชนาการที่ดี การตรวจสุขภาพ เป็นต้น

สุดา วงศ์สวัสดิ์ (2562, หน้า 119) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการความเครียด คือ พฤติกรรมของการจัดการความเครียด ซึ่งเป็นการใช้กลวิธีที่มีจุดมุ่งหมาย การประเมินด้วยสติปัญญา การควบคุมอารมณ์และปฏิกิริยาการตอบสนองด้านร่างกายในการจัดการ เพื่อลดความรุนแรงของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดนั้น เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง และมีระยะเวลาเข้ามาเกี่ยวข้อง ถ้าผลลัพธ์ของการจัดการความเครียดเป็นไปในทางที่มีความสมดุลระหว่างบุคคลและข้อเรียกร้องที่มากระทบหรือมีการรบกวนการทำงานที่ของระบบต่าง ๆ ในร่างกายน้อยที่สุด จะถือว่าบุคคลนั้นสามารถปรับตัวได้

นายแพทย์ ประเวศ วะสี (2539, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า ข้อเสนอแนะและวิธีการลดความเครียดหรือจัดการความเครียดไว้ ดังนี้

1) การออกกำลังกาย จะช่วยหลั่งสารอะดรีนาลีนซึ่งจะช่วยทำให้คลายความเครียด ซึ่งการออกกำลังกายต้องดูที่ความเหมาะสมของสภาพบุคคลแต่ละคน เช่น การว่ายน้ำ การวิ่ง การเดิน เป็นต้น

2) การพักผ่อน จะช่วยลดความเครียดได้เป็นอย่างดี ซึ่งเหมาะกับคนที่ต้องทำงานอย่างหนัก จนทำให้เกิดความเครียดทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจที่ต้องทำงานคิดแก้ปัญหาอยู่ตลอดเวลา

3) สิ่งแวดล้อมที่ดี คือ ผู้ที่อยู่ในภาวะความเครียดต้องหาสิ่งแวดล้อมที่ดี เช่น สวนต้นไม้ การอยู่กับธรรมชาติ สภาพแวดล้อมที่ธรรมดา สงบ ผ่อนคลายจากกิจกรรมการทำงานที่ทำให้เกิดความเครียด

4) หลีกหนีจากความจำเจซ้ำซาก ซึ่งเกิดจากการใช้ชีวิตการทำงานประจำวัน ก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ หรือการเปลี่ยนกิจกรรมที่ทำอยู่ประจำเช่น การขยับที่ทำงาน การเปลี่ยนอิริยาบถ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้คลายเมื่อยได้

5) สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคน โดยเฉพาะการทำงานในองค์กร หากเกิดความขัดแย้งขึ้นจะต้องรีบแก้ไขเพื่อทำให้งานในองค์กรดำเนินไปตามระบบ

6) มีจิตเมตตากรุณาจิตจะช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ ซึ่งจะช่วยให้จิตผ่อนคลายจากความเครียด โดยถือว่าการให้คือรายได้ที่ทำให้เกิดความสุขแก่ผู้ให้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า บุคคลที่จะเผชิญกับความเครียด ต้องมีความรู้ตนเอง ต้องคิดให้รอบคอบคิดให้มีเหตุผล ไม่ตัดสินใจเร็วเกินไป ไม่ตัดสินใจตนเองเป็นคนไม่ดี ต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น สาเหตุของความเครียดเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก เช่น ความซึมเศร้า วิตกกังวล ความหงุดหงิด ฉุนเฉียว และมีผลต่อสรีระ เช่น ปวดศีรษะ ท้องป่วน ความเครียดจะส่งถึงการแสดงออกทางความรู้สึก เบื่อหน่าย และมีผลต่อสุขภาพ เกิดพฤติกรรมทางด้านบวก เช่น มีความมุ่งมั่นจะต่อสู้กับความเครียด พฤติกรรมด้านลบจะมีอาการท้อแท้ สิ้นหวัง ออกกำลังกาย รักษาสุขภาพให้เป็นปกติ และทำจิตให้ผ่อนคลายและพัฒนาตนเองให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินชีวิตและหน้าที่การงาน

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจแบบทุนนิยม สังคมเกิดการแข่งขันทางธุรกิจอย่างรุนแรง จนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ อาจส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจหยุดชะงัก ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตการทำงานของคนในวัยทำงาน และสถานการณ์ที่ไม่มั่นคงก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย อีกทั้งสภาพสังคมการทำงานจะต้องเผชิญกับความ

ต้องการที่หลากหลายจนกลายเป็นแรงกดดัน และเกิดเป็นความเครียดได้จากหลายปัจจัย เช่น ความเครียดในการทำงานจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ การลดคน ลดเงินเดือน จากสถานการณ์เศรษฐกิจถดถอย และปัจจัยเกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ปริมาณงานและลักษณะของงาน (มากน้อย) และไม่สอดคล้องกันกับคนทำงาน ทักษะความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่เอื้ออำนวย ความไม่ชัดเจนในส่วนของโครงสร้างองค์กร บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ระบบงานในองค์กร การปรับตำแหน่งงาน สวัสดิการและสิทธิพิเศษต่าง ๆ ที่ควรได้การไม่เป็นธรรมในผู้นำในชาติสัมพันธ์ภาพในการทำงาน เกิดความขัดแย้งในกลุ่มคนทำงานด้วยกัน ขาดความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าพบว่ามีหลายแนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ซึ่งในงานวิจัยที่ได้มีนักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ไว้ดังนี้

Cooper, Cary L., Sloan, Stephen J. And William, Stephen (1988, P.1-3) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในชีวิตการทำงานทุกวัน เครื่องบ่งชี้ความเครียดในการทำงาน คือการลาออกและการขาดงานของบุคลากร อัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ ซึ่งอัตราการเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุต่างๆ จากความเครียดไม่เพียงแต่จะเกิดผลกระทบต่องานเท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นด้วยหากมองโลกในแง่ของผลกระทบต่อความเครียดในด้านพฤติกรรมก็จะพบปรากฏการณ์ดังต่อไปนี้ เช่น การทำงานไม่ทันตามกำหนดและผิดนัด, การมาทำงานสายมากขึ้น, ทำงานเลินเล่อจนผิดพลาดบ่อยๆ, ลังเลไม่กล้าตัดสินใจ, มีปัญหาในการเข้ากับบุคคลอื่น

วิชญ์ ลากพิพัฒน์ (2550, อ้างอิงในจิรัฐภูมิ จิตอรุณทัย, 2565, หน้า 30) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานไว้ว่า เป็นสภาวะที่บุคคลประเมินหรือรับรู้ความกดดันที่เกิดจากการปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดการคุกคามทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และพฤติกรรม ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านร่างกาย เป็นอาการที่เกิดจากความเครียดและส่งผลต่ออาการทางกาย 2) ด้านอารมณ์ เป็นอาการที่เกิดจากความเครียดและส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึก 3) ด้านพฤติกรรม เป็นอาการที่เกิดจากความเครียดและส่งผลต่อพฤติกรรม กล่าวโดยสรุป ความเครียดในการทำงาน มีความหมายว่า ปฏิกริยาตอบสนองของ แต่ละบุคคลต่อปัจจัยในการทำงานที่บุคคลรับรู้และประเมินว่าเป็นสิ่งคุกคามทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม ซึ่งสิ่งคุกคามดังกล่าวส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลลดลง

กรมสุขภาพจิต (2564, หน้า 4) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานไว้ว่า ปฏิสัมพันธ์ที่ไม่สมดุลกันระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมทางจริยธรรมกับปัจจัยในการทำงานที่ปัจจัย คือด้านลักษณะงานความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่าง

คนงาน ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมบุคคลนั้น

สุพิชา สรงประเสริฐ (2564, หน้า 19) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานไว้ว่า สภาพสังคม เศรษฐกิจ และวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นอาจส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจหยุดชะงักเคลื่อนไปชั่วขณะ วิถีชีวิต การทำงานจึงเต็มไปด้วยสถานการณ์ที่ไม่มั่นคงก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย อีกทั้งสภาพสังคม การทำงานจะต้องเผชิญกับความต้องการที่หลากหลายจนกลายเป็นแรงกดดัน และเกิดเป็น ความเครียดในการทำงาน เมื่อบุคคลรับรู้ถึงกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและรับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการงานที่มากเกินความสามารถของตนเองส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย อารมณ์ความรู้สึก กระบวนการรู้คิดก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป และทำให้บุคคลรู้สึกเหนื่อยหน่ายขาดความมุ่งมั่นและขาดความพึงพอใจในการทำงาน

รัตติพร พนพิเชษฐกุล (2544, หน้า 16) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกที่มีผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป ขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ในหน่วยงานไม่ดี การเมืองในหน่วยงาน เป็นต้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความกดดัน และเมื่อมีความกดดันมากจะ ทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียกับการทำงานโดยจะขัดขวาง หรือลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานเกิดจากสถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยในการทำงาน จนทำให้รู้สึกกดดัน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะงานที่มากเกินไป บทบาทหน้าที่ ซ้ำซ้อนไม่ชัดเจน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี ความก้าวหน้าที่มีโอกาสน้อย มีการแก่งแย่งชิงดี การประเมินที่ไม่เป็นธรรมในการทำงานและถูกคุกคามทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจรวมถึง พฤติกรรมซึ่งสิ่งคุกคามดังกล่าวส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลลดลง

2.2.1 ปัจจัยความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงานนั้นจะมีลักษณะหลากหลายรูปแบบที่จะทำให้เกิดความเครียด ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ “ปัจจัยความเครียดในการทำงาน” ไว้ดังนี้

Brown และ Moberg, (1980, p.422) ได้กล่าวไว้ว่า ความเครียดในการทำงานมีปัจจัยมาจาก 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยระดับสิ่งแวดล้อม คือสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านสังคม และด้านกายภาพที่ สลับซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตการทำงาน ทำให้เกิด ความเครียด เช่น สภาพการเมืองและเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สถานที่ในกาทำงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยระดับบุคคล เป็นปัจจัยความเครียดที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล

2.1 โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ คือบุคคลรับรู้ถึงการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพของตน และเมื่อบุคคลรู้ว่าตนไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งจะส่งผลให้บุคคลวิตกกังวล สับสน และสิ้นหวัง

2.2 ลักษณะของบุคคล คือลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลทั้งด้านบุคลิกภาพ ลักษณะทางเพศ ปัญหาส่วนตัว ปัญหาการเงิน ปัญหาครอบครัว เป็นต้น

3. ปัจจัยระดับองค์กร คือ ลักษณะโครงสร้างขององค์กรหรือสภาพแวดล้อมที่บุคคลต้องเผชิญในการทำงาน

3.1 ด้านความกดดันจากลักษณะงาน เป็นความเครียดที่เกิดจากงาน ได้แก่ ด้านระยะเวลาในการทำงาน เมื่อบุคคลต้องทำงาน เมื่องานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในเวลาที่จำกัด จึงต้องรีบเร่งทำให้เสร็จทันเวลาทำให้บุคคลเกิดความเครียดจนเกิดความกดดัน

3.2 ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไปความสามารถของตนที่จะทำให้สำเร็จ ส่งผลให้บุคคลรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน รวมถึงบุคคลเกิดความสับสนและไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ เพราะขาดข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตน หรือเกิดความขัดแย้งในบทบาทที่ได้รับอย่างหลากหลายจนไม่สามารถทำงานได้ อีกทั้งขอบเขตการทำงานที่แคบทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนไม่มีความสำคัญในงาน ส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียดในการทำงาน

3.3 ด้านลักษณะงานที่ยากเกินไป เมื่อบุคคลต้องทำงานที่อาศัยทักษะ ความรู้ความสามารถมากเกินไปที่บุคคลมีหรือมีมาตรฐานการทำงานที่สูงเกินจนไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ทำให้บุคคลเกิดความเครียด

3.4 ด้านความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น หมายถึง ภาวะที่บุคคลได้รับมอบหมายให้ดูแลควบคุมรับผิดชอบโดยตรงกับบุคคลอื่น ปัจจัยด้านนี้เกิดขึ้นกับบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งผู้จัดการ ซึ่งสร้างความเครียดและความกดดันกับผู้บังคับบัญชาการ

Hellriegel, Slocum and Woodman (1998, p. 65) ได้กล่าวไว้ว่า ความเครียดในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ปริมาณงานที่มาก (workload) บุคคลสมภาระที่ต้องรับผิดชอบงานเป็นจำนวนมากในขณะที่มีเวลาในการทำงานไม่เพียงพอจึงเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด

2. เงื่อนไขหรือสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน บุคคลที่ไม่สามารถควบคุมตนเองไม่ให้ถูกรบกวนจากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น อันได้แก่อุณหภูมิที่เปลี่ยนแปลง เสียงที่ดังเกินไป แสงสว่างที่ไม่เหมาะสม หรือแม้แต่ปัญหาการสื่อสารในการส่งต่องานที่ทำระหว่างบุคคลหากปล่อยให้เกิดปัญหาปัญหาดังกล่าว เป็นระยะเวลานานจะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความเครียด

3. ความขัดแย้งในบทบาทและบทบาทหน้าที่ที่คลุมเครือความขัดแย้งในบทบาทเกิด จากการที่บทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์กรได้กำหนดขึ้นอย่างสับสนเกี่ยวกับงาน ที่ต้องทำหรือไม่ ต้อง ทำบทบาทที่คลุมเครือเกิดจากการที่บุคคลไม่ได้รับความชัดเจนหรือการอธิบายหน้าที่ความ รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ความขัดแย้งในบทบาทและบทบาทหน้าที่ที่คลุมเครือ มีส่วนสำคัญที่จะก่อ ให้เกิดความเครียดในการทำงาน

4. การพัฒนาทางอาชีพ สาเหตุหลักของความเครียดในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการ วางแผนและการพัฒนาทางอาชีพ เช่น ความก้าวหน้า การสับเปลี่ยนโยกย้าย การมีโอกา ใน การพัฒนาตนเอง และความมั่นคงในอาชีพ เช่น การได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่ง หรือการไม่ได้สนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งสามารถทำให้พนักงานเครียดได้ปัจจุบัน กระแสความเปลี่ยนแปลงองค์กร และการลดขนาดขององค์กรกระทบกระเทือนต่ออาชีพ เมื่องาน หน่วยงานและทีมงานมีการเปลี่ยนแปลง พนักงานส่วนมากได้รับผลกระทบส่งผลให้เกิด ปัญหาในการ ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาทักษะทำให้พนักงานเกิดความเครียดมากขึ้น

5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และ ผู้บังคับบัญชา เป็นองค์กรปรารถนาเพราะสามารถช่วยเหลือผู้อื่นและองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ หากสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลไม่ดีทำให้ขาดความไว้วางใจระหว่างบุคคลและทำให้ไม่มีการ มอบหมายงาน เกิดขึ้น บุคคลจะเกิดความเครียดทางใจ และรู้สึกว่าถูกคุกคามเกี่ยวกับงานและ ความสุขของตนเอง รูปแบบการตอบสนองต่อความเครียดที่เกิดขึ้นของพนักงานส่งผลไปยังเพื่อน ร่วมงานให้ปฏิบัติคล้ายคลึงกัน เช่น การที่พนักงานคนหนึ่งบ่นให้เพื่อนร่วมงานฟังว่ารู้สึกเครียด พฤติกรรมคือการหยุดงาน ซึ่งหากเพื่อนร่วมงานเครียดบ้างก็จะหยุดงานบ้าง

6. พฤติกรรมก้าวร้าว รูปแบบการต่อต้านที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานลักษณะที่รุนแรง ก่อให้เกิดความเครียดได้ เช่น ประท้วงหยุดงานและทำลายของใช้สำนักงาน การไม่เท่าเทียมกัน ระหว่างเพศ ในสถานที่ทำงานที่กำหนดให้เฉพาะเพศชายเท่านั้นที่สามารถดำรงตำแหน่งบริหาร ส่งผล ให้เพศหญิงเกิดพฤติกรรมที่ก้าวร้าวต่อเพศชาย เช่นการพูดเสียดสี เป็นต้น

7. ความขัดแย้งระหว่างบทบาทอื่น ๆ บุคคลมีบทบาทในชีวิตมากมายไม่ใช่เพียงบทบาทใน สถานที่ทำงาน บทบาทที่ได้รับแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจจะขัดแย้งกับความต้องการและ เป้าหมายในอาชีพการงานได้อันเป็นส่วนหนึ่งที่สนับสนุนให้เกิดความเครียด เช่น ความต้องการของ พนักงานที่ต้องการทุ่มเวลาให้ครอบครัวในขณะเดียวกันก็ต้องการพัฒนางานของตนเอง ซึ่งทั้งสอง อย่างใช้เวลา ดังนั้นพนักงานจะเกิดปัญหาในการแบ่งเวลาเพื่อทำตามบทบาทที่ได้รับส่งผลให้เกิด ความเครียด

Frederick.F.W. Tayloy (1986, p. 68) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานนั้นมี 2 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม ประกอบไปด้วย

1.1 ลักษณะงานกับความเครียดในการทำงาน คืองานที่หนักเกินไปคน ๆ เดียวที่ต้องรับผิดชอบหลายๆ อย่างล้วนแล้วแต่มีปัญหาในงานที่น้อยเกินไป จะทำให้ผู้ที่ทำงานรู้สึกว่าคุณค่า ขาดความมั่นใจในตนเอง หรือทำให้รายได้มันน้อยลง รวมถึงงานที่มีความเร่งด่วน ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานทั้งสิ้น

1.2 บทบาทและความรับผิดชอบในการทำงาน คือการรับผิดชอบต่อกลุ่มคนหลายกลุ่ม ที่มีความคิดเห็นหลากหลายมีบุคลิกภาพและอารมณ์แตกต่างกันทำให้ยากต่อการควบคุมหรือการประนีประนอม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้เกิดความเครียดได้

1.3 โครงสร้างของและบรรยากาศองค์กรกับความเครียดในการทำงาน คือการที่ในองค์กรไม่มีการให้คำปรึกษาช่วยเหลือกันในการทำงานมีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน กฎระเบียบที่เข้มงวด เกินไปไม่มีการยืดหยุ่น สถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ห่างไกล ขาดเครื่องสาธารณูปโภคและเครื่องอำนวยความสะดวกอาจจะเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

1.4 ความก้าวหน้าในวิชาชีพกับความเครียดในการทำงานคือ การที่มนุษย์ทุกคนต้องทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการไม่ว่าจะเป็นปัจจัย 4 การมีเกียรติยศ ชื่อเสียง การได้รับการยกย่อง ทางสังคม หรือผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน โดยเฉพาะการมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำถ้าพนักงานขาดโอกาสก้าวหน้าในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน

1.5 สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรกับความเครียดในการทำงาน คือถ้าพนักงานมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกันจะทำให้เกิดความไว้วางใจต่อกันต่ำ และความช่วยเหลือเกื้อกูลกันต่ำ ความสนใจที่พยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นลดน้อยลง ความไว้วางใจของบุคคลในหน่วยงานยังมีความสัมพันธ์กับบทบาทที่คลุมเครือ ซึ่งส่งผลให้ไม่มีการสั่งการระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความเครียดทางจิตใจและส่งผลกระทบต่องานที่ปฏิบัติได้

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่แต่ละบุคคลมีการแสดงออกถึงความเครียดในหลายรูปแบบและแต่ละบุคคลมีวิธีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุรายได้ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส โรคประจำตัว หรือระยะเวลาที่ทำงาน เป็นต้น

Cooper (1976) อ้างอิงใน สุพิชา สรวงประเสริฐ, (2564, หน้า 146) ได้กล่าวไว้ว่า ความเครียดในการทำงานส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลในด้านสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิต และยังส่งผลต่อการทำงาน โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานมีหลากหลาย เช่น ปริมาณงาน บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อม

ในการทำงานรวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วย โดยสรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานไว้ 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1.1 สภาพการทำงาน เป็นสภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ เสียงรบกวน แสงสว่างที่ไม่เพียงพอ กลิ่น หรือตัวกระตุ้นอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่ออารมณ์และจิตใจของตัวบุคคล โดยแต่ละอาชีพจะมีสาเหตุของความเครียดที่แตกต่างกันตามสภาพในการทำงาน

1.2 ลักษณะงานที่เป็นกะ หมายถึงลักษณะงานที่หมุนเวียนช่วงเวลาตามตารางการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระบบการทำงานของร่างกาย สภาพจิตใจ และแรงจูงใจ ในการทำงานรวมถึงส่งผลต่อรูปแบบการนอนและการใช้ชีวิตในสังคม

1.3 ลักษณะงานที่มีชั่วโมงการทำงานอย่างยาวนาน จึงส่งผลกระทบต่อระบบการทำงานของร่างกาย ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาทางด้านสุขภาพและส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการทำงาน

1.4 การเดินทาง เช่น สภาพการจราจรที่เป็นอุปสรรคในการเดินทาง ซึ่งทำให้สูญเสียเวลา

1.5 เทคโนโลยีใหม่ ๆ ส่งผลให้บุคคลต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดเป็นความกดดันและความเครียดในการทำงาน

1.6 ปริมาณงานที่มากเกินไป แบ่งออกเป็นปริมาณงานที่มากเกินไปเกินความสามารถ ทำให้ต้องใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น และลักษณะงานที่เกินขีดความสามารถของบุคคล

1.7 ปริมาณงานที่น้อยเกินไป ทำให้บุคคลรู้สึกว่างงานไม่ท้าทายความสามารถของตน

1.8 ลักษณะงานที่มีความเสี่ยงต่อร่างกาย การทำงานที่มีความเสี่ยงสูงทำให้บุคคลมีความเครียดระดับสูงด้วย เนื่องจากต้องระมัดระวังและเตรียมพร้อมสำหรับอันตรายที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

2. ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร เมื่อองค์กรกำหนดบทบาทหน้าที่แก่พนักงานและทำให้พนักงานเข้าใจบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนก็จะไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือความเครียด ในการทำงาน โดยปัจจัยด้านบทบาทในองค์กรที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ความไม่ชัดเจนหรือสับสนในบทบาทหน้าที่

2.2 ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่

2.3 หน้าที่ความรับผิดชอบ

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึงสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์กร ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ซึ่งมีอิทธิพลต่ออารมณ์และความเครียดในการทำงานของบุคคล โดยปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง การได้รับมิตรภาพ ความไว้วางใจ การช่วยเหลือ และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจนำไปสู่ความคับข้องใจ และเกิดเป็นความเครียดได้

3.2 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง หมายถึง การที่หัวหน้าเห็นความสำคัญของลูกน้อง โดยการให้เวลาและให้ความสนใจกับลูกน้อง ถ้าหัวหน้าเห็นงานสำคัญมากกว่าลูกน้องไม่ใส่ใจและไม่เห็นความจำเป็นในการสร้างสัมพันธ์กับลูกน้องซึ่งทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความเครียดจากการไม่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานเกิดการแข่งขันในการทำงาน รวมถึงการขัดแย้งทางบุคลิกภาพ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตบรรยากาศและความสำเร็จขององค์กร

4. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นความคาดหวังด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพ หากไม่เป็นไปตามความคาดหวังก็ทำให้เกิดความเครียด

5. โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร หมายถึง องค์กรไม่มีโครงสร้างและบรรยากาศที่เหมาะสม พนักงานขาดการรับรู้ถึงความเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งในองค์ทำให้พนักงานขาดอิสระในการแสดงพฤติกรรมและรู้สึกถูกกีดกันออกจากองค์กร จึงเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

6. ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับความไม่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวเกิดเป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาทในการทำงานกับบทบาทในครอบครัว อาจเป็นเรื่องของการจัดสรรเวลา ซึ่งการทำหน้าที่ทั้งสองอย่างอาจเกิดปัญหาและเป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงาน

นอกจากนี้ Cooper และ Marshall (1976, p. 87) ได้กล่าวไว้ว่า ผลกระทบของปัจจัยความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อตัวบุคคลและองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลกระทบระดับบุคคล คือ ความเครียดในการทำงานส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลโดยตรงทำให้เกิดอาการผิดปกติทางกายและสุขภาพจิต เช่น โรคหัวใจ โรคซึมเศร้า มีอารมณ์แปรปรวน อ่อนล้า ซึมเศร้า ความอดทนต่ำ เป็นต้น

2. ผลกระทบระดับองค์กร คือ ความเครียดในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดความผิดปกติในองค์กร ซึ่งเกิดจากบุคลากรในองค์กรมีความเครียดในการทำงานสามารถสังเกตได้จากมีอัตราการขาดงานสูง มีอัตราการลาออกสูง เกิดปัญหาด้านการทำงานงานส่งผลให้ปริมาณและคุณภาพของงานลดลง เช่น เกิดการประท้วง หรือการนัดหยุดงาน เกิดความผิดพลาดในการทำงานมากขึ้นจนเกิดผลร้ายกับองค์กร

ความเครียดในการทำงาน



ภาพที่ 2.4 แผนภาพแบบจำลองความเครียดในการทำงาน Cooper และ Marshall

2.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน

สาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานมีหลายปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อม และปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน” ไว้ดังนี้

Hellriegel, Slocum & Richard (1998, p.105) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ปริมาณงานที่มาก บุคคลมีภาระที่ต้องรับผิดชอบงานเป็นจำนวนมากในขณะที่มีเวลาในการทำงานไม่เพียงพอ จึงเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด

2. เจื่อนใจหรือสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานบุคคลที่ไม่สามารถควบคุมตนเอง ไม่ให้ถูกจากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น ได้แก่ อุณหภูมิที่เปลี่ยนแปลง เสียงที่ดังเกินไป แสงสว่างที่ไม่เหมาะสม หรือแม้แต่ปัญหาการสื่อสารในการส่งต่องานที่ทำระหว่างบุคคล หากปล่อยให้เกิดปัญหาดังกล่าวเป็นเวลานานจะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความเครียด

3. ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่และบทบาทที่ไม่ชัดเจน ความขัดแย้งในบทบาท อันเกิดจากการที่บทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์กร ถูกกำหนดขึ้นและมีความสับสนเกี่ยวกับงานที่ต้อง

กระทำหรือไม่ต้องกระทำบทบาทที่มีความคลุมเครือเกิดจากการที่บุคคลไม่ได้รับความชัดเจน หรือ การอธิบายถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายความชัดเจนในบทบาท และบทบาทที่คลุมเครือมีส่วนสำคัญที่จะก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

4. การพัฒนาทางอาชีพ โดยสาเหตุหลักของความเครียดในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและการพัฒนาทางอาชีพ ได้แก่ ความก้าวหน้า การสับเปลี่ยนโยกย้าย การมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองและความมั่นคงในอาชีพ เช่น การได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้า 15 ในตำแหน่งหรือการไม่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งสามารถทำให้พนักงานเครียดได้ ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงขององค์การและการลดขนาดขององค์กรกระทบกระเทือนต่ออาชีพเมื่องานหน่วยงาน และทีมงานมีการเปลี่ยนแปลงพนักงานส่วนใหญ่รับผลกระทบทำให้เกิดปัญหาในการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานได้ความไม่มั่นคงของตำแหน่งที่ดำรงอยู่อาจเกิดการยุบเลิก เป็นสาเหตุให้พนักงานเครียดมากขึ้น

5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ลูกน้อง และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นบุคคลที่องค์การปรารถนาเพราะสามารถช่วยเหลือผู้อื่น และองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้หากสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลไม่ดี ทำให้ขาดความไว้วางใจระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงาน ผลที่ตามมาคือทำให้ไม่มีการสั่งการระหว่างบุคคล และทำให้ไม่มีการมอบหมายงานเกิดขึ้น บุคคลจะเกิดความเครียดทางจิตใจและจะรู้สึกถูกละเลยเกี่ยวกับงาน

Cartwright and Cooper (อ้างอิงใน Cooper et al., 2001, p. 28) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัยสำคัญ โดยที่ 5 ปัจจัยแรกจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ของงานที่ทำส่วนปัจจัยสุดท้ายจะเกี่ยวข้องกับความสุขของชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว อธิบายเพิ่มเติม ได้ดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 5 ปัจจัย ดังนี้

1.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน อาทิเช่น เสียง การสั่นสะเทือน อุณหภูมิเป็นต้น ล้วนมีความสำคัญต่อความสามารถในการทำงานอย่างไรก็ตามเป็นเรื่องแปลกที่สิ่งเหล่านี้มักจะเป็นส่วนแรกที่ถูกมองข้ามไปคำว่า สภาพการทำงานที่เลวร้าย มักบ่งบอกถึงภาพพจน์ของงานในอุตสาหกรรมงานกลางแจ้งงานที่มีความเสี่ยงงานที่มีอันตราย และเป็นงานที่ต้องใช้กำลัง เป็นส่วนใหญ่บ่อยนักที่คนส่วนใหญ่จะรวมสภาพการทำงานที่เลวร้ายเข้ากับงานในออฟฟิศ หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบางครั้งสภาพการทำงานที่เลวร้าย อาจหมายถึง การทำงานภายใต้สภาวะที่มีเสียงดังเกินไปสภาวะดังกล่าวนี้อาจมีส่วนก่อให้เกิดความเครียดทางกายและทางจิตใจขึ้น ได้เช่นเดียวกับการทำงานภายใต้สภาวะสั่นสะเทือนและอุณหภูมิที่ไม่เหมาะสม

1.2 ภาวะงาน (Workload) พบว่ามีผลต่อความเครียดของบุคคลไม่ว่าภาระงาน (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) นั้นจะมีปริมาณที่มากเกินไปหรือน้อยเกินไปก็ตามล้วนส่งผลต่อ

ความเครียด ด้วยกันทั้งสิ้นตามกฎการตอบสนองต่อความเครียดของ เยิร์ก และดอนสัน ที่ว่าบุคคลแต่ละบุคคลย่อมมีขอบเขตหรือระดับที่เหมาะสมเฉพาะตัวในการจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น (อันเนื่องมาจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย) แตกต่างหากปริมาณความเครียดสูงกว่าขอบเขตหรือระดับดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดีต่อบุคคลนั้น ยิ่งไปกว่านั้นหากภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมีระยะเวลาที่จำกัดหรือเส้นตายเข้ามากดดัน

ด้วยเงื่อนไขดังกล่าวย่อมมีส่วนนำพาความเครียดให้เกิดขึ้นได้แต่ทั้งนี้ก็ยังขึ้นอยู่กับการตีความของบุคคลอยู่ดีว่ารู้สึกอย่างไร ภาระงานที่เป็นบ่อเกิดของความเครียดมีอยู่ 2 สาเหตุ ได้แก่ งานมากเกินไป และการได้รับมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถ (Cooper and Straw, 1993) การทำงานมากเกินไป สืบเนื่องมาจากการทำงานหลายชั่วโมง หรืออาจรู้สึกแยกแยะ เรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวไม่ได้ ส่วนการมอบหมายงานนั้นให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลเป็นเรื่องสำคัญเช่นกัน กล่าวคือเมื่องานที่ทำไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อาจทำให้รู้สึกว่า งานนั้นน่าเบื่อหน่ายไม่เร้าใจให้อยากทำ ไม่รู้สึกท้าทายตรงกันข้ามกับงานที่ต้องอาศัยทักษะความรู้ความสามารถ สภาพการณ์ ดังกล่าวส่งผลให้ความภาคภูมิใจในตนเองและความเชื่อมั่นในตนเอง ลดลง เขาอาจเอาจริงเอาจังและแรงกระตุ้นในการทำงานจิตใจไขว่เขวขาดสมาธิ เป็นต้น

1.3. ชั่วโมงการทำงาน (Work Hour) มีส่วนก่อให้เกิดความเครียด เช่นกัน โดยบุคคลที่ทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์มักจะมีปัญหาด้านสุขภาพอีกทั้งการทำงาน เป็นช่วงเวลาหรือเป็นกะ ทัดคนคิดในการทำงาน และความสุขทางกายและจิตใจ ล้วนเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความเครียดอันเนื่องมาจากการทำงานของบุคคลด้วยทั้งสิ้น ขณะที่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอย่างรวดเร็วของสังคมปัจจุบัน เพื่อเพิ่มผลผลิตและศักยภาพการแข่งขัน จนกระทั่งบุคคลไม่สามารถปรับตัวตามได้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเรียกว่าปรากฏการณ์ Future Shock ก็เป็นอีกตัวการสำคัญที่ก่อให้เกิดความเครียด

1.4. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่ ๆ (New Technology) เข้ามาใช้ในการทำงานทำให้ พนักงานจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของระบบการทำงานแนวใหม่ความต้องการ ในการปรับตัว เพื่อตามให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ นั้นอาจช่วยเพิ่มความเครียดให้แก่พนักงาน อีกทางหนึ่งการรับเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กรเป็นสิ่งที่ดีซึ่งเหมือนเป็นการเริ่มต้นใหม่ขณะที่ต้องยอมรับความจริงด้วย ว่าการเปลี่ยนแปลงอะไรซักอย่างโดยเฉพาะในระดับมหภาค บ่อยครั้งจำเป็นต้องใช้เวลาอย่างมากเพื่อที่จะเรียนรู้และทำความเข้าใจสิ่งนั้นๆ ขณะที่ต้องลืมนึกที่เคยเรียนรู้มาในอดีตสภาพดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกเชิงลบของบุคคลในองค์กรแต่สำหรับบางคนอาจมองว่าเป็นสิ่งท้าทายใหม่ (ฉันทะพนธ์ เจริญนันทร์, 2552, หน้า 24)

1.5 ความเสี่ยง (Risk) หมายถึงความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น ลักษณะของงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพและชีวิต ตัวอย่างทหาร ตำรวจ หรือนักเคมีหรืองานในเหมืองใต้ดิน

รวมถึงความเสี่ยงในความมั่นคงในงาน เช่นการที่องค์กรนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้อาจจะเป็นความเสี่ยงต่อพนักงานที่ไม่มีทักษะ หรือความรู้ในเทคโนโลยีนั้น ๆ และเสี่ยงที่จะถูกเลิกจ้างหรือถูกโยกย้ายปรับเปลี่ยนไปทำงานอื่น หรือไปอยู่ในสาขาอื่น อย่างไรก็ตามลักษณะงานมีผลต่อความเครียดของบุคคลในฐานะเป็นแหล่งกำเนิดความเครียดประเด็นหนึ่ง

Taylor (1968) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม

1.1 ลักษณะงานกับความเครียดในการทำงาน คือ งานที่หนักเกินไป คน ๆ เดียวที่ต้องรับผิดชอบงานหลาย ๆ อย่างล้นแล้วแต่มีปัญหาในงานที่มีน้อยเกินไป จะทำให้ผู้ที่ทำงานรู้สึกว่าคุณค่าขาดความมั่นใจในตนเอง หรือทำให้รายได้ลดลง รวมถึงงานที่มีความเร่งด่วน ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานทั้งสิ้น

1.2 บทบาทและความรับผิดชอบในการทำงาน คือ การรับผิดชอบต่อกลุ่มคนหลายกลุ่มที่มีความคิดเห็นหลากหลายมีบุคลิกภาพและอารมณ์แตกต่างกันทำให้ยากต่อกลุ่มคนหลายกลุ่มที่มีความคิดเห็นหลากหลายมีบุคลิกภาพและอารมณ์แตกต่างกันทำให้ยากต่อการควบคุมหรือการประนีประนอม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้เกิดความเครียดได้

1.3 โครงสร้างและบรรยากาศองค์กรกับความเครียดในการทำงาน คือ การที่ในองค์กรไม่มีการให้คำปรึกษาช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน กฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไปไม่มีการยืดหยุ่น สถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ห่างไกล ขาดเครื่องสาธารณูปโภค และเครื่องอำนวยความสะดวกจะเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

1.4 ความก้าวหน้าในวิชาชีพกับความเครียดในการทำงาน คือ การที่มนุษย์ทุกคนต้องทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการไม่ว่าจะเป็นปัจจัย 4 การมีเกียรติยศ ชื่อเสียง การได้รับการยกย่องทางสังคม หรือผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน โดยเฉพาะการมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ ถ้าพนักงานขาดโอกาสก้าวหน้าในการทำงานแล้ว โดยเฉพาะการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.5 สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กรกับความเครียดในการทำงาน ถ้าพนักงานมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกันจะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจต่อกันต่ำ และความช่วยเหลือเกื้อกูลกันต่ำ ความสนใจที่จะพยายามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นน้อยลง ความไว้วางใจของบุคคลในหน่วยงาน ยังมีความสัมพันธ์กับบทบาทที่คลุมเครือซึ่งส่งผลให้ไม่มีการสั่งการระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความเครียดทางจิตใจและส่งผลต่องานที่ปฏิบัติได้

2. ปัจจัยส่วนบุคคล

บุคคลแต่ละคนมีการแสดงออกถึงความเครียดในหลายรูปแบบและมีวิธีการบริหารการกับความเครียดที่แตกต่างกันไป ซึ่งสาเหตุของความเครียดของแต่ละบุคคลนั้นนี้อาจมาจากความสัมพันธ์ใน

ครอบครัว สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคม ประเพณี วัฒนธรรม ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมา, ฐาปนี วังกานนท์ (2556 หน้า 38)

ปราโมทย์ วงศ์สวัสดิ์ (2560, หน้า 19) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดซึ่งแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) การแสดงออกทางด้านจิตใจและอารมณ์ เช่น วิตกกังวล ซ้ำเติม สมาธิสั้น ตัดสินใจไม่ดี หงุดหงิดง่าย ไม่มีความคิดริเริ่ม ความจำไม่ดี มองโลกในแง่ร้าย ไม่สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โกรธง่าย ฉุนเฉียวง่าย อารมณ์ร้าย ไม่สามารถระงับอารมณ์ควบคุมอารมณ์ตัวเองไม่ได้ ท้อแท้

2) การแสดงออกทางด้านพฤติกรรม เช่น พุดจาก้าวร้าวขึ้นหรือพูดน้อยลง กัดเล็บ แยกตัวไม่เข้าสังคม

3) การแสดงออกทางร่างกาย โดยเมื่อเกิดภาวะเครียด ร่างกายจะหลั่งฮอร์โมน สารพิษออกมา คือ อะดรีนาลิน สตีรอยด์ เมื่อฮอร์โมนเหล่านี้เข้าสู่กระแสหมุนเวียนเลือดจะนำไปสู่อวัยวะสำคัญต่าง ๆ ทำให้การทำงานของอวัยวะสำคัญ ๆ เกิดความเปลี่ยนแปลงแปรปรวนไป เช่น นอนไม่หลับ อ่อนเพลีย กินเก่งหรือเบื่ออาหาร สมรรถภาพทางเพศลดลง ปวดท้อง ปวดตามกล้ามเนื้อ ปวดหลัง ปวดศีรษะ มึนงง หัวใจเต้นเร็ว คลื่นไส้อาเจียน โดยความเครียดอาจนำไปสู่โรคต่าง ๆ ได้ เช่น โรคทางเดินอาหาร โรคไมเกรน โรคความดันโลหิตสูง โรคหลอดเลือดสมอง โรคหัวใจ โรคภูมิแพ้ โรคหอบหืด โรคมะเร็ง

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วยทั้งปัจจัยจากลักษณะงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, บทบาทความรับผิดชอบ, และ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งแต่ละปัจจัยล้วนมีบทบาทสำคัญที่สร้างแรงกดดันและความไม่สมดุลทั้งทางกายและใจให้กับพนักงานในที่ทำงาน หากปัจจัยเหล่านี้ไม่ถูกจัดการอย่างเหมาะสม ความเครียดที่เกิดขึ้นอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพทางกาย เช่น ความเหนื่อยล้าเรื้อรัง ปวดศีรษะ โรคทางเดินอาหาร หรือโรคที่เกิดจากความดันและความเครียดสะสม ในขณะเดียวกัน ความเครียดยังสามารถคุกคามสุขภาพจิต เช่น การเกิดภาวะวิตกกังวล ซึมเศร้า หรือขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งท้ายที่สุดจะสะท้อนออกมาทางพฤติกรรม เช่น การทำงานผิดพลาด การขาดสมาธิ หรือการแยกตัวออกจากสังคมในที่ทำงาน

ความสัมพันธ์ของปัจจัยและผลกระทบต่อพนักงาน เป็นปัจจัยจาก ลักษณะงาน เช่น ภาระงานที่มากเกินไป การได้รับมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับทักษะ การทำงานที่ต้องรับผิดชอบหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกกดดัน ทำงานด้วยความเหนื่อยล้า และสูญเสียแรงจูงใจในการทำงาน ขณะที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เสียงดัง อุณหภูมิที่ไม่เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว รวมถึงลักษณะงานที่มีความเสี่ยง ก็ล้วนเป็นตัวแปรที่กระตุ้นความเครียดให้เพิ่มขึ้น ซึ่งบางครั้งทำให้พนักงานไม่สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้ บทบาทความรับผิดชอบ ก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่สร้างความขัดแย้งทางความคิดและความรู้สึก เช่น การรับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับหลายฝ่ายซึ่งมีความคิดเห็นแตกต่างกัน หรือการที่พนักงานต้องทำงานในบรรยากาศการแข่งขันที่สูง ขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงขาดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ล้วนส่งผลให้เกิดความเครียดและความไม่มั่นคงทางอารมณ์ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สำหรับ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมในชีวิตส่วนตัว เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว ปัญหาทางเศรษฐกิจ หรือความกดดันจากสังคม ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานในที่สุด บุคคลที่ไม่สามารถจัดการความเครียดที่เกิดจากปัจจัยส่วนตัวได้ดี อาจแสดงออกผ่านทางพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ความหงุดหงิดง่าย การแยกตัวออกจากกลุ่ม หรือสูญเสียประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลกระทบจากความเครียด เมื่อความเครียดสะสมเป็นเวลานาน จะส่งผลกระทบต่อพนักงานทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ในระดับบุคคล ความเครียดจะคุกคามสุขภาพกายและใจ ทำให้ร่างกายอ่อนแอ จิตใจไม่มั่นคง ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขณะที่ในระดับองค์กร ความเครียดในพนักงานจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง อัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้น ขาดความผูกพันกับองค์กร และเกิดบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความตึงเครียด

อย่างไรก็ตาม การเข้าใจปัจจัยเหล่านี้อย่างลึกซึ้ง และการหาวิธีบรรเทาหรือป้องกันความเครียดอย่างเหมาะสม ถือเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยลดผลกระทบที่เกิดขึ้น การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาวะที่ดี ทั้งทางกายภาพและจิตใจ เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม การกำหนดชั่วโมงทำงานที่เหมาะสม การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และการฝึกอบรมการจัดการความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขมากขึ้น

นอกจากนี้ การเสริมสร้างทักษะในการจัดการกับความเครียด เช่น การฝึกสติ (Mindfulness), การพัฒนาความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทีมงาน จะช่วยลดความตึงเครียดในที่ทำงาน อีกทั้งองค์กรควรสนับสนุนให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน (Work-life Balance) รวมถึงการเสริมสร้างความมั่นใจและโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง และสร้างความผูกพันกับองค์กรได้มากขึ้น ดังนั้น ความเครียดที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน บทบาทความรับผิดชอบ หรือปัจจัยส่วนบุคคล ล้วนส่งผลกระทบต่อทั้งทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม ซึ่งนำไปสู่การลดลงของประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน หากทั้งพนักงานและองค์กรสามารถตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีสุขภาวะ การเสริมสร้างความสามารถในการจัดการปัญหา และการสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน ก็จะช่วยทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความสุข และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในที่สุด

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการพัฒนาตนเองในองค์กร และความเครียดในการทำงานนั้นจะมีลักษณะหลายสาเหตุ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การแบ่งคำ ออกเป็น 2 คำ คือ “คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะความดี ลักษณะประจำตัวบุคคลหรือสิ่งของ “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ ดังนั้น คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล หรือเมื่อรวม คำว่า “การทำงาน” เข้าไปด้วย หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีของบุคคล

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2549 อ้างอิงใน ศรีธัญญา ปุเต๊ะ 2552, หน้า 13-14) “คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึง การมีชีวิตการทำงานที่มีความสุขทั้งทางกาย อารมณ์ สังคมและ จิตวิญญาณ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เห็นความสำคัญของการพัฒนา คุณภาพบุคลากร โดยสร้างองค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน อาทิ สร้าง บรรยากาศที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน ทั้งการพัฒนา ทักษะอาชีพและกิจกรรมสันทนาการ เพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ ซึ่งเมื่อ พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นย่อมมีขวัญกำลังใจมุ่งมั่นในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ ให้แก่บริษัทได้เพิ่มขึ้น ลดปัญหาพนักงานลาออกและลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของสถาน ประกอบการลง สำหรับฝ่ายพนักงาน นอกจากค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ความสุขในชีวิตการทำงานจะ ส่งผลดีต่อสุขภาพกายสุขภาพจิต ทำให้คนทำงานสามารถบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวให้ดำเนินควบคู่ กันไปกับชีวิตการทำงานได้อย่างสมดุล ซึ่งชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นมีความสุขนี้เอง จะเป็นการสร้างการ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับ พนักงานเพราะเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร อีกทั้งสภาพแวดล้อมบรรยากาศใน สถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน ทำให้พนักงานงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่ง คั่งในการทำงานทำให้เกิดความสุข จะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิตมี การจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงานบุคลากร และ สภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมี ความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดี ต่อองค์กร ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิด

โอกาสให้พนักงานเพิ่มทักษะความสามารถของตนเองไม่ว่าจะโดยการศึกษาฝึกอบรม โดยมีองค์เป็นแรงผลักดันสำคัญสำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

2.3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ “ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน” ไว้ดังนี้

Huse and Commings. (1985 p.198-199) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า “คุณภาพชีวิตงาน” ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตงานคือประสิทธิผลขององค์การ อันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะส่งผลต่อองค์การ 3 ประเด็น คือ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ 2) ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Hackman and Suttle. (1977, p. 14) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า คุณภาพชีวิตในงาน เป็นสิ่งที่สนองความผาสุก (well-being) และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระดับ คณงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงานการมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพ สังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันขององค์การได้นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และ อุบัติเหตุน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์การในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจน คุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคลากรในองค์การ ที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างมีความสุข และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัตินั้นเป็นเรื่องยากที่จะทำให้ทุกคนเกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะคนแต่ละคนย่อมมีความพอใจที่แตกต่างกัน อันมีผลทำให้บุคคลมองหรือรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไปด้วย หากองค์การใดสามารถปรับปรุงงานให้สามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของคนทำงาน นั้นได้จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์การ และปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

Greenberg and Baron. (1995, p.647, อ้างอิงใน ศรีนิญา ปูเต๊ะ, 2552 หน้า 22) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี สามด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่ม

ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงานทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร การที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร และการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งสามประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนในการกำหนดแผนร่วมกันและแผนนั้นได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร คือคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E. Walton (1973, p.88) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า คุณภาพชีวิต สามารถแบ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญ ๆ ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นกรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ แล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพมีแนวทางหรือโอกาส

ในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่พนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลรวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

สรุปได้ว่า สิ่งสำคัญขององค์กรที่จะเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ดี ในสถานที่ทำงานนั้น ไม่ได้เป็นเรื่องของหน่วยงานเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นเรื่องของความร่วมมือทั้งสองฝ่าย คือ ในส่วนของนายจ้างหรือฝ่ายองค์กร และฝ่ายลูกจ้างหรือพนักงาน โดยที่ทั้งสองฝ่ายต้องมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีร่วมกัน และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

และนักวิชาการชื่อว่า Herzberg and other ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) ดังนี้

1. องค์กรประกอบจูงใจ (Motivator factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จและประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถรับมือปัญหาต่างที่เกิดขึ้นได้

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความเคารพนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป หรืออาจเป็นบุคคลที่มาขอคำปรึกษา ดังนั้นการแสดงความนับถือ อาจมาในของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจหรือการแสดงความยินดีการแสดงผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ขีด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะการได้รับเลื่อนขั้นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นมีโอกาสได้เรียนรู้เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้เข้ารับการอบรม

2. องค์กรประกอบค้ำจุน (Maintenance factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงาน หรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงานและเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิต หรือเรียกว่า เงิน ซึ่งรวมถึงการเลื่อนขั้นของเงินเดือนจนเป็นที่พอใจของบุคลากร

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ช่องทางของบุคลากรที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation, subordinate, peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับหน้าถือตาเป็นที่รู้จักในสังคม

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.6 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อากาศ อุณหภูมิ เสียง หรือ ความสว่างของสถานที่ทำงาน

2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน อาทิ เช่น การหาที่พักอาศัยเพื่อสะดวกในการเดินทางมาทำงาน แต่ไม่สามารถดูแลสมาชิกในครอบครัวได้

2.8 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

2.9 การดูแลของหัวหน้า (Supervision) หรือผู้ดูแล หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของหัวหน้าหรือผู้ดูแลในการดำเนินงานและการบริหารงาน

สรุปได้ว่า จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ทั้งสองปัจจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากในการทำงานทุกคนย่อมคาดหวังให้ตนเอง ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ปัจจัยในองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ค้ำจุนการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของตัวบุคคลากรได้

นอกจากนี้ นักวิชาการชื่อว่า Abraham Maslow (อับราฮัม มาสโลว์) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ซึ่งเป็นทฤษฎีพื้นฐานในการใช้ชีวิตของมนุษย์อยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองต่อแรงจูงใจนั้นจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเบื้องหลังของมนุษย์โดยบอกถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่มีแนวโน้มความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้นก็ต่อเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว (วานิชา งานคะวิสาน, 2564, หน้า 29)

โดยที่ Abraham Maslow (อับราฮัม มาสโลว์) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ในการดำรงชีวิต ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ด้านที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Need) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อใช้ดำรงชีวิตได้อย่างปกติ ได้แก่ ปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษา โรค ที่พักอาศัยและรวมถึงสิ่งที่ทำให้การดำรงชีวิตให้สะดวกสบายมากขึ้นในทางกายภาพและภายนอก

ด้านที่ 2 ความต้องการด้านปลอดภัย (Safety Need) ลำดับต่อมาจากปัจจัยสี่ มนุษย์ต้องการเรื่องความปลอดภัย เพื่อให้ชีวิตมีความมั่นคงมากยิ่งขึ้นหรือบางคนนั้นมีความต้องการดูแลไม่ว่าจะเป็นพ่อแม่ หรือ ครอบครัว การสร้างความปลอดภัยและความมั่นคงให้กับชีวิต รวมถึงความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจอีกเช่นกัน เช่น มีหน้าที่การงานที่มั่นคง เป็นต้น

ด้านที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social Need) เมื่อความมั่นคงในชีวิตแล้วมนุษย์นั้นก็ต้องการความรักด้วยเช่นเดียวกัน และต้องการเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมนั้นๆ เพื่อให้ตัวเองรู้สึกมีคุณค่าในกลุ่มตนเอง เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ทางด้านการต้องการความรักความเป็นเจ้าของ

ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงานนั้นหลักสำคัญในการทำงานนั้นก็ต้องการที่จะให้เพื่อนร่วมงานยอมรับความสำคัญของตนเองให้ได้นั่นเอง ทางด้านองค์การนั้น ตัวลูกจ้างมีความต้องการที่ตนสามารถแสดงความคิดเห็น หรือ ความคิดเห็นของตนนั้นได้รับการยอมรับ มีการชมเชย เป็นต้น

ด้านที่ 4 ความต้องการการยกย่อง ชื่อเสียง เกียรติยศ (Esteem Need) เป็นความต้องการที่อยากจะมีความโดดเด่นภายในสังคมมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้ ความสามารถ ความเป็นอิสระ และเสรีภาพในตนเอง หรืออาจจะเป็นความต้องการที่จะมีตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในองค์กร

ด้านที่ 5 ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization Need) แน่ใจว่ามนุษย์เมื่อได้ความต้องการครบทุกอย่างแล้ว แต่ตัวพวกเขาเองนั้นก็ยังมีความรู้สึทที่ไม่พอใจเกิดขึ้นอยู่หากว่าเขาไม่สามารถทำอะไรได้ตามที่ตนต้องการพวกเขาก็จะพยายามที่ทำให้ชีวิตของตนเองดีขึ้นหรือพัฒนามากขึ้น เช่น การก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยใช้ความสามารถของตนให้เต็มที่ทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งมนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอและเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการเพิ่มต่อไปเรื่อย ๆ นับว่าเป็นเรื่องของการทำงานด้วยเช่นกัน โดยมนุษย์ทุกคนมีความต้องการเสมอ เช่น อยากรทำงานในสิ่งที่ตนเองชอบหรือเรียนเล่าเรียนมา หรือทำงานที่ตรงกับศักยภาพของตนเอง และใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3.2 ผลกระทบของความเครียดที่มีต่อการทำงาน

ความเครียดมีผลกระทบทั้งต่อร่างกายและจิตใจ รวมถึงพฤติกรรมแสดงออกของบุคคล ซึ่งจะมีความมากมายแตกต่างกันแล้วแต่บุคคล ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง “ผลกระทบของความเครียดที่มีต่อการทำงาน” ไว้ดังนี้

Cobb and Karl.1972, p.151) ได้กล่าวถึง ผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานมีดังนี้

1. ทางร่างกาย (Physical health) ผลกระทบของงานต่อการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาในร่างกายโดยเฉพาะระบบหัวใจและหลอดเลือด ได้แก่ ภาวะความดันโลหิตสูง ภาวะคอเลสเตอรอลในเลือดสูง ชีพจรเต้นผิดปกติ คลื่นหัวใจเต้นผิดปกติ นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับภาวะสุขภาพอนามัย พบว่า ความเครียดในการทำงานในระดับสูงสัมพันธ์กับการเพิ่มระดับกรดยูริก ระดับน้ำตาลในเลือด และอุบัติการณ์ของโรคแพะอาหารอับเสบ

2. ทางจิตใจ (Psychological well-being) ผลกระทบของความเครียดในการทำงานต่อภาวะจิตใจที่เกิดได้ง่ายและบ่อย ได้แก่ ความไม่พอใจในงาน ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิดวิตกกังวล ก้าวร้าวหรือซึมเศร้า ท้อแท้ ลาออก ฆ่าตัวตาย เปลี่ยนสายงานหรือเปลี่ยนอาชีพความคิดสร้างสรรค์ลดน้อยลง งานมีประสิทธิภาพลดลง

3. ทางพฤติกรรม (Behavioral Consequences of Stress) ความเครียดในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมบุคคลในลักษณะดังนี้

3.1 การกระทำของบุคคล (Performance) เช่น ทำงานไม่มีประสิทธิผลผลิตหรือ ผลงานลดลง การขาดงานหรือโยกย้ายงาน เป็นต้น

3.2 การตัดสินใจโดยเฉพาะนักบริหารระดับสูง หากประสพภาวะเครียดจะมีผลต่อการสั่งการวินิจฉัย (Decision Making) เป็นต้น

วรรัตน์ สิงใส (2555, หน้า 42) ได้กล่าวถึง ผลกระทบของความเครียดว่า จะส่งผลกระทบต่อทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะทำให้เกิดความเครียดตั้งแต่ระดับต่ำไปจนถึงระดับความเครียดสูง ซึ่งความเครียดนี้จะส่งผลกระทบไปถึงครอบครัว เศรษฐกิจและคนรอบข้าง

มยุรี ดานินทร์ (2560, หน้า 17) ได้กล่าวถึง ความเครียดมีผลกระทบต่อสุขภาพกาย จิตใจ และพฤติกรรมแล้วแต่ว่าใครจะประเมินเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นว่ามีผลกระทบมากน้อยเพียงใด และบุคคลนั้นมีการปรับตัวที่แตกต่างกันไป ซึ่งผลกระทบของความเครียดนั้นมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ถ้ามีในระดับน้อยก็จะทำให้เกิดความกระตือรือร้น แต่ถ้ามีมากเกินไปก็จะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ

สรุปได้ว่า เมื่อบุคคลเกิดความเครียดจะมีการแสดงพฤติกรรมออกมาที่มีความแตกต่างในแต่ละบุคคล โดยที่บุคคลสามารถทนต่อความเครียดได้ระดับหนึ่ง แต่หากมีความเครียดมากและคงอยู่เป็นเวลานาน จะเกิดผลเสียต่าง ๆ ตามมามากมายและรุนแรง ซึ่งอาจเกิดผลกระทบทั้งต่อร่างกาย จิตใจ อารมณ์ การดำเนินชีวิตประจำวัน การปฏิบัติงาน และสัมพันธภาพ เป็นต้น

2.3.3 วิธีการเผชิญและการบริหารความเครียด

ความเครียดเป็นสิ่งที่บุคคลต้องประสพอยู่เสมอ ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เมื่อบุคคลเกิดความเครียด จะต้องหาวิธีการในการบริหารกับความเครียดที่เกิดขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลาย การจัดการกับความเครียดของแต่ละบุคคลอาจจะมีวิธีการที่แตกต่างกันไป หากบุคคลมีวิธีการจัดการกับความเครียดอย่างถูกต้องเหมาะสมก็จะทำให้ความเครียดที่เกิดขึ้นนั้น เปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับที่เหมาะสมสามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้ตามปกติ และมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายเกี่ยวกับ “วิธีการเผชิญและการบริหารความเครียด” ไว้ดังนี้

การบริหารความเครียด (Lazarus R.S., Stress (1984, P.142) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการที่บุคคลพยายามทั้งการกระทำ (Behavior) และความรู้สึกนึกคิดของตนเอง (Cognitive) ในการจัดการกับความต้องการของร่างกายทั้งภายนอกและภายในของบุคคล การบริหารความเครียดจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับพลังความสามารถของแต่ละบุคคลรวมถึงแหล่งสนับสนุนทางสังคม ความพยายามนี้จะต้องใช้แหล่งประโยชน์ที่อยู่มาใช้อย่างเต็มที่และต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยที่กระบวนการในการบริหารความเครียดจะประกอบด้วยสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด (Event or

stressor) การประเมินปัญหา (Appraisal) และการเผชิญความเครียด (Coping) ซึ่งในการเผชิญและการบริหารความเครียดแต่ละครั้งนั้น บุคคลจะมีพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแตกต่างกันไปตามสถานการณ์

Lazarus (ลาซารัส) ได้แบ่งพฤติกรรมการเผชิญความเครียด เป็น 2 แบบ ดังนี้

1. การเผชิญความเครียดมุ่งแก้ปัญหา (Problem-Focused Coping) เป็นวิธีการเชิงรุกใช้วิธีการลงมือปฏิบัติเพื่อบริหารจัดการกับสถานการณ์ตึงเครียดเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดไปในทางที่ดี โดยการบริหารจัดการที่ตัวปัญหาและมุ่งแก้ไขที่ตัวเอง ได้แก่

1.1) การแสวงหาข้อมูล (Information Seeking) เป็นความพยายามที่จะเรียนรู้ปัญหาและหาทางออกที่จะการบริหารจัดการแก้ปัญหา นั้น ๆ

1.2) การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น (Analysed Problem) โดยพิจารณาว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาร้ายแรงจริงหรือไม่ มีวิธีการบำบัดอย่างไร

1.3) การพยายามหาวิธีต่าง ๆ (Try out Different Way) เป็นการทดลองแก้ปัญหาในลักษณะที่มีทางเลือกหลายทาง และพยายามเลือกวิธีที่เหมาะสมแต่ละทาง

1.4) การยอมรับความเจ็บป่วย (Accept illness) เป็นการยอมรับสภาพการเจ็บป่วยที่แท้จริง ซึ่งเป็นต้นเหตุของความไม่สบายใจ โดยการยอมรับสภาพการเจ็บป่วยตลอดจนการรักษา

1.5) การใช้ประสบการณ์ในอดีต (Post experience usage) ที่เคยใช้แก้ไขปัญหาสำเร็จมาก่อน หรือใช้วิธีการที่คุ้นเคยมาก่อนทำให้เข้าใจวิธีการแก้ปัญหาได้ดีกว่า และสามารถใช้แก้ปัญหาในเวลารวดเร็วขึ้นทำให้ความวิตกกังวลและตึงเครียดลดลง

2. การเผชิญความเครียดที่มุ่งการบริหารจัดการอารมณ์ (Emotional Focused Coping) เป็นวิธีการที่มุ่งบริหารจัดการอารมณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ตึงเครียด โดยไม่ได้มุ่งแก้ไขที่ปัญหาหรือสาเหตุ รวมถึงการที่บุคคลได้นำเอากลไกการป้องกันตัวเอง (Defense Mechanism) มาใช้ด้วย ได้แก่

2.1) ประเภทหลอกตัวเอง (Repression) ประกอบด้วย

การเก็บกด (Depression) เป็นวิธีการที่ใช้เพื่อลบลืมเหตุการณ์ที่เป็นความทุกข์ทรมาน โดยกระทำเสมือนว่าตนเองไม่มีส่วนสัมพันธ์กับการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้น แต่ก็ยังอ้างว่าจำไม่ได้ ซึ่งอาจเป็นการลบลืมในระดับจิตสำนึก โดยที่ผู้ป่วยไม่ทราบว่าได้ลบลืมหรือเก็บกดอะไรไว้เลย

การกลบเกลื่อน (Suppression) เป็นการตัดสินใจระดับจิตสำนึก คล้ายการลบลืมแต่เป็นการเก็บแรงกระตุ้น หรือความต้องการไว้เป็นส่วนตัว โดยการควบคุมอย่างตั้งใจ

การถ่ายเทอารมณ์ (Displacement) เป็นการถ่ายเทความรู้สึกและอารมณ์ไปยังบุคคลหรือวัตถุอื่น ที่ไม่ได้เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกหรืออารมณ์แต่เพียงอย่างเดียวหรือเป็นวิธีการหาสถานการณ์ที่ไม่ก่อให้เกิดความยุ่งยากใจ

การกล่าวโทษหรือตำหนิผู้อื่น (Projection) เป็นการป้องกันตนเองให้พ้นความรู้สึกผิดจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น การเจ็บป่วยของตนเองเกิดจากผลกระทบที่ได้ก่อไว้

การทำเหตุผลเข้าข้างตนเอง (Rationalization) เป็นการหาเหตุผลที่สังคมยอมรับมาอธิบายพฤติกรรมต่าง ๆ ของตน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองเป็นการปลอบใจหรือหลอกตนเองว่าสถานการณ์ที่ตนเองกำลังประสบอยู่นั้นสามารถแก้ไขได้

2.2 ประเภททดแทน (Substitution) ประกอบด้วย

การหันเหเปลี่ยนความปรารถนาไปเป็นอย่างอื่น (Sublimation) เพื่อลดความกดดันทางจิตใจไปในทางสร้างสรรค์ เช่น ฟังเพลง อ่านหนังสือ วาดรูป เป็นต้น

การแสดงความต้องการอย่างเปิดเผย (Acting out) เพื่อลดความวิตกกังวล เช่น แสดงปฏิกิริยาต่อต้านทันที เมื่อรู้สึกไม่พอใจ หรือโกรธ

การทดแทน (Compensation) เป็นการเอาชนะความรู้สึกทุกขโดยการแสดงพฤติกรรมตรงข้ามกับความจริง เช่น มีอารมณ์ครั้นเคร่ง สนุกสนานแม้ว่าจะเจ็บป่วยรุนแรง

2.3 ประเภทหลีกเลี่ยง (Avoidance) ประกอบด้วย

การปฏิเสธ (Denial) เป็นการปฏิเสธหรือไม่ยอมรับว่า สิ่งเหล่านี้ที่เกิดขึ้นจริงและทำเหมือนว่าตนเองไม่ได้รับความกระทบกระเทือนจากสิ่งนั้น ๆ แม้แต่น้อย ซึ่งเกิดขึ้นในระดับจิตสำนึก เพื่อหนีสถานการณ์เครียดชั่วคราว เช่น การปฏิเสธความเจ็บปวด โดยอ้างว่าแพทย์อาจจะวินิจฉัยโรคผิดก็ได้

การแยกตัวเอง (Self-isolation) เป็นการพยายามที่จะดึงตัวเองออกมาจากเหตุการณ์ที่ตีงเครียด เช่น อยากอยู่คนเดียว แยกไปนอน

การถดถอย (Regression) การมีพฤติกรรมย้อนหลังไปสู่วัยเด็ก แสดงพฤติกรรมออกมาในระดับต่ำกว่าวุฒิภาวะที่มีอยู่ เช่น ต้องการให้ผู้อื่นสนใจตนเองให้มากกว่าที่เคยได้รับอยู่

การเพ้อฝัน (Fantasy) เป็นการหาทางตอบสนองสิ่งที่ต้องการ เพื่อให้ตนเองพ้นจากภาวะเครียดไปได้ระยะหนึ่ง เป็นการแก้ปัญหาทุกข์ร้อนเฉพาะหน้า เช่น คิดว่าตนเองจะต้องหายจากการเจ็บป่วยและมีสุขภาพดีดังเดิม

2.4 ประเภทยอมรับ (Acceptance) ประกอบด้วย

การโทษตัวเอง (Introjection) เป็นการโทษว่าเกิดจากการกระทำของตนเอง เช่น การป่วยครั้งนี้เป็นเพราะกรรมตามสนองที่ตนได้ทำบาปไว้

การไม่ทำอะไรเลยปล่อยตามยถากรรม (Undoing) เพื่อยึดเป็นที่พึ่งทางใจในภาวะที่มีความวิตกกังวล โดยปล่อยให้เหตุการณ์ดำเนินไปเอง เป็นการลดความรับผิดชอบต่อสถานการณ์ตีงเครียดนั้น เช่น เมื่อมีอาการเจ็บป่วยจะหันไปฝึกฝนศาสนามากกว่าปกติ

การใช้สติปัญญาอย่างมีเหตุผล (Intellectualization) เป็นการยอมรับความจริงและปฏิบัติตัวอย่างมีเหตุผล เช่น คิดว่าตนได้ตัดสินใจอย่างรอบคอบแล้วที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลครั้งนี้ ทั้งนี้ วิธีการเผชิญความเครียดในชีวิตประจำวันที่เป็นผลดีมากที่สุด คือ การใช้กลวิธีทั้ง 2 แบบ ผสมผสานร่วมกันอย่างเหมาะสม เปลี่ยนไปตามสถานการณ์และการประเมินของแต่ละบุคคล กรมอนามัย (2553, หน้า 50) ได้เสนอวิธีการจัดการกับความเครียดไว้ในคู่มือการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงาน ไว้ ดังนี้

1. ค้นหาสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดและจดในสมุดบันทึกเหตุการณ์ การค้นหาสาเหตุเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด เพราะหากไม่ทราบสาเหตุก็ไม่สามารถวางแผนป้องกันได้ การค้นหาสาเหตุทำได้ง่าย ๆ ด้วยวิธีการสำรวจตัวเองด้วยคำถามง่าย ๆ เช่น การดำเนินชีวิตประจำวันของตนเองมีอะไรบ้าง รู้สึกเบื่อในเรื่องอะไรบ้าง ทำสิ่งใดแล้วเกิดความรู้สึกโกรธ ท้อแท้ เบื่อ ปวดท้อง ปวดศีรษะ บ้างจืดที่ทำให้รู้สึกมีความเครียด ให้จดลงบันทึกเหตุการณ์ อาการที่แสดงออกเป็นอย่างไร เขียนคะแนนความรู้สึกที่ทำให้เกิดความเครียด จาก 0-10 คะแนน โดยคะแนน 10 คือ เหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดมากที่สุด เหตุการณ์ใดที่มีคะแนนมากที่สุด คือ เหตุการณ์ที่ต้องรีบแก้ไข ถ้าสามารถหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ได้ก็ควรหลีกเลี่ยงเพื่อไม่ให้เกิดความเครียดกับตนเอง

2. การสื่อสารเพื่อลดความขัดแย้ง ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การใช้เหตุผลในการทำงาน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การพูดความจริงต่อกัน เป็นต้น การกระทำนี้เป็นการเปลี่ยนมุมมองเพื่อพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส

3. การยอมรับความจริง และการปรับเปลี่ยน โดยยอมรับความจริงว่าตัวเรานั้นสามารถเปลี่ยนแปลงตัวเองได้ แต่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงคนอื่นได้ เพราะหากเราคิดเปลี่ยนแปลงคนอื่นแล้วไม่สำเร็จจะทำให้เกิดความเครียดขึ้นกับตนเอง การยอมรับความจริงว่า คนทุกคนไม่มีใครที่สมบูรณ์แบบต้องมีข้อบกพร่อง หากยอมรับกับข้อบกพร่องความเครียดก็จะลดน้อยลง

4. การสร้างอารมณ์ขันให้กับตัวเอง ควรหัดเป็นคนที่มีอารมณ์ขัน ยิ้มและหัวเราะบ้าง เพราะการหัวเราะร่างกายจะผลิตฮอร์โมนความสุขออกมา และการหัวเราะจะทำให้เส้นเลือดขยายตัว ทำให้เลือดไหลเวียนเร็วมากขึ้น ทำให้ร่างกายภายในอบอุ่น ออกซิเจนไปเลี้ยงทุกเซลล์ของร่างกาย ส่วนต่าง ๆ ของร่างกายจะทำหน้าที่อย่างสม่ำเสมอสามารถต่อต้านโรคร้ายไข้เจ็บได้ กระตุ้นให้เกิดการเจริญอาหาร

5. การมองในเชิงบวก หรือการมองในแง่ดี หลายคนเมื่อประสบความล้มเหลว สิ้นหวัง ท้อแท้ มักโทษตัวเอง คิดว่าเป็นความผิดพลาดของตัวเอง จนทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ด้อยคุณค่า เศร้าหมองและหมดกำลังใจ การมองเชิงบวก เป็นการมองอุปสรรคหรือความล้มเหลวว่า เป็นสิ่งที่ท้าทาย มองหาความสามารถของตนเอง และภาคภูมิใจในความสามารถ

ของตนเอง มองตนเองในแง่ดีและยอมรับหรือเหตุการณ์รอบข้างในแง่ดีด้วย จะทำให้มีความคิดดี อารมณ์แจ่มใส มีสติที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง

6. การฝึกปฏิบัติคลายเครียดด้วยวิธีการฝึกหายใจและฝึกคลายกล้ามเนื้อ การหายใจจะ ช่วยนำอากาศบริสุทธิ์เข้าสู่ปอด ไปสู่สมองและทั่วร่างกาย การหายใจเข้าลึก ๆ ซ้ำ ๆ ให้สังเกตว่า กระบังลมขยายออก ท้องป่องออก จากนั้นค่อย ๆ หายใจออกช้า ๆ ไล่ลมให้ออกมากที่สุด ตอนนี้นักกระบังลมจะหดสั้นลง ท้องจะแฟบ ในช่วงแรกของการฝึกอาจใช้มือแตะที่หน้าท้องเพื่อปรับและเข้าใจสภาพป่องแฟบของท้อง การฝึกการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ ทำโดยเอาหลักการฝึกหายใจมาประยุกต์ใช้ร่วมด้วย โดยเริ่มด้วยการนั่งหรือนอนในท่าที่สบาย ๆ จากนั้นค่อย ๆ เกร็งกล้ามเนื้อส่วนต่าง ๆ โดยอาจไล่จากปลายเท้า ข้อเท้า น่อง ต้นขา ลาดตัว แขน มือ นิ้ว ไหล่ คอ ศีรษะ และใบหน้า เกร็งไว้สักอึดใจหนึ่ง จากนั้นค่อย ๆ ผ่อนคลาย ย้อนกลับไปโดยเริ่มจากใบหน้าจนถึงปลายเท้า การฝึกหายใจและการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ จะเลือกปฏิบัติวิธีใดวิธีหนึ่งก็ได้ เพื่อให้รู้สึกผ่อนคลาย

Scott, Oberst & Dropkin (1980, p. 9-23) กล่าวว่า วิธีการจัดการความเครียดเป็นกลวิธีที่มีจุดมุ่งหมายโดยการประเมินด้วยกระบวนการทางปัญญา เพื่อควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมตอบสนองด้านร่างกายในการลดความรุนแรงของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดนั้นเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องจะต้องมีการเริ่มต้นและดำเนินต่อไปตลอดเวลา ถ้าผลลัพธ์ของวิธีการจัดการความเครียดเป็นไปในทางที่มีความสมดุลระหว่างบุคคลและข้อเรียกร้องที่มากกระทบ หรือมีการรบกวนการทำงานที่ของระบบต่าง ๆ ในร่างกายน้อยที่สุด จะถือว่าบุคคลนั้นสามารถใช้วิธีการเอาชนะความเครียดได้สำเร็จ

สรุปได้ว่า วิธีจัดการความเครียดโดยมุ่งที่ปัญหา และวิธีจัดการโดยมุ่งที่อารมณ์ ถ้าคนเรารับรู้ และประเมินได้ว่าเป็นเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ ก็จะใช้วิธีจัดการโดยมุ่งที่อารมณ์มากกว่า แต่ถ้าเป็นสถานการณ์ที่พอจะแก้ไข และปรับเปลี่ยนได้ก็มักใช้วิธีจัดการโดยมุ่งที่ปัญหา บางคนอาจใช้วิธีการอื่น ๆ เพื่อจัดการกับความเครียดนั้นได้

2.3.4 ความพึงพอใจในชีวิต

จากการศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในชีวิต ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าพบว่าได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “ความพึงพอใจ” ไว้ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2545, หน้า 15) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่า เป็นการประเมินความรู้สึกของบุคคลต่อสภาพที่เป็นอยู่ ถ้ามีความรู้สึกที่ดีต่อบ้าน ชุมชน และสังคม ย่อมก่อให้เกิดความอยากมีชีวิตความอยากทำให้ชีวิตรื่นรมย์และมองชีวิตที่มีความสุข ความพึงพอใจในชีวิตว่าเป็นความยินดีต่อชีวิตของแต่ละคนที่ได้รับจากการมีกิจวัตรประจำวัน ซึ่งเป็นสิ่งที่แต่ละคนรับรู้ชีวิตเขามีความหมายและสามารถจะพัฒนาชีวิตต่อไปได้และตามความเห็นของตัวเอง เขา รู้จักพอใจในสภาพที่เป็นอยู่

Shelly (อ้างอิงใน ปรภายดาว ดำรงพันธ์, 2536, หน้า 54) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์คือความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อน และความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกในทางบวกอื่น ๆ ขณะที่ความพึงพอใจในชีวิตในทัศนะของ Poitrenaud กล่าวว่า ต้องควบคุมด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

1. ชีวิตในการทำงาน (Professional life) บุคคลต้องมีความพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
 2. ความรู้สึกทางอารมณ์ (Sentimental life) เช่น มีความพอใจในเรื่องของความรัก
 3. ชีวิตครอบครัว (Family life) หมายถึงมีความพอใจในความสัมพันธ์ของตนกับคู่ชีวิตและญาติสนิท
 4. ชีวิตสังคม (Social life) มีความพอใจกับกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม เช่น การเข้าร่วมในองค์กรต่าง ๆ ทางการเมือง ศาสนา หรือองค์กรไม่เป็นทางการต่าง ๆ
 5. การใช้เวลา (Leisure Activities) มีความพอใจกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนใจ เช่น งานอดิเรกหรือกิจกรรมที่ให้ความสนุกสนาน การไปชมภาพยนตร์ การเล่นเกมกีฬาต่าง ๆ เป็นต้น
- เขมิกา ยามะรัต (2527, หน้า 32)

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในชีวิต เป็นความรู้ที่ดีต่อสภาพความเป็นอยู่และทำให้บุคคลรับรู้ ว่าชีวิตนี้มีความหมายมองชีวิตที่มีความสุขจากความหมายของความพึงพอใจตามที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึก หรือทัศนคติทางด้านบวกของบุคคลที่มีผลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้นได้ แต่ทั้งนี้ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันขึ้นอยู่กับค่านิยมและประสบการณ์ที่ได้รับดังนั้นความพึงพอใจจึงเป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกของทัศนคติซึ่งไม่จำเป็นต้องแสดงหรืออธิบายเชิงเหตุผลเสมอไปก็ได้กล่าวโดยสรุปแล้วความพึงพอใจเป็นเพียงปฏิกิริยาด้านความรู้สึก (Reactionary Feeling) ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้น (Stimulant) ที่แสดงผลออกมา (Yield) ในลักษณะของผลลัพธ์สุดท้าย (Final Outcome) ของกระบวนการประเมิน (Evaluative Process) โดยบ่งบอกถึงทิศทางของผลการประเมินผล (Direction of Evaluative Result) ว่าเป็นไปในลักษณะทิศทางบวก (Positive Direction) หรือทิศทางลบ (Negative direction) หรือไม่มีปฏิกิริยา คือ เฉย ๆ (Non-Reaction) ต่อสิ่งเร้าหรือกระตุ้นนั้นก็ได้ ในสถาบันอุดมศึกษาการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจในการเรียน จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.5 การเห็นคุณค่าตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองหรือมีความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งพิจารณาจากการประเมินคุณค่าตนเองในด้านความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ และความมีคุณค่าของตนเอง รวมทั้งการสามารถยอมรับการเห็นคุณค่าที่ผู้อื่นมีต่อตน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความนับถือตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ของแต่ละบุคคล เนื่องจากการเห็นคุณค่าในตนเองมีพื้นฐานมาจากความรู้สึกที่มีต่อตนเอง หรืออัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ในบางแห่งจึงมีการใช้คำทั้งสองร่วมกัน ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับเรื่อง “การเห็นคุณค่าตนเอง” ไว้ดังนี้

เกียรตินิพนธ์ อมาตยกุล (2540, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับตนเอง มีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตนเอง มองตนเองว่ามีคุณค่า มีความสามารถ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนเราเป็นอย่างมาก เช่น ทำให้มีความเป็นตัวของตัวเอง ทำให้เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นคนที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีสุขภาพจิตดี ในทางตรงข้าม ถ้าบุคคลใดขาดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง จะทำให้เป็นคนที่ชอบโยนความผิดของตนเองให้ผู้อื่น เป็นคนชอบเอาชนะและเป็นฝ่ายถูกเสมอ บุคคลประเภทนี้มักจะใช้ทุกวิถีทางและใช้ความรุนแรงเพื่อจะให้ตนเองชนะเป็นคนชอบพึ่งพาผู้อื่นเสมอ ยิ่งร้ายไปกว่านั้นคนที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะเป็นคนที่พยายามฆ่าตัวตายเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหา

Branden (1985, p. 114) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะเกี่ยวกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไว้ว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสำคัญใน 2 แง่ ด้วยกันคือ เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณสมบัติของบุคคลและบ่งบอกถึงคุณค่าของบุคคลและประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความมั่นใจในตนเองและความเคารพนับถือตนเอง ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจึงเป็นความเชื่อมั่นที่บุคคลเชื่อว่าตนเองมีคุณสมบัติในการทำงานอย่างเพียงพอ และมีคุณสมบัติเพียงพอในการดำรงชีวิต เบนเดน มีความเชื่อว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์โดยทั่วไปมีความต้องการเห็นคุณค่าในตนเอง แต่บุคคลอาจไม่มีความรู้ว่าจะทำอย่างไรเพื่อตอบสนองความต้องการนี้และไม่รู้ว่ามีความรู้มาตรฐานการวัดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองนี้อย่างไร

ทฤษฎีตัวตน (Self-Theory) ของคาร์ลโรเจอร์ส (Carl Rogers) ได้กล่าวไว้ว่า การเชื่อว่ามนุษย์มีธรรมชาติ ที่ดีมีแรงจูงใจในด้านบวก เป็นผู้ที่มีเหตุผล (Rational) เป็นผู้ที่สามารถได้รับการขัดเกลา (Socialized) สามารถตัดสินใจเลือกวิถีชีวิตของตนเองได้ ถ้ามีอิสระเพียงพอและมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ (Full Potential) และพัฒนาไปสู่ทิศทางที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลอันจะนำไปสู่การตระหนักรู้ในตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization)

สรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง คือ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองว่ามีความหมายและมีคุณค่าเพียงใด โดยสามารถนำมาประมวล เข้ามาเป็นภาพแห่งตัวตน ซึ่งหากบุคคลมีความรู้สึกดีกับตนเองก็จะทำให้เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง เช่นทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถมีความหมาย เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตน ตรงข้ามหากบุคคลมีความรู้สึกต่อตนเองในด้านไม่ดีก็จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จนทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่เห็นคุณค่าในตนเอง ไม่มีความเชื่อมั่น ไม่กล้าเผชิญปัญหา เกิดความวิตกกังวลและไม่มีความสุขในชีวิต

2.3.6 การมองโลกในแง่ดี

การมองโลกในแง่ดี คือ การมีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าการไม่ประสบผลสำเร็จ เป็นการล้มเหลวเพียงชั่วคราวเท่านั้น ส่วนสิ่งดี ๆ นั้นจะเกิดขึ้นเสมอจะไม่มัวแต่กล่าวโทษตนเองว่าเป็นสาเหตุของความล้มเหลวนั้นๆ แต่เป็นเพราะความโชคร้ายหรือความบังเอิญ และยอมรับสภาพความลำบากที่เกิดขึ้นจริง แต่ก็คิดว่าคงมีเวลาที่จะประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังรู้จักที่จะมองหาสิ่งดี ๆ ในปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ไม่วิตกกังวลกับอุปสรรคที่เผชิญอยู่ และมีกำลังใจที่ทำฝ่าฟันอุปสรรคต่อไปจนสำเร็จ ลุล่วงไป ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่อง “การมองโลกในแง่ดี” ไว้ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีการมองโลกในแง่ดีของไซเชอร์และคาร์เวอร์ (Scheier and Carver, 1985 Citing Snyder and Loper, 2002) ได้กล่าวไว้ว่า มองว่าเป็นการคาดหวังผลในอนาคต เป็นลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพ (Dispositional Optimism) มีลักษณะมั่นคงถาวร โมเดลแรงจูงใจของมูลค่าความคาดหวัง (Expectation-value Model of Motivation) มองว่าพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายที่น่าพอใจ หากเป้าหมายไม่มีคุณค่าพอบุคคลจะไม่มีเหตุผลที่จะกระทำพฤติกรรม มีความมั่นใจของบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายจะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรม หากบุคคลขาดความเชื่อมั่นว่าบุคคลจะไม่กระทำพฤติกรรมเพราะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ แต่หากบุคคลมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้บุคคลก็จะกระทำพฤติกรรมและความพยายามเผชิญกับอุปสรรคนั้น

Seligman ได้กล่าวไว้ว่า จากผลการศึกษาการมองโลกในแง่ดีต่อความสำเร็จในอาชีพของนักขายประกันชีวิตเป็นเวลา 2 ปี พบว่า พนักงานที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ เป็นพนักงานที่มีคะแนนการมองโลกในแง่ดีสูง และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน คือ ทศนคติที่ดี แรงจูงใจ และการมองโลกในแง่ดี Lazarus & Folkman (1984, p. 74.) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจเจกบุคคลรับรู้ความเครียดหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้ไม่เท่ากัน ถ้าบุคคลใดมองเหตุการณ์ในทางลบที่เกิดขึ้นหรือมองปัญหาที่เผชิญอยู่เป็นเรื่องที่ท้าทาย จะทำให้บุคคลนั้นมีชีวิตอยู่ได้ตลอดเวลาที่กำลังเผชิญกับเหตุการณ์ลบ อีกทั้งยังช่วยพัฒนาความสามารถและบุคลิกภาพให้เข้มแข็งขึ้นได้

การที่บุคคลจะมองปัญหาหรือเหตุการณ์ลบที่เกิดขึ้นให้เป็นเรื่องที่ทำทลายได้ ต้องอาศัยการมองในแง่ดี การที่บุคคลมีความเชื่อในทางบวก (Positive belief) จะมีอิทธิพลต่อความคิดของบุคคลในแง่ของการรับรู้และประเมินเหตุการณ์หรือสิ่งเร้าที่มากระทบ ทำให้สามารถควบคุมหรือเอาชนะสิ่งที่เข้ามาคุกคามได้ การมองในแง่ดี (Seligman, 1990) หรือการมีความเชื่อในทางที่ดี เช่น เชื่อในความสามารถ และศักยภาพในตนเองเชื่อว่าการไม่ประสบความสำเร็จเป็นความล้มเหลวเพียงชั่วคราวเท่านั้น ไม่ได้เกิดขึ้นอย่างถาวรและเชื่อว่าไม่ใช่เป็นเพราะความผิดของตนเอง แต่เป็นเพราะสภาพแวดล้อม ความโชคร้าย หรือบุคคลอื่นเป็นผู้กระทำ จะทำให้บุคคลไม่วิตกกังวลกับอุปสรรคที่เกิดขึ้น เมื่อต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่เลวร้าย จะรับรู้ว่าเป็นสิ่งทำทลาย และพยายามเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นด้วยวิธีต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การมองในแง่ดีมีความสามารถและเกี่ยวข้องกับลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต เช่น สุขภาพจิต พฤติกรรมการเผชิญปัญหา การเห็นคุณค่าในตนเอง ลักษณะความเป็นผู้นำ และความสำเร็จทั้งในด้านการเรียนการทำงาน อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ พัฒนาหรือฝึกฝนให้เกิดขึ้นได้ การมองในแง่ดีของพนักงาน ซึ่งได้แก่พฤติกรรมการเผชิญปัญหา เพื่อมองเห็นความโปร่งใสและความชัดเจนในการมองสิ่งรอบข้างด้วยความเป็นจริงและมองในแง่ดีจะส่งผลดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างยิ่ง

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กร

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบันทำให้หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่องค์กรต่าง ๆ จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อปรับตัวให้เกิดศักยภาพในการแข่งขัน รวมถึงการเรียนรู้ในการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นเกี่ยวกับ “การปรับโครงสร้างองค์กร” (อ้างอิงใน วรรณพงษ์ บุญศิริธรรมชัย และคณะ (2565, หน้า 25-28) ดังนี้

2.4.1 ความหมายการปรับโครงสร้างองค์กร

Robbins and Coulter (2008) ให้ความเห็นว่าเมื่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มีความไม่แน่นอนและเป็นพลวัต องค์กรจะต้องมีความพร้อมปรับตัวให้สามารถรับการเปลี่ยนแปลงและปรับวิถีให้เป็นโอกาส เพื่อให้องค์กรเติบโตได้ในทุกสถานการณ์ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นหมายถึงการเปลี่ยนแปลงคน (people) โครงสร้าง (structure) และเทคโนโลยี (technology)

Daft (2008, p 281-348) กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร องค์กรมักจะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีหรือระบบการผลิต รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงผลผลิต การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมหรือคน และเมื่อ

องค์กรเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง มักส่งผลกระทบต่อทั้งเชิงลบและเชิงบวกต่อพนักงาน และมักมีการต่อต้านเสมอ

Robbins and Coulter (2008) กล่าวถึงสาเหตุของการต่อต้าน 3 ประการ ได้แก่ เมื่อการเปลี่ยนแปลงนั้นทำให้เกิดความคลุมเครือไม่ชัดเจน และมีความไม่แน่นอน เมื่อการเปลี่ยนแปลงนั้นทำให้ผู้ปฏิบัติงานเสียผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หรือสูญเสีย สถานภาพเดิม เมื่อมีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่สอดคล้องกับเป้าหมายและผลประโยชน์ขององค์กร การปรับโครงสร้างองค์กรเป็นหนึ่งใน การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรนั้นอยู่รอด

Ting (2011, p 96-109) ได้ให้ คำจำกัดความของการปรับโครงสร้างองค์กรว่า คือการจัดโครงสร้างทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรเชิงกายภาพใหม่ โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร การปรับโครงสร้างองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์กร ที่สำคัญมากกว่าการปรับเปลี่ยนทั่วไป การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลกระทบต่อทั้งองค์กร ตัวอย่างเช่น การปิดบางธุรกิจ การจ้างบุคคลภายนอก การจ้างเหมา การควบรวมธุรกิจ การถ่ายโอนกิจกรรมการผลิต การโยกย้ายงานภายใน การขยายธุรกิจ และการตัดงาน เป็นต้น

Bowman and Singh (1993,p 5-14) ได้อธิบายรายละเอียดของการปรับโครงสร้างองค์กรไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงบทบาทและกระบวนการทำงานขององค์กร การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร อาจรวมถึงการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนขอบเขต ของหน่วยใหม่ การทำให้ลำดับชั้นแบนราบมากขึ้น การเปลี่ยนคำอธิบายลักษณะงาน (job description) การจ้างงานบุคคลภายนอก (outsourcing) การปฏิรูปอำนาจหน้าที่ (authority) และการกำกับดูแล (governance) และการเพิ่มรูปแบบการทำงานแบบทีม (team-based work) เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงกระบวนการขององค์กร เกี่ยวข้องกับการออกแบบบทบาทในการทำงานใหม่ (work roles) การรี้อปรับระบบ (re-engineering) และมักจะมาพร้อมกับการเพิ่มขึ้นของอัตราประโยชน์และการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศ เพื่อการจัดการมีข้อสังเกตว่าการปรับโครงสร้างองค์กรส่วนใหญ่มักทำควบคู่ไปกับการลดจำนวนพนักงาน แต่ไม่ได้เป็นจริงทั้งหมดว่าการลดกำลังคน (หรือการเพิ่มกำลังคน) จะเกิดขึ้นอัตโนมัติจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและกระบวนการ

สรุปได้ว่า การปรับโครงสร้างองค์กร หมายถึงการจัดทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางกายภาพใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร (Ting, 2011) เช่น การปิดธุรกิจบางส่วน การจ้างงานบุคคลภายนอก การควบรวมธุรกิจ หรือการโยกย้ายงาน Bowman and Singh (1993) เสริมว่าการปรับโครงสร้างอาจรวมถึงการเปลี่ยนบทบาท กระบวนการทำงาน และลำดับชั้นในองค์กร นอกจากนี้ยังสามารถรวมการเพิ่มรูปแบบการทำงานแบบทีม การใช้ระบบสารสนเทศ หรือการลดจำนวนพนักงานเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ พบว่าการปรับโครงสร้างองค์กรไม่ได้จำกัดเฉพาะการลด

หรือเพิ่มจำนวนพนักงาน แต่รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานบทบาทหน้าที่ และวิธีการจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.4.2 ผลกระทบจากการปรับโครงสร้างองค์กร

การปรับโครงสร้างองค์กรนั้นก่อให้เกิดผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นไว้ดังนี้

Erkama (2010, p 151-165) การปรับโครงสร้างองค์กรก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจำนวนมากซึ่งส่งผลเชิงบวกที่นำไปสู่ประสิทธิผล มูลค่าของผู้ถือหุ้น ความได้เปรียบในการแข่งขัน และลดต้นทุน แต่ในอีกมุมก็ยังคงก่อให้เกิดการต่อต้าน เกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งทำให้สิ่งแวดล้อมระหว่างองค์กรในอุตสาหกรรมเดียวกันปั่นป่วน ผลที่ตามมาอาจจะรุนแรงหลากหลายและมักจะคาดไม่ถึง อีกทั้งในมุมความคาดหวังที่มีต่อตัวผู้บริหารระดับสูง อาจนำไปสู่การขาดความไว้วางใจ และความไม่พอใจในงาน

De Cuyper, De Witte, Vander Elst, and Handaja (2010, p 75-85) พบว่าผลกระทบเชิงลบของการปรับโครงสร้างองค์กรรวมถึงภัยคุกคามจากการว่างงานนั้นเกี่ยวข้องกับความเครียด (stress) และยังมีความเกี่ยวข้องกับต้นทุน (cost) ที่ต้องใช้กับพนักงานในความพยายามในการปรับโครงสร้าง

Richtner & Ahlström (2006, p 1-22) พบว่าการปรับโครงสร้างโดยการลดขนาดจะทำให้เกิดการสูญเสียนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งมาจากการที่ความอดทนต่อความเสี่ยงและล้มเหลว (risk or failure) ลดน้อยลง มีผลต่อการทำกิจกรรมสร้างสรรค์ (creative activity)

การปรับโครงสร้างขององค์กรจะส่งผลต่อสุขภาวะของพนักงาน (Employee Well-being)

Diener (2000, p 34-43) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบของสุขภาวะว่าความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่, สุขภาวะ (Well-being)

Boonsiritomachai & Trongpraween, (2020, p 83-97) และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลที่ก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวกที่หมายถึงการมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน สบายใจในขณะทำงาน

Achor, (2011) อารมณ์ทางลบ ที่หมายถึงอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง

Field & Buitendach, (2011, p_01-10; Fisher, 2010, p 384-412) พบว่าสุขภาวะของพนักงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วนด้วยกัน โดยส่วนแรกคือ สุขภาวะที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือ

ประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน และความไม่มั่นคงในงาน ในส่วนที่สอง สุขภาวะทางจิตใจ ทั้งเชิงบวกและลบของบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย ความเครียดของพนักงาน และความสุขของพนักงาน

สรุปได้ว่า ผลกระทบจากการปรับโครงสร้างองค์กรสามารถมองได้สองด้าน ด้านบวกคือ การเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น (Erkama, 2010) ในทางตรงข้าม การปรับโครงสร้างอาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นคง ส่งผลให้เกิดความเครียด ความไม่พอใจในงาน และลดนวัตกรรม (Richtner & Ahlström, 2006) สุขภาวะของพนักงานก็อาจได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนี้ทั้งด้านจิตใจและการทำงาน (Field & Buitendach, 2011; Fisher, 2010)

2.4.3 สุขภาวะที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงาน

Wiezer et al. (2011) ได้อธิบายว่าสุขภาวะในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน การอุทิศตน การมีส่วนร่วมในงานความสามารถในการทำงาน และความไม่มั่นคงในงานล้วนแต่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ ในการทำงานของพนักงาน จากผลการศึกษาจะพบว่า การปรับโครงสร้างมีผลกระทบต่อสุขภาวะของพนักงานในองค์กรทั้งก่อนระหว่าง และหลังจากการปรับโครงสร้าง มีผลกระทบต่อตัวแปรสุขภาวะในการทำงานตามที่กล่าวข้างต้น และส่งผลกระทบต่อ การลาป่วยของพนักงาน นอกจากนี้ยังไม่พบข้อพิสูจน์ว่าพนักงานเคยชินกับการปรับโครงสร้าง โดยสรุปผลกระทบของการปรับโครงสร้างที่มีต่อสุขภาวะของพนักงานที่ยังอยู่ในองค์กร ส่วนใหญ่เป็นเชิงลบแต่ก็ไม่ใช่ทั้งหมด เพราะการปรับโครงสร้างอาจนำไปสู่การปรับปรุงตำแหน่งงานซึ่งอาจทำให้สุขภาวะของพนักงานดีขึ้น นอกจากนี้ Alvi, Butt and Khurshid (2013, p 113-124) ยังพบว่า การปรับโครงสร้างองค์กรให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงของพนักงาน กระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับหลายสิ่ง เช่น การมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีส่วนร่วมในการปรับโครงสร้างโอกาสที่พนักงานจะยังให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของงานหลังจากการปรับโครงสร้างก็ย่อมมากขึ้นไปด้วยซึ่งจะส่งผลทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การปรับโครงสร้างองค์กรส่งผลกระทบต่อสุขภาวะของพนักงานในหลายด้าน ทั้งเชิงบวกและลบ ขึ้นอยู่กับการจัดการและการมีส่วนร่วมของพนักงาน

2.4.4 สุขภาวะที่เกี่ยวข้องกับทางจิตใจ

ในส่วนการพิจารณาสุขภาวะทางจิตใจจะพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่สถานะด้านลบมากกว่าด้านบวก โดยเฉพาะในด้านความเครียดที่เกิดขึ้นกับพนักงานในการถูกปรับโครงสร้างขององค์กร (Seligman & Csikszentmihalyi, 2014, p 279-298) อาจจะเป็นเพราะเหตุด้วยสถานะด้านบวกไม่ได้ดึงดูดความสนใจของนักจิตวิทยา (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008) แต่อย่างไรก็ตามมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของสุขภาวะ ได้อ้างถึงวิธีในการประเมินว่าผู้คนมีความสุขมาก

แค้ไหนหรือคุณภาพชีวิตของพวกเขาดีเพียงใด โดยองค์ประกอบของสุขภาวะซึ่งคือความสุข (Ryan & Deci, 2001; Susniene & Jurkauskas, 2009)

ในปัจจุบันบริบทของการทำงานและองค์กรได้รองรับแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาด้านบวกกับการศึกษาสุขภาวะ (Money, Hillenbrand, & Da Camara, 2009) ความสุขในที่ทำงานนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กรในด้านบวกที่หลากหลาย (Fisher, 2010) โดย Gavin and Mason (2004) แสดงให้เห็นว่าความสุขและสถานะด้านบวกของพนักงานมีส่วนช่วยเพิ่มความสำเร็จขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งงานวิจัยของ Field and Buitendach (2011) และ Hills and Argyle (2002) ใช้ความสุข (Happiness) เป็นส่วนหนึ่งในการวัดสุขภาวะทางจิตใจ

สรุปได้ว่า แม้วางงานวิจัยส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปที่สถานะด้านลบของสุขภาวะทางจิตใจ แต่ก็มีการยอมรับถึงบทบาทสำคัญของความสุขในที่ทำงาน ซึ่งช่วยส่งเสริมผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรและสุขภาวะโดยรวมของพนักงาน

2.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์กร

ความหมายขององค์กร

องค์กร หมายถึง มีลักษณะเป็นโครงสร้างของสังคม เพราะองค์กรเป็นศูนย์รวมของกิจการที่ประกอบขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกันเมื่อหน่วยงานหลาย ๆ หน่วยงานรวมกันขึ้น จะมีลักษณะเป็นสังคม มีการประสานกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ องค์กรในลักษณะเป็นหน่วยงาน เพื่อประกอบกิจกรรมเป็นการรวมตัวของบุคคลจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาช่วยทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่แน่นอน มีสถานที่ทำงานเป็นหน่วยงาน มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมีการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มาร่วมปฏิบัติงาน, (นันทินา หาสุนทรี, 2560 หน้า 24) ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “องค์กร” ไว้ดังนี้

Herbert G. Hicks. (1972) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กร หมายถึง กระบวนการจัดโครงสร้างให้บุคคลเกิดปฏิสัมพันธ์ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สมคิด บางโม, (2555, หน้า 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กร หมายถึง กลุ่มบุคคลหลาย ๆ คนร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ

สรุปได้ว่า องค์กรมีองค์ประกอบพื้นฐานซึ่งประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปทุกคนมีวัตถุประสงค์ส่วนตัวอันเป็นเหตุจูงใจในการทำงาน และคาดหวังว่าความร่วมมือกันจะทำให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ ส่วนตัวได้บุคคลเหล่านั้นต้องปฏิสัมพันธ์หรือ การกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเกี่ยวข้องกัน และกันลักษณะการปฏิสัมพันธ์เป็นการทำงานร่วมกันของคนในองค์กรตามที่ระบุไว้มีโครงสร้าง ประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานการปฏิสัมพันธ์กันในส่วนต่าง ๆ จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายในการก่อตั้งองค์กรนำไปสู่ผลผลิตขององค์กรในที่สุด

2.5.1 ทฤษฎีองค์กร (Organizational theory)

การศึกษาทฤษฎีองค์กรต้องให้ความสำคัญและความเข้าใจกับพฤติกรรมบุคคลในองค์กร เพื่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรได้ ในส่วนการนำเสนอของทฤษฎีองค์กรในสมัยต่าง ๆ โดยได้มี นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ “ทฤษฎีองค์กร” ไว้ดังนี้

ทฤษฎีองค์กร หมายถึง กรอบความคิดเชิงทฤษฎีที่พรรณนาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรประกอบต่าง ๆ ขององค์กรที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และรวมถึงความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม ภายนอก ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะว่าเราควรจะทำอย่างไรจึงจะทำให้องค์กรปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทำให้องค์กรดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย

ทฤษฎีการจัดการองค์กร ทุกองค์กรไม่ว่าจะมีขนาด ประเภท หรือสถานที่ตั้งอย่างไร จำเป็นต้องมีการจัดการที่ดี ซึ่งการจัดการที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานขององค์กร การเติบโต และการดำรงอยู่ต่อไปขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องเผชิญกับ ปัจจัยแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์และ เทคโนโลยีทำให้องค์กรต้องมีแนวทางในการจัดการที่ทันสมัยเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว นี้ เพื่อให้เข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการสมัยใหม่

แนวความคิดที่เกี่ยวกับองค์กรได้ถูกรวบรวม และคิดค้นอย่างมีรูปแบบ จนกลายเป็นทฤษฎี เมื่อประมาณต้นศตวรรษที่ 20 ทฤษฎีเป็นเพียงนามธรรมที่อธิบาย และวิเคราะห์ถึงความจริง และ ประสบการณ์ต่าง ๆ ของธรรมชาติที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัว อย่างมีระบบและมีแบบแผนเชิงวิทยาศาสตร์ ว่า ถ้าทำ และหรือ เป็นอย่างนั้น ผลจะออกมาแบบนี้ (If...then) ซึ่งในลักษณะเช่นนี้ ทฤษฎีก็ เปรียบเสมือนการคาดคะเนถึง ผลที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน จากระยะเวลาดัน ศตวรรษที่ 20 จนถึงปัจจุบัน สามารถจำแนกแนวคิดและทฤษฎีองค์กรออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. ทฤษฎีสมัยดั้งเดิม (Classical Theory)

ทฤษฎีองค์กรสมัยดั้งเดิมได้เริ่มคิดค้น และก่อตั้งขึ้นเมื่อปลายศตวรรษที่ 19 จากการ เปลี่ยนแปลงทางสังคมในปลายศตวรรษที่ 19 นี้ แนวความคิดเกี่ยวกับองค์กรก็เปลี่ยนแปลงตามไป ด้วยเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมซึ่งสภาพแวดล้อมของสังคมยุคนั้นเป็นสังคม อุตสาหกรรมทฤษฎีองค์กรสมัยดั้งเดิมจึงมีโครงสร้างที่แน่นอนมีการกำหนดกฎเกณฑ์และเวลาอย่างมี ระเบียบแบบแผนมุ่งให้ผลผลิตมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effective and Efficient Productivity) จากลักษณะดังกล่าว ทฤษฎีองค์กรสมัยดั้งเดิมจึงมีลักษณะที่มุ่งเน้นเฉพาะความเป็น

ทางการควมมีรูปแบบหรือรูปนัยขององค์การเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้ผลผลิตสูง และรวดเร็วของมนุษย์ เสมือนเครื่องจักรกล (Mechanistic) กล่าวอีกนัยหนึ่งทฤษฎีองค์การสมัยมนุษย์ในเชิงจิตวิทยาสังคม วิทยาและมนุษย์วิทยาทุกอย่างจะเป็นไปตามกฎเกณฑ์ตามกรอบและโครงสร้างที่กำหนดไว้อย่าง แน่นนอนปราศจากความยืดหยุ่น (flexibility)

ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมนี พยายามที่จะสร้างองค์การขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการ เบื้องต้นทางด้านเศรษฐกิจขององค์การและสังคม นอกจากนั้นการที่มุ่งให้โครงสร้างองค์การทางสังคมมี กรอบมีรูปแบบก็เพื่อความสะดวกในการบริหารและปกครอง ดังได้กล่าวแล้วองค์การสมัยดั้งเดิม มุ่งเน้นผลผลิตสูงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นเอง

หลักการของทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม มุ่งเน้นองค์การที่มีรูปแบบ (Formal organization) ได้แก่ การแบ่งระดับชั้นสายการบังคับบัญชา การแบ่งงาน ช่วงการควบคุม และเอกภาพในการ บริหารงาน กลุ่มนักวิชาการที่มีบทบาทมากในทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม คือ Frederick Taylor ผู้เป็น เจ้าตำรับการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) Max Weber เจ้าตำรับระบบ ราชการ (Bureaucracy) Lyndall Ur Wick และ Luther Gulick ผู้มีชื่อเสียงเรื่องทฤษฎีองค์การและ กระบวนการบริหารงาน เป็นต้น

2. ทฤษฎีสมัยใหม่ (Neo-classical theory of organization)

ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม โดยพัฒนามา พร้อมกับวิชาการด้านสังคมวิทยาจิตวิทยา การพัฒนาที่สำคัญเกิดขึ้นระหว่าง ค.ศ. 1910 และ 1920 ในระยะนี้การศึกษาด้านปัจจัยมนุษย์เริ่มได้นำมาพิจารณา โดยมองเห็นความสำคัญและคุณค่าของ มนุษย์ (Organic) โดยเฉพาะการทดลองที่ Hawthorne ที่ดำเนินการตั้งแต่ ค.ศ. 1924-1932 ได้ ชี้ให้เห็นความสำคัญในการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์และในช่วงนี้เอง แนวความคิดด้านมนุษย์ สัมพันธ์ (human relations movement) ได้รับพิจารณาในองค์กรและขบวนการมนุษย์สัมพันธ์นี้ได้ มีการเคลื่อนไหวพัฒนาในประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างเต็มที่ ในระหว่าง ค.ศ. 1940-1950 ความสนใจ ในการศึกษากลุ่มนอกแบบหรือกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Group) ที่แฝงเข้ามาในองค์กรที่ มีรูปแบบมีมากขึ้น ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่มุ่งให้ความสนใจด้านความต้องการ (Needs) ของสมาชิกใน องค์กรเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ ให้ความสำคัญในด้านความรู้สึกของบุคคล ยอมรับถึง อิทธิพลทางสังคมที่มีผลกระทบต่อการทำงาน อาทิเช่น กลุ่มคนงานและการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจซึ่งมีความเชื่อว่าขบวนการมนุษย์สัมพันธ์ จะให้ประโยชน์ในการผ่อนคลาย ความตายตัวใน โครงสร้างขององค์การสมัยดั้งเดิมลง

บุคคลที่มีชื่อเสียงในทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ คือ Hugo Munsterberg เป็นผู้เริ่มต้นวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรม เขียนหนังสือชื่อ Psychology and Industrial Efficiency, Elton Mayo,

Roethlisberger และ Dickson ได้ทำการศึกษาที่ฮอธอร์น (Hawthorne Study) เป็นผู้บุกเบิก ขบวนการมนุษยสัมพันธ์ (Human relations movement) นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนจากนัก ทฤษฎีมุขสัมพันธ์อีก เช่น Me Gregor และ Maslow เป็นต้น

3. ทฤษฎีสมัยปัจจุบัน (Modern theory of organization)

ทฤษฎีองค์กรสมัยปัจจุบันได้รับการพัฒนามาในช่วง ค.ศ. 1950 หรือก่อนหน้านั้นเล็กน้อย แนวการพัฒนาทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่ ยังคงใช้ฐานแนวความคิดและหลักการของทฤษฎีองค์กรสมัย ดั้งเดิมและสมัยใหม่มาปรับปรุงพัฒนา โดยพยายามรวมหลักการทางวิทยาการหลายสาขาเข้ามา ผสมผสาน ที่เรียกกันว่า สหวิทยาการ (Multidisciplinary Approach) เป็นการรวมกันของหลักการ ทางเศรษฐศาสตร์พฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์เข้าด้วยกันที่ เรียกว่า เศรษฐศาสตร์สังคม (Socioeconomic)

นักทฤษฎีองค์กรสมัยปัจจุบัน มีความคิดว่าทฤษฎีสมัยดั้งเดิมนั้น พิจารณาองค์การใน ลักษณะแคบไป โดยมีความเชื่อว่าองค์การอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่มากมาย ฉะนั้นควรเน้นการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์สิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน การศึกษาองค์การที่ดีที่สุดควรจะเป็นวิธีการศึกษา วิเคราะห์องค์การในเชิงระบบ (System Analysis) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ มากมายทั้ง ภายในและภายนอกองค์การ ล้วนแต่มีผลกระทบต่อโครงสร้างทั้งภายในและภายนอกองค์การ ล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อโครงสร้างและการจัดองค์การทั้งสิ้น แนวความคิดเชิงระบบนี้ ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐาน 5 ส่วน

1. สิ่งนำเข้า (Input)
2. กระบวนการ (Process)
3. สิ่งส่งออก (Output)
4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)
5. สภาพแวดล้อม (Environment)

ดังนั้นองค์การในแนวความคิดนี้จึงต้องมีการปรับตัว (Adaptative) ตลอดเวลาเพราะตัวแปร ต่าง ๆ มีลักษณะเปลี่ยนแปลง (Dynamic) อยู่เสมอ

2.5.2 องค์กรสมัยใหม่ (Modern Organization)

การจัดการเกิดขึ้นในองค์กรและในมุมมองด้านการจัดการองค์กร หมายถึง การที่มีคนมา ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งองค์กรมีลักษณะร่วมกัน อยู่ 3 ประการ ได้แก่

- 1) ทุ้องค์กรต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของตนเอง
- 2) ทุ้องค์กรต้องมีคนร่วมกันทำงาน
- 3) ทุ้องค์กรต้องมีการจัดโครงสร้างงานแบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบของคนในองค์กร

ตามที่กล่าวข้างต้นจะเห็นว่าองค์กรปัจจุบัน ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรในแบบเดิมกับองค์กรสมัยใหม่ก็มีความแตกต่างกัน เช่น การจัดการแบบคงเดิมกับแบบพลวัตร รูปแบบไม่ยืดหยุ่นกับแบบยืดหยุ่น การเน้นที่ตัวงานกับเน้นที่ทักษะ การมีสถานที่ทำงานและเวลาทำงานที่เฉพาะคงที่กับการทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา

องค์กรแบบเดิมจะมีลักษณะการจัดการที่คงเดิมไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง ถ้าจะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นบ้างก็เป็นในช่วงสั้น ๆ แต่องค์กรปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จะมีความคงที่บ้างเป็นช่วงสั้น ๆ จึงมีการจัดการแบบพลวัตร สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา องค์กรแบบเดิมมักมีการจัดแบบไม่ยืดหยุ่น ส่วนในองค์กรสมัยใหม่จะมีการจัดการที่ยืดหยุ่น กล่าวคือ ในองค์การสมัยใหม่จะไม่ยึดติดกับแนวทางปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ต้องให้ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์แตกต่างไป

องค์กรแบบเดิมลักษณะของงานจะคงที่ พนักงานแต่ละคนจะได้รับมอบหมายงานเฉพาะและทำงานในกลุ่มเดิมไม่ค่อยเปลี่ยน แต่ในองค์การสมัยใหม่ พนักงานต้องเพิ่มศักยภาพของตนเองที่จะเรียนรู้และสามารถทำงานที่เกี่ยวข้องได้รอบด้าน และมีการสับเปลี่ยนหน้าที่และกลุ่มงาน อยู่เป็นประจำ ตัวอย่างเช่น ในบริษัทผลิตรถยนต์ พนักงานในแผนกผลิต ต้องสามารถใช้งานเครื่องจักรที่ควบคุมด้วยระบบคอมพิวเตอร์ได้ด้วย ซึ่งในคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) เดียวกันนี้ เมื่อ 20 ปีก่อน ไม่มีการระบุไว้ ดังนั้นในองค์การสมัยใหม่จะพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มทักษะการทำงานได้หลากหลายมากขึ้นและในการพิจารณาค่าตอบแทนการทำงาน (Compensation) ในองค์การสมัยใหม่มีแนวโน้มที่จะตอบแทนตามทักษะ (Skill based) ยังมีความสามารถในการทำงานหลายอย่างมากขึ้นก็ได้ค่าตอบแทนมากขึ้น แทนการให้ค่าตอบแทนตามลักษณะงานและหน้าที่รับผิดชอบ (Job based)

2.5.3 ลักษณะขององค์กรที่เป็นเลิศ (Characteristics of an Excellent Organization)

องค์กรที่เป็นเลิศ คือ องค์กรที่มีการบริหารหรือประสานงานที่สัมฤทธิ์ผล ซึ่งขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญ คือ

1. โครงสร้าง (Structure) องค์กรที่ประสบความสำเร็จโดยส่วนใหญ่จะมีโครงสร้างองค์กรที่เรียบง่าย ไม่ซับซ้อน พนักงานอำนาจการมีอย่างจำกัด กระจายหน้าที่งานที่สำคัญ และสร้างทีมงานเพื่อรับผิดชอบ เน้นความกะทัดรัด และไม่เข้มงวดต่อกฎระบบ

2. กลยุทธ์ (Strategy) องค์กรที่ประสบความสำเร็จโดยส่วนใหญ่จะมีความใกล้ชิดกับลูกค้าเพื่อให้ลูกค้า ชื่นชอบในการให้บริการ คุณภาพ และให้ความเชื่อถือองค์กร และทำธุรกิจในประเทศที่มีความชำนาญและเกี่ยวเนื่องกับธุรกิจที่ทำอยู่เดิม และต้องพัฒนามิให้องค์กรหยุดการเจริญก้าวหน้า

3. คนหรือพนักงาน (Staff) องค์การที่ประสบความสำเร็จโดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับพนักงาน ให้อิสระ ในการทำงานเพื่อให้โอกาสในการคิดค้นผลิตภัณฑ์หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ และทำให้พนักงานรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมด้วย

4. สไตล์การบริหาร (Management Style) องค์การที่ประสบความสำเร็จโดยส่วนใหญ่จะมีการบริหารงานที่สัมพันธ์กับงานอย่างใกล้ชิดโดยกำหนดเป้าหมายที่ต้องการจะบรรลุในเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณ

5. ระบบและวิธีการ (Systems & Procedures) องค์การที่ประสบความสำเร็จโดยส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นการปฏิบัติมากกว่าการวางแผน ให้พนักงานลงมือทำเพื่อนำไปสู่ความสร้างสรรค์

6. ค่านิยมร่วม (Guiding Concepts & Shared Values) องค์การที่ประสบความสำเร็จโดยส่วนใหญ่จะให้ความเชื่อมั่นในคุณค่าที่มีอยู่ร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแรงผลักดันให้ไปสู่เป้าหมาย โดยนำระบบคุณค่ามาใช้เพื่อบันดาลใจให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่

7. ฝีมือ (Skills) องค์การที่ประสบความสำเร็จโดยส่วนใหญ่จะเข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน พนักงานสามารถสับเปลี่ยนหรือโยกย้ายหน้าที่เพื่อทำงานแทนกันได้

2.5.4 การออกแบบองค์กร (Organization Design)

การออกแบบองค์กร (Organization Design) เป็นกระบวนการในการกำหนดและปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร ควรคำนึงส่วนประกอบสำคัญ 7 ประการ คือ ลักษณะพิเศษของงานหรืองานเฉพาะด้าน การออกแบบองค์กร (Organization Design) มีสาระที่สำคัญแบ่งได้เป็นลำดับดังนี้

1. การจัดแบ่งงาน (Work Specialization) เป็นการแบ่งงานแยกออกไปตามลักษณะงานเฉพาะ ซึ่งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “Division Of Labor” เป็นการจัดแบ่งงานให้สมาชิกในองค์การเพื่อปฏิบัติโดยพิจารณาถึงความถนัด ความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคล อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพ โดยการฝึกอบรมและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอีกด้วย

2. การจัดแบ่งแผนงาน (Departmentalization) เป็นกระบวนการในการจัดตั้งแผนกงานหรือจัดกลุ่มงานภายในระบบการบริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ วิธีการจัดแผนกงานขององค์การมีดังนี้

1) ตามหน้าที่ของกิจการ (Enterprise Function or Function Departmentalization) การจัดแบ่งกลุ่มตามการผลิต การขาย การเงิน หรือหน้าที่เหล่านั้น ซึ่งเป็นไปตามปกติของกิจการ

2) ตามขอบเขตพื้นที่ หรือภูมิศาสตร์ (Territory หรือ Geography) การจัดแบ่งกิจกรรมให้พื้นที่ที่มีขอบหมายหรือเขตแดนและมอบหมายให้แก่ผู้จัดการในแต่ละภูมิภาคดูแลความรับผิดชอบ เช่น ผู้จัดการภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้

3) ตามชนิดของลูกค้า (Customer) การจัดกลุ่มโดยยึดหลักบนพื้นฐานตามลักษณะหรือกลุ่มของลูกค้า เพื่อสะดวกในการให้บริการ เช่น ลูกค้าหน่วยงานราชการ เอกชน

4) ตามอุปกรณ์หรือกระบวนการ (Process or Equipment) การจัดแบ่งกลุ่มตามกระบวนการผลิตหรือบริการ หรือประเภทของอุปกรณ์ใช้ในการผลิต

5) ตามผลิตภัณฑ์ (Product) การจัดแบ่งกลุ่มของกิจกรรมโดยยึดหลักตามผลิตภัณฑ์หรือสายการผลิต เช่น แผนกเครื่องตี๋ม อาหาร เวชภัณฑ์ ฯลฯ

6) โดยจำนวนธรรมดา (Simple Numbers) พิจารณาบุคคลที่ทำหน้าที่เหมือนกันรวมเป็นกลุ่มเดียวกันภายใต้การชี้แนะของผู้จัดการ

7) โดยเวลา (Time) การจัดกลุ่มของกิจกรรมโดยแบ่งวันออกเป็นกะ (Shift) ปกติมักจะใช้ในระดับล่างขององค์การ

8) Cross-Functional Teams เป็นการจัดการบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากหน่วยงานต่าง ๆ กันมาทำงานร่วมกัน บางครั้งเรียก Hybrid (แบบผสมผสาน) การรวมกันของการแบ่งแผนงานตามหน้าที่และตามผลิตภัณฑ์ในโครงสร้างองค์การเดียวกัน

ซึ่งหน่วยธุรกิจกลยุทธ์ (Strategic Business Unit) เป็นการจัดตั้งหน่วยธุรกิจย่อยขึ้นในองค์การขนาดใหญ่เพื่อประกันผลิตภัณฑ์ หรือสายผลิตภัณฑ์ได้รับการส่งเสริม และควบคุมดูแล ถึงแม้ว่าเป็นหน่วยอิสระก็ตาม วิธีการจัดแบ่งแผนงานแต่ละวิธีมีทั้งผลดีและผลเสีย อย่างไรก็ตามจัดแบ่งแผนงานไม่ควรที่จะเป็นแบบเดียวกันหมด เพราะจะต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมอาจใช้หลายอย่างพร้อมกันในองค์การเดียวกัน แผนภูมิขององค์การจะต้องมีความสมดุลกันอย่างดี

3. สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) เป็นสายงานของอำนาจหน้าที่ซึ่งไม่สามารถแบ่งแยกได้ โดยเริ่มจากระดับสูงขององค์การมายังระดับล่างโดยระบุการรายงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งต้องพิจารณาคือ

1) อำนาจหน้าที่ (Authority) คือ สิทธิอันชอบธรรมโดยตำแหน่งซึ่งบุคคลใช้อำนาจผ่านตำแหน่งงานอย่างสุขุมรอบคอบ

2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นภารกิจหรือความคาดหวังที่จะกระทำเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) เป็นหลักการบริหารยุคดั้งเดิมของ Henry Fayol ซึ่งระบุว่าผู้ใดบังคับบัญชาควรมีหัวหน้าเพียงคนเดียวที่รับผิดชอบโดยตรง

3) อำนาจ (Power) คือ ความสามารถในการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีอิทธิพลต่อความเชื่อหรือการกระทำของผู้อื่น

4) ภาระหน้าที่ (Accountability) เป็นปรัชญาทางการบริหารที่แต่ละคนยึดมั่น หรือรับผิดชอบต่อการใช้อำนาจหน้าที่ที่ได้อย่างไร หรือการตั้งมั่นอยู่บนความรับผิดชอบในการกระทำกิจกรรมที่มีการตัดสินใจล่วงหน้า

5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับ 3 เรื่อง คือ

1) การแบ่งกิจกรรมของงาน นิยมใช้วิธีจัดงานที่เหมือนกันไว้ด้วยกัน แต่ต้องระวังการก้าวล่วงความรับผิดชอบ และช่องว่างความรับผิดชอบจะเกิดขึ้น หากการแบ่งนั้นไม่ชัดเจน

2) ระบุกิจกรรมของงานของผู้บริหารอย่างชัดเจน กำหนดไว้ว่าผู้บริหารสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมแค่ไหนกับผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3) การมีความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบจะเป็นทางนำไปสู่ความสำเร็จ การใช้หน่วยงานช่วยมีผลดีเช่นเดียวกับข้อจำกัด เช่น อันตรายจากการประเมินหน่วยงานหลักต่ำไป และขาดความรับผิดชอบของหน่วยงานช่วย นอกจากนี้ยังมีความเป็นไปได้ที่หน่วยงานช่วยให้คำแนะนำที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ และเป็นการทำลายการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว

6) ช่วงการควบคุม (Span of Control) คือ จำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผู้บริหารสามารถดูแลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัยที่กำหนดช่วงการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายอำนาจหน้าที่เป็นไปอย่างชัดเจน แผนงานชัดเจน การใช้มาตรฐานตามจุดมุ่งหมาย อัตราการเปลี่ยนแปลง เทคนิคการติดต่อสื่อสาร จำนวนของการติดต่อส่วนบุคคลที่จำเป็น ความผันผวนตามระดับขององค์กร และอื่น ๆ เช่น สมรรถนะของการบริหาร ความสลับซับซ้อนของงานและวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา

ช่วงการบริหารอย่างกว้างจะมีผลต่อองค์กรที่มีจำนวนของระดับชั้นในการบังคับบัญชาไม่มากและช่วงบริหารอย่างแคบ และมีผลต่อองค์กรที่มีระดับในการบังคับบัญชาเป็นจำนวนมาก ไม่มีจำนวนคนที่แน่นอน ซึ่งผู้จัดการสามารถควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำนวนคนจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างดังกล่าวข้างต้น

7) การมอบหมายงาน (Delegation) คือ กระบวนการของการมอบหมายกิจกรรมของงานและอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้คนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะในองค์กร การมอบหมายงาน (delegation) เป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่ได้รับอิทธิพลจากเจตคติส่วนบุคคล นอกจากนั้นควรมีข้อชี้แนะในทางปฏิบัติ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถเอาชนะการมอบหมายที่ไม่ชัดเจน การกระจายอำนาจมีอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งทำให้ผู้บริหารควรตระหนัก เมื่อมีการกำหนดระดับของการมอบหมายอำนาจหน้าที่ เคยกระจายมาก่อนอาจนำกลับมาใช้แบบการรวมอำนาจอีกครั้ง ความสมดุลเป็นกุญแจสำคัญในการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

7.1 การกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ สถานการณ์ในการมอบหมายกิจกรรมของงานและอำนาจหน้าที่จำนวนมากให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือมีแนวโน้มที่จะกระจายอำนาจหน้าที่ของการตัดสินใจในโครงสร้างที่ได้จัดไว้ หรือเป็นการให้ผู้บริหารระดับรอง ๆ ลงมาได้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจมากขึ้น

7.2 การรวมอำนาจ (Centralization) คือ สถานการณ์ที่กิจกรรมของงานและอำนาจหน้าที่ถูกมอบหมายไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก หรือเป็นเรื่องที่ไม่มีการมอบหมายหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูงเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่

1) การรวมอำนาจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวกับสภาพทางภูมิศาสตร์ เช่น มีสถานที่ตั้งโรงงานเพียงแห่งเดียว

2) การรวมอำนาจของแผนงาน เป็นการรวมแผนงานที่กิจกรรมเฉพาะ

3) การรวมอำนาจในการบริหาร เป็นแนวโน้มที่จำกัดการมอบหมายการตัดสินใจ เช่น อำนาจหน้าที่เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ การจัดให้มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น

กระบวนการในการมอบหมายอำนาจหน้าที่รวมถึงการกำหนดผลที่จะได้รับงานที่ได้มอบหมาย โดยการมอบหมายอำนาจหน้าที่เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ การจัดให้มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นก็ส่งผลให้เกิดความความรู้สึกในเชิงบวกตามรูปแบบ ดังนี้

ธียนพร พงศ์เสาวภาคย์ (2564, หน้า 21) ได้กล่าวถึง ความก้าวหน้าในอาชีพ ไว้ว่า ความหมาย ของความก้าวหน้าในอาชีพมีนักวิชาการได้ให้นิยามไว้หลากหลายรูปแบบ ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกในเชิงบวก และการได้รับประโยชน์ตอบแทนในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง สิ่งที่เป็นเป้าหมายในการทำงาน เช่น การปรับเปลี่ยนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับสิ่งตอบแทนอื่น ๆ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ นโยบายองค์กรที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ความก้าวหน้า ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานพัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 3 ด้าน คือด้านองค์กร ด้านบุคคล ด้านการปฏิบัติงาน และด้านอื่น ๆ

1) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนขององค์กร หมายถึง การจัดเตรียมบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้แก่บุคลากรเพื่อหมั่นฝึกฝนทักษะและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ องค์กรมีการส่งเสริมทั้งด้านความรู้ทางด้านวิชาการมีการจัดฝึกอบรม หรือกิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรขององค์กรเห็นคุณค่าของการให้รางวัล หรือผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การสนับสนุนของผู้บริหาร คือ การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามเป้าหมายขององค์กร เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มศักยภาพ มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กร คือ ความคิดความเชื่อ ลักษณะการทำงาน แบบแผนปฏิบัติงานสภาพสังคมสิ่งแวดล้อม การดำรงอยู่ของบุคลากรในองค์กรที่ปฏิบัติงานกลายเป็นประเพณีและแบบอย่างในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนที่แสดงลักษณะทางด้านพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร

สร้างมาจากประวัติศาสตร์ แนวความคิดความเชื่อ จารีตประเพณี ทัศนคติของสมาชิกในองค์กร หรือจากการวางรากฐานทางความคิดวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กร เพื่อนำมายึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะตัว คือ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน ความชำนาญที่สั่งสมมาจากการทำงาน ความวิริยะอุตสาหะ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการศึกษา คือ ระดับการศึกษาในการศึกษาเล่าเรียนของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานเอื้อต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง บุคลิกภาพส่วนบุคคล เช่น กิริยามารยาท ลักษณะการพูด ท่าทาง ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายด้วยความใส่ใจ ความตั้งใจ จดจ่อในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียรโดยไม่ละเลยทอดทิ้งงานจนกว่างานจะสำเร็จ ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าเป็นผลดีหรือผลเสีย ทำงานอย่างเต็มความสามารถอุปนิสัยในการทำงาน เช่น ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ขยัน อดทน เป็นต้น การบริหารจัดการความสมดุลด้านการทำงานและการใช้ชีวิต คือ การบริหารจัดการชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล

3) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึก และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองตามที่ตนเองต้องการ คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้คนในสังคม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลการเรียนรู้งาน คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับงานของบุคลากร หรือการสอนงานโดยเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ถ่ายทอดความรู้สอนงานให้อย่างมีขั้นตอน การทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่า ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานมีหลายปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร และด้านปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ในงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลทั้งสุขภาพทางร่างกายและสุขภาพทางจิตใจ

2.5.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการออกแบบองค์กร

การศึกษาถึงแนวคิดและการออกแบบองค์กร เป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลในระดับบริหาร ซึ่งหากมีความรู้ความเข้าใจถึงแนวคิดและทฤษฎีองค์กร เชื่อว่าจะสามารถบริหารและจัดการในองค์กร มีผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีรายละเอียด ดังนี้

การออกแบบองค์การ (Organizational Design)

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความหมายการออกแบบองค์การ โดยได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ “ความหมายการออกแบบองค์การ” ไว้ดังนี้

Pearce and Robinson (1987, หน้า 341) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การออกแบบองค์การ เป็นกระบวนการที่มุ่งแสวงหา “ความเหมาะสม” ระหว่างองค์ประกอบสำคัญหลายด้าน เช่น โครงสร้างองค์การ บุคลากร งาน ระบบการตัดสินใจ ระบบการให้รางวัล ความดีความชอบ วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เป็นทางการ และกลยุทธ์ องค์ประกอบเหล่านี้ต้องทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

Stoner and Freeman (1992, หน้า 326) การออกแบบองค์การเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการเลือก โครงสร้างองค์การ ที่สอดคล้องกับ กลยุทธ์ และ สิ่งแวดล้อม ขององค์กร โดยการออกแบบที่เหมาะสมนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่องค์กรเผชิญกับภาวะวิกฤติ เพราะสามารถช่วยให้องค์กรปรับตัวและอยู่รอดได้

Ivancevich, Donnolly and Gibson (1989, หน้า 258) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การออกแบบองค์การสามารถพิจารณาได้ทั้งในฐานะกระบวนการหรือผลลัพธ์ของระบบการออกแบบ เช่น 1) การออกแบบเป็นกระบวนการ เป็นการวางแผน การเลือก และการตัดสินใจในการกำหนดโครงสร้างของงานและความสัมพันธ์ในการบังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่ช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) การออกแบบเป็นผลลัพธ์ เป็นผลลัพธ์ที่ได้จากการออกแบบ เช่น แบบโครงสร้างที่ชัดเจนและระบบการจัดการที่มีการวางแผนอย่างดี ผลลัพธ์นี้เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

สรุปได้ว่า การออกแบบองค์การ เป็นกระบวนการที่มุ่งหาความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบสำคัญต่าง ๆ เช่น โครงสร้างองค์การ บุคลากร ระบบการตัดสินใจ วัฒนธรรมองค์กร และกลยุทธ์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร พร้อมทั้งเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการรับมือกับวิกฤติและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและประสบความสำเร็จในระยะยาวอย่างยิ่งย่น

รูปแบบขององค์กร (Organizational structure)

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบขององค์กร โดยได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ “รูปแบบขององค์กร” ไว้ดังนี้

Aldag และ Stearns (1987, หน้า 295-309) ได้เสนอรูปแบบการแบ่งงาน 4 แบบ ซึ่งแต่ละแบบมีข้อดีและข้อเสียที่ชัดเจน พวกเขาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของบริบท ที่ควรนำมาพิจารณาในการออกแบบองค์การ เพื่อให้โครงสร้างที่เลือกใช้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม กลยุทธ์ และ

เป้าหมายขององค์กร โดยกระบวนการนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง และรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการออกแบบองค์กรที่เขาได้เสนอไว้ มีดังนี้

1. โครงสร้างขององค์กรแบบหน้าที่เฉพาะ (Functional Design) เป็นรูปแบบพื้นฐานของการออกแบบองค์กร โดยแบ่งบุคลากรออกเป็นกลุ่มตามลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันใช้ทักษะหรือทำกิจกรรมที่เหมือนกัน การออกแบบในลักษณะนี้เหมาะสมกับองค์กรขนาดเล็กถึงขนาดกลาง ซึ่งมีการผลิตไม่มาก และต้องการแบ่งงานตามทักษะเฉพาะอย่างชัดเจน ซึ่งโครงสร้างแบบหน้าที่เฉพาะมักมีแนวโน้มรวมศูนย์การตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง ทำให้เกิดการควบคุมที่เป็นระบบและประสานงานได้ง่ายขึ้น

2. แบบสาขา (Division design) เป็นโครงสร้างการบริหารที่พบในองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งเกิดจากการขยายตัวของผลผลิต จำนวนลูกค้าที่เพิ่มขึ้น หรือการขยายหน่วยงานไปในพื้นที่อื่น ๆ โดยองค์กรจะจัดตั้งหน่วยงานย่อยที่มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการเอง เรียกว่า “หน่วยงานแบบเบ็ดเสร็จในตัว” หน่วยงานเหล่านี้จะมีหน้าที่ในการผลิตสินค้าและบริการเฉพาะประเภท และมีตลาดของตนเอง จุดเด่นของโครงสร้างแบบสาขาคือการที่แต่ละสาขามีความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน ผลผลิตภัณฑ์ และการทำตลาดของตัวเองอย่างชัดเจน ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสมสำหรับองค์กรขนาดใหญ่ที่มีการขยายตัวของผลผลิต ลูกค้า หรือการขยายสาขาไปยังพื้นที่ต่าง ๆ โดยโครงสร้างนี้จะจัดตั้งหน่วยงานย่อยที่มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการตนเอง ซึ่งเรียกว่า “หน่วยงานแบบเบ็ดเสร็จในตัว” หน่วยงานเหล่านี้จะมีหน้าที่ดูแลผลิตภัณฑ์เฉพาะกลุ่ม รวมถึงการตลาดและการดำเนินงานของตนเอง โครงสร้างแบบนี้ช่วยให้องค์กรสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะแต่ละหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของตนอย่างชัดเจน ความแตกต่างระหว่าง องค์กรแบบสาขา และองค์กรแบบหน้าที่เฉพาะ (Functional design) คือการจัดกลุ่มงาน องค์กรแบบสาขาเน้นที่ผลผลิต กลุ่มลูกค้า หรือสถานที่ตั้ง ในขณะที่ องค์กรแบบหน้าที่เฉพาะเน้นไปที่ปัจจัยนำเข้า เช่น ทักษะและความเชี่ยวชาญที่ใช้ในงาน ดังนั้น การออกแบบโครงสร้างแบบสาขาจึงมีความยืดหยุ่น สามารถกำหนดโครงสร้างได้หลายรูปแบบตามความต้องการขององค์กร

นอกจากนี้ องค์กรแบบสาขามักจะมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังระดับกลุ่มงาน เนื่องจากผลผลิตของแต่ละกลุ่มมีลักษณะเฉพาะ ผู้บริหารระดับล่างจึงสามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าผู้บริหารระดับสูง การกำหนดมาตรฐานงานจะพิจารณาจากผลผลิต ซึ่งส่งผลให้การบังคับบัญชาจากส่วนกลางลดลง โดยหัวหน้าแผนกจะเป็นผู้ดูแลการทำงานและใช้การประสานงานแบบร่วมกัน (Pooled Interdependence) เพื่อให้เกิดการทำงานที่สอดคล้องกันในระดับองค์กร

3. แบบผสม (Hybrid Design) เป็นโครงสร้างองค์กรที่ผสมผสานระหว่าง องค์กรแบบหน้าที่เฉพาะ (Functional design) และ องค์กรแบบสาขา (Division Design) โดยโครงสร้างนี้ถูกออกแบบมาเพื่อแก้ไขจุดอ่อนและเพิ่มจุดแข็งของทั้งสองแบบ การออกแบบองค์กรแบบผสมนี้จะมีการจัดตั้งหน่วยงานในลักษณะของสาขา แต่ในขณะเดียวกันก็มีการแบ่งงานตามหน้าที่เฉพาะ โดยจะรวมอำนาจการตัดสินใจหลักไปไว้ที่สำนักงานใหญ่ ซึ่งจะทำงานร่วมกันเพื่อประสานการดำเนินงานของแต่ละสาขา จุดเด่นขององค์กรแบบผสมคือ การที่หน่วยงานบางอย่าง เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคล จะถูกจัดตั้งเป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ดูแลบุคลากรของทุกสาขา เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลในสาขาต่าง ๆ โครงสร้างแบบผสมนี้เหมาะสมกับองค์กรที่มีลักษณะงานในแต่ละสาขาค่อนข้างคล้ายคลึงกัน เช่น ธนาคาร ที่มีสาขาหลายแห่ง แต่ละสาขาอาจมีการบริหารงานในรูปแบบคล้ายคลึงกัน โดยสำนักงานใหญ่อาจรับผิดชอบงานด้านนโยบายหรือทรัพยากรบุคคล ในขณะที่แต่ละสาขาดูแลการดำเนินงานและการให้บริการลูกค้าในพื้นที่ของตนเอง

4. โครงสร้างแบบเมทริกซ์ (Matrix Design) เป็นการออกแบบโครงสร้างองค์กรที่ผสมผสานข้อดีของ องค์กรแบบหน้าที่เฉพาะ (Functional Design) และ องค์กรแบบสาขา (Division Design) เพื่อแก้ไขข้อจำกัดของทั้งสองแบบ คือ 1) องค์กรแบบหน้าที่เฉพาะ เน้นการพัฒนาความเชี่ยวชาญและทักษะทางเทคนิคเฉพาะด้าน 2) องค์กรแบบสาขา เน้นการพัฒนาผลผลิตและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ขาดการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

โครงสร้างแบบเมทริกซ์ช่วยให้องค์กรสามารถใช้ความเชี่ยวชาญจากหลายหน่วยงานมาทำงานร่วมกันในโครงการหรือหน่วยงานเฉพาะกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการบังคับบัญชาสองทาง (Dual Authority) กล่าวคือ บุคลากรในโครงการจะมีผู้บังคับบัญชาจากทั้งหน่วยงานเฉพาะหน้าที่และผู้บริหารโครงการ โดยผู้บริหารจากหน่วยงานหน้าที่เฉพาะจะรับผิดชอบด้านการปฏิบัติงานและทักษะความเชี่ยวชาญ ขณะที่ผู้บริหารโครงการจะรับผิดชอบด้านการประสานงานและการจัดการ เพื่อให้โครงการสำเร็จ โครงสร้างนี้ช่วยสร้างความยืดหยุ่นในการใช้ทรัพยากรบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และช่วยประสานงานข้ามหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การออกแบบโครงสร้างองค์กรมีความหลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบทและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งแต่ละรูปแบบมีลักษณะเฉพาะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกันไป เช่น

1. โครงสร้างแบบหน้าที่เฉพาะ (Functional Design) แบ่งองค์กรตามหน้าที่ เช่น การเงิน การตลาด หรือการผลิต สามารถช่วยเพิ่มความเชี่ยวชาญในแต่ละหน้าที่ ลดการทำงาน

ซ้ำซ้อน ส่วนการสื่อสารระหว่างแผนกอาจไม่ราบรื่น ทำให้เกิดความล่าช้าในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

2. โครงสร้างแบบสาขา (Division Design) แบ่งองค์กรตามผลิตภัณฑ์ กลุ่มลูกค้า หรือภูมิภาค มีความยืดหยุ่นสูง ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดเฉพาะได้อย่างรวดเร็ว อาจแก้ปัญหาเรื่องการเกิดความซ้ำซ้อน ทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากรและการจัดการที่ไม่จำเป็น

3. โครงสร้างแบบผสม (Hybrid Design) เป็นการผสมผสานระหว่างโครงสร้างแบบหน้าที่เฉพาะและแบบสาขาช่วยให้เกิดการชำนาญเฉพาะทางและมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ และมีข้อเสียความซับซ้อนในเชิงการจัดการและการสื่อสารภายใน ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาการประสานงาน

4. โครงสร้างแบบเมทริกซ์ (Matrix Design) มีการจัดการทั้งตามหน้าที่และตามโครงการ สามารถจัดการหลายโครงการได้พร้อมกันและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างมีความซับซ้อน การรายงานและการตัดสินใจอาจก่อให้เกิดความสับสนจากการมีหัวหน้าหลายคน

ดังนั้น การเลือกโครงสร้างที่เหมาะสมควรพิจารณาจาก บริบท เช่น สภาพแวดล้อม กลยุทธ์ และเป้าหมายองค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง และรับมือกับความท้าทายได้อย่างเหมาะสม

2.6 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบริษัท มหาชน จำกัด

การศึกษาเกี่ยวกับบริษัทมหาชนจำกัด ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการจัดตั้งและดำเนินงานของบริษัทมหาชนจำกัด ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจากการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

2.6.1 ความหมายของบริษัท มหาชน จำกัด

พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด (2535) การจัดตั้งและดำเนินงานของบริษัท มหาชน จำกัด ในประเทศไทยต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เช่น การจดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า การปฏิบัติตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และการปฏิบัติตามกฎระเบียบของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

บริษัทมหาชนจำกัด (Public Limited Company) เป็นรูปแบบขององค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อระดมทุนจากสาธารณชนผ่านการจำหน่ายหุ้นแก่ประชาชนทั่วไป ซึ่งทำให้บริษัทสามารถขยายฐานเงินทุนได้กว้างขึ้น ช่วยให้ธุรกิจมีศักยภาพในการเติบโตและขยายกิจการได้อย่างมั่นคง ในการก่อตั้งบริษัทมหาชนจำกัดจะต้องมีผู้ถือหุ้นเริ่มต้นไม่น้อยกว่า 15 คน และเมื่อบริษัทต้องการเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ไทย (SET) จะต้องมีผู้ถือหุ้นรายย่อยไม่ต่ำกว่า 1,000 ราย การจำหน่ายหุ้นในบริษัทมหาชนประกอบไปด้วยหุ้นหลายประเภท เช่น หุ้นสามัญ หุ้นบุริมสิทธิ และหุ้นกู้ ซึ่งให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ถือหุ้นแตกต่างกันตามประเภท เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ลงทุนเลือกลงทุนตามเป้าหมายการลงทุนของตนเองได้

การดำเนินงานของบริษัทมหาชนจำกัดมีลักษณะเป็นระบบอย่างชัดเจน โดยมีการวางโครงสร้างการบริหารงานที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ อย่างเป็นลำดับขั้น เริ่มต้นจาก การกำหนดเป้าหมายองค์กร ซึ่งอาจเป็นการเพิ่มผลกำไร การขยายส่วนแบ่งทางการตลาด การพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ การสร้างสวัสดิการให้พนักงาน การรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงการลงทุนในการบริหารจัดการ เป้าหมายเหล่านี้เป็นหลักที่องค์กรใช้วางแผนและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ทั้งยังทำให้บริษัทมีทิศทางในการพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืน

ในการบริหารองค์กร บริษัทมหาชนจำกัดมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) เช่น บุคลากร เงินทุน วัตถุดิบ อาคารสถานที่ เครื่องจักร เทคโนโลยี และวิธีการบริหาร ซึ่งถือเป็นทรัพยากรพื้นฐานในการผลิตสินค้าและบริการ จากนั้นทรัพยากรเหล่านี้จะผ่านกระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) ซึ่งอาจครอบคลุมการตลาด การผลิต การจัดการด้านการเงิน และการบริหารจัดการอื่น ๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ออกมาในรูปของ ผลผลิต (Output) เช่น สินค้าและบริการ ข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพและความมุ่งมั่นขององค์กร นอกจากนี้ยังมี ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากผลผลิตและการดำเนินงานของบริษัท เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงปัจจัยนำเข้าและกระบวนการแปรสภาพให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

สิ่งแวดล้อมของการดำเนินงานของบริษัทมหาชนจำกัดสามารถแบ่งออกเป็น สิ่งแวดล้อมภายนอก และ สิ่งแวดล้อมภายใน ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของบริษัทในรูปแบบที่ต่างกัน ไป สิ่งแวดล้อมภายนอก ครอบคลุมปัจจัยที่อยู่ภายนอกองค์กร เช่น การแข่งขันทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ระดับชาติและนานาชาติ กฎหมายและข้อบังคับของรัฐ และเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อกลยุทธ์การดำเนินงานของบริษัทโดยตรง การตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ดีจะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตและปรับตัวในตลาดที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งแวดล้อมภายใน เป็นปัจจัยภายในองค์กรที่ประกอบไปด้วยทรัพยากรบุคคล โครงสร้างการบริหารจัดการ วัฒนธรรมองค์กร และเทคโนโลยีการผลิต ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เช่น ค่านิยมและความเชื่อของพนักงาน ช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างองค์กรที่มีความเข้มแข็งและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ วงจรชีวิตของบริษัทมหาชนจำกัดยังมีลักษณะเฉพาะ โดยบริษัทจะเริ่มจาก ช่วงการจัดตั้ง ซึ่งต้องอาศัยการลงทุนสูงในการวางรากฐาน ต่อมาคือ ช่วงการเติบโต ที่บริษัทเริ่มมีการ

ขยายกิจการและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เมื่อบริษัทเติบโตเต็มที่ที่จะเข้าสู่ ช่วงการเติบโตเต็มที่ ซึ่งองค์กรมีการจัดการเชิงระบบที่ชัดเจน มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ และขยายส่วนแบ่งตลาดออกไป และสุดท้ายคือ ช่วงถดถอย ซึ่งเป็นช่วงที่บริษัทอาจประสบปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงของตลาดหรือเศรษฐกิจ ทำให้จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ใหม่เพื่อฟื้นฟูธุรกิจของบริษัทมหาชนจำกัดเป็นการดำเนินการที่สำคัญ เมื่อองค์กรต้องเผชิญกับปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของตลาด เศรษฐกิจ หรือเทคโนโลยี โดยการปรับกลยุทธ์นี้มุ่งเน้นไปที่การแก้ไขปัญหาภายในองค์กรและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งอาจประกอบไปด้วย เช่น ลดขนาดองค์กร ลดจำนวนพนักงาน การพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ การขยายกิจการบางส่วน หรือหาผู้ร่วมทุนที่มีความสามารถในส่วนที่บริษัทขาดแคลน เป็นแนวทางที่ช่วยให้บริษัทมหาชนจำกัดสามารถฟื้นฟูธุรกิจและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของตลาด เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตขึ้น

สรุป บริษัทมหาชนจำกัดเป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการระดมทุนสูงผ่านการจำหน่ายหุ้นแก่ประชาชน ส่งผลให้มีความสามารถในการขยายกิจการและเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การจัดการที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายใน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดและประสบความสำเร็จได้ในระยะยาว

ทฤษฎีเกี่ยวกับบริษัทมหาชนจำกัด ได้รับการอธิบายและพัฒนาจากนักเศรษฐศาสตร์และนักทฤษฎีองค์กรหลายท่าน โดยมีแนวคิดและมุมมองที่แตกต่างกันเกี่ยวกับการจัดการองค์กร สังคม และเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับบริษัทมหาชน ทฤษฎีหลัก ๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับบริษัทมหาชน ดังนี้

ทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Theory)

R. Edward Freeman (1984) ได้กล่าวว่า บทบาทและความรับผิดชอบขององค์กรธุรกิจให้กว้างขวางมากขึ้น โดยไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงความรับผิดชอบต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม แนวคิดนี้ถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนาและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว และ Freeman ให้คำจำกัดความของ “ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” ว่าหมายถึงกลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรในหลายมิติ เช่น มีผลกระทบหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินกิจการขององค์กร กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแบ่งได้เป็นหลายกลุ่มหลัก ๆ ได้แก่ ผู้ถือหุ้น (Shareholders) ผู้ที่มีส่วนเป็นเจ้าของบริษัท และลงทุนในองค์กร โดยหวังผลตอบแทนจากการลงทุน เช่น เงินปันผลหรือมูลค่าหุ้นที่เพิ่มขึ้น พนักงาน (Employees) ผู้ที่ทำงานให้กับองค์กร โดยพนักงานคาดหวังความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ลูกค้า (Customers) ผู้ที่ซื้อสินค้าและบริการขององค์กร ซึ่งคาดหวังในเรื่องคุณภาพ ความปลอดภัย และความคุ้มค่าของสินค้าและบริการที่ได้รับ ซัพพลายเออร์ (Suppliers) ซึ่งผู้จัดหาวัตถุดิบหรือบริการให้กับองค์กร และต้องการความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่มั่นคงและมีเงื่อนไขที่เป็นธรรม ชุมชนและสังคม (Communities and

Society) มีผู้ที่อยู่อาศัยในพื้นที่ที่องค์กรดำเนินกิจการและได้รับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม โดยคาดหวังให้องค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ รัฐบาลและหน่วยงานกำกับดูแล (Government and Regulators) เป็นองค์กรหรือหน่วยงานที่ออกกฎหมายและข้อบังคับเพื่อควบคุมการดำเนินกิจการของบริษัท โดยคาดหวังให้องค์กรปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ

การที่บริษัทมุ่งตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ช่วยให้บริษัทสร้างคุณค่าและเพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับองค์กรในสายตาของสังคม การบริหารจัดการที่คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการดำเนินธุรกิจในระยะยาว ตัวอย่างเช่น การให้ความสำคัญกับพนักงานผ่านการพัฒนาทักษะและการจัดสวัสดิการที่ดี จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและลดอัตราการลาออก นอกจากนี้ การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนยังช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสนับสนุนการเติบโตขององค์กร และการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่เรียกว่า Stakeholder Management ซึ่งเน้นการระบุและวิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแต่ละกลุ่ม และจัดลำดับความสำคัญตามระดับผลกระทบและอิทธิพลที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มมีต่อองค์กร เพื่อนำมาสู่การวางแผนและการตัดสินใจที่ครอบคลุมและมีความรับผิดชอบต่อ

สรุป ทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ Freeman เน้นให้บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ไม่ใช่เพียงแค่ผู้ถือหุ้นเท่านั้น การทำเช่นนี้จะช่วยให้บริษัทดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืน สร้างความไว้วางใจและความพึงพอใจในระยะยาวจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรในหลายมิติ

ทฤษฎีตัวแทน (Agency Theory)

Michael C. Jensen และ William H. Meckling (1976) ได้กล่าวว่า ปัญหาความไม่สอดคล้องของผลประโยชน์ระหว่างผู้ถือหุ้นและผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแทนอาจตัดสินใจทำสิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อตนเองมากกว่าผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น ตัวอย่างเช่น การใช้ทรัพยากรของบริษัทในทางที่สร้างผลประโยชน์ส่วนตัว การตั้งเป้าหมายในการลงทุนที่เสี่ยงเกินไป หรือการมุ่งเน้นที่ผลตอบแทนระยะสั้นซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของบริษัท และผู้ถือหุ้นต้องเสีย “ค่าใช้จ่ายตัวแทน” (Agency Costs) ในการควบคุมและตรวจสอบพฤติกรรมของผู้บริหาร รวมถึงการสร้างแรงจูงใจที่ทำให้ผู้บริหารดำเนินการในทิศทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น ค่าใช้จ่ายตัวแทนแบ่งออกเป็นสามประเภท ได้แก่ ค่าใช้จ่ายการตรวจสอบ (Monitoring Costs) คือค่าใช้จ่ายที่ผู้ถือหุ้นต้องจ่ายเพื่อกำกับดูแลและตรวจสอบการทำงานของผู้บริหาร เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ การว่าจ้างผู้ตรวจสอบบัญชี และการสร้างระบบควบคุมภายในที่เข้มงวด ค่าใช้จ่ายการประกัน (Bonding Costs) ค่าใช้จ่ายที่ผู้บริหารลงทุนเพื่อให้ผู้ถือหุ้นมั่นใจว่าตน

จะปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เช่น การทำข้อตกลงหรือสัญญาการจ่ายค่าชดเชยหากมีการละเมิดข้อกำหนด การรับรองความโปร่งใสในการทำงาน และการใช้มาตรการแสดงความน่าเชื่อถือ และค่าเสียหายที่เกิดจากความขัดแย้ง (Residual Loss) ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการตัดสินใจของผู้บริหารที่ไม่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นทั้งหมด แม้ว่าผู้ถือหุ้นจะมีระบบตรวจสอบที่ดีแล้วก็ตาม เช่น ความสูญเสียที่เกิดจากการทำธุรกรรมที่มีความเสี่ยงสูงเกินไป

แนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวและลดค่าใช้จ่ายตัวแทน Jensen และ Meckling แนะนำกลไกการกำกับดูแลและการจูงใจที่สามารถทำให้ผลประโยชน์ของผู้บริหารสอดคล้องกับผู้ถือหุ้น ได้แก่ การให้สิทธิถือหุ้นแก่ผู้บริหาร เป็นวิธีการจูงใจให้ผู้บริหารมีผลประโยชน์ร่วมกับผู้ถือหุ้น การให้สิทธิในการซื้อหุ้นทำให้ผู้บริหารมีเป้าหมายที่ตรงกับผู้ถือหุ้นมากขึ้น เช่น การทำให้มูลค่าของหุ้นเพิ่มขึ้นเพื่อสร้างกำไรทั้งในฐานะผู้บริหารและผู้ถือหุ้น การกำกับดูแลผ่านคณะกรรมการบริษัท: คณะกรรมการบริษัทมีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบการทำงานของผู้บริหาร และให้ข้อเสนอแนะในการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อทิศทางของบริษัท โดยเฉพาะในบริษัทมหาชนที่ผู้ถือหุ้นอาจไม่สามารถควบคุมการบริหารได้โดยตรง การสร้างระบบตรวจสอบที่โปร่งใส เช่น การจัดทำรายงานทางการเงิน การรายงานผลประกอบการให้ผู้ถือหุ้นทราบอย่างสม่ำเสมอ การจัดทำรายงานการตรวจสอบและการเปิดเผยข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบริษัท เพื่อสร้างความมั่นใจและลดความเสี่ยงในการทุจริต และผลกระทบของทฤษฎีตัวแทน ไม่เพียงแต่ช่วยอธิบายการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถือหุ้นและผู้บริหาร แต่ยังมีผลต่อการออกแบบโครงสร้างองค์กร การจัดการทรัพยากร และการกำหนดแนวทางในการบริหารที่โปร่งใสในองค์กรต่าง ๆ ทฤษฎีนี้ได้กลายเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนามาตรการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance) ในบริษัทมหาชน เช่น การกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทน การกำหนดบทบาทของคณะกรรมการ และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อสร้างความมั่นคงและเชื่อมั่นให้กับผู้ลงทุนและผู้ถือหุ้น

สรุป ทฤษฎีตัวแทนของ Jensen และ Meckling ชี้ให้เห็นถึงความท้าทายในการจัดการบริษัทที่ผู้ถือหุ้นไม่ได้เป็นผู้บริหารเอง โดยเฉพาะในบริษัทมหาชนที่มีโครงสร้างการเป็นเจ้าของแบบกระจาย การสร้างระบบกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพและการสร้างแรงจูงใจที่ทำให้ผู้บริหารมีเป้าหมายที่ตรงกับผู้ถือหุ้น เป็นสิ่งที่ช่วยลดความขัดแย้งทางผลประโยชน์และค่าใช้จ่ายตัวแทน นอกจากนี้ ทฤษฎีตัวแทนยังเป็นรากฐานของแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นที่ยอมรับและปฏิบัติในองค์กรธุรกิจทั่วโลก

ทฤษฎีทรัพยากรและความสามารถ (Resource-Based View - RBV)

เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับการใช้ทรัพยากรและความสามารถที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร ทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาและขยายความโดย

นักวิชาการหลักสองท่าน ได้แก่ Edith Penrose และ Jay Barney ซึ่งต่างมีมุมมองและบทบาทสำคัญในการสร้างรากฐานของ RBV อย่างชัดเจน ดังนี้

Edith Penrose (1959) ได้กล่าวไว้ว่า มองว่าการเติบโตของบริษัทไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรภายในที่มีอยู่ในองค์กร โดย Penrose อธิบายว่าบริษัทสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้จากการพัฒนาความสามารถและการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การเพิ่มทักษะของพนักงาน การพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาปรับใช้ในกระบวนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ และ Penrose ยังชี้ให้เห็นว่าทรัพยากรภายใน เช่น ความรู้และทักษะของพนักงาน รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญในการขยายขนาดและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของบริษัท การเน้นไปที่การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพนี้ช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันระยะยาวได้ดีกว่าการพึ่งพาทรัพยากรภายนอก และ Jay Barney (1991) ได้ขยายแนวคิดของ Penrose โดยเน้นบริษัทสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนผ่านการใช้ทรัพยากรที่มีคุณสมบัติพิเศษตามกรอบ VRIN ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 4 ประการ ได้แก่ 1) มีคุณค่า (Valuable) ทรัพยากรนั้นต้องสามารถเพิ่มมูลค่าให้กับบริษัทได้ เช่น เพิ่มรายได้ ลดต้นทุน หรือเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในตลาด 2) หายาก (Rare) ทรัพยากรนั้นต้องเป็นสิ่งที่บริษัทอื่นไม่สามารถหาได้ทั่วไป ซึ่งยิ่งหายากมากเท่าไร ยิ่งสร้างความได้เปรียบที่สูงขึ้น 3) ยากต่อการลอกเลียนแบบ (Imitable) ทรัพยากรนั้นควรมีลักษณะเฉพาะที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ง่าย เช่น ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรือเทคโนโลยีที่มีสิทธิบัตร 4) ไม่สามารถทดแทนได้ (Non-Substitutable) ทรัพยากรนั้นควรมีสิ่งอื่นมาแทนที่ได้ในลักษณะที่ให้ผลเหมือนกัน Barney อธิบายว่าบริษัทที่มีทรัพยากรที่มีคุณสมบัติตามกรอบ VRIN จะสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนได้ เนื่องจากทรัพยากรเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหาได้ทั่วไปและมีการป้องกันจากการถูกลอกเลียนแบบโดยคู่แข่ง Barney ชี้ให้เห็นว่าในยุคที่การแข่งขันสูงขึ้น การสร้างทรัพยากรที่มีความเฉพาะเจาะจงและยั่งยืนจะเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาตำแหน่งในตลาดได้

สรุป ทฤษฎีทรัพยากรและความสามารถ (RBV) เป็นการรวมแนวคิดของ Penrose และ Barney โดย Penrose วางรากฐานเกี่ยวกับบทบาทของทรัพยากรภายในในการเติบโตขององค์กร และ Barney ขยายกรอบการวิเคราะห์ด้วย VRIN ซึ่งช่วยระบุลักษณะทรัพยากรที่นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน การมีทรัพยากรที่มีคุณค่าหายาก ยากต่อการลอกเลียนแบบ และไม่สามารถทดแทนได้ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บริษัทสามารถรักษาความได้เปรียบในระยะยาว ทฤษฎีนี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อกลยุทธ์การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรขององค์กร เนื่องจากการใช้ทรัพยากรภายในอย่างมีประสิทธิภาพสามารถเพิ่มศักยภาพและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

2.6.2 เครือเจริญโภคภัณฑ์ (ซีพี กรุ๊ป)

เครือเจริญโภคภัณฑ์ หรือที่รู้จักกันในชื่อ ซีพี กรุ๊ป (Charoen Pokphand Group) เป็นกลุ่มบริษัทชั้นนำของประเทศไทยที่มีการดำเนินธุรกิจหลากหลายทั้งในประเทศและต่างประเทศ ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2464 โดยนายเจีย เอ็กซอ และนายเจีย เซียวฮุย สองพี่น้องชาวจีนที่อพยพมาประเทศไทย เริ่มต้นจากการค้าขายเมล็ดพันธุ์พืชและขยายกิจการสู่ธุรกิจการเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร โครงสร้างและการดำเนินธุรกิจ ซีพี กรุ๊ป ประกอบด้วยบริษัทในเครือมากกว่า 200 บริษัท ดำเนินธุรกิจใน 21 ประเทศและเขตเศรษฐกิจ มีพนักงานรวมกว่า 300,000 คน มีธุรกิจหลักของเครือฯ แบ่งออกเป็น 8 กลุ่มธุรกิจ ได้แก่

1. ธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร: ดำเนินการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารครบวงจร ตั้งแต่การผลิตอาหารสัตว์ การเลี้ยงสัตว์ การแปรรูป และการจัดจำหน่าย บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หรือซีพีเอฟ เป็นบริษัทหลักในกลุ่มนี้

2. ธุรกิจค้าปลีกและการจัดจำหน่าย: ประกอบด้วยร้านสะดวกซื้อ เซเว่น อีเลฟเว่น และห้างสรรพสินค้าโลตัส ดำเนินการโดยบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัท ซีพี แอ็กซ์ตรา จำกัด (มหาชน) ตามลำดับ

3. ธุรกิจโทรคมนาคมและสื่อสาร: ให้บริการด้านโทรคมนาคมครบวงจรภายใต้แบรนด์ทรู คอร์ปอเรชั่น ซึ่งรวมถึงบริการโทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ต และโทรทัศน์แบบบอกรับสมาชิก

4. ธุรกิจยานยนต์และอุตสาหกรรม: ร่วมทุนกับบริษัทต่างประเทศในการผลิตและจำหน่ายรถยนต์ เช่น แบริน MG ในประเทศไทย

5. ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์: พัฒนาโครงการอสังหาริมทรัพย์ เช่น อาคารสำนักงาน ซีพี ทาวเวอร์ และศูนย์การค้าพอร์จูน ทาวน์

6. ธุรกิจการเงินและการธนาคาร: ลงทุนในธุรกิจการเงิน เช่น บริษัทประกันภัยผิงอันในประเทศไทย

7. ธุรกิจสื่อและบันเทิง: ดำเนินการด้านสื่อมวลชนและบันเทิงผ่านบริษัทในเครือ

8. ธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภค: ลงทุนในธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคต่าง ๆ

ค่านิยมและวิสัยทัศน์ ซีพี กรุ๊ป ยึดมั่นในหลัก "3 ประโยชน์" ได้แก่ ประโยชน์ต่อประเทศที่เข้าไปลงทุน ประโยชน์ต่อประชาชนในทุกประเทศที่เข้าไปลงทุน และประโยชน์ต่อบริษัท นอกจากนี้ยังมีค่านิยมองค์กร 6 ประการที่เป็นรากฐานของการดำเนินธุรกิจ ได้แก่ 1) มุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่: ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง: ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลก 3) ทำเร็วและมีคุณภาพ: เน้นความรวดเร็วและคุณภาพในการดำเนินงาน 4) ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย: ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ 5) ยึดมั่นคุณธรรมและความซื่อสัตย์: ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสและซื่อสัตย์ 6) สามัคคีร่วมแรงร่วมใจ: ส่งเสริมการทำงานเป็น

ทีมและความสามัคคีในองค์กร การขยายธุรกิจและการลงทุน: ซีพี กรุ๊ป ได้ขยายการลงทุนไปยังต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในประเทศจีน ซึ่งเป็นตลาดสำคัญของเครือฯ นอกจากนี้ ยังมี การลงทุนในประเทศอื่น ๆ เช่น เวียดนาม อินเดีย รัสเซีย และสหรัฐอเมริกา การลงทุนเหล่านี้ ครอบคลุมหลากหลายอุตสาหกรรม ตั้งแต่การเกษตร อาหาร ค้าปลีก โทรคมนาคม ไปจนถึงการเงิน และอสังหาริมทรัพย์

ความยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคม ซีพี กรุ๊ป ให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืน และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ชัดเจน เครือฯ มุ่งมั่นในการ ดำเนินธุรกิจควบคู่กับการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของประชาชนในชุมชนที่เครือฯ ดำเนินธุรกิจ

สรุป เครือเจริญโภคภัณฑ์ หรือซีพี กรุ๊ป เป็นกลุ่มบริษัทชั้นนำของประเทศไทยที่มีการ ดำเนินธุรกิจหลากหลายทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้วยค่านิยมองค์กรที่แข็งแกร่งและวิสัยทัศน์ที่ มุ่งเน้นการสร้างประโยชน์ต่อประเทศ ประชาชน และบริษัท เครือฯ ยังคงมุ่งมั่นพัฒนาต่อไปอย่างไม่ หยุดยั้งเพื่อนำความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดีสู่ประชาชน

หลักการและนโยบายการกำกับดูแลกิจการ

หลักการบรรษัทภิบาล

เครือบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด มีหลักการบรรษัทภิบาลรวม 11 ประการ เป็นหลัก ปฏิบัติที่ผู้รับผิดชอบสูงสุดในแต่ละบริษัทมีหน้าที่นำไปปรับใช้ในการกำกับดูแลกิจการ ทำให้สามารถ แข่งขันได้และมีผลประโยชน์ที่ดีโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว สามารถปรับตัวได้ภายใต้ปัจจัย การเปลี่ยนแปลงทำธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสร้างคุณค่าให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืน ดังนี้

1. เครือเจริญโภคภัณฑ์มองการณ์ไกล

เครือเจริญโภคภัณฑ์มุ่งมั่นมองการณ์ไกลและให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เครือฯ ก้าวมาถึงจุดนี้ได้ และยังเป็นรากฐานที่แข็งแกร่งในการยืน หยัดสู่นาคต กิจการในเครือฯ ทุกส่วนจึงได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ สามารถแข่งขันในตลาดที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในการเติบโต ขณะเดียวกัน จิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการก็ได้รับการปลูกฝังในทุกระดับองค์กร เพื่อสร้าง ความแข็งแกร่งจากภายในและสนับสนุนให้เกิดการเติบโตอย่างยั่งยืน

2. ความเชื่อมโยงภายในเครือเจริญโภคภัณฑ์ถือเป็นความแข็งแกร่ง

เครือเจริญโภคภัณฑ์ถือเป็นองค์กรที่มีความแข็งแกร่งจากการเชื่อมโยงภายในซึ่งสร้าง โอกาสมากมายในการแบ่งปันทรัพยากรระหว่างกิจการในเครือฯ การเชื่อมโยงนี้ทำให้เครือฯ สามารถ ใช้ประโยชน์จากการทำงานร่วมกันและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ส่งผลให้สามารถส่งมอบ สินค้าและบริการที่มีคุณภาพแก่ลูกค้าได้อย่างต่อเนื่องและแตกต่างจากคู่แข่ง อย่างไรก็ตาม เครือฯ

ตระหนักดีว่าการขยายตัวของธุรกิจและการมีคณะกรรมการบริษัทหลายแห่งภายในเครือฯ นำมาซึ่งความซับซ้อนที่ต้องการการกำกับดูแลที่เข้มงวด แต่ละกิจการในเครือฯ มีคณะกรรมการบริษัทที่แยกจากกันเพื่อให้การบริหารเป็นอิสระและโปร่งใส ขณะเดียวกัน กรรมการบางท่านอาจมีบทบาทในหลายคณะกรรมการพร้อมกัน ทำให้ต้องรับผิดชอบงานทั้งในส่วนของเครือฯ และบริษัทจดทะเบียน ความรับผิดชอบนี้จึงต้องควบคู่ไปกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่มีความซับซ้อน นอกจากนี้เครือเจริญโภคภัณฑ์ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนและรักษาความโปร่งใสในทุกระดับ เครือฯ มุ่งมั่นที่จะดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้ถือหุ้นรายย่อยที่มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งและความยั่งยืนขององค์กร การดำเนินการภายใต้หลักธรรมาภิบาลนี้ทำให้เครือฯ สามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ถือหุ้นและพันธมิตรธุรกิจ อีกทั้งยังเสริมสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคมให้เติบโตไปพร้อมกัน

3. เครือเจริญโภคภัณฑ์มุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการความเสี่ยง

เครือเจริญโภคภัณฑ์มุ่งมั่นในการบริหารจัดการความเสี่ยงด้วยความรับผิดชอบต่อควบคู่ไปกับการรักษาความกล้าหาญในการตัดสินใจ ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่เครือฯ ให้ความสำคัญและต้องรักษาไว้ เครือฯ ตระหนักดีว่าการก้าวขึ้นมาเป็นกลุ่มบริษัทข้ามชาติที่มีอิทธิพลและความสำเร็จอย่างในปัจจุบันนั้นเกิดจากจิตวิญญาณของผู้ประกอบการที่กล้าบุกเบิก และความกล้าที่จะริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการเติบโตและนวัตกรรมที่ยั่งยืน การบริหารความเสี่ยงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการบริษัทมีบทบาทสำคัญในการควบคุม ดูแล และประเมินกรอบกฎเกณฑ์ด้านความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ เครือฯ คาดหวังให้คณะกรรมการกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยการพิจารณาให้รอบคอบและสร้างสมดุลระหว่างความเสี่ยงและผลตอบแทน เพื่อให้การตัดสินใจที่กล้าหาญสามารถทำได้ภายใต้กรอบที่เหมาะสม ซึ่งช่วยป้องกันและลดผลกระทบในเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นกับธุรกิจ ทั้งนี้ เครือเจริญโภคภัณฑ์ให้ความสำคัญสูงสุดแก่ผลประโยชน์ระยะยาวของบริษัทและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย โดยเน้นการสร้าง ความมั่นคงและความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ ความกล้าหาญในการตัดสินใจควบคู่กับการบริหารความเสี่ยงที่รอบคอบ ทำให้เครือฯ มีความยืดหยุ่นในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในตลาดโลกได้อย่างมั่นคง

4. คณะกรรมการบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์

คณะกรรมการบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานของเครือฯ เป็นไปในแนวทางที่จะสร้างประโยชน์แท้จริงในระยะยาวแก่บริษัทและผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน เครือฯ คาดหวังให้คณะกรรมการบริษัททุกชุดสามารถกำหนดวาระการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน และเสนอทิศทางการดำเนินงานที่ครอบคลุม ทั้งในด้านโครงสร้างที่ยั่งยืนและกระบวนการทำงานที่เสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับธุรกิจ

เพื่อให้สามารถก้าวหน้าและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคง นอกจากนี้ เครื่องเจริญโภคภัณฑ์ ยังคาดหวังให้คณะกรรมการบริษัทมอบอำนาจและความชัดเจนในบทบาทให้แก่ผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมอบอำนาจนี้ไม่เพียงช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็วเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างควมรับผิดชอบในงานที่ทำ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดและการวัดผลสำเร็จของงานที่เทียบเคียงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถประเมินผลได้อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

5. กรรมการบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์

กรรมการบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์มีบทบาทสำคัญในการนำเสนอมุมมองที่ผ่านการไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจของคณะกรรมการบริษัท โดยกรรมการต้องมีความเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว มุ่งมั่นแน่วแน่ และพร้อมที่จะทำทลายในการหาหรืออย่างสร้างสรรค์ กรรมการแต่ละท่านมีบทบาทเฉพาะตัวในคณะกรรมการ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ความคิดและประสบการณ์ของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และคณะกรรมการบริษัทแต่ละชุดจะมีวิธีการทำงานและการปฏิบัติงานภายในกลุ่มที่อาจแตกต่างกันออกไป แต่เครือเจริญโภคภัณฑ์คาดหวังให้กรรมการบริษัททุกท่าน โดยเฉพาะกรรมการที่มีได้ดำรงตำแหน่งบริหาร สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างอิสระและมีความมั่นใจในการตัดสินใจตามความเชื่อและแนวคิดของตนเอง การมีอิสระในการทำงานเช่นนี้ช่วยสร้างความหลากหลายทางมุมมองและส่งเสริมให้การตัดสินใจของคณะกรรมการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและรอบคอบมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและการเติบโตอย่างยั่งยืน

6. สิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานในระยะยาวของคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัท มีมุมมองที่ทันสมัยและรอบด้าน เพียงพอที่จะพิจารณาประเด็นสำคัญที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในธุรกิจที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เครือเจริญโภคภัณฑ์จึงคาดหวังให้คณะกรรมการบริษัทและกรรมการในเครือฯ ทุกท่านมีความมุ่งมั่นในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับบริษัทและอุตสาหกรรมที่ตนทำงานอยู่ โดยให้มีความรู้รอบด้านที่ครอบคลุมทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงพัฒนาการภายนอกที่อาจมีผลกระทบต่อบริษัท คณะกรรมการบริษัทยังต้องเตรียมข้อมูลที่เพียงพอต่อการตัดสินใจและต้องสามารถหาคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่จำเป็น เพื่อให้มั่นใจว่าทุกการพิจารณาและการตัดสินใจที่ท่ามีความแม่นยำและรอบคอบด้วยการพัฒนาความรู้และการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ กรรมการบริษัทจึงสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้การดำเนินงานของบริษัทเป็นไปอย่างรวดเร็วและสร้างความมั่นคงในระยะยาว

7. เครือเจริญโภคภัณฑ์วางโครงสร้างคณะกรรมการบริษัท

เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้วางโครงสร้างคณะกรรมการบริษัทโดยมีเป้าหมายให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใส มีเหตุมีผล และสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ วิจารณ์ญาณ และประสบการณ์ที่หลากหลายจากกรรมการบริษัททุกท่านร่วมกัน เครือฯ ตระหนักดีว่าไม่มีสูตรสำเร็จที่ตายตัวสำหรับโครงสร้างผู้นำและองค์ประกอบของคณะกรรมการที่เหมาะสมในทุกกรณี ดังนั้น เครือฯ จึงให้ความสำคัญกับการกำหนดโครงสร้างคณะกรรมการที่มีขนาดและองค์ประกอบที่สมดุล เพื่อรองรับการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และมุ่งเน้นให้คณะกรรมการมีความหลากหลาย ทั้งในด้านประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ วิสัยทัศน์ และความมุ่งมั่นที่แรงกล้า กรรมการทุกท่านมีความคิดเป็นอิสระ สามารถเสนอแนะและตัดสินใจอย่างเปิดกว้าง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การทำงานที่รอบคอบและเป็นไปในทิศทางที่ดีที่สุดสำหรับองค์กร โครงสร้างที่ยืดหยุ่นและสมดุลนี้ทำให้เครือฯ สามารถรับมือกับความท้าทายทางธุรกิจและรักษาความสามารถในการแข่งขันได้ในระยะยาว

8. เครือเจริญโภคภัณฑ์มุ่งมั่นที่จะพิจารณาค่าตอบแทนและการประเมินผลงานทั้งในระดับบุคคล บริษัทและคณะกรรมการบริษัทอย่างถี่ถ้วนและโปร่งใส

การทำงานของทุกคนในเครือฯ ควรสอดคล้องกับผลประโยชน์ในระยะยาวของบริษัททั้งนี้ เป็นความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทที่ต้องกำหนด ควบคุมดูแล และในกรณีที่บริษัทจดทะเบียนต้องเปิดเผยกรอบกฎเกณฑ์เรื่องค่าตอบแทนที่สามารถสร้างแรงจูงใจแก่ผู้บริหารและพนักงานให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจได้ คณะกรรมการบริษัทต้องกำหนดและบังคับใช้แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนแก่กรรมการบริษัทและ ผู้บริหารที่ชัดเจน รวมทั้งเทียบเคียงและประเมินผลงานทั้งเป็นรายบุคคลและในฐานะคณะกรรมการบริษัทโดยรวม ในกรณีบริษัทจดทะเบียนยังต้องเปิดเผยเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ รวมถึงควรพิจารณาแต่งตั้งที่ปรึกษาภายนอกมาประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้แน่ใจว่า ทีมงานผู้บริหารของบริษัทยังคงปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความรอบคอบตอบสนองต่อความคาดหวังในระดับสากลของธุรกิจชั้นนำในปัจจุบัน

9. เครือเจริญโภคภัณฑ์มุ่งมั่นที่จะสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดอย่างเปิดเผย มีประสิทธิผลและอย่างต่อเนื่อง

บรรษัทภิบาลที่ดีนั้นต้องครอบคลุมเกินกว่าการกระทำตามกฎหมายและข้อกำหนดควบคุม หากแต่จำเป็นต้องเคารพ และการบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างเครือฯ กับผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดที่ใส่ใจติดตามการดำเนินธุรกิจที่ดีของเครือฯ อย่างเหมาะสม เครือฯ มุ่งส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทางที่สามารถโต้ตอบแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกันได้และส่วนหนึ่งของการวัดผลสำเร็จของเครือ

ฯ คือการประเมินประสิทธิภาพในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียและการตอบสนองต่อผลประโยชน์ระยะยาวของผู้มีส่วนได้เสียด้วย

10. เครือเจริญโภคภัณฑ์ต้องมุ่งมั่นที่จะให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยของบริษัทจดทะเบียน ของ เครือฯ ได้ใช้สิทธิของพวกเขาอย่างเท่าเทียม

ผู้ถือหุ้นมีสิทธิที่จะเข้าถึงผู้บริหารตามความเหมาะสมตลอดจนรับทราบผลการดำเนินธุรกิจอย่างทันทั่วถึง ดังนั้นคณะกรรมการบริษัทต้องเปิดเผยการประเมินสถานะทางการเงินและโอกาสทางธุรกิจของบริษัทอย่างชัดเจน สมดุลและครอบคลุม ทั้งนี้เพื่อรักษาความน่าเชื่อถือและความโปร่งใสของบริษัทจดทะเบียน คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่กำกับดูแลให้มีระบบควบคุมทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเงินและไม่ใช้การเงินตลอดจนการจัดทำรายงานที่มีประสิทธิภาพสามารถตรวจสอบได้โดยอิสระ

11. ความน่าเชื่อถือ คุณธรรมและความซื่อสัตย์ คือหัวใจของเครือเจริญโภคภัณฑ์

ความน่าเชื่อถือ คุณธรรม และความซื่อสัตย์ถือเป็นหัวใจสำคัญที่เครือเจริญโภคภัณฑ์ยึดมั่นมาตั้งแต่วันแรกที่ก่อตั้ง เครือฯ ได้ให้คำจำกัดความของตนเองในฐานะองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าร่วมกัน เพื่อประโยชน์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เครือฯ คาดหวังให้คณะกรรมการบริษัทผู้บริหาร และพนักงานทุกคนรักษามาตรฐานจริยธรรมในทุกการกระทำ ซึ่งรวมถึงความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความยุติธรรมในการทำธุรกิจทั้งกับคู่ค้าและลูกค้า พร้อมทั้งมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับคู่ค้าที่ดำเนินธุรกิจด้วยคุณธรรมเช่นเดียวกัน ในส่วนของการวางโครงสร้างคณะกรรมการบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์มุ่งหวังให้การดำเนินงานของคณะกรรมการเป็นไปด้วยความโปร่งใส รอบคอบ และมีเหตุมีผล โดยคณะกรรมการทุกท่านนำความรู้ความสามารถ วิจารณ์ญาณ และประสบการณ์มาประสานร่วมกันในการตัดสินใจ เครือฯ ตระหนักดีว่าไม่มีสูตรสำเร็จที่แน่นอนสำหรับการจัดโครงสร้างผู้นำและองค์ประกอบของคณะกรรมการ ดังนั้น เครือฯ จึงให้ความสำคัญกับการจัดโครงสร้างที่สมดุลและมีขนาดที่เหมาะสม รวมถึงองค์ประกอบที่มีความหลากหลายในด้านประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นอกจากนี้ เครือฯ ยังส่งเสริมให้คณะกรรมการบริษัททุกท่านมีความมุ่งมั่นที่แรงกล้าและสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม ความน่าเชื่อถือ และความโปร่งใสในการทำงานของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ไม่เพียงแต่สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียและสังคมเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาวอีกด้วย

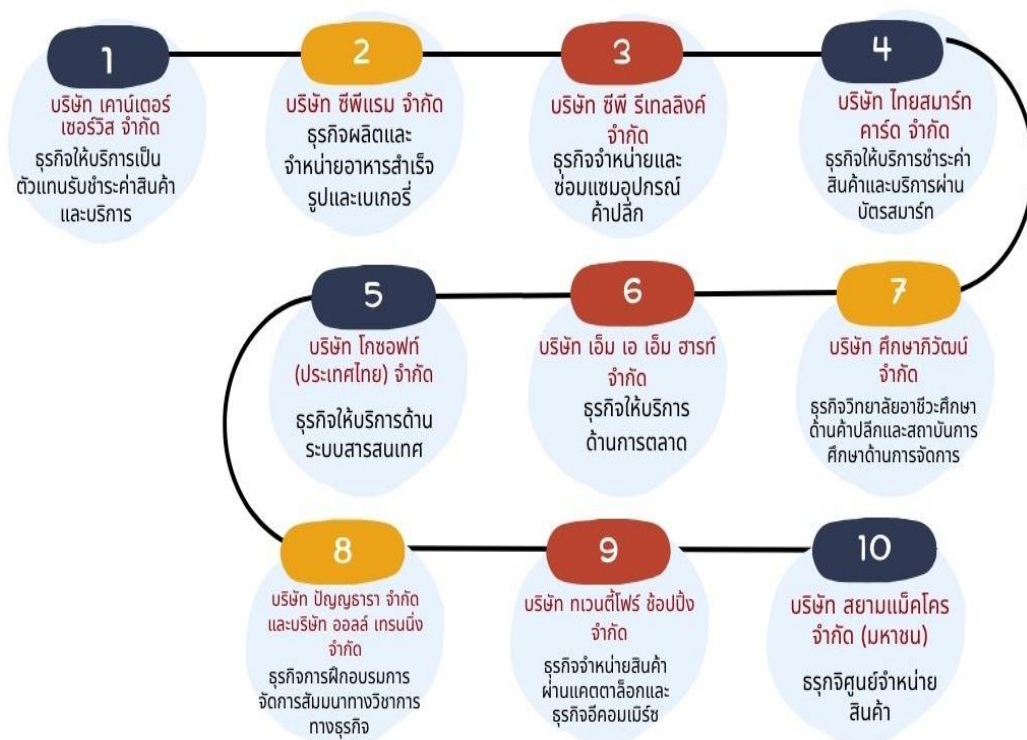
2.6.3 บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทหนึ่งในกลุ่มธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2531 บริษัทเป็นผู้ดำเนินธุรกิจค้าปลีกประเภทร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven โดยได้รับสิทธิแต่เพียงผู้เดียว (Exclusive Right) จาก 7-Eleven, Inc. ให้ประกอบธุรกิจภายใต้เครื่องหมาย

การค้า “7-Eleven” ในประเทศไทย ภายใต้สัญญา Area License Agreement ตั้งแต่วันที่ 7 พฤศจิกายน 2531 และได้เปิดร้านสาขาแรกที่ซอยพัฒนาพงษ์บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2531 โดยบริษัทในกลุ่มเครือเจริญโภคภัณฑ์ ประกอบธุรกิจหลัก คือ ธุรกิจค้าปลีกประเภทร้านค้าสะดวกซื้อภายใต้เครื่องหมายการค้า “7-Eleven” ในประเทศไทย โดยบริษัทฯ ได้รับสิทธิการใช้เครื่องหมายการค้าดังกล่าวจาก 7-Eleven, Inc. สหรัฐอเมริกา และได้เปิดร้านสาขาแรกที่ซอยพัฒนาพงษ์ เมื่อปี 2532 นอกจากนี้ ยังประกอบธุรกิจต่าง ๆ ที่เป็นการสนับสนุนธุรกิจหลัก เช่น ธุรกิจให้บริการเป็นตัวแทนรับชำระค่าสินค้าและบริการ (บริษัท เคาน์เตอร์ เซอร์วิส จำกัด) ธุรกิจผลิตและจำหน่ายอาหารสำเร็จรูปและเบเกอรี่ (บริษัท ซีพีแรม จำกัด) ธุรกิจจำหน่ายและซ่อมแซมอุปกรณ์ค้าปลีก (บริษัท ซีพี รีเทลลิงค์ จำกัด) ธุรกิจให้บริการด้านระบบสารสนเทศ (บริษัท โกซอฟท์ (ประเทศไทย) จำกัด) ธุรกิจ ให้บริการด้านการตลาด (บริษัท เอ็ม เอ เอ็ม ฮาร์ท จำกัด) ธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษาด้านค้าปลีก และสถาบันการศึกษาด้าน การจัดการ (บริษัท ศึกษาภิวัฒน์ จำกัด) และธุรกิจการจัดฝึกอบรม การจัดการสัมมนาทางวิชาการทางธุรกิจ บริษัท ปัญญาธรา จำกัด และบริษัท ออลล์ เทรนนิง จำกัด รวมถึงธุรกิจจำหน่ายสินค้าผ่านแคตตาล็อกและธุรกิจอีคอมเมิร์ซ (บริษัท ทเวนตีไฟฟ์ ซ้อปปีง จำกัด) เป็นต้น

ในปี 2556 บริษัทฯ ได้เข้าลงทุนในธุรกิจค้าส่งแบบชำระเงินสดและบริการตนเอง (บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) และต่อมาเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2564 สยามแม็คโครฯ ได้เข้าลงทุนในธุรกิจโลตัสเอเชีย (Lotus’s Asia) (บริษัท ซี.พี. รีเทล ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด และบริษัทย่อย) ซึ่งเป็นธุรกิจร้านค้าในรูปแบบ ดิสเคาต์สโตร์ ซูเปอร์เซ็นเตอร์ และไฮเปอร์มาร์เก็ต ที่ดำเนินการขายปลีกสินค้าอุปโภคบริโภคทั่วไป ให้เช่าพื้นที่ในศูนย์การค้า และให้บริการอื่น ๆ ในประเทศไทยและมาเลเซีย เพื่อต่อยอดธุรกิจไปสู่การเป็นหนึ่งในผู้นำธุรกิจค้าปลีกและค้าส่งอาหารสดและสินค้าอุปโภคบริโภคในระดับภูมิภาคในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และขยายขอบเขตการดำเนินธุรกิจให้สามารถแข่งขันได้ทั้งในช่องทางออฟไลน์และออนไลน์ ซึ่งปัจจุบันบริษัทในกลุ่มบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีดังนี้





ภาพที่ 2.5 บริษัทในกลุ่มบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีนโยบายและเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนมุ่งมั่น การสร้างคุณค่าทางสังคม และคุณค่าทางสิ่งแวดล้อม บนพื้นฐานของการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการ บวนแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของเครือ เจริญโภคภัณฑ์สุปี 2573 โดยมีกรอบในการดำเนินงานตั้งแต่ มกราคม 2564-2573 เพื่อให้สอดคล้อง กับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภาคอุตสาหกรรมของโลกในปัจจุบันและอนาคต โดยมีเป้าหมาย การพัฒนาทุนมนุษย์ บริษัทดำเนินการพัฒนาพนักงานทุกระดับให้มีความรู้มีทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นและ สอดคล้องกับสถานการณ์โลกในปัจจุบันและอนาคต เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน การ พัฒนาและสร้างผู้นำในปัจจุบันและอนาคตให้มีชีวิตวิถีสีเขียวที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเพื่อความ ยั่งยืน รวมถึงการสร้างบรรยากาศให้พนักงานได้ริเริ่มพัฒนาตนเอง ส่งต่อความรู้และสร้างคุณค่าสู่ องค์กร สังคม ชุมชน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย และการมีส่วนร่วมของโครงการด้านความ ยั่งยืนของบริษัท โดยมีเป้าหมายให้ผู้นำและพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ และ โครงการหรือกิจกรรมด้านความยั่งยืนเป็นประจำทุกปี

แนวทางการดำเนินงาน

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มุ่งเน้นการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรเป็นหลักสำคัญในการทำงานร่วมกัน โดยซีพี ออลล์ เชื่อว่าวัฒนธรรมองค์กร คือ “พลังชีวิตขององค์กร” ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและเป็นรากฐานของการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ บริษัทจึงได้กำหนดหลักในการทำงานร่วมกันบนรากฐานของค่านิยมหรือแนวทางในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. คุณสมบัติที่พนักงานทุกคนต้องมี

บริษัทกำหนดให้พนักงานทุกคนมีคุณสมบัติพื้นฐานที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร เช่น ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่น และความพร้อมในการเรียนรู้ ซึ่งช่วยสร้างมาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพและเสริมความเชื่อมั่นให้กับทั้งองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คุณสมบัติเหล่านี้เป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานร่วมกันอย่างกลมกลืนและเกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

2. ความมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ (รักงาน)

พนักงานทุกคนควรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซีพี ออลล์ ส่งเสริมให้พนักงานมีความตั้งใจในงานที่ทำ โดยมองว่าความรักในงานคือแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยให้พนักงานพัฒนาตนเอง และสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายต่าง ๆ ในการทำงานได้อย่างเต็มที่

3. ความใส่ใจบริการลูกค้า (รักลูกค้า)

บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีความใส่ใจในลูกค้าเสมือนเป็นหัวใจหลักในการทำงาน การใส่ใจบริการลูกค้าทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะเข้าใจความต้องการของลูกค้าและทำให้ลูกค้าพึงพอใจอย่างสูงสุด การให้บริการที่ดีจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของลูกค้า รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร

4. การปฏิบัติตนด้วยความสุจริตและมีคุณธรรม (รักความซื่อสัตย์)

ซีพี ออลล์ เน้นย้ำให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีคุณธรรม ความซื่อสัตย์ถือเป็นหลักสำคัญในการดำเนินธุรกิจและการทำงานร่วมกันในองค์กร การทำงานที่โปร่งใสและถูกต้องตามหลักจริยธรรมไม่เพียงแต่สร้างความเชื่อมั่นในตัวพนักงานเท่านั้น แต่ยังเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าและคู่ค้าอีกด้วย

5. การอุทิศตนต่อองค์กร (รักองค์กร)

พนักงานทุกคนควรมีความรู้สึกรักผูกพันและความรักในองค์กร ซีพี ออลล์ ส่งเสริมให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในองค์กรและอุทิศตนเพื่อความสำเร็จร่วมกัน การอุทิศตนช่วยให้พนักงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองมากขึ้น และพยายามทำงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรในระยะยาว

6. การทำงานเป็นทีม และความร่วมมือในการทำงาน (รักทีมงาน)

การทำงานเป็นทีมถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของบริษัทประสบผลสำเร็จ พนักงานทุกคนควรให้ความร่วมมือ สนับสนุน และช่วยเหลือกันในทีม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ ซีพี ออลล์ เชื่อว่าความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมจะสร้างความสามัคคีและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรโดยรวม

แนวทางการทำงานร่วมกันทั้ง 6 ข้อนี้สะท้อนถึงค่านิยมของซีพี ออลล์ ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถเติบโตอย่างยั่งยืน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันในการสร้างสรรค์คุณค่าและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ



ภาพที่ 2.6 แนวทางการทำงานร่วมกันในบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

คุณค่าร่วมที่องค์กรปรารถนาให้พนักงานยึดถือประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและสอดคล้องกันในทุกระดับ โดยมีความหมายดังนี้:

1) แกร่ง: พนักงานทุกคนควรมีความเข้มแข็งทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถรับมือกับอุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคง ความเข้มแข็งนี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีความอดทนและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) กล้า: การกล้าเผชิญหน้ากับสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงการแสดงออกถึงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญ องค์กรต้องการให้พนักงานมีความกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และกล้าตัดสินใจเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

3) **สัจจะวาจา:** ความซื่อสัตย์สุจริตและการรักษาสัจจะวาจาเป็นสิ่งที่ยอดเยี่ยให้มีความสำคัญสูงสุด การพูดความจริงและปฏิบัติตามคำพูดเป็นรากฐานที่สร้างความน่าเชื่อถือให้กับทั้งตัวบุคคลและองค์กร

4) **สามัคคี:** ความสามัคคีเป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ องค์กรต้องการให้พนักงานทุกคนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สนับสนุนและช่วยเหลือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

5) **มีน้ำใจ:** ความมีน้ำใจและการแบ่งปันกันในองค์กรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและอบอุ่น พนักงานที่มีน้ำใจจะส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีทั้งในที่ทำงานและกับลูกค้า

6) **ให้ความเคารพผู้อื่น:** การให้เกียรติและเคารพผู้อื่นเป็นคุณค่าที่สำคัญ พนักงานทุกคนควรเคารพในความคิดและการตัดสินใจของผู้อื่น รวมถึงการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพ การเคารพนี้สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สงบสุขและเป็นที่ยอมรับของทุกคน

7) **ชื่นชมความงามแห่งชีวิต:** องค์กรต้องการให้พนักงานมองเห็นคุณค่าและความงามในชีวิต การชื่นชมและมองโลกในแง่บวกช่วยสร้างกำลังใจในการทำงาน และช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิต

คุณค่าเหล่านี้เป็นหลักการที่ยอดเยี่ยปรารถนาให้พนักงานทุกคนยึดถือและปฏิบัติตาม เพราะเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และสร้างความมั่นคงยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว



ภาพที่ 2.7 คุณค่าร่วมที่ยอดเยี่ยปรารถนา

ความสมบูรณ์ของภาวะผู้นำในองค์กรสามารถแบ่งออกเป็นสามระดับ โดยในแต่ละระดับจะมีคุณสมบัติที่จำเป็นเพื่อให้ผู้นำสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับค่านิยมที่องค์กรต้องการ ดังนี้

1. ระดับต้น

ผู้นำในระดับต้นจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่เน้นการสร้างเชื่อมั่นและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในทีม โดยมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1) มีความจริงใจ: ผู้นำต้องมีความซื่อตรงต่อทีมงาน แสดงความจริงใจในการทำงานและในการปฏิบัติต่อผู้อื่น เพื่อสร้างความไว้วางใจและเป็นตัวอย่างที่ดี
- 2) ไม่คัดตินา: การปฏิบัติตนอย่างไม่ยึดถือยศศักดิ์หรืออำนาจเหนือผู้อื่น ช่วยให้ผู้นำสามารถทำงานร่วมกับทีมงานอย่างใกล้ชิดและเป็นกันเองได้ง่ายขึ้น
- 3) ใช้ปิยวาจา: การสื่อสารด้วยคำพูดที่สุภาพ นอบน้อม และเป็นมิตร ช่วยให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปอย่างราบรื่นและสร้างความเคารพจากทีม
- 4) อย่าหลงอำนาจ: ผู้นำควรตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและใช้ตำแหน่งอย่างมีความระมัดระวัง ไม่ให้ความสำคัญกับอำนาจเกินควร เพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีและป้องกันการใช้อำนาจในทางที่ผิด

2. ระดับกลาง

ผู้นำระดับกลางเป็นผู้ที่มีบทบาทในการเป็นตัวอย่างที่ดีและสร้างความมั่นคงในทีม โดยต้องมีคุณสมบัติดังนี้:

- 1) เป็นแบบอย่างที่ดี: ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน ทั้งการทำงาน ทักษะคิด และการปฏิบัติตน เพื่อให้ทีมงานรู้สึกยึดมั่นในความประพฤติที่ดีและปฏิบัติตาม
- 2) มีความยุติธรรม: ผู้นำควรปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และตัดสินใจบนพื้นฐานของความเป็นธรรมเพื่อสร้างความไว้วางใจในทีม
- 3) ให้ความเมตตา: ผู้นำควรมีความเห็นอกเห็นใจและให้การสนับสนุนต่อทีมงาน โดยการแสดงความเมตตาช่วยสร้างความอบอุ่นและบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร
- 4) กล้าตัดสินใจ: ผู้นำควรมีความมั่นใจในการตัดสินใจ โดยพร้อมที่จะตัดสินใจอย่างรวดเร็วและรอบคอบในสถานการณ์ที่ท้าทาย เพื่อให้ทีมสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นใจ

3. ระดับสูง

ผู้นำระดับสูงมีบทบาทสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์และวางรากฐานที่มั่นคงให้กับองค์กร โดยต้องมีคุณสมบัติดังนี้:

- 1) อารมณ์สูง: ผู้นำระดับสูงควรใส่ใจต่อผลกระทบที่องค์กรมีต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน

2) บ่มเพาะคนดี: การสร้างคนเก่งและคนดีให้เติบโตเป็นผู้นำรุ่นถัดไปถือเป็นหน้าที่ของผู้นำระดับสูง การบ่มเพาะและให้โอกาสคนดีทำให้เกิดผู้นำรุ่นใหม่พร้อมนำพาองค์กรไปข้างหน้า

3) มีใจเปิดกว้าง: ผู้นำควรมีมุมมองที่เปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และพร้อมเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

คุณสมบัติของผู้นำในแต่ละระดับนี้แสดงถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองในทุกๆระดับ การบริหาร ผู้นำที่มีคุณสมบัติตามที่กล่าวมาจะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นที่ยอมรับและนับถือจากทีมงาน และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน



ภาพที่ 2.8 ความสมบูรณ์ของภาวะผู้นำ

ซีพี ออลล์ ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และรุนแรงกว่าอดีตที่ผ่านมา บริษัทจึงได้ดำเนินการค้นหาแนวทางในการสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนไปอีกอย่างน้อย 30 ปี จากการระดมสมองทำให้บริษัทได้ค่านิยมที่สำคัญและจำเป็นต่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ที่เรียกว่า “Our Way” (5 พัฒนา) ประกอบด้วย “เชื่อใจ (TRUST) ใช้โค้ชชิ่ง (COACHING) อิงนวัตกรรม (INNOVATION) ขยันทำฉลาดคิด (SMART) มีจิตสาธารณะ (COMMUNITY AWARENESS)”

เคารพความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง

บริษัทยึดมั่นในการเคารพความแตกต่างที่หลากหลายของพนักงาน โดยมุ่งมั่นปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับพนักงานทุกคน โดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ สัญชาติ สีดวง ศาสนา เพศ ความพึงพอใจทางเพศ อายุ รวมถึงผู้พิการ และสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยบริษัทมีการบริหารความหลากหลายและความแตกต่าง (Diversity and Inclusion) อย่างเหมาะสม ด้วยความเชื่อมั่นว่าจะสามารถดึงดูดและรักษาคนเก่ง คนดี ดึงศักยภาพ และความสามารถของพนักงานมาใช้ได้สูงสุด บริษัทจึงได้มีการ

กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติการบริหารความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อการดำเนินธุรกิจและต่อพนักงาน ในเรื่องดังกล่าวไว้ ดังนี้

ผู้นำทุกระดับต้องพร้อมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น

ส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงาน กล่าวที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และเป็นไปตามกรอบของกฎหมายที่กำหนดไว้ในประเทศที่บริษัทไปดำเนินธุรกิจ

เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเคารพซึ่งกันและกัน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่าง ไม่ว่าจะโดยความชื่นชอบส่วนบุคคล บุคลิกลักษณะ เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว เพศ วัย สถานภาพสมรส ไม่เลือกปฏิบัติในการสรรหาและเลือกสรรพนักงาน โดยให้ความเสมอภาค โอกาส ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ตามผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับการเจริญเติบโตของบริษัทยกย่องชมเชยพนักงานตามความเหมาะสมต่อการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรมและการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม บริษัทยึดมั่นในการเคารพสิทธิแรงงานของพนักงาน และการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมให้เป็นไปตามกฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทยและสากล ผ่านการสร้างความเหมาะสมด้านการจ้างงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด และสวัสดิการ รวมถึงสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งนี้ บริษัทกำหนดสวัสดิการสำหรับพนักงาน อาทิ พร้อมกันนี้ บริษัทจัดสรรสวัสดิการที่หลากหลายให้กับพนักงาน เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีระหว่างการทำงานร่วมกับบริษัท เช่น สวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉินจากสถาบันการเงินด้วยอัตราดอกเบี้ยพิเศษ เงินช่วยเหลือบ้านเช่าบ้านพัก เงินช่วยเหลือกรณีปฏิบัติงานประจำสำนักงานต่างจังหวัด (เบี้ยกันดาร) เป็นต้น ตลอดจนสวัสดิการด้านความมั่นคงของชีวิต อาทิ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิตจากโรคและอุบัติเหตุ และประกันสุขภาพกลุ่มภาคสมัครใจที่ให้ความคุ้มครองพนักงานรวมถึงครอบครัวพนักงาน สวัสดิการเงินยืมฉุกเฉินสำหรับพนักงานและครอบครัว และเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติต่าง ๆ รวมถึงบริการศูนย์สุขภาพ (CPALL Health Care Center) และศูนย์ออกกำลังกายสำหรับพนักงาน (The Tara Fitness Club) ฝึกสอนโดยผู้เชี่ยวชาญในหลากหลายสาขา พร้อมทั้งมีโครงการ Exercise My Way บริการตรวจวัดสุขภาพ โดยเภสัชกรด้วยเครื่องมือที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดีของพนักงาน เสรีภาพในการสมาคม

บริษัทให้เสรีภาพในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและข้อกังวล ผ่านช่องทางการร้องฟังความคิดเห็นของบริษัทที่หลากหลาย เช่น จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ศูนย์แจ้งข้อมูล สื่อออนไลน์ของบริษัท เคาะระฆัง ระบบ Voice of Employee เป็นต้น รวมถึงผ่านคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (คสส.) ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองสวัสดิการ จำนวน 2,108 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 ของพนักงานทั้งหมด โดยมีการประชุมหารือร่วมกันทุกไตรมาส ในปี 2565 มีประเด็นข้อเสนอแนะที่ได้รับการอนุมัติดำเนินการเพิ่มเติม ดังนี้

สวัสดิการแจกข้าวฟรีให้กับพนักงานเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเรื่องค่าครองชีพ การจ่ายค่าจ้างพนักงานหญิงที่ลาคลอด บริษัทจ่ายให้ 50 วัน จากเดิม 45 วัน (มากกว่ากฎหมายกำหนด) พนักงานชายสามารถลาเพื่อดูแลบุตรที่เกิดใหม่ได้ 5 วัน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ เช่น เพิ่มความสว่างและติดตั้งจราจรเพื่อความชัดเจนบริเวณหน้าโรงงาน มีการสำรวจกล้องวงจรปิดเพื่อความปลอดภัย เพื่อดำเนินการติดตั้งจุดกล้องให้เพียงพอ เป็นต้น

การส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมและความหลากหลายของบุคลากร

บริษัทมุ่งมั่นปฏิบัติกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม เคารพในความหลากหลายและความแตกต่างของบุคลากรบนพื้นฐานที่ไม่แบ่งแยกทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา อายุ รวมถึงผู้พิการ บริษัทส่งเสริมและพิจารณาพนักงานทุกคนได้รับการจ้างงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียม ตลอดจนเปิดโอกาสในการสร้างอาชีพผ่านการจัดจ้างบุคคลทุพพลภาพให้เป็นพนักงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ บริษัทและเครือเจริญโภคภัณฑ์ร่วมกับภาคส่วนอื่น ๆ ยังมีการจัดกิจกรรมเพื่อต่อยอดและผลักดันสิทธิของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ในปี 2565 มีการจัดอบรมและสัมมนาในประเด็นที่สอดคล้องกับกระแสสังคมโลกในหัวข้อ “ความสำคัญของภาคธุรกิจต่อการส่งเสริมสิทธิของกลุ่มหลากหลายทางเพศ LGBTI+” เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและดำเนินการส่งเสริมความเท่าเทียมและความหลากหลายอย่างเป็นระบบ สนับสนุนทุกภาคส่วนและหน่วยงานลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสอย่างแท้จริง พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรทุกกลุ่มแสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ทั้งภายใน ภายนอก องค์กร เพื่อขยายวงกว้างไปสู่การพัฒนาสินค้าและบริการที่เหมาะสม ผ่านการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการที่หลากหลายของกลุ่มคนในสังคม ไม่ให้ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติ และการคุกคามทุกรูปแบบในการดำเนินงานทางภาคธุรกิจ

ค่าครองชีพ

บุคลากรเป็นหัวใจสำคัญและเป็นผู้ขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จเราจึงใส่ใจและให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นอันดับแรก ด้วยเหตุนี้พนักงานของเราจะได้รับการดูแลที่เหมาะสม มีสวัสดิการ บรรยากาศในการทำงานที่ดี การสอนงาน รางวัลต่าง ๆ อีกทั้งสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย และยังคงมั่นใจว่าพนักงานทุกคนได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายและหลักการด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีการพิจารณาเงินเดือนและสวัสดิการสำหรับพนักงานและพันธมิตรทางธุรกิจ (สโตร์พาร์ทเนอร์) ในแต่ละพื้นที่อย่างสม่ำเสมอให้เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม เป็นไปตามกฎหมายและเป็นค่าตอบแทนที่สามารถเทียบเคียงในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันได้ โดยบริษัทจ่ายค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนมีเงินสนับสนุนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม พร้อมทั้งช่วยเหลือเพิ่มเติม อาทิ ค่าทำงานนอกเวลา ค่าเดินทาง เบี้ยพิเศษ ค่าเช่าบ้าน ค่าอาหาร เบี้ยขยัน เพื่อให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมที่สุดในการดำรงชีพ ทั้งนี้เพื่อให้

แน่ใจว่าบริษัทจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและแข่งขันได้ บริษัทได้ดำเนินการประเมินค่าจ้างประจำปี โดยเข้าร่วมการสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการกับ 2 บริษัทที่ปรึกษาชั้นนำระดับโลก ได้แก่ Korn Ferry Hay Group และ Mercer อีกทั้งยังกำหนดให้มีการประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพและปัจจัยการจ้างงานในแต่ละด้านของการดำเนินธุรกิจ โดยบริษัทมีเป้าหมายครอบคลุมพนักงานทั้งหมดร้อยละ 100 ภายในปี 2568 พร้อมแผนขยายเป้าหมายการประเมินไปยังคู่ค้าและผู้รับเหมาที่สำคัญลำดับที่ 1 ในอนาคต

สรุป บริษัท ซีพี ออลล์ (CP ALL) จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทในกลุ่มเครือเจริญโภคภัณฑ์ ซึ่งเป็นผู้ดำเนินธุรกิจซูเปอร์มาร์เก็ตและร้านค้าขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียงในประเทศไทย ตลอดเวลาที่มีการให้บริการทั้งในรูปแบบของร้าน 7-Eleven และร้านค้าในรูปแบบอื่น ๆ ภายใต้เครือข่ายทั่วถึงทั่วประเทศ บริษัทมีผลงานและส่วนแบ่งท้องถิ่นที่มีผลในการสร้างรายได้สูงสุดในกลุ่มของตนเอง อีกทั้งบริษัท ยังมีความมั่นคงและสนับสนุนให้ความสำคัญกับกลุ่มพนักงานเป็นอย่างมาก และบริษัทฯ มีแนวโน้มที่ชัดเจนในการพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะที่ดีและมีสุขภาพที่ดี เน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน และให้โอกาสในการเติบโตอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมและโปรแกรมพัฒนาต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนในด้านสวัสดิการและสุขภาพของพนักงานผ่านโครงการกิจกรรมสำหรับพนักงาน เป็นต้น

2.7 หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารความเครียด

ประเทศไทยมีการนับถือพระพุทธศาสนาเป็นเวลานาน โดยเป็นสถาบันหลักและเป็นเอกลักษณ์ของชาติไทย เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของคนไทยมาเป็นเวลาช้านาน ซึ่งหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนามุ่งส่งเสริมให้คิดอย่างมีเหตุผลและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2553, หน้า 2)

หลักทางพระพุทธศาสนาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตที่มีหลากหลายรูปแบบ มีความแตกต่างกันของการทำงาน ด้วยการนำทางสายกลางมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน ความหมายทางสายกลางในหลักทางพุทธศาสนาหมายถึง ทางที่ไม่สุดโต่ง ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงตรัสเรียกทางสายกลางว่า มัชฌิมาปฏิปทา เกิดขึ้นจากเมื่อพระองค์ทรงแสดงธรรมเทศนาโปรดแก่ปัญจวัคคีย์ทั้ง 5 ในวันอาสาฬหบูชาที่ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน ธรรมเทศนากัณฑ์นั้นชื่อ ธัมมจักกัปปวัตตนสูตร ทรงแสดงที่ สุดโต่ง 2 ทางก่อนว่า ผู้ที่ต้องการศึกษาและปฏิบัติธรรมไม่ควรที่จะเข้าไปข้องแวะ คือ

1. กามสุขัลลิกานุโยค การประพฤติปฏิบัติตนหมกมุ่นอยู่ในเรื่องของกาม คือ รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัสทางกาย ไม่ควรที่จะเข้าไปข้องแวะ

อรรถกถาญาณุโยค การทรมานตนให้ได้รับความลำบาก ไม่ควรเข้าไปข้องแวะ ผู้ที่ศึกษาและปฏิบัติตามทางสายกลางโอกาสที่จะบรรลุไปสู่ความสันติสุขร่มเย็น ในทางพระจะบรรลุ มรรคผลนิพพาน แต่ถ้าเป็นทางโลกก็จะประสบผลสำเร็จในการดำเนินชีวิตโดยชอบกิจการงานก็ เป็นไปได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูง สำหรับหลักพุทธธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่เป็นหลักคำสอนใน การจัดการความเครียด

ผู้วิจัยได้นำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชนจำกัด โดยเน้นไปที่สองหลักธรรมสำคัญ ดังนี้ **1) หลักโยนิโสมนสิการ** กล่าวคือ เป็นหลักธรรม ที่ช่วยปรับฐานความคิด การพิจารณาอย่างมีเหตุผล มีหลักการคิดที่ถูกต้องตามความเป็นจริง เพื่อการ เข้าใจปัญหาด้วยปัญญา และ **2) หลักสัพปุริสธรรม 7** กล่าวคือ เป็นหลักธรรมของคนดี และมี คุณธรรม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน และนำมาบูรณาการบริหารความเครียดของ พนักงาน เพื่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีดังนี้

2.7.1 โยนิโสมนสิการ

ในพระไตรปิฎกสังยุตตนิกาย มหาวรรค โยนิโสมนสิการสูตร (ส.ม. 30/487/245) ได้ให้ ความสำคัญของการใช้หลักโยนิโสมนสิการ หรือการพิจารณาอย่างแยบคาย เป็นวิธีการในการทำ ความเข้าใจและพิจารณาเรื่องราวต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล อันนำไปสู่การรู้เท่าทันและแก้ไขปัญหาคด้วย ความเข้าใจอย่างถูกต้อง หลักนี้ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติฝึกฝนการคิดวิเคราะห์ด้วยวิธีที่ลึกซึ้ง เพื่อให้เกิด ปัญญาที่ชัดเจนและรอบรู้ อย่างไรก็ตาม การประยุกต์ใช้หลักโยนิโสมนสิการมีประโยชน์ทั้งใน ชีวิตประจำวันและการพัฒนาจิตใจ โดยสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาวรรวมถึงการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ต่าง ๆ ด้วยมุมมองที่เป็นกลางและมีเหตุผล ซึ่งจะช่วยให้ผู้ ปฏิบัติเกิดความรู้เท่าทันและสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักนี้ยังสัมพันธ์กับการพัฒนาปัญญาเชิงวิพากษ์ในสังคมปัจจุบัน เพราะการคิดอย่าง โยนิโสมนสิการช่วยส่งเสริมการตรวจสอบและประเมินข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนนำมาใช้ในการ ตัดสินใจ นับว่าเป็นการฝึกฝนจิตใจให้มีความละเอียดลออในการคิด จึงเหมาะสมในการประยุกต์ใช้ทั้งใน แง่การพัฒนาตนเองและการศึกษา

ความหมายของการคิดแบบโยนิโสมนสิการ

โยนิโสมนสิการเป็นวิธีคิดแนวหนึ่งที่พระพุทธเจ้าได้ทรงใช้ในการสั่งสอนพุทธบริษัท ทั้งหลาย เป็นแนวคิดที่ใช้ประโยชน์ได้ทุกเวลาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิตประจำวัน เริ่มตั้งแต่การวางใจ วางท่าที่ต่อบุคคลและสิ่งทั้งหลายที่เกี่ยวข้อง การตั้งแนวความคิดเมื่อต้องประสบ กับปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งในทางที่จะไม่เกิดทุกข์ไม่ก่อปัญหา แต่เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเอง และผู้อื่น ซึ่งเป็นการสร้างนิสัยและคุณลักษณะที่ดีให้เกิดแก่ตนเองต่อไป คนที่มีโยนิโสมนสิการทำให้ เป็นคนรู้จักคิดรู้จักมอง ซึ่งย่อมสามารถมองเห็นและหาแง่ที่เป็นประโยชน์ มาใช้ในการพัฒนาส่งเสริม

ความเจริญงอกงามของชีวิตได้ทุกสถานการณ์ พระเทพเวที (ประยูร ปยุตโต), 2533, หน้า 249) โยนิโสมนสิการทำให้ทุกคนช่วยตนเองได้ คือคิดอย่างถูกวิธี คิดอย่างมีระเบียบ รู้จักวิเคราะห์ ไม่มองสิ่งต่าง ๆ อย่างผิวเผิน และเป็นขั้นที่สำคัญในการสร้างปัญญา คนทั่วไปมักเคยชินกับการคิดเพื่อสนองตัณหาของตน หรือคิดโดยมีความชอบใจ หรือไม่ชอบใจเป็นพื้นฐานมาเป็นเวลานาน วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการจะเป็นการสร้างนิสัยใหม่ให้แกจิต เป็นการคิดที่จะทำให้เกิดปัญญา ทำให้แก้ปัญหาดับความทุกข์ และสร้างความสุขได้แม้จะยังไม่สมบูรณ์นักแต่วิธีคิดแบบนี้จะเป็นเครื่องช่วยให้เกิดความสมดุล และมีทางออกแก้ปัญหาด่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องสำหรับความหมายของโยนิโสมนสิการได้มีหลายท่านให้ความหมายดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2538, หน้า 50) โยนิโสมนสิการแปลตามรูปศัพท์แล้วหมายถึง การทำในใจโดยแยบคาย เมื่อขยายความแล้วหมายถึง การใช้ความคิดอย่างถูกวิธี เป็นการรู้จักมอง รู้จักพิจารณาสิ่งต่างโดยมองตามทีสิ่งนั้น ๆ ตรงความเป็นจริงและโดยวิธีคิดหาเหตุผลสืบค้นถึงต้นเค้าสืบสาวให้ตลอดสายแยกแยะสิ่งนั้น ๆ หรือปัญหานั้น ๆ ออกให้เห็นตามสภาวะและตามความสัมพันธ์สืบทอดแห่งเหตุปัจจัยโดยไม่เอาความรู้สึกด้านตัณหาเข้าจับ หรือสามารถสรุปได้ว่าคิดถูกวิธี คิดมีระเบียบ คิดมีเหตุผล คิดเร้ากุศล หน้าที่ของโยนิโสมนสิการ ก็คือความคิดที่สกัดอวิชชา ตัณหาหรือการคิดเพื่อสกัดไม่ให้อวิชชาและตัณหาเกิด โดยธรรมชาติของปุถุชนทั่วไป เมื่อรับรู้สิ่งใดก็เกิดความคิดว่าชอบใจหรือไม่ชอบใจทันทีโยนิโสมนสิการจะทำหน้าที่ไม่ให้เกิดขั้นตอนนี้ แต่จะพิจารณาตามสภาวะตามเหตุปัจจัย เป็นตัวนำกระบวนการความคิดบริสุทธิ์ คิดอย่างเป็นลำดับ ทำให้เข้าใจความจริง ทำให้เกิดกุศลธรรม วางใจวางท่าทีและปฏิบัติต่อสิ่งนั้น ๆ ได้เหมาะสมดีที่สุด โยนิโสมนสิการทำให้คนเป็นผู้ใช้ความคิด นำความคิดนั้นมาแก้ไขปัญหาทำให้เกิดความสุข

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมมจิตโต), (2548, หน้า 65-71) ให้ความหมายของโยนิโสมนสิการว่า มีวิธีคิด โดยสรุปได้เป็น 4 แบบด้วยกัน ดังนี้ 1) อุบายมนสิการ คือ คิดถูกวิธี การศึกษาต้องสอนให้คนมีวิธีคิด วิธีวิจัยและใช้วิธีการนั้น อย่างถูกต้องว่องไว 2) ปถมนสิการ คือ คิดมีระเบียบ การศึกษาต้องสอนให้คนคิดต่อเนื่องอย่างเป็นธรรม มีระเบียบ ไม่กระโดดไป กระโดดมา คิดอย่างมีเป้าหมาย 3) การณมนสิการ คือ คิดมีเหตุผล รู้จักเชื่อมโยงว่าเหตุนี้ก็นำไปสู่ผลอะไร หรือผลนั้น มาจากเหตุอะไร 4) อุปาทกมนสิการ คือ คิดเป็นกุศลเป็นการคิดเพื่อค้นหาแก่นสารสาระ เมื่อได้รับข้อมูล ข่าวสารมากมาย ต้องรู้จักกรองเอาส่วนที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับเรา โยนิโสมนสิการทั้ง 4 ประการ เป็นวิธีคิดเพื่อเข้าถึงความจริง และอยู่อย่างสอดคล้องกับความจริงในธรรมชาติ ข้อแตกต่างระหว่างวิธีคิดของตะวันออกกับของตะวันตกอยู่ตรงที่ว่า วิธีคิดของตะวันออกมุ่งให้รู้ธรรมชาติตามความเป็นจริง ไม่ใช่เพื่อกดขี่ย่ำยีทำลายธรรมชาติแต่มุ่งให้อยู่อย่างสอดคล้องกับธรรมชาติ

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), (2548, หน้า 123) อธิบายความหมายของโยนิโสมนสิการไว้ในหนังสือ “พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ คำวัด” ว่า โยนิโสมนสิการ หมายถึง การพิจารณาหรือการทำไว้ในใจโดยแยบคาย คือ เป็นผู้ฉลาดในการคิด คิดอย่างถูกวิธี คิดอย่างถูกระบบ พิจารณาไตร่ตรองสาวไปจนถึงสาเหตุของเรื่องที่กำลังคิด

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (2564, หน้า 656-659) **โยนิโสมนสิการ** ว่าโดยรูปศัพท์ โยนิโสมนสิการ ประกอบด้วย **โยนิโส** มาจากคำว่า **โยนิ** ซึ่งแปลได้หลายความหมาย เช่น "เหตุ," "ต้น," "เค้า," "แหล่งเกิด," "ปัญญา," "อุบาย," และ "วิธีทาง" คำว่า "โยนิ" เมื่อเติมปัจจัย "-โส" เข้าไป จะกลายเป็น **โยนิโส** ซึ่งหมายถึง "โดยแยบคาย" หรือการพิจารณาที่ไปถึงรากฐานและต้นเหตุของสิ่งต่าง ๆ โดยให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงที่มาหรือวิธีการของสิ่งนั้น ๆ **มนสิการ** มาจาก **มณฺส** (จิตใจ) และ **การ** (การกระทำ) เมื่อนำมารวมกันเป็น **มนสิการ** แปลว่า "การทำในใจ" หรือหมายถึง "การคิด," "การคำนึง," "การนึกถึง," "การใส่ใจ," และ "การพิจารณา" มนสิการจึงหมายถึงกระบวนการที่เกิดขึ้นในจิตใจ คือการให้ความใส่ใจและพิจารณาสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างละเอียดถี่ถ้วน เมื่อนำมารวมกันเป็น **โยนิโสมนสิการ** จึงแปลได้ว่า "การทำในใจโดยแยบคาย" หรือ "การพิจารณาอย่างลึกซึ้งถึงรากฐาน" ซึ่งหมายถึงการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ด้วยจิตใจที่มีเหตุผล เข้าถึงต้นเหตุและรากฐานของสิ่งนั้น ๆ เพื่อให้เกิดปัญญาและความเข้าใจที่แท้จริง ในคัมภีร์ชั้นอรรถกถาและฎีกาได้ไขความไว้ โดยวิธีแสดงโวพจน์ให้เห็นความหมายแยกเป็นแ่ง ๆ ดังต่อไปนี้

(1) **อุบายมนสิการ** แปลว่า คิดหรือพิจารณาโดยอุบาย คือ คิดอย่างมีวิธี หรือคิดถูกวิธี หมายถึง คิดถูกวิธีที่จะให้เข้าถึงความจริงสอดคล้องเข้าแนบกับสัจจะ ทำให้หยั่งรู้สภาวะลักษณะและสามัญลักษณะของสิ่งทั้งหลาย

(2) **ปถมนสิการ** แปลว่า คิดเป็นทาง หรือคิดถูกทาง คือ คิดได้ต่อเนื่องเป็นลำดับ จัดลำดับได้หรือมีลำดับ มีขั้นตอน แล่นไปเป็นแถวเป็นแนว หมายถึง ความคิดเป็นระเบียบ ตามแนวเหตุผล เป็นต้น ไม่ยุ่งเหยิงสับสน ไม่ใช่ประเดี๋ยววกเวียนติดพันเรื่องนี้ที่นี่ เดี่ยวเตลิดออกไปเรื่องนั้น ที่โน้น หรือกระโดดไปกระโดดมา ต่อเป็นขั้นเป็นอันไม่ได้ ทั้งนี้ รวมทั้งความสามารถที่จะจัดความนึกคิดเข้าสู่แนวทางที่ถูกต้อง

(3) **การณมนสิการ** แปลว่า คิดตามเหตุ คิดค้นเหตุ คิดตามเหตุผล หรือคิดอย่างมีเหตุผล หมายถึง การคิดสืบค้นตามแนวความสัมพันธ์สืบทอดกันแห่งเหตุปัจจัย พิจารณาสืบสาวหาสาเหตุให้เข้าใจถึงต้นเค้า หรือแหล่งที่มาซึ่งส่งผลต่อเนื่องมาตามลำดับ

(4) **อุปาทกมนสิการ** แปลว่า คิดให้เกิดผล คือ ใช้ความคิดให้เกิดผลที่พึงประสงค์เสด็จถึงการคิดอย่างมีเป้าหมาย หมายถึง การคิดการพิจารณาที่ทำให้เกิดกุศลธรรม เช่น ปลุกเร้าให้เกิดความเพียร การรู้จักคิดในทางที่ทำให้หายหวาดกลัว ให้หายโกรธ การพิจารณาที่ทำให้มีสติหรือทำให้จิตใจเข้มแข็งมั่นคง เป็นต้น

ไขความทั้ง 4 ข้อนี้เป็นเพียงการแสดงลักษณะด้านต่างๆ ของความคิดที่เรียกว่าโยนิโสมนสิการ โยนิโสมนสิการที่เกิดขึ้นครั้งหนึ่ง ๆ อาจมีลักษณะครบที่เดียวทั้ง 4 ข้อ หรือเกือบครบทั้งหมดนั้น หากจะเขียนลักษณะทั้ง 4 ข้อนั้นสั้น ๆ คงได้ความว่า คิดถูกวิธี คิดมีระเบียบ คิดมีเหตุผล คิดเร้ากุศล ถ้ามองในแง่ขอบเขต โยนิโสมนสิการก็กินความกว้าง ครอบคลุมตั้งแต่การคิดนึกอยู่ในแนวทางของศีลธรรม การคิดตามหลักความดีงามและหลักความจริงต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาหรือรับการอบรมสั่งสอนมา มีความรู้ความเข้าใจดีอยู่แล้ว เช่น คิดในทางที่จะเป็นมิตร คิดรัก คิดปรารถนาดีมีเมตตา คิดในทางที่จะให้หรือช่วยเหลือเกื้อกูล คิดในทางที่เข้มแข็ง ทำการจริงจังไม่ย่อท้อ เป็นต้น ซึ่งไม่ต้องใช้ปัญญาลึกซึ้งอะไร ตลอดขึ้นไปจนถึงการคิดแยกแยะองค์ประกอบและสืบสาวหาเหตุปัจจัยที่ต้องใช้ปัญญาละเอียดประณีต ลักษณะสำคัญของโยนิโสมนสิการเป็นการพัฒนาปัญญา มีหน้าที่ทำงานเชื่อมต่อระหว่างสติกับปัญญา และเป็นตัวนำทางความคิดด้านปัญญาทำงานได้ผลอย่างถูกวิธี

วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ เป็นการนำเอาโยนิโสมนสิการมาใช้ในทางปฏิบัติ โดยมีวิธีคิดพิจารณาโดยแยกแยะเพื่อเข้าถึงความจริงโดยสืบค้นหาเหตุผลไปตามลำดับจนถึงต้นเหตุ แยกแยะองค์ประกอบและความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (2564) ได้ประมวลวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการเป็น 10 วิธี พร้อมทั้งอธิบายรายละเอียด ซึ่งสามารถสรุปเพื่อให้เป็นวิธีคิดก่อนที่จะนำมาประยุกต์ได้ ดังนี้

1. วิธีคิดแบบสืบสาวสาเหตุ (วิธีคิดแบบอหัตถ์ปัจจัย หรือคิดตามหลักปฏิจจสมุปบาท) เป็นวิธีคิดด้วยการค้นหาสาเหตุ และปัจจัยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์ส่งผลสืบทอดกันมา คือ การมองย้อนกลับไป หรือเชื่อมโยงสัมพันธ์มีสิ่งนั้น จึงมีสิ่งนี้ มีอย่างนี้จึงเป็นอย่างนั้น การมองย้อนกลับไปในั้น หาต้นตอสาเหตุ มีแนวปฏิบัติ 2 แนว คือ

1.1 คิดแบบปัจจัยสัมพันธ์ สิ่งทั้งหลายอาศัยกันจึงเกิด “เมื่อมีสิ่งนี้ สิ่งนี้จึงเกิด เพราะสิ่งนี้เกิดขึ้น สิ่งนี้จึงเกิดขึ้น เมื่อสิ่งนี้ไม่มี สิ่งนี้จึงไม่มี เพราะสิ่งนี้ดับ สิ่งนี้จึงดับ” เพราะอวิชชาเป็นปัจจัย สังขารจึงมี เพราะสังขารเป็นปัจจัยวิญญาณจึงมี ฯลฯ ความเกิดขึ้นแห่งกองทุกข์ทั้งหมดนี้ มิได้ด้วยประการ ฉะนั้น, (ส.นิ. 26/61/99)

1.2 คิดแบบสอบสวนหรือตั้งคำถาม เช่น “อุปาทานมีเพราะอะไรเป็นปัจจัย อุปาทานมีเพราะตัณหาเป็นปัจจัย ตัณหาเพราะอะไรเป็นปัจจัย ตัณหาเพราะเวทนาเป็นปัจจัย เวทนาเพราะมีอะไรเป็นปัจจัย” ดังพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงพิจารณาและดำริว่า “...อุปาทานมี เพราะทรงมนสิการโดยแยกแยะ จึงได้ทรงรู้แจ้งด้วยพระปัญญาว่า เมื่อตัณหา (ความอยาก) มี อุปาทานจึงมี เพราะตัณหาเป็นปัจจัยอุปาทานจึงมี...” (ที.ม.13/57/161-162)

2. วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ วิธีคิดแบบนี้มิใช่เพียงแต่จำแนกแจกแจงแยกแยะไปอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีการจัดหมวดหมู่ไปพร้อมกันเป็นการจำแนกอย่างมีหลักเกณฑ์ ถ้าจะเรียกอย่าง

สมัยใหม่ คือ วิธีคิดแบบวิเคราะห์เป็นการจำแนกสภาวะ หรือภาพรวมที่ปรากฏอยู่แล้วใช้หลักพื้นฐาน เช่น การแยกนามธรรมและรูปธรรม มาแยกแยะส่วนประกอบและจัดหมวดหมู่อย่างชัดเจน

3. วิธีคิดแบบสามัญลักษณะ หรือวิธีคิดแบบรู้เท่าทันความเป็นไปตามธรรมชาติและความเป็นธรรมชาติของสภาวะทั้งหลาย วิธีคิดดังกล่าวนี้จะกระทำได้ดีต่อเมื่อได้มีสาระความรู้ในหลักการของธรรมชาติ รู้ความเป็นไปของเหตุและปัจจัยต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งจึงจะสามารถคิดสรุปความเป็นไปของสภาวะเหล่านั้นว่ามีเหตุให้เกิดขึ้นเปลี่ยนแปลงและสลายไป ได้ตระหนักถึงความจริงที่เกิดขึ้นเป็นธรรมชาติซึ่งสามารถแบ่งวิธีคิดแบบสามัญลักษณะนี้เป็น 2 ชั้น คือ

ชั้นที่หนึ่ง การคิดอย่างรู้เท่าทันและยอมรับความจริง

ชั้นที่สอง การปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายโดยสอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติเป็น การปฏิบัติด้วยปัญญาด้วยความรู้เท่าทัน แก่ไขตรงเหตุและปัจจัยด้วย สติสัมปชัญญะ คือกำหนดรู้เมื่อคิดเช่นนั้นได้ บุคคลก็จะมีอิสระไม่ถูกบีบคั้น หลงจมอยู่ในความทุกข์

วิธีคิดแบบอริยสัจ หรือคิดแบบแก้ปัญหาคือ เป็นวิธีคิดที่ต่อเนื่องจากวิธีคิดแบบรู้เท่าทัน ธรรมชาติ คือ การวิเคราะห์หาสาเหตุแห่งทุกข์ เล็งเห็นชัดเจนว่าจะแก้อย่างไร จะได้ไม่ต้องเดาสุ่มว่าจะแก้อย่างไร จากนั้นวางแผนการและวิธีการขั้นตอนต่าง ๆ ต่อไป วิธีคิดแบบนี้มีหลักการสำคัญ คือการเริ่มต้นจากปัญหา หรือทุกข์โดยกำหนดรู้ ทำความเข้าใจปัญหา หรือความทุกข์ให้ชัดเจนแล้วสืบค้นหาสาเหตุ เพื่อเตรียมแก้ไขพร้อมกัน และกำหนดเป้าหมายของตนให้ชัดเจนว่าคืออะไรจะเป็นไปได้หรือไม่ จะเป็นไปได้อย่างไร แล้วคิดวางวิธีปฏิบัติที่จะกำจัดสาเหตุของปัญหาวิธีคิดแบบอริยสัจมีลักษณะทั่วไป 2 ประการคือ

4. วิธีคิดแบบอริยสัจ หรือคิดแบบแก้ปัญหาคือ เป็นวิธีคิดที่ต่อเนื่องจากวิธีคิดแบบรู้เท่าทัน ธรรมชาติ คือ การวิเคราะห์หาสาเหตุแห่งทุกข์ เล็งเห็นชัดเจนว่าจะแก้อย่างไร จะได้ไม่ต้องเดาสุ่มว่าจะแก้อย่างไร จากนั้นวางแผนการและวิธีการขั้นตอนต่าง ๆ ต่อไป วิธีคิดแบบนี้มีหลักการสำคัญ คือการเริ่มต้นจากปัญหาหรือทุกข์โดยกำหนดรู้ที่ความเข้าใจปัญหาหรือความทุกข์ให้ชัดเจน แล้วสืบค้นหาสาเหตุ เพื่อเตรียมแก้ไขพร้อมกัน และกำหนดเป้าหมายของตนให้ชัดเจนว่าคืออะไรจะเป็นไปได้หรือไม่ จะเป็นไปได้อย่างไร แล้วคิดวางวิธีปฏิบัติที่จะกำจัดสาเหตุของปัญหาวิธีคิดแบบอริยสัจมีวิธีทั่วไป 2 ประการ คือ

4.1 เป็นวิธีคิดตามเหตุและผล หรือเป็นไปตามเหตุและผล สืบสาวจากผลไปหาเหตุ แล้วแก้ไขและทำการที่ต้นเหตุ จัดเป็น 2 คู่

คู่ที่ 1: ทุกข์เป็นผล เป็นตัวปัญหาเป็นสถานการณ์ที่ประสบซึ่งไม่ต้องการ

: สมุทัยเป็นเหตุ เป็นที่มาของปัญหา เป็นจุดที่จะต้องจำกัดหรือแก้ไขจึงจะพ้นจากปัญหาได้

คู่มือ 2: นิโรธเป็นผล เป็นภาวะสิ้นปัญหา เป็นจุดหมายซึ่งต้องการจะเข้าถึง

: มรรคเป็นเหตุ เป็นวิธีการ เป็นข้อปฏิบัติที่ต้องกระทำในการแก้ไข

สาเหตุเพื่อบรรลุจุดหมาย คือ ภาวะสิ้นปัญหาอันได้แก่ความดับทุกข์

4.2 เป็นวิธีคิดที่ตรงจุด ตรงเรื่อง ตรงไปตรงมา มุ่งตรงต่อสิ่งที่จะต้องทำต้องปฏิบัติ ต้องเกี่ยวข้องกับชีวิต ใช้แก้ปัญหา ไม่ฟุ้งซ่านออกไปในเรื่องที่ฟุ้งเพื่อ ที่คิดเพื่อสนองตัณหา มานะทิฎฐิ ซึ่งไม่อาจนำมาใช้ปฏิบัติ ไม่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญห

5. วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ คือ การคิดพิจารณาให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างธรรม (หลักการ) กับอรรถ (ความมุ่งหมาย) คำว่าธรรม คือ หลักความจริง หลักความดีงาม หลักปฏิบัติ หลักการนำไปใช้ปฏิบัติ และหลักคำสอน ส่วนอรรถแปลว่า ความหมาย ความมุ่งหมายที่พึงประสงค์ เพื่อให้เป็นการปฏิบัติได้ผลตามที่มุ่งหมาย ซึ่งเหมาะสำหรับการฝึกอบรมตนให้ปฏิบัติในทางสายกลาง หลักธรรมมีข้ออรรถมุ่งเน้นความสำคัญของความคิดการฝึกตนปฏิบัติ เช่น สปัปรีสธรรม 7

6. วิธีคิดแบบคุณโทษและทางออก วิธีคิดที่มองให้ครบทั้งข้อดี ข้อเสีย และทางแก้ไข ทางออก หรือคิดแบบจุดอ่อนคืออะไร จุดแข็งคืออะไร และเพื่อปฏิบัติสิ่งนั้น ๆ ได้พอเหมาะ การคิดแบบนี้ต้องได้มีการมองสิ่งทั้งหลายตามที่เป็นจริงทุกแง่ทุกด้าน การคิดแบบนี้มีลักษณะที่เพียงยามี 2 ประการ คือ

6.1 การที่จะเชื่อว่ามองเห็นตามเป็นจริงนั้น จะต้องมองเห็นทั้งด้านดี ด้านเสีย หรือทั้งคุณและโทษของสิ่งนั้น

6.2 เมื่อจะแก้ปัญหาหรือลงมือปฏิบัติ จะต้องมองเห็นจุดหมายและทางออกนอกเหนือจากการรู้คุณและโทษของสิ่งนั้นด้วย การคิดหาทางออกที่ดีที่สุดไปพร้อม ๆ กับการพิจารณาผลดี ผลเสีย จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับสภาพเหตุการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้น

7. วิธีคิดแบบคุณค่าแท้-คุณค่าเทียม เป็นการคิดถึงคุณค่าหรือประโยชน์ที่สนองความต้องการของชีวิตโดยตรง หรือเป็นเพียงประโยชน์ที่พอกเสริมโดยมีตัณหาเป็นเครื่องวัด วิธีคิดแบบนี้เป็นการพิจารณาอย่างใช้ปัญญาไตร่ตรอง ให้มนุษย์รู้จักเลือกเสพคุณค่าแท้ที่เป็นประโยชน์แก่ชีวิตที่แท้จริง และเกื้อกูลความเจริญในกุศลธรรม ซึ่งต่างจากคุณค่าเทียมอันนำไปสู่อกุศลธรรม ความโลภ มัวเมา ริษยา มานะ ทิฎฐิ เบียดเบียนกัน และการที่จะวิเคราะห์คุณค่าได้กำหนดหน้าที่การใช้งานได้เมื่อกำหนดได้แล้ว ต้องมาระดมสมองว่ามีอะไรทดแทนได้บ้าง

8. วิธีคิดแบบอุปายปลูกเร้าคุณธรรม เป็นวิธีคิดในแนวสกดกันหรือบรรเทาและขัดเกลา ตัณหา หลักการทั่วไปของวิธีคิดนี้ คือ เหตุการณ์อย่างเดียวกัน แต่บุคคลที่ประสบหรือรับรู้ต่างกันอย่างมองเห็นและคิดนึกปรุงแต่งไปคนละอย่างสุดแต่โครงสร้าง ความเคยชินต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องปรุงแต่งของจิตที่ผู้นั้นได้สั่งสมไว้ สิ่งหรือเหตุการณ์เดียวกัน คนหนึ่งมองเห็นในทางดีงามเป็นกุศล แต่อีกคนหนึ่งมองเห็นในทางไม่ดีแม้คนเดียวกันในเวลาและอารมณ์ต่างกัน ก็อาจมองเห็นสิ่งเดียวกันนั้น

แตกต่างกันไป ดังนั้นวิธีการที่ชักนำความคิดให้เดินไปในทางที่ตั้งามและเป็นประโยชน์ เรียกว่า เป็นวิธีคิดแบบอุปายปลูกเร้าคุณธรรม เป็นโยนิโสมนสิการ เป็นการคิดที่ถูกต้อง

9. วิธีคิดแบบเป็นอยู่ในปัจจุบัน หรือวิธีคิดแบบมีปัจจุบันเป็นอารมณ์ หมายถึง การใช้ความคิดและเนื้อหาของความคิดที่สติระลึกรู้กำหนดอยู่เป็นการคิดในแนวทางของความรู้หรือคิดด้วยอำนาจของปัญญา สามารถฝึกอบรมจิตให้เกี่ยวข้องรับรู้ในภารกิจที่กำลังกระทำอยู่ในปัจจุบัน แม้หากจิตเกิดหลุดลอยไปยังเรื่องที่เกิดขึ้นและผ่านไปแล้ว (อดีต) หรือพุ่งชานไปยังสิ่งที่ยังไม่เกิด (อนาคต) ก็สามารถใช้สติเหนี่ยวรั้งเพ่งและโยงมาสู่ภาระหน้าที่ที่กำลังกระทำอยู่ในปัจจุบันได้ การคิดเฉพาะภาระที่เป็นอยู่ในขณะปัจจุบันนั้นเป็นการคิดที่ครอบคลุมถึงการวิเคราะห์อดีต โดยใช้สติปัญญาและคิดตระเตรียมวางแผนกิจการไว้ล่วงหน้าอย่างเชื่อมโยงกับหน้าที่ในปัจจุบันด้วยวิธีคิดแบบนี้จึงมีประโยชน์อย่างยิ่ง

10. วิธีคิดแบบวิภาษวาท เป็นวิธีคิดที่เชื่อมโยงกับการพูดวิภาษวาทมาจากคำว่า วิภาษ (แยกแยะ จำแนก วิเคราะห์) วาท (การพูด การแสดงคำสอน) ซึ่งในพระพุทธศาสนานั้น วาทะเป็นไวพจน์ของคำว่า ทิฎฐิ (ความคิดเห็น) ด้วยลักษณะสำคัญของความคิดและการพูดแบบนี้ คือการมองและแสดงความจริงโดยแยกแยะออกให้เห็น แต่ละแ่งแต่ละด้านครบทุกแง่ทุกด้านโดยจำแนก แนวคิดวิธีคิดแบบวิภาษวาทในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

10.1 จำแนกโดยแ่งด้านของความจริง คือ จำแนกและอธิบายตามความจริง ทีละแ่งทีละด้าน ทั้งข้อดีข้อเสีย จนครบทุกแง่ทุกด้านว่าดีและเสียอย่างไรตามความเป็นจริง แล้วประมวลงกันเข้าโดยครบถ้วนสามารถสรุปลักษณะและองค์ประกอบได้

10.2 จำแนกโดยส่วนประกอบ คือ คิดแยกแยะองค์ประกอบย่อย ๆ ของสิ่งนั้น

10.3 จำแนกโดยลำดับขณะ คือ แยกแยะวิเคราะห์ปรากฏการณ์ตามลำดับความสืบทอดแห่งเหตุปัจจัย ขอยออกไปเป็นแต่ละขณะ ๆ ให้มองเห็นตัวเหตุปัจจัยที่แท้จริง ไม่ถูกลวงให้จับเหตุปัจจัยสับสน การคิดแบบนี้เป็นด้านหนึ่งของการคิดจำแนกโดยส่วนประกอบ และการคิดจำแนกตามความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย

10.4 จำแนกโดยความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย คือ สืบสาวสาเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์สืบทอดกันมาของสิ่งหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ

10.5 จำแนกโดยเงื่อนไข คือ มองหรือแสดงความจริงโดยพิจารณาเงื่อนไข ประกอบด้วย

10.6 วิธีตอบปัญหาในรูปของการตอบปัญหา 4 อย่าง เรียกว่า วิภาษวาทพยากรณ์ เพื่อความเข้าใจชัดเจน คือ เอกังสพยากรณ์ (การตอบแ่งเดียว คือ การตอบอย่างเดียวเด็ดขาด) วิภาษพยากรณ์ (การแยกแยะตอบ) ปฏิปจฉาพยากรณ์ (การตอบโดยย้อนถาม) และรูปณะ (การยั้งหรือหยุดไม่ตอบปัญหานั้นเสีย)

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), (2542, 676-724) ได้กล่าวเกี่ยวกับวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการว่ามีหลักการวิธีคิดซึ่งสามารถสรุปได้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. โยนิโสมนสิการแบบปลุกปัญญา มุ่งให้เกิดการรู้แจ้งตามสภาวะ เป็นการขจัดอวิชชา เป็นฝ่ายวิปัสสนา มีลักษณะเป็นการส่องสว่าง ทำลายความมืดหรือชำระล้างสิ่งสกปรกให้ผลได้ไม่จำกัดกาลนำไปสู่โลกุตระสัมมาทิฐิ

2. โยนิโสมนสิการแบบสร้างเสริมสุขภาพจิต มุ่งปลุกเร้าคุณธรรมอื่น ๆ เป็นการสกัดหรือข่มตัณหา เป็นฝ่ายสมถะ มีลักษณะเป็นการเสริมสร้างพลังหรือปริมาณฝ่ายดีขึ้นมาข่มทับหรือบังฝ่ายชั่วไว้ ให้ผลขึ้นกับกาล เป็นเครื่องตระเตรียมหนุนเสริมความพร้อมและสร้างนิสัยนำไปสู่โลกีย์สัมมาทิฐิ

การคิดแบบโยนิโสมนสิการช่วยให้เรามองเห็นสถานการณ์ในมุมมองที่แตกต่างและเข้าใจถึงสาเหตุและผลที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนของการสร้างปัญญา ทำให้เราสามารถตัดสินใจและดำเนินชีวิตไปในทิศทางที่ถูกต้องและสร้างคุณค่าในชีวิตอย่างมีความหมาย (พระอธิการนิรันดร กนต์สีโล, 2564) โยนิโสมนสิการ ไม่ใช่ตัวปัญญา แต่เป็นปัจจัยให้เกิดปัญญา มีเป้าหมายสูงสุดคือการดับทุกข์ในการดำเนินชีวิต มีสติเป็นองค์ธรรมใช้ในการทำงาน และหล่อเลี้ยงสติที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น ช่วยให้สติที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการทั้ง 10 วิธี ต่างต้องอาศัยกัน สัมพันธ์กัน เผชิญปัญหาและแก้ปัญหาในชีวิต ต้องบูรณาการความคิดเหล่านี้รู้จักรูปแบบวิธีคิดมาผสมผสานกลมกลืนกัน เพื่อนำไปสู่การสร้างแนวปฏิบัติอย่างถูกต้องตรงกับความจริงในทางสายกลาง **วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ**



ภาพที่ 2.9 วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ

ดังนั้นลำดับขั้นตอนวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ มีความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงกันด้วยใช้วิธีคิดแบบ **อริยสังหรือคิดแบบแก้ปัญหา** ตามหลักพุทธธรรม (ส.ม. 31/1665/422) นำมาประกอบกระบวนการคิด ดังนี้



ภาพที่ 2.10 ขั้นตอนกระบวนการคิดแบบหลักโยนิโสมนสิการ

โดยสรุปแล้วตามหลักโยนิโสมนสิการเป็นองค์ประกอบภายในที่เกี่ยวข้องกับการฝึกการใช้ความคิด ให้รู้จักใช้ความคิดอย่างถูกวิธี คิดอย่างเป็นระบบระเบียบ รู้จักวิเคราะห์ทำให้ช่วยตนเองได้ และนำไปสู่ความสงบ และหากบุคคลได้ใช้โยนิโสมนสิการบ่อย ๆ จะทำให้เกิดความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง ปัญญา ก็จะงอกงามสามารถนำความรู้มาใช้แก้ปัญหา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวันต่อไป ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการมาประยุกต์ใช้เพื่อการจัดการกับความเครียดของคนวัยทำงาน

นอกจากนี้ ความเครียดมีธรรมชาติหรือมีลักษณะเป็นทุกข์คือ ทุกข์ทางใจ ความไม่สบายใจ ซึ่งเป็นสภาวะธรรมที่จัดเป็นอกุศลธรรม เป็นความเศร้าหมองทางจิตใจ อยู่ภายใต้เหตุปัจจัยปรุงแต่ง หรือที่เรียกว่า สังขตธรรม ธรรมชาติที่ยังมีปัจจัยปรุงแต่ง เมื่อยังมีสิ่งที่เข้ามาปรุงแต่ง สิ่งนั้นย่อมต้องมีผลเป็นไปตามเหตุปัจจัยที่ปรุงแต่ง เมื่อหมดสิ้นเหตุปัจจัยนั้น ผลจากเหตุปัจจัยนั้นก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้เพราะไม่มีเหตุปัจจัยมาปรุงแต่ง

2.7.2 อโยนิโสมนสิการ

ความเครียดมีลักษณะของอโยนิโสมนสิการ

อโยนิโสมนสิการ หมายถึง การทำในใจโดยไม่แยบคาย การไม่ใช้ปัญญาพิจารณา ความไม่รู้จักคิด การปล่อยให้อวิชชาตัณหาครอบงำนำความคิด อวิชชา หมายถึง ความไม่รู้ในอริยสัจ ความไม่รู้ในปฏิจกสมุปบาท ความลุ่มหลง ความหลงไหล จึงกล่าวได้ว่า โมหะ เป็นชั้นหยาบของอวิชชา ในตติยสูตร ความว่า “พระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสพระธรรมเทศนานี้ว่า ภิกษุทั้งหลาย ถ้าพวกอัญญเดียรถีย์ปริพาชกผู้จะฟังถามอย่างนี้ว่า อาวุโสทั้งหลาย ธรรม 3 นี้ ธรรม 3 อะไรบ้าง คือ รากะ โทสะ โมหะ ธรรม 3 นี้แล ธรรม 3 นี้ วิเศษ แปรกต่างกันอย่างไรรอทั้งหลายถูกถามอย่างนี้ ฟังพยากรณ์แก่พวกอัญญเดียรถีย์ปริพาชกอย่างนี้ว่า อาวุโสทั้งหลาย รากะมีโทษน้อย แต่คลายช้า โทสะมีโทษมาก แต่คลายเร็ว โมหะมีโทษมากด้วย คลายช้าด้วย “ตติยสูตร” (อง.ติก. 34/508/373)

เหตุเป็นปัจจัย ที่ทำโมหะที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น หรือทำโมหะที่เกิดแล้วให้เป็นไปมากยิ่งขึ้น ฟังตอบว่า อโยนิโสมนสิการ (ความทำในใจโดยไม่แยบคาย ความใส่ใจอย่างไม่ฉลาด) เมื่อบุคคลทำในใจโดยไม่แยบคาย โมหะที่ยังไม่เกิดย่อมเกิดขึ้นด้วย โมหะที่เกิดแล้วย่อมเป็นไปมากยิ่งขึ้นด้วย อาวุโสทั้งหลาย นี้แล เป็นเหตุเป็นปัจจัย ซึ่งทำโมหะที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้นด้วย ทำโมหะที่เกิดแล้วให้เป็นไปมากยิ่งขึ้นด้วย

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ความเครียดของคนทำงานมักเกิดจากการขาดการพิจารณาที่รอบคอบ การรับภาระงานที่มากเกินไป การโฟกัสที่ปัญหาโดยไม่หาวิธีปรับปรุงการทำงาน และการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นโดยไม่มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือทักษะที่เหมาะสม นอกจากนี้ ความคิดในเชิงลบยังเป็นผลมาจาก **อโยนิโสมนสิการ** ซึ่งเป็นการคิดที่ขาดเหตุผลและระบบ ทำให้เกิดความเครียด วิธีแก้ไขคือการฝึกคิดอย่างมีสติและรอบคอบ นำไปสู่ **โยนิโสมนสิการ** หรือการคิดที่มีเหตุผลและสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและแก้ปัญหาในที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่า ความเครียดมีสภาพเป็นอกุศลธรรม เป็นธรรมฝ่ายอกุศลที่ต้องประกอบด้วยเหตุปัจจัยปรุงแต่งนั่นคือ โลภะ โทสะ โมหะ เมื่อเกิดภาวะความเครียดแสดงว่าต้องมีธรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเข้ามาปรุงแต่งอยู่ เช่น มีความพยายามกำลังปรุงใจให้เกิดการคิดประทุษร้าย วางแผนทำร้ายคนอื่น หรือเกิดความโลภอยากได้ของคนอื่น จึงหาวิธีที่จะทำให้ได้ของนั้นมา

ฉะนั้น บุคคลผู้มีโยนิโสมนสิการ คือเป็นผู้ไม่ฉลาดในการคิดพิจารณาถึงคุณประโยชน์และความเป็นโทษภัยของสิ่งต่าง ๆ อย่างแยกกายรอบด้าน เช่นนั้นจึงคิด พุด และกระทำตามอำนาจของกิเลสทั้งหลาย บางคนเครียดแค้นมากก็ฆ่าผู้อื่นตายหรือผิดหวังมากก็ฆ่าตัวตายหรือทำร้ายกัน ในทางพุทธปรัชญามองว่าเหตุการณ์แบบนี้จะไม่เกิดขึ้นเลย ถ้าจิตใจของผู้นั้นไม่ถูกควบคุมด้วยกิเลส (พระกิตติคุณ สิริคุโณ, 2565, หน้า 142-143)

2.7.3 หลักสัปปริสธรรม 7

หลักสัปปริสธรรม 7 ในพระพุทธศาสนานั้นหมายถึง เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าได้บัญญัติขึ้นเพื่อที่จะเน้นการปฏิบัติตนไปในทางที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสร้างสังคมให้เกิดสันติภาพและความสุข ซึ่งเป็นธรรมคู่กับหลักธรรมธัมมัญญสูตร เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการเรียนรู้และฝึกฝนอบรม เน้นการพัฒนาจิตใจและความรู้สึกทางจิตใจ เพื่อให้เข้าใจและปฏิบัติตามมีพฤติกรรมที่ดีและอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างสงบสุขและสุขภาพจิตที่ดี

ธัมมัญญสูตร ว่าด้วยผู้รู้จักรักรรรม (อง.สตุตทก. 37/65/193-194) เป็นพระสูตรที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสสอนพระภิกษุ ถึงวิธีการศึกษาธรรมและการนำมาปฏิบัติเพื่อฝึกฝนอบรม หรือการพัฒนาตนเอง มีความสำคัญอย่างมากในบริบทของคนทำงาน เนื่องจากการพัฒนาตนเองช่วยให้คนมีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถปรับตัวเข้าสู่สภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และส่งผลให้คนมีความสุขและความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น โดยมีวิธีการตามพระสูตร ดังนี้

ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม 7 ประการนี้ เป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย ฯลฯ เป็นนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลกธรรม 7 ประการ อะไรบ้าง คือ

ภิกษุในธรรมวินัยนี้

1. เป็นธัมมัญญ
2. เป็นอัตถัญญ
3. เป็นอิตถัญญ
4. เป็นมัตถัญญ
5. เป็นกาลัญญ
6. เป็นปริสัญญ
7. เป็นปุคคลปโรปรัญญ

ภิกษุเป็นธัมมัญญ อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้ธรรมคือ สุตตะ เคยยะ เวยยาकरणะ คาถา อุทาน อิติวุตตกะ ชาตกะ อัปภูตธรรม เวทลละ หากภิกษุไม่รู้ธรรมคือ สุตตะ ฯลฯ เวทลละเลย เราไม่พึงเรียกเธอว่าเป็นธัมมัญญในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้ธรรมคือ สุตตะ ฯลฯ เวทลละ ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่าเป็นธัมมัญญ ภิกษุชื่อว่าเป็นธัมมัญญ ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นอิตถัญญ อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้ความหมายแห่งภาษิตนั้นๆ นั้นแล้วว่า ‘นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้’ นี้เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้’ หากภิกษุไม่รู้เนื้อความแห่งภาษิตนั้น ๆ เลย

ว่า ‘นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้’ เราไม่ฟัง เรียกเธอว่า ‘เป็นอรรถกถา’
‘ในที่นี้’ แต่เพราะภิกษุรู้ความหมายแห่งภาษิตนั้น ๆ ว่า ‘นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ นี่เป็น
ความหมายแห่งภาษิตนี้’ ฉะนั้น เราจึงเรียก เธอว่า เป็นอรรถกถา ภิกษุชื่อว่า เป็นธัมมัญญู อรรถกถา
ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นอรรถกถา อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักตนว่า ‘ว่าโดยศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ ปัญญา
ปฎิภาณ เรามีอยู่ประมาณเท่านี้’ หากภิกษุไม่รู้จักตนว่า ‘ว่าโดยศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ ปัญญา
ปฎิภาณ เรามีอยู่ประมาณเท่านี้’ เราไม่ฟังเรียกเธอว่าเป็นอรรถกถา ในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้จักตนว่า
‘ว่าโดยศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ ปัญญา ปฎิภาณ เรามีอยู่ประมาณเท่านี้’ ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่า
เป็นอรรถกถา ภิกษุ ชื่อว่าเป็นธัมมัญญู อรรถกถา อรรถกถา ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นมัตถกถา อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักประมาณในการรับจีวร บิณฑบาต เสนาสนะ
และคิลานปัจจัยเภสัชบริขาร หากภิกษุไม่รู้จักประมาณในการรับจีวร บิณฑบาต เสนาสนะ
และคิลานปัจจัยเภสัชบริขาร เราไม่ฟังเรียกเธอว่าเป็นมัตถกถาในที่นี้

แต่เพราะภิกษุรู้จักประมาณในการรับจีวร บิณฑบาต เสนาสนะ และคิลานปัจจัยเภสัช
บริขาร ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่าเป็นมัตถกถา ภิกษุชื่อว่า เป็นธัมมัญญู อรรถกถา อรรถกถา มัตถกถา
ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นกาลกถา อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักกาลว่า ‘นี่เป็นกาลแห่งอุทเทส- นี่เป็นกาลแห่ง
ปริปุจฉา นี่เป็นกาลบำเพ็ญเพียร นี่เป็นกาลหลีกเร้น’ หากภิกษุไม่รู้จักกาลว่า ‘นี่เป็น กาลแห่งอุ
ทเทส นี่เป็นกาลแห่งปริปุจฉา นี่เป็นกาลบำเพ็ญเพียร นี่เป็นกาลหลีกเร้น’ เราไม่เรียกเธอว่าเป็น
กาลกถาในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้จักกาลว่า ‘นี่เป็นกาลแห่งอุทเทส นี่เป็นกาลแห่งปริปุจฉา นี่เป็น
กาลบำเพ็ญเพียร นี่เป็นกาลหลีกเร้น’ ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่าเป็นกาลกถา ภิกษุชื่อว่า
เป็นธัมมัญญู อรรถกถา อรรถกถา มัตถกถา กาลกถา ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นปริสัณญู อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักบริษัทว่า ‘นี่ขัตติยบริษัท นี่พราหมณบริษัท
นี่ คหบดีบริษัท นี่สมณบริษัท ในบริษัทนั้นเราควรเข้าไปหาอย่างนี้ ควรยืนอย่างนี้ ควรทำอย่างนี้ ควร
นั่งอย่างนี้ ควรกล่าวอย่างนี้ ควรสงบนิ่งอย่างนี้’ หากภิกษุ ไม่รู้จักบริษัทว่า ‘นี่ขัตติยบริษัท ฯลฯ ควร
สงบนิ่งอย่างนี้’ เราไม่เรียกเธอว่าเป็นปริสัณญู ในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้จักบริษัทว่า ‘นี่ขัตติยบริษัท
 ฯลฯ ควรสงบนิ่งอย่างนี้’ ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่าเป็นปริสัณญู ภิกษุชื่อว่า เป็นธัมมัญญู อรรถกถา
อรรถกถา มัตถกถา กาลกถา ปริสัณญู ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นบุคคลโปรปรัญญ อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักบุคคล 2 จำพวก บุคคล 2 จำพวก คือ พวกหนึ่งต้องการเห็นพระอริยะ อีกพวกหนึ่งไม่ต้องการเห็นพระอริยะ บุคคลพวกที่ไม่ต้องการเห็นพระอริยะ ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนี้ อย่างนี้ บุคคลพวกที่ต้องการเห็นพระอริยะ ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนี้ อย่างนี้

บุคคลผู้ต้องการเห็นพระอริยะก็มี 2 จำพวก คือ พวกหนึ่งต้องการฟังสัทธรรม อีกพวกหนึ่งไม่ต้องการฟังสัทธรรม บุคคลพวกที่ไม่ต้องการฟังสัทธรรม ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนี้ อย่างนี้ บุคคลพวกที่ต้องการฟังสัทธรรม ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนี้ อย่างนี้

บุคคลผู้ต้องการฟังสัทธรรมก็มี 2 จำพวก คือ พวกหนึ่งเจียโสตฟังธรรม อีกพวกหนึ่งไม่เจียโสตฟังธรรม บุคคลพวกที่ไม่เจียโสตฟังธรรม ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนี้ อย่างนี้ บุคคลพวกที่เจียโสตฟังธรรม ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนี้ อย่างนี้

บุคคลเจียโสตฟังสัทธรรมก็มี 2 จำพวก คือ พวกหนึ่งฟังแล้วทรงจำธรรมไว้ได้ อีกพวกหนึ่งฟังแล้วทรงจำธรรมไม่ได้ บุคคลพวกที่ฟังแล้วทรงจำธรรมไม่ได้ ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนี้ อย่างนี้ บุคคลพวกที่ฟังแล้วทรงจำธรรมไว้ได้ ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนี้ อย่างนี้

บุคคลฟังแล้วทรงจำธรรมไว้ได้ก็มี 2 จำพวก คือ พวกหนึ่งพิจารณาเนื้อความแห่งธรรมที่ทรงจำไว้ อีกพวกหนึ่งไม่พิจารณาเนื้อความแห่งธรรมที่ทรงจำไว้ บุคคลพวกที่ไม่พิจารณาเนื้อความแห่งธรรมที่ทรงจำไว้ ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนี้ อย่างนี้ บุคคลพวกที่พิจารณาเนื้อความแห่งธรรมที่ทรงจำไว้ ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนี้ อย่างนี้

บุคคลพิจารณาเนื้อความแห่งธรรมที่ทรงจำไว้ก็มี 2 จำพวก คือ พวกหนึ่งรู้ธรรมรู้ธรรมแล้วปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม อีกพวกหนึ่งรู้ธรรมรู้ธรรมแล้วไม่ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม บุคคลพวกที่รู้ธรรมรู้ธรรมแล้วไม่ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนี้ อย่างนี้ บุคคลพวกที่รู้ธรรมรู้ธรรมแล้วปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนี้ อย่างนี้

บุคคลรู้ธรรมรู้ธรรมแล้วปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรมก็มี 2 จำพวก คือ พวกหนึ่งปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลตนเอง แต่ไม่ปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลผู้อื่น อีกพวกหนึ่งปฏิบัติ เพื่อเกื้อกูลตนเองและปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลผู้อื่น บุคคลพวกที่ปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลตนเองแต่ไม่ปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลผู้อื่น ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนี้ อย่างนี้ พวกที่ปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลตนเองและปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลผู้อื่น ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนี้ อย่างนี้

ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุเป็นผู้รู้จักบุคคล 2 ฝ่ายด้วยประการฉะนี้แล ภิกษุชื่อว่า เป็นบุคคลโปรปรัญญอย่างนี้

ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม 7 ประการนี้แล จึงเป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย ฯลฯ เป็นนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นได้เห็นว่า พระพุทธเจ้าได้ทรงประทานหลักสัปปุริสธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการดำเนินชีวิต โดยเน้นการรู้จักเหตุและผล มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น การทำงานอย่างมีเหตุผลและมีความสมดุล ทั้งในด้านการบริหารตนเองและการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น หลักธรรมนี้ช่วยให้คนทำงานสามารถดำเนินชีวิตด้วยปัญญา มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ และปรับตัวให้สอดคล้องกับความเป็นจริงของชีวิต

สรุปได้ว่า พระสุตตรัมมัญญสูตร ว่าด้วยผู้รู้จักธรรม เป็นพระสูตรที่สามารถนำมาปฏิบัติในบริบทเช่นเดียวกับหลักสัปปุริสธรรมซึ่งเป็นข้อธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่บริษัทตามโอกาสสถานที่ต่าง ๆ กัน ซึ่งคุณสมบัติของผู้นำที่ดีในความหมายของพระพุทธศาสนาจะต้องเป็นผู้ประกอบด้วยหลักธรรม 7 ประการ ในชีวิตประจำวันนั้น ถ้าหากใครมีคุณธรรมของมนุษย์ที่แท้ 7 ประการนี้ และสามารถประพฤติได้อย่างถูกต้องตามหลักการเหล่านี้โดยสมบูรณ์แล้ว ผู้นั้นย่อมได้ชื่อว่า เป็น ผู้ที่พระพุทธเจ้ายกย่องว่าเป็น “สัตบุรุษ” หรือ “คนดีแท้” หรือ “มนุษย์โดยสมบูรณ์” (อง.สศตค. 37/65/195-196) ดังนั้นบุคลากรในองค์กรได้นำหลักสัปปุริสธรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการและนำไปเป็นกรอบแนวทางปฏิบัติย่อมช่วยให้ความดีงามในชีวิตและสังคมอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายหลักสัปปุริสธรรม 7 ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), (2547) ได้ให้ความหมาย หลักสัปปุริสธรรม 7 คือ คุณสมบัติที่ควรให้มีในผู้รับภาระแน่วแน่ว่า มนุษย์ที่ดีควรจะเป็นอย่างไร มีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อเราจะได้นำมาใช้กับคนที่มีปัญหา มีหลักเกณฑ์คุณสมบัติที่ดีของมนุษย์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการประกอบด้วย

1. รัมมัญญตา คือการรู้จักเหตุ หมายถึง รู้หลักการที่จะปฏิบัติให้เกิดผลตามที่มุ่งหมายในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ และรู้กฎเกณฑ์ของอาชีพที่ทำงานจึงจะได้ผลงานที่ดี
2. อตถัญญตา คือรู้จักผล หมายถึง รู้ผลที่ต้องการในการปฏิบัติ หรือเรียกว่ารู้จักความมุ่งหมายทำให้รู้ทิศทางในการปฏิบัติ ซึ่งถ้าไม่รู้ก็อาจทำให้เกิดผลเสียหายได้
3. อตตัญญตา คือรู้จักตน คือ รู้จักว่าตนเองมีภาวะ ฐานะ ความรู้ความสามารถว่าความถนัดเฉพาะด้านเรื่องใด มีภูมิธรรมภูมิปัญญาต่าง ๆ แคไหน เมื่อรู้จักตนเองตามความเป็นจริงก็สามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเอง เพื่อปรับปรุงตนเองหรือพัฒนาตนเอง
4. มัตตัญญตา คือรู้จักประมาณ หมายถึง รู้จักความพอดีในการปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลาย ถ้าต้องการให้เกิดผลดี ก็ต้องรู้จักความพอดีในการปฏิบัติ เมื่อไม่ลงตัวก็ไม่เกิดผลดีตามที่ต้องการ ถ้าเรา รู้จักความพอดีผลตามมาจะให้ผลดีไม่เกิดโทษ

5. กาลัญญุตตา คือรู้จักกาล หมายถึง การรู้จักกาลเวลา เช่น รู้เวลาเริ่มระยะเวลาที่ทำเวลาสิ้นสุด จึงต้องรู้จักเวลาว่าขณะนี้หมดเวลาแล้วควรทำอย่างไร

6. ปริสัญญุตตา คือรู้จักชุมชน หมายถึง การรู้จักว่าเป็นชุมชนประเภทไหน พูดเรื่องอะไร จึงจะเหมาะสมและพอดี หากไม่รู้จักชุมชนไม่เข้าใจชุมชนก็ปฏิบัติต่อชุมชนนั้นไม่ถูกต้องตามวัฒนธรรม ประเพณี ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัตินั้นก็ไม่ได้ผลดี

7. บุคคลัญญุตตา คือรู้จักบุคคล หมายถึง รู้จักว่าบุคคลว่ามีภูมิปัญญา หรือมีความรู้ความสามารถถนัดด้านใด ควรใช้งานแบบไหนที่จะเหมาะสมและเขาจะพัฒนาตนเองได้หรือไม่ สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้เท่าใด และรู้จักความแตกต่างของบุคคลการดำเนินชีวิตและการทำงานก็ได้ผลดีเป็นคุณธรรม

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช (อุฎฺธฺญาธิบดี) (อ้างอิงใน ปันตดา สัพโส, 2564) ได้ให้ความหมายหลักสี่ประการ 7 เป็นธรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารให้สำเร็จ ประกอบด้วย

1. ฌมมัญญุตตา รู้หลักการ เมื่อดำรงตำแหน่ง มีฐานะ หรือจะทำอะไรก็ตามต้องรู้หลักการรู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง
2. อตถัญญุตตา รู้จุดหมาย ผู้นำถ้าไม่รู้จุดหมายก็ไม่รู้ว่าจะนำคนและกิจการไปทางไหน นอกจากรู้จุดหมาย
3. อตถัญญุตตา รู้ตน คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใครมีภาวะเป็นอะไร อยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติ มีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญา ความสามารถอย่างไร มีกำลังแค่ไหน มีข้อบกพร่อง ข้ออ่อน จุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ซึ่งจะต้องสำรวจตนเอง และเตือนตนเองอยู่เสมอ
4. มัตถัญญุตตา รู้ประมาณ คือ รู้จักความพอดี
5. กาลัญญุตตา รู้กาล คือ รู้จักเวลา
6. ปริสัญญุตตา รู้ชุมชน คือ รู้สังคมตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวาง คือ รู้สังคมโลก รู้สังคมของประเทศชาติว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร
7. บุคคลัญญุตตา รู้บุคคล คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผล

พระมหาบุญมี มัลลวชิโร (อ้างอิงใน ปันตดา สัพโส, 2564) ได้กล่าวว่า หลักสี่ประการ 7 ประการ ผู้บริหารควรนำมาเป็นกรอบในการพิจารณาวินิจฉัยสั่งการ มีองค์ประกอบสำคัญ คือ ส่วนที่เป็นข้อเท็จจริง และส่วนที่เป็นค่านิยม ซึ่งในองค์ประกอบทั้งสองประการสามารถนำหลักสี่ประการ 7 ประการ ได้แก่

1. **ความเป็นผู้รู้เหตุ** คือ ผู้บริหารจะต้องพิจารณาหาเหตุของสิ่งทั้งหลายก่อนค้นหา สาเหตุ ให้เห็นอย่างชัดเจนก่อนที่จะสั่งการ มองปัญหาต่าง ๆ ให้รอบคอบรอบด้านไม่ด่วนตัดสินใจในทันที ค้นหาสาเหตุของปัญหาให้ชัดเจนเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาดตรงจุดตรงประเด็น

2. **ความเป็นผู้รู้ผล** คือ ผู้บริหารจะต้องพิจารณาผลของสิ่งทั้งหลายด้วย สามารถพิจารณาเหตุของปัญหาได้อย่างชัดเจนแล้ว ก็ย่อมสามารถที่จะพิจารณาผลที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะเหตุและผล เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าจากเหตุที่เกิดขึ้น แล้วผลที่ตามมาคือ ผลพวงจากเหตุนั้น การรู้เหตุรู้ผล จึงต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

3. **ความเป็นผู้รู้ตน** คือ ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงสภาพที่แท้จริงของตนว่า ดี ชั่ว หรือสามารถ ไม่สามารถเพียงใด **ความเป็นผู้รู้ตน**นี้ ในแง่ผู้บริหารอาจมีความหมายกว้างไปถึงการรู้ กำลังบริษัทของตนว่า มีความพร้อม มีความสามารถที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใด แล้วก็ พิจารณา วินิจฉัยสั่งการไปตามความสามารถของบริษัทนั้น

4. **ความรู้จักประมาณ** คือ รู้ความพอเหมาะพอดีในสิ่งทั้งหลาย ไม่ทำอะไรเกินกำลังของตน รู้จักพิจารณาถึงความเหมาะสม รู้จักพอ ไม่वादฝืนไปไกลจนเกินไป

5. **ความเป็นผู้รู้กาล** คือ รู้เวลาหรือโอกาสอันควร การตัดสินใจทำอะไรต่าง ๆ ก็ต้องดูจังหวะเวลาด้วย เพราะบางครั้งในเรื่องเดียวกัน แต่คนละเวลา ผลออกมาก็อาจต่างกันได้ จังหวะเวลา จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องนำมาพิจารณาในการวินิจฉัยสั่งการ

6. **ความเป็นผู้รู้จักประชุมชน** คือ รู้จักว่าประชาชนเหล่าใดต้องการอย่างไร หากต้องเกี่ยวข้องกับคนที่ต้องพิจารณาความต้องการ ความเหมาะสมกับคนกลุ่มนั้น ๆ ว่าเขามีความต้องการอย่างไร และเราจะกระทำให้การวินิจฉัยสั่งการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงามมากที่สุด

7. **ความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคล**ว่าจะใช้บุคคลใดหรือปฏิบัติต่อบุคคลใดสถานที่ใด สิ่งเหล่านี้ เป็นสิ่งสำคัญเช่นเดียวกัน คนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน หากสิ่งที่จะตัดสินใจเกี่ยวข้องกับคนก็ต้อง พิจารณาให้รอบคอบรอบด้านเสียก่อนเพื่อไม่ให้เกิดการผิดพลาด

พระพรหมคุณาภรณ์, (ป.อ. ปยุตโต) (2547) ได้กล่าวว่า สัปปุริสธรรม 7 คือ คุณธรรมที่สำคัญสำหรับสัปปุริสชนหรือคนดีและเป็นคุณธรรมสำหรับผู้บริหารที่สมบูรณ์แบบด้วย คุณธรรมทั้ง 7 ประการย่อมนำบุคคลนั้นไปสู่ความมีคุณค่าอย่างแท้จริงเรียกได้ว่าเป็นคนสมบูรณ์แบบเป็นคนดีแท้ เป็นบุคคลที่น่าคบหาสมาคมด้วยเป็นอย่างยิ่งซึ่งการกระทำหรือประพฤติของเขา มีความเหมาะสม ถูกต้องปราศจากความผิดพลาด นำพาประโยชน์มาให้ทั้งแก่ตนเองและสังคมโดยรวมสามารถนำ หมุ่ชนสังคม และประเทศชาติไปสู่ความสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าตลอดไป

สุภาพร นามครรชิต (2559) ได้กล่าวว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ผู้นำที่เป็นผู้บริหาร ที่มีคุณภาพมีสติปัญญาความดีงามความรู้ความสามารถ ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 สามารถสร้างความ เจริญทั้งต่อภาครัฐกิจและภาคสังคมได้เป็นอย่างดีดังนี้หลักสัปปุริสธรรม 7 คือ

1. ัมมัญญุตารู้หลักการเมื่อดำรงตำแหน่งมีฐานะหรือจะทำอะไรก็ตามต้องรู้หลักการรู้งานรู้หน้าที่รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง
2. อัถถัญญุตารู้จุดหมายผู้นำถ้าไม่รู้จุดหมายก็รู้ว่าจะนำคนและกิจการไปไหนนอกจากรู้จุดหมาย
3. อัถตัญญุตารู้ตนคือต้องรู้ว่าตนเองคือใครมีภาวะเป็นอะไรอยู่ในสถานะใดมีคุณสมบัติมีความพร้อมมีความถนัดสติปัญญาความสามารถอย่างไรมีกำลังแค่ไหนมีข้อยิ่งข้อหย่อนจุดอ่อนจุดแข็งอย่างไรซึ่งจะต้องสำรวจตนเองและเตือนตนเองอยู่เสมอ
4. มัตตัญญุตารู้ประมาณคือรู้จักความพอดี
5. กาลัญญุตารู้กาลคือรู้จักเวลา
6. ปริสัญญุตารู้ชุมชนคือรู้สังคมตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวางคือรู้สังคมโลกู้สังคมของประเทศชาติว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร
7. บุคคลัญญุตารู้บุคคลคือรู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกันและคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัวเพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผล

สรุปว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมสำหรับการบริหารจัดการให้เป็นผู้รู้เหตุรู้หลักการ รู้หน้าที่ รู้กติกา รู้ประโยชน์ตน ในการดำเนินงานของตนเองกับบุคคลอื่นอย่างเป็นระบบ รู้จักตนว่ามีคุณสมบัติมีความรู้ความสามารถ เพื่อให้รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงขององค์กร รู้จักประมาณความสามารถของตน ให้สอดคล้องกับการทำงานของตนในองค์กร การรู้จักบริหารเวลาของตนให้สอดคล้องกับงานที่กำหนด การรู้จักชุมชน สามารถเข้าใจความต้องการของสังคม วัฒนธรรมและประเพณีของสังคมในองค์กร การรู้จักบุคคลในความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด

สาระสำคัญของหลักสัปปุริสธรรม 7 (ที.ปา.(ไทย) 16/331/221)

การศึกษาสาระสำคัญของหลักสัปปุริสธรรม 7 ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาให้ทราบถึงองค์ประกอบของหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ได้อย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาประเด็นเนื้อหาที่สำคัญ ๆ ของหลักธรรมดังนี้

1. ัมมัญญุต (รู้หลักการ หลักเกณฑ์) เมื่อดำรงตำแหน่ง มีฐานะ หรือจะทำอะไรก็ตามต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่งซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงให้ครบทุกด้านอย่างถูกต้อง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รู้จักรวเคราะห์ความจริงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติที่สมควรเกิดโดยพิจารณาถึงผลกระทบที่อาจเกิดหรือจุดอ่อนจุดแข็งขององค์กรประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการองค์กร

จำเป็นต้องมีการประสานงานทั้งภายในและภายนอก และรวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นการสร้างภาคีเครือข่ายเพื่อช่วยให้การบริหารงานประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

7. บุคคลัญตา (ความรู้จักบุคคล) คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงาน ร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ ถูกต้องเหมาะสม และได้ผลตลอดจนสามารถบริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ รู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจาแนะนำติชมหรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไร โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไร มีความถนัดอัจฉริยภาพความสามารถ อย่างไรเพื่อใช้คนให้เหมาะกับงาน เช่น การบริหารงานขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาให้รอบครอบเหมาะสม การคัดสรรคนที่มีคุณสมบัติตรงกับงานที่กำหนดกระบวนการสรรหาต้องระบุงอบงานที่ชัดเจนบุคคลที่เข้าปฏิบัติงานต้องมีคุณภาพ มีประสบการณ์เพียงพอ มีความขยันอดทน การจัดคนให้เหมาะสมกับงานเพื่อการทำงานบรรลุเป้าหมาย

สรุป การบริหารงานขององค์กรด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมของคนดีและมีคุณธรรม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานหรือนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ มีดังนี้ รู้จักเหตุ (ธัมมัญญาตา) รู้จักผล (อัตถัญญาตา) รู้จักตน (อัตตัญญาตา) รู้จักประมาณ (มัตตัญญาตา) รู้จักกาล (กาลัญญาตา) รู้จักชุมชน (ปริสัญญัญญาตา) รู้จักบุคคล (บุคคลัญญาตา) ซึ่งใช้หลักธรรมของคนดีและมีคุณธรรมที่สมบูรณ์นำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารความเครียดของพนักงานในบริษัทมหาชน จำกัด ได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นไปตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ดังนี้



ภาพที่ 2.11 หลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 ประการ

2.8 การจัดการความเครียดของพุทธบริษัท

การจัดการความเครียดของพุทธบริษัทในสมัยพุทธกาลนั้น มีวิธีการบริหารจัดการความเครียดในการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน โดยมีความสอดคล้องกับหลัก**สัปปุริสธรรม** 7 ซึ่งแสดงถึงคุณลักษณะและคุณธรรมของบุคคลที่มีความประเสริฐ ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างวิธีการจัดการความเครียดของพุทธบริษัทจำนวน 5 ท่าน ดังนี้

1) พระพักุลเถระ

พระพักุลเถระ (ภิกษุสาวกผู้เลิศด้านอาพาธน้อย) หลักธรรมการปฏิบัติธรรม ไม่เป็นผู้เกียจคร้านในการปฏิบัติ ในอดีตของพระพักุลเถระ ท่านอยู่ในสมัยพระพุทเจ้าพระนามว่ากัสสปะ ท่านเกิดเป็นชาวเมืองพาราณสีอยู่ครองเรือน ในการบรรลุนิพพานของพระพักุลเถระนั้น หลังจากท่านได้บวชมาแล้วก็เริ่มพิจารณาสภาวะธรรมตามลำดับดังนี้ การบรรลุนิพพานของพระพักุลเถระ เมื่อพระพักุลเถระได้รับพระพุทธานุญาตการบรรพชาอุปสมบทเป็นพระภิกษุแล้ว ได้ฟังพระพุทโธวาทที่ทรงสั่งสอนในทางวิปัสสนากรรมฐาน ท่านไม่ประมาท พยายามตั้งใจระทำความเพียรเจริญสมณธรรมไม่นาน เพียง 7 วัน ในเวลารุ่งอรุณของวันที่ 8 ก็ได้สำเร็จเป็นพระอรหันต์ พร้อมด้วยปฏิสัมภิทา 4 และในคัมภีร์ชุตทกนิกาย อปาทานได้กล่าวว่า ท่านบวชมาได้ 7 วัน รุ่งอรุณวันที่ 8 ก็ได้บรรลุเป็นพระอรหันต์ พร้อมด้วยปฏิสัมภิทา 4 อภิญญา 6 วิโมกข์ 8 (ช.อุป.อ. 71/855-857) ต่อมาท่านก็ได้รับการยกย่องจากพระบรมศาสดาว่า เป็นผู้เลิศกว่าภิกษุทั้งหลายทางด้าน “ผู้มีอาพาธน้อย”

ครั้งนั้น พวกผู้หญิงปรนนิบัติในเวลาท่านเป็นคฤหัสถ์ในนครทั้งสองก็กลับไปเรือนสกุลของตน อยู่ในเรือนสกุลนั้นนั่นแหละ ทำจีวรส่งไปถวายพระเถระใช้สอยจีวรผืนหนึ่งที่ชาวกรุงโกสัมพีส่งไปถวายครั้งเดือน จีวรผืนหนึ่งที่ชาวกรุงพาราณสีส่งไปถวายครั้งเดือน โดยท่านเองนี้แล ชาวนครก็นำจีวรแต่ชนิดสุดยอด ในนครทั้งสองมาถวายแต่พระเถระรูปเดียว (อง.เอก.อ. 32/392-394) ได้ใช้สอยจีวรครั้งละ 4 เดือน คือ ญาติชาวกรุงโกสัมพีส่งไปถวายพระเถระ และ 4 เดือนต่อมาญาติ ทางชาวเมืองพาราณสีก็นำจีวรมาถวายพระเถระ สลับกันถวายอย่างนี้ ส่วนไตรจีวรที่ท่านพระเถระ ได้มาก็นำไปถวายแก่ภิกษุรูปอื่นเป็นประจำและท่านก็ไม่ได้ขาดแคลนเรื่องปัจจัย 4 มีอาหารบิณฑบาตเป็นต้น นับตั้งแต่วันที่ได้บรรลุเป็นพระอรหันต์แล้ว ท่านพระพักุลเถระประพฤติปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ในเนสัชชิกฤตงค์ สมาทาน 3 อิริยาบถ คือ อิริยาบถยืน เดิน และนั่งเท่านั้น ไม่ยอมเอนตัวลงนอน และอรัญญิกฤตงค์ ได้แก่ ถือการอยู่ในป่าเป็นวัตร (กิจพึงกระทำ) สรุพบว่า จริง ๆ แล้วท่านพระพักุลเถระได้บรรลุเป็นพระอรหันต์กิจต่าง ๆ ในศาสนา ท่านได้ทำจบแล้ว ท่านมีอายุมากแล้วน่าจะพักผ่อนได้แล้ว ไม่ต้องทำกิจอะไรอีก แต่ตรงกันข้าม ท่านยังเจริญสติด้วยการยืน การเดินจงกรม การนั่งสมาธิเข้าฌาน และไม่นอนตลอดถึง 80 ปีไม่น่าเป็นไปได้ แต่พระอริยบุคคลท่านทำได้เป็นปกติ ถือว่าการ

ปฏิบัติอย่างนี้ไม่หนักรึอะไรเลย น่าอัศจรรย์จริง และปฏิบัติทาของพระเถระเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับนำไปปฏิบัติตามได้

ว่าด้วยคาถาของพระพักุลเถระ ได้ยินว่า พระพักุลเถระได้ภาสิตคาถานี้ไว้ อย่างนี้ว่า

“ผู้ใดไม่ทำงานที่จะต้องทำก่อน แต่มุ่งจะทำในภายหลัง ผู้นั้นจะพลาดจากที่ที่จะให้เกิดความสุข และจะเดือดร้อนในภายหลัง เพราะว่าข้าพเจ้าบอกงานที่บุคคลควรทำ ไม่บอกงานที่ไม่ควรทำ เมื่อคนทั้งหลาย บอกงานที่ไม่ใช่กำลังทำ บัณฑิตทั้งหลายก็รู้ทัน พระนิพพานที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงแสดงไว้แล้ว เป็นธรรมไม่มีความโศก ส้ารอกแล้ว เป็นแดนเกษม เป็นที่ดับทุกข์ แสนจะเป็นสุขหนอ” (ขุ.เถร.อ. 51/309/237)

จากประวัติของพระพักุลเถระสรุปได้ว่า พระพักุลเถระเป็นผู้ที่รู้จัก รู้ตน รู้ผล คือ รู้กาล รู้เวลาว่างานใดควรทำก่อน งานใดควรทำภายหลัง แล้วยังเป็นผู้รู้ผลคือ เมื่อไม่ทำงานตามทีควรทำ ผลจะออกมาเช่นไร มีความเดือดร้อนตามมาอย่างไร และเมื่อทำในสิ่งที่ควรทำจะมีความสุขเช่นไร ส่วนรู้ตน คือ มีความรู้ว่าตนเองเป็นใคร มีหน้าที่อย่างไร ต้องปฏิบัติตนอย่างไร จากการที่พระพักุลเถระได้บรรลุปะระอรหันต์กิจต่าง ๆ ในศาสนา ท่านได้ทำจบไปแล้ว ซึ่งท่านมีอายุมากแล้วน่าจะพักผ่อนได้แล้ว ไม่ต้องทำกิจอะไรอีก แต่ตรงกันข้าม ท่านยังเจริญสติด้วยการยืน การเดินจงกรม การนั่งสมาธิ เข้าจาน และไม่นอนตลอดถึง 80 ปี นี่คือการที่ท่านรู้ตน รู้หน้าที่ของตนเอง

สรุป พระพักุลเถระเป็นบุตรของมหาเศรษฐีแห่งพระนครโกสัมพี ตั้งแต่เกิดก็ประสบเหตุการณ์พิเศษ เมื่ออายุได้เพียง 5 วัน ถูกปลาใหญ่กลืน แต่รอดชีวิตมาได้ด้วยบุญญาธิการ ต่อมาท่านได้รับการเลี้ยงดูจากสองตระกูลเศรษฐี ในช่วงชีวิตฆราวาส ท่านดำรงชีวิตอย่างสงบสุขนานถึง 80 ปี ก่อนตัดสินใจออกบวชในพระพุทธศาสนา เมื่อบวชแล้ว ท่านบำเพ็ญเพียรภายใน 7 วัน ก็บรรลุปะระอรหันต์ และตลอดชีวิตของท่านไม่เคยมีโรคพาธเบียดเบียน พระพุทธเจ้าจึงยกย่องท่านว่าเป็นผู้เลิศในหมู่มกษุที่มีโรคพาธน้อย

การที่พระพักุลเถระตระหนักถึงความไม่เที่ยงของชีวิต ทำให้ท่านตัดสินใจละทิ้งชีวิตทางโลก เพื่อแสวงหาความสงบในจิตใจ การปฏิบัติธรรมและเจริญสติปัฏฐาน 4 ช่วยทำให้ท่านมีสติรู้ทันความคิดและอารมณ์ ไม่หลงเข้าไปในความเครียด การฝึกสติอย่างสม่ำเสมอทำให้ท่านรักษาความสงบในจิตใจได้อย่างมั่นคงและต่อเนื่อง แม้จะไม่มีข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับความเครียดของพระพักุลเถระจะเห็นได้ว่าก่อนที่ท่านจะบรรลุปะระอรหันต์ ท่านได้เจริญสติปัฏฐาน 4 แต่การที่ท่านปฏิบัติธรรมอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะการเจริญสติปัฏฐาน 4 เป็นแนวทางที่ทำให้จิตใจสงบและผ่อนคลาย การมีสติรู้ทันความคิดและอารมณ์ของตนช่วยให้ท่านไม่หลงเข้าไปในความคิดที่ก่อให้เกิดความเครียด นอกจากนี้ การฝึกสติอย่างสม่ำเสมอช่วยให้ท่านสามารถรักษาความสงบในจิตใจได้อย่างมั่นคงและต่อเนื่อง

ดังนั้น การปฏิบัติธรรมและการเจริญสติปัฏฐาน 4 จึงเป็นแนวทางสำคัญในการจัดการกับความ คิดและอารมณ์ ช่วยให้พระพักตร์เถระสามารถรักษาจิตใจให้สงบ ลดการเกิดความเครียด และเสริมสร้างความอ่อนคลายอย่างมีประสิทธิภาพ

2) วิพจน์ตภิกษุ

เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นเมื่อพระพุทธองค์ทรงประทับอยู่ในพระเวฬุวัน ทรงปรารภวิพจน์ตภิกษุ รูปหนึ่ง ตรัสพระธรรมเทศานี้ว่า "โย นิพพณฺโฐ" ได้ยินว่า ภิกษุรูปหนึ่งเป็นสัทธวิหาริกของพระมหากัสสปเถระ แม้ยังมาน 4 ให้เกิดขึ้นแล้ว เห็นรูปารมณอันเป็นวิสภาค (ข้าศึก) ในเรือนของนายช่างทองผู้เป็นลุงของตน มีจิตปฏิพัทธ์ในรูปารมณนั้น สึกแล้ว

ต่อมา เพราะความเป็นผู้เกียจคร้าน พวกมนุษย์จึงไล่เขาผู้ไม่ปรารถนาจะทำการงาน ออกเสียจากเรือนเขาเที่ยวเลี้ยงชีพอยู่ด้วยโจรกรรม เพราะการคลุกคลีด้วยมิตรชั่ว ต่อมาในวันหนึ่ง พวกราชบุรุษจับเขาได้แล้ว มัดแขนไพล่หลัง ผูกอย่างมั่นคง เขียนด้วยหวายทุกๆ ทาง 4 แพร่ง แล้วนำไปสู่ตะแลงแกง

พระเถระ เข้าไปเพื่อเที่ยวบิณฑบาต เห็นเขาถูกพวกราชบุรุษนำไปโดยประตูด้านทักษิณ จึงขอให้พวกราชบุรุษผ่อนเครื่องจองจำให้หย่อน แล้วพูดว่า "เธอจงระลึกถึงกัมมฏฐานที่เธอเคยสั่งสมแล้วในก่อนอีก" เขาได้ความเกิดขึ้นแห่งสติเพราะโอวาทนั้นแล้ว ได้ยังจตุตถฌานให้เกิดขึ้นอีก ลำดับนั้น พวกราชบุรุษนำเขาไปสู่ตะแลงแกง ให้เขานอนหงาย บนหลาว ด้วยคิดว่า "พวกเราจักฆ่าเสีย" เขาไม่กลัว ไม่สะดุ้ง พวกมนุษย์ประหลาดใจเพราะเห็นเขาไม่กลัว

ลำดับนั้น มนุษย์ทั้งหลายผู้อยู่ในทิศภาคนั้นๆ แม้เจ็ดเจ็ดเครื่องประหารทั้งหลายมีดาบ หอก และโตมร เป็นต้นแก่เขา เห็นเขามีได้สะดุ้งเลย ต่างพูดว่า "ผู้เจริญทั้งหลาย พวกท่านจงดูบุรุษคนนี้เถิด, เขาไม่หวั่นไหว ไม่สะทกสะท้านในท่ามกลางแห่งบุรุษผู้มีอาวุธในมือ แม้หลายร้อยคน, โอ! น่าอัศจรรย์จริง" ดังนี้แล้วเกิดมีความอัศจรรย์และประหลาดใจ บันลือลั่นสนั่น (ไป) กราบพูลเรื่องนั้นแต่พระราชา

พระราชาทรงสดับเหตุนั้นแล้ว ตรัสว่า "พวกท่านจงปล่อยเขาเสียเถิด" ดังนี้แล้ว เสด็จไปแม้ยังสำนักพระศาสดา กราบพูลเนื้อความนั้นแล้ว.

พระศาสดา ทรงเปล่งพระโอภาสไปแล้ว เมื่อจะทรงแสดงธรรม แก่เขา จึงตรัสพระคาถานี้ว่า:-
โย นิพพณฺโฐ วนาธิมุตโต วนมุตโต วนเมว ธาวติ ตํ บุคฺคฺลเมว ปสฺสธ มุตโต พนฺธนเมว ธาวติ.

"บุคคลใด มีอวลัยดุจหมูไม่อันตั้งอยู่ในป่าออกแล้ว น้อมไปในป่า (คือตปธรรม) พ้นจากป่าแล้ว ยังแล่นไปสู่ป่าตามเดิม, ท่านทั้งหลายจงดูบุคคลนั้น นั่นแล เขาพ้นแล้ว (จากเครื่องผูก) ยังแล่นไปสู่เครื่องผูกตามเดิม"

เนื้อความแห่งพระคาถานั้นว่า บุคคลใด ชื่อว่ามีอวลัยดุจหมูไม่ อันตั้งอยู่ในป่าออกแล้ว เพราะความที่ตนละทิ้งหมูไม่อันตั้งอยู่ในป่า กล่าวคืออวลัยในความเป็นคนหลุดแล้ววช น้อมไปในป่า

คือ ตบะ กล่าวคือวิหαρธรรม เป็นผู้พ้นจากป้าคือตัณหา ซึ่งจัดเป็นเครื่องผูกคือการครองเรือนแล้ว ยังแล่นไปหาป้าคือตัณหานั้นแหละ อันเป็นเครื่องผูกคือ การครองเรือนนั้นอีก, ท่านทั้งหลายจงดู บุคคลนั้นอย่างนั้น; บุคคลนั้น พ้นจากเครื่องผูกคือการครองเรือนแล้ว ยังแล่นไปสู่เครื่องผูกคือการ ครองเรือนอีกทีเดียว.

เขานั่งฟังธรรมเทศนา นี้ อยู่บนปลายหลาว ในระหว่างพวกราชบุรุษนั้นแล เริ่มตั้งความ เกิดขึ้นและความเสื่อมไปแล้ว ยก (จิต) ขึ้นสู่ไตรลักษณ์ พิจารณาอยู่ซึ่งสังขารทั้งหลาย บรรลุโสดาปัตติ ผลแล้วเสวยสุข เกิดแต่สมาบัติอยู่ เหาะขึ้นสู่เวหาสมาสู่สำนักพระศาสดาทางอากาศนั่นเอง ถวาย บังคมพระศาสดาแล้วบวช ได้บรรลุพระอรหัต ฌ ท่ามกลางบริษัท พร้อมด้วยพระราชานั่นเอง ดังนี้แล

สรุป วิพกัณฑกภิกษุ เป็นภิกษุในสมัยพุทธกาล ผู้เคยบรรลุฌาน 4 ซึ่งเป็นสมาธิขั้นสูงสุด ท่านเป็นสัทธาวิหริกของพระมหากัสสปเถระ วันหนึ่งเมื่อไปเยี่ยมลุงซึ่งเป็นนายช่างทองท่านได้เห็น หลิงงามในเรือนของลุง ทำให้จิตเกิดความยินดีและยึดติดในรูปนั้น ส่งผลให้ท่านสึกจากสมณเพศ หลังจากสึก ท่านไม่ปรารถนาจะทำการงานใด ๆ จึงถูกไล่ออกจากเรือน และต้องเลี้ยงชีพด้วยการ โจจรกรรม ต่อมาถูกเจ้าหน้าที่จับกุมและนำไปสู่ตะแลงแกง (แดนประหาร) ในขณะนั้น พระมหากัสสป เถระผ่านมาเห็นและแนะนำให้ท่านระลึกถึงกัมมัฏฐานที่เคยสั่งสม ท่านจึงได้สติและบรรลุโสดาปัตติ ผล จากนั้นได้รับการปล่อยตัวและกลับมาบวชใหม่ จนบรรลุพระอรหัตตผล

ความทุกข์ของวิพกัณฑกภิกษุเกิดจากการขาดสติและความยึดติดในรูปารมณ แม้จะบรรลุ สมาธิขั้นสูง แต่เมื่อเผชิญกับสิ่งเร้าที่ดึงดูดใจ จิตของท่านกลับหวั่นไหวและยึดติด นำไปสู่การละทิ้ง เพศสมณะ แนวทางแก้ไขความทุกข์ตามหลักพระพุทธศาสนา คือ

1. การเจริญสติปัฏฐาน 4 การรู้ตัวทั่วพร้อมในกาย เวทนา จิต และธรรม เป็นวิธีฝึกจิตที่ ช่วยให้เราระหนักรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเองในแต่ละขณะ การมีสติที่ครบถ้วนนี้ช่วยให้สามารถ แยกแยะความคิดและอารมณ์ได้อย่างชัดเจน ทำให้ไม่หลงเข้าไปในอารมณ์ต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิด ความเครียด

2. การพิจารณาอริยสัจ 4 การเข้าใจความจริงของทุกข์ สาเหตุของทุกข์ การดับทุกข์ และ หนทางปฏิบัติเพื่อดับทุกข์ เป็นแนวทางที่ช่วยให้เราเห็นภาพรวมของปัญหาและเข้าใจต้นเหตุที่แท้จริง เมื่อเข้าใจหลักการเหล่านี้ เราจะสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหได้อย่างถูกต้องและตรงจุด ลดความทุกข์ และความเครียดที่เกิดขึ้น

3. การปฏิบัติสมาธิและวิปัสสนา การฝึกสมาธิช่วยสร้างความสงบมั่นคงในจิตใจ ทำให้จิต ไม่ถูกครอบงำโดยอารมณ์ ความคิด หรือสถานการณ์ต่าง ๆ จนสามารถเย็นหยัดและไม่หวั่นไหวต่อสิ่ง เร้าภายนอก ขณะเดียวกัน การเจริญปัญญาผ่านวิปัสสนาช่วยให้เราเห็นความจริงของสรรพสิ่งตามที่เป็นจริง ลดความยึดติดในความคิดและอารมณ์ที่เป็นต้นเหตุของความเครียด การปฏิบัติตาม หลักธรรมเหล่านี้จะช่วยให้สามารถจัดการความเครียดและความทุกข์ในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความทุกข์ของวิภันตภิกษุ เกิดจากการขาดสติและความยึดติดในรูปารมณ แม้จะบรรลุสมาธิขั้นสูง แต่เมื่อเผชิญกับสิ่งเร้าที่ดึงดูดใจ จิตของท่านกลับหวนไหวและยึดติด นำไปสู่การละทิ้งเพศสมณะ แนวทางแก้ไขความทุกข์และความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้จิตใจมั่นคงและสงบสุขตามหลักพระพุทธศาสนา

3) พระภิกษุภิกษุภิกษุภิกษุ

พระภิกษุภิกษุภิกษุภิกษุ ได้รับการยกย่องเป็นเลิศกว่าพวกภิกษุณีสาวิกาผู้บรรลุอุภยญาณใหญ่ ความจริงสำหรับพระพุทธเจ้าองค์หนึ่ง มีผู้ที่สำเร็จอุภยญาณใหญ่ได้ 4 ท่าน สาวกที่เลืกอหาสำเร็จไม่ เพราะสาวกที่เลืกอหอย่อมสามารถระลึกชาติได้ตลอดแสนกัปเท่านั้น ยิ่งขึ้นไปกว่านั้นระลึกไม่ได้ แต่ท่านผู้บรรลุอุภยญาณใหญ่อย่อมระลึกชาติได้สองขัยหนึ่งขัยด้วยแสนกัป (อง.เอก. 33/41-43)

ในศาสนาของพระศาสดา แม้ของพวกเรา ชน 4 ท่านเหล่านั้นคือ พระอัครสาวก 2 รูป พระพาคุลเถระ พระนางภัททากัจจนาเถรี สามารถระลึกชาติได้ประมาณเท่านี้ เพราะฉะนั้น พระเถรีนี้จึงชื่อว่าเป็นเลิศกว่าพวกภิกษุณีสาวิกาผู้มีอุภยญาณใหญ่

ในพุทธบูชาทกาลนี้ถือเอาปฏิสนธิในพระราชนิเวศน์พระเจ้าสุปปพุทธะ เหล่าพระประยูรญาติเฉลิมพระนามว่า ภัททากัจจนา พระนางเจริญวัยได้อภิเษกเป็นมเหสีพระโพธิสัตว์ ต่อมาพระนางได้ประสูติพระโอรสพระนามว่า พระราหุลกุมาร ในวันที่พระราหุลกุมารประสูติแล้ว พระโพธิสัตว์เสด็จออกทรงผนวช ทรงบรรลุพระสัมโพธิญาณที่โคนต้นโพธิ์

เมื่อจะกระทำกรณอุเคราะห์ชาวโลก เสด็จมาถึงกรุงกบิลพัสดุ์โดยลำดับ ได้ทรงกระทำกรณสงเคราะห์พระญาติ ต่อมาเมื่อพระเจ้าสุทโธทนมหาราชปรินิพพานแล้ว พระนางมหาปชาบดีโคตมีพร้อมกับมาตุคาม 500 นางขอบรรพชาในสำนักของพระศาสดา พระมารดาของพระราหุลก็ดี พระนางรูปนั้นทาชนบทกัลยาทีดี ก็พากันไปยังสำนักของพระเถรี บวชแล้ว นางจำเดิมแต่บวชแล้วได้ปรากฏชื่อว่า “ภัททากัจจนาเถรี”

ต่อมาพระนางเจริญวิปัสสนาบรรลุพระอรหัตแล้วเป็นผู้ชำองชำนาญในอุภยญาณทั้งหลาย นั่งขัดสมาธิครั้งเดียว ระลึกชาติได้ถึงสองขัยหนึ่งขัยด้วยแสนกัปโดยการระลึกถึงครั้งเดียว เมื่อคุณความดีนั้นของนางปรากฏชัดแล้ว พระศาสดาประทับนั่งในพระเชตะวัน เมื่อทรงสถาปนาภิกษุณีทั้งหลายไว้ในตำแหน่งเอตทัคคะต่าง ๆ ตามลำดับ จึงเป็นผู้บรรลุอุภยญาณใหญ่

พระนางภัททากัจจนาเถรีมีฤทธิ์มาก มีปัญญามาก มีภิกษุณี 1,100 องค์เป็นบริวาร ไปเข้าเฝ้าพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ถวายอภิวัตแล้วเห็นลายลักษณ์กัจจกรของพระศาสดา แล้วนั่งอยู่ ณ ที่ควรส่วนหนึ่ง ได้กราบทูลว่า

หม่อมฉันมีอายุ 76 ปีล่วงเข้าปัจฉิมวัยแล้ว ถึงความเป็นผู้มีกายเงื่อมลงแล้ว ขอกราบทูลลาพระมหารามณี หม่อมฉันมีวัยแก่ มีชีวิตน้อย จักละพระองค์ไป มีที่พึ่งของตนได้ทำแล้ว มีมรณะใกล้เข้ามาในวัยหลัง ข้าพระมหาราจารย์เจ้า หม่อมฉันจักถึงความดับในคืนวันนี้ ชาติ ชรา พยาธิและมรณะ มิได้

มีจักไปสู่นิพพานที่ไม่มีปัจจัยปรุงแต่ง เป็นบุรีอันไม่มีความแก่ ความตายและความไม่มีภัย ตั้งแต่ข้าพระองค์เป็นบริษัทเข้าเฝ้าพระองค์อยู่รู้จักความผิด ขอประทานโทษ ณ ที่เฉพาะพระพักตร์พระองค์ ข้าแต่พระมหาวีรเจ้า หม่อมฉันขอกราบ ทูลว่า เมื่อหม่อมฉันท่องเที่ยวไปในสงสาร หากมีความพลั้งพลาดในพระองค์ ขอพระองค์ทรงโปรดประทานโทษแก่หม่อมฉันเถิด

พระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสว่า

ดูก่อนผู้ปฏิบัติตามคำสอนของเรา ท่านจงแสดงฤทธิ์ และตัดความสงสัยของบริษัท ทั้งปวง ในศาสนาเถิด

พระยโสธราเถรีกราบทูลว่า

ข้าแต่พระมหาวีรเจ้า หม่อมฉันชื่อ ยโสธราเป็นปชาบดีของพระองค์ เมื่อยังทรงครองอาคารวิสัย เกิดในศากยสกุลตั้งอยู่ในองค์สมบัติของหญิง ประเสริฐกว่าหญิง 169,000 นาง ข้าแต่พระมหาวีรเจ้า หม่อมฉันเมื่ออยู่ในพระราชวังของพระองค์ เป็นประธาน เป็นใหญ่กว่าหญิงทั้งปวงสมบุรณ์ด้วยรูปสมบัติ และอาจารย์สมบัติ ดำรงอยู่ในความเจริญทุกสมัย นารีทั้งมวลย่อม เคารพหม่อมฉัน เหมือนพวkmนุษย์เคารพเทวดา ฉะนั้น

หม่อมฉันเป็นประมุขแห่งนางกัญญาหนึ่งพัน ในพระนิเวศน์ของพระศากยบุตร นางกัญญาเหล่านั้นร่วมสุขร่วมทุกข์กัน ปานประหนึ่งว่าพวกเทวดาในนันทวันฉะนั้น

หม่อมฉันเป็นบัณฑิต ล่วงกามธาตุด้วย รูปธาตุ มิได้มีใครๆ มีรูปเหมือนรูปของหม่อมฉัน เว้นแต่พระองค์ผู้เป็นนายกของโลก

หม่อมฉันขอถวายพระสัมพุทธเจ้าแล้ว จักแสดงฤทธิ์ถวาย พระยโสธราเถรีแสดงฤทธิ์ชนิดต่าง ๆ มากมาย แสดงเป็นนกกมีกายเท่าภูเขาจักรวาล แสดงศีรษะเท่าอูตตรกรูทวีป แสดงปีกสองข้าง เท่าทวีปทั้งสอง แสดงสร้อยเท่าชมพูทวีป เปล่งเสียงดังกังวานไพเราะ มีขนหาง เป็นพวง มีกลีบสีต่าง ๆ กัน มีนัยน์ตาเท่าดวงจันทร์และดวงอาทิตย์ มีหงอนเท่าภูเขาเมรุมีหน้าเท่าภูเขาจักรวาล ถอนเอาต้นหญ้า พร้อมทั้งรากทำเป็นพัดเดินเข้าไปเฝ้า ถวายบังคม พระศาสดาผู้เป็นนายกของโลก

แสดงเป็นเพศช้าง เพศม้า ภูเขา และ ทะเล ดวงจันทร์ ดวงอาทิตย์ เขาเมรุ และ เพศทำว สักกเทวราช กราบทูลว่า ข้าแต่พระมหาวีรเจ้าผู้มีพระจักขุ หม่อมฉันผู้ชื่อว่า ยโสธรา ขอถวายบังคม พระยुकลบาท

พระเถรีเอาดอกไม้ปักปิดพันโลกธาตุไว้ และนิรมิตเป็นเพศพรหมแสดงสุญญัตตธรรมอยู่ กราบทูลว่า ข้าแต่พระวีรเจ้าผู้มีพระจักขุ หม่อมฉันผู้ชื่อว่า ยโสธรา ขอถวายบังคมพระยुकลบาท หม่อมฉันเป็นผู้มีความชำนาญในฤทธิ์ มีความชำนาญในทิพโสธธาตุ มีความชำนาญใน เจโตปริยญาณ ย่อมรู้บุพเพนิวาสญาณ และทิพยจักขุ อันหมดจดพิเศษ มีอาสวะทั้งปวงหมดสิ้นแล้ว บัดนี้ ภาพใหม่ไม่มีอีก

ข้าแต่พระมหาวีรเจ้า หม่อมฉันมีญาณในอรรถะ ธรรมะ นิรุติ และปฏิภาณเกิดขึ้นในสำนักของพระองค์ ความพร้อมเพรียงแห่งพระพุทธรูปเจ้าทั้งหลาย ผู้เป็นนาถะของโลก พระองค์ทรงแสดง ดีแล้ว ข้าแต่พระมหามุนี อธิการเป็นอันมากของหม่อมฉันยอมเป็นไปเพื่อประโยชน์แก่พระองค์

ข้าแต่พระมุนิมหาวีรเจ้า ขอพระองค์พึงทรงระลึกถึงกุศลกรรมเก่าของหม่อมฉันเถิด ข้าแต่พระมหาวีรเจ้า หม่อมฉันสั่งสมบุญไว้เพื่อประโยชน์แก่พระองค์

ข้าแต่พระมหาวีรเจ้า หม่อมฉันงดเว้น อนาจารในสถานที่ไม่ควร แม้ชีวิตก็ยอมสละเพื่อประโยชน์แก่พระองค์ได้

ข้าแต่พระมหามุนี พระองค์ประทานหม่อมฉัน เพื่อให้เป็นภรรยาผู้อื่นหลายพันโกฏิก็ป็นก็เพื่อประโยชน์แก่พระองค์ หม่อมฉันมิได้เสียใจในเรื่องนั้นเลย

ข้าแต่พระมหามุนี พระองค์ประทานหม่อมฉัน เพื่ออุปการะหลายพันโกฏิก็ป็นก็เพื่อประโยชน์แก่พระองค์ หม่อมฉันมิได้เสียใจในเรื่องนั้นเลย

ข้าแต่พระมหามุนี พระองค์ประทาน หม่อมฉันเพื่อประโยชน์เป็นอาหารพันโกฏิก็ป็น หม่อมฉันมิได้เสียใจในเรื่องนั้นเลย หม่อมฉันบริจาคชีวิตหลายพันโกฏิก็ป็น ประชุมชนจักทำการให้พ้นจากภัยก็ยอมสละชีวิตของหม่อมฉันให้ ข้าแต่พระมหามุนี หม่อมฉันยอมไม่เคยหวงเครื่องประดับและฝ้านานาชนิดซึ่งอยู่ที่ตัวและภณฑะ คือ ตัวหญิง เพื่อประโยชน์แก่พระองค์

ข้าแต่พระมุนิมหาวีรเจ้า ทรัพย์ ข้าวเปลือก ปัจจัย เครื่องบริจาด บ้าน นิคม ไร่นา บุตรธิดา ช้าง ม้า โค ทาสี ภรรยา มากมายนับไม่ถ้วน พระองค์ทรงบริจาดแล้วเพื่อประโยชน์แก่พระองค์

(พระองค์ตรัสบอกหม่อมฉันว่า) เรายอม ให้ท่านกะพวยจาก เมื่อเราให้ท่านอันอุดม เรายอมไม่เห็นหม่อมฉันเสียใจ ข้าแต่พระมหาวีระ หม่อมฉันยอมรับทุกข์มากมายหลายอย่างจนนับไม่ถ้วน ในสังสารเป็นอนันต์ เพื่อประโยชน์แก่พระองค์

ข้าแต่พระมหามุนี หม่อมฉันได้รับสุข ย่อมอนุโมทนา และในคราวที่ได้รับทุกข์ก็ไม่เสียใจเป็นผู้ยินดีแล้วในที่ทุกแห่งเพื่อประโยชน์แก่พระองค์

ข้าแต่พระมหามุนี พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรง แสดงธรรมโดยบรรดาอันสมควร เสวยสุขและทุกข์แล้ว ได้บรรลุซึ่งพระโพธิญาณ หม่อมฉันได้ร่วมมาเป็นมาก กับพระสัมมาสัมพุทธเจ้าพระนามว่าโคตม ผู้เป็นนายกของโลก เป็นเทพผู้ประเสริฐ พระองค์ก็ได้ร่วมมาเป็นอันมาก กับพระสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์อื่น ๆ ผู้เป็นนาถะของโลก

ข้าแต่พระมหามุนี อธิการของหม่อมฉัน มีมากเพื่อประโยชน์แก่พระองค์ หม่อมฉันเมื่อแสวงหาพุทธธรรมอยู่ก็ได้เป็นบริจาริกาผู้รับใช้ของพระองค์

ในสี่สงฆ์แสนกัป พระมหาวีรเจ้า พระนามว่าที่ปิงกร ผู้เป็นนายกของโลก เสด็จอุบัติขึ้นแล้ว ประชาชนในปัจจุบันตประเทศ มีใจยินดีนิมนต์พระตาคตเจ้าแล้ว ช่วยกันแผ้วถางหนทางสำหรับเป็นที่เสด็จพระพุทธดำเนิน ณ กาลครั้งนั้น พระองค์เป็นพราหมณ์ นามว่าสุเมธ ตกแต่งหนทางยาว

เพื่อพระสுகต เจ้าผู้ทรงเห็นธรรมทั้งปวง หม่อมฉันมีสมภพในสกุลพราหมณ์ เป็นหญิงสาวมีนามว่า สุมิตตา เข้าไปสู่สมาคม ถือ ดอกบัวไป 8 กำ เพื่อบูชาพระศาสดาแต่ได้ถวายพระองค์ผู้เป็นฤๅษีอุดมในท่ามกลางประชุมชน

ครั้งนั้น หม่อมฉันได้เห็นพระองค์ประกอบสุภกิจอยู่นาน มีความกรุณา เมื่อฤๅษีนั้นเดินเลยไปแล้ว ยังตั้งใจหม่อมฉันให้นิยม จึงได้สำคัญว่าชีวิตของเรามีผล ครั้งนั้น หม่อมฉันเห็นความพยายามของ พระองค์นั้นมีผล จึงได้ถวายดอกบัวแก่พระองค์ ผู้เป็นฤๅษี ด้วยบุญที่ทำมาก่อน แม้จิตของหม่อมฉันเลื่อมใสในพระสัมมาสัมพุทธเจ้า

หม่อมฉันยังมีจิตเลื่อมใสในพระองค์ผู้เป็นฤๅษีมีมณีสสูง มิได้เห็นสิ่งอื่นที่ควรถวาย จึงได้ถวายดอกบัวแก่พระองค์ผู้เป็นฤๅษีพร้อมด้วย กล่าวว่

ข้าแต่พระฤๅษี ดอกบัว 5 กำ จงมีแก่ท่าน ดอกบัว 3 กำจงมีแก่ดิฉัน ข้าแต่ท่านพระฤๅษี ดอกบัวเหล่านั้น จงมีเสมอกับด้วยท่านนั้น เพื่อประโยชน์แก่โพธิญาณของท่าน

สุเมธฤๅษีรับดอกบัว แล้วบูชาพระพุทธที่ปิงกร ผู้แสวงหาคุณธรรมใหญ่ มีบริวารยศมาก เสด็จดำเนินมาในท่ามกลางประชุมชน เพื่อประโยชน์แก่โพธิญาณ พระมหามุนีมหาวิรเจ้าที่ปิงกร ทอดพระเนตรเห็นสุเมธฤๅษีผู้มีมณีสสูงแล้ว ทรงพยากรณ์ ในท่ามกลางประชุมชน ข้าแต่พระมหามุนี ในกัปอันประมาณมิได้ แต่กัปนี้พระมหามุนีที่ปิงกรทรงพยากรณ์กรรมของหม่อมฉันอันเป็นธรรมตรงว่า

ดูก่อนฤๅษีผู้ใหญ่ อุบาสิกาผู้นี้ จักเป็นผู้มีจิตเสมอกัน มีกุศลกรรมเสมอกัน ทำกุศลร่วมกัน เป็นที่รักเพราะบุญกรรม เพื่อประโยชน์แก่ท่าน นำดูน่าชม นำรักยิ่ง นำชอบใจ มีวาจา อ่อนหวาน จักเป็นธรรมทายาทผู้มีฤทธิ์ของท่าน อุบาสิกานี้จักรักษาคุณธรรมทั้งหลาย เหมือนพวกเจ้าของทรัพย์ รักษาทรัพย์ที่เก็บไว้เอง ในคลัง ฉะนั้น ประชาชนจะอนุเคราะห์อุบาสิกา ผู้ที่เป็นที่รักของท่านนั้น อุบาสิกานี้จักมีบารมีเต็ม จักละกิเลสได้ตั้งราชสีห์ลักรง แล้วจักบรรลุโพธิญาณ

ในกัปอันประมาณมิได้แต่กัปนี้ พระพุทธเจ้าทรงพยากรณ์หม่อมฉันด้วยพระวาจาใด หม่อมฉันเมื่ออนุโมทนาพระวาจานั้น เป็นผู้ทำกรณียกิจอย่างนี้ หม่อมฉันยังจิตให้เลื่อมใสในกุศลกรรม ที่ได้ทำไว้แล้วนั้น ได้เสวยผลในกำเนิดเทวดา และมนุษย์มากมายได้เสวยสุขและทุกข์ในเทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย

ในภพนี้ซึ่งเป็นภพหลัง หม่อมฉันเกิดในศากยสกุล มีรูปสมบัติ มีโภคสมบัติ มียศ มีศีล สมบูรณ์ด้วยองค์สมบัติทั้งปวง ได้รับสักการะอย่างยิ่งในสกุลทั้งหลาย มีลาภ สรรเสริญและสักการะ พรั่งพร้อมไปด้วยโลกธรรม มีจิตไม่ประกอบด้วยทุกข์ ไม่มีภัยแต่ที่ไหน ๆ สมจริงตามพระดำรัสที่พระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสว่า ในกาลนั้นโยสธรรณาริผู้มีเพียงแสดงอุปการะทั้งภายในพระราชฐานและแก่พวกเจ้าในพระนคร มีอุปการะทั้งในยามสุขและยามทุกข์ เป็นผู้บอกประโยชน์ให้และทำความอนุเคราะห์ หม่อมฉันยังมหาทานให้เป็นไปแล้วแก่พระพุทธเจ้าห้าร้อยโกฏิ และพระพุทธเจ้าเก้าร้อยโกฏิ ข้าแต่พระมหाराช ขอพระองค์ทรงสดับอธิการเป็นอันมากของหม่อมฉัน

ข้าแต่พระมหाराช ขอพระองค์จงทรง พึงอริการเป็นอันมากของหม่อมฉัน หม่อมฉันยังมหาทานให้เป็นไปแล้วแต่พระพุทธรูปเจ้าผู้ทรงประพาศิธรรมทั้งหลาย และพระอริยสงฆ์ผู้ประพาศิธรรมในสังฆกรรม ในกาลทั้งปวง ด้วยประการอย่างนี้ บุคคลผู้ประพาศิธรรม ย่อมอยู่เป็นสุข ทั้งในโลกนี้และโลกหน้า ควรประพาศิธรรมให้ เป็นสุจริต ไม่ควรประพาศิธรรมให้เป็นทุจริต เพราะบุคคลผู้ประพาศิธรรมย่อมอยู่เป็นสุขทั้งใน โลกนี้และโลกหน้าหม่อมฉันเป็นนายในสงสาร จึงออกบวชพร้อมด้วยบริวารชนพันทันหนึ่ง ครั้นบวชแล้วก็หมดกังวล ละอาคารสถานแล้วออกบวช ยังไม่ทันถึงครึ่งเดือนก็ได้บรรลุดุจรรายสัจ คนเป็นอันมากนำ จีวร บิณฑบาต เสนาสนะและเภสัชปัจจัยเข้ามาถวาย เหมือนลูกคลื่นในทะเลดิ้นเผาภิเลสทั้งหลายแล้ว คำสอนพระพุทธรูปเจ้าดิ้นได้ทำเสร็จแล้ว

หม่อมฉันได้รับทุกขวิบัติมากอย่างและสุขสมบัติมากอย่างเช่นนี้ ถึงพร้อมแล้วซึ่งความเป็นผู้บริสุทธิ์ สมบูรณ์ด้วยคุณทั้งปวง บุคคลผู้ถวายตนของตนแก่พระพุทธรูปเจ้า ผู้แสวงหาคุณอันยิ่งใหญ่ เพื่อประโยชน์แก่บุญ ก็ย่อมพร้อมไปด้วยสหาย ลุถึงนิพพานบวชอัน เป็นอสังขตะกรรมทั้งปวงส่วนอดีตปัจจุบันและอนาคตของหม่อมฉันหมดสิ้นไปแล้ว ข้าแต่พระองค์ผู้มีพระจักขุ หม่อมฉันขอถวายบังคมพระยุคลบาท ทราบว่าท่านพระยโสธราภิกษุณีได้กล่าวคาถาเหล่านั้นเฉพาะพระพักตร์พระผู้มีพระภาคเจ้า ด้วยประการฉะนี้แล

พระภักทากัจจานาเถรี หรือที่รู้จักกันในนามพระนางยโสธรา เป็นพระชายาของเจ้าชายสิทธัตถะ ก่อนที่พระองค์จะตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระนางประสูติในวันเดียวกับเจ้าชายสิทธัตถะ และเป็นหนึ่งในสหชาติทั้ง 7 ของพระพุทธรูปเจ้า พระนางเป็นพระราชธิดาของพระเจ้าสุปปพุทธะ และพระนางอมิตาเทวี แห่งโกถียวงค์ เมื่อพระชนมายุ 16 พรรษา พระนางได้อภิเษกสมรสกับเจ้าชายสิทธัตถะ และเมื่อพระชนมายุ 29 พรรษา ได้ประสูติพระราชโอรสกุมาร หลังจากนั้น 7 วัน เจ้าชายสิทธัตถะได้เสด็จออกผนวช

หลังจาก เจ้าชายสิทธัตถะเสด็จออกผนวช พระนางยโสธราต้องเผชิญกับความเศร้าโศกและความเครียดอย่างมาก เนื่องจากพระสวามีเสด็จจากไปโดยไม่ได้ล่ำลา พระนางจึงทรงละเว้นการตกแต่งพระวรกายด้วยเครื่องประดับ และดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย เพื่อแสดงความจงรักภักดีและความผูกพันต่อพระสวามี แม้ในวัฒนธรรมอินเดียยุคนั้น หญิงที่ไม่มีสามีอาจถูกมองว่าไม่มีเกียรติ และสามารถมีสามีใหม่ได้ แต่พระนางยโสธราทรงเลือกที่จะรอคอยพระสวามีเพียงพระองค์เดียว เมื่อทราบว่าพระสวามีทรงนุ่งห่มผ้าอ้อมผาด พระนางก็ทรงนุ่งห่มผ้าอ้อมผาดด้วย เมื่อทราบว่าพระสวามีทรงบรรทมบนพื้นไม้ พระนางก็ทรงบรรทมบนพื้นไม้เช่นกัน และเมื่อทราบว่าพระสวามีทรงอดพระกระยาหาร พระนางก็ทรงอดพระกระยาหารด้วย การปฏิบัติเช่นนี้สะท้อนถึงความรักและความผูกพันอันลึกซึ้งที่พระนางมีต่อพระสวามี

เมื่อพระพุทธรูปเจ้าเสด็จกลับกรุงกบิลพัสดุ์ พระนางยโสธราได้เข้าเฝ้าและฟังธรรมเทศนา ต่อมาพระนางได้ออกบวชเป็นภิกษุณีในสำนักของพระมหาปชาบดีโคตมีเถรี และได้รับนามว่า

"พระภักทากัจจนาเถรี" พระนางได้ปฏิบัติธรรมและเจริญวิปัสสนา จนบรรลุพระอรหัตผลภายใน 15 วัน พระพุทธเจ้าทรงยกย่องพระนางว่าเป็นเอตทัคคะด้านผู้ทรงอภิญญาใหญ่

จากประวัติของพระภักทากัจจนาเถรี แสดงให้เห็นว่าพระนาง มีวิธีการบริหารจัดการหรือเผชิญกับความเครียดและความทุกข์จากการพลัดพราก พระนางได้ปฏิบัติตนดังนี้

1. ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย พระนางละเว้นการประดับพระวรกายด้วยเครื่องประดับและเสื้อผ้าหรูหรา ทรงนุ่งห่มผ้าฝ้ายอมผาดและบรรทมบนพื้นไม้ เพื่อแสดงความจงรักภักดีและความผูกพันต่อพระสวามี การปฏิบัติเช่นนี้สะท้อนถึงความรักและความผูกพันอันลึกซึ้งที่พระนางมีต่อพระสวามี

2. ปฏิบัติตามแนวทางของพระสวามี เมื่อทราบว่าพระสวามีทรงปฏิบัติธรรมและดำเนินชีวิตอย่างสมณะ พระนางก็ทรงปฏิบัติตาม เช่น การนุ่งห่มผ้าฝ้ายอมผาดและบรรทมบนพื้นไม้ เพื่อรักษาความสัมพันธ์ทางจิตวิญญาณกับพระสวามี

3. การบวชเป็นภิกษุณี ภายหลัง พระนางได้ตัดสินใจบวชเป็นภิกษุณีภายใต้การนำของพระมหาปชาบดีโคตมีเถรี และได้รับนามว่า "พระภักทากัจจนาเถรี" การบวชนี้ช่วยให้พระนางสามารถปฏิบัติธรรมและเจริญวิปัสสนา จนบรรลุพระอรหัตผล

การปฏิบัติเหล่านี้แสดงถึงความมุ่งมั่นของพระนางยโสธราในการจัดการกับความทุกข์และความเครียดผ่านการปฏิบัติธรรมและการดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ซึ่งเป็นแนวทางที่นำไปสู่ความสงบและความสุขภายในจิตใจ

4) นางขุชชุตตราอุบาสิกา

นางขุชชุตตรา เป็นสตรีรูปค่อม เป็นธิดาของแม่นมของໄໝษกเศรษฐีผู้เป็นบิดาเลี้ยงของพระนางสาวาวดีซึ่งต่อมาได้เป็นพระมเหสีของพระเจ้าอุเทน กษัตริย์กรุงโกสัมพี นางขุชชุตตราได้รับมอบหมายจากเศรษฐีให้เป็นหญิงรับใช้ประจำตัวของพระนางสาวาวดีตั้งแต่วัยสาว ต่อมาเมื่อพระนางได้เป็นพระมเหสีของพระเจ้าอุเทนและเข้าไปอยู่ในราชสำนักแล้ว นางขุชชุตตราก็ได้ติดตามไปรับใช้ด้วย พระเจ้าอุเทนพระราชทานเงินค่าดอกไม้แก่พระนางสาวาวดีวันละ 8 กหาปณะ ซึ่งพระนางได้มอบหมายให้นางขุชชุตตราเป็นผู้จัดซื้อดอกไม้ และนางขุชชุตตราก็ได้ยกยอกเงินค่าดอกไม้วันละ 4 กหาปณะ ซื่อมาเพียง 4 กหาปณะเท่านั้นเป็นประจำทุกวัน (อง.เอก. 33/105-106)

วันหนึ่ง คนขายดอกไม้ทำบุญถวายภัตตาหารแด่พระสงฆ์ มีพระพุทธเจ้าเป็นประธาน เมื่อนางขุชชุตตราได้ช่วยจัดเตรียมภัตตาหารถวายและได้ฟังพระธรรมเทศนาของพระพุทธเจ้าก็ได้บรรลุโสดาปัตติผล วันนั้นนางได้ซื้อดอกไม้ทั้ง 8 กหาปณะมาถวายพระนางสาวาวดี ทำให้พระนางสาวาวดีเกิดความสงสัยจึงซักถาม นางขุชชุตตราที่ได้รับสารภาพ และเล่าเรื่องที่ตนได้ฟังพระธรรมเทศนาของพระพุทธเจ้าจนเข้าใจแจ่มแจ้งและบรรลุโสดาปัตติผลแล้วพระนางสาวาวดีมีความสนพระทัยใคร่อยากฟังธรรมที่นางขุชชุตตราได้ฟังแล้ว จึงให้นางขุชชุตตราอาบน้ำแต่งตัวอย่างดี ปูอาสนะให้นั่งแสดงธรรมแก่พระนางและหญิงบริวารดังที่พระพุทธเจ้าทรงแสดง เมื่อจบการแสดงธรรม หญิงเหล่านั้นทั้งหมด

บรรลู่โสดาปัตติผล พระนางจึงแสดงคารวะและตรัสให้นางชูชุตตราไม่ต้องทำงานอีกต่อไป ให้นางอยู่ในฐานะเป็นผู้นำธรรมะของพระพุทธเจ้ามาแสดงทุกวัน ซึ่งนางก็ได้ปฏิบัติเป็นประจำ ทำให้นางเป็นผู้มีความแตกฉานในธรรมมีความเชี่ยวชาญในธรรมเป็นอย่างยิ่ง พระพุทธเจ้าทรงยกย่องนางชูชุตตราว่า”เป็นเลิศกว่าอุบาสิกาทั้งหลาย ผู้เป็นธรรมกถิก คือ “ผู้แสดงธรรม”

สรุป นางชูชุตตรา เป็นอุบาสิกาผู้เลิศในด้านการแสดงธรรมในสมัยพุทธกาล ท่านเป็นหญิงรับใช้ของพระนางสามาวดี พระอัครมเหสีของพระเจ้าอุเทน แม้จะมีความพิการหลังค่อม แต่ท่านมีสติปัญญาเฉียบแหลม ท่านได้รับมอบหมายให้ไปซื้อดอกไม้ประจำตำหนัก แต่ด้วยความโลภ ท่านได้ยักยอกเงินค่าดอกไม้เก็บไว้เองครึ่งหนึ่งทุกวัน จนกระทั่งวันหนึ่ง ท่านได้ฟังธรรมจากพระพุทธเจ้าและบรรลู่โสดาปัตติผล ท่านจึงสารภาพความผิดกับพระนางสามาวดี และเริ่มแสดงธรรมให้พระนางและบริวารฟัง ทำให้ทุกคนบรรลู่โสดาปัตติผลพร้อมกัน พระพุทธเจ้าจึงยกย่องท่านว่าเป็นเอตทัคคะฝ่ายอุบาสิกาผู้เป็นเลิศในทางการแสดงธรรม

แม้ไม่มีข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับความเครียดของนางชูชุตตรา แต่จากประวัติของท่าน แสดงให้เห็นว่าท่านเคยมีความโลภและยักยอกทรัพย์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดและความไม่สบายใจ เมื่อท่านได้ฟังธรรมและบรรลู่โสดาปัตติผล ท่านได้สารภาพความผิดและเริ่มปฏิบัติธรรมอย่างเคร่งครัด การฟังธรรมและปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธเจ้า ช่วยให้คุณลดความเครียดและความทุกข์ใจ การปฏิบัติธรรมและการเจริญสติปัฏฐาน 4 เป็นวิธีที่พระพุทธศาสนาแนะนำในการจัดการกับความเครียด การมีสติรู้ทันความคิดและอารมณ์ ช่วยให้ไม่หลงเข้าไปในความคิดจนเกิดความเครียด

ดังนั้น การปฏิบัติธรรมอย่างเคร่งครัดและการเจริญสติปัฏฐาน 4 เป็นแนวทางที่นางชูชุตตราใช้ในการจัดการกับความเครียด

5) หมอชีวกโกมารภัจจ์

ต้นแบบของอาจารย์แพทย์สมัยพุทธกาล เป็นบรมครูแพทย์ผู้บรรลู่โสดาปัตติผล ตลอดชีวิตของหมอชีวกโกมารภัจจ์ ได้บำเพ็ญแต่คุณงามความดี ช่วยเหลือผู้เจ็บไข้ โดยไม่เลือ่ฐานะจนได้รับการยกย่องจากพระพุทธองค์ว่าเป็นเอตทัคคะ ผู้เลิศกว่าอุบาสกทั้งปวงในทาง “เป็นที่รักของปวงชน” (อ.เอก. 33/67-68)

หมอชีวกโกมารภัจจ์ เวียนว่ายอยู่ในเทวดาและมนุษย์ถึงแสนกัป ในพุทธรูปบาทกาลนี้บังเกิดในครรภ์ของสตรีชื่อสาสวดี อาศัยรูปเลี้ยงชีพ อาศัยอภยราชกุมารอยู่ ณ กรุงราชคฤห์ ขึ้นชื่อว่าสตรีผู้อาศัยรูปเลี้ยงชีพ เวลาตลอด ถ้าเป็นบุตรชายก็ทิ้งเสีย ถ้าเป็นบุตรหญิงก็เลี้ยงไว้ ดังนั้น นางจึงเอากะดังใส่เด็กชายทิ้งเสียที่กองขยะ ครั้งนั้น อภยราชกุมารเสด็จไปที่เข้าเฝ้า ทอดพระเนตรเห็นเด็กชายนั่น จึงตรัสถามว่า พนาย อะไรนั่น ผูกาจึงรุ่มลุ่มเต็มไป ทรงส่งพวกราชบุรุษไป เมื่อเขากราบทูลว่า ทารกพระเจ้าข้า ตรัสถามว่า ยังเป็นอยู่หรือ พนาย ทรงฟังว่า ยังเป็นอยู่ พระเจ้าข้า จึงโปรดให้นำไปเลี้ยงไว้ภายในบุรีของพระองค์ เขาพากันขนานนามท่านว่า ชีวก พออายุได้ 16 ปี ก็ไปกรุงตัก

กศิลา เรียนแพทย์ศิลปะ ได้ลากสักการะจากราชสำนักของพระเจ้าพิมพิสาร ได้กระทำพระโรคของพระเจ้าจันดปัชโชตให้หายจนทรงพระสำราญ ท้าวเธอกึ่งข้าวสาร 500 เล่มเกวียน กหาปณะ 16,000 และคู่ผ้าแคว้นสีพีที่ประมาณค่ามิได้ ทั้งผ้าบริวารนับจำนวน 1,000 พระราชทานแก่หมอชีวกนั้น

เมื่อครั้งที่ พระศาสดาทรงอาศัยกรุงราชคฤห์ ประทับอยู่ที่เขาคิฆณภูฏ หมอชีวกประกอบเภสัชทูลถวายการขับถ่ายในพระวรกายที่มีธาตุสะสมแล้วแต่พระศาสดา คิดว่า ปัจจัย 4 เฉพาะเป็นของๆ เรามีอยู่ ดังนี้จึงอาราธนาให้พระศาสดาประทับอยู่ในวิหารของตน ประยุภาถวาย น้อมคู่ผ้าพันถวาย กราบทูลว่า ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ขอพระองค์โปรดทรงใช้สอยคู่ผ้านี้ แล้วได้ถวายผ้า 1,000 ผืนที่ได้มาพร้อมกับคู่ผ้าพันแก่พระภิกษุสงฆ์

หมอชีวกโกมารภักจ ได้มีบทบาทในการรักษาพระพุทธเจ้าและพระสงฆ์อีกหลายเหตุการณ์ เช่น ถวายการรักษาพระพุทธเจ้าในคราวที่พระบาทหื้อพระโลหิต เนื่องจากเศษหินจากก้อนศิลาที่พระเทวทัตกลิ้งลงมาจากภูเขา เพื่อหมายปลงพระชนม์ชีพ หมอชีวกทราบเรื่องแล้วได้เข้าเฝ้าถวายยาแล้วผ่าแผลนำเลือดที่คั่งอยู่ออกแล้วใส่ยาขนาดที่ซังกัพันแผลแล้ว ทูลว่าตนเองต้องขอตัวไปรักษา คนป่วยในพระนครก่อน เสร็จแล้วจักกลับมาขอให้พระองค์ทรงรอนจนกว่าตนจะกลับมา หมอชีวกไปรักษาคนป่วยแต่ใช้เวลาออกไป กลับออกจากพระนครไม่ทันเขาร้อนใจว่า “แย่จริงเราทำกรรมหนักแล้วเราถวาย ยาอย่างแรงพันแผลที่พระบาทตลาคตเจ้าดูคนทั่วไป ได้เวลาแก้ผ้าพันแผลแล้ว แต่เรากลับออกไปไม่ทัน ความเร่าร้อนจะเกิดในพระสรีระของพระตลาคตตลอดคืน พระพุทธเจ้าทรงทราบความเป็นไปและความคิดของหมอชีวก จึงตรัสให้พระอานนท์แก้ผ้าพันแผลออก พระเถระแก้แล้วแผลได้หายสนิทดุจสะเก็ดไม้หลุดออกจากต้น รุ่งขึ้นหมอชีวกได้มาเข้าเฝ้าโดยเร็ว ทูลถามว่า “ความเร่าร้อนจะเกิดในพระสรีระของ พระองค์บ้างหรือไม่?” ตรัสว่า “ความเร่าร้อนโคณโพิพฤกษ์และความเร่าร้อน ย่อมไม่มี แก่ท่านผู้มีทาง ไกลอันถึงแล้ว หากความเศร้าโศกไม่ได้หลุดพ้นแล้วในธรรมทั้งปวง ผู้ละกิเลสเครื่องร้อยรัดทั้งปวงได้แล้ว”

และครั้งพระกายของพระพุทธเจ้าหมักหมมด้วยสิ่งที่เป็นโทษ ตรัสบอกให้ท่านพระอานนท์ไปหาท่านชีวก พระกายของพระตลาคตหมักหมมด้วยสิ่งที่เป็นโทษ พระตลาคตต้องการจะเสวยพระโอสถถ่าย ถ้าอย่างนั้นพระคุณเจ้าจงโปรดทำพระกายของพระผู้มีพระภาคเจ้าให้ชุ่มชื้นสัก 2-3 วันเถิด พระอานนท์ ได้ทำพระกายของพระพุทธเจ้าให้ชุ่มชื้น 2-3 วันแล้วกลับไปหาหมอชีวกกล่าวว่า “ท่านชีวก พระกายของ ตลาคตชุ่มชื้นแล้ว บัดนี้ท่านจงรู้กาลอันควรเถิด” หมอชีวกคิดว่า “การที่เราจะถวายพระโอสถหยาบ เพื่อให้ตลาคตถ่ายนั้นไม่เป็นการสมควร เราควรอบก้านบัว 3 ก้าน ด้วยยาต่าง ๆ แล้วทูลถวาย ได้ออบก้านบัวจากนั้นเข้าเฝ้าทูลถวายก้านบัว พร้อมทูลแนะนำว่า “ขอพระผู้มีพระภาคเจ้าจงทรงสูดก้านบัวก้านที่ 1 นี้จักทำให้ถ่ายถึง 10 ครั้ง จงทรงสูดก้านบัวก้านที่ 2 จะทำให้ถ่ายอีก 10 ครั้ง และก้านบัวก้านที่ 3 ก็จะทำให้ถ่ายอีก 10 ครั้งด้วยวิธีนี้จะทำให้ถ่าย 30 ครั้ง” ถวายพระโอสถแล้วถวายบังคม ทำประทักษิณ กลับออกไปถึงชุ่มประตุแล้วเกิดความคิดว่า เราถวายพระโอสถเพื่อให้

ถ่าย 30 ครั้ง เพราะพระกายของ พระองค์หมักหมมด้วยโทษมากยานั้นจะทำให้ถ่าย 29 ครั้ง แต่หลังจากทรงสร่งพระวรกายแล้วจะถ่ายอีก ครั้งหนึ่งเป็นอันครบ 30 ครั้งพอดี พระพุทธเจ้าทรงทราบความคิดของหมอชีวกแล้ว ตรัสให้พระอานนท์ จัดเตรียมน้ำร้อนไว้ ไม่กี่ชั่วโมงต่อมาหมอชีวกเข้าเฝ้าทูลถามว่า ทรงถ่ายแล้วหรือ? ตรัสตอบว่า ถ่ายครบแล้ว และได้รู้ความคิดของหมอชีวกด้วย หมอชีวกกราบทูลแนะนำว่า พระองค์ยังไม่ควรเสวยพระกระยาหารที่ปรุงด้วยน้ำต้มผักต่าง ๆ จนกว่าจะมีพระวรกายเป็นปกติ จากนั้นไม่นานนัก พระวรกายของพระพุทธเจ้าหายเป็นปกติแล้ว อรรถกถาว่า หมอชีวกให้พระพุทธเจ้าสูดดมดอกบัว 3 กำ เพราะกำหนึ่งบำบัดโทษอย่างหยาบ กำหนึ่งบำบัดโทษอย่างกลางและอีกกำบำบัดโทษอย่างละเอียด อรรถกถาเล่าว่า หลังจากหมอชีวกโกมารภัจจ์ถวายถวายพระโอสถระบายพระกายที่มากไปด้วยโทษของพระผู้มีพระภาคเจ้า

ต่อมาหมอชีวกได้ถวายผ้าที่ได้จากแคว้นสีพีพระพุทธเจ้าทรงอนุโมทนาจบเทศนา หมอชีวกบรรลุโสดาปัตติผล หมอชีวกคิดว่า“เราต้องเข้าเฝ้าอุปัฏฐากพระผู้มีพระภาคเจ้าวันละ 2-3 ครั้ง พระเวฬุวันนี้อยู่ไกลเกินไป (อยู่ไกลจากบ้านของหมอชีวก) สวณมะม่วง (อัมพวัน) ของเรา (ที่ได้รับพระราชทานจากพระเจ้าพิมพิสาร) ยังใกล้กว่าเราน่าจะสร้างวิหารถวายพระผู้มีพระภาคเจ้า ในสวนมะม่วงของเรานี้แหละ” แล้วให้สร้างที่หลบร้อน กุฏิและมณฑป เป็นต้น สำหรับพักกลางวันและที่พักกลางวัน ให้สร้างพระคันธกุฎีที่เหมาะสมกับพระพุทธเจ้า จากนั้นให้สร้างกำแพงสีไปไม้แดงสูง 18 ศอก ล้อมรอบสวนอัมพวันไว้สร้างเสร็จแล้วได้อาราธนาภิกษุสงฆ์ มีพระพุทธเจ้าเป็นประมุขฉันภัตตาหารและรับจีวรแล้วหลังน้ำทักษิโณทกมอบถวายวิหารอัมพวัน

ที่หมอชีวกโกมารภัจจ์เรียนสำเร็จ จากสำนักอาจารย์ทศปาโมกข์แล้ว ท่านได้เดินทางกลับมายังกรุงราชคฤห์และได้ทำหน้าที่เป็นแพทย์ประจำพระเจ้าพิมพิสารกับพวกฝ่ายในและพระภิกษุสงฆ์ มีพระพุทธเจ้าเป็นพระประมุขจนเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงมากในสมัยนั้น พระพุทธเจ้าทรงยกย่องหมอชีวกโกมารภัจจ์ว่าเป็นเอตทัคคะทางเลื่อมใสในบุคคล มีผลงานในด้านการรักษามากมาย และท่านยังได้สร้างวัดชีวกอัมพวัน ถวายแด่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าอีกด้วย หมอชีวกโกมารภัจจ์มีคุณธรรมที่ควรถือเป็นแบบอย่าง ดังนี้ ในด้านการประพฤติปฏิบัติตนของหมอชีวกโกมารภัจจ์ซึ่งสามารถนำมาเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตเพื่อสะสมบุญบารมีสร้างคุณความดีตามที่ท่านได้กระทำมา สามารถที่จะแบ่งองค์ความรู้จากการศึกษาได้ดังนี้

1. เป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงยิ่ง หมอชีวกโกมารภัจจ์มีความตั้งใจแล้วว่า จะศึกษาวิชาการ เพื่อให้เป็นที่นับหน้าถือตาของคนอื่น จึงเดินทางไปศึกษาวิชาแพทย์จนสำเร็จสมความตั้งใจ การที่ท่านได้ เคลื่อนย้ายสถานภาพจากเด็กกำพร้า กลายมาเป็นนายแพทย์ผู้เป็นที่เคารพนับถือของคนส่วนใหญ่ใน ประเทศได้เช่นนี้ เป็นเพราะเขามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมาตั้งแต่สมัยยังเด็กนั่นเอง
2. เป็นผู้ใฝ่รู้และมีความพากเพียรสูงยิ่ง หมอชีวกโกมารภัจจ์เมื่อตั้งใจศึกษาวิชาใดก็ได้พยายาม หาทางให้ได้ศึกษาวิชานี้ แม้ไม่มีเงินค่าเดินทางก็พยายามตีสนิทกับพวกพ่อค้าต่าง

เมืองขออาศัยเดินทาง ไปยังกรุงตักศิลาแห่งรัฐคันธาระจนได้ รวมทั้งได้ใช้แรงงานโดยการอยู่รับใช้งานของอาจารย์แลกกับสิทธิ การได้ศึกษาเล่าเรียน และตั้งใจศึกษาวิชาการจากอาจารย์ด้วยความเคารพ และอดทนจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา

3. เป็นอุปาสกที่ดีหมอชิวโกมารภัจจ์มีความเคารพในพระพุทธเจ้าและยึดมั่นในพระรัตนตรัย โดยสังเกตตัวอย่าง จากการที่ถวายสวนมะม่วงให้เป็นเพื่อสร้างวัดและเมื่อได้สิ่งที่ดี เช่น ผ้าสีเวียยกะและผ้ากัมพลมาก็นำไปถวายพระพุทธเจ้า

4. เมื่อครั้งพระเจ้าอชาตศัตรูทรงเกิดความเดือดร้อนพระทัย เนื่องจากได้ปลงพระชนม์พระราชบิดาทรงสะดุ้งหวาดกลัวจนบรรทมไม่หลับ พระองค์ตรัสถามหมอชิวโกว่ามีวิธีใดที่จะให้พระองค์สงบพระทัยได้ หมอชิวโกได้ถวายคำแนะนำให้พระเจ้าอชาตศัตรูไปเฝ้าพระพุทธเจ้าและพระสงฆ์จนกระทั่งพระเจ้าอชาตศัตรูได้ทรงถวายองค์เป็นสาวกของพระพุทธเจ้าการชักจูงคนที่ยังไม่มีศรัทธาให้เกิดศรัทธาในพระรัตนตรัย การให้คำแนะนำคนที่กำลังมีความทุกข์ให้ได้พบทางผ่อนคลายทุกข์ เช่นนี้นับเป็นหน้าที่ของ อุปาสกที่ดีของพระพุทธศาสนา

5. เป็นผู้เสียสละอย่างยิ่ง หมอชิวโกมารภัจจ์เป็นทั้งแพทย์หลวงและแพทย์ประจำพระองค์ พระพุทธเจ้า ขณะเดียวกันก็ยังต้องรักษาประชาชนที่เจ็บป่วยอีกด้วย

6. ทูลขอพรให้พระสงฆ์รับจีวรที่มีผู้ถวายได้ หมอชิวโกมารภัจจ์ ถวายผ้าสีเวียยกะคู่ ที่ได้รับจากพระเจ้าจันทปัชโชตเข้าไปเฝ้าพระพุทธเจ้า ถวายถวายบังคมแล้วนั่งกราบทูลว่า “ข้าพระพุทธเจ้าจะขอประทานพรต่อจากพระองค์สักอย่างหนึ่งพระพุทธเจ้าข้า” ตรัสว่า “ตถาคตทั้งหลายเลิกให้พรแล้ว ชิวโก” หมอชิวโก: ข้าพระพุทธเจ้าขอประทานพรที่สมควรและไม่มีโทษพระพุทธเจ้าข้า พระพุทธเจ้า: จงว่ามาเถิดชิวโกหมอชิวโก: พระผู้มีพระภาคเจ้าและพระสงฆ์ทรงถือผ้าบังสุกุลเป็นปกติอยู่แล้วข้าพระพุทธเจ้าได้ ผ้าสีเวียยกะมาจากพระเจ้าจันทปัชโชต เป็นผ้าเนื้อดีเลิศ มีชื่อเสียงยอดเยี่ยมกว่าผ้าทั้งหลาย “ขอพระผู้มีพระภาคเจ้าทรงพระกรุณารับผ้าคู่นี้และขอทรงมีพระพุทธานุญาตให้ภิกษุสงฆ์รับคหบดีจีวร (จีวรที่มี ผู้ถวาย) ด้วยเถิด พระพุทธเจ้าข้า” พระพุทธเจ้าทรงรับผ้าคู่นั้น แล้วทรงแสดงธรรมกถาอนุโมทนา หลังหมอชิวโกลากลับไปแล้ว ตรัสกับภิกษุทั้งหลายว่า “ภิกษุทั้งหลาย เรานุญาตคหบดีจีวรรูปใดปรารถนาจะถือผ้าบังสุกุลก็จงถือ รูปใดปรารถนาจะรับคหบดีจีวรก็จงรับ แต่เราสรรเสริญการยินดีในปัจจุบันตามมีตามได้ อรรถกถาว่า หลังตรัสรู้จนถึง 20 ปี ต่อมาภิกษุทั้งหลายใช้กันแต่ผ้าบังสุกุล (ผ้าที่คนทิ้งไว้ภิกษุ ไปเก็บมาแล้วตัด เย็บ ย้อม นุ่งห่ม) หมอชิวโกจึงกราบทูลถวายผ้ากัมพล พระเจ้ากาสิราชาแห่งแคว้นกาสิ (เป็นน้องร่วมพระบิดาเดียวกับพระเจ้าปเสนทิโกศล) ทรงพระราชทานผ้ากัมพล(ผ้าทอด้วยขนสัตว์) มีราคา ครึ่งกาสิแก่ชิวโกมารภัจจ์ หมอชิวโกนำผ้ากัมพลเข้าเฝ้ากราบทูลถวายแด่พระพุทธเจ้าด้วยคำว่า “ขอพระ ผู้มีพระภาคเจ้า จงทรงพระกรุณาโปรดรับผ้ากัมพลของข้าพระพุทธเจ้า เพื่อประโยชน์และความสุขแก่ข้า พระพุทธเจ้าตลอดกาลนานเถิดพระพุทธเจ้าข้า” พระพุทธเจ้าทรงรับและทรงอนุญาตให้ภิกษุรับผ้ากัมพล ได้รวมทั้งผ้าที่

ควรแก้กษัตริย์ทั้งหลาย อรรถกถาอธิบายว่า หนึ่งพันเรียกว่ากาสิหนึ่ง ผ้ากัมพลมีราคาพันหนึ่ง เรียกว่ามีค่ากาสิหนึ่ง แต่ผ้ากัมพลผืนนี้ราคา 500 จึงเรียกว่าครึ่งกาสิ

7. ท่านชีวกโกมารภักจ์ สร้างวัดถวายพระพุทธเจ้า หมอชีวกคิดว่า “เราต้องเข้าเฝ้าอุปัฏฐาก พระผู้มีพระภาคเจ้าวันละ 2-3 ครั้ง พระเวฬุวันนี้อยู่ไกลเกินไป (อยู่ไกลจากบ้านของหมอชีวก) สวนมะม่วง (อัมพวัน) ของเรา (ที่ได้รับพระราชทานจากพระเจ้าพิมพิสาร) ยิ่งใกล้กว่า เราน่าจะสร้างวิหารถวายพระผู้มีพระภาคเจ้าในสวนมะม่วงของเรานี้แหละ แล้วให้สร้างที่หลบร้อน กุฏิ และมณฑป เป็นต้น สำหรับพัก กลางคืนและที่พักรกลางวัน ให้สร้างพระคันธกุฎีที่เหมาะสมกับพระพุทธเจ้า จากนั้นให้สร้างกำแพงสี่ไบไม้ แดงสูง 18 คอก ล้อมรอบสวนอัมพวันไว้ สร้างเสร็จแล้วได้อาราธนานิมนต์ภิกษุสงฆ์ มีพระพุทธเจ้าเป็น ประมุขฉันภัตตาหารและรับจีวร แล้วหลังน้ำทักษิโณทกมอบถวายวิหารอัมพวัน

หมอชีวกโกมารภักจ์เป็นแพทย์ผู้มีชื่อเสียงในสมัยพุทธกาล ท่านเป็นบุตรของนางสาลาวดีหญิงงามเมืองแห่งกรุงราชคฤห์ หลังคลอด ท่านถูกมารดาทิ้งไว้ที่กองขยะ โชคดีที่อภัยราชกุมาร พระโอรสของพระเจ้าพิมพิสาร พบและนำไปเลี้ยงดูในวัง ท่านจึงได้รับนามว่า "ชีวก" แปลว่า "ผู้ยังมีชีวิต" และ "โกมารภักจ์" แปลว่า "ผู้อันพระราชกุมารเลี้ยง" เมื่อเติบโตขึ้น ท่านเดินทางไปศึกษาวิชาแพทย์ที่เมืองตักศิลา ภายใต้การสอนของอาจารย์ทิศาปาโมกข์ หลังสำเร็จการศึกษา ท่านกลับมารักษาผู้ป่วยในกรุงราชคฤห์ ด้วยความสามารถและความเมตตา ท่านได้รับการแต่งตั้งเป็นแพทย์ประจำพระองค์ของพระเจ้าพิมพิสาร และต่อมาเป็นแพทย์ประจำพระพุทธเจ้า

แม้ไม่มีบันทึกเฉพาะเกี่ยวกับความเครียดของหมอชีวกโกมารภักจ์ แต่จากประวัติชีวิตที่ต้องเผชิญกับความยากลำบากตั้งแต่เกิด ท่านอาจประสบกับความเครียดและปัญหาต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ท่านได้ใช้ความรู้และความสามารถในการแพทย์เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งในการจัดการกับความเครียด นอกจากนี้ การปฏิบัติธรรมและการเป็นอุบาสกที่เลื่อมใสในพระพุทธศาสนา อาจช่วยให้ท่านมีจิตใจที่สงบและสามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเผชิญความยากลำบากในชีวิต หมอชีวกโกมารภักจ์เป็นบุตรของนางสาลาวดี หญิงงามเมืองแห่งนครราชคฤห์ หลังคลอด ท่านถูกมารดาทิ้งไว้ที่กองหยากเยื่อ โชคดีที่อภัยราชกุมาร พระราชโอรสของพระเจ้าพิมพิสาร พบและนำไปเลี้ยงดูในวัง แม้จะเติบโตในสภาพแวดล้อมที่ดี แต่การถูกทอดทิ้งตั้งแต่เกิดอาจสร้างความรู้สึกไม่มั่นคงและความเครียดในใจ

การใช้ความรู้แพทย์เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อเติบโตขึ้น หมอชีวกได้เดินทางไปศึกษาวิชาแพทย์ที่เมืองตักศิลา หลังสำเร็จการศึกษา ท่านกลับมารักษาผู้ป่วยในนครราชคฤห์ ความสำเร็จในการรักษาทำให้ท่านมีชื่อเสียงและได้รับการแต่งตั้งเป็นแพทย์ประจำพระองค์ของพระเจ้าพิมพิสารและพระพุทธเจ้า การใช้ความรู้และความสามารถในการช่วยเหลือผู้อื่นไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในตนเอง แต่ยังเป็นวิธีที่ช่วยลดความเครียดและเพิ่มความหมายในชีวิต

การปฏิบัติธรรมและความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา หมอชีวกมีความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาอย่างยิ่ง ท่านได้ถวายสวมนะมวงของตนเป็นวัดที่พักสำหรับพระพุทธเจ้าและพระสาวก การปฏิบัติธรรมและการเป็นอุบาสกที่เคร่งครัดช่วยให้ท่านมีจิตใจที่สงบ การเจริญสติและปัญญาตามหลักธรรมของพระพุทธเจ้าเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการจัดการกับความเครียดและความทุกข์

แม้หมอชีวกโกมารภัจจ์จะเผชิญกับความยากลำบากตั้งแต่เกิด แต่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแพทย์เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น และปฏิบัติธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา สิ่งเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ท่านจัดการกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังทำให้ชีวิตของท่านมีความหมายและเป็นที่เคารพนับถือของผู้คน

หลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 ประการ กับการบริหารจัดการความเครียดในชีวิตประจำวันการบริหารความเครียดจากการทำงานของบุคคลตัวอย่างในสมัยพุทธกาลสรุปเป็นตารางดังนี้

ตารางที่ 2.1 สรุปการบริหารความเครียดจากการทำงานของบุคคลตัวอย่างในสมัยพุทธกาล

ลำดับ	ชื่อ	สถานะ	ประเด็นหลักธรรม (สัปปุริสธรรม 7)	อ้างอิง
1	พระพักกุลเถระ	ภิกษุ	รู้กาล-รู้ตน-รู้ผล	อรรถกถา อังคุตตรนิกาย เอกนิบาต เอตทัคคบาฬี วรรคที่ 4
2	วิพภันตภิกษุ	ภิกษุ	รู้จักเหตุ-รู้ผล	พระสุตตันตปิฎก เอกนิบาต-ทุกนิบาต ภาค 2 เล่ม 1 หน้าที่ 48
3	พระภัททากัจจนาเถรี	ภิกษุณี	รู้เหตุ-รู้บุคคล-รู้ผล	พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย เอก นิบาต-ทุกนิบาต ภาค 1 เล่ม 2 หน้าที่ 41, วรรค 5 อรรถกถาสูตที่ 11 เล่ม 33
4	นางขุชุตตราอุบาสิกา	อุบาสิกา	รู้เหตุ-รู้บุคคล-รู้ผล-รู้ กาล-รู้ประมาณ	พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย เอก นิบาต-ทุกนิบาต ภาค 1 เล่ม 2 หน้าที่ 88, วรรค 7 อรรถกถาสูตที่ 3-4 เล่ม 33
5	หมอชีวกโกมารภัจจ์	อุบาสก	รู้จักตน-รู้เหตุ-รู้บุคคล- รู้ผล-รู้กาล-รู้ประมาณ	พระสุตตันตปิฎกและอรรถกถา แปล พระสุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย คาถา ธรรมบท เล่ม 2 หน้าที่ 303 อรหัตต วรรค 7 เล่ม 41

การจัดการความเครียดของพุทธบริษัทในสมัยพุทธกาลแสดงให้เห็นถึงแนวทางการบริหารความเครียดทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลัก สัปปริสธรรม 7 อันเป็นคุณลักษณะและคุณธรรมของบุคคลที่ประเสริฐ ประกอบด้วย ความรอบรู้เหตุผล ความรู้จักประมาณ ความรู้จักตนเอง ความรู้จักกาลเวลา ความรู้จักชุมชน ความรู้จักเลือกบุคคล และความรู้จักเลือกปฏิบัติ การนำเรื่องราวและแนวทางของพุทธบริษัทมาเชื่อมโยงกับการจัดการความเครียดในการทำงานในปัจจุบันนั้น แสดงให้เห็นว่าความเครียดที่เกิดขึ้นสามารถจัดการได้ด้วยการใช้ปัญญา ความอดทน การมีสติ และการรู้จักตนเองอย่างลึกซึ้ง

1. พระพักกุลเถระ เป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่ามีความเพียรในการรักษาศีลบริสุทธิ และไม่ยอมให้จิตใจว้าวุ่นจากปัจจัยภายนอก ท่านเลือกที่จะปลีกวิเวก อยู่ในที่สงบเพื่อเจริญสมาธิภาวนาท่ามกลางความวุ่นวายของสังคม ท่านสอนให้เข้าใจถึงการ "รู้จักเหตุผล" (ธัมมัญญูตา) และ "รู้จักตนเอง" (อัตตัญญูตา) ในการจัดการความเครียด บุคคลในยุคปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับความเครียดจากงานและสิ่งแวดล้อมที่กดดัน สามารถนำแนวทางนี้มาประยุกต์ใช้ผ่านการหาเวลาให้ตนเองได้พักผ่อนคลาย เช่น การฝึกสมาธิ การปลีกตัวออกจากสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดชั่วคราว เพื่อให้จิตใจสงบและกลับมาพร้อมที่จะเผชิญปัญหาได้อย่างมีสติ

2. วิพกัณตภิกษุ เป็นภิกษุที่ประสบปัญหาจากความเครียดและความวิตกกังวลจากความไม่เข้าใจในคำสอนของพระพุทธเจ้า แต่เมื่อได้รับคำแนะนำให้พิจารณาอย่างรอบคอบ ท่านจึงเกิดความเข้าใจและสามารถคลายความเครียดที่เกิดจากความสงสัยในตนเอง แนวทางนี้แสดงให้เห็นถึงการ "รู้จักเหตุผล" (ธัมมัญญูตา) และ "การรู้จักเลือกบุคคล" (ปุคคลัญญูตา) ซึ่งหมายถึงการหาที่ปรึกษาที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้เราคลายความสงสัยหรือความเครียดในที่ทำงาน เช่น การหาหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน หรือที่ปรึกษาที่สามารถให้คำแนะนำอย่างถูกต้อง ช่วยให้พนักงานเข้าใจปัญหาได้ชัดเจนขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. พระภททากัจจนาเถรี เป็นภิกษุณีที่มีความสามารถในการจัดการชีวิตด้วยความอดทนและปัญญา แม้จะประสบความลำบากจากบทบาทในชีวิตคู่มาก่อน แต่ท่านสามารถนำประสบการณ์มาเปลี่ยนแปลงเป็นแรงผลักดันในการแสวงหาความสงบและความเข้าใจในธรรม แนวทางนี้เชื่อมโยงกับการ "รู้จักเลือกปฏิบัติ" (มัตตัญญูตา) และ "รู้จักเหตุผล" (ธัมมัญญูตา) พนักงานที่ประสบกับปัญหาที่ยากลำบากในที่ทำงาน เช่น การถูกกดดันจากความรับผิดชอบ หรือความสัมพันธ์ที่ไม่ดีภายในทีม สามารถนำแนวทางนี้มาใช้ในการพัฒนาความอดทน ใช้ประสบการณ์เป็นบทเรียนเพื่อเติบโตทั้งทางความคิดและจิตใจ

4. นางขุชุตตราอุบาสิกา แม้จะเป็นผู้รับใช้ แต่ก็ไม่ย่อท้อ และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฟังพระธรรมเทศนามาแบ่งปันแก่ผู้อื่น ส่งผลให้ผู้อื่นเกิดความรู้ความเข้าใจเช่นกัน แนวทางนี้สะท้อนถึงการ "รู้จักชุมชน" (ชุมมัญญูตา) และ "การรู้จักเลือกบุคคล" (ปุคคลัญญูตา) ซึ่งหมายถึงการ

สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลกัน แบ่งปันความรู้ ความเข้าใจ จะช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงานและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกัน

5. หมอชีวโกมารักจัจ ซึ่งเป็นแพทย์ประจำพระองค์ของพระพุทธเจ้า ท่านมีความเชี่ยวชาญในวิชาการแพทย์ และมีความรอบคอบในการดูแลผู้ป่วย ท่านเป็นตัวอย่างของการจัดการ ความเครียดด้วยการ "รู้จักตนเอง" (อัตตัญญา) และ "รู้จักเหตุผล" (ธัมมัญญา) หมอชีวโกมีความ เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างลึกซึ้ง มีความอดทนในการรักษาผู้ป่วยอย่างเต็มที่ ใน บริบทของการทำงานในปัจจุบัน พนักงานควรรู้จักบทบาทและขอบเขตความสามารถของตนเองอย่าง ชัดเจน และใช้ทักษะความเชี่ยวชาญที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อเพิ่มความมั่นใจและลด ความเครียดจากความไม่แน่นอน

จากตัวอย่างวิธีการจัดการความเครียดของพุทธบริษัททั้ง 5 ท่าน ในสมัยพุทธกาลนั้น แสดง ให้เห็นถึงการใช้ปัญญา ความอดทน การเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และการสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีกับผู้อื่น สอดคล้องกับหลักสัปปริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการ ทำงานในยุคปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม การบริหารความเครียดด้วยหลักการดังกล่าวจะช่วยให้คุณ สามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างมีสติ เกิดความเข้าใจในเหตุและผลของสถานการณ์ พร้อมทั้งรับมือ กับความเครียดทั้งจากงานและชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การทำงานที่มีความสุข สมดุล และสร้างคุณค่าให้กับตนเองและองค์กรได้

2.9 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้มุ่งเน้นการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการจัดการความเครียด โดยเฉพาะการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและสุขภาพจิตใจ ซึ่งเป็นแนวทางการจัดการ ความเครียดในรูปแบบ หลักพุทธธรรม เช่น โยนิโสมนสิการ และ สัปปริสธรรม 7 เพื่อชี้ให้เห็นถึง วิธีการปรับฐานความคิดอย่างมีเหตุผลและการพัฒนาคุณธรรมในชีวิตการทำงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้ งานวิจัยได้รวบรวมวรรณกรรมและ เอกสารที่เกี่ยวข้อง ทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงประยุกต์ เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความเครียดที่ใช้ใน ปัจจุบัน พร้อมทั้งเปรียบเทียบกับแนวคิดพุทธธรรมที่สามารถปรับใช้ในบริบทองค์กรไทยได้อย่าง เหมาะสม โดยมีเป้าหมายเพื่อแสดงถึงความสำคัญของการจัดการความเครียดในทั้งระดับบุคคลและ องค์กร อีกทั้งยังมุ่งพัฒนาแนวทางการจัดการที่สอดคล้องกับบริบทสังคมไทยในปัจจุบันอย่างเป็น ระบบ ดังนี้

2.9.1 เอกสารที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้ประกอบด้วยงานเขียนทางวิชาการ หนังสือ และบทความวิจัย ที่ครอบคลุมแนวทางการจัดการความเครียดในหลากหลายมิติ โดยเน้นด้านจิตวิทยา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการนำหลักธรรมมาปรับใช้ในชีวิตการทำงานและการบริหารองค์กร เอกสารเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความเครียด ทั้งในมุมมองของศาสตร์สมัยใหม่และแนวคิดพุทธธรรม ดังนี้

Davis, Eshelman, และ McKay (2008) ได้เสนอแนวทางการลดความเครียดผ่านการใช้เทคนิคที่หลากหลาย เช่น การฝึกหายใจลึก การผ่อนคลายกล้ามเนื้อแบบก้าวหน้า และการทำสมาธิ ซึ่งเป็นวิธีที่เน้นให้ผู้อ่านสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่ายและฝึกฝนเป็นประจำ เพื่อสร้างทักษะในการควบคุมความเครียดในชีวิตประจำวัน (Davis et al., 2008) นอกจากนี้ยังแนะนำให้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้ชีวิตเพื่อลดปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความเครียดในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องการบริหารความเครียดในองค์กร ที่พบว่าการสร้างวิธีการจัดการความเครียดแบบยั่งยืนมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน

Smith (2002) ได้นำเสนอคู่มือการจัดการความเครียดที่ครอบคลุมเทคนิคเชิงปฏิบัติและกลยุทธ์ต่างๆ ที่สามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวัน ตั้งแต่การพัฒนาการรับรู้ถึงต้นเหตุของความเครียด การบริหารเวลา ไปจนถึงการสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Smith, 2002) เทคนิคเหล่านี้ได้รับการออกแบบมาเพื่อให้เหมาะสมกับบุคคลในหลากหลายระดับ และสามารถนำไปปรับใช้ในองค์กรเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

McGonigal (2015) ได้เสนอแนวคิดที่แตกต่างโดยชี้ให้เห็นว่า ความเครียดสามารถเป็นพลังที่ดีต่อชีวิตได้ หากเราเปลี่ยนมุมมองและเรียนรู้ที่จะใช้ความเครียดเป็นแรงจูงใจ หนังสือเล่มนี้อธิบายว่าการมองความเครียดในเชิงบวกจะช่วยกระตุ้นให้เราเริ่มแรงผลักดันในการเผชิญกับความท้าทาย ซึ่งอาจเป็นวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการความเครียดในองค์กร เนื่องจากช่วยให้พนักงานไม่เพียงแต่เผชิญกับความเครียดได้ แต่ยังนำความเครียดนั้นมาใช้เป็นแรงผลักดันในการพัฒนาตนเอง (McGonigal, 2015)

Seaward (2017) ได้เน้นย้ำถึงการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยมีเทคนิคต่างๆ เช่น การฝึกสมาธิ การออกกำลังกาย และการมีทัศนคติที่ดีต่อชีวิต ซึ่งสามารถช่วยลดความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Seaward, 2017) แนวทางการจัดการความเครียดของ Seaward มุ่งเน้นให้บุคคลสามารถพัฒนาสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งเหมาะกับการนำไปปรับใช้ในกลุ่มพนักงานองค์กรที่เผชิญกับความกดดันสูง

Goldberger และ Breznitz (1993) ได้รวบรวมข้อมูลเชิงทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ในการจัดการความเครียดในระดับคลินิก โดยได้อธิบายถึงกลไกทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ต้นเหตุ

และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสุขภาพจิตของบุคคล (Goldberger & Breznitz, 1993) หนังสือเล่มนี้ถือเป็นแหล่งข้อมูลที่ครอบคลุมในเชิงทฤษฎี เหมาะสำหรับการใช้อ้างอิงในการศึกษาพื้นฐานและการทำความเข้าใจกลไกของความเครียดในระดับองค์กร

จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น จะเห็นได้ว่าเทคนิคและแนวคิดในการจัดการความเครียดมีความหลากหลาย ตั้งแต่การใช้เทคนิคการผ่อนคลาย การพัฒนาแนวคิดเชิงบวกต่อความเครียด ไปจนถึงการปรับใช้หลักการทางจิตวิทยาในระดับองค์กร สามารถนำไปปรับใช้ในการศึกษาการบริหารจัดการความเครียดในองค์กร นอกจากนี้

Robert C. Freeman Jr. Nipon Sukuan, (2024) ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง "การบำบัดทางจิตวิญญาณโดยการลด ความเครียดผ่านการทำสมาธิสำหรับพนักงานในโรงพยาบาลทหารผ่านศึก: การประเมินโปรแกรมตามกรอบของ CDC" พบว่า โปรแกรมการทำสมาธิเชิงจิตวิญญาณนี้ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อช่วยลดความเครียดของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทหารผ่านศึก โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างสุขภาพจิตผ่านการฝึกสติและสมาธิ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการอบรม Clinical Pastoral Education (CPE) ในโรงพยาบาล VA โปรแกรมนี้สนับสนุนให้พนักงานใช้เวลาในช่วงพักกลางวันเพื่อเข้าร่วมการทำสมาธิอย่างสมัครใจ ช่วยให้พนักงานมุ่งความสนใจไปที่การหายใจและการเคลื่อนไหวของร่างกายอย่างมีสติ ซึ่งได้รับผลตอบรับเชิงบวกและส่งผลดีต่อการดูแลสุขภาพจิตของพนักงาน จาก การประเมินโปรแกรมตามกรอบการประเมินของ CDC (1999) พบว่าการทำสมาธิในโปรแกรมนี้เป็นแนวทางที่ช่วยลดความเครียดและส่งเสริมสุขภาพจิตแก่เจ้าหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมอบรมด้านการอภิบาลยังแสดงความเต็มใจที่จะนำวิธีนี้ไปใช้ในสถานพยาบาลในอนาคต นอกจากนี้ ยังชี้ให้เห็นว่าการทำสมาธิเป็นวิธีที่ดีในการดูแลจิตใจของตนเองเมื่อเผชิญกับความท้าทายในการดูแลผู้ป่วย ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมทางจิตวิญญาณและลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน อย่างไรก็ตาม การประเมินนี้มีข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ การขาดคุณภาพทางจิตวิทยาของแบบสอบถามที่ควรปรับปรุง ข้อจำกัดด้านการเก็บข้อมูลในระยะยาว และกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก (N=29) ที่อาจไม่สามารถสรุปผลไปยังประชากรกลุ่มอื่นได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ ข้อมูลเชิงคุณภาพยังขาดความเข้มงวดและอาศัยคำถามปลายเปิดเพียงอย่างเดียว สรุปได้ว่า โปรแกรมการทำสมาธิเชิงจิตวิญญาณนี้เป็นประโยชน์ในการลดความเครียดของพนักงานในโรงพยาบาลทหารผ่านศึก พยาบาลด้านสุขภาพอาชีวอนามัยควรร่วมมือกับทีมอภิบาลเพื่อขยายโปรแกรมนี้ให้ครอบคลุมทั่วทั้งโรงพยาบาล และปรับปรุงวิธีการประเมินเพื่อให้มีความครอบคลุมและรองรับผลลัพธ์ในระยะยาว

ชลวิทย์ เจียรจิตต์ (2560) ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่อง สถานการณ์และการจัดการความเครียดตามแนวพระพุทธศาสนา กรณีศึกษาคณะสงฆ์จังหวัดนครนายกและสระแก้ว พบว่า ปัจจัยที่นำไปสู่ความเครียดของกลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์จังหวัดนครนายกและจังหวัด สระแก้ว คือ การมีความรู้สึกกังวลกับปัญหาต้องให้แก้ไขอยู่เป็นประจำรู้สึกต้องแบ่งเบาภาระความเครียดจากคนรอบ

ข้างที่ประสบปัญหาความเครียด และความกังวลต่อปัญหาสุขภาพของตนเอง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของพระสงฆ์ที่ทำหน้าที่บริหารจัดการองค์กรทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้เข้าใจแนวทางการจัดระบบงานมีการแบ่งเบาภาระร่วมกัน และให้ฆราวาสเข้ามาร่วมทำกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาได้มากขึ้น คือการนำหลักธรรมและกระบวนการจัดการความเครียดตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งมี 4 หลักธรรม 1) หลักไตรลักษณ์ 2) หลักอริยสัจ 4 3) หลักโยนิโสมนสิการ 4) หลักเจริญสติ ซึ่งเป็นแนวทางดำเนินวิถีชีวิตให้พระสงฆ์สามารถพัฒนาศักยภาพและการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบท สังคมสมัยใหม่และให้พระสงฆ์สามารถเรียนรู้กระบวนการพัฒนาสุขภาพของตนเองและฆราวาสได้

ดิลก บุญอิม (2561) ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่อง การใช้หลักโยนิโสมนสิการแนวอริยสัจเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยตนเองในการดำรงชีวิต” พบว่า รูปแบบการใช้หลักโยนิโสมนสิการแนวอริยสัจเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยตนเองในการดำรงชีวิต ควรเริ่มด้วยการกำหนดและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อใช้เป็นฐานของการเผชิญปัญหาในชีวิตประจำวันอย่างมีระบบ โดยวิธีการทำความเข้าใจปัญหาการดำรงชีวิต ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจลักษณะปัญหาแต่ละอย่าง จากนั้นวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาแต่ละอย่างเพื่อใช้เป็นฐานการแสวงหาและใช้ข้อมูลหลาย ๆ ด้านในการคิดแก้ปัญหาจนเต็มความสามารถ โดยวิธีการศึกษาสาเหตุของปัญหา ซึ่งจะช่วยให้รู้ชัดเกี่ยวกับต้นเหตุของปัญหาแต่ละอย่างจากนั้นตั้งเป้าหมายในการแก้ปัญหาแต่ละอย่างไว้ชัดเจน เพื่อใช้เป็นฐานการประเมินคุณค่าและตัดสินใจหาทางเลือกให้สอดคล้องกับความสามารถและสถานการณ์ปัจจุบัน โดยวิธีการกำหนดเป้าหมายในการแก้ไขที่ตรงกับสาเหตุ ซึ่งจะช่วยให้เห็นเป้าหมายการแก้ปัญหาแต่ละอย่าง จากนั้นเลือกแนวทางและปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อเป็นฐานการตัดสินใจที่จะเรียนรู้กิจกรรมเฉพาะ โดยวิธีการปฏิบัติตามแนวทางที่วางแผนไว้ ซึ่งจะช่วยให้ปฏิบัติตนให้บรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ได้

ทวีศักดิ์ สุขกมล (2561) ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่อง การใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานเชิงบูรณาการของผู้บริหาร เทศบาลตำบลป่าไผ่ อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ย่อมเป็นผู้ควรแก่การเคารพ นับถือ ยกย่อง ของบุคคลทั้งหลายผู้นั้น ย่อมได้ชื่อว่าเป็นผู้ที่พระพุทธเจ้าทรงยกย่องว่าเป็น “สัตบุรุษ” หรือ “คนดีแท้” การปรับขั้นตอนการบริหารจัดการองค์กรให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ก็บ่งชี้การขึ้นอยู่กับทักษะของผู้บริหาร ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถด้านวิชาการเป็นพื้นฐานพร้อมทั้งประสบการณ์ และวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ การบูรณาการเป็นการนำหน่วยเล็กย่อยที่แยกกันอยู่มาประสานกลมกลืนกันรวม เข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้สมบูรณ์เป็นเอกภาพในการจัดการเพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การจัดทำนโยบายโดยการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาชุมชน ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เป็นต้น โดยผ่านกระบวนการร่วมคิด ร่วมทำทั้งภาครัฐ เอกชน ผู้นำชุมชน กลุ่ม องค์กร

และประชาชน เพื่อพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ ผู้บริหารมีการใช้หลักสัปปุริสธรรมมาใช้ในเชิงบูรณาการครบทั้ง 7 ด้าน เช่น ด้านธัมมัญญุตตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ) และด้านอัตถัญญุตตา (เป็นผู้รู้จักผล) ที่เป็นเหตุเป็นผลเอื้อต่อกัน นำมาปฏิบัติได้อย่างเด่นชัดในการบริหารงานของผู้บริหาร ตั้งแต่หลักการบริหาร การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ตัวชี้วัดกลยุทธ์กฎหมาย กำหนดนโยบายแผนยุทธศาสตร์ โครงการต่าง ๆ ได้อย่างประสานกลมกลืนในเชิงลักษณะของการบริหารงานภาครัฐซึ่งเน้นเรื่องเทคนิคและวิธีการในการดำเนินงานด้านการบริหารงาน

คณิน จินตนาปราโมทย์ พรชัย สิทธิศรีณย์กุล. (2562) ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่อง “สรีรวิทยาความเครียดจากการทำงาน และการแก้ปัญหาเมื่อเผชิญความเครียดในอาชีพแพทย์” พบว่า ความเครียดจัดเป็นปัญหาด้านสุขภาพจิตที่สามารถพบได้ในชีวิตประจำวัน ความเครียดส่งผลกระทบต่อทั้งร่างกายและจิตใจ ในด้านร่างกายนั้น ความเครียดเพิ่มความเสี่ยงต่อโรคเรื้อรังหลายโรค เช่น โรคหลอดเลือด สมอง โรคอ้วนลงพุง เป็นต้น นอกจากนี้ อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพจิตจนเกิดภาวะอารมณ์ปรับตัวผิดปกติ โรคซึมเศร้า ภาวะหมดไฟ จนอาจนำไปสู่การฆ่าตัวตายได้ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดอาจเกิดขึ้นทั้งจากการทำงานและปัจจัยที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน มีการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ความเครียดที่เกิดจากการการทำงานทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง อุบัติเหตุจากงานเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดผลเสียต่อคุณภาพชีวิตและผลการปฏิบัติงาน อาชีพแพทย์เป็นอาชีพที่มีระดับความเครียดสูง การศึกษาที่ผ่านมาพบว่าการเลือกใช้วิธีแก้ไข้ปัญหา เมื่อเผชิญความเครียดตั้งแต่ระดับนักศึกษาแพทย์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จทางวิชาชีพ และระดับความเหนื่อยล้าในการทำงาน การแก้ไข้ปัญหาที่ดีเมื่อเผชิญความเครียดย่อมส่งผลให้เกิดผลดีทั้งในแง่สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของสถานประกอบการ

พัสมณห์ คุ่มทวีพร (2562) ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่อง การจัดการความเครียด (Stress management) พบว่า การพยายามจัดการความเครียดเมื่อมีความเครียดระดับรุนแรง เป็นการทำให้ยากถึงยากมาก ความเครียดยังก่อให้เกิดการตอบสนองของระบบประสาทอัตโนมัติ ซึ่งเป็นระบบที่อยู่เหนือการควบคุมของอำนาจจิต ดังนั้น คนทุกคนควรเรียนรู้วิธีจัดการความเครียด และใช้หรือฝึกปฏิบัติในทุก ๆ สถานการณ์ในชีวิตประจำวันเพื่อลดปฏิกิริยาตอบสนองต่อความเครียดที่รุนแรง วิธีจัดการความเครียด ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสร้างทักษะการรับรู้การตอบสนองต่อความเครียดของตนเอง การสร้างทักษะการรับรู้การตอบสนองต่อความเครียดของตนเองคือขั้นตอนการสังเกต ปฏิบัติทั้งด้านร่างกายจิตใจอารมณ์ความคิด และพฤติกรรมของตนเองต่อความเครียด เช่น บางคนอาจหงุดหงิด อารมณ์เสียง่ายในขณะที่บางคนจะเกิดอาการทางกายควบคุมไม่ไปกับอารมณ์ที่ควบคุมไม่ได้ เช่น ใจสั่น ปวดศีรษะเมื่อยและตึงกล้ามเนื้อที่บริเวณต้นคอ หรือไหลล่อนหายใจบ่อย ๆ หรือนอนหลับไม่สนิท ผันรำยในทางตรงกันข้ามบางคนอาจนอนหลับทั้งวัน แต่บางคนอาจระบายความเครียดด้วยการรับประทานมากจนอ้วน ในขณะที่บางคนอาจเบื่ออาหาร บางคน ความเครียดจะ

รบกวนความคิด เช่น ไม่มีสมาธิประสิทธิภาพการทำงานลดลง เป็นต้น ขั้นตอนนี้ ช่วยให้สามารถประเมินและรับรู้ถึงการเกิดความเครียดรวมทั้งการวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเองได้ เมื่อปฏิบัติบ่อย ๆ จะเกิดความไวหรือความชำนาญในการรับรู้ที่ตนเองเกิดความเครียดขึ้น แล้วและคนที่รู้ตัวส่วนใหญ่ จะจัดการให้ความเครียดที่เกิดขึ้นให้ลดลงหรือหายไปได้ทันที โดยเฉพาะคนที่คิดเชิงบวก 2) การตรวจสอบความเครียดกับความเป็นจริง การตรวจสอบความเครียดกับความเป็นจริง คือขั้นตอนการตั้งสติเพื่อการคิดใคร่ครวญ เกี่ยวกับสาเหตุที่แท้จริงของความเครียด เนื่องจากทุกคนสามารถรับรู้ต่อความเครียดทั้งที่คิดขึ้นเอง หรือกังวลเกินเหตุเช่น กังวลว่าจะไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ ซึ่งต่างจากความเครียดที่มีสาเหตุจริง ๆ เช่น เอาแต่ใจตนเองคนรักจึงไปมีแฟนใหม่ทำให้บริษัทขาดทุน จึงไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ ดังนั้น การคิดเชิงบวกก็สามารถจัดการให้ความเครียดได้ 3) การหาวิธีจัดการความเครียดหรือแก้ไขปัญหา ด้วยการคิดพิจารณาหาสาเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ด้วยใจเป็นธรรม ไม่เข้าข้างตัวเอง และไม่โทษคนอื่น เป็นวิธีที่ไม่เพิ่มความยุ่งยากหรือสร้างปัญหาเพิ่มขึ้น ไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน เป็นการจัดการกับความเครียดเฉพาะหน้าและระยะยาวและเหมาะสมที่สุด สามารถผ่อนคลายความเครียดได้อย่างเหมาะสม และเสริมสร้างและรักษาสุขภาพของตนเองได้

ภักก์ัญญา พงษ์ภู และภาสกร จันทร์พะยอม. (2563) ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจค้นบุคคลและสัมภาระที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ มีผลกระทบต่อความเครียดในด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ข้อ อยู่ในระดับสูง เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยภายนอกที่ไม่เกี่ยวกับงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน บทบาทหน้าที่ในองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร และตัวงาน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด มีความสัมพันธ์ทางบวกทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และพฤติกรรมแตกต่างกันไปในแต่ละหัวข้อคือ ตัวงาน บทบาทหน้าที่ในองค์กร ความสัมพันธ์ในที่ทำงานความก้าวหน้าในอาชีพ โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร และปัจจัยภายนอกที่ไม่เกี่ยวกับงาน

วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์, ชวนชื่น อัคคะวนิชชา, และธนภุต สังข์เฉย (2563) ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่อง “ความไม่มั่นคงในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: การศึกษาการระบุตัวตนต่อองค์กร และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน” พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ช่วยทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่มั่นคงในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรอยู่ในทิศทางที่ดีขึ้น ความรู้สึกไม่มีความมั่นคงในการทำงานจะมีผลต่อพฤติกรรมที่ดีขององค์กรและจะส่งผลกระทบต่อตัวองค์กรในอนาคต เมื่อพนักงานมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ทำให้เกิดเครียดและวิตกกังวลขณะทำงาน อาจทำให้พนักงานไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ เกิดความรู้สึกไม่ผูกพันหรือจงรักภักดีต่อองค์กร การระบุตัวตนในองค์กรเป็นบทบาทที่ให้พนักงานใน

องค์กรมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรในฐานะสมาชิกในองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นการช่วยลดความรุนแรงของความรู้สึกในความไม่มั่นคงในการทำงานต่อการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร นอกเหนือจากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานถือได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานทุกคน เมื่อพนักงานมีความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงานโดยได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน จะทำให้ความรู้สึกในความไม่มั่นคงในงานลดลงหรือบรรเทาลงได้ สามารถทำให้พฤติกรรมกลายเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรดีขึ้นได้

กัลยา ทองนุช (2564) ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่อง หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการ พบว่า มี 5 หลักพุทธธรรมนำไปสู่ความสำเร็จ เกิดความสุขในการทำงานและช่วยทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1. อิทธิบาท 4 คือทางที่จะไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา 2. สังคหวัตถุ 4 เป็นคุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน ผูกใจคนและประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก เป็นที่ชอใจของคนทั่วไป เป็นการปลูกไมตรีเต็มน้ำใจต่อกัน ทำให้สังคมเป็นสุข ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตา 3. พรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือ ผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ เป็นธรรมเป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา 4. สัมปยุตธรรม 7 คือ ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี ประกอบด้วย ธรรมัญญุตตา อตถัญญุตตา อตตัญญุตตา 4.4 มัตตัญญุตตา กาลัญญุตตา ปริสัจญุตตา บุคคลัญญุตตา และ 5. กัลยาณมิตร 7 คือ องค์คุณของกัลยาณมิตร คุณสมบัติของมิตรดีหรือมิตรแท้ คือ ท่านที่คบหรือเข้าหาแล้วจะเป็นเหตุให้เกิดความดีงามและความเจริญ ประกอบด้วย ปิโย ครุ ภาวนีโย วตธา จ วจนกขโม คมภีรณจ กถิ กตธา โน จฏฐาเน นีโยชเย

พระครูอุเทศธรรมสาทิส อชิโต (รินรวย) (2564) ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่อง โลกธรรมกับการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักพระพุทธศาสนา พบว่า การที่จะธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้นั้นจะต้องใช้หลากหลายแนวคิดผสมผสานกัน เพราะทัศนคติของบุคลากรแต่ละคนมีความแตกต่างกัน มีความรู้สึกนึกคิดทางด้านจิตใจ คุณธรรมจริยธรรม และความต้องการที่แตกต่างกัน ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องวางแผนในการที่ธำรงรักษาบุคลากรของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามหลักธรรมโลกวิปัตติสูตร โลกธรรม 8 ประการ เป็นหลักธรรมมีความสอดคล้องในการธำรงรักษาบุคลากรเป็นอย่างมากในการที่จะเรียนรู้และเข้าใจ เป็นแนวทางปฏิบัติก่อให้เกิดประสิทธิภาพของบุคลากร ในด้านผลตอบแทนตามความเหมาะสมที่บุคลากรควรจะได้รับ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการพัฒนาทักษะเพื่อเลื่อนขั้นในอนาคต การนำหลักโยนิโสมนสิการมาพิจารณาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกธรรมด้วยปัญญา คือ เข้าใจความเป็นจริงของชีวิตและโลก เพื่อให้ความทุกข์ลดลง และเข้าใจในชีวิตดำรงตนอย่างมีสติและปัญญา

พิชิต อวิรุทธพารุทธพาดิษย์ (2564) ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับหลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่า กระบวนการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดการให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม ให้การศึกษาจัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างขึ้นรวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมาก ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นหลักการพัฒนามนุษย์โดยตรง และคนอื่น สังคมตามหลักไตรสิกขา ที่พัฒนาคนทั้งทางด้านพฤติกรรม (ศีล) จิตใจ(สมาธิ) และ ปัญญา หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ จึงเป็นหลักธรรมในการพัฒนาหรือดำเนินงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ ขึ้นอยู่กับการมีทักษะ ทักษะในการจัดการที่ดีและต้องมีทักษะในการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีเพื่อการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารหรือผู้ดำเนินธุรกิจใองค์กร จึงจำเป็นที่จะต้องมึคุณลักษณะที่ดีดังกล่าว เพื่อให้องค์กรของตนนั้นบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีความสามารถในการอำนวยความสะดวกให้ภารกิจ หน้าที่ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยให้ได้ผลที่เรียกว่าคนก็สำราญงานก็สำเร็จ

วัฒนา ศรีวิสัย และ กล้าหาญ ณ น่าน, (2564) ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่อง ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฟน์ เมททัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความเครียดด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงานหรือความมั่นคงในงาน รวมทั้งการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เช่น การมาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง แสดงว่าบุคคลนั้นตกอยู่ในภาวะความเครียด ดังนั้น องค์กรจะต้องหาวิธีแก้ปัญหา และลดภาวะความเครียดที่เกิดขึ้น ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ได้แก่ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นและด้านความรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนความเหนื่อยหน่ายบุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่หรือไม่ได้ตามมาตรฐานของงานแล้วการทำงานขาดประสิทธิภาพ

อุทัย ภูมิประมาณ,นวลวรรณ พูนวสุพลฉัตร, ชัยชาญ ศรีหามู (2565) ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่อง การบำบัดความเครียดของคนวัยทำงานตามหลักพุทธธรรม พบว่า ความเครียดเป็นสภาพความรู้สึกฟุ้งซ่าน อึดอัด คับข้องใจ ไม่มีความสุข ความเครียดแบ่งออกเป็น 2 ชนิดใหญ่ ๆ คือ 1) ความเครียดที่เกิดจากกายภาพ หรือสิ่งแวดล้อม และ 2) ความเครียดที่เกิดจากภายในคือ จิตใจ และส่งผลให้เกิดความเครียดโดยตรง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดคนในวัยทำงานเกิดความเครียด คือ 1) ปัจจัยทางสังคมวัฒนธรรม 2) ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ความเครียดจากการทำงาน, จากงานที่ได้รับมอบหมาย, และจากโครงสร้างองค์กร และ 3) ปัจจัยส่วนครอบครัว คนวัยทำงานมีแนวการบำบัด

ความเครียดแตกต่างกัน คือมีทั้งแง่บวก เช่น พยายามพัฒนาตัวเองเพิ่มขึ้น ออกกำลังกาย สวดมนต์ ทำสมาธิ เป็นต้น และ แง่ลบ เช่นการดื่มสุรา เสพยาเสพติด ฆ่าตัวตาย เป็นต้น หลักพุทธธรรมเพื่อการบำบัดความเครียด ของคนวัยทำงาน ได้แก่ อริยสัจ 4 ไตรสิกขา ไตรลักษณ์ สติสัมปชัญญะ มหาสติปัฏฐาน 4 และสัปปริสธรรม 7 แนวทางการบำบัดภาวะความเครียดของคนวัยทำงานตามหลักพุทธธรรม คือ 1) ใช้ อริยสัจ 4, ไตรสิกขาและไตรลักษณ์กับความเครียดจากปัจจัยทางสังคมวัฒนธรรม 2) ใช้ สติสัมปชัญญะ มหาสติปัฏฐาน 4 และสัปปริสธรรม 7 กับความเครียดจากปัจจัยภายในองค์กร และ 3) ใช้ไตรลักษณ์ สติสัมปชัญญะ มหาสติปัฏฐาน 4 กับความเครียดจากปัจจัยส่วนครอบครัว

จันทิมา คุณกะมุต และวงศ์รัตดา วีระไพบุรณ์ (2566) ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สามารถเติมเต็มช่องว่างของความสมดุลของชีวิตและการทำงานสำหรับเจนเนอเรชันวายได้
2. การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พนักงานไม่ได้รับโอกาสจากหัวหน้างานให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ไม่ได้รับกำลังใจจากหัวหน้างานเมื่อทำงานสำเร็จ และหัวหน้างานไม่ได้เอาใจใส่และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน
3. พนักงานรู้สึกซาบซึ้งถึงคุณค่าของงานมีความมั่นคงและยังได้รับโอกาสในการเติบโตด้านหน้าที่การงาน แรงจูงใจของพนักงานในฐานะที่เป็นองค์ประกอบขององค์กร แรงจูงใจของพนักงานสามารถส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคลภายในองค์กรได้ เป็นแรงจูงใจที่มีความปรารถนาที่จะทำงานบางอย่างเพราะมันน่าสนใจ น่าตื่นเต้น อีกทั้งแรงจูงใจยังมาจากการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่ง และยิ่งพบอีกว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมองค์กร ส่งผลดีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการฝึกงานช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานของผู้ใช้บริการ
4. สภาพความเป็นอยู่ดีมาก มีความพอใจกับชีวิตในหลาย ๆ ด้านของชีวิตมีความใกล้เคียงกับอุดมคติที่ตนเองวางไว้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานมีผลดีต่อความพึงพอใจในชีวิตในสองวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญ เช่น การสนับสนุนทางสังคม ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน
5. ได้ใช้เวลากับครอบครัวกับเพื่อนในวันหยุดสุดสัปดาห์สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานและความต้องการของครอบครัวได้ และสมาชิกในครอบครัวเข้าใจความกดดันในการทำงาน และให้การสนับสนุนในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน รวมถึงสภาพการทำงานทางกายภาพและสังคมมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมากที่สุด

ดลพร วีระวงศ์สกุล และวงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์ (2566) ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ พบว่า 1) ระดับบรรยากาศองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในงานทำงานและสร้างความพึงใจให้กับพนักงาน อีกทั้งสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้กับพนักงานมีเป้าหมายและอยากที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปในอนาคต 2) บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ ดังนั้น ธนาคารกรุงเทพ ควรปรับปรุงบรรยากาศองค์กร และส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรมากขึ้น 3) ความผูกพันต่อองค์กร ธนาคารกรุงเทพ ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรโดยการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการรายงานข้อมูล ประเด็นสำคัญต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับงานให้มากขึ้น 4) ความผูกพันต่อองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ ดังนั้น ธนาคารกรุงเทพ ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรโดยการส่งเสริมให้พนักงานเห็นความสำคัญของงานที่ทำและพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร

ธัญญ์นลิน รุ่งสินกุลวัฒน์ และ วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์ (2566) ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานขององค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกสิกรไทย เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า 1) การหมุนเวียนงานของธนาคาร ดำเนินการโดยการหมุนเวียน สับเปลี่ยน บุคลากรในระยะเวลาหนึ่ง เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถเป็นการลงมือปฏิบัติจริงในบทบาทงานใหม่ อาจอยู่ในสายงานเดิมหรือสายงานใหม่ ทำให้บุคลากรมีศักยภาพที่ใกล้เคียงกันมีความสามารถหลายด้านสามารถทำงานทดแทนและช่วยเหลือกันได้ 2) การหมุนเวียนงานของธนาคาร เป็นกระบวนการที่จะเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจากงานหนึ่งไปอีกงานหนึ่ง กระบวนการซึ่งพนักงานสามารถพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตอนแรกพนักงานไม่ควรคาดหวังว่าจะปฏิบัติหน้าที่และภารกิจในตำแหน่งใหม่ได้ทั้งหมด แต่พนักงานเตรียมพร้อมในการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะใหม่และที่จำเป็น เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือภารกิจหน้าที่ใหม่ต่อไป การหมุนเวียนงานจึงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลกระทบกับคุณภาพของงานเชิงบวก ด้านกำลังใจเป้าหมาย การยอมรับการเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งงาน 3) การหมุนเวียนงานของธนาคาร มีระบบ มีขั้นตอนในการกำหนด นโยบายไปสู่ระดับผู้ปฏิบัติการ เพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์อย่างสูงสุด การบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร การทำให้ประสบความสำเร็จผลขึ้นอยู่กับผู้บริหารและพนักงาน หากองค์กรมีวิธีการจัดการและบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีก็สามารถทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ การหมุนเวียนงานจึงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงาน ทำให้เกิดการศึกษาด้านพื้นฐานความรู้เพิ่มขึ้นและมีความสามารถประสบการณ์รวมไปถึงรายได้โอกาสก้าวหน้าทางตำแหน่ง ทำให้มีการปรึกษาช่วยเหลือ

และตัดสินใจร่วมกันมากขึ้น 4) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรของพนักงาน แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติตนในลักษณะเฉพาะการทำงานอย่างหนึ่งที่จะทำให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมาย แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นพฤติกรรม ของพนักงานในด้านที่สนับสนุนความต้องการที่กำหนด ด้านจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมและการกระทำที่เกิดขึ้นในคนนั้นถูกซ่อนเร้นจากแรงจูงใจทั้งหมด 5) ความผูกพันของพนักงานส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรของพนักงาน เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และการแสดงออกของพฤติกรรมด้วยการทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน จุดเริ่มต้นความผูกพันของพนักงานเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารองค์กรที่จะจูงใจให้พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานมีความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรและความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร

ธนวัฒน์ อินทวิ, พัทธ์ชัย ศิริวงศ์ และ ชีระวัฒน์ จันทิก (2566) ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง ตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพทางการจัดการเพื่อพัฒนาแนวทาง การลดความเครียดในขณะทำงานของพนักงานในองค์กร ที่กำลังมีนโยบายการควบรวมกิจการ พบว่า มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร (Relation in Organization) 2) ด้านผู้นำ (Leader) 3) ด้านขวัญกำลังใจ (Morale) 4) ด้านการปรับตัว (Adaptive) 5) ด้านการปฏิบัติงาน (Procedure) 6) ด้านทัศนคติ (Attitude) 7) ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย (Job) เหล่านี้ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานสำหรับพนักงาน ผลการทำงานไม่ประสบความสำเร็จ พนักงานเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย และจิตใจ กลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพ ทางการจัดการความเครียด เพื่อลดความเครียดในขณะทำงานของพนักงานในองค์กรที่กำลังมีนโยบายการควบรวมกิจการตัวบ่งชี้ด้านขวัญกำลังใจ ตัวบ่งชี้ด้านทัศนคติ ตัวบ่งชี้ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย และตัวบ่งชี้ด้านผู้นำ

ด้านการปรับตัวองค์กรย่อมเกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีทั้งกฎระเบียบ นโยบาย วิธีการทำงาน เป้าหมายขององค์กร ระบบขั้นตอนการทำงาน โครงสร้างองค์กร สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวพนักงานจะต้องให้การยอมรับ ในกฎระเบียบองค์กรและนโยบาย ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้บริหาร ยอมรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงาน นอกเหนือสวัสดิการปกติ มีโครงการต่าง ๆ ภายในองค์กรให้ดำเนินการมีหน่วยงานให้ความรู้และคำปรึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงให้ความสำคัญในเรื่องของความเป็นธรรมของผู้ประเมินผลปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานจะต้องทำให้มีความสมดุลของการทำงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และปรับตัวเข้ากับแผนปฏิบัติงานการสร้างองค์ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการรับมือกับงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่องานที่ได้รับ

มอบหมาย อันทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจถึงผลลัพธ์และคุณประโยชน์ของงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนด้านนโยบายการบริหาร สวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงานประกอบด้วยข้อกำหนดกลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ การสื่อสารให้เกิดประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในมุมมอง การสร้างความมุ่งมั่นและความเป็นธรรมการเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพและการแก้ปัญหาความขัดแย้ง การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และการริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงและการจัดการสิ่งที่ไม่รู้หรือขจัดความเสี่ยง โดยหน่วยงานที่กำลังมีนโยบายด้านการควบคุมกิจการสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้

พจนานุกรม เจียกสูงเนิน และ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ (2566) ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเอง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อความสำเร็จขององค์กร พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ด้านการกำหนดทิศทาง และด้านความร่วมมือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร การกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน บุคลากรในองค์กรมีการประสานงานให้ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ร่วมกันทำกิจกรรม เช่น กีฬาสี งานปีใหม่ เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการประสานงานและร่วมมือกันในการทำงาน 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงานและด้านภาวะอิสระจากงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร บุคลากรมีความพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานที่จัดสรรให้กับครอบครัว และปริมาณงานที่ได้รับไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว 3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นความสำเร็จขององค์กร เช่น ด้านความสำเร็จของงานและด้านพฤติกรรมการทำงาน บุคลากรปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง และพอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งงานที่ปฏิบัติยังช่วยให้ได้รับประสบการณ์มากขึ้น ทำให้การทำงานได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานความสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้ความสำเร็จทางด้านกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ ในการทำงานมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และองค์กรยังมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีไว้ทุกปีเพื่อมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์สิ่งแวดล้อมในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม

2.9.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิริติญา ไทยอยู่ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ความเครียดและการเผชิญความเครียดของผู้ดูแลผู้สูงอายุโรคจิตเวช” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเครียดที่ผู้ดูแลต้องเผชิญ ซึ่งพบว่าผู้ดูแลเหล่านี้มีความเครียดในระดับสูง ความเครียดที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งมาจากลักษณะของการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะ

จิตเวชที่เต็มไปด้วยความซับซ้อน ทั้งในเรื่องการปรับตัวและการจัดการกับพฤติกรรมและอารมณ์ของผู้สูงอายุที่อาจมีความแปรปรวนและยากต่อการควบคุมผู้ดูแลต้องรับมือกับความกดดันที่เกิดขึ้นจากภาระหน้าที่อย่างเข้มข้น ทั้งในด้านร่างกายที่ต้องเหนื่อยล้าจากการทำงานและจิตใจที่ต้องจัดการกับความเครียดอย่างต่อเนื่อง บางครั้งส่งผลให้ผู้ดูแลเข้าสู่ภาวะหมดไฟ (Burnout) ซึ่งเป็นผลกระทบที่ชัดเจนต่อทั้งคุณภาพชีวิตส่วนตัวและคุณภาพการดูแลที่มอบให้กับผู้สูงอายุ เมื่อความเครียดไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม ยิ่งส่งผลให้ความเครียดทวีความรุนแรงขึ้นและมีผลต่อสุขภาพจิตของผู้ดูแลอย่างมาก เพื่อจัดการกับความเครียด ผู้ดูแลมีวิธีการรับมือที่หลากหลาย ซึ่งสำคัญที่สุดมี 3 วิธี ได้แก่ การเผชิญปัญหาโดยตรง (Problem-focused Coping) ที่เป็นการพยายามแก้ไขปัญหาคือต้นเหตุ เช่น การหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุโรคจิตเวช การพัฒนาทักษะในการจัดการกับพฤติกรรมของผู้ป่วย ซึ่งช่วยให้ผู้ดูแลรู้สึกว่าจะสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ วิธีการนี้ถือว่าการเผชิญความเครียดอย่างกระตือรือร้น (Active Coping) ซึ่งในเชิงจิตวิทยาถือว่าช่วยลดระดับความเครียดได้ดี เพราะทำให้ผู้ดูแลรู้สึกมีอำนาจในการควบคุมปัญหาที่เกิดขึ้น อีกวิธีหนึ่งคือ การจัดการอารมณ์ (Emotion-focused Coping) ที่เป็นการควบคุมอารมณ์ที่เกิดจากความเครียดโดยตรง เช่น การพูดคุยกับคนอื่น การฝึกสมาธิ หรือการทำกิจกรรมที่ช่วยให้ผ่อนคลาย วิธีการนี้ช่วยลดอารมณ์ด้านลบและสร้างอารมณ์ด้านบวก ทำให้ผู้ดูแลสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ตึงเครียดได้ดีขึ้น แม้จะไม่สามารถแก้ไขปัญหาคือต้นเหตุได้โดยตรงก็ตาม และวิธีที่สามคือ การจัดการปัญหาทางอ้อม (Avoidance Coping) ซึ่งเป็นการเบี่ยงเบนความสนใจจากปัญหาชั่วคราว เพื่อให้มีเวลาพักผ่อนและฟื้นฟูสภาพจิตใจ วิธีนี้เหมาะสมสำหรับการผ่อนคลายในระยะสั้น และช่วยให้ผู้ดูแลพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาต่อไปหลังจากได้พักผ่อนเพียงพอแล้ว

ในเชิงจิตวิทยา การเผชิญความเครียดเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสุขภาพจิตโดยรวมของผู้ดูแล การฝึกฝนและพัฒนาทักษะในการจัดการกับความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยเสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดีขึ้น ผู้วิจัยได้เสนอแนะให้มีการส่งเสริมสุขภาพจิตของผู้ดูแลด้วยการฝึกสมาธิ การฝึกการหายใจลึก และการฝึกทักษะผ่อนคลาย รวมถึงการสร้างเครือข่ายสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว เพื่อน หรือกลุ่มช่วยเหลือเฉพาะทาง สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้ดูแลไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการเผชิญปัญหา และยังสามารถแบ่งปันความรู้สึกกับผู้อื่นได้ ทำให้พวกเขามีสุขภาพจิตที่ดีและสามารถดูแลผู้สูงอายุที่ป่วยด้วยโรคจิตเวชได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นิตานถ เรื่องเดชสิริพงศ์ (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของความเครียด トラบาป เจตคติในการแสวงหาความช่วยเหลือทางจิตวิทยา และภาวะวิกฤตวัยกลางคนในคนวัยทำงาน” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นคนวัยทำงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 384 คน อายุเฉลี่ย 42.72 ปี โดยส่วนใหญ่เป็นหญิง มีการศึกษามากกว่าปริญญาตรี และไม่เคยรับบริการปรึกษาทางจิตวิทยา ทั้งนี้ความเครียดเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการเกิดภาวะวิกฤตวัยกลางคน โดยเฉพาะใน

กลุ่มวัยทำงานที่เผชิญกับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในชีวิต ทั้งในด้านการดูแลครอบครัวและความกดดันจากภาระงาน จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่าความเครียดเป็นตัวแปรที่มีค่าเบต้าสูงที่สุดในกลุ่มตัวแปรที่ใช้ทำนายภาวะวิกฤตวัยกลางคน ซึ่งแสดงถึงความสำคัญของความเครียดที่มีต่อการเข้าสู่ภาวะวิกฤตนี้ บุคคลที่มีระดับความเครียดสูงจะมีโอกาสเผชิญกับภาวะวิกฤตวัยกลางคนได้มากกว่าผู้ที่มีระดับความเครียดต่ำ เนื่องจากความเครียดในวัยกลางคนมักเป็นความเครียดเรื้อรัง เกิดจากการต้องรับมือกับบทบาทหลากหลายที่ซับซ้อนในชีวิตประจำวัน รวมถึงปัญหาสุขภาพที่เสื่อมถอยตามวัยและความกังวลเกี่ยวกับอนาคตของตนเองและครอบครัว นอกจากนี้ ความเครียดที่เพิ่มขึ้นยังสัมพันธ์กับการเกิดภาวะวิกฤตวัยกลางคนในลักษณะของการทบทวนชีวิตที่ผ่านมาหรือการรู้สึกถึงความว่างเปล่าและขาดความหมายในชีวิต ความเครียดที่ไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมอาจทำให้เกิดความไม่สมดุลทางจิตใจ รู้สึกสิ้นหวัง เบื่อหน่าย และในบางกรณีอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิต เช่น ภาวะซึมเศร้า ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะวิกฤตวัยกลางคน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสถิติพบว่าความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะวิกฤตวัยกลางคนอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ยิ่งระดับความเครียดสูงขึ้น โอกาสที่จะเกิดภาวะวิกฤตวัยกลางคนก็เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ความเครียดจึงเป็นตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะวิกฤตวัยกลางคน สรุปได้ว่าความเครียดเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อการเกิดภาวะวิกฤตวัยกลางคน ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่บุคคลมีการทบทวนความหมายและคุณค่าในชีวิต การจัดการความเครียดจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อช่วยลดความเสี่ยงของภาวะวิกฤตในวัยกลางคนในกลุ่มคนวัยทำงาน

พระครูโพธิธรรมนิวิฐ, (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง “โปรแกรมพุทธจิตวิทยาลดความเครียด ของนักเรียนประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดของนักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย มี 5 ด้าน คือ 1) สุขภาพกาย 2) อารมณ์ 3) การเรียน 4) สังคม 5) สภาพแวดล้อม และการจัดการความเครียดโดยมีกัลยาณมิตร คือ 1) เพื่อน 2) ครอบครัว และ 3) ครู ช่วยให้นักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย ใช้ปัญญาจัดการความเครียด หลักพุทธจิตวิทยาโปรแกรมลดความเครียดของนักเรียน ใช้องค์ประกอบของความรู้ 3 ด้าน คือ 1) ทฤษฎีการจัดการความเครียดของลาซาลัส และฟรอกแมน 2) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของกระบวนการกลุ่มที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 3) หลักธรรม ประกอบด้วย กัลยาณมิตร บุญกิริยาวัตถุ 3 และปัญญา 3 เมื่อเด็กได้รับโปรแกรมลดความเครียดจะทำให้เด็กมีพฤติกรรมและความเครียดลดลง

กรัญญา สกุลรักษ์ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบปัจจัยด้านความสามารถและปัจจัยด้านความสำเร็จ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรับผิดชอบของบุคคลในการแสดงออกถึงหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบและมีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทน กระตือรือร้น

ในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลาไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำทั้งผลดีและผลเสีย พยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ โดยมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงเป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล

ธีรวิทย์ ทองนอก (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณา การของเทศบาลเมืองหนองปรือ จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการเข้ากับการ บริหารจัดการเทศบาลเมืองหนองปรือให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้วยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีการยึดมั่น และประพฤติปฏิบัติดำรงตนอยู่ในหลักพุทธธรรมคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับหลักสัปปริสธรรม 7 สอดแทรกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรมในโครงการและกิจกรรมตามความเหมาะสม องค์ ความรู้ที่ได้คือ มีการนำหลักโลกบาลธรรมไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้สามารถปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สุชุมพงศ์ ชาญนวงศ์, (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง “พุทธธรรมในการบริหารจัดการความเครียดและพัฒนาสุขภาพจิต” ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุของความเครียดจากปัญหาครอบครัว ปัญหาการเงิน ปัญหาทางจิตใจ ปัญหาทางกาย ปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัญหาด้านการบริหารเวลา มีผลกระทบของความคิดผลกระทบทางด้านจิตใจการพัฒนาสุขภาพจิต เป็นความสุขทางใจ ความสมรรถนะ (ความสามารถ) และด้านจิตใจ การพัฒนาสุขภาพจิต การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการจัดการความเครียดและพัฒนาสุขภาพจิตโดยการทำความเข้าใจและกำหนดรู้ปัจจัยภายนอก โดยปราศจากความยึดมั่นถือมั่นเมื่อมี สิ่งต่าง ๆ มากกระทบทางอายตนะทั้ง 6 คือ ทางตา หู จมูก ลิ้น กายและใจ ซึ่งหลักการนี้สามารถปฏิบัติ ได้โดยผ่านกลไก (หลักธรรม) 3 ประการ คือการมีสติ (สติ) การรู้ตัวทั่วพร้อม (สัมปชาโน) และการมีความเพียรเป็นเครื่องเผากิเลส (อาตปปี) บนพื้นฐานของการกำหนดรู้กาย เวทนา จิต และธรรมเมื่อปฏิบัติหลักธรรมเหล่านี้อย่างครบถ้วนบริบูรณ์ จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่เป็นกลาง (ความรู้สึกสักแต่ว่า รู้) โดยปราศจากความยึดมั่นถือมั่นในรูป เวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ ซึ่งจะนำไปสู่ความสุข ทางกาย และทางจิตใจ การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการจัดการความเครียดและพัฒนาสุขภาพจิตทำให้ได้รูปแบบองค์ความรู้ใหม่ซึ่งเรียกว่า “MAAFH Stress Release Model.” MAAFH โมเดลสามารถอธิบายได้ดังนี้ คือ M=Mindfulness (สติ-ความมีสติ), A=Alertness (สัมปชาโน-ความรู้ตัวทั่วพร้อม), A=Ardent Effort (อาตปปี-ความเพียรเป็นเครื่องเผา กิเลส), F=Feeling (เวทนา-ความรู้สึก), and H=Happiness (ความสุข)

พรมงคล ฉันทรัตนโยธิน. (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบพุทธจิตวิทยาวิถีการแพทย์แผนไทยและการแพทย์พื้นบ้าน เพื่อลดความเครียดพนักงานออฟฟิศ” ผลการวิจัยพบว่าแนวคิดและ

ทฤษฎีเพื่อลดความเครียดพนักงานออฟฟิศ การดูแลสุขภาพ ด้านทฤษฎีการแพทย์แผนไทย ทฤษฎีการแพทย์พื้นบ้าน หลักอริยสัจ 4 หลักพละ 5 การสวดมนต์ การฝึกสมาธิ เพื่อลดความเครียดพนักงานออฟฟิศ ด้วยการบำบัดความเครียดใช้รูปแบบการดอกลิ้น จัดกระดูก นวดรักษา ยาสมุนไพร การส่งคลิปลสวดมนต์ การส่งคลิปลการฝึกสมาธิแบบเคลื่อนไหวและแบบอานาปานสติ ช่วยคลายความเครียด จากการนวดตัวเองเพื่อคลายความเครียด และลดความเครียดพนักงานออฟฟิศ เป็นการบูรณาการหลักพุทธจิตวิทยากับแพทย์แผนไทยและแพทย์พื้นบ้าน ประกอบด้วย 1) การสวดมนต์ เจริญสมาธิแบบเคลื่อนไหวและเจริญสมาธิแบบอานาปานสติ 2) ควบคุมอารมณ์ให้ปกติ คิดบวก เมื่อปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจะเกิดความสงบในใจ มีสติอยู่กับปัจจุบัน มีลักษณะ “5 ดี” คือ ร่างกายดี จิตใจดี สังคมดี สิ่งแวดล้อมดี ปัญญาดี

วาดฝัน ม่วงอ่า (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการความเครียดของทหารเรือกองทัพเรือ” ผลการวิจัยพบว่า ความสำคัญกับการพัฒนาความยั่งยืนตัวและการรับรู้ความสามารถของตน และ **การมองโลกในแง่ดี**จะทำให้ทหารเรือมีการจัดการความเครียดที่ดีขึ้น เนื่องจากผู้ที่มีความมุ่งมั่นตัวมาก จะพ้นตัวจากการพบเจอกับสถานการณ์ที่ไม่ดีได้เร็ว จะมีจิตใจเข้มแข็ง และผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตน จะเป็นผู้ที่ตระหนักถึงความสามารถของตนเองและมีความหวังมีความพยายามในการกระทำให้ประสบความสำเร็จ และผู้ที่มีการมองโลกในแง่ดีจะทำให้เป็นบุคคลที่มองปัญหาตามความเป็นจริงไม่ขยายปัญหาให้ใหญ่ขึ้นและมีความหวังว่าสถานการณ์จะดีขึ้น จะส่งผลให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ต้องอยู่ในระเบียบวินัย ความอดทน และเสี่ยงต่ออันตราย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พระอธิการนรินทร์ กนตสีโล (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง “แนวทางการใช้หลักโยนิโสมนสิการเพื่อลดปัญหาการเสพติดเทคโนโลยีในสังคมไทย” ผลการวิจัยพบว่า พุทธวิธีการรู้เท่าทันการเสพติดที่เป็นแนวทางปฏิบัติ สำหรับสังคม โดยเสพวิธีคิด 4 แบบ ส่งผลดีต่อการรู้เท่าทันของสังคม ด้วยวิธีคิดสืบสาวหาเหตุผล เป็นวิธีคิดที่ช่วยหาเหตุและเชื่อมโยงไปหาผล ทำให้สังคมเข้าใจสาเหตุ ของปัญหาการเสพติด เช่น ปัญหาครอบครัว เพราะสังคมเห็นว่า ผู้ปกครองไม่สนใจดูแลและไม่ทำตัวเป็นแบบอย่างอยากมีโลกส่วนตัว หรือการเสพติดโดยขาดสติหรือเพลินในการเสพเกินไปจนควบคุมตนเองไม่ได้วิธีคิดแบบ คุณโทษ ทางออก เป็นวิธีคิดที่ค้นหาความจริงของสื่ออย่างรอบด้านทั้งด้านดี ไม่ดีและวิธีแก้ไข ได้แก่ 1) เห็นคุณค่าการเสพติดอย่างสร้างสรรค์ เช่น การเสพติดเป็นประตูสู่แหล่งเรียนรู้และสั่งสม ประสบการณ์ที่ดีงาม 2) เห็นภัยจากการเสพติดที่มีผลต่อการไม่รู้เท่าทันสื่อ เช่น การเสพคำพูดหยาบ คายเสมอ คุณลิขิตลามก อนาจาร ติดตามดูสิ่งทุจริต เป็นต้น 3) คิดหาวิธีเสพติดอย่างถูกต้องและเหมาะสม เช่น ฝึกควบคุมตนเอง แบ่งเวลาให้เป็นและพัฒนาตนเอง ดังนั้น “โยนิโสมนสิการ” หมายถึง การทำในใจให้แยกกาย หรือการพิจารณาโดยแยกกาย กล่าวคือ ความเป็นผู้ฉลาดในการคิด คิดอย่างถูกวิธีถูกระบบพิจารณา ไตรตรองสาวไปจนถึงสาเหตุหรือต้นตอของเรื่องที่กำลังคิด คือ คิดถึง

รากถึงโคนนั่นเอง แล้วประมวลความคิดรอบด้านจนกระทั่งสรุปออกมาได้ว่าสิ่งนั้นควรหรือไม่ ควรดีหรือไม่ดี เป็นวิถีทางแห่งปัญญา เป็นธรรมสำหรับกลั่นกรองแยกแยะข้อมูลหรือแหล่งข่าวหรือที่เรียก “โปรโตโฆสะ” อีกชั้นหนึ่งกับทั้งเป็นบ่อเกิดแห่งความคิดชอบหรือ “สัมมาทิฐิ” ทำให้มีเหตุผลและไม่มั่งงาย

กรมสุขภาพจิต (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การประเมินความเครียด ด้วยเครื่องมือ (ST – 5 กรมสุขภาพจิต) ของบุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบ ปีงบประมาณ 2564” พบว่า ความเครียด เกิดขึ้นจากการหดตัวของกล้ามเนื้อบางส่วนในร่างกายซึ่งสัมพันธ์กับการคิดหรืออารมณ์ต่าง ๆ ความเครียดมีทั้งประโยชน์และโทษ โดยประโยชน์ของมันคือการเตรียมร่างกายให้พร้อมสำหรับการรับมือกับสถานการณ์ (สู้หรือหนี) เช่น หัวใจเต้นแรงขึ้น หายใจเร็วขึ้น และกล้ามเนื้อเตรียมพร้อม ด้วยความเครียดเกินความจำเป็น อาจส่งผลเสียต่อสุขภาพ ทั้งทางกาย เช่น อาการปวดหัว ความดันโลหิตสูง นอนไม่หลับ และปัญหาทางจิตใจ เช่น วิตกกังวล ซึมเศร้า ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น เมื่อประสิทธิภาพในการทำงานตกต่ำ ความเครียดก็จะทวีความรุนแรงมากขึ้น จนก่อให้เกิดปัญหาที่ซับซ้อนและต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน ซึ่งผลการประเมินความเครียดของบุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร การประเมินความเครียดรอบที่ 2 ของปีงบประมาณ 2564 ซึ่งใช้เครื่องมือ ST-5 ของกรมสุขภาพจิต ทำการสำรวจกับบุคลากรจำนวน 13 คน พบว่าร้อยละ 84.62 มีความเครียดน้อย ขณะที่ร้อยละ 15.38 มีความเครียดปานกลาง ไม่มีผู้ใดที่มีความเครียดสูงหรือสูงสุด และสาเหตุและอาการที่พบมากในการประเมิน คือ ปัญหาการนอน: นอนไม่หลับหรือนอนมากเกินไป และสมาธิลดลง: กระทบต่อการทำงานและการตัดสินใจ ดังนั้นความสำคัญของการจัดการความเครียด ด้วยการรู้เท่าทันและประเมินระดับความเครียดเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้สามารถวางแผนและดำเนินมาตรการป้องกันก่อนที่จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพและการทำงาน การสนับสนุนสุขภาพจิตที่ดี เช่น การศึกษาผู้เชี่ยวชาญ การสร้างสมดุลในการใช้ชีวิต และการพักผ่อนที่เพียงพอ จะช่วยลดความเครียดและสร้างประสิทธิภาพที่ดีในองค์กรได้ และการประเมินนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับต่ำ แต่ยังมีบางส่วนที่ควรได้รับการดูแลเพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพในระยะยาว การจัดการความเครียดอย่างเป็นระบบจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งผลให้เกิดความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

พระครูอุเทศธรรมสาทิส (อดิศักดิ์) (2565) ได้วิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการปกครองของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี” ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการบริหารพระสังฆาธิการเป็นผู้มีความสามารถ คิดบวก สามารถนำทักษะด้านความคิดมาใช้จะทำให้การบริหารจัดการด้านปกครองมีความชัดเจน 2) ด้านจัดการความเสี่ยง การปกครองมีการกำหนดนโยบายกลยุทธ์การบริหารที่ชัดเจน 3) ด้านผู้นำความรู้ การที่จะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปกครองการบริหารจัดการต้องมาจากความรู้ความสามารถของพระสังฆาธิการ 4) ด้านการประสานงาน สร้างความสัมพันธ์ให้แก่ผู้ร่วมงานอย่าง มีประสิทธิภาพในการบริหาร 5) ด้านการ

เปลี่ยนแปลง ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถทำหน้าที่ได้ ทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดี 6) ด้านนักพูด มีเหตุมีผล ถูกกาลเทศะ สื่อสารได้อย่างเข้าใจ พูดจริงตาม หลักกรรม 7) ด้านการปกครอง ทำตนเป็นแบบอย่างทุก ๆ ด้านเพื่อสร้างตนเป็นผู้นำ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเป็นแบบอย่างได้อย่างมีคุณภาพ

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการปกครองของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี ด้วยสัปปริสธรรม 7 พบว่าการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้าง ภาวะผู้นำ ในการปกครองของพระสังฆาธิการด้วยหลักสัปปริสธรรมแต่ละด้านดังนี้ 1) ด้านการบริหาร คือ การ บริหารจัดการต้องอาศัยวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาช่วยในบริหารงาน การนำแนวคิด เกี่ยวกับหลักกรรม ในพระพุทธศาสนาใช้ในการบริหาร เป็นการสนับสนุนให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) ด้านการจัดการความเสี่ยง คือ การวางแผนที่ดี วางนโยบาย ปฏิบัติติดตามอย่างชัดเจนติดตาม ประเมินผล ดูแลตน บริหารคน บริหารเวลา เป็นการลดความเสี่ยงได้ในอนาคตได้ 3) ด้าน ผู้นำความรู้ คือ การศึกษา ฝึกฝน อบรม เรียนรู้ สั่งสอน ปฏิบัติเป็นแบบอย่าง 4) ด้านประสานงาน คือ การ ประสานงาน ติดต่อ สื่อสาร ควบคุม รับฟัง ยอมรับ ช่วยเหลือ 5) ด้านการเปลี่ยนแปลง คือ การเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคนกล้าเปิดเผย เป็นคนที่เชื่อมั่นในคนอื่น ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน เป็นผู้ เรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน และเป็นผู้มองการณ์ไกล 6) ด้านนัก พูด คือ ฝึกฝนเรียนรู้ที่จะพูดสื่อสาร พูดจริง พูดมี เหตุมีผล พูดเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม พูดเพื่อ ความสำเร็จของเป้าหมาย 7) ด้านเป็นแบบอย่าง คือ ด้านการปกครองการบริหารที่ประกอบไปด้วยผู้ มีหลักคิดมีหลักปฏิบัติและมีความรู้ความสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี

ณัฐธา ม้วนสุธา.(2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การจัดการความเครียดของผู้สูงอายุในจังหวัด สุ ราษฎร์ธานีตามแนวพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดการจัดการความเครียดของผู้สูงอายุ เป็นความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงความนึกคิด และพฤติกรรมเพื่อจัดการต่อสิ่งเร้าเป็นการใช้กลวิธีที่ มีจุดมุ่งหมาย และเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องด้วยการใช้สติปัญญาในประเมินการควบคุม อารมณ์ และปฏิบัติการตอบสนองด้านร่างกาย ความรุนแรงของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของ ผู้สูงอายุเป็นแบบมุ่งแก้ไขปัญหาและแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ ใช้ทักษะ 3 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างทักษะ การรับรู้การตอบสนองต่อความเครียดของตนเอง 2) การตรวจสอบความเครียดกับความเป็นจริง (การ ตั้งสติเพื่อการ คิดใคร่ครวญ) 3) การหาวิธีจัดการความเครียดหรือแก้ไขปัญหา (การคิดพิจารณาหา สาเหตุ) เพื่อการสร้างสุขและสมดุลชีวิตของผู้สูงอายุ หลักธรรมในการจัดการความเครียดของผู้สูงอายุ เป็นวิธีการแห่งปัญญา ตามเหตุผลปรับตัวทั้งภายนอก (ร่างกาย) และภายใน (จิตใจ) ให้สอดคล้องกับ หลักไตรลักษณ์ หลักอริยสัจ หลักโยนิโสมนสสิการ และหลักสติปัญญา มุ่งสร้างปัญญามีสติรู้เท่าทัน และมีการจัดการกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม การบูรณาการหลักธรรมการจัดการความเครียดของ ผู้สูงอายุในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวพระพุทธศาสนาจะแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ ด้าน

พฤติกรรม และด้านปัจจัยแวดล้อมโดยการยอมรับความจริง (หลักไตรลักษณ์) การรับรู้สิ่งเร้าที่เกิดขึ้น ด้วยความคิดที่สมเหตุสมผล (หลักโยนิโสมนสิการ) กระบวนการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีระบบแก้ปัญหให้ตรงเหตุ (หลักอริยสัจ) และการปฏิบัติด้วยสติรู้เท่าทัน (หลักสติปัญญาน เพื่อนำไปสู่ การสร้างความสุข และสมดุลของชีวิตตามแบบคนสูงวัย

พันเอก วิบูลย์พงศ์ พันธุนนท์ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์โยนิโสมนสิการของผู้สูงอายุเพื่อการดำเนินชีวิตในพระไตรปิฎก” ผลการวิจัยพบว่า โยนิโสมนสิการ วิธีคิดทั้ง 10 วิธีนี้มี กลไกทางด้านความคิดด้วยการนำเอาหลักพุทธธรรมมาช่วยสนับสนุน แนวคิดของผู้สูงอายุใน พระไตรปิฎก พบว่า ผู้สูงอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่ทำคุณประโยชน์มาก่อน และเป็นผู้มีฐานะใน การครองตน แนวคิดสำหรับผู้สูงอายุในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าสอนให้พิจารณาชั้น 5 ที่มีความเสื่อมไปสิ้นไปของสังขารว่าร่างกายเป็นรังของโรค มีเนื้อหนังและเลือดเป็นที่ห่อหุ้มโครงกระดูก ไว้ เมื่อตายแล้วสิ่งเหล่านี้ก็ไม่มี คงเหลือแต่กระดูกที่กองทับถมอยู่ในแผ่นดิน ไม่ควรที่จะไปยึดมันถือนั้น เมื่อพิจารณาได้เช่นนี้แล้วก็น้อมนำเอาหลักธรรมที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาใคร่ครวญ เช่น อริยสัจ 4 ไตรลักษณ์ ไตรสิกขา และโยนิโสมนสิการเพื่อนำมาใช้ดำเนินชีวิต ในสมัยพุทธกาลมีตัวอย่างผู้สูงอายุที่ ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต เช่น พระอัญญาโกณฑัญญเถระ พระมหากัสสปเถระ พระ อานนทเถระ พระราธเถระ พระพากุลเถระพระนางปชาบดีโคตมีเถรี พระอุบลวรรณาเถรี พระเขมาเถรี พระภัททกาปิลาณีเถรี พระโสณาเถรีพระเจ้าสุทโธทนะ พระเจ้าพิมพิสาร พระเจ้าปเสนทิโกศล อนาถปิณฑิกเศรษฐี และนางวิสาขาอุบาสิกา เป็นต้นวิเคราะห์โยนิโสมนสิการของผู้สูงอายุเพื่อการ ดำเนินชีวิต พบว่า วิธีคิดการดำเนินชีวิตตามแบบโยนิโสมนสิการเป็นวิธีคิดตามแนวพุทธวิธี พระพุทธเจ้าตรัสสอนให้พิจารณาจากร่างกายและจิตใจ(อารมณ์) ของตนเองเป็นหลัก เมื่อพิจารณาได้ แล้วก็น้อมเข้าไปสู่หลักคำสอน ได้แก่ ชั้น 5 อริยสัจ 4 ไตรสิกขา และไตรลักษณ์ เมื่อเรียนรู้และ เข้าใจแล้วก็นำไปปรับใช้การชีวิตเพื่อดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม โดยเฉพาะผู้สูงอายุ ด้วยแล้วจะต้องเข้าใจในชีวิตด้วยการดำเนินชีวิตอย่างดีงามและด้วยความสุข ตัวอย่างวิธีคิดของ ผู้สูงอายุในสมัยพุทธกาล เช่น พระอัญญาโกณฑัญญเถระ ท่านขอพระพุทธเจ้าออกไปอยู่ตามลำพัง เพื่อไม่ต้องการให้พระสารีบุตรและพระโมคคัลลานะต้องคอยแสดงความเคารพ และไม่ต้องการเป็น ภาระแก่ผู้ใด พระมหากัสสปเถระ ท่านบอกไม่ให้นักขุทั้งหลายเศร้าโศกเสียใจเมื่อครั้งที่พระพุทธเจ้า ปรินิพพาน ความคิดในขณะนั้นมีภาวะความเป็นผู้นำ พระอุบลวรรณาเถรีท่านมีจิตใจไม่คิดอาฆาต พยาบาทผู้ใด ให้อภัยกับบุคคลทุกคน เพื่อไม่ต้องการจองเวรกรรมในภพชาติและต้องเวียนว่ายตาย เกิดอีกต่อไป

อัคราวดี ชูถนอม (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9” ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไปมีการสร้างความมั่นคงใน

หน้าที่การงานเพื่อให้ข้าราชการตำรวจ เพื่อไม่ให้คิดย้ายจากหน่วยงานและการรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการพิจารณาถึงความเหมาะสมของของผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ในองค์กร ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในหน้าที่และเป็นที่พึงให้แก่ประชาชน และการเสียสละเวลาและทุ่มเทการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานตามเป้าหมายที่หน่วยงาน กำหนด ข้าราชการตำรวจมีความเต็มใจอย่างเต็มที่ในการให้บริการแก่ประชาชน 2) ด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม มีการปรับปริมาณงานให้มีความสมดุลกับระดับของข้าราชการตำรวจอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติในการมอบหมายงาน การปรับเงินเดือนให้มีความเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ จากการทำงานที่ทางผู้บังคับบัญชาสามารถจัดสรรให้แก่ ข้าราชการตำรวจได้ นอกจากนี้การส่งเสริมและให้ความรู้ในเรื่องของการวางแผนทางการเงินแก่ ข้าราชการตำรวจเป็นส่วนหนึ่งให้สามารถวางแผนและรับมือเกี่ยวกับการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัชศ โมธินา (2566, หน้า 77-80) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงาน Start up แห่งหนึ่ง” ผลการวิจัยพบว่า ศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัท Start up แห่งหนึ่ง ตามทฤษฎีของ Walton (1973) ที่แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงโดยกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 30 คนประกอบด้วยพนักงานในทุกแผนกขององค์กร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า

1. ด้านค่าตอบแทน: ค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับการทำงาน แต่พนักงานก็ยังมีความต้องการสวัสดิการบางส่วนเพิ่มเติม
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน: สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น สถานที่และอุปกรณ์ยัง ไม่มีความเหมาะสม ไม่สอดคล้องกับการใช้งานจริง ต้องปรับปรุงบางส่วนทั้งในเรื่องปริมาณและคุณภาพ
3. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล: บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีการออกแบบลักษณะงานที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ทั้งนี้พนักงานก็ยังมีความต้องการให้บริษัทจัดหลักสูตรการพัฒนาทักษะจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกให้มากขึ้น
4. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น: สังคมการทำงานที่นี้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประสานงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนทีมกีฬาที่มีอาชีพและมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน ทั้งนี้พนักงานเห็นว่าควรจัดกิจกรรมสันทนาการเพิ่มเติม
5. ด้านสิทธิเสรีภาพพื้นฐานตามกฎหมาย: กฎระเบียบมีความยืดหยุ่นเหมาะสมและสะดวกต่อการทำงาน อีกทั้งพนักงานก็มีสิทธิเสรีภาพพื้นฐานอีกเช่นกัน
6. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน: มีแบบแผนและกระบวนการส่งเสริมความก้าวหน้าชัดเจนและเป็นระบบดี มีมาตรฐาน สามารถอ้างอิงและปรับใช้ได้จริง นอกจากนี้

บริษัทก็มีความมั่นคงที่ดี มีแหล่งเงินทุนที่เพียงพอและมีผลประโยชน์ที่โตขึ้นเรื่อย ๆ จึงควรลงทุนเพิ่มเติมกับสิ่งที่จำเป็น

7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว: พนักงานรู้สึกว่ามีสมดุลที่ดีสำหรับการใช้ชีวิต มีเวลาที่เพียงพอสำหรับการทำงานการใช้ชีวิตส่วนตัวและการพักผ่อนเพื่อนร่วมงานเคารพเวลาซึ่งกันและกัน

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม: พนักงานรู้สึกว่าการทำงานที่นี้ไม่ได้มีส่วนช่วยเหลือสังคมแต่อย่างใด การทำงานที่นี้อยู่บนหลักพื้นฐานผลประโยชน์ทางธุรกิจ มุ่งเน้นการช่วยเหลือลูกค้าผู้ประกอบการเจ้าของธุรกิจมากกว่าหากต้องการช่วยเหลือสังคมควรจัดกิจกรรม CSR เพิ่มเติม

การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของความเครียด (stress) คือ การตอบสนองของร่างกายและจิตใจต่อสิ่งกระตุ้น (stressors) ที่อาจเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่ทำนาย ความเครียดสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในรูปแบบของปฏิกิริยาทางกายภาพและทางอารมณ์ มีผลกระทบต่อสุขภาพและการดำเนินชีวิต ได้แก่ 1) สุขภาพร่างกาย ความเครียดสามารถทำให้เกิดปัญหาสุขภาพร่างกาย เช่น ปวดหัว, ปวดหลัง, ปวดกล้ามเนื้อ, และความรู้สึกไม่สบายตัวทั่วไป ปัญหาหัวใจและหลอดเลือด ความเครียดเรื้อรังอาจเพิ่มความเสี่ยงในการเกิดโรคหัวใจ, ความดันโลหิตสูง, และปัญหาเกี่ยวกับหลอดเลือด ปัญหาสุขภาพทางเดินอาหาร ปัญหาท้องเสีย, ท้องผูก, หรือแผลในกระเพาะอาหาร ซึ่งสามารถเกิดจากความเครียด 2) สุขภาพจิต ความเครียดอาจนำไปสู่ความวิตกกังวลหรือโรคซึมเศร้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสุขและคุณภาพชีวิต ปัญหาการนอนไม่หลับ, นอนหลับไม่สนิท, หรือฝันร้าย 3) ความสัมพันธ์ส่วนตัว เกิดความขัดแย้งในความสัมพันธ์ ความเครียดที่เกิดจากงานอาจทำให้พนักงานเกิดความตึงเครียดในความสัมพันธ์กับครอบครัวหรือเพื่อนฝูง การสื่อสารที่ไม่ดีใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปอาจทำให้พนักงานไม่มีเวลาหรือพลังในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง 4) ประสิทธิภาพในการทำงาน การลดประสิทธิภาพ ความเครียดสามารถลดประสิทธิภาพการทำงาน การมีสมาธิ และความสามารถในการตัดสินใจ ความผิดพลาดและความล้มเหลว ความเครียดอาจเพิ่มความเสี่ยงในการทำงานผิดพลาดหรือเกิดความล้มเหลวในการทำงาน 5) พฤติกรรมและกิจวัตรประจำวัน ความเครียดอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การบริโภค เช่น การบริโภคอาหารที่ไม่ดี การดื่มแอลกอฮอล์มากเกินไป หรือการสูบบุหรี่ และการละเลยกิจกรรมส่วนตัวพนักงานที่เครียดอาจมีแนวโน้มที่จะละเลยกิจกรรมที่สำคัญ ในการรักษาสุขภาพและความสุข เช่น การออกกำลังกาย หรือการทำกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลาย 6) คุณภาพชีวิตโดยรวมความเครียดเรื้อรังสามารถทำให้พนักงานรู้สึกไม่พอใจในชีวิตส่วนตัวและการทำงานการขาดความสุขความเครียดที่สูงอาจทำให้พนักงานขาดความสุขและความพึงพอใจในชีวิต

การบริหารความเครียดและลดความเครียดเป็นสิ่งสำคัญเพื่อการรักษาสุขภาพและความสุขที่ดีในชีวิตด้วยการนำหลักพุทธธรรมมาใช้เป็นแนวทางและเป็นวิธีที่สามารถให้ผลลัพธ์ที่ดีในระยะยาว

ทั้งนี้ เนื่องจากหลักพุทธธรรมเน้นการเข้าใจตนเองและการบริหารกับความรู้สึกและสถานการณ์อย่างมีสติ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของการบริหารความเครียดในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีแนวทางในการบริหารความเครียดด้วยหลักพุทธธรรม โดยการใช้หลักสัปปุริสธรรม (สัปปุริสธรรม 7 ประการ) เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญในการเป็นผู้นำที่ดีและมีคุณธรรม ซึ่งประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ที่ดี การมีเป้าหมายและแนวทางที่ชัดเจนในการทำงานมีความสามารถในการทำงานพัฒนาทักษะและความรู้ในด้านต่าง ๆ มีคุณธรรมปฏิบัติตามหลักการที่ดี เช่น ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ การมีการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนและจัดการเวลาให้ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน การสร้างมีความเพียรและความอดทนต่อความยากลำบากและความท้าทาย มีการเรียนรู้และมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่วนหลักการใช้หลักโยนิโสมนสิการ (การพิจารณาอย่างมีสติ) คือ การเข้าใจความเครียด การพิจารณาและทำความเข้าใจสาเหตุของความเครียดที่เกิดขึ้น เช่น สาเหตุจากปัญหางานหรือความสัมพันธ์ การรับรู้และยอมรับการยอมรับความรู้สึกเครียดและไม่พยายามปฏิเสธหรือซ่อนเร้น การประเมินสถานการณ์พิจารณาว่าสถานการณ์นั้นมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงหรือไม่ และวิธีการที่ดีที่สุดในการบริหารกับสถานการณ์นั้นด้วยการปฏิบัติอย่างมีสติใช้ความรู้สึกและปฏิริยาต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีสติ นอกจากนี้การนำหลักธรรมเพื่อใช้ในการฝึกการปฏิบัติธรรมทำสมาธิหรือการทำกิจกรรมที่ช่วยให้จิตใจสงบ และเรียนรู้ยอมรับฝึกการปล่อยวางและไม่ยึดติดกับสิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้และมีความเมตตาและความกรุณาเห็นอกเห็นใจตนเองและผู้อื่น นอกจากนี้การนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ด้วยการฝึกอบรมพนักงานให้เข้าใจเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมและวิธีการใช้ในการบริหารความเครียด การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง และการยอมรับได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร การนำแนวทางการบริหารความเครียดที่ใช้หลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในองค์กรสามารถช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้นและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน

สรุป ผลจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเครียดในหลากหลายมิติ ได้แสดงให้เห็นว่า ความเครียดสามารถเกิดขึ้นได้ในหลากหลายบริบททั้งในที่ทำงาน และสถาบันการศึกษา การจัดการกับความเครียดจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ โดยเฉพาะการนำแนวทางที่มีรากฐานในการพัฒนาจิตใจมาปรับใช้ เช่น หลักพุทธธรรม ซึ่งเน้นการสร้างความสุขทางจิตใจ และมีประสิทธิภาพในการลดภาวะความเครียดได้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ความเครียดในผู้ดูแลผู้สูงอายุโรคจิตเวช ซึ่งผู้ดูแลผู้สูงอายุที่ป่วยด้วยโรคจิตเวชมักเผชิญกับความเครียดในระดับสูง เนื่องจากต้องดูแลผู้ที่มีพฤติกรรมและอารมณ์แปรปรวน ซึ่งเป็นภาระทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความเครียดที่สะสมนี้หากไม่ได้รับการจัดการอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟ (Burnout) และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในระยะยาว วิธีการที่ผู้ดูแลใช้จัดการความเครียดประกอบด้วย

การเผชิญปัญหาโดยตรง เช่น การเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อควบคุมสถานการณ์ให้ดีขึ้น การจัดการอารมณ์ผ่านการฝึกสมาธิและกิจกรรมผ่อนคลายเพื่อรักษาความสมดุลทางจิตใจ รวมถึงการเบี่ยงเบนความสนใจจากปัญหาเพื่อพักผ่อนและฟื้นฟูจิตใจในระยะสั้น

2. ภาวะวิกฤตวัยกลางคนในกลุ่มวัยทำงาน โดยเฉพาะคนที่ต้องรับภาระหนักทั้งในเรื่องงานและครอบครัว ความเครียดเรื้อรังนี้หากไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม จะนำไปสู่ภาวะจิตใจที่ไม่สมดุลและเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพจิต เช่น ภาวะซึมเศร้า การวิเคราะห์สถิติยังพบว่าความเครียดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะวิกฤตวัยกลางคน กล่าวคือ ยิ่งเครียดมาก โอกาสเผชิญวิกฤตนี้ก็เพิ่มขึ้น การจัดการความเครียดอย่างเหมาะสมจึงจำเป็นอย่างยิ่ง

3. การจัดการความเครียดในนักเรียนด้วยพุทธจิตวิทยา ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ใช้โปรแกรมพุทธจิตวิทยา เพื่อช่วยลดความเครียดในนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยเน้นการผสมผสานหลักพุทธธรรมในการพัฒนาสุขภาพจิตและร่างกายของนักเรียน ครอบคลุมหลายด้าน ทั้งสุขภาพกาย อารมณ์ การเรียน สังคม และสภาพแวดล้อมรอบตัว โดยเน้นการใช้โปรแกรมในกลุ่มกัลยาณมิตรและการเรียนรู้แบบกลุ่ม ซึ่งทำหน้าที่สร้างเครือข่ายสนับสนุนในการรับมือกับความเครียด นักเรียนจะได้รับการสนับสนุนทั้งจากเพื่อนและผู้สอน ทำให้มีทักษะในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน และสร้างความมั่นใจในการเผชิญหน้ากับความเครียดได้ดีขึ้น

4. ปัจจัยความเครียดในที่ทำงาน ซึ่งมีงานวิจัยหลายชิ้นได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดภายในองค์กร ซึ่งรวมถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น บทบาทหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน ซึ่งอาจทำให้พนักงานไม่แน่ใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง รวมถึง ความกดดันจากปริมาณงานและการจัดการเวลาไม่เหมาะสม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้พนักงานประสบกับความเครียดในที่ทำงานและอาจส่งผลเสียต่อสุขภาพกายและจิต รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง และการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการเข้าใจปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยลดความเครียดของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อจัดการความเครียด โดยใช้หลักธรรมสำคัญสองประการ ได้แก่ โยนิโสมนสิการ และ สปัปฺริสฺสรธรรม 7 ได้รับการนำมาใช้ในการจัดการความเครียด โดยหลักโยนิโสมนสิการช่วยให้พนักงานมีมุมมองเชิงบวกในการเผชิญปัญหา มองเห็นปัญหาด้วยความรอบคอบและมีเหตุผล ส่งผลให้สามารถรับมือกับความเครียดได้อย่างสงบและมีสติ ส่วนหลักสปุริสฺสรธรรม 7 ซึ่งประกอบด้วย การรู้ตน รู้กาละ และรู้ประมาณ ช่วยให้พนักงานพัฒนาคุณธรรมและความมั่นคงทางจิตใจ สามารถเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีสติและสมดุล การบูรณาการหลักธรรมเหล่านี้ช่วยให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีจัดการกับปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดได้อย่างยั่งยืน

6. สภาพแวดล้อมและการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น พื้นที่ที่เอื้อต่อการทำงานอย่างผ่อนคลาย มีแสงสว่างเพียงพอ และการจัดการอากาศที่ดี รวมถึงการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญในการลดความเครียดของพนักงาน ซึ่งผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนพนักงานทั้งด้านงานและด้านสุขภาพจิตช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและมีความสมดุล พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจะมีทัศนคติที่ดีขึ้นต่อองค์กร มีความพึงพอใจและผ่อนคลายมากขึ้น ทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่

7. การฝึกสมาธิและสติในชีวิตประจำวัน เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการความเครียด การฝึกสมาธิช่วยให้พนักงานมีความรู้เท่าทันในความคิดและอารมณ์ของตนเอง ทำให้สามารถตอบสนองต่อความเครียดได้ดีขึ้น รวมถึงการฝึกสมาธิช่วยเสริมสร้างจิตใจให้เข้มแข็งและมั่นคง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้พนักงานมีความพร้อมในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ด้วยใจที่สงบและมีสติ

ดังนั้นงานวิจัยที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า การจัดการความเครียดที่มีประสิทธิภาพต้องใช้แนวทางแบบองค์รวม ซึ่งประกอบด้วยการนำหลักพุทธธรรม การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร รวมถึงการฝึกสมาธิและสติในชีวิตประจำวัน แนวทางเหล่านี้ช่วยให้พนักงานและนักเรียนมีเครื่องมือในการจัดการกับความเครียด สร้างสมดุลในชีวิตการทำงานและการเรียน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเรียน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชนจำกัดตามหลักพุทธธรรม โดยใช้หลักธรรมโยนิโสมนสิการและหลักสัพปุริสธรรม โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นพนักงานบริษัทซีพี ออลล์และการบูรณาการเพื่อบริหารจัดการความเครียดเป็นแนวทางให้เกิดความสุขในองค์กร ซึ่งช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานและส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพกายและจิตที่สมดุล ทั้งยังส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น ผลการวิจัยนี้ครอบคลุมหลายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับความเป็นจริง การพัฒนาสุขภาพกายและจิต และการปรับโครงสร้างองค์กร ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้หลายมิติ เช่น ด้านการยอมรับความเป็นจริง เป็นการฝึกให้พนักงานพิจารณาปัญหาต่าง ๆ อย่างมีสติ โดยใช้ หลักโยนิโสมนสิการ เป็นเครื่องมือในการช่วยให้พนักงานมองปัญหาอย่างตรงไปตรงมา ลดการต่อต้านและปฏิเสธที่มักเกิดขึ้นเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ส่งผลให้พนักงานลดความเครียดจากการทำงานและมีทัศนคติที่เปิดกว้าง และผลที่ได้การวิจัยองค์กรสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมพนักงานด้านการจัดการอารมณ์และการตัดสินใจ โดยเฉพาะการฝึกให้พนักงานคิดและพิจารณาปัญหาตามข้อเท็จจริงและเหตุผล นำไปสู่การลดความเครียดและการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในที่ทำงานได้ดียิ่งขึ้น ด้านการพัฒนาสุขภาพกายและจิต ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญในการจัดการความเครียด โดยใช้ หลักสัพปุริสธรรม 7 เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณธรรม เช่น ความรู้ตนเอง (อัตตัญญูตา) และความรู้จัก

ประมาณ (มัดตัณดูตา) ซึ่งช่วยให้พนักงานตระหนักถึงขีดความสามารถของตนเองและรู้จักควบคุมอารมณ์ ส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตที่มั่นคง และผลที่ได้การวิจัยองค์กรสามารถนำไปเป็นแนวทางในโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพจิตและกายของพนักงาน เช่น การจัดโปรแกรมฝึกสมาธิเป็นประจำ การสร้างกิจกรรมที่เสริมสร้างสุขภาพกาย เช่น การออกกำลังกาย เพื่อให้พนักงานได้พักผ่อนและเสริมสร้างความสมดุลทางกายและจิตในการทำงาน ส่วนด้านการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งการปรับโครงสร้างองค์กรที่ดีและเอื้อต่อการลดความเครียดในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างผ่อนคลาย การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน และผลที่ได้การวิจัยองค์กรสามารถนำไปเป็นแนวทางปรับเปลี่ยนโครงสร้างภายในโดยจัดให้มีพื้นที่ทำงานที่ผ่อนคลาย มีมุมพักผ่อนสำหรับพนักงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีมงาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว และการพัฒนาแนวทางการบริหารความเครียดในที่ทำงาน ซึ่งงานวิจัยนี้จะเน้นถึงประโยชน์ของการฝึกสมาธิและสติในการพัฒนาทักษะการรับมือกับความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการฝึกสมาธิช่วยให้พนักงานมีความรู้เท่าทันในความคิดและอารมณ์ของตน ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีสติและสงบองค์กรสามารถจัดโปรแกรมฝึกสมาธิและสติให้กับพนักงาน โดยเน้นการฝึกฝนการรู้เท่าทันตนเอง ช่วยให้พนักงานสามารถเผชิญปัญหาได้อย่างมั่นคง และมีความรู้สึกร่วมรับมือกับปัญหาในชีวิตการทำงาน ผลการประยุกต์ใช้การนำผลการวิจัยที่เน้นการใช้หลักพุทธธรรมและการจัดการความเครียดมาใช้ในองค์กร จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพจิตและกายที่สมดุล ลดความเครียดจากงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

การนำแนวทางการบริหารความเครียดด้วยหลักพุทธธรรมและการปรับโครงสร้างองค์กรมาใช้ สามารถพัฒนาเพิ่มเติมและนำไปสู่การพัฒนาเชิงนโยบายและแนวทางการจัดการในองค์กรที่มีความยั่งยืนและครอบคลุมได้หลากหลายวิธี เช่น

1. พัฒนาโปรแกรมสุขภาพจิตในองค์กร เป็นการพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพจิตที่เป็นระบบ จากการใช้หลักพุทธธรรม เช่น สัมปยุตธรรม 7 และโยนิโสมนสิการ องค์กรสามารถพัฒนาโปรแกรมที่ช่วยให้พนักงานเข้าใจและรับมือกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปรแกรมนี้อาจครอบคลุมการให้คำปรึกษาและการอบรมด้านสุขภาพจิตอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวทางพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาพจิตที่มั่นคง

2. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เป็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมในค่านิยมองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถนำหลักโยนิโสมนสิการและสัมปยุตธรรม 7 มาใช้ในการปลูกฝัง

ค่านิยมองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเอง การรู้จักตนเอง และการยอมรับความเป็นจริง เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่พนักงานทุกคนมีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน

3. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการความเครียด ซึ่งการพัฒนาเพิ่มเติมเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมภายในองค์กร องค์กรสามารถพัฒนาหลักสูตรการจัดการความเครียดที่ผสมผสานการฝึกสมาธิและสติ ซึ่งพนักงานสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ หลักสูตรนี้ควรเน้นการฝึกสติและสมาธิ การรู้จักการจัดการอารมณ์ และการมองปัญหาด้วยเหตุผล เพื่อเพิ่มทักษะการจัดการตนเอง

4. สร้างพื้นที่และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรกับสุขภาพจิต โดยการออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนสุขภาพจิต องค์กรสามารถนำแนวคิดเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กรไปออกแบบพื้นที่ทำงาน เช่น การสร้างมุมสงบสำหรับการฝึกสมาธิ การจัดพื้นที่สีเขียวในสำนักงาน และการให้พื้นที่พักผ่อนที่มีความผ่อนคลายและสบาย เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงานและสุขภาพจิตที่ดี

5. สร้างกลุ่มสนับสนุนและเครือข่ายกัลยาณมิตรในองค์กร ด้วยการพัฒนากลุ่มสนับสนุนสุขภาพจิต การจัดตั้งกลุ่มสนับสนุนหรือเครือข่ายกัลยาณมิตรที่คอยช่วยเหลือและแบ่งปันกันภายในองค์กร สามารถช่วยเสริมความเข้มแข็งในจิตใจและสร้างกำลังใจให้พนักงานในการเผชิญปัญหา กลุ่มนี้จะช่วยให้พนักงานมีพื้นที่สำหรับพูดคุยและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการความเครียด

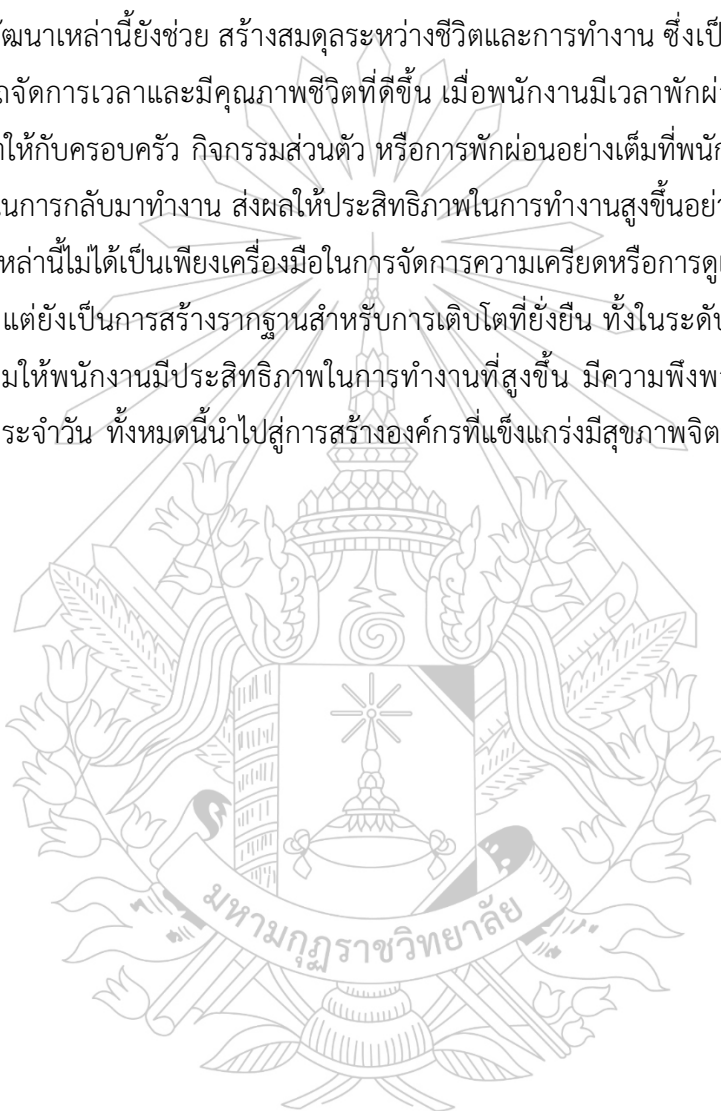
6. พัฒนานโยบายองค์กรเพื่อความสมดุลในชีวิตและการทำงาน โดยกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน องค์กรสามารถใช้งานวิจัยที่สอดคล้องกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวมาเป็นแนวทางในการสร้างนโยบาย เช่น การสนับสนุนวันหยุดพักผ่อน การจัดกิจกรรมเพื่อความผ่อนคลาย การทำงานที่ยืดหยุ่น รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพกายและจิต เพื่อให้พนักงานมีพลังงานที่ดีและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

7. การประเมินและปรับปรุงกลยุทธ์ด้านสุขภาพจิตอย่างต่อเนื่อง การสร้างกระบวนการประเมินความเครียดในที่ทำงาน องค์กรสามารถต่อยอดโดยการสร้างกระบวนการประเมินความเครียดในที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำแบบสำรวจสุขภาพจิตเป็นระยะ หรือการจัดทำรายงานภาวะสุขภาพจิตของพนักงาน เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนานโยบายหรือโปรแกรมต่าง ๆ ได้ตามความต้องการจริงของพนักงาน

การพัฒนาเพิ่มเติมช่วยมุ่งเน้นให้ องค์กรมีเครื่องมือที่ครอบคลุม เพื่อจัดการและลดความเครียดที่พนักงานอาจประสบในที่ทำงาน เครื่องมือเหล่านี้ช่วยให้องค์กรสามารถระบุระดับความเครียดและให้การสนับสนุนที่เหมาะสมตามสถานการณ์เฉพาะของพนักงานแต่ละคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีระบบที่ช่วยดูแลและให้ความช่วยเหลือเมื่อต้องการ นอกจากนี้ การพัฒนานี้ยังมุ่งส่งเสริม สุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี ให้แก่พนักงาน สุขภาพจิตที่ดีเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสามารถ

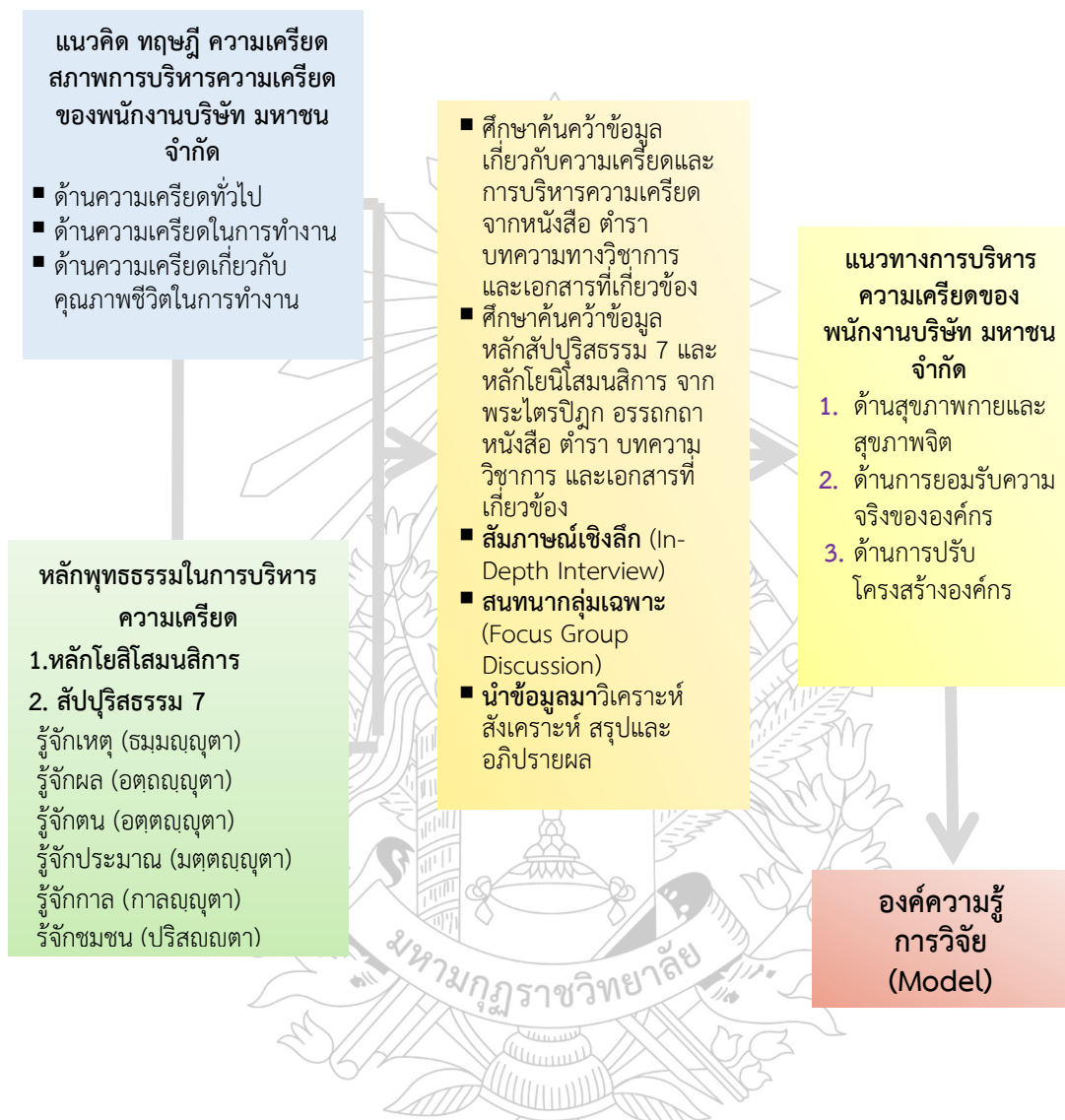
จัดการกับปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตได้ดีขึ้น เมื่อสุขภาพจิตดี พนักงานจะมีสมาธิ มีพลังบวก และมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายในการทำงานได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน วัฒนธรรมองค์กร ที่ได้รับการพัฒนาโดยเน้นการใส่ใจในสุขภาพจิตยังสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความห่วงใยและการสนับสนุนจากองค์กร วัฒนธรรมนี้ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองไปพร้อมกับองค์กร เกิดความร่วมมือที่ดีภายในทีมงานและทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและผ่อนคลาย

การพัฒนาเหล่านี้ยังช่วย สร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานสามารถจัดการเวลาและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เมื่อพนักงานมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอและสามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัว กิจกรรมส่วนตัว หรือการพักผ่อนอย่างเต็มที่พนักงานจะมีพลังงานและความสดชื่นในการกลับมาทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยรวมแล้ว การพัฒนาเหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการจัดการความเครียดหรือการดูแลสุขภาพจิตของพนักงานเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างรากฐานสำหรับการเติบโตที่ยั่งยืน ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล ซึ่งส่งเสริมให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น มีความพึงพอใจในงาน และมีความสุขในชีวิตประจำวัน ทั้งหมดนี้นำไปสู่การสร้างองค์กรที่แข็งแกร่งมีสุขภาพจิตที่ดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี



2.10 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม” ผู้วิจัยใช้หลักสัปปริสธรรมเป็นหลักการที่บูรณาการเข้ากับหลักการบริหารความเครียดโดยการปฏิบัติตามหลักโยนิโสมนสิการในการจัดการความเครียด สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.12 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม”

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบวิจัยภาคสนาม (Field Research) ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Survey) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อให้ทราบรายละเอียดของประเด็นสำคัญที่ศึกษาและครอบคลุมเนื้อหาสาระอย่างครบถ้วน พร้อมกันนี้ในการวิจัยเชิงคุณภาพทำให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกที่มีรายละเอียดชัดเจน ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์โดยเชื่อมโยงกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องวิเคราะห์ร่วมกับผลการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ได้ทำการศึกษาผ่านการสัมภาษณ์ โดยดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- 3.4 การตรวจคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 วิธีการรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย
- 3.7 การเรียบเรียงและการนำเสนอข้อมูล



รูปแบบการวิจัย

วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ภาคสนาม (Field Work) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) สันทนาการกลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

สภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัดเป็นอย่างไร หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชนจำกัดตามแนวพุทธธรรมเป็นอย่างไร บุรณาการการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัดตามหลักพุทธธรรมเป็นอย่างไร ประเด็นการ สันทนาการกลุ่มเฉพาะตามประเด็นการสัมภาษณ์

การตรวจคุณภาพเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์ที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบคุณภาพจากกรรมการวิจัยในมนุษย์

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม รวม 25 รูป/คน

ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ด้านจิตวิทยา ด้านบริหารองค์กร ด้านพระพุทธศาสนา เพื่อการบริหารความเครียด ได้แก่ ระดับพนักงาน และระดับผู้บริหาร 13 รูป/คน ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ 6 รูป/คน และผู้ทรงคุณวุฒิสันทนาการกลุ่ม 6 รูป/คน

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ส่งหนังสือเชิญนัดหมายเพื่อสัมภาษณ์ด้วยตนเอง จุดบันทึก/ใช้เครื่องบันทึกเสียง และถ่ายภาพ ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของผลการสัมภาษณ์ทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย

ข้อมูลเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา (Descriptive Paragraphs) ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกใช้วิธีการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) วิธีการวิเคราะห์แบบพรรณนาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์ข้อมูลกับทฤษฎีและเอกสาร ข้อมูลสันทนาการกลุ่ม สรุปเป็นการยืนยันหรือปรับแก้องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

การเรียบเรียงและการนำเสนอข้อมูล

นำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ ตีความหมาย เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง นำข้อมูลที่ได้ไปสร้างคำตอบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นำเสนอผลงานของการวิจัยในรูปแบบของพรรณนา ตามเค้าโครงการที่นำเสนอ 5 บท

ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบวิจัยภาคสนาม (Field Work) โดยข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดอย่างเป็นระบบตามประเด็นและปัญหาที่ศึกษาตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยผู้วิจัยตีความข้อมูลจัดเป็นกลุ่ม และแยกแยะข้อมูลตามเนื้อหา เพื่อคัดสรรข้อมูลที่ต้องการรวมทั้งตัดทอนข้อมูลที่เกินความจำเป็นและไม่เกี่ยวข้องออกไป ข้อมูลที่ได้นำมาอภิปรายผลด้วยการเขียนพรรณนา (Descriptive

Paragraphs) ลงรายละเอียดเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและข้อเท็จจริงที่พบในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งจะมีลักษณะแบบปลายปิด 3 ชุดดังนี้

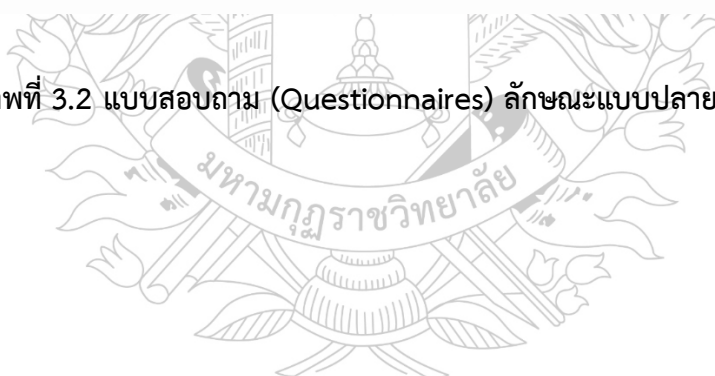
ชุดที่ 1 แบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชุดที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม

ชุดที่ 3 แบบสอบถาม ข้อเสนอแนะต่างๆ

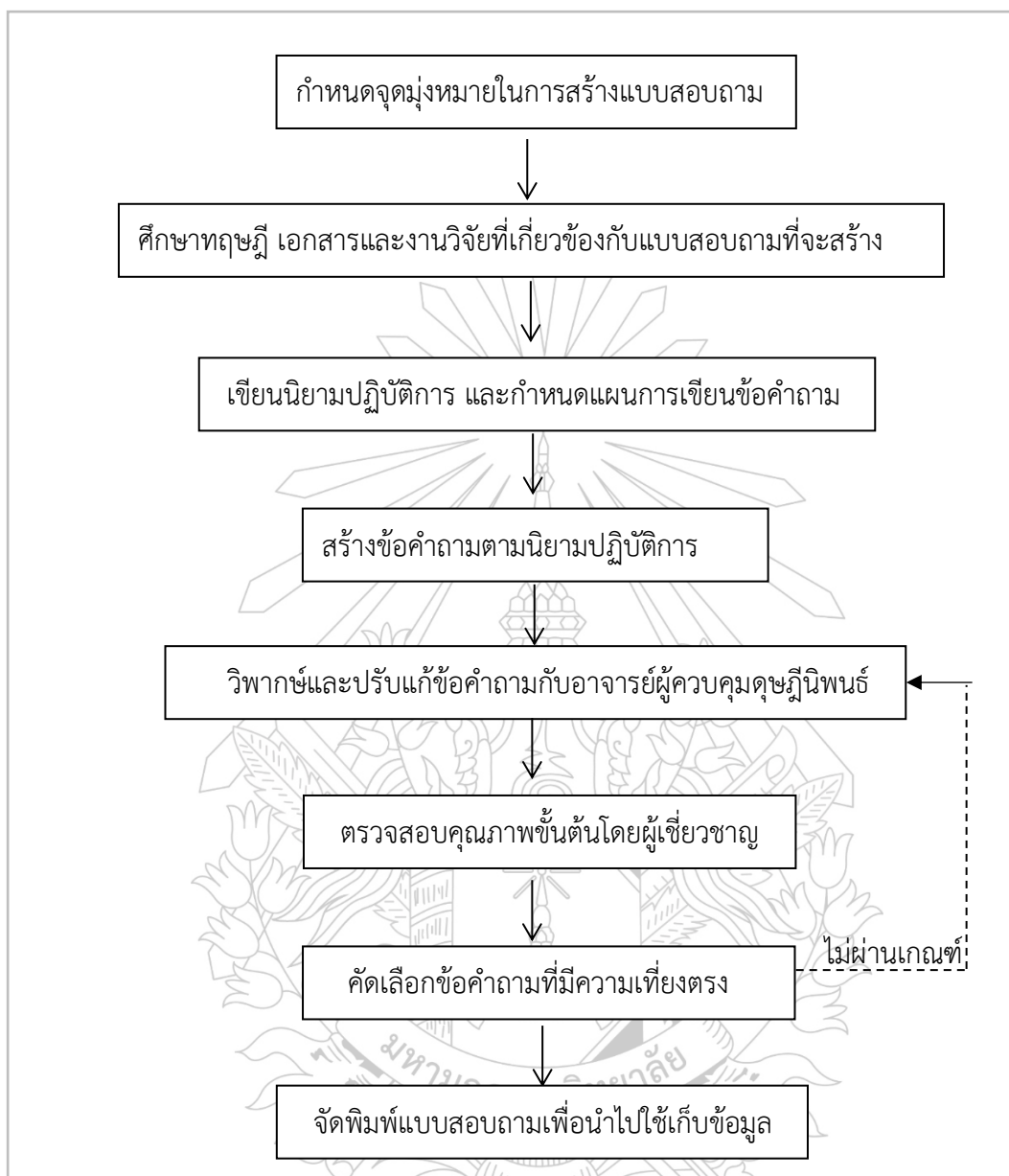


ภาพที่ 3.2 แบบสอบถาม (Questionnaires) ลักษณะแบบปลายปิด



วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจะดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวิธีการสร้าง ดังนี้



ภาพที่ 3.3 แผนผังแสดงการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การกำหนดขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นกรอบในการสัมภาษณ์ ซึ่งพัฒนาแนวของข้อคำถามจากการศึกษาทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ประเด็นการสัมภาษณ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด

ของเรื่องที่จะวิจัย ทั้งนี้การสร้างแบบสัมภาษณ์จะให้ครอบคลุมถึงนิยามปฏิบัติการ โดยแบบสัมภาษณ์ ที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา จะให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) อีกครั้งแล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปสัมภาษณ์ผู้ให้ ข้อมูลสำคัญตามที่กำหนดไว้ในการวิจัยเป็นลำดับ

การวิจัยครั้งนี้นอกจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แล้ว ผู้วิจัยได้จัดการ สอนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้มีความรู้ และ ประสบการณ์ด้านพุทธศาสนา, ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารความเครียด ด้าน จิตวิทยา โดยผู้วิจัยได้เจาะจงเลือกอาราธนาและเชิญผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการ วิจัย จำนวน 25 รูป/คน ร่วมการสนทนากลุ่ม เพื่อยืนยันหรือปรับปรุงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม กลุ่มบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ โดยการศึกษาพื้นที่ บริษัท ซี.พี.ออลล์ จำกัด (มหาชน) สถานที่ตั้งสำนักงานใหญ่ เลขที่ 58/28 อาคาร เดอะธารา หมู่ 2 ถนนแจ้งวัฒนะ ต.บางตลาด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120 โทรศัพท์ 02-071-9000 โทรสาร 02-238-1767 เว็บไซต์ www.cpall.co.th

2. ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยประกอบการศึกษาทฤษฎีแนวความคิด หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจากตำรา วารสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. สร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่เขียนไว้

4. นำข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วสรุปเป็นองค์ ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์และทำเป็นแบบจำลอง (Model)

5. นำเสนอองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์และทำเป็นแบบจำลอง (Model) นั้น ต่อที่ประชุมการสนทนากลุ่ม เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

6. นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่รับฟังจากที่ประชุมการสนทนากลุ่มไปปรับปรุงแก้ไข องค์ความรู้ที่ได้จากผลการวิจัย และปรับปรุงแบบจำลอง (Model) ให้เหมาะสมและถูกต้องตาม กระบวนการวิจัย

3.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

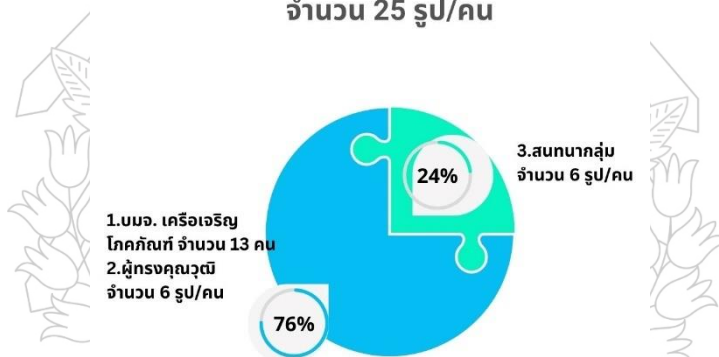
ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มประชากรสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็น การคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกที่เป็นผู้ให้ข้อมูล หลัก (Key Informant) และกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานเครือเจริญโภค ภัณฑ์ และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ด้านบริหารองค์กร และด้านพระพุทธศาสนา โดยใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เลือกแบบ Purposive Sampling เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะในการสนทนา กลุ่ม (Focus Group Discussion) ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านจิตวิทยา ด้านบริหารองค์กร

และด้านพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ในการนำหลักพุทธธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาไปประกอบการดำเนินการงานวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3.1 สัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (In-depth Interview) จำนวน 25 รูป/คน ได้แก่

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ตำแหน่ง	จำนวน (รูป/คน)
บมจ. เครือเจริญโภคภัณฑ์	พนักงาน	9
	ผู้บริหาร	4
ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้เชี่ยวชาญ <ul style="list-style-type: none"> ▪ ด้านจิตวิทยา ▪ ด้านบริหารองค์กร ▪ ด้านพระพุทธศาสนา 	ฆราวาส	3
	พระภิกษุ	3
สนทนากลุ่ม	ฆราวาส	4
	พระภิกษุ	2
		25

ผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก
จำนวน 25 รูป/คน



แผนภาพที่ 3.4 กลุ่มประชากรสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

3.4 การตรวจคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยจะได้แบบสัมภาษณ์ ที่ผ่านการตรวจสอบทั้งคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity Content) เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มประชากรที่กำหนดไว้ โดยสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุม ปัญหา, วัตถุประสงค์, กรอบแนวคิด และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย นำแบบสัมภาษณ์ให้ อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสม ก่อนนำไปสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant)

3.5 วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากสาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการเข้าสัมภาษณ์ด้วยตนเอง พร้อมด้วยการจดบันทึก ใช้เครื่องบันทึกเสียง และถ่ายภาพประกอบการสัมภาษณ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด จากนั้นจึงทบทวนวรรณกรรม เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี การบริหารความเครียด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) จำนวน 25 รูป/คน ได้แก่ สัมภาษณ์แบบเจาะลึก 19 รูป/คน และจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ 6 รูป/คน

ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับ “บูรณาการความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม”

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย มีขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

(1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source)

ข้อมูลปฐมภูมิ คือ พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทยฉบับ มหามกุฏราชวิทยาลัย

(2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source)

ข้อมูลทุติยภูมิ คือ วรรณกรรมฉบับแปล มหามกุฏราชวิทยาลัย ได้แก่ วารสารวิชาการ บทความวิชาการ บทความวิจัย ตลอดจนข้อมูลสถิติที่รวบรวมไว้โดยหน่วยงานราชการหรือสถาบันการศึกษาหรือแหล่งข้อมูลซึ่งเป็นที่ยอมรับได้เว็บไซต์ต่างๆ ทั้งของไทยและต่างประเทศ

(3) การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

(1) จัดเตรียมเครื่องมือ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Form) เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เลือกแบบเจาะจง จำนวน 2 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารและพนักงาน บมจ. เครือเจริญโภคภัณฑ์ รวมจำนวน 13 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ รวมจำนวน 6 รูป/คน

(2) ส่งหนังสือเชิญบุคคลเพื่อขอสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

(3) เตรียมการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้ส่งข้อมูลเพื่อประกอบการสัมภาษณ์ และนัดวัน เวลาที่จะสัมภาษณ์ทางออนไลน์ (Zoom) แก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละคนในแต่ละกลุ่ม ศึกษาประเด็นคำถาม

ที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ให้ชัดเจน เตรียมเครื่องบันทึกเสียง สมุดจดบันทึก และอุปกรณ์ที่จำเป็นอื่น ๆ เช่น กล้องถ่ายรูปให้พร้อมก่อนการสัมภาษณ์

(4) ดำเนินการสัมภาษณ์ ก่อนเริ่มการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสนทนาอย่างกันเองในเรื่องทั่ว ๆ ไป แจ้งวัตถุประสงค์และเหตุผลของการสัมภาษณ์ ขออนุญาตบันทึกเสียงการให้สัมภาษณ์ ขออนุญาตถ่ายภาพขณะมีการให้สัมภาษณ์ และแจ้งให้ทราบว่า ข้อมูลทั้งหมดที่บันทึกหรือขอไว้ ผู้วิจัยจักเก็บไว้เป็นความลับ

(5) ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อนำผลไปวิเคราะห์และสรุปข้อมูลการสัมภาษณ์

สำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญด้านความเครียด และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญด้านพุทธศาสนศึกษา โดยผู้วิจัยจักได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. จัดเตรียมเครื่องมือ ได้แก่ คำถามเพื่อการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion Form) เพื่อทำการสนทนากลุ่มเฉพาะในการยืนยันข้อมูลและผลการวิจัย สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิสำหรั การสนทนากลุ่ม จำนวน 6 รูปหรือคน ที่คัดเลือกไว้แล้วแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ด้านการบริหารองค์กร และด้านพุทธศาสนา เพื่อสนับสนุนกระบวนการวิจัยโดยอาศัยข้อมูลดังกล่าวอย่างละเอียดและเป็นขั้นตอน

2. ทำหนังสือเชิญผู้ที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

3. เตรียมการสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอเชิญผู้ที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นรายบุคคล เตรียมประเด็นคำถาม และเอกสารข้อมูลประกอบการสนทนากลุ่มให้เพียงพอตามจำนวนของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

4. ประสานผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกท่านเพื่อยืนยันวัน เวลา สถานที่ ในการจัดทำ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

5. จัดเตรียมความพร้อมของสถานที่ ทีมงาน และอุปกรณ์ที่จะใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และดำเนินการสนทนากลุ่มด้วยตนเอง

6. ตรวจสอบความสมบูรณ์และครบถ้วนของผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อนำไปวิเคราะห์และสรุปเพื่อตอบโจทย์วิจัย

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามชนิดเทคนิควิจัย ได้แก่

3.6.1 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา (Descriptive Paragraphs)

3.6.2 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบพรรณนา (Descriptive Paragraphs) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้โดยทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งนี้เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี

3.6.3 จากการศึกษา ตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นแรก ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลว่าเพียงพอแล้วหรือไม่ ข้อมูลนั้นได้ตอบปัญหาของการวิจัยแล้วหรือไม่ หากผู้วิจัยพบว่าได้ข้อมูลที่ไม่ตรงกัน ผู้วิจัยจะตรวจสอบว่าข้อมูลที่แท้จริงอีกครั้ง และดำเนินการเก็บข้อมูลจนมีความครบถ้วนสมบูรณ์

3.6.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นขององค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยโดยตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ
2. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อนำคำตอบที่ได้มาสรุปเป็นการยืนยันหรือปรับแก้องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

3.7 การเรียบเรียงและการนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบพรรณนา (Descriptive Paragraphs) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมมาได้ และนำข้อมูลที่ได้ไปสร้างคำตอบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น สภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด เป็นอย่างไร ฯลฯ จากนั้นนำเสนอผลของการวิจัยในรูปแบบของการพรรณนา ตามเค้าโครงการนำเสนอ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม ” งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาสภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด 2.เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด 3.เพื่อบูรณาการการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม และ 4.เพื่อนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับ “การบูรณาการความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม” ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 19 รูป/คน และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 รูป/คน เพื่อให้ได้รายละเอียดของประเด็นสำคัญที่ศึกษาและครอบคลุมเนื้อหาสาระอย่างครบถ้วนพร้อมกันนี้ผู้เชี่ยวชาญยังได้ยืนยันหรือเสนอแนะข้อปรับปรุงองค์ความรู้ที่ได้จากวิจัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์แยกออกเป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ข้อปรับปรุงองค์ความรู้ที่ได้จากวิจัย

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบวิจัยภาคสนาม (Field Work) มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยแยกเป็นประเด็น ดังนี้

- 4.1 สภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด
- 4.2 หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด
- 4.3 บูรณาการการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม
- 4.4 นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับ “การบูรณาการความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม”

การวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบวิจัยภาคสนาม (Field Work) โดยมีผลการวิเคราะห์ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 สภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในประเด็นสภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด พบว่า

ความเครียด (Stress) หรือภาวะเครียด เป็นภาวะที่บุคคลนั้นรู้สึกถูกกดดันเกิด ความวุ่นวายใจ ความไม่สบายใจ ความกังวลและความเกรงกลัวเกิดจากภาวะที่รู้สึกถูกบีบคั้นเกิดขึ้น เมื่อ

บุคคลรับรู้ถึงสิ่งที่คุกคามจิตใจ หรืออาจทำให้เกิดอันตรายทางร่างกายและจิตใจเสียความสมดุล การเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความกังวลมักจะกระตุ้นให้มีปฏิกิริยาตอบสนองหลายอย่างในร่างกายและจิตใจความสามารถในการจัดการกับความกังวลและความเกรงกลัวเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสมดุลและความสุขในชีวิต เช่น การใช้กลไกป้องกันตัวเอง การเปลี่ยนแปลงด้านสรีระ ด้านพฤติกรรม ด้านอารมณ์ และด้านความนึกคิดจนความรู้สึกกดดันหรือความเครียดนั้นคลายลง และร่างกายกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง (กรมสุขภาพจิต, 2541) เช่น เมื่อเรารู้สึกเครียดกับงานที่ทำอยู่ ร่างกายจะตอบสนองด้วยการกระตุ้นให้เราสมาธิและพลังในการทำงานมากขึ้น แต่หากความเครียดนั้นสะสมเป็นเวลานานโดยขาดการผ่อนคลาย อาจส่งผลเสียต่อสุขภาพ เช่น รู้สึกเหนื่อย ล้าเรื้อรัง นอนไม่หลับ หรือมีภาวะหดหู่ อย่างไรก็ตาม หากเราต้องเผชิญกับความเครียดเป็นระยะเวลานานโดยไม่ได้ผ่อนคลาย ความเครียดนั้นอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจ ซึ่งสาเหตุของความเครียดสามารถแบ่งออกเป็นหลายด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยภายนอก

- 1) การทำงาน เป็นความกดดันจากงาน ปริมาณงานที่มากเกินไป หรือความขัดแย้งในที่ทำงาน
- 2) ครอบครัว เกิดความขัดแย้งกับสมาชิกในครอบครัว การหย่าร้าง หรือการสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก
- 3) การเงิน มีภาระหนี้สิน รายได้ไม่เพียงพอ หรือการวางแผนการเงินที่ไม่ดี
- 4) เหตุการณ์สำคัญในชีวิต เป็นการย้ายที่อยู่อาศัย การเปลี่ยนงาน หรือการเจ็บป่วยร้ายแรง

2. ปัจจัยภายใน

- 1) ลักษณะนิสัยและความคิด เป็นการมองโลกในแง่ร้าย ความคาดหวังสูง หรือการขาดทักษะการจัดการกับปัญหา
- 2) สุขภาพจิต มีภาวะซึมเศร้า วิตกกังวล หรือปัญหาสุขภาพจิตอื่น ๆ

ด้วยการรับรู้และเข้าใจสาเหตุของความเครียดเป็นขั้นตอนสำคัญในการจัดการและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสุขภาพกายและจิตใจ ซึ่งอาการของความเครียดนั้น เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของร่างกายและจิตใจต่อสถานการณ์ที่กดดันหรือท้าทาย เมื่อเกิดความเครียด ระบบประสาทอัตโนมัติจะกระตุ้นกลไก "สู้หรือหนี" (Fight-or-Flight Response) ทำให้อัตราการเต้นของหัวใจและการหายใจเพิ่มขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์นั้น อย่างไรก็ตาม หากความเครียดเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเรื้อรัง ร่างกายจะตอบสนองทำให้รู้สึกเหนื่อยล้าและอาจแสดงอาการต่าง ๆ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม เช่น ทางด้านร่างกาย เกิดอาการปวดศีรษะ อ่อนเพลีย หัวใจเต้นเร็ว นอนไม่หลับ ปวดเมื่อยตามร่างกาย กล้ามเนื้อปวดเกร็ง นอนกััดฟัน มีปัญหาทางระบบทางเดิน

อาหาร เสื่อมสมรรถภาพทางเพศ และภูมิคุ้มกันอ่อนแอ และทางด้านจิตใจ เกิดอาการวิตกกังวล รู้สึกเศร้า หงุดหงิดรำคาญ ซึมเศร้า หากมีภาวะความเครียดเรื้อรังอาจนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมที่ไม่ดีต่อสุขภาพ เช่น การรับประทานอาหารผิดปกติ การเล่นการพนัน การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มากเกินไป การใช้ยาเสพติด หรือการใช้จ่ายเงินตามอารมณ์ พฤติกรรมเหล่านี้มักถูกใช้เป็นวิธีการบรรเทาความเครียด แต่กลับส่งผลเสียต่อสุขภาพกายและจิตใจ และความเครียดของคนทำงาน ก็เกิดจากการที่บุคคลต้องเผชิญกับความกดดันหรือสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อทั้งร่างกายและจิตใจในการทำงาน เมื่อคนทำงานรู้สึกว่าไม่สามารถรับมือกับความคาดหวังหรือภาระที่ได้รับ หรือเมื่อเจอกับปัจจัยที่ทำให้รู้สึกไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ จึงส่งผลให้เกิดความเครียด โดยมีสาเหตุหลัก ๆ ดังนี้ 1) ภาระงานที่สูงเกินไป เมื่อคนทำงานรู้สึกว่ามียางานมากเกินไปที่จะทำได้ในเวลาที่กำหนด หรือภาระงานที่ได้รับมีความยากและท้าทายมากเกินไป ทำให้ต้องทำงานหนักหรือทำงานเกินเวลา ส่งผลให้เกิดความเครียดจากการที่ไม่สามารถทำงานได้ทันหรือไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง 2) ความคาดหวังจากองค์กรหรือเจ้านาย การที่มีความคาดหวังสูงจากองค์กร หรือจากเจ้านายที่ต้องการผลลัพธ์ในระดับที่สูงขึ้น อาจทำให้คนทำงานรู้สึกกดดัน และมีความกลัวที่จะทำผิดพลาดหรือไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดและวิตกกังวล 3) ความไม่มั่นคงในงานหรือองค์กร ซึ่งคนทำงานอาจรู้สึกเครียดจากความไม่มั่นคงในงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบายองค์กร การขาดความชัดเจนในการทำงาน หรือความเสี่ยงที่จะสูญเสียงาน สถานการณ์เช่นนี้อาจทำให้เกิดความวิตกกังวลและความเครียดเพิ่มขึ้น 4) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี เป็นการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย เช่น การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือเจ้านาย ความขัดแย้งในทีม การขาดการสื่อสารที่ชัดเจน หรือการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเครียดสูง ล้วนเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความเครียด 5) การขาดการควบคุมงานหรือการตัดสินใจ เมื่อคนทำงานรู้สึกว่าไม่สามารถควบคุมกระบวนการทำงานของตนเองได้ หรือไม่สามารถตัดสินใจในงานที่ทำได้ ทำให้รู้สึกไม่มีอำนาจและถูกจำกัดในการแสดงความสามารถตามที่ตนเองต้องการ และผลกระทบจากความเครียดในที่ทำงาน เช่น

1) **ทางร่างกาย** เป็นความเครียดสามารถทำให้เกิดอาการปวดหัว นอนไม่หลับ ปวดหลัง หรือปัญหาสุขภาพอื่น ๆ เช่น ความดันโลหิตสูง

2) **ทางจิตใจ** เป็นความเครียดอาจนำไปสู่ภาวะวิตกกังวล ซึมเศร้า หรือการขาดความมั่นใจในตนเอง

3) **ทางการทำงาน** เป็นคนทำงานที่เครียดอาจลดประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้เกิดความผิดพลาดหรือไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ 1 ได้กล่าวว่า สาเหตุของสภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด แบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายในมาจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน การทำงานต่าง ๆ งานที่ได้รับมอบหมาย และปัจจัยภายนอก อันเกิดจากความเครียดจากปัญหาเรื่องส่วนตัว และครอบครัวเป็น

หลัก (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ 1 วันที่ 14 มิถุนายน 2567) สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ 2 ที่ได้แสดงความเห็นไว้ว่า ความเครียดเกิดจากความคิดที่ต่างกัน เนื่องจากพื้นฐานครอบครัว การศึกษา การใช้ชีวิตในบริบทที่ต่างกัน ก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน ปริมาณงาน ทำงานไม่ทัน สิ่งแวดล้อม สถานที่ทำงาน เปลี่ยนย้ายที่นั่งทำงาน (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ 2 วันที่ 14 มิถุนายน 2567) ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ 3-7 ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะให้ข้อมูลคล้าย ๆ กัน โดยให้ความเห็นเกี่ยวกับสภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ไว้ว่า การทำงานมุ่งเป้าหมายที่ความสำเร็จของงาน การแข่งขัน ความพยายาม ให้งานบรรลุเป้าหมายที่องค์กร หน่วยงาน หรือตนเองตั้งเป้าหมายได้ การหารายได้ให้เพียงพอต่อกับรายจ่ายของครอบครัว ทำให้คนพยายามทำงานได้รายได้สูงๆ หรือทำงานหลาย ๆ งาน เพื่อเพิ่มรายได้ เป็นรายได้เสริมกับครอบครัว ซึ่งการกดดันจากหัวหน้างาน การกดดันจากเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัย การเหลื่อมล้ำระหว่างผู้ร่วมงาน หัวหน้างานมีการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน ก็จะทำให้เกิดความเครียดสะสม (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ 3-7 วันที่ 17 มิถุนายน 2567)

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับประเด็นสภาพความเครียดที่เกิดจากการทำงานเพิ่มเติม เช่น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ 8-11 โดยส่วนใหญ่ก็จะให้ความเห็นใกล้เคียงกันว่า สาเหตุความเครียดจริง ๆ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ จากงานโดยตรง และจากปัญหาส่วนตัวที่มีผลกระทบต่องาน ความเครียดจากภาระงานที่รับผิดชอบ ปริมาณงาน และเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ที่อาจมีผลทางตรงหรือทางอ้อม เช่น จากหัวหน้างานคือการทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย จากเพื่อนร่วมงานมาจากทำงานที่อาจมีข้อขัดแย้งเรื่องงาน กระทบต่อความรู้สึก ทำให้รู้สึกเครียดได้ จากปัญหาส่วนตัว ที่บางช่วงเวลาพนักงานอาจเจอปัญหาส่วนตัว เช่น ภาระหนี้สิน ครอบครัว เพื่อน ในหลาย ๆ เรื่องที่กระทบกับจิตใจและความรู้สึกกับพนักงานทำให้รู้สึกเครียด ส่งผลให้เวลาทำงานก็อาจมีความเครียดติดไปด้วย ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญนอกเหนือจากนี้กล่าวไว้ว่า งานที่ได้รับมอบหมาย การปฏิสัมพันธ์กับผู้คน การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่ไวต่อสถานการณ์ เรื่องส่วนตัว ครอบครัว ต้องทำผลงานให้ได้ตามเป้าหมายจากเพื่อนร่วมงานมาจากทำงานที่อาจมีข้อขัดแย้งเรื่องงาน กระทบต่อความรู้สึก ทำให้รู้สึกเครียดได้ จากปัญหาส่วนตัว ที่บางช่วงเวลาพนักงานอาจเจอปัญหาส่วนตัว เช่น ภาระหนี้สิน ครอบครัว เพื่อน ในหลาย ๆ เรื่องที่กระทบกับจิตใจและความรู้สึกกับพนักงานทำให้รู้สึกเครียด ส่งผลให้เวลาทำงานก็อาจมีความเครียดติดไปด้วย (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ 8-11 วันที่ 18 มิถุนายน 2567) อย่างไรก็ตาม ยังมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ 12-14 ที่ให้ข้อมูลที่แตกต่างกันออกไป โดยมีความเห็นว่าสาเหตุของความเครียดเกิดจากสภาวะความกดดัน จากการทำงานที่ตั้งเป้าหมายไว้ของหน่วยงานที่รับผิดชอบที่ตนทำงานอยู่ และสภาพแวดล้อม ความรีบเร่ง ความเร่งด่วนในการติดตามงานมากจนเกินไป หรือทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน และใช้เวลาทำงานนาน ๆ ไม่มีเวลาพักผ่อน เนื่องจากงานไม่เสร็จตามที่ตั้งไว้ ลักษณะงานหรือหน้าที่ได้รับมอบหมาย

ไม่ตรงกับตำแหน่งหรือความชอบที่ได้รับมอบจากหน่วยงาน หรือภาระงานมากจนเกินไปในช่วงเวลานั้น (ผู้ให้มูลสำคัญ ลำดับที่ 12-14 วันที่ 19 มิถุนายน 2567)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสภาพความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ด้านสาเหตุความเครียด ดังกล่าวนั้นมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยภายในตัวบุคคล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร การทำงานภายใต้ความกดดัน เป้าหมายในการทำงาน ความคาดหวังจากการทำงาน ส่วนปัจจัยภายนอก เช่น สถานที่ทำงาน สิ่งแวดล้อม นโยบายของบริษัท การปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันในที่ทำงาน การทำงานที่ไม่ตรงกับสายงาน รวมไปถึงปัญหาส่วนตัว ครอบครัว ล้วนเป็นปัจจัยให้เกิดความเครียดของพนักงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียดโดยทั่วไปตามแนวคิดทฤษฎีตะวันตก พบว่าทฤษฎีพื้นฐานความเครียดของ เซลเย (Hans Selye) ที่เกี่ยวข้องกับความเครียดมี 3 ประเภทด้วยกัน ได้แก่ ทฤษฎีเชิงสิ่งเร้า ทฤษฎีการตอบสนอง และทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ ดังนี้

1. ทฤษฎีเชิงสิ่งเร้า (Stimulus-Oriented Theories)

ตามทฤษฎีเชิงสิ่งเร้านี้เชื่อว่า ความเครียดเกิดจากสิ่งเร้าที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมรอบตัวบุคคล ความเครียดเกิดจากการที่บุคคลประสบกับเหตุการณ์คับขัน หรือมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางที่ดีและไม่ดี อันส่งผลให้ปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลนั้น ๆ ไม่เหมาะสมและความเครียดเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาความตึงเครียด เช่น เหตุการณ์ที่ทำให้เกิดกดดันจนเกิดเป็นความเครียดแบบเฉียบพลันในช่วงระยะเวลาที่จำกัด เช่น เกิดเหตุการณ์ขณะทำความสะอาดบ้านแล้วเกิดอุบัติเหตุลื่นหกล้ม หรือรอผลตรวจสุขภาพจนเกิดเป็นความเครียดหรือเป็นสิ่งเร้าเหล่านั้น หรืออาจจะเป็นความเครียดที่เกิดผลต่อเนื่อง เช่น บริษัทเลิกจ้างงาน โดนย้ายฝ่ายงาน ญาติพี่น้องในครอบครัวเสียชีวิต หรืออาจจะเป็นความเครียดแบบเรื้อรังเป็นระยะ ๆ เช่น การทดสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง การผ่าตัด หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียดแบบเรื้อรังเรื่อย ๆ เช่น ปัญหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน ปัญหาสุขภาพ

2. ทฤษฎีการตอบสนอง (Response-Oriented Theories)

ความเครียด เป็นสถานะที่เกิดจากการตอบสนองของร่างกายและจิตใจต่อสถานการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีการกดดันหรือเป็นที่วิตกกังวล ซึ่งเป็นความเครียดแบบปฏิกิริยาตอบสนอง ได้พัฒนาทฤษฎีมาจากแนวคิด Selye โดยมุ่งเน้นปฏิกิริยาการตอบสนองของบุคคลมากกว่าสถานการณ์หรือเหตุการณ์ เพราะเชื่อว่า ความเครียดเป็นภาวะของร่างกาย สังเกตได้จากปรากฏการณ์และการเปลี่ยนแปลงส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ซึ่ง Selye เชื่อว่าการเกิดขึ้นของความเครียด มี 3 ระดับ คือ

1. ระดับตกใจ (Alarm Reaction) เป็นระยะแรกที่เกิดขึ้น เมื่อร่างกายเผชิญกับสิ่งเร้าสามารถแบ่งเป็นระยะย่อย ๆ ได้ 2 ระยะ คือ ระยะช็อก (Shock Phase) และระยะต้านช็อก (Counter Shock Phase) ระยะช็อก เป็นระยะที่ร่างกายมีปฏิกิริยาโต้ตอบต่อสิ่งเร้าทันที อาจสู้หรือหนีก็ได้ ระยะนี้มีผลต่อการกระตุ้นของระบบประสาทอัตโนมัติ ซิมพาเทติส เช่น หัวใจเต้นเร็ว

กล้ามเนื้ออ่อนแรง อุณหภูมิลดลงและความดันโลหิตต่ำ จากนั้นร่างกายจึงเข้าสู่ระยะด้านซ็อก คือการที่ร่างกายเกิดปฏิกิริยาย้อนกลับ ทำให้หายใจเร็วขึ้น ความดันโลหิตสูงขึ้น เลือดแข็งตัวเร็วขึ้นมีการเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อมากขึ้น

2. ระดับต้านทาน (Stage of Resistance) หรือระยะปรับตัวของร่างกายต่อสิ่งเร้าที่ทำให้สภาพทั่วไปของร่างกายดีขึ้น อาการต่างๆ หายไป ช่วยให้พลังงานที่สูญเสียไปกลับคืนมาและยังเป็นระยะที่ช่วยซ่อมแซมร่างกายส่วนที่ถูกทำลายในระยะแรก

3. ระดับหมดแรง (Stage of Exhaustion) ถ้าสิ่งเร้าที่ก่อความเครียดยังไม่ได้รับการแก้ไข ร่างกายก็จะหมดแรง จนเกิดโรคต่าง ๆ เช่น ภูมิแพ้ ลมพิษ แผลในกระเพาะอาหาร โรคหัวใจ ความดันโลหิตสูงและอาจถึงแก่ความตายได้ หากความเครียดยังไม่ลดลง

จากระดับความเครียด 3 ระดับที่กล่าวมานั้น เมื่อร่างกายเกิดความเครียดขึ้นจะมีปฏิกิริยาต่าง ๆ เกิดขึ้นในร่างกาย เพื่อปรับสภาวะของร่างกายให้อยู่ในสภาวะที่สมดุลให้มากที่สุด

3. ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ (Interaction Theories)

ความเครียดเป็นปฏิสัมพันธ์ เริ่มจากแนวคิด Richard S. Lazarus มีความเห็นว่าเมื่อเกิดภาวะเครียด บุคคลแต่ละคนจะมีการตอบสนองต่อความเครียดไม่เหมือนกัน เช่น บางคนอาจทนได้กับเหตุการณ์เลวร้ายที่สุดในชีวิตของอีกคนหนึ่ง บราจภูการณนี้เกิดขึ้นได้เนื่องจากมีการประเมินความเครียดต่างกัน ทฤษฎีนี้ เน้นความสำคัญของกระบวนการทางสติปัญญาและการรับรู้ของบุคคล ความเครียดตามทฤษฎีจึงไม่ใช่เกิดจากสิ่งเร้าเพียงอย่างเดียว ไม่ใช่เกิดขึ้นเพราะลักษณะเฉพาะบุคคล และไม่ใช่การตอบสนอง แต่ความเครียดเกิดขึ้นจากการประเมินสถานการณ์นั้น ๆ ของบุคคล ความเครียดที่เกิดขึ้นกับคนเรา จึงเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 3 สิ่ง คือ บุคคล สิ่งแวดล้อมภายนอก และการประเมินความเครียดของบุคคล

และจากข้อมูลที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สังเคราะห์จากเอกสารและลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง ทำให้ทราบว่าคุณภาพความเครียดโดยทั่วไปก็จะอยู่ในขอบเขตของแนวคิดทฤษฎีทั้งสามด้านได้แก่ ทฤษฎีเชิงสิ่งเร้า ทฤษฎีการตอบสนอง และทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ เพราะคนเราเกิดมาแล้วส่วนใหญ่ของวัยจักมีช่วงเวลาของการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพนานที่สุด ดังนั้นการที่จะหลีกเลี่ยงโดยไม่ต้องมีสังคมแห่งการทำงานจึงเป็นไปได้ อย่างไรก็ตาม สภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด มีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยภายใน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร การทำงานภายใต้ความกดดัน เป้าหมายในการทำงาน ความคาดหวังจากการทำงาน ส่วนปัจจัยภายนอก เช่น สถานที่ทำงาน สิ่งแวดล้อม นโยบายของบริษัท การปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันในที่ทำงาน การทำงานที่ไม่ตรงกับสายงาน รวมไปถึงปัญหาส่วนตัว ครอบครัว ล้วนเป็นปัจจัยให้เกิดความเครียดของพนักงาน เป็นต้น ซึ่งความเครียดนั้นส่งผลกระทบต่อการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ทำงานออกมาได้ไม่

เป็นไปตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนด การทำงานไม่ราบรื่น ด้วยวิธีการรับมือกับความเครียดของแต่ละบุคคลที่ต่างกัน จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง ประการแรกด้านตัวบุคคล ส่งผลกระทบทางจิตใจ และร่างกายเกิดปัญหาสุขภาพต่าง ๆ ตามมาได้ ประการที่สอง ด้านภายในองค์กร จะทำให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนาองค์กรด้วย พนักงาน คือทรัพยากรที่สำคัญของบริษัท จึงต้องมีการบริหารความเครียดที่เกิดขึ้นกับพนักงานให้ได้อย่างเหมาะสม เพราะเมื่อพนักงานเกิดความเครียดจนสะสมเป็นเวลานาน นอกจากส่งผลเรื่องการทำงานปฏิบัติแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อทัศนคติในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรง เช่น ความคิดสร้างสรรค์น้อยลง การทำงานคิดอะไรใหม่ ๆ น้อยลง ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง ไม่รักในงาน ไม่เกิดความจงรักภักดีในองค์กร ไม่เคารพหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน ในทางอ้อม ทำให้สุขภาพแย่ง นอนไม่หลับ สมองทำงานหนักขึ้น ปัญหาสุขภาพแย่ง ทำให้เกิดโรคปวดหัว ไมเกรน กรดไหลย้อน ส่วนปัญหาทางด้านสุขภาพจิต ทำให้เกิดโรคซึมเศร้า และโรคอื่น ๆ ตามมาได้ ดังที่พระพุทธองค์ ได้ทรงตรัสไว้ว่า “ ทุกข์ เป็นไฉน ความไม่สบายกาย ความทุกข์กาย ความเสวยอารมณ์ที่ไม่สบายเป็นทุกข์ อันเกิดแต่กายสัมผัส กิริยาเสวยอารมณ์ที่ไม่สบายเป็นทุกข์อันเกิดแต่กายสัมผัส อันใด นี้เรียกว่า ทุกข์ ” (อภิ.วิ. 35/151/114) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการมองความทุกข์ว่า เป็นสภาวะของความไม่สบายทั้งทางกายและใจที่เกิดขึ้นจากการรับรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต โดยเฉพาะสิ่งที่ไม่ตรงกับความคาดหวังหรือความปรารถนาของเรา ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับแนวคิดเรื่อง "อุปาทาน" หรือการยึดมั่นใน สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความกังวลและความเครียด เช่น

1. การไม่สบายกาย เป็นความเครียดสามารถส่งผลกระทบโดยตรงต่อร่างกาย เช่น การปวดหัว นอนไม่หลับ หรืออาการเครียดอื่น ๆ ที่เกิดจากความตึงเครียดภายในร่างกาย สิ่งเหล่านี้คือผลกระทบจากการที่ร่างกายสัมผัสกับสถานการณ์ที่กระทบจิตใจ ทำให้เกิดความไม่สบายทางกาย

2. การไม่สบายใจ เป็นความเครียดไม่ได้เกิดจากเพียงแค่ความไม่สบายทางร่างกายเท่านั้น แต่ยังเกิดจากการเสวยอารมณ์ที่ไม่สบายใจ เช่น ความวิตกกังวล ความกลัว ความรู้สึกไร้ค่า ซึ่งทั้งหมดเหล่านี้เป็นการเสวยอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการสัมผัสกับสิ่งภายนอก เช่น งานที่กดดัน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หรือสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้

พระพุทธองค์ทรงสอนว่า ทุกข์เกิดจากการยึดมั่นในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งนำไปสู่การเกิดความไม่พอใจและความเครียด เช่น การยึดมั่นในความสำเร็จ การคาดหวังสูงเกินไป หรือการต้องการควบคุมสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ ความเครียดจึงสามารถเกิดจากการที่เราต่อสู้กับความจริงของสภาพการณ์ หรือการที่เราพยายามที่จะหลีกเลี่ยงสิ่งที่เราไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ด้วยวิธีการคลายความเครียดในพระพุทธศาสนา ไม่ใช่เพียงแค่การหาทางหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้เครียด แต่เป็นการเรียนรู้ที่จะยอมรับและเข้าใจธรรมชาติของสิ่งที่เกิดขึ้น การฝึกฝนสติ (สมาธิ) และการพิจารณาในธรรมชาติของทุกข์สามารถช่วยให้เรามีความเข้าใจที่ลึกซึ้งถึงความเครียดและสามารถคลายมันได้ เช่น การฝึก

สติ การพัฒนาความเข้าใจในอริยสัจ 4 (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค) การฝึกใจให้สามารถรับมือกับความทุกข์อย่างมีสติ ไม่ยึดติดและไม่หวั่นไหว

ดังนั้น ความเครียดจากการทำงานหรือชีวิตประจำวันในมุมมองของพระพุทธศาสนา คือ การสัมผัสกับความไม่สบายทั้งทางกายและใจที่เกิดขึ้นจากสิ่งที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง การยึดมั่นในสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ หรือการไม่ยอมรับความจริงของสถานการณ์ ซึ่งนำไปสู่ความวิตกกังวลและความเครียด การพัฒนาสติและการเข้าใจธรรมชาติของทุกข์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการคลายความเครียดและกลับสู่ความสงบภายในใจ และความเครียดจึงเป็นตัวแปรที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน เพราะความเครียดไม่เพียงแต่ส่งผลต่อร่างกาย แต่ยังส่งผลถึงจิตใจและการตัดสินใจ เมื่อความเครียดเกิดขึ้น มักจะทำให้ความสมดุลของร่างกายและจิตใจเปลี่ยนแปลงไป อาจเกิดอาการทางร่างกาย เช่น ปวดหัว นอนไม่หลับ หรือเหนื่อยล้าจากการทำงานหนัก รวมถึงอาการทางจิตใจ เช่น ความวิตกกังวล ความรู้สึกหมดพลัง หรือความรู้สึกไม่สามารถรับมือกับสถานการณ์ได้ นอกจากนี้ ความเครียดยังมีผลต่อการคิดและการกระทำ เพราะเมื่อจิตใจเต็มไปด้วยความเครียด มักจะไม่สามารถคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือทำงานได้เต็มที่ ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร การมีความเครียดมากเกินไปอาจทำให้เกิดความผิดพลาดในงาน หรือทำให้ไม่สามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ

นอกจากนี้ บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ (ซีพี) ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยมีมาตรการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรเทาความเครียดและส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ดังนี้

1. การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี เช่น กิจกรรม "รักษสุขภาพ" โดยบริษัท ซีพีแรม จำกัด ได้ดำเนินกิจกรรมนี้ต่อเนื่องกว่า 4 ปี เพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน โดยมีการวัดผลสมรรถภาพร่างกายทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ (Muscular Strength) ความสามารถของกล้ามเนื้อในการออกแรงสูงสุดในครั้งเดียว เช่น การยกน้ำหนัก 2) ความทนทานของกล้ามเนื้อ (Muscular Endurance) ความสามารถของกล้ามเนื้อในการทำงานต่อเนื่องเป็นระยะเวลา โดยไม่รู้สึกเหนื่อยล้า 3) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ความสามารถของข้อต่อและกล้ามเนื้อในการเคลื่อนไหวได้เต็มช่วงการเคลื่อนไหว 4) สมรรถภาพหัวใจและระบบไหลเวียนโลหิต (Cardiovascular Endurance) ความสามารถของหัวใจ ปอด และระบบไหลเวียนโลหิตในการส่งออกซิเจนไปยังกล้ามเนื้อระหว่างการออกกำลังกาย 5) องค์ประกอบของร่างกาย (Body Composition) สัดส่วนของไขมัน กล้ามเนื้อ กระดูก และน้ำในร่างกายการประเมินสมรรถภาพร่างกายทั้ง 5 ด้านนี้ ช่วยให้พนักงานตระหนักถึงสภาพร่างกายของตนเอง และสามารถปรับปรุงสุขภาพให้ดีขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. **การจัดกิจกรรมพนักงาน** เช่น งานมหกรรมอาหาร C.P. FOOD FAIR จัดขึ้นในเทศกาลลอยกระทง เพื่อให้พนักงานได้ร่วมสนุกและผ่อนคลายผ่านการ "โจ้ว ชม ชิม ซ้อป" อาหารนานาชาติ

3. **การสนับสนุนจากผู้บริหาร** เช่น การส่งกำลังใจและขอบคุณพนักงาน ในช่วงวิกฤตโควิด-19 ผู้บริหารเครือข่ายได้แสดงความห่วงใยและขอบคุณพนักงานที่ยังปฏิบัติงานบริการประชาชน พร้อมส่งกำลังใจให้พนักงานและครอบครัวปลอดภัยจากโควิด-19

4. **การให้คำปรึกษาและสนับสนุนด้านจิตใจ** ซีพีมีการจัดตั้งทีมงานหรือหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาด้านจิตใจแก่พนักงาน เพื่อช่วยเหลือเมื่อพนักงานเผชิญกับความเครียดหรือปัญหาส่วนตัว

5. **การส่งเสริมการฝึกสติและสมาธิ** ซีพีสนับสนุนให้พนักงานฝึกสติและสมาธิ เพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการกับความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

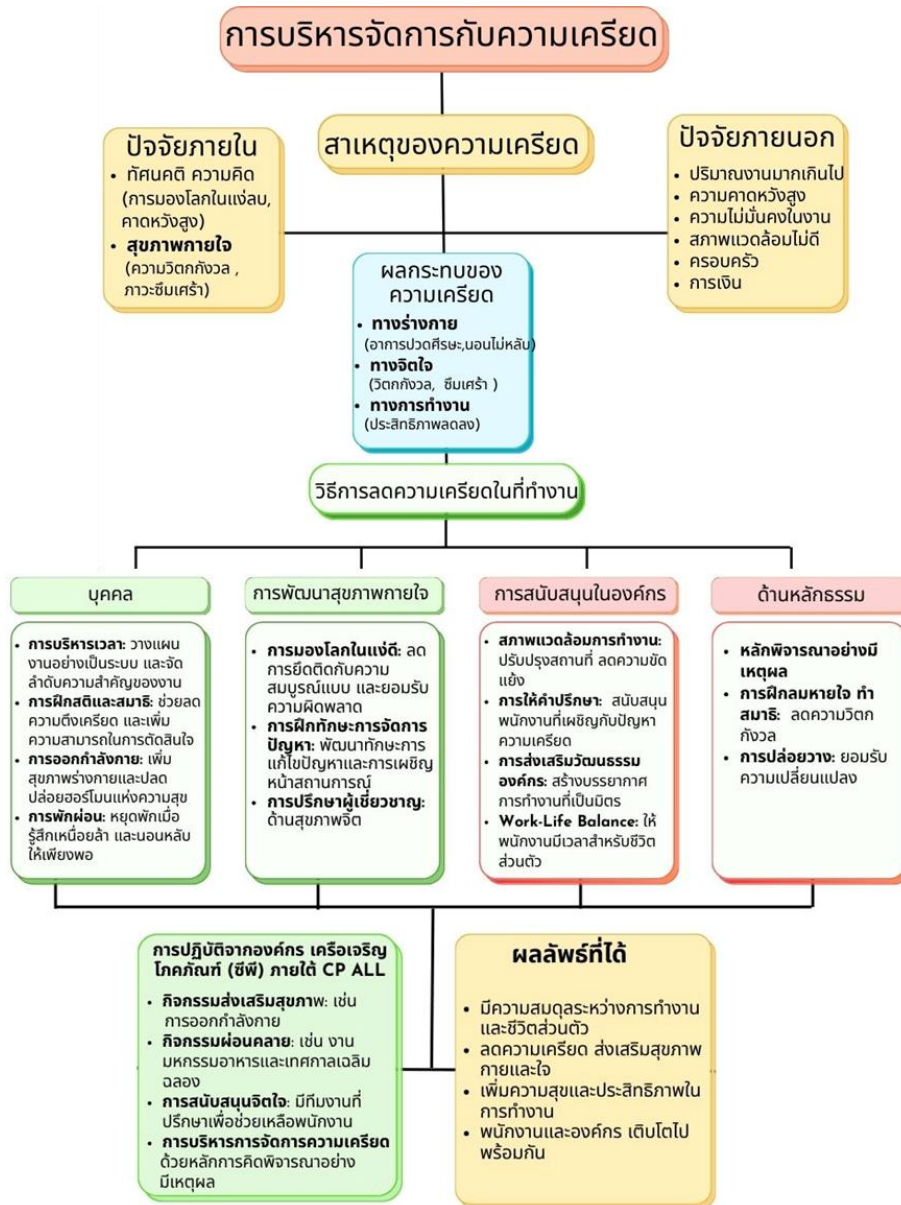
6. **การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร** เช่น หลัก "Our Way" ซีพี ออลล์ ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความไว้วางใจ การฝึกสอน การนำนวัตกรรมมาใช้ และการมีจิตสาธารณะ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและลดความเครียดของพนักงาน

ด้วยแนวทางปฏิบัติและกิจกรรมเหล่านี้ เครือซีพีมุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การจัดการกับความเครียดเป็นสิ่งสำคัญ ไม่เพียงเพื่อบรรเทาความไม่สบายทางกายและใจ แต่ยิ่งเพื่อรักษาความสมดุลในร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทั้งในระดับบุคคลและองค์กร และการสนับสนุนจากผู้บริหารพร้อมกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ เช่น งานมหกรรมอาหาร หรือกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย ล้วนช่วยให้พนักงานมีสุขภาพจิตดี ลดความเครียด และเพิ่มพลังในการทำงาน กิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงสร้างความผ่อนคลายทางกาย แต่ยังส่งเสริมความผูกพันในองค์กรและช่วยให้พนักงานรู้สึกเห็นคุณค่าของตัวเองในการทำงาน

นอกจากนี้ การฝึกสติ และการพัฒนาความเข้าใจในธรรมชาติของทุกข์เป็นวิธีสำคัญที่ช่วยให้เราสามารถเผชิญหน้ากับความเครียดได้อย่างมีสติและมีความสุข การฝึกสติจะช่วยให้เราเห็นและยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่ยึดติดหรือเกิดความตึงเครียด การตระหนักถึงความไม่เที่ยงของสถานการณ์ ช่วยลดความวิตกกังวลและแรงกดดันจากความเครียด เพราะเมื่อเราไม่ยึดติดกับสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ จะช่วยให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างสงบและสมดุล ซึ่งการฝึกสติยังมีส่วนช่วยในการควบคุมจิตใจและปรับทัศนคติในการตอบสนองต่อความเครียด ซึ่งส่งผลให้ลดความเครียดได้ไม่เพียงแต่ในระยะสั้น แต่ยังช่วยสร้างความสุขและสมดุลในการทำงานและชีวิตประจำวัน การมีสติช่วยให้ตัดสินใจได้รอบคอบ และหลีกเลี่ยงความคิดที่ทำให้เครียด การจัดการกับความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพนี้ จึงส่งผลให้สามารถบรรลุเป้าหมายทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้สำเร็จ

สภาพความเครียดในที่ทำงานและแนวทางการบริหารความเครียดโดยเชื่อมโยงกับหลักธรรมในพระพุทธศาสนา โดยสามารถสรุปเป็นแผนภูมิได้ตามแนวทาง ดังนี้



ภาพที่ 4.1 สภาพความเครียดและผลกระทบในที่ทำงาน

ตารางที่ 4.1 สภาพความเครียดและผลกระทบและวิธีการจัดการกับความเครียดในที่ทำงาน
ซึ่งเชื่อมโยงกับหลักธรรมของพระพุทธศาสนาดังนี้

ลำดับ	ประเด็น	สาเหตุและแนวทาง
1	ปัจจัยที่ทำให้เกิด ความเครียด	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร, การทำงานภายใต้ความกดดัน, ความคาดหวังจากการทำงาน, ปัญหาสุขภาพหรือปัญหาส่วนตัว 2. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อม, นโยบายบริษัท, การปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน, งานที่ไม่ตรงกับสายงาน, ปัญหาครอบครัว
2	ผลกระทบของ ความเครียด	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทางกายภาพ ได้แก่ ปวดหัว, นอนไม่หลับ, ปัญหาสุขภาพอื่น ๆ เช่น ไมเกรน, กรดไหลย้อน 2. ทางจิตใจ ได้แก่ โรคซึมเศร้า, ความวิตกกังวล, การขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน, ลดความคิดสร้างสรรค์, ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร, ปัญหาสุขภาพจิตอื่น ๆ
3	แนวทางจัดการความ ทุกข์ใน พระพุทธศาสนา	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทุกข์ คือ สภาวะของความไม่สบายทั้งทางกายและใจที่เกิดจากการรับรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ <ul style="list-style-type: none"> ■ การไม่สบายกาย (ทุกข์ทางกาย) เช่น การปวดหัวหรือนอนไม่หลับ ■ การไม่สบายใจ (ทุกข์ทางใจ) เช่น ความวิตกกังวล, ความกลัว หรือความรู้สึกไร้ค่า 2. อุปาทาน คือ การยึดมั่นในสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความกังวลและความเครียด <ul style="list-style-type: none"> ■ ความคาดหวังที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง ■ ความกดดันจากสิ่งแวดล้อม 3. การยอมรับธรรมชาติของทุกข์ เมื่อความเครียดเกิดจากการยึดมั่นในสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ 4. การพัฒนาสติ มีการฝึกฝนสมาธิและการสังเกตความจริงของทุกข์สามารถช่วยให้ลดความเครียดได้ 5. การเข้าใจอริยสัจ 4 ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> ■ ทุกข์: การสัมผัสกับความไม่สบายทั้งทางกายและใจ ■ สมุทัย: สาเหตุของทุกข์จากการยึดมั่น

ลำดับ	ประเด็น	สาเหตุและแนวทาง
		<ul style="list-style-type: none"> ■ นิโรธ: การดับทุกข์ ■ มรรค: หนทางสู่การดับทุกข์ผ่านการพัฒนาสติ
4	แนวทางจัดการความเครียดในองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. การรับรู้และเข้าใจสาเหตุของความเครียด พิจารณาสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดจากปัจจัยภายใน (เช่น สุขภาพและความคิด) และปัจจัยภายนอก (เช่น งานและครอบครัว) เพื่อลดผลกระทบต่อสุขภาพจิตและกาย 2. การปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ทำให้เครียด ใช้วิธีรับมือกับสถานการณ์ที่กดดัน เช่น การทำงานหนัก หรือการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด 3. การฝึกสติและการเข้าใจธรรมชาติของทุกข์ พัฒนาการฝึกสติเพื่อช่วยลดความกังวล ลดการยึดมั่น และยอมรับสภาพความจริงของชีวิต 4. การพัฒนาสุขภาพกายและใจ มีการออกกำลังกาย พักผ่อนให้เพียงพอ และทำกิจกรรมที่สร้างความสุข เช่น การร่วมงานชมธรรมชาติ เพื่อส่งเสริมสุขภาพและลดความเครียด 5. การสนับสนุนจากผู้นาองค์กร ผู้นำควรให้การสนับสนุนพนักงานผ่านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและการจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย 6. การสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน สนับสนุนให้พนักงานสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดความเครียดและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

วิธีการผ่อนคลายความเครียดเป็นกระบวนการที่ช่วยลดความตึงเครียดทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งสามารถทำได้ผ่านวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. **การฝึกหายใจลึก (Deep Breathing)** การหายใจเข้าลึก ๆ และหายใจออกช้า ๆ ช่วยลดอัตราการเต้นของหัวใจและความดันโลหิต ทำให้ร่างกายและจิตใจผ่อนคลาย
2. **การฝึกเกร็งและคลายกล้ามเนื้อ (Progressive Muscle Relaxation)** การเกร็งและผ่อนคลายกล้ามเนื้อทีละส่วนของร่างกาย ช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มความรู้สึกผ่อนคลาย
3. **การทำสมาธิ (Meditation)** การนั่งสมาธิหรือฝึกสติช่วยให้จิตใจสงบ ลดความวิตกกังวล และเพิ่มความตระหนักรู้ในปัจจุบัน
4. **การออกกำลังกาย (Exercise)** การออกกำลังกายเป็นประจำช่วยหลั่งสารเอ็นโดรฟิน ซึ่งเป็นสารที่ทำให้รู้สึกดีและลดความเครียด

5. **การทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ** การทำกิจกรรมที่สนุกสนาน เช่น ฟังเพลง อ่านหนังสือ หรือทำงานอดิเรก ช่วยเบี่ยงเบนความสนใจจากความเครียด

6. **การนวดผ่อนคลาย** การนวดช่วยคลายกล้ามเนื้อที่ตึงเครียดและเพิ่มการไหลเวียนของเลือด ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย

7. **การจัดการเวลา (Time Management)** การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานช่วยลดความรู้สึกเร่งรีบและความเครียดที่เกิดจากการทำงาน

8. **การพูดคุยและระบายความรู้สึก** การพูดคุยกับเพื่อน ครอบครัว หรือผู้เชี่ยวชาญช่วยระบายความเครียดและได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์

สรุปได้ว่า การผ่อนคลายความเครียดเพื่อเสริมสร้างสุขภาพกายและสุขภาพจิต เป็นการเลือกวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสมกับตนเองเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งช่วยลดผลกระทบจากความเครียดที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน และส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การผ่อนคลายจากความเครียดหมายถึงการนำวิธีการต่าง ๆ มาปรับใช้เพื่อบรรเทาความตึงเครียด วิธีเหล่านี้มีบทบาทในการฟื้นฟูร่างกายและจิตใจ เช่น การฝึกหายใจลึก ๆ ที่ช่วยลดอัตราการเต้นของหัวใจและความดันโลหิต ทำให้ร่างกายเข้าสู่ภาวะผ่อนคลาย การทำสมาธิหรือฝึกสติช่วยให้จิตใจสงบ ลดความวิตกกังวล และเพิ่มสมาธิในงาน ซึ่งการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอมีส่วนช่วยกระตุ้นการหลั่งสารเอ็นโดรฟิน ซึ่งช่วยลดความเครียดและเสริมสร้างอารมณ์เชิงบวก การทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ เช่น ฟังเพลง อ่านหนังสือ หรือทำงานอดิเรก ช่วยเบี่ยงเบนความสนใจจากความตึงเครียด และสร้างความสุขในช่วงเวลาสั้น ๆ การนวดผ่อนคลายช่วยคลายกล้ามเนื้อ ลดอาการตึงเครียด และเพิ่มการไหลเวียนของเลือด ซึ่งส่งผลดีต่อสุขภาพกายรวมถึงสุขภาพจิตที่ดีขึ้น

4.2 หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด

ผู้วิจัยได้นำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความเครียดของพนักงานในองค์กร โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่ความเครียดจากการทำงานกลายเป็นปัญหาสำคัญซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต สุขภาพกาย และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่ เช่น บริษัท มหาชน จำกัด มีความกดดันสูงจากลักษณะงานที่ต้องแข่งขันกับเวลาและเป้าหมาย การบริหารความเครียดจึงไม่ใช่เพียงหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น แต่ยังเป็นความรับผิดชอบขององค์กรที่ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนที่ช่วยให้พนักงานสามารถจัดการกับความกดดันได้ ในการวิจัยนี้ ได้นำหลักพุทธธรรม 2 ประการ ได้แก่ โยนิโสมนสิการ และ สปัปฺริสฺสธรรม 7 มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารความเครียดและเสริมสร้างการทำงานของพนักงาน ดังนี้

4.2.1 หลักโยนิโสมนสิการเพื่อการบริหารความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด พบว่า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในประเด็นหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด เป็นหลักธรรมที่ช่วยปรับฐานความคิด ส่งเสริมการพิจารณาอย่างมีเหตุผล รวมถึงการมีหลักการคิดที่ถูกต้องตามความเป็นจริง และการเข้าใจปัญหาด้วยปัญญา จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า

ในพระพุทธศาสนา คำว่า "โยนิโส" มาจากภาษาบาลี "โยนิ" ซึ่งหมายถึง เหตุ ต้นเค้า แหล่งเกิด ปัญญา อุบาย วิธี หรือทาง เมื่อรวมกับคำว่า "มนสิการ" ซึ่งหมายถึง การทำในใจ การคิด คำนึกนึกถึง หรือใส่ใจ จึงเกิดเป็นคำว่า "โยนิโสมนสิการ" หมายถึง การทำในใจโดยแยบคาย หรือการพิจารณาอย่างรอบคอบถี่ถ้วน และการเข้าถึงต้นเหตุ เพื่อให้เกิดปัญญาและความเข้าใจที่แท้จริง นอกจากนี้ในพระไตรปิฎก มีการกล่าวถึง "โยนิโสมนสิการ" ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การเกิดขึ้นของสติสัมโพชฌงค์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของโพชฌงค์ 7 ดังที่ปรากฏในโยนิโสสูตร (ส.ม.30/487/245) ที่กล่าวไว้ว่า "เมื่อภิกษุมนสิการโดยแยบคาย สติสัมโพชฌงค์ที่ยังไม่เกิด ย่อมเกิดขึ้น และที่เกิดขึ้นแล้ว ย่อมถึงความเจริญบริบูรณ์" ซึ่งพระสูตรนี้ได้ให้ความหมายถึงว่า เมื่อภิกษุ หรือบุคคลทั่วไป มนสิการโดยแยบคาย หรือพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งและมีเหตุผล จะทำให้เกิดสติสัมโพชฌงค์ ซึ่งเป็นองค์แห่งการตรัสรู้ที่สำคัญประการหนึ่งในพุทธศาสนา ซึ่งเป็นองค์ธรรมที่ช่วยให้เกิดการรู้แจ้งและปัญญาที่แท้จริง โดย "สติสัมโพชฌงค์" หมายถึง "สติ" ที่คอยระลึกรู้และจดจ่ออยู่กับสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง เป็นฐานของการเจริญปัญญาและความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

ในบริบทของการทำงาน การมี "มนสิการโดยแยบคาย" คือการฝึกพิจารณาสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ ทำให้เราไม่ถูกครอบงำด้วยความเครียดหรืออารมณ์เชิงลบ การพิจารณาอย่างลึกซึ้งถึงเหตุและผลช่วยให้เรามองเห็นปัญหาอย่างเข้าใจจริง และสามารถหาทางออกได้อย่างสงบและมีสติ เมื่อเราฝึกทำเช่นนี้บ่อย ๆ จะทำให้สติเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและความสงบภายในจะช่วยลดความเครียดในงาน ทำให้สามารถรับมือกับการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ตัวอย่างในสมัยพุทธกาลที่แสดงถึงการใช้โยนิโสมนสิการคือกรณีของพระอานนท์ (วิ.ม.7/149/262) เมื่อพระพุทธเจ้าทอดพระเนตรเห็นคันทนาของชาวมคธที่มีลักษณะเป็นสีเหลืองและมีคันทนาคันระหว่าง พระองค์จึงตรัสถามพระอานนท์ว่า

"อานนท์ เธอเห็นนาของชาวมคธซึ่งเขาพูนดินขึ้นเป็นคันทนาลีเหลือง... เธอสามารถแต่งจีวรของภิกษุทั้งหลายให้มีรูปอย่างนั้นได้หรือไม่?"

พระอานนท์กราบทูลว่า *"สามารถ พระพุทธเจ้าข้า"*

จากนั้น พระอานนท์ได้ออกแบบจีวรให้มีลักษณะคล้ายคันทนาของชาวมคธ การพิจารณาอย่างแยบคายนี้ทำให้จีวรมีความเป็นระเบียบและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของพระสงฆ์ในสมัยนั้น ซึ่งเป็น

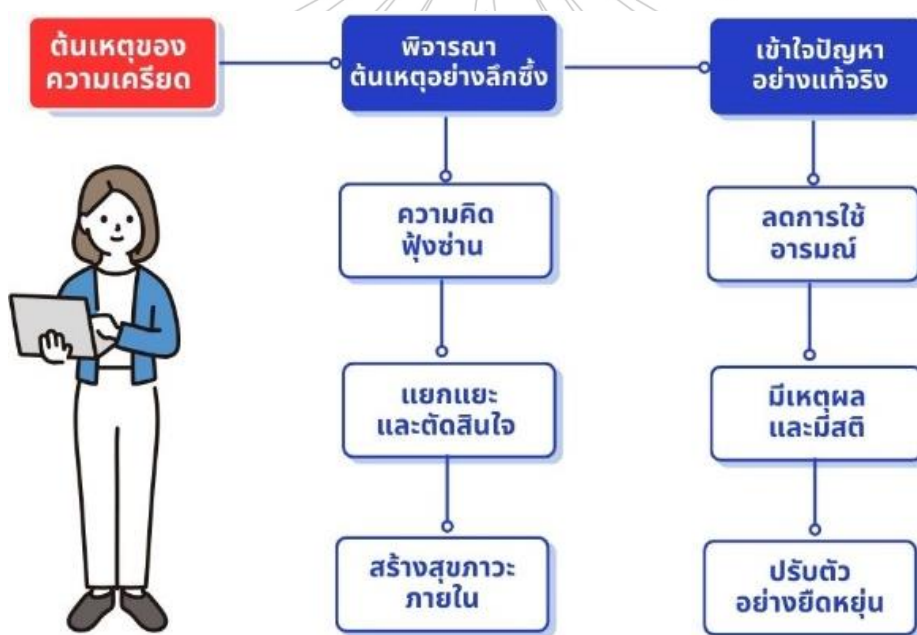
วิถีชีวิตของพระสงฆ์ในสมัยพุทธกาลถูกกำหนดโดยพระธรรมวินัยที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติขึ้น เพื่อให้พระสงฆ์ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย มีสติ และมุ่งสู่การบรรลุธรรม วิถีชีวิตดังกล่าวประกอบด้วย การบิณฑบาตและการฉันอาหาร พระสงฆ์จะออกบิณฑบาตในยามเช้า รับอาหารจากชาวบ้านโดยไม่เลือกสรร เพื่อฝึกความสันโดษและความไม่ยึดติด การฉันอาหารจำกัดเฉพาะในช่วงเช้าถึงเที่ยงวัน หลังจากนั้นจะงดเว้นการรับประทานอาหารจนถึงรุ่งเช้าของวันถัดไป การศึกษาและปฏิบัติธรรม พระสงฆ์มุ่งเน้นการศึกษาและปฏิบัติธรรม เพื่อพัฒนาปัญญาและความเข้าใจในสังขารธรรม การศึกษาประกอบด้วย การฟังธรรม การสนทนาธรรม และการปฏิบัติสมาธิภาวนา และการรักษาศีลและวินัย พระสงฆ์ต้องปฏิบัติตามศีลและวินัยที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติ เพื่อรักษาความบริสุทธิ์และความสงบในสังขะ (คณะสงฆ์) การรักษาศีลและวินัยเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินชีวิตของพระสงฆ์

ด้วยหลักการฝึก มนสิการ โดยแยกกายในบริบทการทำงานปัจจุบันได้เชื่อมโยงกับตัวอย่างของพระอานนทีในสมัยพุทธกาล แสดงให้เห็นว่าการพิจารณาอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและปรับปรุงวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การนำหลักโยนิโสมนสิการมาใช้ในการทำงานสามารถช่วยลดความเครียดได้ โดยการพิจารณาสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ เช่น เมื่อเผชิญกับปัญหาหรือความท้าทายในการทำงาน ควรใช้สติและปัญญาในการวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางแก้ไข การคิดอย่างแยกกายนี้จะช่วยให้เรามองเห็นปัญหาอย่างเข้าใจจริง และสามารถหาทางออกได้อย่างสงบและมีสติ เมื่อฝึกทำเช่นนั้นบ่อย ๆ จะทำให้สติเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และความสงบภายในจะช่วยลดความเครียดในงาน ทำให้สามารถรับมือกับการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากทรงคุณวุฒิ พบว่าด้วยหลักการคิดแบบโยนิโสมนสิการช่วยให้เรามองเห็นสถานการณ์ในมุมมองที่แตกต่างและเข้าใจถึงสาเหตุและผลที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนของการสร้างปัญญา ทำให้เราสามารถตัดสินใจและดำเนินชีวิตไปในทิศทางที่ถูกต้องและสร้างคุณค่าในชีวิตอย่างมีความหมาย โยนิโสมนสิการ ไม่ใช่ตัวปัญญา แต่เป็นปัจจัยให้เกิดปัญญา มีเป้าหมายสูงสุดคือการดับทุกข์ในการดำเนินชีวิต มีสติเป็นองค์ธรรมใช้ในการทำงาน และหล่อเลี้ยงสติที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น ช่วยให้มีสติที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการทั้ง 10 วิธี ต่างต้องอาศัยกันสัมพันธ์กัน เผชิญปัญหาและแก้ปัญหาในชีวิต ต้องบูรณาการความคิดเหล่านี้รู้จักรูปแบบวิธีคิดมาผสมผสานกลมกลืนกัน เพื่อนำไปสู่การสร้างแนวปฏิบัติอย่างถูกต้องตรงกับความจริงในทางสายกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 1 กล่าวไว้ว่าหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงาน บริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม โดยนำหลักโยนิโสมนสิการมาใช้ จักช่วยให้พนักงานลดความเครียดลง ซึ่งการจัดการความเครียดในมุมมองทางจิตวิทยามีแนวทางหลัก 2-3 ประการ ได้แก่ การจัดการความเครียดทางกายภาพ เมื่อร่างกายและกล้ามเนื้อตึงเครียด เราสามารถใช้วิธีการผ่อนคลายทางกายภาพ เช่น การออกกำลังกายหรือกิจกรรมที่ช่วยคลายกล้ามเนื้อ เพื่อสร้างสมดุลและลดความเครียด และการจัดการ

ความเครียดทางจิตใจ หลักสำคัญคือการฝึกวิถีคิดที่ถูกต้อง เช่น หลักโยนิโสมนสิการ ซึ่งหมายถึงการรู้จักคิดให้เป็น โดยเริ่มต้นจากการมีสติรู้ตัว เมื่อทราบว่าตนเองกำลังเครียด ควรใช้โยนิโสมนสิการในการใคร่ครวญถึงสาเหตุและวิธีการแก้ไข เช่น การปรับเปลี่ยนมุมมองหรือทัศนคติเพื่อลดความกดดันในระดับองค์กร หากพนักงานมีความเครียด ควรสนับสนุนทั้งด้านร่างกาย เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อสุขภาพ และด้านจิตใจ โดยฝึกให้พนักงานมีสติรู้ตัวและคิดเป็น ด้วยการนำหลักพุทธธรรมมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาวิถีคิดเชิงบวก(ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 1 วันที่ 4 มิถุนายน 2567) สอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 2 ที่ได้แสดงความเห็นไว้ว่า หลักโยนิโสมนสิการเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการความเครียด กล่าวคือ การใส่ใจถึงต้นตอของปัญหา (โยนิ แปลว่ากำเนิด มนสิการ แปลว่าใส่ใจ) หมายถึงการมองให้ลึกถึงรากเหง้าของความเครียด เมื่อทราบถึงต้นเหตุแล้วจึงหาวิธีแก้ไขอย่างเหมาะสม เช่น หากความเครียดเกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือระเบียบข้อบังคับ เราต้องเริ่มแก้ที่ตนเอง โดยปรับมุมมองหรือทัศนคติให้เหมาะสม การจัดการความเครียดจึงไม่ได้อยู่ที่การแก้ปัญหาภายนอกเสมอไป แต่เป็นการแก้ปัญหาภายในใจ เริ่มจากการตั้งคำถามกับตัวเอง เช่น “เราเครียดเพราะอะไร?” หรือ “สิ่งใดที่ทำให้เรากังวล?” และใช้หลักธรรมเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงตนเอง (ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 2 วันที่ 5 มิถุนายน 2567) จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า หลักธรรมโยนิโสมนสิการสามารถช่วยบรรเทาความเครียดของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการฝึกให้คิดอย่างมีเหตุผลที่ถูกต้อง การคิดเชิงบวก มีระเบียบ และคิดอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งแนวทางเหล่านี้ช่วยให้พนักงานสามารถทำความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง ไม่เพียงแต่ช่วยลดความเครียด แต่ยังส่งเสริมให้เกิดมุมมองที่ดีต่อการทำงานและชีวิตประจำวัน และการมีสติและการยอมรับสถานการณ์อย่างเป็นกลางยังเป็นอีกองค์ประกอบสำคัญของโยนิโสมนสิการที่ช่วยให้พนักงานสามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคง ด้วยการมีสติ พนักงานจะสามารถประเมินสถานการณ์อย่างรอบคอบและไม่ด่วนตอบสนองต่อปัญหาโดยใช้อารมณ์ ขณะเดียวกันการยอมรับสถานการณ์จะช่วยลดการติดขัดกับความคาดหวังที่ไม่สมเหตุสมผลและส่งเสริมให้เกิดความยืดหยุ่นในการปรับตัว ด้วยการนำหลักโยนิโสมนสิการของพนักงานในการจัดการความเครียดและความท้าทายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นั้นส่งผลเชิงบวกหลายด้าน ไม่เพียงช่วยให้พนักงานมีความสุข มีความพึงพอใจในชีวิต และสุขภาพจิตที่ดีขึ้น แต่ยังสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน เมื่อพนักงานมีสติและความสงบภายใน พวกเขาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น มีการสื่อสารที่สร้างสรรค์ ลดความขัดแย้งหรือความตึงเครียดในองค์กร ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สนับสนุนซึ่งกันและกัน และความร่วมมือที่ดี ซึ่งนำไปสู่การเติบโตและพัฒนาการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งต่อตัวพนักงานเองและต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับหลักการคิดแบบโยนิโสมนสิการของท่านพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) โยนิโสมนสิการ หมายถึงการพิจารณาอย่างแยบคาย โดยใช้ความคิดที่ถูกต้อง มีระเบียบ และมี

เหตุผล เป็นการมองและพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง โดยสืบค้นถึงต้นเหตุและความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัย การคิดเช่นนี้ไม่ถูกครอบงำด้วยตัณหา (ความอยาก) หรืออวิชชา (ความไม่รู้) ทำให้สามารถแยกแยะและเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ตามสภาวะที่แท้จริง หน้าที่หลักของโยนิโสมนสิการคือการสกัดกั้นไม่ให้อวิชชาและตัณหาเกิดขึ้น โดยธรรมชาติของปุถุชน เมื่อรับรู้สิ่งใดมักเกิดความชอบหรือไม่ชอบทันที แต่ด้วยโยนิโสมนสิการ จะช่วยให้เราพิจารณาสิ่งนั้นตามสภาวะและเหตุปัจจัย นำไปสู่ความคิดที่บริสุทธิ์ ทำให้เข้าใจความจริงและเกิดกุศลธรรม ส่งผลให้เราวางใจและปฏิบัติต่อสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และการฝึกโยนิโสมนสิการช่วยให้เราใช้ความคิดในการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสุขและความสงบในชีวิตประจำวัน ดังนั้น การพัฒนาความคิดแบบโยนิโสมนสิการจึงเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตที่ดีเป็นหลักคุณธรรมก่อให้เกิดความสุข และยังสอดคล้องกับหลักวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการของท่านพระพุทธโสมณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ให้ความหมายโยนิโสมนสิการว่าเป็นวิธีคิดที่สามารถสรุปได้เป็น 4 แบบ ได้แก่ 1) อุบายมนสิการ เป็นการคิดอย่างถูกวิธี การศึกษาควรสอนให้บุคคลมีวิธีคิดและวิจัยที่ถูกต้องและรวดเร็ว 2) ปถมนสิการ เป็นการคิดอย่างมีระเบียบ การศึกษาควรสอนให้บุคคลคิดต่อเนื่องอย่างเป็นธรรมชาติ มีระเบียบ และมีเป้าหมาย ไม่กระโดดไปมา 3) การถมนสิการ เป็นการคิดอย่างมีเหตุผล รู้จักเชื่อมโยงว่าเหตุใดนำไปสู่ผลอะไร หรือผลนั้นมาจากเหตุอะไร และ 4) อุปาทกมนสิการ เป็นการคิดอย่างเป็นกุศล มุ่งค้นหาแก่นสารสาระ เมื่อได้รับข้อมูลหรือข่าวสารมากมาย ต้องรู้จักกรองเอาส่วนที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับตนเองโยนิโสมนสิการทั้ง 4 ประการนี้เป็นวิธีคิดที่มุ่งเข้าถึงความจริงและการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับธรรมชาติ วิธีคิดของตะวันออกเน้นการรู้ธรรมชาติตามความเป็นจริง เพื่ออยู่อย่างสอดคล้องกับธรรมชาติ ไม่ใช่เพื่อกดขี่หรือทำลายธรรมชาติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของท่านพระอธิการนิรันดร กนต์สีโล (2564) ได้กล่าวถึงโยนิโสมนสิการว่าเป็นวิธีการคิดและพิจารณาอย่างแยกคาง ซึ่งไม่ใช่ตัวปัญญาโดยตรง แต่เป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิดปัญญาขึ้นในภายหลัง มีเป้าหมายหลักคือการดับทุกข์ในชีวิตและการลดความเครียดในสถานการณ์ต่าง ๆ การใช้โยนิโสมนสิการนี้ช่วยให้เราเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้ง โดยการเชื่อมโยงเหตุและผลของปัญหาในแบบที่เป็นระบบ ซึ่งช่วยให้เราสามารถตัดสินใจได้อย่างมีสติ และไม่ถูกอารมณ์หรือความเครียดครอบงำ ด้วยวิธีการนี้โยนิโสมนสิการจักสนับสนุนการฝึกสติอย่างต่อเนื่อง ทำให้เราสามารถพิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ เมื่อมีปัญหาหรือสถานการณ์ที่ท้าทายเข้ามา เราจะมองเห็นเหตุปัจจัยที่แท้จริง ทำให้เราไม่รีบเร่งในการตอบสนอง แต่เลือกใช้วิธีแก้ไขที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ในระยะยาว และจากข้อมูลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 1 และ 2 ได้อธิบายเกี่ยวกับการนำหลักโยนิโสมนสิการมาใช้ในการแก้ปัญหาความเครียดในการทำงาน โดยเน้นว่าการพิจารณาต้นเหตุอย่างแยกคางและรอบคอบช่วยให้พนักงานเข้าใจสาเหตุของความเครียดในสถานการณ์การทำงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งสาเหตุเหล่านี้อาจเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน การจัดการเวลาที่ไม่ดี หรือการตั้งความคาดหวังที่ไม่สมเหตุสมผล

ดังนั้น การนำหลักโยนิโสมนสิการมาใช้จัดการความเครียดของพนักงานในที่ทำงานช่วยลดความเครียดและมีผลดีทั้งต่อตนเองและองค์กร เช่น ผลต่อตนเอง ซึ่งหลักโยนิโสมนสิการช่วยให้พนักงานมีสติและพิจารณาปัญหาจากต้นเหตุ ทำให้สามารถจัดการความเครียดได้ โดยลดความฟุ้งซ่านและอารมณ์ที่รบกวนใจ พนักงานลดความเครียดได้ สามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลและรอบคอบ และต่อองค์กร เมื่อพนักงานสามารถจัดการความเครียดได้ดี และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารที่ชัดเจนและสร้างสรรค์ ลดความขัดแย้งและความตึงเครียดในทีม ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุนกันในองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี องค์กรก็จะได้ประโยชน์จากการที่พนักงานมีความทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และการใช้หลักโยนิโสมนสิการในการทำงานจักช่วยให้พนักงานสามารถจัดการความเครียดได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานลดความเครียดในการทำงานได้และมีความสุข โดยสามารถสรุปเป็นแผนภูมิได้ตามแนวทาง ดังนี้



ภาพที่ 4.2 วิธีการใช้หลักโยนิโสมนสิการเพื่อลดความเครียด

ตารางที่ 4.2 หลักโยนิโสมนสิการ หรือการคิดอย่างแยกคาย เป็นวิธีการพิจารณาอย่างลึกซึ้งและ
เหตุผลซึ่งสามารถนำมาใช้เพื่อลดความเครียดในการทำงานได้ดังนี้

ลำดับ	หลักโยนิโสมนสิการ	วิธีคิดพิจารณาเหตุผล
1	พิจารณาต้นเหตุของ ความเครียด (วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย) สิ่งนี้ไม่มี สิ่งนี้จึงไม่มี	สำรวจและระบุสาเหตุที่แท้จริงของความเครียด เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป การสื่อสารที่ไม่ ชัดเจน หรือความคาดหวังที่ไม่สมเหตุผล
2	การแยกแยะและลดความคิด ฟุ้งซ่าน (วิธีคิดแบบแยกส่วน)	ฝึกการแยกแยะความคิดที่เป็นประโยชน์และไม่ เป็นประโยชน์ บ่อยวางความคิดที่ไม่จำเป็น เพื่อ ลดความฟุ้งซ่านและความวิตกกังวล
3	การฝึกสติและตัดสินใจอย่างมี เหตุผล (วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์) การศึกษาเป้าหมายและวิธีการ	ใช้สติในการพิจารณาสถานการณ์ต่าง ๆ โดย ไม่ให้อารมณ์เข้าครอบงำ ตัดสินใจด้วยเหตุผล และพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมในการ ตอบสนองต่อสถานการณ์
4	การสร้างความสงบและสุขภาวะ ในใจ (วิธีคิดแบบสามัญลักษณะ) ไม่เที่ยง เป็นทุกข์	ยอมรับความเป็นจริงและปรับตัวต่อสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลง ลดการยึดติดในความคาดหวัง และมองความท้าทายเป็นโอกาสในการพัฒนา ตนเอง

ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบการใช้หลักโยนิโสมนสิการจัดการความเครียดจากปัจจัยภายในและภายนอก

ปัจจัย	ลักษณะของความเครียด	วิธีการจัดการ (ตามหลักโยนิโสมนสิการ)
ปัจจัยภายใน	ความเครียดที่เกิดจากความคิด ความรู้สึก หรือมุมมองของตัวเอง เช่น ความกังวล ความกลัว หรือความคาดหวังที่สูงเกินไป	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้เท่าทันความคิด วิเคราะห์ว่าความเครียดเกิดจากความจริงหรือความคิดที่ไม่สมเหตุผล 2. ปรับมุมมอง เปลี่ยนวิธีมองปัญหาเป็นโอกาสในการเรียนรู้ 3. ตั้งเป้าหมายที่เหมาะสม พิจารณาความสามารถของตัวเองก่อนตั้งเป้าหมาย 4. พักผ่อนและดูแลตนเอง ให้ความสำคัญกับการพักผ่อนและสุขภาพจิต <p>เน้นการปรับเปลี่ยนตนเอง เช่น ความคิด อารมณ์ และเป้าหมาย</p>
ปัจจัยภายนอก	ความเครียดที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความกดดันจากหัวหน้างาน หรือปัญหาจากระบบองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทำความเข้าใจต้นเหตุ วิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด เช่น ความคาดหวังจากผู้อื่น 2. สื่อสารอย่างสร้างสรรค์: ใช้เหตุผลและการพูดคุยเชิงบวกเพื่อลดความขัดแย้ง 3. ปรับสภาพแวดล้อม: เสนอแนวทางปรับปรุง เช่น การจัดพื้นที่ทำงานใหม่ 4. ยอมรับสิ่งที่ควบคุมไม่ได้: ลดการยึดติดกับสิ่งที่ยอยู่นอกเหนือการควบคุม <p>เน้นการรับมือกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น การสื่อสารและการปรับปรุงสถานการณ์</p>
หาแนวทางร่วม	ความเครียดที่เกิดจากทั้งภายในและภายนอก เช่น งานที่มีเป้าหมายสูงและทีมงานที่ไม่สอดคล้องกัน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเจริญสติ: ฝึกสมาธิเพื่อสร้างความสงบในจิตใจและลดความเครียด 2. วางแผนอย่างเป็นระบบ: ใช้การพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อจัดลำดับความสำคัญ 3. ขอความช่วยเหลือ: พิจารณาแหล่งสนับสนุน เช่น หัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงาน <p>การพิจารณาอย่างแยกช่วยให้เราปรับตัวและสร้างสมดุลในชีวิตการทำงาน</p>

ผลเชิงบวก (ข้อดี) ของการใช้ โยนิโสมนสิการ ช่วยลดความเครียดและความวิตกกังวลที่เกิดจากการทำงาน โดยการพิจารณาปัญหาอย่างลึกซึ้งและใช้เหตุผลอย่างมีสติ ส่งผลให้สามารถจัดการกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ลดความเครียดด้วยการพิจารณาอย่างมีเหตุผล

การใช้ โยนิโสมนสิการ เป็นหลักธรรมช่วยปรับฐานความคิด พร้อมทั้งส่งเสริมการพิจารณาอย่างมีเหตุผล ตลอดจนการมีหลักการคิดที่ถูกต้องตามความเป็นจริง และการเข้าใจปัญหาด้วยปัญญา ซึ่งช่วยลดความเครียดและความวิตกกังวลที่เกิดจากการทำงาน โดยการพิจารณาปัญหาอย่างลึกซึ้งและใช้เหตุผล ส่งผลให้สามารถจัดการกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

ลดความวิตกกังวลจากการตีความผิด เมื่อพนักงานพิจารณาปัญหาอย่างมีเหตุผล จะช่วยลดความวิตกกังวลที่เกิดจากการตีความสถานการณ์ผิด เช่น การคิดว่าปัญหาใหญ่เกินไปหรือแก้ไขไม่ได้ การวิเคราะห์ด้วยเหตุผลช่วยให้มองเห็นภาพรวมที่ชัดเจนมากขึ้น ด้วยการแยกข้อเท็จจริงจากอารมณ์ การแยกข้อเท็จจริง เช่น "งานยังไม่เสร็จเพราะขาดข้อมูล" ออกจากอารมณ์ เช่น "รู้สึกกังวลเพราะกลัวหัวหน้าจะตำหนิ" ช่วยลดความฟุ้งซ่านและมุ่งเน้นไปที่การแก้ไขปัญหาแทน และเข้าใจต้นตอของปัญหา เมื่อพนักงานเข้าใจว่าความเครียดมาจากอะไร เช่น การจัดการเวลาไม่ดี หรือการขาดข้อมูลสำคัญ พวกเขาจะสามารถกำหนดแนวทางการแก้ไขได้อย่างตรงจุด และลดความฟุ้งซ่านและความเครียดสะสม การพิจารณาปัญหาอย่างลึกซึ้งช่วยให้พนักงานโฟกัสที่สิ่งที่แก้ไขได้และลดการคิดมากเกินไปจนทำให้เครียดสะสมและมีจิตใจที่สงบขึ้น ตัวอย่าง หากพนักงานรู้สึกเครียดเพราะกลัวไม่สามารถส่งงานได้ทันกำหนดเวลา การใช้โยนิโสมนสิการช่วยให้พวกเขาวิเคราะห์ว่าสิ่งที่ต้องทำก่อนคืออะไร เช่น การขอข้อมูลเพิ่มเติมหรือปรับลำดับความสำคัญของงาน ผลเชิงบวกพนักงานสามารถจัดการความเครียดได้อย่างมีเหตุผล ลดความฟุ้งซ่าน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นการพิจารณาอย่างมีเหตุผลนี้ไม่เพียงช่วยลดความเครียดในระยะสั้น แต่ยังเสริมสร้างความมั่นใจและความพร้อมในการเผชิญกับปัญหา

2. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยการคิดอย่างเป็นระบบ

การใช้ โยนิโสมนสิการ ช่วยให้พนักงานสามารถคิดและตัดสินใจได้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น

การจัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritization) การคิดอย่างเป็นระบบช่วยให้พนักงานสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องทำก่อน-หลังได้ชัดเจน และลดความสับสนและช่วยให้การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ตัวอย่าง เมื่อพนักงานได้รับงานหลายชิ้นพร้อมกัน การพิจารณาว่างานใดสำคัญและเร่งด่วนที่สุดช่วยให้สามารถเริ่มต้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล (Problem Solving) ด้วยการคิดเชิงระบบช่วยวิเคราะห์ต้นเหตุของปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม และลดเวลาและทรัพยากรที่สูญเสียจากการแก้ปัญหาแบบลองผิดลองถูก

ตัวอย่าง หากโครงการล่าช้า พนักงานสามารถวิเคราะห์ว่าเกิดจากปัญหาใด เช่น ขาดทรัพยากร หรือ ขาดการสื่อสารในทีม และกำหนดแนวทางแก้ไขอย่างตรงจุด การตัดสินใจที่ชัดเจนและมั่นใจ (Decision Making) ด้วยการพิจารณาปัญหาอย่างลึกซึ้งและครบถ้วนช่วยให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้เร็วขึ้นและลดความผิดพลาด ตัวอย่าง ในสถานการณ์ที่ต้องเลือกเครื่องมือหรือวิธีการทำงานใหม่ การเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นช่วยให้เลือกตัวเลือกที่เหมาะสมที่สุด การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ (Time Management) ด้วยการคิดอย่างเป็นระบบช่วยพนักงานวางแผนเวลาได้ดีขึ้น โดยจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท ช่วยลดความรู้สึกเร่งรีบและเพิ่มคุณภาพของผลงาน ตัวอย่าง พนักงานที่ต้องประชุมและส่งรายงานในวันเดียวกันสามารถวางแผนแบ่งเวลาให้ครบทุกภารกิจได้อย่างเหมาะสม การลดข้อผิดพลาดในงาน (Error Reduction) ด้วยการคิดอย่างเป็นระบบช่วยให้พนักงานตรวจสอบงานและแก้ไขจุดที่อาจผิดพลาดก่อนส่งงาน เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากความผิดพลาดในการทำงาน ตัวอย่าง ก่อนส่งงานสำคัญ พนักงานใช้เวลาเช็กความถูกต้องของข้อมูลและการนำเสนอ ผลเชิงบวก การทำงานดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ช่วยลดความเครียดและความกดดันจากงานที่ไม่เสร็จหรือผิดพลาด และส่งเสริมความมั่นใจในทักษะการทำงานของพนักงาน ดังนั้น การคิดอย่างเป็นระบบที่อิงกับหลักโยนิโสมนสิการนี้ไม่เพียงช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นเหตุผลและความรอบคอบในองค์กรอีกด้วย

3. เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การตอบสนองต่อปัญหาอย่างมีสติช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีด้วยการตอบสนองอย่างมีสติด้วยการใช้ โยนิโสมนสิการ ในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างมีเหตุผลและมีสติช่วยลดความขัดแย้งในที่ทำงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น

ลดความขัดแย้งด้วยการแยกแยะข้อเท็จจริงจากอารมณ์ ด้วยหลักการ การใช้โยนิโสมนสิการช่วยให้พนักงานแยกแยะข้อเท็จจริงในสถานการณ์ที่เกิดความขัดแย้งออกจากอารมณ์ เช่น ความโกรธหรือความน้อยใจ ตัวอย่าง หากเพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นที่ต่างจากเรา แทนที่จะตอบกลับด้วยอารมณ์ ให้พิจารณาว่าเขากำลังพูดถึงประเด็นใด และมีเหตุผลสนับสนุนอย่างไร ผลเชิงบวกลดการตอบสนองเชิงลบ และช่วยให้การพูดคุยเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนการสื่อสารที่สร้างสรรค์: หลักการการตอบสนองอย่างมีสติช่วยให้พนักงานเลือกใช้คำพูดที่เหมาะสมและไม่สร้างความเข้าใจผิดหรือกระทบจิตใจผู้อื่น ตัวอย่าง ในกรณีที่เพื่อนร่วมงานทำผิดพลาดในโครงการ แทนที่จะตำหนิทันที ให้พิจารณาว่าเขาต้องการคำแนะนำหรือความช่วยเหลือใดและใช้คำพูดเช่น “ปัญหานี้เราจะช่วยกันแก้ไขอย่างไรได้บ้าง?” ผลเชิงบวก สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยในการทำงาน และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เข้าใจมุมมองของผู้อื่น: หลักการโยนิโสมนสิการช่วยให้พนักงานพิจารณาปัญหาจากมุมมองของผู้อื่น ซึ่งส่งเสริมความเข้าใจและลดการปะทะกัน ตัวอย่าง หากเพื่อนร่วมงานดู

ไม่พอใจหรือเจ็บใจในที่ประชุม ให้พิจารณาว่าเขาอาจมีความกังวลหรือความไม่มั่นใจในงาน แทนที่จะคิดว่าเขาไม่ให้ความร่วมมือ ผลเชิงบวก ส่งเสริมความเห็นอกเห็นใจและความเข้าใจที่ลึกซึ้งซึ่งระหว่างเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนการทำงานร่วมกัน (Collaboration) หลักการ การตอบสนองต่อปัญหาอย่างมีเหตุผลช่วยลดความรู้สึกแบ่งแยกในทีม และเพิ่มความร่วมมือ ตัวอย่าง ในกรณีที่สมาชิกในทีมไม่เห็นด้วยกับวิธีการแก้ปัญหา การใช้โยนิโสมนสิการจะช่วยให้พนักงานเสนอแนวทางที่เป็นกลาง โดยใช้ข้อมูลสนับสนุนและหลีกเลี่ยงการกล่าวโทษ ผลเชิงบวก ทีมงานสามารถหาข้อสรุปที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ สร้างความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน หลักการ การแสดงความเคารพต่อความคิดเห็นของผู้อื่น และการใช้เหตุผลในการพูดคุยช่วยสร้างความไว้วางใจในที่ทำงาน ตัวอย่าง การให้เครดิตเพื่อนร่วมงานเมื่อพวกเขามีส่วนช่วยในความสำเร็จของทีม หลีกเลี่ยงการตำหนิหรือตัดสินผู้อื่นในที่สาธารณะ ผลเชิงบวก ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมแน่นแฟ้นขึ้น

ดังนั้น การใช้ โยนิโสมนสิการ ช่วยลดความเครียดและความวิตกกังวลที่เกิดจากการทำงาน มีผลเชิงบวก (ผลดี) ได้แก่ 1) ลดความตึงเครียดและความขัดแย้งในทีม 2) สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุน 3) ส่งเสริมความไว้วางใจและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การใช้โยนิโสมนสิการในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ไม่เพียงช่วยลดความขัดแย้ง แต่ยังส่งเสริมความร่วมมือในทีม ซึ่งส่งผลดีต่อทั้งพนักงานและองค์กรในระยะยาว

สรุปได้ว่า การนำหลักโยนิโสมนสิการมาใช้ในการทำงานช่วยให้พนักงานจัดการความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยหลักการนี้เน้นการปรับฐานความคิด การพิจารณาอย่างแยกคาง มีเหตุผล มีหลักการคิดที่ถูกต้องตามความเป็นจริง และเป็นระบบ เมื่อเผชิญกับปัญหาหรือความท้าทายในการทำงาน การใช้โยนิโสมนสิการจะช่วยให้พนักงานมองเห็นปัญหาอย่างชัดเจนและหาทางออกได้อย่างมีสติ และผลลัพธ์ที่ดีของการใช้โยนิโสมนสิการในที่ทำงาน ได้แก่ การจัดการความเครียด ช่วยให้พนักงานแยกแยะระหว่างสิ่งที่ควรพิจารณาและสิ่งที่ไม่ควรเก็บมาคิดฟุ้งซ่าน ลดความคิดเชิงลบและความวิตกกังวล นอกจากนี้ ยังส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว โดยพนักงานจะพิจารณาและเข้าใจสถานการณ์ได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ทำให้สามารถรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างยืดหยุ่น หลักโยนิโสมนสิการยังช่วยสร้างความสุขและความสมดุลในชีวิต เน้นการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งและยอมรับความเป็นจริง ลดการยึดติดและความต้องการที่ไม่จำเป็น ทำให้พนักงานสามารถใช้ชีวิตอยู่กับปัจจุบันและมีความสุขจากภายใน ทั้งนี้ ยังช่วยในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ โดยการมองปัญหาจากหลายมุมมองและพิจารณาทางเลือกอย่างรอบคอบ การฝึกโยนิโสมนสิการอย่างสม่ำเสมอจะช่วยบรรเทาความเครียด เพิ่มความมั่นคงในจิตใจ และทำให้พนักงานพร้อมเผชิญกับความท้าทายและปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความสงบและสมดุล

4.2.2 หลักสัปปริสธรรม 7 เพื่อการบริหารความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในประเด็นบูรณาการการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เน้นการเป็นคนดีและมีคุณธรรม ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการบริหารความเครียดของพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า

หลักสัปปริสธรรม 7 ในพระพุทธศาสนานั้นหมายถึง เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าได้บัญญัติขึ้นเพื่อที่จะเน้นการปฏิบัติตนไปในทางที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสร้างสังคมให้เกิดสันติภาพและความสุข ซึ่งเป็นธรรมคู่กับหลักธรรมธัมมัญญสูตร (อง.สตตก. 37/65/195-196) เป็นพระสูตรที่มีจุดมุ่งหมายในการแนะนำวิธีการศึกษาระบบและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน โดยเน้นการฝึกฝนและพัฒนาตนเองไปพร้อมกับการสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม ในธัมมัญญสูตรนี้ พระพุทธเจ้าได้กล่าวถึงหลักธรรม 7 ขั้นตอนที่สุดคล้องกับหลัก สัปปริสธรรม 7 เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมและมีความสุข โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความเป็นผู้รู้เหตุ คือ ผู้บริหารจะต้องพิจารณาหาเหตุของสิ่งทั้งหลายก่อนค้นหา สาเหตุให้เห็นอย่างชัดเจนก่อนที่จะสั่งการ มองปัญหาต่าง ๆ ให้รอบคอบรอบด้านไม่ด่วนตัดสินใจในทันที ค้นหาสาเหตุของปัญหาให้ชัดเจนเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาดตรงจุดตรงประเด็น

2. ความเป็นผู้รู้ผล คือ ผู้บริหารจะต้องพิจารณาผลของสิ่งทั้งหลายด้วย สามารถพิจารณาเหตุของปัญหาได้อย่างชัดเจนแล้ว ก็ย่อมสามารถที่จะพิจารณาผลที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะเหตุและผลเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าจากเหตุที่เกิดขึ้น แล้วผลที่ตามมาคือ ผลพวงจากเหตุนั้น การรู้เหตุรู้ผล จึงต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

3. ความเป็นผู้รู้ตน คือ ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงสภาพที่แท้จริงของตนว่า ดี ชั่ว หรือสามารถ ไม่สามารถเพียงใด ความเป็นผู้รู้ตนนี้ ในแง่ผู้บริหารอาจมีความหมายกว้างไปถึงการรู้ กำลังบริษัทของตนว่า มีความพร้อม มีความสามารถที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใด แล้วก็พิจารณาวินิจฉัยสั่งการไปตามความสามารถของบริษัทนั้น

4. ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ รู้ความพอเหมาะพอดีในสิ่งทั้งหลาย ไม่ทำอะไรเกินกำลังของตน รู้จักพิจารณาถึงความเหมาะสม รู้จักพอ ไม่वादฝืนไปไกลจนเกินไป

5. ความเป็นผู้รู้กาล คือ รู้เวลาหรือโอกาสอันควรการตัดสินใจทำอะไรต่าง ๆ ก็ต้องดูจังหวะเวลาด้วย เพราะบางครั้งในเรื่องเดียวกันแต่คนละเวลาผลออกมาก็อาจต่างกันได้จังหวะเวลาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องนำมาพิจารณาในการวินิจฉัยสั่งการ

6. ความเป็นผู้รู้จักประชุมชน คือ รู้จักว่าประชาชนเหล่าใดต้องการอย่างไร หากต้องเกี่ยวข้องกับคนที่ต้องพิจารณาความต้องการความเหมาะสมกับคนกลุ่มนั้น ๆ ว่าเขามีความต้องการอย่างไร และเราจะกระทำให้การวินิจฉัยสั่งการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงามมากที่สุด

7. ความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคลว่าจะใช้บุคคลใดหรือปฏิบัติต่อบุคคลใดสถานที่ใด สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญเช่นเดียวกัน คนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน หากสิ่งที่จะตัดสินใจเกี่ยวข้องกับคนก็ต้องพิจารณาให้รอบคอบรอบด้านเสียก่อนเพื่อไม่ให้เกิดการผิดพลาด

ดังนั้นพระสูตรธัมมัญญสูตร ว่าด้วยผู้รู้จักธรรม เป็นพระสูตรที่สามารถนำไปปฏิบัติในลักษณะเดียวกับหลักสัปปริสธรรม ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะคุณสมบัติของผู้หน้าที่ดีในทางพระพุทธศาสนาซึ่งประกอบด้วยหลักธรรม 7 ประการ หากใครมีคุณธรรมครบถ้วนในประการเหล่านี้ ก็จะเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็น "สัตบุรุษ" หรือ "คนดีแท้" (อง.สตุตท. 37/65/195-196) และการนำหลักสัปปริสธรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงานช่วยให้บุคลากรมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และเอื้อต่อความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร อีกทั้งยังสร้างความดีงามให้เกิดขึ้นในชีวิตและสังคมช่วยให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข

ตัวอย่างในสมัยพุทธกาล มีพระอริยสาวกหลายท่านที่ได้ใช้และยึดถือหลัก สัปปริสธรรม 7 ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติธรรม ทำให้กลายเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ชีวิตและการเผยแผ่ธรรมะในพระพุทธศาสนา ตัวอย่างเช่น พระสารีบุตร ผู้เป็นพระอัครสาวกเบื้องขวาของพระพุทธเจ้า ท่านยึดถือหลัก สัปปริสธรรม 7 ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติธรรม ทำให้กลายเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ชีวิตและการเผยแผ่ธรรมะในพระพุทธศาสนา ท่านมีความโดดเด่นในด้านปัญญาและความเข้าใจธรรมะอย่างลึกซึ้ง โดยสอดคล้องกับหลักธรรมะใน "ธัมมัญญา" (รู้จักธรรม) และ "อรรถัญญา" (รู้จักอรรถ) ดังปรากฏใน *สารีบุตรสูตร* (ส.สพ. 28/183/209-211) ท่านได้สนทนากับภิกษุรูปหนึ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรมและการคุ้มครองอินทรีย์ ซึ่งหมายถึงการระวังและควบคุมประสาทสัมผัสทั้งหก ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ เพื่อไม่ให้เกิดกิเลสหรืออารมณ์ที่ทำให้จิตใจเศร้าหมอง พระสารีบุตรได้อธิบายถึง การมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะน่ารักหรือไม่น่ารัก ควรระลึกไว้ในสิ่งที่เห็นโดยไม่ปล่อยให้ใจพอใจหรือไม่พอใจจนเกิดความหลง ส่วนการได้ยินเสียงไพเราะหรือไม่ไพเราะ ควรพิจารณาว่าเสียงนั้นเป็นเพียงสัญญาณผ่านหู โดยไม่ยึดติดหรือปรุงแต่งอารมณ์ การคุ้มครองอินทรีย์จึงเปรียบเหมือนการตั้ง "ยาม" คอยระวังไม่ให้กิเลสเข้ามาครอบงำจิตใจ และในการปฏิบัติธรรม พระสารีบุตรกล่าวถึงการพัฒนาปัญญาและความสงบในจิตใจที่เชื่อมโยงกับการคุ้มครองอินทรีย์ โดยมีการฝึกสติปัฏฐาน คือการตั้งสติไว้กับกาย เวทนา จิต และธรรม การฝึกนี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาปัญญาช่วยให้เรารู้ทันอารมณ์และความคิดที่เกิดขึ้น ลดการปรุงแต่งจิตให้อยู่กับปัจจุบัน เมื่อเรามีสติควบคุมอินทรีย์ได้ จิตก็จะสงบและเข้าสมาธิได้ง่ายขึ้น ทำให้เกิดความแน่วแน่และมีพลังเพียงพอในการพิจารณาธรรมะ ด้วยจิตที่สงบและตั้งมั่น เราสามารถพิจารณาธรรมะในเชิงลึก เช่น อริยสัจ 4 หรือ

ไตรลักษณ์ (อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา) เพื่อให้เข้าใจความจริงของชีวิตและนำไปสู่การดับทุกข์อย่างแท้จริง อีกทั้ง พระภิกษุท้าวทักขณเถรี ท่านเป็นพระอัครสาวิกาลูกศิษย์ในด้านการปัญญาและการแสดงธรรม ท่านมีคุณสมบัติที่แสดงถึง "อัครธรรมา" ความเข้าใจตนเองอย่างเด่นชัด โดยเฉพาะในแง่ของการรู้จักและเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ ซึ่งนำไปสู่การบรรลุนิพพานและการปฏิบัติอย่างเหมาะสมในชีวิตของท่าน ดังปรากฏใน (อง.เอก. 33/41-43) โดยการแสดงความเป็น "อัครธรรมา" ของพระภิกษุท้าวทักขณเถรี ดังนี้ 1) ท่านรู้จักตัวเองและเลือกเส้นทางที่เหมาะสม ซึ่งในอดีตท่านเคยเป็นเจ้าหญิงโยธธา (พระมเหสีของเจ้าชายสิทธัตถะ) ก่อนที่พระพุทธเจ้าจะตรัสรู้ หลังจากพระพุทธองค์เสด็จออกบวช พระนางทรงแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจตนเองด้วยการดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย สละความยึดมั่นในความเป็นเจ้าหญิงและความสะดวกสบายในราชสำนัก แม้จะต้องอยู่ในความทุกข์จากการพรากจากพระสวามี พระนางไม่โทษใครและดำรงตนในฐานะมารดาที่สมบูรณ์แบบต่อพระราหุล ซึ่งแสดงถึงความรู้จักหน้าที่และความเข้าใจในสภาพของตน 2) ท่านปล่อยวางและบรรลุนิพพาน ครั้งเมื่อพระภิกษุท้าวทักขณเถรีได้ฟังธรรมจากพระพุทธเจ้า ท่านตระหนักได้ว่าความยึดมั่นในอดีตชาติตนเป็นต้นเหตุของทุกข์ ท่านจึงตัดสินใจบวชและมุ่งปฏิบัติธรรมอย่างเคร่งครัด ด้วยความเข้าใจในธรรมชาติของสังสารวัฏและธรรมชาติของตนเอง ท่านจึงสามารถบรรลุอรหัตตผลในเวลาอันรวดเร็ว ตัวอย่าง หลังการบวช ท่านปฏิบัติธรรมโดยการใคร่ครวญธรรมะ เช่น ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค และเข้าใจอย่างลึกซึ้งว่าทุกสิ่งล้วนเกิดจากเหตุปัจจัย เมื่อเหตุหมด ผลก็หมด 3) ด้วยความสามารถในการแสดงธรรม ท่านเป็นผู้มีปัญญาสูงและสามารถแสดงธรรมเพื่อสั่งสอนผู้อื่นได้อย่างลึกซึ้งและตรงประเด็น การแสดงธรรมของท่านเป็นผลจากความเข้าใจธรรมชาติของตนเอง และการนำธรรมะไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจนเห็นผล เช่น ท่านมักสอนภิกษุณีและคฤหัสถ์ให้เห็นคุณค่าของการรู้จักตนเอง เช่น การเข้าใจความไม่เที่ยงของร่างกายและจิตใจ และการไม่ยึดติดกับอดีต 4) บทบาทหน้าที่ของตนเอง พระภิกษุท้าวทักขณเถรีเข้าใจบทบาทของตนเองในฐานะพระอัครสาวิกาและผู้บรรลุนิพพาน ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นและเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการเป็นตัวอย่างของการปฏิบัติธรรม การสอนธรรม หรือการช่วยส่งเสริมความเจริญของพระศาสนา ด้วยท่านใช้ความรู้และประสบการณ์ของตนเองเพื่อชี้แนะภิกษุณีรุ่นหลังให้ประพฤติตนตามหลักธรรมอย่างถูกต้อง ดังนั้น พระภิกษุท้าวทักขณเถรีเป็นตัวอย่างของผู้ที่มี "อัครธรรมา" หรือความเข้าใจตนเองในระดับสูงสุด ท่านรู้จักธรรมชาติของตนเอง รู้ถึงสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำ รวมถึงตระหนักถึงหน้าที่และบทบาทของตนในฐานะผู้บรรลุนิพพานและพระอัครสาวิกา การบรรลุนิพพานของท่านเกิดจากความเข้าใจในตัวเองและการปฏิบัติอย่างเหมาะสมจนถึงที่สุด

ในขณะที่เดียวกันหมอชิวโกมารภัจจ์ หรือที่รู้จักกันในฐานะแพทย์ส่วนพระองค์ของพระพุทธเจ้า เป็นผู้ประพฤติตามหลัก สัปปริสธรรม 7 (ธรรมของคนดี) อย่างเด่นชัด หลักนี้เป็นแนวทางแห่งความเป็นผู้ฉลาดในการคิด พุทฺธ และทำ เพื่อความสำเร็จในหน้าที่และประโยชน์ส่วนรวม ด้วยการปฏิบัติตามกาลัญญา (การรู้จักเวลา) รู้ว่าควรทำอะไร ใด เวลาใดให้เกิดผลที่เหมาะสมที่สุด

ตัวอย่างใน “ชีวกลุตร” (ม.ม. 20/ 56-61/94-99) หมอชีวภทราบข่าวว่าพระพุทเจ้าประสกับอาการประชวรจากโรคพระโลหิต (โรคโลหิต) เนื่องจากพระองค์ทรงฉันอาหารที่ไม่เหมาะสม หมอชีวภทริบเดินทางไปถวายการรักษาทันทีโดยไม่รอช้า เขาเลือกใ้ยาที่เหมาะสมและปรุงแต่งยาทันเวลา เพื่อให้พระพุทเจ้าหายประชวรได้อย่างรวดเร็วและสามารถกลับมาปฏิบัติศาสนกิจต่อไป แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติตามกาลัญญดา (การรู้จักเวลา) ของหมอชีวภทมีความฉลาดในการจัดการกับเวลาในสถานการณ์ฉุกเฉิน เขารู้ว่าไม่ควรรอใ้พระอาการทรุดหนักลงจึงเร่งดำเนินการในช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สุด ส่วนการปฏิบัติตามบุคคลัญญดา (การรู้จักบุคคล) ใ้ใจธรรมชาติและความต้องการของแต่ละคน และปรับวิธีการใ้เหมาะสม ตัวอย่างในชีวกลุตร หมอชีวภทไม่เพียงแต่ถวายการรักษาพระพุทเจ้า แต่ยังดูแลพระภิกษุสงฆ์จำนวนมากที่มีอาการป่วยแตกต่างกัน เขาใ้ใจว่าพระสงฆ์มีวิถีชีวิตที่เรียบง่ายและไม่มุ่งสะสมทรัพย์สิน ดังนั้น หมอชีวภทจึงเลือกวิธีการรักษาที่ไม่ซับซ้อนและใ้สมุนไพรที่หาได้ง่ายในท้องถิ่น โดยเน้นยาที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายของพระสงฆ์และบริบทของวิถีชีวิตในพระอาราม แสดงถึงหมอชีวภท สามารถปรับวิธีการรักษาใ้เหมาะสมกับธรรมชาติของบุคคล เช่น การพิจารณาอายุ สุขภาพพื้นฐาน และวิถีชีวิตของพระสงฆ์ รวมถึงการช่วยเหลือคนทั่วไปในลักษณะที่ต่างกันตามความเหมาะสม วิธีการนี้สะท้อนถึงความใ้ใจในตัวบุคคลและความต้องการที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ด้วยเหตุผลดังกล่าวหมอชีวภทได้เป็นแบบอย่างที่ดีในการใ้ใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม

จากหลักธรรมที่กล่าวมาข้างต้น ได้แก่ สัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักของคนดีที่ประกอบด้วย ความรู้จักธรรม รู้จักอรธ รู้จักเวลา และรู้จักบุคคล เป็นต้น หลักธรรมนี้ช่วยให้เรามีความรอบรู้ในสิ่งที่ทำ ใ้ใจว่าอะไรควรทำและไม่ควรทำในแต่ละสถานการณ์ การรู้จักเวลาสอนใ้เราบริหารจัดการงานและชีวิตอย่างเหมาะสม เช่น เลือกเวลาที่เหมาะสมในการพูด การตัดสินใจ หรือการกระทำ เพื่อใ้เกิดผลที่ดีที่สุด ส่วนการรู้จักบุคคลช่วยให้เราสามารถปรับตัวและสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใ้ใจธรรมชาติและความต้องการของคนรอบตัว ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและผลักดันการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดรับกับการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากทรงคุณวุฒิ พบว่าจุดเด่นของหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 คือ หลักการปฏิบัติตนในการใ้ใจข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตนเอง รู้จักประมาณ รู้จักกาลเทศะ รู้จักสภาพแวดล้อมรอบตัว รู้จักความแตกต่างของบุคคล เพื่อใ้ใจชีวิตหรือมีมุมมองที่ถูกต้องตรงกับความจริง และสามารถบริหารความเครียดเพื่อการดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข ทั้งนี้สิ่งสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลจะนำมาปฏิบัติใ้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ และผู้บริหารมีการสนับสนุน ส่งเสริมใ้เกิดการปฏิบัติ ใ้เกิดการนำมาใ้ใช้จริงจะทำให้การบริหารความเครียดของพนักงานนั้น สามารถบรรเทาใ้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 1 กล่าวไว้ว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใ้ใช้ในการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด โดยนำหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นแนวทางในการจัดการความเครียด ซึ่งวิธีการจัดการความเครียด โดยวิธีการจัดการความคิดของบุคคลากร คือ 1) ต้องมี

โยนิโสมนสิการ 2) ใช้หลักสัปปริสธรรม เพื่อการสำรวจตนเองว่าตอนนี้เรามีความเครียดอยู่หรือไม่ สาเหตุมาจากอะไร หรือมีใครเป็นต้นเหตุของความเครียดของเรา คือ รู้จักคน รู้จักชุมชน รู้จักบุคคล รู้จักสถานการณ์ ให้เขารับรู้จะได้มีสติ หาทางจัดการได้อย่างเหมาะสม (ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 1 วันที่ 4 มิถุนายน 2567) สอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 2 ที่ได้แสดงความเห็นไว้ว่า โดยส่วนใหญ่ก็จะให้ความเห็นใกล้เคียงกันว่า หลักสัปปริสธรรม 7 นำมาใช้ได้เลย มีเหตุมีผล รู้จักตน รู้จักกาลเวลา (ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 2 วันที่ 5 มิถุนายน 2567) ในขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 3 ได้ให้ความเห็นไว้ว่า หลักธรรมสัปปริสธรรม 7 เป็นปัญหาชั้นสูง ต้องผ่านการฝึก การเจริญสมาธิ วิปัสสนา ถึงจะเกิดปัญญาสามารถนำมาปรับใช้กับตนเอง เอามาใช้ได้กับบุคคล ซึ่งเป็นหลักครองคน ครองงาน (ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 3 วันที่ 6 มิถุนายน 2567) และผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 4 ได้แสดงความเห็นไว้ว่า หลักความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นมองตนเองพร้อมแก้ไข และพัฒนาตนเอง (ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 4 วันที่ 7 มิถุนายน 2567)

นอกจากนี้ยังมีผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับประเด็นหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหาร ความเครียดเพิ่มเติม เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 5 ได้แสดงความเห็นไว้ว่า เป็นหลักธรรมที่ช่วยลด ความเครียดได้ดี จักทำให้บุคคลพิจารณาในส่วนของงานตัวบุคคล และเวลา ดังนั้น บุคคลอาจจะ หลุดออกจากการกล่าวโทษ เป็นเพียงปัจจัยภายนอกตัวเอง โดยไม่เห็นว่าเป็นส่วนหนึ่งของ ปัญหา และด้านการทำงาน เช่น พิจารณาเหตุผล สถานการณ์ เป้าหมายบริษัท ด้านตัวบุคคล เช่น การ รู้จักตน บทบาท ความประพฤตินี้เหมาะสม ตระหนักถึงความแตกต่างแห่งบุคคล และรู้จักเวลาอัน เหมาะสม (ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 5 วันที่ 14 มิถุนายน 2567) อย่างไรก็ตาม ยังมีผู้ทรงคุณวุฒิด้าน ลำดับที่ 6 ได้แสดงความเห็นไว้ว่า หลักสัปปริสธรรม 7 สามารถนำไปปรับการใช้ในหลักมนุษย์ สัมพันธ์ หลักการปรับตัว เพื่อให้เข้ากับสาเหตุ ทั้งหลายทั้งปวง ที่อยู่รอบๆ ตัวเรา ถ้าเราปรับตรงนั้น ไม่ได้ ก็แก้ปัญหาเรื่องความเครียดไม่ได้ เพราะเราว่าไม่ได้ไปปรับที่ต้นตอ ในเรื่องบางอย่าง เราไม่ สามารถไปปรับที่ต้นตอได้ ไม่สามารถไปปรับผู้อื่นได้ (ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 6 วันที่ 18 มิถุนายน 2567) จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเด็นหลักสัปปริสธรรม 7 พบว่า ความเครียดในที่ทำงานสามารถเกิดขึ้นได้จากทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ปัจจัยภายใน เช่น ความ กดดันจากปริมาณงานที่มากเกินไป การมอบหมายงานที่เข้มงวดโดยมีเวลาจำกัด ส่งผลให้พนักงาน ต้องเร่งรีบและเผชิญกับความกดดันในการจัดการเวลา ปัจจัยเหล่านี้สร้างความเครียดที่เกิดจากความ คาดหวังสูงและการที่ต้องทำงานอย่างต่อเนื่องภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ นอกจากนี้ ปัจจัยภายนอกก็มี บทบาทสำคัญเช่นกัน เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีเสียงรบกวนหรือพื้นที่ทำงานที่แออัด ส่งผล ให้พนักงานรู้สึกอึดอัดและไม่สะดวกใจ นอกจากนี้ การปรับโครงสร้างองค์กรบ่อยครั้ง การกำหนด บทบาทหน้าที่ใหม่ ปรับปรุงวิธีการทำงาน หรือความไม่แน่นอนของตำแหน่งงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ ทำให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นคง เมื่อความเครียดเกิดจากปัจจัยภายใน เช่น ความกดดันจากการทำงาน

การมอบหมายงานมากเกินไปโดยไม่มีเวลาเพียงพอ และการทำงานภายใต้เวลาที่จำกัด ส่งผลให้เกิดความเครียดและความกดดันในการจัดการเวลา ส่วนปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมที่มีเสียงรบกวน พื้นที่ทำงานแออัด หรือการปรับโครงสร้างบริษัท ทำให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นคง สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุของความเครียด การนำหลักสัปปริสธรรม 7 ตามที่พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้ให้ความหมาย หลักสัปปริสธรรม 7 คือ คุณสมบัติที่ควรให้มีในผู้รับการแนะนำควรมองว่า มนุษย์ที่ดีควรจะเป็นอย่างไร มีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อเราจะได้นำมาใช้กับคนที่มีปัญหา มีหลักเกณฑ์คุณสมบัติที่ดีของมนุษย์ตามหลักสัปปริสธรรม 7 ประการประกอบด้วย

5. ัมมัญญูตา คือการรู้จักเหตุ หมายถึง รู้หลักการที่จะปฏิบัติให้เกิดผลตามที่มุ่งหมายในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ และรู้จักกฎเกณฑ์ของอาชีพที่ทำจึงจะได้ผลงานที่ดี

6. อตถัญญูตา คือรู้จักผล หมายถึง รู้ผลที่ต้องการในการปฏิบัติ หรือเรียกว่ารู้จักความมุ่งหมายทำให้รู้ทิศทางในการปฏิบัติ ซึ่งถ้าไม่รู้ก็อาจทำให้เกิดผลเสียหายได้

7. อตตัญญูตา คือรู้จักตน คือ รู้จักว่าตนเองมีภาวะ ฐานะ ความรู้ความสามารถว่าความถนัดเฉพาะด้านเรื่องใด มีภูมิธรรมภูมิปัญญาต่าง ๆ แคไหน เมื่อรู้จักตนเองตามความเป็นจริงก็สามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเอง เพื่อปรับปรุงตนเองหรือพัฒนาตนเอง

8. มัตตัญญูตา คือรู้จักประมาณ หมายถึง รู้จักความพอดีในการปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลาย ถ้าต้องการให้เกิดผลดี ก็ต้องรู้จักความพอดีในการปฏิบัติ เมื่อไม่ลงตัวก็ไม่เกิดผลดีตามที่ต้องการ ถ้าเรารู้จักความพอดีผลตามมาจะให้ผลดีไม่เกิดโทษ

5. กาลัญญูตา คือรู้จักกาล หมายถึง การรู้จักกาลเวลา เช่น รู้เวลาเริ่มระยะเวลาที่ทำเวลาสิ้นสุด จึงต้องรู้จักเวลาว่าขณะนี้หมดเวลาแล้วควรทำอย่างไร

6. ปริสัจญูตา คือรู้จักชุมชน หมายถึง การรู้จักว่านี่เป็นชุมชนประเภทไหน พูดเรื่องอะไรจึงจะเหมาะสมและพอดี หากไม่รู้จักชุมชนไม่เข้าใจชุมชนก็ปฏิบัติต่อชุมชนนั้นไม่ถูกต้องตามวัฒนธรรม ประเพณี ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัตินั้นก็ไม่ได้ผลดี

7. บุคคลัญญูตา คือรู้จักบุคคล หมายถึง รู้จักว่าบุคคลว่ามีภูมิปัญญา หรือมีความรู้ความสามารถถนัดด้านใด ควรใช้งานแบบไหนที่จะเหมาะสมและเขาจะพัฒนาตนเองได้หรือไม่สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้เท่าใด และรู้จักความแตกต่างของบุคคลการดำเนินชีวิตและการทำงานก็ได้ผลดีเป็นคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับบทความวิชาการของ ธนพัฒน์ อินทวิ, พิทักษ์ ศิริวงศ์ และ ธีระวัฒน์ จันทิก (2566) เรื่อง ตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพทางการจัดการเพื่อพัฒนาแนวทางการลดความเครียดในขณะทำงานของพนักงานในองค์กร ที่กำลังมีนโยบายการควบรวมกิจการ โดยพบว่าความเครียดจากการทำงานเกิดจากองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น สัมพันธภาพในองค์กร ผู้นำ ขวัญ กำลังใจ การปรับตัว และงานที่ได้รับมอบหมาย การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างสมดุลในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้การลดความเครียดยังช่วยส่งเสริมการสื่อสาร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่

ดี ดังนั้น ความเครียดจากการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม สามารถจัดการได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพโดยใช้หลักสี่ปฐิฐธรรม 7 ซึ่งช่วยสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน พร้อมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและการจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดในระยะยาว และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรวิทย์ ทองนอก (2561) เรื่อง “การบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลเมืองหนองปรือ จังหวัดชลบุรี” พบว่าการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารองค์การช่วยให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม สอดคล้องกับหลักสี่ปฐิฐธรรม 7 ซึ่งเน้นให้บุคลากรมีคุณสมบัติของคนดี เช่น ความซื่อสัตย์ ความอดทน และการคิดรอบคอบ ด้วยการบูรณาการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรมในโครงการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรดำรงตนอยู่ในแนวทางที่ดี ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



ตารางที่ 4.4 ความสำคัญหรือจุดเด่นของหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 เมื่อนำมาใช้ในการทำงานเพื่อ
ช่วยลดความเครียดได้ ดังนี้

ลำดับ	หลักธรรม สัปปุริสธรรม	แนวทาง
1	ธัมมัญญตา (รู้จักเหตุและ ผล)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ช่วยให้พนักงานพิจารณาและเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ลดความตื่นตระหนกหรือวิตกกังวลเมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคในการทำงาน 2. มีความรู้เกี่ยวกับเหตุและผลอย่างเป็นระบบ ทำให้พนักงานสามารถกำหนดแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม ไม่จำเป็นต้องคาดเดาหรือกังวลอย่างไร้เหตุผล 3. การฝึก ธัมมัญญตา ส่งเสริมการมีสติและการควบคุมอารมณ์ที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีทักษะการคิดวิเคราะห์ที่แข็งแกร่ง สามารถหาวิธีแก้ไขปัญหได้อย่างเหมาะสม 4. ลดแรงกดดันจากการคาดหวังผลลัพธ์ที่ไม่แน่นอน ช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายมากขึ้น 5. ช่วยให้พนักงานมองเห็นปัญหาอย่างเป็นกลาง ลดความเครียดจากความรู้สึกกดดันหรือกลัวความผิดพลาด 6. การมีแนวทางในการรับมือที่ชัดเจนและมั่นใจในการตัดสินใจ ช่วยเพิ่มความมั่นใจและลดความเครียดในการทำงาน
2	อัทธัญญตา (รู้จักเป้าหมาย)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ช่วยให้พนักงานมีความชัดเจนในเป้าหมายและทิศทางของงาน ทำให้มีแนวทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน 2. การเข้าใจเป้าหมายอย่างถ่องแท้ช่วยให้พนักงานโฟกัสที่งานสำคัญ ลดงานที่ไม่จำเป็นหรืองานที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมาย 3. ลดความเครียดจากการทำงานที่ขาดทิศทางหรือการหลงทิศทางที่อาจเกิดขึ้น 4. ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่ามีจุดหมายในการทำงาน และเข้าใจว่าควรทำอะไรให้สำเร็จ 5. มีทิศทางที่แน่นอนและการจัดลำดับความสำคัญของงาน ช่วยลดความสับสนและความรู้สึกว่างงานไม่เสร็จสมบูรณ์

ลำดับ	หลักธรรม สัปปุริสธรรม	แนวทาง
		6. ลดความรู้สึกหนักใจและความรู้สึกล้มเหลวเมื่อผลงานไม่ตรงตามเป้าหมายที่แท้จริง 7. ป้องกันไม่ให้พนักงานเหนื่อยล้า จากการพยายามทำงานที่ไม่สำคัญ ทำให้สามารถทำงานได้อย่างสบายใจและลดความเครียด
3	กาลัญญุตตา (รู้จักกาลเวลา)	1. ช่วยให้พนักงานจัดการเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ทำให้งานดำเนินไปอย่างมีระเบียบ 2. ลดความเร่งรีบในการทำงาน ช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3. ลดความกังวลเมื่อต้องทำงานในเวลาจำกัด เพราะมีการวางแผนที่ดีล่วงหน้า 4. ส่งเสริมวินัยในการจัดการตารางงานและการทำงานให้เป็นระบบ 5. ช่วยลดความเครียดที่เกิดจากการบริหารเวลาที่ไม่เป็นระเบียบ
4	มัตตัญญุตตา (รู้จักความพอดี, หรือประมาณตน)	1. ช่วยให้พนักงานรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อน ทำให้ไม่รู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงานหนักเกินไป 2. ลดความเครียดจากการทำงานต่อเนื่องโดยไม่มีเวลาพักผ่อน ที่เพียงส่งเสริมการฟื้นฟูร่างกายและจิตใจให้พร้อมทำงานในวันถัดไป ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 3. ป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟ (Burnout) ที่มักเกิดจากการทำงานมากเกินไปโดยไม่มีขอบเขต 4. สร้างสภาวะจิตที่สงบ มีสติมากขึ้นในการทำงาน ทำให้สามารถกลับมาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. ลดความเครียดจากความเหนื่อยล้าในระยะยาว ช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น
5	กาลัญญุตตา (รู้จักกาลเวลา)	1. ช่วยให้พนักงานจัดการเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ทำให้การทำงานเป็นระบบและเป็นระเบียบ 2. ลดความเร่งรีบและความกังวลเมื่อต้องทำงานในเวลาจำกัด

ลำดับ	หลักธรรม สัปปริสธรรม	แนวทาง
		3. ส่งเสริมการมีวินัยในการจัดการตารางงานและการ ดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผน 4. ช่วยลดความเครียดจากการทำงานไม่ทันตามกำหนดเวลา
6	ปรีชาญาณ (รู้จักชุมชนและ สังคม)	1. ช่วยให้พนักงานเข้าใจและคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นใน ที่ทำงาน 2. ส่งเสริมการทำงานร่วมกับทีมอย่างราบรื่นและมี ประสิทธิภาพ 3. ลดความเครียดที่เกิดจากความขัดแย้งในทีม 4. ช่วยลดปัญหาการสื่อสารที่ไม่เข้าใจกัน
7	บุคคลิญาณ (รู้จักบุคคล)	1. ช่วยให้พนักงานเข้าใจและเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน 2. ส่งเสริมให้เกิดความเคารพซึ่งกันและกันในทีม 3. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสนับสนุนกันในทีม 4. ลดความเครียดจากความขัดแย้งหรือความไม่เข้าใจกัน

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบการใช้หลักสัปปริสธรรมในการจัดการความเครียดจากปัจจัยภายใน
และภายนอก

ปัจจัย	ลักษณะของความเครียด	วิธีการจัดการ (ตามหลักสัปปริสธรรม)
ปัจจัย ภายใน	ความเครียดที่เกิดจาก ความคิด ความรู้สึก หรือ มุมมองของตัวเอง เช่น ความกังวล ความกลัว หรือ การตั้งความคาดหวังที่ไม่ สมเหตุสมผล	1. ธัมมัญญาตา (รู้หลักการ) เข้าใจธรรมชาติของ ความเครียดว่ามีที่มาจากความคิดและอารมณ์ ในจิตใจของตนเอง 2. อัตตัญญาตา (รู้จักตนเอง) วิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนของตัวเอง เพื่อตั้งเป้าหมายและ คาดหวังให้เหมาะสม 3. มัตตัญญาตา (รู้ความพอดี) ฝึกการมองหา "ทางสายกลาง" ไม่ยึดติดกับความสมบูรณ์แบบ แบบจนเกินไป 4. ปรีชาญาณ (รู้จักบุคคล) พิจารณาผลกระทบ ของความเครียดที่อาจมีต่อคนรอบตัว เพื่อลด อารมณ์ลบในตัวเอง

ปัจจัย	ลักษณะของความเครียด	วิธีการจัดการ (ตามหลักสัปปริสธรรม)
ปัจจัยภายนอก	ความเครียดที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ความกดดันในที่ทำงาน ปัญหาความสัมพันธ์ หรือข้อกำหนดที่ควบคุมไม่ได้	<ol style="list-style-type: none"> กาลัญญุตตา (รู้กาลเวลา): จัดสรรเวลาในการทำงานและพักผ่อนให้เหมาะสม เพื่อลดความเครียดจากการทำงานที่หนักเกินไป ปริสัญญุตตา (รู้จักบุคคล): เข้าใจบทบาทและลักษณะนิสัยของคนในทีม เพื่อปรับวิธีสื่อสารให้เหมาะสม ธัมมัญญุตตา (รู้หลักการ): ใช้ความเข้าใจในกฎระเบียบและเป้าหมายขององค์กรในการแก้ไขปัญหา มัตตัญญุตตา (รู้ความพอดี): รู้จักปรับตัวและยอมรับข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมที่ไม่สามารถควบคุมได้
หาแนวทางร่วม	ความเครียดที่เกิดจากทั้งปัจจัยภายในและภายนอก เช่น งานที่มีเป้าหมายสูงและทีมงานที่ไม่สอดคล้องกัน	<ol style="list-style-type: none"> อัตตัญญุตตา: เข้าใจบทบาทของตนเองในงาน เพื่อปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ กาลัญญุตตา: ใช้เวลาทบทวนและวางแผนอย่างเหมาะสมเพื่อลดแรงกดดัน มัตตัญญุตตา: หาความสมดุลระหว่างความต้องการของตนเองและข้อจำกัดจากภายนอก ปริสัญญุตตา: สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงานและคนรอบตัวเพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง

สรุป หลักสัปปริสธรรม 7 ประกอบด้วยคุณสมบัติสำคัญที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินชีวิตและการทำงานได้อย่างสมดุล โดยเน้นที่การมีเหตุผล เป้าหมาย ความพอดี การเลือกเวลาอย่างเหมาะสม การคำนึงถึงชุมชน และบุคคล ซึ่งทั้งหมดนี้นำไปสู่ความสมดุลในชีวิตและช่วยลดความเครียดในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน หลักโยนิโสมนสิการและหลักสัปปริสธรรมมีความแตกต่างกันในแง่ของจุดเน้นและวิธีการประยุกต์ใช้เพื่อลดความเครียดจากการทำงานในองค์กร โดยโยนิโสมนสิการเน้นการพิจารณาอย่างรอบคอบและมีเหตุผล ส่วนสัปปริสธรรมเน้นการพัฒนาคุณลักษณะและทักษะที่เป็นประโยชน์สำหรับการดำเนินชีวิตและการทำงาน การประยุกต์ใช้หลักธรรมทั้งสองนี้จึงเป็นการนำไปฝึกฝนและปฏิบัติ เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อการทำงานและชีวิตที่สมดุล โดยมีข้อสรุปได้ ดังนี้

หลักธรรม	จุดเน้น	การประยุกต์ใช้
หลักโยนิโส มนสิการ	มุ่งเน้นที่ การคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบ จุดเน้นคือ การคิดวิเคราะห์อย่างแยกคาย มองเห็นเหตุและผลได้อย่างชัดเจน	ฝึกให้พนักงานคิดอย่างมีเหตุผลและลึกซึ้ง เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ทำให้พวกเขาสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมและลดความเครียดที่เกิดจากการขาดความชัดเจนหรือความไม่แน่นอน และการตัดสินใจแบบเร่งรีบ
หลัก สัปปริสธรรม	มุ่งเน้นที่ การพัฒนาคุณสมบัติที่ดีในตัวบุคคล เช่น การรู้จักเหตุผล รู้จักตนเอง และรู้จักการจัดการเวลา เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีสมดุลและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดจากการจัดการภาระงานและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	นำมาใช้ สร้างคุณลักษณะที่ดีในการทำงานร่วมกัน เช่น การรู้จักการจัดการเวลาและการสื่อสารที่ดี ซึ่งช่วยลดความเครียดจากการทำงานหนักเกินไปและความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน

สรุปได้ว่า หลักสัปปริสธรรม เมื่อประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน สามารถช่วยลดความเครียดได้ โดยการปฏิบัติตามข้อธรรมทั้ง 7 ประการ เช่น รู้จักเหตุและผล รู้จักตัวเอง และรู้จักประมาณ จะช่วยให้พนักงานสามารถจัดการกับปัญหาและความคาดหวังได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความสงบสุขและลดความกังวลในการทำงาน ซึ่งจะส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีความสุข

4.3 การบูรณาการการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ด้วยหลักพุทธธรรม (หลักโยนิโสมนสิการ และหลักสัปปริสธรรม 7)

หลังจากการปรับโครงสร้างขององค์กร: ด้านวิสัยทัศน์และการกำหนดนโยบายในการทำงานสุขภาวะของพนักงานหลังจากการปรับโครงสร้างขององค์กร

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตการทำงานเพื่อเสริมสร้างสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี โดยมีจุดมุ่งหมายหลักคือการช่วยให้พนักงานสามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ โดยเริ่มจากการฝึกสติ (Mindfulness) ซึ่งเป็น

กระบวนการที่ช่วยให้พนักงานเรียนรู้ที่จะสังเกตและยอมรับความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองโดยไม่ตัดสินหรือใช้ความคิดแบ่งแยกว่าสิ่งที่รู้สึกนั้นดีหรือไม่ดี การฝึกเช่นนี้ช่วยให้พนักงานยอมรับอารมณ์ต่าง ๆ ตามที่เป็น ไม่ว่าจะเป็ความเศร้า ความโกรธ ความกังวล หรือความสุข เมื่อพนักงานสามารถรับรู้อารมณ์ได้อย่างเป็นกลางและไม่พยายามเปลี่ยนแปลงหรือกดทับอารมณ์นั้น การปฏิบัตินี้จะช่วยให้พนักงานเข้าใจและเชื่อมโยงกับอารมณ์ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งนำไปสู่การจัดการกับความเครียดและความกดดันในงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้จิตใจมีความมั่นคง ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์มากขึ้น

นอกจากการฝึกสติแล้ว การปฏิบัติสมาธิ (Concentration) ยังช่วยเสริมสร้างความจดจ่อในงาน ลดการถูกรบกวนจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ทำให้พนักงานมีสมาธิในการทำงานสูงขึ้น และสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างดี อีกทั้งการปฏิบัติสมาธิยังส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลให้สภาพแวดล้อมการทำงานดีขึ้น ทำให้การทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง โดยพนักงานสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานได้เต็มที่ ผลลัพธ์ของงานจึงมีความน่าพึงพอใจ การทำงานในลักษณะนี้ยังสร้างบรรยากาศเชิงบวกในสถานที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงการมีทัศนคติที่ดี การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ลดความตึงเครียด และสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและทีม นอกจากนี้ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนายังสนับสนุนการพัฒนาตนเองทั้งด้านจิตใจและปัญญา การฝึกปัญญา (Wisdom) จะช่วยปรับฐานความคิดของพนักงานให้มีความเข้าใจในธรรมชาติของความเครียด ซึ่งจะนำไปสู่การลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการบริหารจัดการความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสามารถทำได้โดยการนำหลักโยนิโสมนสิการและสัพปุริสธรรมมาปรับใช้ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ช่วยลดความเครียดในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักโยนิโสมนสิการ (การคิดอย่างแยกคาง) เป็นหลักการที่ส่งเสริมให้พนักงาน ฝึกการคิดอย่างมีเหตุผล ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบากในที่ทำงานด้วยความสงบและชัดเจน ไม่คิดแบบฉับพลันหรือตามอารมณ์ พนักงานสามารถมองเห็นสาเหตุของปัญหาและแนวทางแก้ไขได้ชัดเจนมากขึ้น การคิดเชิงวิเคราะห์เช่นนี้จะช่วยลดความเครียดที่เกิดจากความสับสนและความวิตกกังวลในงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในการตัดสินใจและการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และหลักสัพปุริสธรรม 7 (คุณสมบัติของคนดี) ซึ่งประกอบด้วยคุณธรรม 7 ประการ ได้แก่ อัมมัญญตา (ความรู้ในธรรม) อัถถัญญตา (ความรู้ในประโยชน์) อัถตัญญตา (ความรู้ในตนเอง) มัตตัญญตา (ความพอเหมาะ) กาลัญญตา (การรู้เวลา) ปริสัญญตา (ความรู้ในสังคม) และปุคคัลปโรปรัญญตา (ความรู้ในบุคคล) ซึ่งคุณธรรมเหล่านี้ช่วยให้พนักงานสามารถจัดการความเครียดได้ดีขึ้น ดังนี้

1. **อัตตัญญูตา** (ความรู้ในตนเอง) ช่วยให้พนักงานเข้าใจข้อดีข้อด้อยของตนเอง ซึ่งทำให้สามารถตั้งเป้าหมายและพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม ลดความเครียดที่เกิดจากการตั้งความหวังสูงเกินไป
2. **มัตตัญญูตา** (ความพอเหมาะ) ช่วยให้พนักงานรู้จักความพอประมาณ ทั้งในการทำงานและการพักผ่อน การรักษาสมาตุลย์ช่วยลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานหนักเกินไป
3. **ปริสัจญูตา** (ความรู้ในสังคม) และ **บุคคลปโรปรัญญูตา** (ความรู้ในบุคคล) ช่วยให้พนักงานสามารถเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ลดความขัดแย้งและสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการลดความเครียด

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานโดยการนำหลักโยนิโสมนสิการ และสัปปุริสธรรมมาปรับใช้ลดความเครียดในการทำงาน

หลักธรรม	แนวทางในการปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	ผลลัพธ์ในการลดความเครียด	ข้อดีในการทำงาน
โยนิโสมนสิการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การคิดอย่างแยกแยะ: วิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ด้วยเหตุผล 2. ตั้งเป้าหมายอย่างมีเหตุผล: พิจารณาความสามารถและข้อจำกัดก่อนกำหนดเป้าหมาย 3. ฝึกสติและการวางแผน: แยกแยะสิ่งที่ควบคุมได้และไม่ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ลดความเครียดจากการคิดลบและความคาดหวังที่เกินจริง - ลดความรู้สึกกดดันจากสถานการณ์ที่ซับซ้อน 	<ul style="list-style-type: none"> - ช่วยปรับความคิด - พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ปัญหา - เพิ่มความชัดเจนในเป้าหมายและวิธีการทำงาน
สัปปุริสธรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ธัมมัญญูตา: เข้าใจธรรมชาติของงานและเป้าหมาย 2. อัตตัญญูตา: รู้จักตนเองเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่อง 3. มัตตัญญูตา: รักษาความพอดีในงานและการใช้ทรัพยากร 4. กาลัญญูตา: บริหารเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด 	<ul style="list-style-type: none"> - ลดความเครียดจากการบริหารเวลาที่ไม่เหมาะสม - ลดความกดดันจากการพยายามทำทุกอย่างให้สมบูรณ์แบบ 	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนการทำงานอย่างมีระบบ - สร้างสมดุลระหว่างเป้าหมายองค์กรและความสามารถของบุคลากร

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบการใช้ โยนิโสมนสิการ และ สัปปริสธรรม 7 ร่วมกัน ช่วยเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพการทำงานทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ลดความเครียด และเพิ่มความ
พึงพอใจในงานอย่างยั่งยืน

หัวข้อ	โยนิโสมนสิการ	สัปปริสธรรม 7
การวิเคราะห์ ปัญหา	เน้นการคิดเชิงลึกและแยกคาย มองให้เห็นทั้งข้อดีและข้อเสีย และ ผลกระทบในระยะสั้นและระยะยาว	เน้นความเข้าใจธรรมชาติของ งานและบุคคลรอบตัว
การตั้งเป้าหมาย	มุ่งลดความกดดันจากเป้าหมายที่ไม่ เหมาะสม การปรับให้สอดคล้องกับ ความเป็นจริงและความสามารถ ให้เกิด ความสมดุล	ส่งเสริมการตั้งเป้าหมายที่ สมเหตุสมผลและพอดี
การจัดการเวลา	เน้นการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็น ระบบ	มุ่งการบริหารเวลาที่เหมาะสม และเลือกทำสิ่งสำคัญก่อน
การสร้างสมดุล ในงาน	ลดความเครียดโดยการพิจารณาอย่าง รอบคอบ	เน้นการใช้ "ทางสายกลาง" เพื่อหลีกเลี่ยงความสุดโต่ง
ผลกระทบต่อทีม และองค์กร	ช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีเหตุผล และมีเป้าหมายชัดเจน	ส่งเสริมความร่วมมือและการ พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ ยั่งยืน

ดังนั้น การนำหลักโยนิโสมนสิการและหลักสัปปริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในองค์กร เป็น
แนวทางที่มุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความ
เข้าใจในธรรมชาติของคนรอบข้าง หลักโยนิโสมนสิการช่วยให้พนักงานสามารถปรับฐานความคิด
พิจารณาปัญหาอย่างชัดเจน และตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล ขณะที่หลักสัปปริสธรรมส่งเสริมคุณธรรม
และความเป็นคนดี ช่วยให้พนักงานมีทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น

เมื่อพนักงานมีความสามารถในการจัดการอารมณ์และการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม จะ
ช่วยลดความตึงเครียดในที่ทำงาน ส่งเสริมบรรยากาศที่สงบสุข และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ
ทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น ความสงบสุขที่เกิดขึ้นในองค์กรจะช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความ
ร่วมมือระหว่างพนักงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์และการเข้าใจคนรอบข้าง ยังช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งนำไปสู่การสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในองค์กร ทั้งในด้านผลลัพธ์การทำงานและความสุขของพนักงานเอง

เมื่อพนักงานมีความสามารถในการจัดการอารมณ์และการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ย่อมช่วยลดความตึงเครียดในที่ทำงาน พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศที่สงบสุขและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ความสงบสุขที่เกิดขึ้นในองค์กรนี้ยังช่วยลดความขัดแย้ง และในขณะเดียวกันเพิ่มความร่วมมือระหว่างพนักงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ควบคู่กับการเข้าใจคนรอบข้าง ยังช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่การสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในองค์กร ทั้งในแง่ของผลลัพธ์การทำงานและความสุขของพนักงานเอง

การนำหลักโยนิโสมนสิการและหลักสัปปริสธรรม 7 มาใช้เพื่อให้พนักงานมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และการเข้าใจคนรอบข้าง เมื่อพนักงานสามารถจัดการอารมณ์และการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม ย่อมทำให้เกิดความสงบสุขและลดความเครียดในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กรเพิ่มขึ้น

จากประเด็นที่ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงสภาพปัญหาความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด จะเห็นได้ว่าแนวคิดทฤษฎีตะวันตกที่จะนำมาบริหารจัดการความเครียดให้บรรเทาเบาบางลงนั้น ยังไม่ชัดเจนถึงแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรนำหลักพุทธธรรมทั้งหลักโยนิโสมนสิการและหลักสัปปริสธรรม 7 มาบูรณาการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนปัญหาที่เกิดจากความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ให้ดีขึ้นหรือเพื่อเป็นทางเลือกอีกทางหนึ่งเพื่อจะได้ออกจากปัญหานี้ได้ โดยหลักโยนิโสมนสิการมีจุดเด่นที่เหมาะสมกับการนำมาบูรณาการ เพื่อหาแนวทางในการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ในส่วนของหัวข้อ 4.3 นี้ผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลจากการเสวนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มาสนับสนุนความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 6 ท่าน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

4.3.1 การบูรณาการด้วยหลักโยนิโสมนสิการและหลักสัปปริสธรรม 7: ด้านการยอมรับความจริงขององค์กร เพื่อบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด

การเผชิญหน้ากับความจริงในสถานการณ์ที่ท้าทายในงานอาจสร้างความเครียด แต่การบูรณาการ โยนิโสมนสิการ (การพิจารณาอย่างมีเหตุผล) และ สัปปริสธรรม 7 (คุณธรรม 7 ประการของคนดี) ช่วยให้พนักงานสามารถยอมรับความจริงและจัดการกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสองหลักธรรมนี้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความคิด การยอมรับความจริง และการจัดการ

ความเครียด เพื่อช่วยให้พนักงานตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างเหมาะสม ด้วยหลักโยนิโสมนสิการ คือการพัฒนาความคิดและการยอมรับความจริง เป็นกระบวนการคิดที่เน้นการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล โดยใช้สติและปัญญาเพื่อแยกแยะข้อเท็จจริงจากอารมณ์หรือความวิตกกังวล และเป็นแนวทางพิจารณาปัญหาอย่างลึกซึ้ง เพื่อลดความเครียด โดยใช้สติพิจารณาสาเหตุของปัญหาและผลกระทบที่แท้จริง โดยไม่ปล่อยให้อารมณ์เชิงลบหรือความวิตกกังวลครอบงำ ตัวอย่างเช่น การเผชิญกับปัญหาเรื่องการประสานงานล่าช้าและทรัพยากรไม่เพียงพอ การนำ โยนิโสมนสิการ และ สัมปยุตธรรม 7 มาบูรณาการช่วยให้ทีมสามารถยอมรับความจริง ลดความเครียด และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มต้นด้วยการใช้ โยนิโสมนสิการ ในการพิจารณาสถานการณ์อย่างมีเหตุผล โดยสมาชิกในทีมร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาเพื่อแยกแยะข้อเท็จจริงจากอารมณ์หรือความวิตกกังวล เช่น ระบุว่าเวลาและทรัพยากรที่มีอยู่นั้นจำกัดอย่างไร และส่วนใดที่ควบคุมได้หรือควบคุมไม่ได้ จากนั้นทีมจึงตัดสินใจมุ่งเน้นไปที่สิ่งที่ควบคุมได้ เช่น การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการจัดลำดับความสำคัญของงาน ในขณะเดียวกัน ทีมงานได้นำหลัก สัจจะ (ความซื่อสัตย์) จาก สัมปยุตธรรม 7 มาใช้โดยพูดคุยกันอย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับข้อจำกัดและความปัญหา รวมถึงแจ้งหัวหน้าถึงสถานการณ์ที่แท้จริง พร้อมเสนอแนวทางแก้ไขอย่างสร้างสรรค์ เมื่อต้องเผชิญแรงกดดัน ทีมงานต้องใช้ ขันติ (ความอดทน) ในการทำงานต่อเนื่อง แม้ต้องปรับเปลี่ยนแผนหรือเผชิญกับอุปสรรค เช่น การแก้ไขงานในนาทีสุดท้าย โดยสมาชิกในทีมร่วมมือกันสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการแสดง จาคะ (ความเสียสละ) ถูกนำมาใช้ในลักษณะที่สมาชิกบางคนอาสาทำงานล่วงเวลา หรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมที่ต้องเผชิญภาระหนัก เพื่อให้โครงการดำเนินไปได้อย่างราบรื่น สุดท้าย ในทีมก็เกิด ปัญหา (ความรอบรู้) ในการวางแผนแก้ไขปัญหามีเหตุผล เช่น การตัดงานส่วนที่ไม่จำเป็นออก ปรับใช้เครื่องมือใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปพัฒนาในโครงการถัดไป ดังนั้น ผลลัพธ์ จากการบูรณาการ โยนิโสมนสิการ และ สัมปยุตธรรม 7 ทำให้ทีมสามารถยอมรับความจริงและลดความเครียดได้ โดยโยนิโสมนสิการช่วยให้ทีมวิเคราะห์สถานการณ์ และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ขณะที่สัมปยุตธรรม เช่น ความซื่อตรงจริงใจ (สัจจะ) ความอดทน (ขันติ) การปล่อยวางสิ่งที่ยึดติด (จาคะ) และปัญญา ช่วยสร้างความโปร่งใส ความอดทน ความร่วมมือ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ โดยส่งผลดีทั้งต่อตนเองและองค์กรในหลายด้าน ช่วยเพิ่มความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน เสริมสร้างความสามัคคีในทีม และสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว การตัดสินใจที่มีเหตุผลยังเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความยั่งยืนขององค์กรที่เต็มไปด้วยความร่วมมือและความไว้วางใจ ทำให้องค์กรสามารถเติบโตและปรับตัวได้อย่างมั่นคงในทุกสถานการณ์ และสอดคล้องกับในสมัยพุทธกาล พระนางภัททากัจจนาเถรี (ยโสธรา) เป็นตัวอย่างอันงดงามของการใช้หลัก โยนิโสมนสิการ และ สัมปยุตธรรม 7 เพื่อยอมรับความจริงและเปลี่ยนความทุกข์ให้กลายเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง พระนางเผชิญ

กับความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในชีวิตเมื่อพระพุทธเจ้า (เจ้าชายสิทธัตถะ) ทรงเสด็จออกบวช ละทิ้งฐานันดรและความมั่นคงในราชวง เพื่อแสวงหาปัญญาอันยิ่งใหญ่และความหลุดพ้นจากทุกข์และประโยชน์สูงสุดแก่สรรพสัตว์ การกระทำนี้แสดงถึงความเมตตาและปัญญาอันยิ่งใหญ่ ซึ่งเป็นความเจริญในระดับสูงสุด การตัดสินใจของพระองค์เป็นเรื่องยากสำหรับพระนาง ที่จะเข้าใจในระยะแรกซึ่งเป็นช่วงเวลาที่พระนางภักทากัจจนาเถรี (ยโสธรา) ยังไม่สามารถเข้าใจถึงเหตุผลและเป้าหมายอันยิ่งใหญ่ของการตัดสินใจของพระพุทธเจ้าได้อย่างถ่องแท้ แต่ด้วยการพิจารณาอย่างแยบคายตามหลัก โยนิโสมนสิการ พระนางจึงใช้สติและปัญญาในการทำความเข้าใจถึงเหตุผลอันยิ่งใหญ่ พระนางเห็นว่าการเสียสละของพระพุทธเจ้านั้นไม่ได้มุ่งเพียงเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่เป็นการแสวงหาปัญญาอันยิ่งใหญ่และปัญญาที่ลึกซึ้งเพื่อช่วยเหลือมนุษย์และสรรพสัตว์ให้พ้นจากทุกข์ การพิจารณาเช่นนี้ทำให้พระนางเข้าใจถึงความจริงของชีวิตว่าความทุกข์เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ (อนิจจัง) และความเปลี่ยนแปลงนั้นไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ โดยการพิจารณาด้วยโยนิโสมนสิการนี้สอดคล้องกับหลัก สัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเสริมด้วยคุณธรรมที่สำคัญ เช่น สัจจะ ที่ทำให้พระนางยอมรับความจริงอย่างตรงไปตรงมา, ขันติ ที่ช่วยให้พระนางอดทนต่อความทุกข์และการเปลี่ยนแปลง, จาคะ ที่พระนางเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อความสงบทางใจ และ ปัญญา ที่ช่วยให้พระนางสามารถแยกแยะเหตุและผลได้อย่างลึกซึ้ง ด้วยการยอมรับความจริงด้วยคุณธรรมเหล่านี้ช่วยให้พระนางเปลี่ยนความทุกข์ในชีวิตให้กลายเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง ก่อนที่พระนางปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่องจนบรรลุพระอรหันต์ กลายเป็นตัวอย่างที่ยิ่งใหญ่ของการใช้หลักธรรมเพื่อนำชีวิตไปสู่ความสงบและความเจริญ ซึ่งแนวทางนี้สามารถสอดคล้องกับการทำงานในองค์กรในปัจจุบัน สามารถนำมาปรับใช้ได้เหมาะสม โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่พนักงานต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหรือความกดดัน เช่น การปรับโครงสร้างองค์กร การเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ หรือความขัดแย้งในการทำงาน การพิจารณาปัญหาอย่างมีเหตุผลตามหลักโยนิโสมนสิการ ช่วยให้พนักงานสามารถเข้าใจถึงเหตุและผลของสถานการณ์ รวมถึงยอมรับความจริงด้วย สัจจะ ในการเปิดใจพูดถึงปัญหา ขันติ เพื่ออดทนต่อแรงกดดัน จาคะ เพื่อร่วมมือและสนับสนุนทีม และ ปัญญา ในการหาวิธีแก้ไขอย่างสร้างสรรค์ และการใช้หลักธรรมเหล่านี้ไม่เพียงช่วยลดความทุกข์และความเครียดในระยะสั้น แต่ยังช่วยเปลี่ยนความท้าทายให้กลายเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขและสมดุลในระยะยาว องค์กรเองก็จะได้รับผลดีในแง่ของความร่วมมือ ความไว้วางใจ และประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จและความยั่งยืน และยังสอดคล้องกับการศึกษาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 1 กล่าวว่าหลักโยนิโสมนสิการช่วยปรับความคิดให้พนักงานยอมรับความจริงที่เกิดขึ้น และส่งเสริมการคิดเชิงบวก มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ทำให้พนักงานสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น (สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 1, วันที่ 7 มิถุนายน 2567) และผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 2 เน้นว่าการยอมรับความจริงตามหลักโยนิโสมนสิการ ทำให้พนักงานเข้าใจว่าเหตุการณ์

ต่างๆ เป็นผลจากเหตุปัจจัยที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ส่งเสริมการมองเห็นปัญหาในมุมมองที่เป็นกลาง และมีเหตุผล (สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 2, วันที่ 6 มิถุนายน 2567) รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 3 เสริมว่าหลักโยนิโสมนสิการสนับสนุนการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกในการทำงานและการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในตนเองและมีความสุขในที่ทำงาน (สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 3, วันที่ 14 มิถุนายน 2567) นอกจากนี้ยังมีผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 4 ระบุว่าผู้บริหารสามารถใช้โยนิโสมนสิการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการมีสุขภาพจิตดี เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายทั้งทางกายและใจ สำหรับพนักงานที่ระดับปฏิบัติการ การฝึกคิดเชิงบวกและการมองเห็นประโยชน์ของการทำงานจะช่วยลดความเครียดได้ (สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 4, วันที่ 5 มิถุนายน 2567) ทั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 5 และ 6 แนะนำว่าการบริหารความเครียดที่ดีต้องเริ่มจากการปรับตนเองก่อน ยอมรับความจริงตามสถานการณ์และเงื่อนไขขององค์กร โดยการฝึกสติและการใช้เหตุผล ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถควบคุมอารมณ์และลดความเครียดได้ (สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 5 และ 6 วันที่ 6, มิถุนายน 2567) ผลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า การยอมรับความจริงตามหลักโยนิโสมนสิการช่วยให้พนักงานพัฒนาแนวคิดที่สอดคล้องกับความเป็นจริง ซึ่งช่วยให้พนักงานเผชิญหน้ากับปัญหาโดยไม่หลีกเลี่ยง และสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหามีเหตุผล การเข้าใจเหตุปัจจัยช่วยลดการตีความปัญหาในแง่ลบ ซึ่งเป็นตัวการสำคัญของความเครียด การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีช่วยเพิ่มความพึงพอใจในตัวเองและในงาน ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิตโดยรวม ขณะเดียวกัน บทบาทของผู้บริหารในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการผ่อนคลายและพัฒนาทักษะเชิงบวกในพนักงาน จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สุดท้าย การฝึกสติและการใช้เหตุผลจะช่วยเสริมความสามารถของพนักงานในการเผชิญกับความท้าทายอย่างมั่นคงและสงบ ผลลัพธ์คือองค์กรที่มีพนักงานที่มีสุขภาพจิตดีและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

นอกจากนี้ยังปรากฏในกรอบแนวคิดของนักจิตวิทยา Steven C. Hayes และคณะ (1986) การยอมรับความจริง (Acceptance of Reality) หมายถึงกระบวนการที่บุคคลรับรู้ข้อเท็จจริงในชีวิตอย่างตรงไปตรงมา โดยปราศจากการปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยง การยอมรับนี้ไม่ได้หมายถึงการยอมแพ้ต่อปัญหา แต่เป็นการเปิดรับความจริงด้วยสติปัญญา โดยบุคคลสามารถเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นกลาง ไม่ต่อต้านอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งแยกแยะระหว่างสิ่งที่สามารถควบคุมได้ และสิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุม ซึ่งการยอมรับว่ามีบางสิ่งในชีวิตที่เราไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่น การเปลี่ยนแปลงในองค์กร การตัดสินใจของผู้อื่น หรือความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับเรา ช่วยลดความเครียดและความวิตกกังวล การยอมรับในลักษณะนี้ไม่ได้มองว่าสิ่งที่เกิดขึ้นดีหรือร้ายจนเกินไป แต่เน้นการพิจารณาอย่างเป็นกลาง เปิดโอกาสให้มองหาทางเลือกใหม่และปรับตัวอย่างเหมาะสม การพิจารณาด้วยสติปัญญาทำให้บุคคลสามารถมุ่งเน้นไปที่การปรับตัวในเชิงบวก แทนที่จะยึดติดกับ

ปัญหาหรือความรู้สึกด้านลบ โดยการยอมรับความจริง จึงเป็นการเปิดใจกับความเปลี่ยนแปลง ไม่ต่อต้านสิ่งที่เกิดขึ้น แต่เลือกตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์และมุ่งไปข้างหน้า เช่น ในสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่การงาน การยอมรับความจริงช่วยให้บุคคลสามารถมองปัญหาอย่างมีเหตุผล ไม่ปล่อยให้ความกังวลหรืออารมณ์ด้านลบครอบงำ และแสวงหาทางออกหรือวิธีการใหม่ที่เหมาะสม เช่น การพัฒนาทักษะที่จำเป็น หรือการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ด้วยความยืดหยุ่น

ดังนั้น การยอมรับความจริงคือการเผชิญหน้ากับสถานการณ์อย่างมีสติและปัญญา เป็นการปรับเปลี่ยนมุมมองที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวได้ดีขึ้น และเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง การยอมรับเช่นนี้ไม่ได้ลดคุณค่าของความพยายาม แต่กลับเพิ่มศักยภาพในการจัดการปัญหาและนำพาชีวิตไปสู่ความสำเร็จที่มั่นคงและยั่งยืน

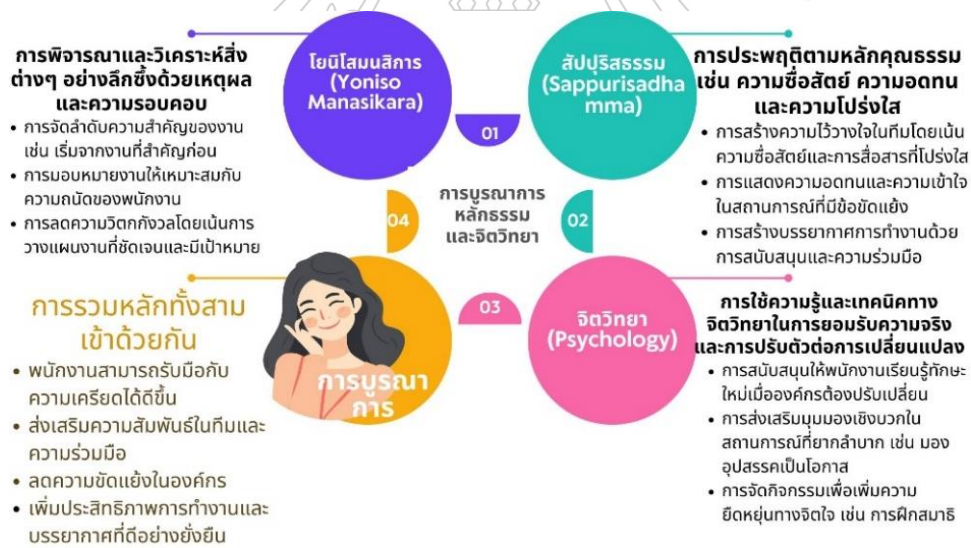
ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบกระบวนการด้านการยอมรับความจริง เพื่อลดความเครียดการทำงาน ด้วยการบูรณาการหลักโยนิโสมนสิการและสัปปุริสธรรม 7 และจิตวิทยา ดังนี้

หัวข้อ	โยนิโสมนสิการ (การพิจารณาอย่างมีเหตุผล)	สัปปุริสธรรม 7 (คุณธรรม)	จิตวิทยา (การยอมรับและปรับตัว)
ความหมาย	การพิจารณาอย่างลึกซึ้งด้วยเหตุผล เพื่อแยกแยะข้อเท็จจริงออกจากอารมณ์	การยึดถือคุณธรรม 7 ประการ เช่น สัจจะ (ความซื่อสัตย์), ขันติ (ความอดทน), ปัญญา (ความรู้รอบรู้)	การยอมรับความจริงโดยไม่หลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธ และแยกแยะสิ่งที่ควบคุมได้และไม่ได้
จุดมุ่งเน้น	การวิเคราะห์ปัญหาและจัดลำดับความสำคัญในการแก้ไข	การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และส่งเสริมความร่วมมือในทีมงาน	การปรับตัวและค้นหาโอกาสจากความท้าทาย
กระบวนการยอมรับความจริง	พิจารณาปัญหาอย่างลึกซึ้งและแยกแยะข้อเท็จจริงจากอารมณ์	ยึดมั่นในคุณธรรม เช่น พุทศุยปัญหาอย่างตรงไปตรงมา (สัจจะ) อดทนต่อแรงกดดัน (ขันติ) และช่วยแบ่งเบาภาระในทีม (จาคะ) และปัญญา ร่วมกัน	ยอมรับความจริงโดยไม่หลีกเลี่ยง และแยกแยะสิ่งที่ควบคุมได้และไม่ได้

หัวข้อ	โยนิโสมนสิการ (การพิจารณาอย่างมีเหตุผล)	สัปปุริสธรรม 7 (คุณธรรม)	จิตวิทยา (การยอมรับและปรับตัว)
		คิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มองเห็นโอกาสในความท้าทาย และตัดสินใจด้วยข้อมูลและเหตุผล	
การลดความเครียด	ลดความเครียดด้วยการจัดลำดับความสำคัญ และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	ลดความขัดแย้งและส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทีม	ลดความเครียดจากการควบคุมสิ่งที่ไม่ได้ผลดี พร้อมส่งเสริมความยืดหยุ่นทางจิตใจ
วิธีการนำไปใช้	วิเคราะห์ภาระงานที่สำคัญก่อน จัดลำดับความสำคัญ และมอบหมายงานส่วนเกินภาระที่เกินขอบเขตความสามารถ	ลดความขัดแย้งในทีม และส่งเสริมความร่วมมือ	ลดความเครียดโดยสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ และตอบสนองเชิงบวกต่อสถานการณ์
ตัวอย่างการนำไปใช้	พนักงานจัดลำดับงานเร่งด่วนและขอความช่วยเหลือในงานที่เกินกำลังช่วยเหลือจากทีมสำหรับงานที่เกินความสามารถ	หัวหน้าทีมพูดคุยปัญหาอย่างโปร่งใส รับฟังความคิดเห็นอย่างอดทน และใช้ปัญญาในการหาทางแก้ไข	พนักงานพัฒนาทักษะใหม่เพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และมองความท้าทายเป็นโอกาสเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า กระบวนการยอมรับความจริงเพื่อลดความเครียดในการทำงานในองค์กร โดยการบูรณาการหลักโยนิโสมนสิการ สัปปุริสธรรม และจิตวิทยา เป็นการยอมรับความจริงเป็นเครื่องมือสำคัญในการลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร โดยการบูรณาการ โยนิโสมนสิการ, สัปปุริสธรรม 7, และ จิตวิทยา ช่วยให้พนักงานสามารถเผชิญปัญหาและสถานการณ์ท้าทายได้อย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งส่งเสริมความร่วมมือและสมดุลในที่ทำงาน โดยโยนิโสมนสิการ ช่วยให้พนักงาน

พิจารณาปัญหาอย่างลึกซึ้งด้วยเหตุผล แยกแยะข้อเท็จจริงจากอารมณ์ และจัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหา ลดความกังวลและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การวางแผนงานที่สำคัญก่อน และมอบหมายงานส่วนเกินอย่างเหมาะสม และสัปปุริสธรรม 7 เน้นการยึดถือคุณธรรม เช่น สัจจะ (ความซื่อสัตย์), ขันติ (ความอดทน), และ ปัญญา (ความรอบรู้) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม ลดความขัดแย้ง และเสริมบรรยากาศที่โปร่งใส การปฏิบัติตามคุณธรรมเหล่านี้ช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและสนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมถึงจิตวิทยา สนับสนุนการยอมรับความจริงโดยไม่หลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธ พร้อมทั้งปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงในองค์กร เช่น การพัฒนาทักษะใหม่ และการมองสถานการณ์ที่ท้าทายเป็นโอกาสในการเติบโต ความยืดหยุ่นทางจิตใจที่เพิ่มขึ้นช่วยลดความเครียดและสร้างความมั่นใจในการเผชิญกับความท้าทาย ดังนั้น การบูรณาการกระบวนการทั้งสามประการ ช่วยให้พนักงานมีกรอบความคิดที่สร้างสรรค์ ยึดมั่นในคุณธรรม และปรับตัวอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ลดความเครียดในระดับบุคคลและองค์กร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืน สามารถนำมาบูรณาการหลักธรรมและจิตวิทยาเพื่อลดความเครียดในการทำงาน ดังนี้



ภาพที่ 4.3 การบูรณาการหลักธรรมและจิตวิทยาเพื่อลดความเครียดในองค์กร

ตารางที่ 4.9 ตาราง ความเครียดจากปัจจัยภายในและภายนอก ของพนักงาน ด้านการยอมรับ
ความเป็นจริง

สาเหตุของ ความเครียด	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก	วิธีแก้ไขตามหลัก จิตวิทยา	วิธีแก้ไขตามหลักธรรม (โยนิโสมนสิการ และ สัพปุริสธรรม)
การยึดติด กับความ คาดหวังสูง	- ตั้งความ คาดหวังกับ ตนเองมาก เกินไป - กลัวความ ล้มเหลวและ ผิดหวัง	- ความกดดัน จากองค์กรหรือ ครอบครัวให้ บรรลุเป้าหมาย ที่สูงเกินไป	1. Reframing: ปรับเปลี่ยนมุมมอง ปัญหา มองความ ผิดพลาดเป็น บทเรียน 2. Self- Compassion: ให้ กำลังใจตนเองแทน การตำหนิ 3. Acceptance Therapy: ยอมรับ สิ่งที่เกิดขึ้นและ ปรับเป้าหมายใหม่	1. โยนิโสมนสิการ: วิเคราะห์ความคาดหวัง ว่า “เป็นไปได้แค่ไหน?” และมองอย่างมีเหตุผล ว่าทำเต็มที่แล้ว 2. สัพปุริสธรรม (รู้ เหตุ-รู้ผล): พิจารณาว่า เหตุใดคาดหวังสูง และ ผลจะเป็นอย่างไร หาก ลดความคาดหวังลง
การยึดติด กับสิ่งที่ ควบคุมไม่ได้	- ยึดติดกับ อดีตและ สถานการณ์ที่ ไม่สามารถ เปลี่ยนแปลง ได้ - กลัวอนาคต ที่ไม่แน่นอน	- การ เปลี่ยนแปลง ภายในองค์กร เช่น นโยบาย ใหม่ หรือการ เลิกจ้างพนักงาน	1. Focus on Control: แยกแยะสิ่งที่ ควบคุมได้และ ควบคุมไม่ได้ แล้ว มุ่งทำในสิ่งที่ ควบคุมได้ 2. Mindfulness: ฝึกอยู่กับปัจจุบัน ลดความกังวล	1. โยนิโสมนสิการ: คิด อย่างมีเหตุผล เช่น “สิ่ง นี้ควบคุมไม่ได้ ควร ยอมรับและปล่อยวาง” 2. สัพปุริสธรรม (รู้ กาลเวลา): เข้าใจว่า เวลาไหนควรแก้ไข และ เวลาไหนควรปล่อยวาง ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นตาม ความเป็นจริง

สาเหตุของความเครียด	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก	วิธีแก้ไขตามหลักจิตวิทยา	วิธีแก้ไขตามหลักกรรม (โยนิโสมนสิการ และ สัมปยุตธรรม)
			เกี่ยวกับอดีตและอนาคต	
ความไม่มั่นคงในบทบาทหรืออนาคต	<ul style="list-style-type: none"> - ความไม่มั่นใจในตนเอง - กลัวการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียตำแหน่งงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายการปรับโครงสร้างองค์กรที่ไม่ชัดเจน - สภาพเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน 	<p>1. Resilience Training: ฝึกทักษะความยืดหยุ่นทางจิตใจเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>2. Setting Realistic Goals: ตั้งเป้าหมายเล็กๆ ที่ทำได้</p> <p>3. การวางแผนอนาคต: เตรียมตัวรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น</p>	<p>1. โยนิโสมนสิการ: วิเคราะห์ถึงสิ่งที่ทำให้รู้สึกไม่มั่นคง และวางแผนรับมือ เช่น เพิ่มทักษะตนเอง</p> <p>2. สัมปยุตธรรม (รู้จักตนเองและบุคคล): เข้าใจความสามารถและข้อจำกัดของตนเอง พร้อมประเมินสถานการณ์ที่เป็นจริง ไม่ตื่นตระหนกจนเกินเหตุ</p>
การเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น	<ul style="list-style-type: none"> - รู้สึกด้อยค่าเมื่อเห็นความสำเร็จของผู้อื่น - ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยากาศการแข่งขันสูงในที่ทำงาน - แรงกดดันจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 	<p>1. Self-Reflection: ทบทวนคุณค่าและจุดแข็งของตนเอง แทนการเปรียบเทียบ</p> <p>2. Gratitude Practice: ฝึกขอบคุณสิ่งดี ๆ ที่มี</p>	<p>1. โยนิโสมนสิการ: พิจารณาว่าการเปรียบเทียบสร้างประโยชน์หรือทุกข์ และหยุดเปรียบเทียบโดยไม่จำเป็น</p> <p>2. สัมปยุตธรรม (รู้จักประมาณ): ทำสิ่งที่เหมาะสมกับตนเอง</p>

สาเหตุของความเครียด	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก	วิธีแก้ไขตามหลักจิตวิทยา	วิธีแก้ไขตามหลักธรรม (โยนิโสมนสิการ และ สัมปยุตธรรม)
			ในชีวิต 3. Cognitive Restructuring: ปรับความคิดเชิงลบให้เป็นบวก	และไม่แข่งขันหรือคาดหวังเกินความสามารถ 3. สัมปยุตธรรม (รู้เหตุ-รู้ผล): เข้าใจว่าทุกคนมีเส้นทางและเวลาของความสำเร็จที่ต่างกัน

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในประเด็นการยอมรับความเป็นจริงสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยภายในและภายนอก โดยปัจจัยภายใน เกิดจากการคาดหวังที่สูงมากเกินไป การยึดติดกับอดีตหรือสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ ความไม่มั่นใจในตนเอง รวมถึงการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกกดดันและท้อแท้ ในขณะที่ปัจจัยภายนอกนั้น เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ความกดดันจากที่ทำงาน การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร นโยบายที่ไม่ชัดเจน และบรรยากาศการแข่งขันที่เข้มข้น ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นคงและวิตกกังวลกับสถานการณ์รอบตัว

การแก้ไขปัญหาี้ตามแนวทางทางจิตวิทยามุ่งเน้นไปที่การปรับมุมมองและการยอมรับความจริง เช่น การใช้ Reframing เพื่อเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส มองความล้มเหลวหรือสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นบทเรียนที่มีคุณค่า นอกจากนี้ การใช้ Acceptance Therapy ช่วยให้พนักงานสามารถยอมรับสิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุมและโฟกัสกับสิ่งที่สามารถจัดการได้ในปัจจุบัน การฝึก Mindfulness ยังมีส่วนช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจ ทำให้จิตใจสงบและอยู่กับปัจจุบัน พร้อมทั้งช่วยให้พนักงานทบทวนและตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง

ในส่วนของหลักธรรม โยนิโสมนสิการ เน้นการคิดอย่างมีเหตุผล รู้จักแยกแยะว่าสิ่งใดควบคุมได้และสิ่งใดควบคุมไม่ได้ พร้อมปรับใจให้ยอมรับความจริงโดยไม่ยึดติดกับสิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ขณะที่ สัมปยุตธรรม เสริมสร้างวิถีคิดและแนวปฏิบัติที่เหมาะสม ผ่านการเข้าใจเหตุและผล รู้จักเวลา รู้จักตนเอง และประมาณตนอย่างเหมาะสม ซึ่งช่วยสร้างความยืดหยุ่นทางความคิด ทำให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างสมเหตุสมผล

สรุปได้ว่า ความเครียดจากการไม่ยอมรับความเป็นจริงสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการผสมผสานหลักจิตวิทยาและหลักธรรม แนวทางจิตวิทยาช่วยให้พนักงานเรียนรู้ที่จะยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นและปรับมุมมองให้เกิดความเข้าใจ ขณะที่การประยุกต์ใช้หลัก โยนิโสมนสิการ และ สปัปฺริสธรรม ช่วยให้พนักงานฝึกคิดอย่างมีเหตุผล มองเห็นข้อเท็จจริง และยอมรับความเป็นไปของสถานการณ์ ทำให้สามารถปล่อยวางความเครียด ลดความทุกข์ และดำเนินชีวิตอย่างสมดุลและยั่งยืนมากขึ้น

4.3.2 การบูรณาการด้วยหลักโยนิโสมนสิการและหลักสปัปฺริสธรรม 7: ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต เพื่อบริหารความเครียดของพนักงานในบริษัท มหาชน จำกัด

การบูรณาการหลัก สปัปฺริสธรรม 7 ในการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด เป็นแนวทางที่เหมาะสม เนื่องจากหลักธรรมนี้มุ่งเน้นการพิจารณาและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเข้าใจ เช่น การรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตนเอง รู้จักประมาณ รู้จักกาลเทศะ และการเข้าใจความแตกต่างของบุคคล ซึ่งส่งเสริมให้พนักงานมองเห็นชีวิตและการทำงานอย่างเป็นจริง มีมุมมองที่ตรงกับความจริง อันจะช่วยให้พนักงานสามารถจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร หลักสปัปฺริสธรรม 7 จึงเป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เน้นการพัฒนาคุณธรรมและความประพฤติที่ดีงาม ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการลดความเครียดและส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจของพนักงานในองค์กรได้ ในสมัยพุทธกาล มีตัวอย่างบุคคลที่นำหลักสปัปฺริสธรรม 7 มาใช้ในการลดความเครียด และพัฒนาสุขภาพกายและจิตใจอย่างเด่นชัด โดยหลักการเหล่านี้ไม่ได้เพียงช่วยให้ปรับตัวในสถานการณ์ที่ท้าทาย แต่ยังช่วยให้รักษาความสงบและพัฒนาจิตใจให้แข็งแกร่งขึ้น ตัวอย่างที่เด่นชัดคือ พระสารีบุตร เป็นพระสาวกของพระพุทธเจ้า เป็นพระอรหันต์ผู้มีความรู้และปัญญาอย่างสูง ซึ่งสามารถใช้หลักสปัปฺริสธรรมในการลดความเครียดและพัฒนาคุณธรรมได้อย่างเป็นแบบอย่าง เช่น หลัก อัมมัญญตา (ความรู้ในธรรม) ท่านมีความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิตว่า ทุกสิ่งล้วนมีการเปลี่ยนแปลง และไม่มีสิ่งใดคงที่ นี้ช่วยให้ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงและเผชิญกับปัญหาด้วยความสงบ ครั้งเมื่อพระสารีบุตรพบกับการทดสอบความยากลำบากในชีวิต เช่น การต่อสู้กับความโกรธหรือความท้อแท้ ท่านสามารถมองเห็นทุกสิ่งเป็นเรื่องธรรมดาและไม่ยึดติดกับผลลัพธ์ ทำให้ไม่เกิดความเครียดจากสถานการณ์ที่ควบคุมไม่ได้ อัถถัญญตา (ความรู้ในเป้าหมาย) ท่านมีเป้าหมายชัดเจนในชีวิตคือ การบรรลุพระอรหันต์ และทำให้โลกได้รับประโยชน์จากการแสดงธรรม ท่านจึงมุ่งมั่นไม่ย่อท้อจากอุปสรรคที่เกิดขึ้น ในครั้งที่พระสารีบุตรไม่ท้อถอยจากการที่หลาย ๆ คนไม่เข้าใจหรือไม่ยอมรับในสิ่งที่ท่านสอน มัตตัญญตา (ความรู้ในความพอดี) ท่านมีการพัฒนาความสมดุลในชีวิตอย่างดี ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป ทั้งในด้านการฝึกปฏิบัติธรรมและการดูแลสุขภาพ ครั้งที่ท่านได้ฝึกฝนสมาธิและการปฏิบัติธรรมในลักษณะที่ไม่หักโหมหรือท้อถอยจนเกินไป ทำให้ท่านสามารถรักษาความสงบทั้งในกายและจิตใจ การที่พระสารีบุตรใช้หลักธรรมเพื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่เครียดหรือ

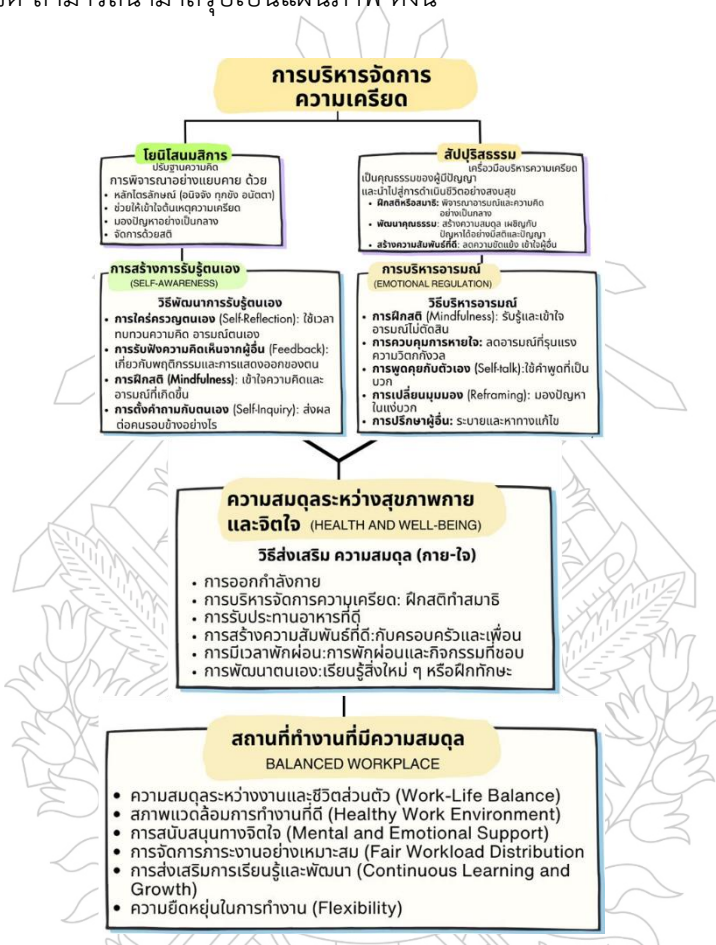
ยากลำบาก ทำให้ท่านสามารถคงความสงบและพัฒนาสุขภาพจิตได้อย่างดี แม้จะต้องเผชิญกับอุปสรรคจากภายนอก ท่านสามารถรักษาความสงบจิตใจและความสุขในทุกสถานการณ์ได้สอดคล้องกับการพัฒนาสุขภาพกายและสุขภาพจิตในมุมมองของนักจิตวิทยา Lazarus and Folkman ว่าด้วยทฤษฎีการประเมินความเครียด ได้ให้ความหมายว่าความเครียดเกิดขึ้นจากกระบวนการ "ประเมิน" ของบุคคล โดยมีสองขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การประเมินครั้งแรก (Primary Appraisal) บุคคลจะประเมินว่าสถานการณ์นั้นเป็นภัยคุกคาม ทำลาย หรือเป็นเรื่องธรรมดา เช่น งานที่มีเวลาจำกัดอาจถูกมองว่าเป็น "ภัยคุกคาม" หากบุคคลรู้สึกว่าจัดการไม่ได้ และการประเมินทรัพยากรในการรับมือ (Secondary Appraisal) บุคคลจะพิจารณาว่ามีทรัพยากรหรือวิธีการเพียงพอที่จะรับมือกับสถานการณ์หรือไม่ เช่น ความสามารถ ทักษะ หรือการสนับสนุนจากผู้อื่น ซึ่งมีผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจ หากบุคคลมองว่าตนเองไม่มีทรัพยากรเพียงพอ ความเครียดจะสะสมและทำให้เกิดผลกระทบ เช่น อาการปวดศีรษะ นอนไม่หลับ หรือวิตกกังวล หากสามารถหาวิธีรับมือได้อย่างเหมาะสม ความเครียดจะลดลง ส่งผลดีต่อสุขภาพกายและใจ ตัวอย่างเช่น เมื่อได้รับมอบหมายงานใหญ่ในระยะเวลาสั้น หากมองว่าเป็นภัยคุกคามและไม่มีทรัพยากร เช่น เวลา หรือทีมสนับสนุน ความเครียดจะส่งผลต่อทั้งร่างกาย (อ่อนเพลีย) และจิตใจ (วิตกกังวล) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเครียด-การตอบสนอง (Selye's General Adaptation Syndrome) เป็นการตอบสนองของร่างกายต่อความเครียดเกิดขึ้นใน 3 ระยะ ได้แก่ระยะตื่นตัว (Alarm): ร่างกายปล่อยฮอร์โมนคอร์ติซอลและอะดรีนาลีนเพื่อเตรียมพร้อมรับมือ เช่น หัวใจเต้นเร็ว ความดันโลหิตสูง ระยะปรับตัว (Resistance) ร่างกายพยายามรักษาสมดุลและต้านทานความเครียด แต่หากความเครียดยังคงอยู่ ร่างกายจะเริ่มอ่อนล้า และระยะหมดแรง (Exhaustion): หากร่างกายเผชิญความเครียดนานเกินไป ระบบต่าง ๆ อาจเริ่มเสื่อมโทรม เช่น ภูมิคุ้มกันลดลง หรือเกิดโรคเรื้อรัง ซึ่งมีผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจ ในระยะตื่นตัวและปรับตัวอาจส่งผลให้เกิดอาการทางกาย เช่น ความดันโลหิตสูง หรือนอนไม่หลับ หากเข้าสู่ระยะหมดแรง บุคคลอาจเผชิญภาวะ Burnout ซึมเศร้า หรือโรคเรื้อรัง เช่น โรคหัวใจและหลอดเลือด ตัวอย่างเช่น การทำงานที่มีความกดดันสูงและต่อเนื่อง เช่น งานบัญชีในช่วงสิ้นปี หากไม่มีเวลาพักผ่อน อาจเริ่มจากความเครียดระดับเบา (Alarm) สู่อ่อนเพลียเรื้อรัง (Exhaustion) รวมถึงทฤษฎีความเครียดจากการทำงาน (Karasek's Job Demand-Control Model) ด้วยระดับความเครียดในงานขึ้นอยู่กับสองปัจจัย: ได้แก่ ความต้องการงาน (Job Demand): เช่น ปริมาณงาน ความซับซ้อน หรือเวลาที่จำกัด และการควบคุมงาน (Job Control) ความสามารถในการตัดสินใจ และควบคุมวิธีการทำงานของตนเอง บุคคลที่มี "ความต้องการงานสูง" แต่ "ควบคุมงานได้ต่ำ" มีแนวโน้มเกิดความเครียดสูง เช่น พนักงานที่ต้องทำตามคำสั่งโดยไม่มีอิสระในการตัดสินใจซึ่งมีผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจ การทำงานที่มีความต้องการสูงและการควบคุมต่ำมักนำไปสู่ความเครียดสะสม เช่น ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ปัญหาการนอน และภาวะวิตกกังวล หากงานมีความ

ต้องการสูงแต่ควบคุมได้ อาจกระตุ้นแรงจูงใจและลดความเครียดได้ดี ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ Call Center ที่ต้องตอบคำถามลูกค้าในเวลาจำกัด อาจเกิดความเครียดจากความต้องการงานสูงและการควบคุมต่ำ ส่งผลต่อทั้งร่างกาย (อ่อนเพลีย) และจิตใจ (หมดไฟ)

ดังนั้นทฤษฎีสุขภาพกายและจิตใจทั้งสามทฤษฎีแสดงให้เห็นว่าความเครียดเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องทั้งการประเมิน (Lazarus), การตอบสนองของร่างกาย (Selye) และบริบทของการทำงาน (Karasek) โดยผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจขึ้นอยู่กับ การประเมินสถานการณ์ และทรัพยากรที่มี และระยะเวลาของความเครียดและการตอบสนองของร่างกาย รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและการจัดการ จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 2 กล่าวว่า การบูรณาการหลักสัปปริสธรรม 7 ช่วยให้พนักงานสามารถรับรู้ปัญหาได้ชัดเจนขึ้น ไม่ว่าจะเกิดจากตนเอง เพื่อนร่วมงาน หรือสถานการณ์รอบข้าง และเมื่อพนักงานเข้าใจสาเหตุของความเครียดและมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง ก็สามารถนำหลักโยนิโสมนสิการ (การพิจารณาอย่างมีสติ) มาช่วยบริหารความเครียดได้อย่างเป็นระบบ (สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 2, วันที่ 6 มิถุนายน 2567)

ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 3 เน้นว่า หลักสัปปริสธรรม 7 ช่วยให้พนักงานรู้จักคิดวิเคราะห์ในด้านการงานและบทบาทของตนเอง เข้าใจว่าไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกเสมอไป นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงบทบาทและสถานะของตนเองในองค์กร ซึ่งจะช่วยสร้างสุขภาพจิตที่ดีและลดความเครียดได้ (สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 3, วันที่ 14 มิถุนายน 2567) และผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 4 เสนอว่า หลักสัปปริสธรรมควรนำมาพร้อมกับโยนิโสมนสิการในการพิจารณาเหตุผลและสถานการณ์รอบข้าง การฝึกคิดอย่างมีเหตุผลและสมดุลระหว่างเป้าหมายของงานและความสุขของพนักงาน จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพจิตและลดความเครียด (สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 4, วันที่ 5 มิถุนายน 2567) อีกทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 5 แนะนำว่า การพัฒนาจิตใจและอารมณ์ควรทำควบคู่กับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การไม่ถือทิฐิหรือขัดแย้งกันจะช่วยสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งต่อกัน ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและลดความเครียดในสภาพแวดล้อมการทำงาน (สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ 5, วันที่ 6 มิถุนายน 2567) จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าการนำหลักสัปปริสธรรม 7 มาใช้ในการพัฒนาสุขภาพจิตของพนักงานในองค์กรจะช่วยสร้างมุมมองที่สมดุลระหว่างงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่งเสริมความสงบในจิตใจและการปรับตัวได้อย่างยั่งยืน ซึ่งหากองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้นำหลักธรรมเหล่านี้ไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ก็จะช่วยลดความเครียดในระยะยาวและสร้างสุขภาวะทางจิตให้แก่พนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์ (2562) เรื่อง “พุทธธรรมในการบริหารจัดการความเครียดและพัฒนาสุขภาพจิต” นำเสนอแนวทางลดความเครียดจากการทำงานและพัฒนาสุขภาพจิต โดยวิเคราะห์ถึงสาเหตุความเครียด เช่น ปัญหาครอบครัว การเงิน สุขภาวะทางจิตใจ ปัญหาทางกาย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการบริหารเวลา ซึ่งส่งผลต่อความคิด

อารมณ์ สุขภาพจิต และสมดุลชีวิต และการจัดการความเครียดด้วยหลักพุทธธรรมมุ่งเน้นการตระหนักรู้และปล่อยวางผ่านอายตนะทั้ง 6 (ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ) ด้วยการฝึกสติ (Mindfulness), สัมปชาโน (Alertness) และ อาตปปี (Ardent Effort) บนพื้นฐานของการพิจารณา กาย เวทนา จิต และธรรม การปฏิบัติเช่นนี้ช่วยปล่อยวางจากความยึดติดในรูป เวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาน ส่งเสริมความสุขทั้งทางกายและจิตใจ พร้อมลดความเครียดได้ ดังนั้นการบริหารความเครียดของพนักงาน โดยหลักโยนิโสมนสิการและหลักสัปปริสธรรมเป็นหลักการที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสุขภาพกายและจิต สามารถนำมาสรุปเป็นแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 4.4 การบริหารความเครียดด้วยหลักโยนิโสมนสิการและหลักสัปปริสธรรม 7 มาใช้ในการพัฒนาสุขภาพจิตของพนักงานในองค์กร

สรุปได้ว่า บริหารความเครียดของพนักงาน โดยหลักโยนิโสมนสิการ และหลักสัปปริสธรรม 7 เป็นหลักการที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสุขภาพกายและจิตเพื่อการบริหารจัดการความเครียดในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ หลักโยนิโสมนสิการช่วยส่งเสริมการคิดอย่างแยกกาย โดยสนับสนุนให้พนักงานพิจารณาสาเหตุของความเครียดและค้นหาแนวทางแก้ไขอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ ซึ่ง

ช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวต่อความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ในขณะเดียวกัน หลักสัปปุริสธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความอดทน และการมีสติสัมปชัญญะ ยังช่วยเสริมสร้างสมดุลในการดำเนินชีวิตและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร นอกจากนี้ การบูรณาการหลักธรรมเข้ากับแนวคิดทางจิตวิทยา เช่น การสร้างการรับรู้ตนเอง (self-awareness) และการบริหารอารมณ์ (emotional regulation) ยังช่วยให้พนักงานสามารถเผชิญหน้ากับความเครียดได้อย่างมั่นคงและมีสติ การบูรณาการนี้ช่วยให้พนักงานจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาสุขภาพกายและจิตให้ดีขึ้น และยังส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุขและสมดุลในระยะยาว

ตารางที่ 4.10 ตาราง ความเครียดจากปัจจัยภายในและภายนอก ของพนักงาน ด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต

สาเหตุของความเครียด	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก	วิธีแก้ไขตามหลักจิตวิทยา	วิธีแก้ไขตามหลักธรรม (โยนิโสมนสิการ และ สัปปุริสธรรม)
สุขภาพกาย	การพักผ่อนไม่เพียงพอ - ไม่ออกกำลังกาย - การรับประทานอาหารที่ไม่ดีต่อสุขภาพ	- ปริมาณงานที่หนักเกินไป - เวลางานไม่ยืดหยุ่น - สภาพแวดล้อมที่ทำงานไม่เหมาะสม เช่น เสียงดัง	1. จัดตารางพักผ่อน: นอนหลับให้เพียงพออย่างน้อย 6-8 ชั่วโมง 2. การออกกำลังกาย: เดินเร็วหรือโยคะอย่างน้อย 30 นาที/วัน 3. ดูแลโภชนาการ: รับประทานอาหารที่มีประโยชน์	1. โยนิโสมนสิการ: พิจารณาว่า “อะไรทำให้ร่างกายอ่อนแอ?” แล้วแก้ไขที่ต้นเหตุ เช่น การนอนน้อยหรือกินอาหารไม่ดี 2. สัปปุริสธรรม (รู้จักประมาณ): ทำทุกอย่างให้พอดี เช่น ทำงานพักผ่อน และออกกำลังกายให้สมดุล 3. สัปปุริสธรรม (รู้จักตนเอง): ตระหนักถึงข้อจำกัดของร่างกายและจัดการสุขภาพให้เหมาะสม

สาเหตุของความเครียด	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก	วิธีแก้ไขตามหลักจิตวิทยา	วิธีแก้ไขตามหลักธรรม (โยนิโสมนสิการ และ สัมปยุตธรรม)
สุขภาพจิต	<ul style="list-style-type: none"> - ความคิดลบ สะสม - ความวิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคต - ยึดติดกับปัญหาในอดีต 	<ul style="list-style-type: none"> - ความกดดันจากงานและหัวหน้างาน - ความขัดแย้งในที่ทำงาน - ปัญหาครอบครัวที่กระทบจิตใจ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การฝึกสติ (Mindfulness): ช่วยให้จิตใจอยู่กับปัจจุบัน ลดความกังวลและความฟุ้งซ่าน 2. Reframing: ปรับความคิดลบเป็นมุมมองบวก เช่น มองปัญหาเป็นบทเรียน 3. การผ่อนคลาย (Relaxation Techniques): ฝึกหายใจลึก ๆ ช่วยลดความตึงเครียด 	<ol style="list-style-type: none"> 1. โยนิโสมนสิการ: คิดอย่างแยบคาย เช่น “ปัญหานี้ควบคุมได้หรือไม่?” และหากควบคุมไม่ได้ ให้ฝึกปล่อยวาง 2. สัมปยุตธรรม (รู้เหตุ-รู้ผล): เข้าใจถึงสาเหตุของความเครียดและผลที่ตามมา เพื่อหาทางแก้ไขอย่างเหมาะสม 3. สัมปยุตธรรม (รู้กาลเวลา): จัดสรรเวลาพักผ่อนและทำงานอย่างเหมาะสม รู้ว่าเมื่อไรควรหยุดคิดเรื่องที่ทำให้เครียด

ความเครียดของพนักงานด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตเกิดจากทั้งปัจจัยภายในและภายนอก โดยปัจจัยภายใน เกิดจากการพักผ่อนไม่เพียงพอ การไม่ดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม และความคิดลบที่สะสมจนส่งผลกระทบต่อจิตใจ ขณะที่ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไป สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม ความขัดแย้งในที่ทำงาน รวมถึงแรงกดดันจากครอบครัวและองค์กร

วิธีการแก้ไขปัญหาความเครียดนี้สามารถทำได้ผ่านการผสมผสานหลักจิตวิทยาและหลักธรรม โดยทาง หลักจิตวิทยา เน้นการดูแลสุขภาพกายและใจผ่านการจัดการพฤติกรรม เช่น การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ การพักผ่อนให้เพียงพอ และการรับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพ นอกจากนี้ การฝึกสติ (Mindfulness) ช่วยให้จิตใจจดจ่ออยู่กับปัจจุบัน ลดความฟุ้งซ่าน ขณะที่การปรับมุมมองความคิด (Reframing) ช่วยเปลี่ยนความคิดลบให้เป็นบวก และมองปัญหาเป็นโอกาสใน

การเรียนรู้ และในส่วนของ หลักธรรม การใช้โยนิโสมนสิการ ช่วยให้พนักงานคิดอย่างมีเหตุผล แยกแยะสิ่งที่สามารถควบคุมได้และสิ่งที่ควบคุมไม่ได้ พร้อมทั้งมองหาวิธีแก้ไขอย่างเหมาะสม ขณะที่ สัปปุริสธรรม 7 เน้นการพัฒนาคุณธรรม เช่น รู้จักประมาณในการทำงานและพักผ่อน รู้เหตุและผล ของปัญหา ตระหนักถึงขีดจำกัดของตนเอง และปรับสมดุลชีวิตให้เหมาะสม

สรุปได้ว่า ความเครียดด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตสามารถบรรเทาได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการดูแลสุขภาพกายใจอย่างเหมาะสมตามแนวทางจิตวิทยา ร่วมกับการคิดวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผลตามหลัก โยนิโสมนสิการ และการปฏิบัติที่สมดุลตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 ซึ่งจะช่วยให้ พนักงานสามารถจัดการความเครียดได้อย่างยั่งยืน พร้อมสร้างความสมดุลในการทำงานและการ ดำเนินชีวิตต่อไปได้อย่างมีความสุขและมั่นคง

4.3.3 การบูรณาการด้วยหลักโยนิโสมนสิการและหลักสัปปุริสธรรม 7: ด้านการปรับ โครงสร้างองค์กร เพื่อบรรเทาความเครียดของพนักงานในบริษัท มหาชน จำกัด

การปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อลดความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชนจำกัด ซึ่ง หลักการสำคัญที่ควรนำมาใช้คือ โยนิโสมนสิการ ซึ่งหมายถึงการพิจารณาด้วยสติและปัญญาอย่าง รอบคอบ โดยเน้นการวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อศึกษาสถานการณ์หรือโครงสร้างปัจจุบันขององค์กร เช่น การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อให้เกิดความเข้าใจสถานการณ์ได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยการวางแผนปรับโครงสร้างองค์กรควรตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจน เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงาน การลดต้นทุน และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างสันติสุข โดย กระบวนการวางแผนนี้ควรดำเนินการด้วยสติและการพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลง บรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกระดับในองค์กร โดยเปิด โอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและเสนอข้อเสนอแนะ การมีส่วนร่วมนี้จะช่วยสร้างความยอมรับ และการสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลง ทั้งยังช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการและ เข้าใจในเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดในองค์กรได้ ด้วยการประเมินผลและการ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในระหว่างการดำเนินการปรับโครงสร้าง องค์กรควรมีระบบการประเมินผลที่ ชัดเจน พร้อมปรับปรุงตามความจำเป็น เพื่อให้การปรับโครงสร้างดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้หลักโยนิโสมนสิการในกระบวนการนี้ช่วยให้สามารถตรวจสอบและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ อย่างละเอียดรอบคอบ และการจัดการความขัดแย้ง อันความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการ เปลี่ยนแปลงถือเป็นอีกหนึ่งความท้าทาย การใช้สติในการจัดการความขัดแย้งผ่านการสื่อสารอย่าง เปิดเผย การแสวงหาทางออกร่วมกัน และการมองปัญหาอย่างเป็นกลาง จะช่วยให้กระบวนการปรับ โครงสร้างดำเนินไปอย่างราบรื่นและเกิดผลลัพธ์ที่ดี รวมถึงการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการลด ความเครียด

นอกจากหลักโยนิโสมนสิการแล้ว หลักสัปปุริสธรรม 7 ยังเป็นแนวทางที่สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารความเครียดในองค์กรได้ โดยควรเริ่มต้นจากการ "รู้จักตนเอง" และ "รู้จักประมาณ" ซึ่งหมายถึงการพัฒนาตนเองของพนักงานในด้านการเข้าใจและยอมรับตนเอง รวมถึงการตระหนักถึงข้อจำกัดและความสามารถของตน ซึ่งการใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ร่วมกับโยนิโสมนสิการ จะช่วยสร้างความสุขในใจพนักงานได้ก่อน และความสุขนี้สามารถส่งต่อไปยังผู้อื่นอย่างยั่งยืน และการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในองค์กร เมื่อพนักงานเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และตระหนักถึงเวลาที่เหมาะสม จะช่วยลดความเครียดที่เกิดจากการคาดหวังที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง พร้อมทั้งส่งเสริมการมองปัญหาและการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลและประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ที่ได้คือความพึงพอใจในการทำงานและการปรับตัวที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและส่งเสริมการทำงานอย่างยั่งยืนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับในสมัยพุทธกาล พระสารีบุตรได้กล่าวเตือนสติและชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความสามัคคีในพระธรรมวินัย โดยยกตัวอย่างถึงความแตกแยกในหมู่สาวกของนิครนถ์ นาฏบุตร ซึ่งเป็นผู้นำศาสนาเซน หรือมหาวิระ ผู้เป็นศาสดาสำคัญในยุคเดียวกับพระพุทธเจ้า ความแตกแยกดังกล่าวเกิดจากการขาดหลักคำสอนที่มั่นคงและชัดเจน อันแตกต่างจากพระธรรมวินัยที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ดีแล้ว ประกาศไว้ดีแล้ว โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำออกจากทุกข์และการบรรลุถึงความสงบระงับ

ใน "สังคีตสูตร" (ที.ปา. 16/225/144) พระสารีบุตรได้กล่าวไว้ว่า
"ธรรมนี้แลพระผู้มีพระภาคของพวกเราตรัสไว้ดีแล้ว ประกาศไว้ดีแล้ว เป็นเครื่องนำออกจากทุกข์ได้ เป็นไปเพื่อความสงบระงับ... พวกเราทั้งหมดนี้แหละพึงสังคายนา ไม่พึงวิวาทกันในเรื่องนั้น เพื่อให้พรหมจรรย์นี้ตั้งอยู่ได้นาน ดำรงอยู่ได้นาน เพื่อเกื้อกูลแก่คนหมู่มาก เพื่อสุขแก่คนหมู่มาก"

คำกล่าวนี้สะท้อนถึงความสำคัญของการมีหลักการที่มั่นคงและถูกต้อง ซึ่งเป็นเครื่องนำพาออกจากทุกข์ และเป็นรากฐานของความสามัคคีในหมู่คณะ การรักษาหลักการนี้ไว้ช่วยให้ระบบดำรงอยู่ได้อย่างยาวนาน ส่งเสริมความสุข ความสงบ และประโยชน์แก่ส่วนรวมอย่างยั่งยืน

แนวคิดดังกล่าวยังสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งพบว่าความสุขในงานขึ้นอยู่กับสองปัจจัยหลัก ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นการได้รับการยอมรับ โอกาสในการเติบโต และความสำเร็จในงาน

เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความมุ่งมั่นในหน้าที่ของพนักงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจ ได้แก่:

1.1 การได้รับการยอมรับ (Recognition) การที่พนักงานได้รับการยอมรับในความสำเร็จหรือความพยายามของพวกเขา จะช่วยสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เช่น การชมเชย ซึ่งผู้บริหารควรชมเชยพนักงานในที่ประชุมที่มหลังจากที่พนักงานสามารถปิด

ยอดขายได้เกินเป้าหมาย, การมอบรางวัล "พนักงานดีเด่น" ประจำเดือนหรือปี เพื่อยกย่องความมุ่งมั่น และผลงาน และการส่งอีเมลขอบคุณหรือแสดงความชื่นชมเมื่อพนักงานทำงานได้ดี

1.2 โอกาสในการเติบโต (Opportunities for Growth) การให้โอกาสพนักงาน พัฒนาทักษะหรือความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นการกระตุ้นให้พวกเขามีเป้าหมายในระยะยาวและ รู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง เช่น การเสนอทุนหรือโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนา ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือการเปิดโอกาสให้พนักงานลองทำงานในโครงการใหม่ ๆ ที่ท้าทายและมีความ สำคัญต่อองค์กร รวมถึงการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ ชัดเจน เช่น การเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างานหลังจากแสดงความสามารถที่เหมาะสม

1.3 ความสำเร็จในงาน (Achievement) ความรู้สึกภูมิใจเมื่อพนักงานสามารถบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือได้รับความสำเร็จจากผลงานของตนเอง จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจ อย่างมาก เช่น การที่พนักงานสามารถพัฒนาโครงการใหม่ที่ได้รับการอนุมัติและประสบความสำเร็จ ในตลาด หรือการส่งมอบงานตามกำหนดและมีคุณภาพสูงจนได้รับคำชมจากลูกค้า อีกทั้งการทำงาน เป็นทีมในโครงการสำคัญและสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนจนได้รับผลลัพธ์ที่ดี

ดังนั้น ปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยอมรับ โอกาสในการเติบโต และความสำเร็จใน งาน ล้วนเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงาน หากองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อ ต่อปัจจัยเหล่านี้ จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมุ่งมั่นทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มที่.

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ความปลอดภัยในงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และ สภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน แม้ว่าจะไม่ได้สร้างแรงจูงใจ โดยตรง แต่หากขาดสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานรู้สึกไม่สบายใจหรือเกิดความเครียดในงาน ตัวอย่าง และการขยายความของปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้:

2.1 ความปลอดภัยในงาน (Job Security) มีความมั่นคงในอาชีพทำให้พนักงาน รู้สึกไว้วางใจองค์กร และลดความกังวลเกี่ยวกับการถูกเลิกจ้างหรือการขาดโอกาสในการทำงานต่อ เช่น การให้สัญญาจ้างงานระยะยาวหรือการประกันว่าจะไม่มีการลดจำนวนพนักงานอย่างกะทันหัน หรือการมอบสิทธิประโยชน์ เช่น ประกันสุขภาพและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ให้กับพนักงาน รวมถึงการสื่อสารอย่างโปร่งใสเกี่ยวกับสถานการณ์ทางการเงินขององค์กร เพื่อสร้าง ความมั่นใจให้พนักงาน

2.2 ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair Compensation) การให้ค่าจ้างและสวัสดิการที่ เหมาะสมกับงานและความสามารถของพนักงานช่วยลดความไม่พอใจและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร เช่น การปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับตลาดแรงงานหรือประสบการณ์ของพนักงาน หรือการมอบ โบนัสตามผลงานประจำปีเพื่อแสดงถึงการให้คุณค่ากับความทุ่มเทของพนักงาน รวมถึงการมี สวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดพักผ่อน หรือเงินช่วยเหลือต่าง ๆ

2.3 สภาพแวดล้อมที่ดี (Work Environment) เป็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมช่วยให้พนักงานรู้สึกสบายและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สำนักงานที่สะอาด มีพื้นที่ส่วนตัวหรือพื้นที่ทำงานร่วมที่เหมาะสม หรืออุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง หรืออุปกรณ์สำนักงานที่ครบครัน รวมถึงการจัดให้มีพื้นที่พักผ่อน เช่น ห้องอาหาร คาเฟ่ในองค์กร หรือมุมพักผ่อนเพื่อช่วยลดความเครียด

2.4 การบริหารจัดการที่ยุติธรรม (Fair Management Practices) การบริหารที่ยุติธรรมและโปร่งใสช่วยป้องกันความขัดแย้งและสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร เช่น การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการประเมินผลการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งโดยไม่มีการลำเอียงหรือการจัดระบบการร้องเรียนที่พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือรายงานปัญหาได้อย่างปลอดภัย รวมถึงการส่งเสริมความเท่าเทียมในโอกาสการพัฒนาทักษะและหน้าที่การงาน

ดังนั้น ปัจจัยค้ำจุน เช่น ความปลอดภัยในงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมที่ดี เป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ หากองค์กรขาดสิ่งเหล่านี้ พนักงานจะรู้สึกไม่พึงพอใจ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงและอาจเพิ่มอัตราการลาออกและการจัดโครงสร้างองค์กรที่ดีจึงควรคำนึงถึงทั้งสองปัจจัยนี้ โดย ปัจจัยจูงใจ ช่วยเสริมสร้างความสุขและแรงจูงใจในการทำงาน ขณะที่ ปัจจัยค้ำจุน ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจและลดความเครียดในที่ทำงาน

เมื่อบูรณาการแนวคิดดังกล่าวเข้าด้วยกัน จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย พร้อมทั้งส่งเสริมการทำงานอย่างยั่งยืนในองค์กร ซึ่งถือเป็นหลักการที่สอดคล้องกับธรรมวินัยในสมัยพุทธกาล โดยชี้้นำให้คนในหมู่คณะดำรงความสามัคคี มีเป้าหมายร่วมกัน และสร้างความสุขอย่างยั่งยืนทั้งต่อตนเองและส่วนรวม ดังนั้น การบูรณาการหลักโยนิโสมนสิการร่วมกับหลักสัพบุริชธรรม 7 ในการปรับโครงสร้างองค์กร จึงไม่เพียงช่วยบรรเทาความเครียดของพนักงาน แต่ยังส่งเสริมความสามัคคีและความมั่นคงในองค์กรอีกด้วย เมื่อใช้ควบคู่กัน แนวทางนี้จะช่วยสร้างรากฐานที่มั่นคงในการบริหารจัดการองค์กร ลดความเครียด และเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สงบสุขและยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

ตารางที่ 4.11 ตารางเปรียบเทียบแนวทางการลดความเครียดในองค์กร

ลำดับ	ประเด็น	หลักโยนิโสมนสิการและ สัปปุริสธรรม 7	แนวทางนักจิตวิทยา
1	การวิเคราะห์สถานการณ์	พิจารณาจุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค	ใช้เครื่องมือทางจิตวิทยา เช่น แบบสอบถามเพื่อตรวจ ความเครียด
2	การกำหนดเป้าหมาย	กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น เพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงาน หรือลดต้นทุน	ตั้งเป้าหมายที่ยืดหยุ่นและเน้น การสร้างสมดุลในชีวิตการ ทำงาน
3	การส่งเสริมการมีส่วนร่วม	เปิดโอกาสให้พนักงานแสดง ความคิดเห็น	สนับสนุนการทำกิจกรรมกลุ่ม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์
4	การประเมินผลและ ปรับปรุง	ติดตามผลและปรับปรุง กระบวนการอย่างต่อเนื่อง	วางแผนติดตามผลทาง อารมณ์และพฤติกรรมของ พนักงาน
5	การจัดการความขัดแย้ง	ใช้สติและมองปัญหาอย่าง เป็นกลาง	ใช้การไกล่เกลี่ยและการ ปรึกษาทางจิตวิทยา
6	การสร้างความสุขใน ตัวเอง	พนักงานเรียนรู้และยอมรับ ข้อจำกัดของตนเอง	จัดโปรแกรมพัฒนาความ ฉลาดทางอารมณ์ (EQ)
7	การลดความคาดหวังที่ ไม่สมจริง	กระตุ้นการรับรู้ถึง ความสามารถที่แท้จริง	ปรับมุมมองผ่านการบำบัด หรือโค้ชชิ่งเพื่อความสมดุล ทางจิตใจ

สรุปได้ว่า การลดความเครียดและส่งเสริมความสุขในองค์กร แต่แนวทางการดำเนินการ และมุมมองในการแก้ปัญหา มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน โดย หลักโยนิโสมนสิการและสัปปุริสธรรม 7 เน้นการใช้หลักธรรมเป็นเครื่องมือสำคัญ โดยพิจารณาปัญหาอย่างรอบคอบและวิเคราะห์เชิงโครงสร้าง องค์กรจะเริ่มต้นด้วยการประเมินสถานการณ์ เช่น การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อให้เข้าใจระบบงานและความเชื่อมโยงภายในองค์กรอย่างสมบูรณ์ จากนั้นกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน หรือปรับปรุงบรรยากาศการทำงานให้สงบสุข พร้อมทั้งสนับสนุนให้ทุกระดับขององค์กรมีส่วนร่วมในกระบวนการ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและลดความตึงเครียดระหว่างการเปลี่ยนแปลง ในขณะเดียวกัน การประเมินผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะถูกนำมาใช้ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเกิดผลที่ยั่งยืน และในกรณีที่มี

ความขัดแย้งเกิดขึ้น หลักโยนิโสมนสิการแนะนำให้ใช้สติและมองปัญหาอย่างเป็นกลางเพื่อหาทางออกที่เหมาะสมกับทุกฝ่าย การสร้างความสุขในตัวเองก็เป็นอีกหนึ่งจุดสำคัญที่ช่วยลดความคาดหวังที่ไม่สมจริงและส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน

ในทางกลับกัน แนวทางของ นักจิตวิทยา มุ่งเน้นไปที่ความต้องการทางอารมณ์และจิตใจของพนักงาน ผ่านการใช้กระบวนการทางจิตวิทยาและการสนับสนุนทางสังคม วิธีนี้ให้ความสำคัญกับการเข้าใจความรู้สึกของพนักงานเป็นอันดับแรก โดยใช้เครื่องมือทางจิตวิทยา เช่น แบบสอบถามหรือการสนทนาเพื่อประเมินระดับความเครียดของพนักงาน จากนั้นจึงกำหนดเป้าหมายที่ยืดหยุ่น เน้นการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พร้อมทั้งส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม เช่น กิจกรรมกลุ่มหรือเวิร์กช็อป นอกจากนี้ การติดตามผลในด้านอารมณ์และพฤติกรรมของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่นักจิตวิทยาให้ความสำคัญ โดยการใช้การบำบัด โค้ชชิ่ง หรือโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวกับความเครียดและสร้างมุมมองเชิงบวกต่อเป้าหมายในงาน วิธีนี้ยังรวมถึงการจัดการความขัดแย้งในรูปแบบที่อาศัยการปรึกษาและการไกล่เกลี่ยจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สร้างสรรค์

ดังนั้น แม้ทั้งสองแนวทางจะมุ่งหวังผลลัพธ์เดียวกัน แต่แตกต่างกันในวิธีการและจุดเน้น โดยหลักการเน้นการแก้ไขปัญหาเชิงระบบและการปรับโครงสร้างองค์กร ส่วนแนวทางจิตวิทยาเน้นการดูแลความเป็นอยู่ทางอารมณ์และจิตใจของพนักงานเป็นรายบุคคล ซึ่งเมื่อผสานทั้งสองแนวทางเข้าด้วยกัน จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สงบสุข และยั่งยืนได้อย่างแท้จริง.



ตารางที่ 4. 12 ตาราง ความเครียดจากปัจจัยภายในและภายนอกของพนักงาน ด้านปรับ
โครงสร้างองค์กร

สาเหตุของความเครียด	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก	วิธีแก้ไขตามหลักจิตวิทยา	วิธีแก้ไขตามหลักกรรม (โยนิโสมนสิการ และ สัมปยุตธรรม)
1.ความไม่มั่นใจในตนเอง	- ความไม่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง - ขาดความมั่นใจในบทบาทและทักษะของตนเอง	- โครงสร้างงานและหน้าที่เปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหัน - การลดบทบาทหรือตำแหน่งงาน	1. Resilience Training: ฝึกทักษะความยืดหยุ่นทางจิตใจเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลง 2. Upskilling: เพิ่มพูนความสามารถผ่านการฝึกอบรม 3. Cognitive Restructuring: ปรับความคิดให้มั่นใจในศักยภาพของตนเอง	1. โยนิโสมนสิการ: คิดวิเคราะห์เหตุแห่งความไม่มั่นใจ เช่น “อะไรที่เราขาดและควรพัฒนา?” แล้วพัฒนาทักษะให้เหมาะสม 2. สัมปยุตธรรม (รู้จักตนเอง): ตระหนักถึงศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง พร้อมหาทางเสริมจุดอ่อน 3. สัมปยุตธรรม (รู้จักเวลา): จัดสรรเวลาในการพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
2.ความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่	- ไม่เข้าใจบทบาทหรือหน้าที่ใหม่ของตนเอง - รู้สึกถูกลดความสำคัญ	- การสื่อสารไม่ชัดเจนจากฝ่ายบริหาร - การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือระบบงานใหม่	1. Clarifying Roles: ทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่กับผู้บริหารเพื่อความชัดเจน 2. Effective Communication: สร้างช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจนและ	1. โยนิโสมนสิการ: วิเคราะห์ความคลุมเครือในหน้าที่ เช่น “บทบาทใหม่ต้องทำอะไรบ้าง?” แล้ววางแผนการทำงานให้ชัดเจน 2. สัมปยุตธรรม (รู้เหตุ-รู้ผล): เข้าใจ

สาเหตุของความเครียด	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก	วิธีแก้ไขตามหลักจิตวิทยา	วิธีแก้ไขตามหลักธรรม (โยนิโสมนสิการ และ สัมปยุตธรรม)
			<p>เปิดกว้าง</p> <p>3. Team Meetings: ร่วมพูดคุยเพื่อหาข้อสรุปในการทำงาน</p>	<p>เหตุผลของการปรับเปลี่ยน และ พิจารณาผลกระทบที่ตามมา</p> <p>3. สัมปยุตธรรม (รู้จักชุมชน): สร้างความร่วมมือและความเข้าใจในทีมงาน ลดความสับสนผ่านการประสานงานร่วมกัน</p>
3.ความกังวลต่อความมั่นคงของงาน	<p>- กลัวการสูญเสียตำแหน่งหรือรายได้</p> <p>- ขาดแผนสำรองหรือทางเลือกในการทำงาน</p>	<p>- การปรับลดจำนวนพนักงาน</p> <p>- นโยบายใหม่ขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคง</p>	<p>1. Career Planning: วางแผนอาชีพและพัฒนาทักษะใหม่ให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>2. Acceptance Therapy: ฝึกยอมรับสถานการณ์ที่ควบคุมไม่ได้ และหาทางออกที่เหมาะสม</p> <p>3. Support Networks: ปรึกษาหรือขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานหรือที่ปรึกษา</p>	<p>1. โยนิโสมนสิการ: คิดอย่างมีเหตุผลถึงสิ่งที่ควบคุมได้ เช่น การพัฒนาทักษะและหาทางเลือกใหม่ๆ</p> <p>2. สัมปยุตธรรม (รู้จักประมาณ): ปรับความคาดหวังให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น เตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง</p> <p>3. สัมปยุตธรรม (รู้เหตุ-รู้ผล): พิจารณาเหตุและผลของการเปลี่ยนแปลง เพื่อตัดสินใจอย่างรอบคอบ</p>

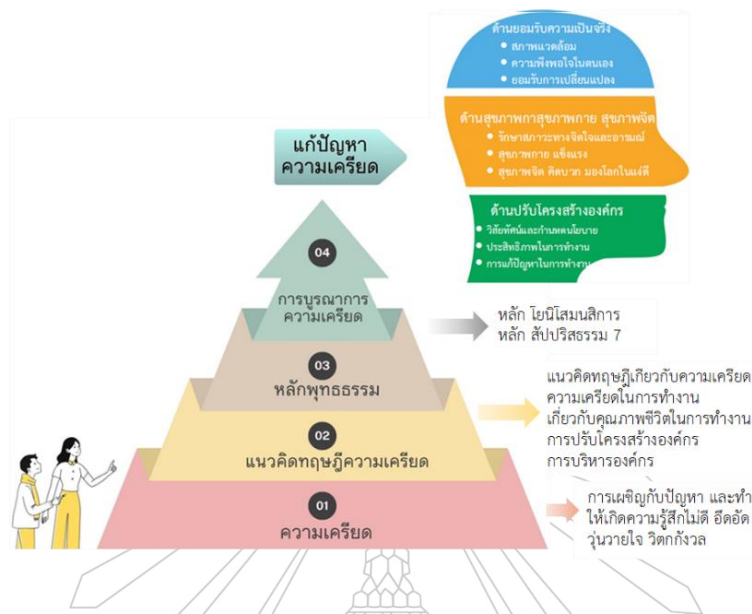
ความเครียดของพนักงานที่เกิดจากการปรับโครงสร้างองค์กรมีสาเหตุจากทั้ง ปัจจัยภายใน และ ปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายในเกิดจากความไม่มั่นใจในตนเอง ความไม่เข้าใจบทบาทใหม่ และความกังวลต่อความมั่นคงของตำแหน่ง ส่วนปัจจัยภายนอก เกิดจากการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนของฝ่ายบริหาร การเปลี่ยนแปลงนโยบายอย่างกะทันหัน และการปรับลดจำนวนพนักงาน ซึ่งล้วนส่งผลให้พนักงานรู้สึกไม่แน่นอนและขาดความมั่นคงทางจิตใจ

วิธีแก้ไขตาม หลักจิตวิทยา มุ่งเน้นไปที่การสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience Training) และการพัฒนาทักษะใหม่ (Upskilling) เพื่อเพิ่มความมั่นใจและเตรียมพร้อมรับมือกับบทบาทใหม่ นอกจากนี้ การวางแผนงานอย่างชัดเจน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการปรับมุมมองความคิดให้ยอมรับสถานการณ์ ช่วยลดความรู้สึกกดดันจากความไม่แน่นอนและทำให้พนักงานมองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการเติบโต

ในขณะเดียวกัน หลักธรรม “โยนิโสมนสิการ” สามารถเข้ามาเสริมในการจัดการความเครียด ให้พนักงานคิดอย่างมีเหตุผล วิเคราะห์สถานการณ์อย่างรอบคอบ และแยกแยะสิ่งที่ควบคุมได้จากสิ่งที่ควบคุมไม่ได้ พร้อมมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และหลักธรรม “สัพปุริสธรรม 7” เน้นการปฏิบัติอย่างเหมาะสม เช่น การรู้จักตนเองและขีดจำกัดของตนเอง การพิจารณาเหตุและผลของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีสติ และการปรับความคาดหวังให้เหมาะสม รวมถึงการสร้างความร่วมมือภายในทีมเพื่อสร้างความเข้าใจและลดความขัดแย้ง

สรุปได้ว่า การจัดการความเครียดจากการปรับโครงสร้างองค์กรต้องผสมผสานระหว่างแนวทางจิตวิทยาและหลักธรรม โดยการพัฒนาทักษะ การสื่อสารที่ชัดเจน และการยอมรับความเปลี่ยนแปลงอย่างมีสติ ร่วมกับการคิดอย่างมีเหตุผลตามหลัก “โยนิโสมนสิการ” และการปฏิบัติที่เหมาะสมตามหลัก “สัพปุริสธรรม 7” ซึ่งจะช่วยให้นักงงานสามารถรับมือกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างความยั่งยืนในการทำงานและความมั่นคงทางจิตใจท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4.3.4 นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับ “การบูรณาการความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ด้วยหลักพุทธธรรม”



ภาพที่ 4.5 การบูรณาการความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม

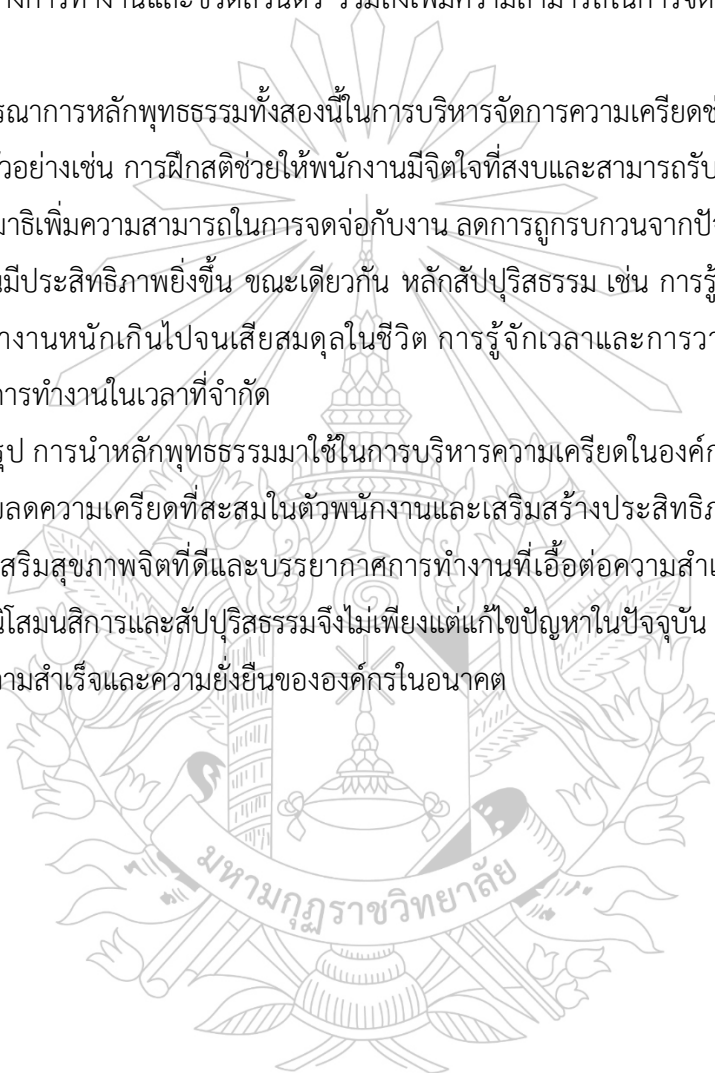
การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด เป็นปัญหาที่ต้องการการจัดการอย่างเร่งด่วน เนื่องจากความเครียดในที่ทำงานส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและร่างกายของพนักงาน รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานและบรรยากาศในองค์กร การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นวิเคราะห์สภาพความเครียดของพนักงานและเสนอแนวทางจัดการปัญหาด้วยการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม โดยเนื้อหาครอบคลุมสามประเด็นหลักที่สะท้อนถึงปัญหาและวิธีการแก้ไขที่เหมาะสม

จากการศึกษาพบว่า สภาพความเครียดของพนักงานเกิดจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ปัจจัยภายในรวมถึงความคาดหวังจากเจ้านาย ภาระงานที่มากเกินไป และปัญหาความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เช่น ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือการไม่ได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัญหาครอบครัว การเงิน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย เช่น เสียงรบกวนหรือสถานที่ทำงานที่แออัด ความเครียดที่ไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมส่งผลให้พนักงานเกิดอาการเหนื่อยล้าเรื้อรัง ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และบางกรณีอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟ (burnout)

เพื่อจัดการกับความเครียดเหล่านี้ หลักพุทธธรรมถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการบรรเทาปัญหา โดยสองหลักธรรมสำคัญที่เกี่ยวข้องคือ โยนิโสมนสิการ และ สปัปฺริสธรรม 7 หลัก โยนิโสมนสิการเน้นการพิจารณาอย่างแยบคายและลึกซึ้ง ทำให้พนักงานสามารถแยกแยะข้อเท็จจริงจากอารมณ์และหาทางออกที่เหมาะสม หลักนี้ช่วยให้พนักงานฝึกการคิดเชิงเหตุผล ลดความวิตกกังวล และเพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหา ขณะที่สปัปฺริสธรรม 7 ซึ่งประกอบด้วยคุณธรรมสำคัญ เช่น การรู้เหตุและผล การรู้จักตนเอง การรู้จักประมาณ และการรู้จักเวลา ช่วยให้พนักงานมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงเพิ่มความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

การบูรณาการหลักพุทธธรรมทั้งสองนี้ในการบริหารจัดการความเครียดช่วยสร้างแนวทางที่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น การฝึกสติช่วยให้พนักงานมีจิตใจที่สงบและสามารถรับมือกับความกดดันได้ดีขึ้น การฝึกสมาธิเพิ่มความสามารถในการจดจ่อกับงาน ลดการถูกรบกวนจากปัจจัยภายนอก และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน หลักสปัปฺริสธรรม เช่น การรู้จักประมาณ ช่วยให้พนักงานไม่ทำงานหนักเกินไปจนเสียสมดุลในชีวิต การรู้จักเวลาและการวางแผนที่ดีช่วยลดความเครียดจากการทำงานในเวลาจำกัด

โดยสรุป การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารความเครียดในองค์กรเป็นแนวทางที่มีศักยภาพ ทั้งช่วยลดความเครียดที่สะสมในตัวพนักงานและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ยังส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จระยะยาว การผสมผสานระหว่างโยนิโสมนสิการและสปัปฺริสธรรมจึงไม่เพียงแต่แก้ไขปัญหาในปัจจุบัน แต่ยังสร้างพื้นฐานที่มั่นคงสำหรับความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในอนาคต



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาสภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด 2. เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด 3. เพื่อบูรณาการการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม และ 4. เพื่อนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับ “การบูรณาการความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม” ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบวิจัยภาคสนาม (Field Research) ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาข้อมูลที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Survey) มีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และมีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อนำเสนอองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาให้คำแนะนำและรับรองความเหมาะสมแก่ผลการวิจัย ซึ่งสามารถสรุปได้ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 องค์ความรู้จากการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด

สภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด พบว่า สภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด มีสาเหตุมาจากปัจจัยภายนอกและภายในที่ส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ พฤติกรรม และประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง ความเครียดในที่ทำงานเป็นภาวะที่บุคคลต้องเผชิญกับสถานการณ์กดดัน ไม่ว่าจะมาจากภาระงาน ความคาดหวังที่สูงเกินไป หรือความไม่มั่นคง ซึ่งทำให้บุคคลรู้สึกว่าจะไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้อย่างที่ต้องการ และไม่สามารถรับมือกับปัจจัยที่ท้าทายได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความเครียดและมีผลกระทบต่อการทำงาน

ในด้านปัจจัยภายนอก ความเครียดเกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว ไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากการทำงาน เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไปจนทำให้ต้องทำงานหนักหรือทำงานเกินเวลา ภาระงานที่

ยากเกินความสามารถทำให้รู้สึกกดดันและท้อแท้ นอกจากนี้ ความคาดหวังจากองค์กรหรือหัวหน้างานก็เป็นอีกปัจจัยที่สร้างแรงกดดันให้พนักงาน พวกเขาอาจรู้สึกวิตกกังวลว่าผลงานจะไม่ใช่ไปตามเป้าหมาย หรือกลัวความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น อีกทั้งความไม่มั่นคงในงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบายบริษัท การลดขนาดองค์กร หรือความเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้าง ล้วนทำให้พนักงานรู้สึกถึงความไม่ปลอดภัยในหน้าที่การงาน ส่งผลให้เกิดความเครียดสะสม นอกจากปัจจัยในการทำงานแล้ว ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัวยังส่งผลให้เกิดความเครียดได้ เช่น ปัญหาความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การทะเลาะเบาะแว้ง การหย่าร้าง หรือการสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก รวมไปถึงปัญหาด้านการเงิน เช่น ภาระหนี้สินที่เพิ่มขึ้น รายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย หรือการวางแผนการเงินที่ไม่เหมาะสม ซึ่งสร้างแรงกดดันให้พนักงานต้องรับมือกับปัญหาเหล่านี้ในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ เหตุการณ์สำคัญในชีวิต เช่น การย้ายที่อยู่อาศัย การเปลี่ยนงาน หรือการเผชิญกับการเจ็บป่วยร้ายแรง ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงาน ทำให้ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่ยากต่อการปรับตัว ขณะที่ ปัจจัยภายใน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาวะจิตใจและความคิดของพนักงานเอง ซึ่งส่งผลต่อการรับมือกับสถานการณ์ความกดดัน พนักงานที่มีลักษณะนิสัยชอบมองโลกในแง่ร้าย คาดหวังสูงจากตนเอง หรือขาดทักษะในการจัดการปัญหา จะมีความเครียดได้ง่ายและรุนแรงมากขึ้น เพราะไม่สามารถควบคุมอารมณ์หรือมองเห็นทางออกจากปัญหาได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ สุขภาพจิตของพนักงาน เช่น การเผชิญกับภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล หรือภาวะสุขภาพจิตอื่น ๆ ก็ทำให้การจัดการกับสถานการณ์กดดันเป็นไปได้ยากขึ้น ส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในตนเอง ขาดความเชื่อมั่น และนำไปสู่ความเครียดเรื้อรัง

เมื่อพนักงานเกิดความเครียดขึ้น ไม่ว่าจะจากปัจจัยภายนอกหรือภายใน จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่อสถานการณ์ดังกล่าว ซึ่งเป็นกลไก "สู้หรือหนี" (Fight-or-Flight Response) ระบบประสาทอัตโนมัติจะถูกกระตุ้น ทำให้อัตราการเต้นของหัวใจและการหายใจเพิ่มขึ้น ร่างกายจะปล่อยฮอร์โมนความเครียดออกมาเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ อย่างไรก็ตาม หากความเครียดดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสะสมเรื้อรัง ร่างกายจะอ่อนแอลงและเกิดผลกระทบทางสุขภาพตามมา เช่น อาการปวดศีรษะ นอนไม่หลับ ปวดเมื่อยตามร่างกาย กล้ามเนื้อเกร็ง ความดันโลหิตสูง และปัญหาทางระบบทางเดินอาหาร ในขณะที่ทางจิตใจ ความเครียดเรื้อรังจะนำไปสู่อาการวิตกกังวล หงุดหงิด ซึมเศร้า และขาดความมั่นใจในตนเอง และความเครียดในที่ทำงานยังส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน เช่น การรับประทานอาหารผิดปกติ การใช้สารเสพติด การดื่มแอลกอฮอล์มากเกินไป หรือการใช้จ่ายตามอารมณ์เพื่อบรรเทาความเครียด ซึ่งแม้จะดูเหมือนเป็นการผ่อนคลายชั่วคราว แต่กลับสร้างผลกระทบที่ร้ายแรงยิ่งขึ้นต่อสุขภาพกายและจิตใจ ท้ายที่สุด ความเครียดของพนักงานในที่ทำงานยังก่อให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง พนักงานที่มีความเครียดสูงมักจะขาดสมาธิ ทำงานผิดพลาด สูญเสียแรงจูงใจในการทำงาน และมี

ประสิทธิภาพลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อเป้าหมายและผลลัพธ์ขององค์กร บรรยากาศในการทำงานก็จะเต็มไปด้วยความตึงเครียด ความขัดแย้ง และขาดความร่วมมือระหว่างทีมงาน องค์กรที่ไม่สามารถจัดการกับความเครียดของพนักงานได้อย่างเหมาะสม ย่อมประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพ การลาออกที่เพิ่มสูงขึ้น และการพัฒนาที่ล่าช้า

การเข้าใจถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด ไม่ว่าจะมาจากปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอก จึงเป็นสิ่งสำคัญในการร่วมกันหาวิธีการจัดการกับความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพกายและใจ การส่งเสริมทักษะการจัดการปัญหา รวมถึงการให้การสนับสนุนทางจิตใจ จะช่วยลดความเครียดและสร้างความสมดุลในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มีความสุขและยั่งยืนทั้งในระดับบุคคลและองค์กรต่อไป

5.1.2 หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด

หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด พบว่าการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารความเครียดของพนักงาน สามารถช่วยบรรเทาความเครียดที่เกิดขึ้นกับพนักงานได้ ได้แก่ หลักโยนิโสมนสิการ และ หลักสัพปุริสธรรม 7 มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารความเครียดของพนักงาน สามารถช่วยบรรเทาความเครียด เสริมสร้างความเข้าใจในปัญหา และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน

หลักโยนิโสมนสิการ เป็นหลักธรรมที่เน้นการคิดอย่างแยบคาย การพิจารณาอย่างมีเหตุผล และการทำความเข้าใจต้นเหตุของปัญหาอย่างรอบคอบ หลักธรรมนี้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยให้พนักงานมีสติและปัญญาในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น แทนที่จะจมอยู่กับความวิตกกังวลหรือความรู้สึกด้านลบที่เกิดจากความเครียด การคิดอย่างแยบคายทำให้พนักงานสามารถแยกแยะปัญหาที่เกิดขึ้นออกจากอารมณ์ เช่น การพิจารณาอย่างมีเหตุผลว่า "งานยังไม่เสร็จเพราะขาดข้อมูล" แทนที่จะคิดในเชิงลบว่า "ฉันทำงานไม่สำเร็จเพราะฉันไม่มีความสามารถ" การฝึกโยนิโสมนสิการช่วยให้พนักงานเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้ง มองเห็นความเป็นจริง และหาทางแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งทำให้ความเครียดลดลงและสร้างความสงบในจิตใจ นอกจากนี้ การฝึกโยนิโสมนสิการยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการคิดอย่างเป็นระบบ การวางแผนงานอย่างมีลำดับขั้นตอน และการบริหารเวลาที่เหมาะสม ช่วยลดความสับสนและความเร่งรีบในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น มีสมาธิ และมีคุณภาพมากขึ้น

อีกทั้ง หลักสัพปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมของคณฺโฑในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย การรู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล หลักธรรมนี้ช่วยให้พนักงานสามารถดำเนินชีวิตและการทำงานได้อย่างมีคุณธรรมและมีเหตุผล โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่เกิดความเครียด หลักสัพปุริสธรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเป็นระบบ

ตัวอย่างเช่น การรู้เหตุและรู้ผล ช่วยให้พนักงานสามารถวิเคราะห์ต้นเหตุของปัญหาที่ทำให้เกิดความเครียด เช่น ความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ หรือความกดดันจากการทำงานภายใต้เวลาจำกัด เมื่อพนักงานเข้าใจสาเหตุที่แท้จริง จะทำให้สามารถวางแผนทางแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็นและลดความวิตกกังวล ในขณะเดียวกัน หลักการรู้จักตนเองและรู้จักประมาณ ช่วยให้พนักงานสามารถประเมินความสามารถของตนเองได้อย่างถูกต้อง ไม่ทำงานเกินกำลังหรือคาดหวังในสิ่งที่เกินความสามารถของตนเอง ซึ่งช่วยลดความเครียดจากความคาดหวังที่ไม่เป็นจริง นอกจากนี้ การรู้จักเวลาและการรู้จักชุมชน ยังช่วยให้พนักงานสามารถบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน การรู้จักเวลาในที่นี้ หมายถึง การรู้ว่าเมื่อใดควรทำงานอย่างเต็มที่ และเมื่อใดควรผ่อนคลาย รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และทีมงาน ซึ่งช่วยลดความขัดแย้ง และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้เกิดความสุขและความร่วมมือ และหลักการรู้จักบุคคลยังเป็นอีกแนวทางที่ช่วยให้พนักงานเข้าใจธรรมชาติของคนรอบข้าง เช่น การเข้าใจความแตกต่างในความคิดและการทำงานของแต่ละคน การประยุกต์ใช้หลักนี้ช่วยลดความขัดแย้งในที่ทำงาน และเสริมสร้างการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น ยกตัวอย่างเช่น ในกรณีที่เกิดความคิดเห็นไม่ตรงกันในทีม การเข้าใจมุมมองของผู้อื่น และการพูดคุยด้วยเหตุผลอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น และในทางปฏิบัติ การบริหารความเครียดโดยใช้หลัก “โยนิโสมนสิการ” และ “สัพปุริสธรรม 7” ไม่เพียงช่วยบรรเทาความเครียดในที่ทำงานเท่านั้น แต่ยังช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้น พนักงานจะสามารถรับมือกับสถานการณ์ความกดดันได้อย่างมีเหตุผล เข้าใจปัญหาและสามารถหาทางออกที่เหมาะสม ทำให้มีสติและความสงบภายใน ซึ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ องค์กรเองยังได้รับผลดีจากการที่พนักงานมีสุขภาวะที่ดีขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ลดอัตราการลาออก และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้ออาทร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถเติบโตและพัฒนาได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว การนำหลัก “โยนิโสมนสิการ” และ “สัพปุริสธรรม 7” มาใช้ในการบริหารความเครียด จึงถือเป็นแนวทางที่มีความสอดคล้องและเป็นประโยชน์ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร หลักการเหล่านี้ไม่เพียงช่วยให้พนักงานจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังช่วยส่งเสริมการทำงานที่สมดุล มีความสุข และสร้างคุณค่าในชีวิตอย่างแท้จริง ด้วยการปรับฐานความคิด พัฒนาความเข้าใจ และสร้างสติปัญญาในการดำเนินชีวิตและการทำงาน.

5.1.3 บูรณาการการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม

การบริหารความเครียดของพนักงานในบริษัท มหาชน จำกัด พบว่า โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรม เข้ากับการจัดการปัญหาความเครียด ช่วยให้พนักงานสามารถรับมือกับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยภายใน เกิดจากความคิดและความรู้สึกของ

พนักงาน เช่น ความไม่มั่นใจในตนเอง ความคาดหวังที่สูงเกินไป การยึดติดกับสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ และความกลัวการเปลี่ยนแปลง ส่วนปัจจัยภายนอก เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การปรับโครงสร้างองค์กร นโยบายที่ไม่ชัดเจน การเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ ตลอดจนความกดดันจากการแข่งขันและความคาดหวังจากองค์กร การใช้หลักโยนิโสมนสิการ ในการบริหารความเครียด มุ่งเน้นการฝึกคิดอย่างมีเหตุผล โดยการพิจารณาปัญหาอย่างแยกแยะ แยกแยะว่าสิ่งใดควบคุมได้และสิ่งใดควบคุมไม่ได้ ช่วยให้พนักงานยอมรับความจริงที่เกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงในองค์กรเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่สิ่งที่ทำได้คือการปรับตัวและพัฒนาตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ วิธีคิดเช่นนี้ทำให้พนักงานลดการยึดติดกับความกังวลหรือความคาดหวังที่ไม่สมเหตุสมผล มองปัญหาจากมุมกว้างขึ้น และสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาพจิตที่ดีขึ้น พร้อมเสริมสร้างความสุขในการทำงานภายใต้แนวคิด Happy Workplace ซึ่งเน้นการมองโลกในแง่ดี เสริมสร้างความพึงพอใจในตนเอง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมงาน ขณะเดียวกัน การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ซึ่งเป็นหลักคุณธรรมของคนดี 7 ประการ ได้แก่ รู้จักเหตุ (ธัมมัญญตา), รู้จักผล (อัตถัญญตา), รู้จักตน (อัตตัญญตา), รู้จักประมาณ (มัตตัญญตา), รู้จักกาล (กาลัญญตา), รู้จักชุมชน (ปริสสัญญตา), และรู้จักบุคคล (บุคคลัญญตา) ช่วยสร้างแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน การรู้เหตุและผลทำให้พนักงานเข้าใจสาเหตุของความเครียดและผลกระทบที่อาจตามมา การรู้จักตนเองช่วยให้พนักงานประเมินศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง เพื่อหาทางพัฒนาทักษะหรือปรับตัวให้เข้ากับบทบาทที่เปลี่ยนแปลง การรู้จักประมาณช่วยสร้างสมดุลระหว่างงานและการดูแลสุขภาพกายและจิตใจ ขณะที่การรู้จักกาลเวลาและชุมชนช่วยให้พนักงานรู้จักจัดสรรเวลาในการทำงานและพักผ่อนอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสร้างความร่วมมือและความเข้าใจที่ดีในทีม ในมุมมองทางจิตวิทยา การดูแลสุขภาพกายและจิตใจอย่างเป็นระบบ เช่น การออกกำลังกายสม่ำเสมอ การพักผ่อนที่เพียงพอ และการรับประทานอาหารที่ดี ช่วยเสริมสร้างพื้นฐานทางกายที่แข็งแรง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงทางจิตใจ การฝึกสติ (Mindfulness) ช่วยให้พนักงานมีสมาธิอยู่กับปัจจุบัน ลดความคิดฟุ้งซ่าน และรับมือกับปัญหาได้อย่างสงบ ขณะที่การปรับมุมมองความคิด (Reframing) ช่วยให้พนักงานมองปัญหาเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง และเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางความคิดเพื่อรับมือกับความท้าทายได้ดีขึ้น สำหรับปัญหาที่เกิดจากการปรับโครงสร้างองค์กร เช่น ความไม่มั่นใจในบทบาทใหม่ การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน และความรู้สึกไม่มั่นคงในตำแหน่งงาน การฝึก Resilience Training หรือการสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ ช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวได้อย่างมั่นใจ พร้อมทั้งการพัฒนาทักษะใหม่ (Upskilling) ช่วยเสริมศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การคิดอย่างแยกแยะตามหลักโยนิโสมนสิการ ช่วยให้พนักงานวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบและวางแผนการปรับปรุงตนเองได้อย่างเหมาะสม ในขณะที่หลักสัปปุริสธรรม ช่วยให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้น การบูรณาการ

หลักพุทธธรรมและหลักจิตวิทยาในการบริหารความเครียด ช่วยให้พนักงานสามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน หลัก “โยนิโสมนสิการ” ช่วยให้พนักงานมีวิธีคิดที่ถูกต้อง ยอมรับความจริง และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ ขณะที่หลัก “สัพปุริสธรรม 7” ช่วยกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ทั้งในระดับบุคคลและการทำงานร่วมกับผู้อื่น การผสมผสานกับการดูแลสุขภาพกายและใจตามแนวทางจิตวิทยา ช่วยให้พนักงานมีความแข็งแรงทางกาย จิตใจที่มั่นคง และทัศนคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งไม่เพียงช่วยลดความเครียด แต่ยังเสริมสร้างความสุขในการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนในองค์กร

5.2 องค์ความรู้ใหม่

ในการบูรณาการความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม”

5.2.1 ที่มาขององค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม” ทำให้สามารถกำหนดประเด็นการบริหารความเครียดตามหลักพุทธธรรม ของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ได้ดังนี้

ผลการวิจัยเรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด โดยใช้หลักพุทธธรรม” ด้วย หลัก “โยนิโสมนสิการ” และหลัก “สัพปุริสธรรม 7” ทำให้เกิดการรับรู้และเข้าใจตนเอง เพื่อนร่วมงาน บริษัท และสังคม ทำให้พนักงานสามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับตัวนี้ไม่เพียงแต่ช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดในที่ทำงาน แต่ยังส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และสร้างบรรยากาศที่ดี เมื่อพนักงานมีความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น การบริหารจัดการที่ดีด้านจิตใจและสภาพแวดล้อมจึงนำไปสู่ความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ได้ดังนี้

ด้านการยอมรับความเป็นจริงขององค์กร (Acceptance of Reality) คือแนวคิดสำคัญในการบริหารความเครียดที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยเน้นไปที่การพัฒนาความคิดให้มีความรอบคอบ มีสติ และใช้ปัญญาพิจารณาปัญหาอย่างลึกซึ้ง การยอมรับความเป็นจริง หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำใจยอมรับสภาพแวดล้อม สถานการณ์ และบริบทต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นวิธีการบริหารของผู้บริหาร การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน หรือความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยการยอมรับความจริงไม่ได้หมายถึงการยอมจำนนหรือปล่อยให้ปัญหาคาดำเนินไปโดยไม่แก้ไข แต่เป็นการปรับมุมมองและทัศนคติของตนเอง ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การยอมรับความจริงทำให้พนักงานไม่จมอยู่กับความทุกข์ ความเครียด หรือการต่อต้านสิ่งที่ควบคุมไม่ได้ ซึ่งหากมีแต่ปฏิเสธความเป็นจริง ก็จะช่วยสร้างความเครียดสะสมในระยะยาวและส่งผลกระทบต่อการทำงาน หลักสำคัญในการยอมรับความเป็นจริง คือการใช้สติและความคิดอย่างมีเหตุผล (ตาม

หลักโยนิโสมนสิการ) โดยพิจารณาปัญหาหรือสถานการณ์อย่างรอบด้าน สืบหาที่มาของปัญหา และเข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดสถานการณ์นั้น ๆ เมื่อพนักงานเข้าใจและตระหนักได้ว่าสิ่งใด เป็นสิ่งที่ควบคุมได้และสิ่งใดที่อยู่นอกเหนือการควบคุม พนักงานจะสามารถมุ่งเน้นไปที่สิ่งที่สามารถ ปรับปรุงและแก้ไขได้แทนการจมอยู่กับความรู้สึกไม่พอใจหรือการต่อต้านสถานการณ์ที่เกิดขึ้น หาก พนักงานต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร การยอมรับความจริงคือการเข้าใจว่าการ เปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นได้ในทุกองค์กร การเลือกที่จะยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ ด้วยการพัฒนาทักษะตนเองให้เหมาะสมกับบทบาทหรือหน้าที่ใหม่ ย่อมช่วยลด ความเครียดที่เกิดขึ้นได้ดีกว่าการปฏิเสธและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ การยอมรับความ จริงยังช่วยสร้างทัศนคติเชิงบวกให้แก่พนักงาน โดยการเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เผชิญ อยู่ แทนที่จะมองเห็นแต่ข้อเสียหรือความยากลำบาก พนักงานจะสามารถมองเห็นโอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และเติบโตจากสถานการณ์ดังกล่าว เมื่อพนักงานปรับมุมมองได้เช่นนี้ ความเครียดที่ เกิดจากการไม่ยอมรับความจริงก็จะบรรเทาลง และทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การบริหารความเครียดด้วยการยอมรับความจริงยังช่วยให้พนักงานพัฒนา ทักษะการจัดการตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการควบคุมอารมณ์และความคิด ซึ่งเป็นทักษะ สำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานที่มีความแตกต่างกัน การยอมรับความเป็นจริงจึงเป็นแนวทางที่ช่วยสร้างความสงบทางจิตใจ ช่วยให้พนักงานสามารถ รับมือกับความเครียดและสถานการณ์ที่ยากลำบากได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การยอมรับความเป็นจริงขององค์กร เป็นการพัฒนาความคิดอย่างมีสติ รอบคอบ และใช้ เหตุผลในการมองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เมื่อพนักงานตระหนักได้ว่าไม่สามารถ เปลี่ยนแปลงปัจจัยบางอย่างได้ การปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติของตนเองให้ยอมรับความจริง อย่างสร้างสรรค์ จึงเป็นวิธีการที่ช่วยให้พนักงานก้าวผ่านความเครียด และพัฒนาตนเองให้เข้ากับ สถานการณ์นั้น ๆ ได้ดียิ่งขึ้น การยอมรับนี้จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มี ประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนทั้งใน ระดับบุคคลและองค์กรต่อไป

ด้านการพัฒนาสุขภาพกายและสุขภาพจิต (Mental Health Improvement) ของ พนักงานใน บริษัท มหาชน จำกัด ถือเป็นแนวทางที่สำคัญในการบริหารความเครียด เพื่อให้พนักงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน หลัก “สัปปุริสธรรม 7” คือ หลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ พร้อมทั้งช่วยลดความเครียด ที่เกิดขึ้นจากการทำงานและสร้างสมดุลที่เหมาะสมระหว่างชีวิตและการทำงาน การพัฒนาสุขภาพจิต ให้มั่นคงเริ่มต้นจากการที่พนักงานมีความเข้าใจและตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดังนี้ 1) หลักอัมมัญญา หรือความรู้ในหลักการและเหตุผล มาปรับใช้กับพนักงาน โดยการทำความเข้าใจใน

หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย รู้จักวิเคราะห์และจัดการปัญหาอย่างมีเหตุผล เมื่อเผชิญกับความเครียด การพิจารณาอย่างมีสติและรอบคอบถึงสาเหตุและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น จะช่วยให้พนักงานมองเห็นแนวทางแก้ไขปัญหาได้ชัดเจน ลดความวิตกกังวลที่เกินจำเป็น และเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน เมื่อพนักงานเข้าใจหลักการและหน้าที่ของตนเองแล้ว การมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานก็เป็นสิ่งที่ช่วยลดความสับสนและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2) หลักอึดถึญญตา หรือความรู้ในเป้าหมายเน้นให้พนักงานสามารถตั้งเป้าหมายการทำงานที่สมเหตุสมผล สอดคล้องกับศักยภาพของตนเอง การมีเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้พนักงานรู้ทิศทางในการทำงาน รู้ว่าอะไรคือสิ่งสำคัญ และช่วยลดความเครียดจากความไม่แน่นอนในการทำงาน 3) หลักอึดถึญญตา การรู้จักตนเองเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการความเครียด พนักงานต้องตระหนักถึงความสามารถ ขีดจำกัด และจุดแข็งของตนเอง เพื่อไม่กดดันตัวเองจนเกินไป การยอมรับข้อจำกัดที่ไม่สามารถควบคุมได้ ช่วยให้พนักงานไม่จมอยู่กับความคาดหวังที่สูงเกินไป แต่สามารถมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นตามความเหมาะสม การรู้จักตนเองยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและทำให้พนักงานรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีสติและสมดุล การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องรู้จักจัดการเวลาและทรัพยากรให้เหมาะสม 4) หลักมัดถึญญตา หรือความรู้จักประมาณ พนักงานควรทำงานอย่างพอเหมาะพอดี ไม่หักโหมจนเกินกำลัง เพราะความเครียดจากการทำงานหนักเกินไปย่อมส่งผลเสียทั้งต่อสุขภาพกายและจิตใจ การจัดสรรเวลาให้มีความสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อนจะช่วยให้ร่างกายและจิตใจได้ฟื้นฟูพร้อมรับมือกับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 5) หลักกาลถึญญตา หรือความรู้ในกาลเวลา คือการเน้นย้ำถึงความสำคัญของการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม การแบ่งเวลาให้กับการทำงาน การพักผ่อน และการพัฒนาตนเองจะช่วยลดแรงกดดันจากการทำงานที่เร่งรีบและสร้างสมดุลให้กับชีวิต เมื่อพนักงานสามารถจัดการเวลาได้ดี ก็จะช่วยให้งานเป็นไปอย่างราบรื่นและไม่เกิดความเครียดสะสม การทำงานในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย 6) หลักปริสถึญญตา หรือความรู้จักชุมชนหรือสังคม ช่วยให้พนักงานเรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีมจะช่วยลดความขัดแย้ง และทำให้การทำงานมีความราบรื่น ซึ่งช่วยลดความเครียดที่เกิดจากความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การสร้างความเข้าใจและการให้ความร่วมมือยังช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร และ 7) หลักบุคถึญญตา หรือความรู้จักบุคคล เป็นการเน้นให้พนักงานเรียนรู้และเข้าใจนิสัยใจคอของเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารและปรับตัวให้เข้ากับบุคลิกลักษณะที่หลากหลายจะช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น พนักงานจะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมงาน และลดความเครียดจากปัญหาที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน เมื่อพนักงานสามารถนำหลัก “สัปปุริสธรรม 7” ประการ มาประยุกต์ใช้กับการทำงานในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นการเข้าใจเหตุผลและหน้าที่ การทำงานอย่างมีเป้าหมาย การรู้จักตนเอง การจัดการเวลาอย่างเหมาะสม การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเข้าใจ และการ

สร้างความสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทั้งทางกายและจิตใจ พนักงานจะสามารถลดความเครียดจากการทำงานและพัฒนาความสุขในการทำงานได้อย่างยั่งยืน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพพร้อมกับการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงานในองค์กรอย่างแท้จริง

ด้านการปรับโครงสร้างองค์กร (Adjustment of Structural) เป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารและพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก อย่างไรก็ตาม การปรับโครงสร้างองค์กรที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลให้เกิดความเครียดแก่พนักงาน ดังนั้น การนำหลัก “โยนิโสมนสิการ” ซึ่งเป็นการคิดอย่างมีสติ รอบคอบ และใช้ปัญญาพิจารณาอย่างละเอียด จึงเป็นแนวทางที่สามารถช่วยให้กระบวนการปรับโครงสร้างองค์กรดำเนินไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และช่วยลดความเครียดที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานในบริษัท มหาชน จำกัด การใช้หลักโยนิโสมนสิการ ในการปรับโครงสร้างองค์กร เริ่มต้นจากการพิจารณาและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันอย่างมีสติ ซึ่งหมายถึงการศึกษาปัญหาอย่างละเอียดรอบด้าน โดยการวิเคราะห์โครงสร้างและระบบการทำงานที่มีอยู่ในองค์กรผ่านเครื่องมือ เช่น การวิเคราะห์ จุดแข็ง (Strengths), จุดอ่อน (Weaknesses), โอกาส (Opportunities), และ อุปสรรค (Threats) หรือ SWOT Analysis การวิเคราะห์เหล่านี้ช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงข้อดีและข้อบกพร่องของโครงสร้างเดิม ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม และเป็นไปในทิศทางที่สร้างประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันแล้ว องค์กรจำเป็นต้องมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการปรับโครงสร้าง เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การลดต้นทุน หรือการสร้างกระบวนการที่คล่องตัวขึ้น หลักโยนิโสมนสิการ จะช่วยให้การวางแผนและกำหนดเป้าหมายมีความเป็นระบบ โดยเน้นการพิจารณาอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ เป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้ทุกฝ่ายเข้าใจทิศทางการร่วมกัน ลดความสับสน และลดความกดดันที่อาจเกิดขึ้นในช่วงการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในองค์กรเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญ การปรับโครงสร้างองค์กรไม่ควรเป็นการตัดสินใจจากฝ่ายบริหารเพียงอย่างเดียว แต่ควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำเสนอข้อเสนอแนะ การรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงจังจะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง สร้างการยอมรับ ลดความกังวล และทำให้กระบวนการปรับโครงสร้างมีความราบรื่นและได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่าย ขณะเดียวกัน การประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นหัวใจสำคัญของการปรับโครงสร้างองค์กร หลักโยนิโสมนสิการสามารถนำมาใช้ในการพิจารณาและทบทวนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง โดยใช้สติและปัญญาวิเคราะห์ถึงสิ่งที่ได้ผลและสิ่งที่ควรปรับปรุงเพิ่มเติม เพื่อให้กระบวนการปรับโครงสร้างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องยังช่วยให้พนักงานรับรู้ได้ว่าองค์กรมีความมุ่งมั่นในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น อีกประเด็นสำคัญคือ การจัดการกับความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการปรับโครงสร้าง การเปลี่ยนแปลงมักมา

พร้อมกับความไม่สบายใจหรือความไม่เห็นด้วยจากบางฝ่าย การใช้สติในการรับมือกับความขัดแย้ง ผ่านการสื่อสารอย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์ จะช่วยลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย ได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันหาทางออก จะช่วยสร้างความเข้าใจ ลดความตึงเครียด และทำให้การ ปรับโครงสร้างมีความเป็นธรรมสำหรับทุกคนในองค์กร การบูรณาการหลักโยนิโสมนสิการ ในการ ปรับโครงสร้างองค์กร จึงเน้นไปที่การพิจารณาอย่างมีสติ รอบคอบ และใช้ปัญญาในการตัดสินใจ ตั้งแต่การวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย การ ประเมินผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง ไปจนถึงการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น หากองค์กรสามารถดำเนิน กระบวนการเหล่านี้ได้อย่างมีระบบ ย่อมจะช่วยให้การปรับโครงสร้างองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและมี ประสิทธิภาพ ลดความกดดันและความเครียดที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงาน และการปรับโครงสร้างองค์กร ที่มุ่งเน้นการใช้สติและปัญญา จะช่วยให้องค์กรสามารถก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคง โดย พนักงานจะรับรู้ได้ถึงความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความเอาใจใส่ขององค์กร ซึ่งจะช่วยสร้าง ความเชื่อมั่น สร้างความสามัคคี และทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งช่วย ให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

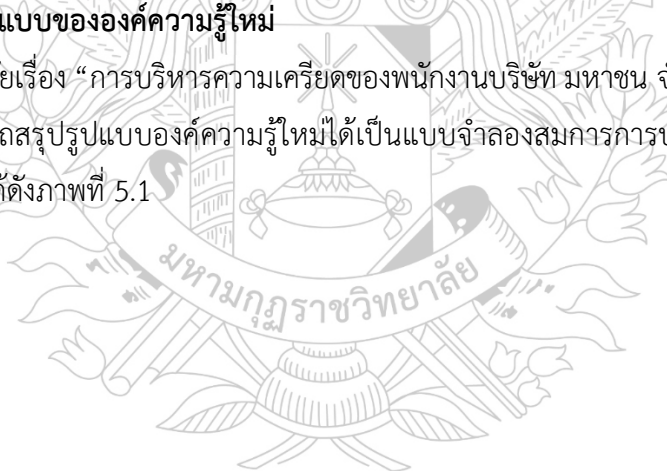
ด้านสมดุลชีวิตและการทำงานสำหรับพนักงาน (Work-Life Balance for Employees)

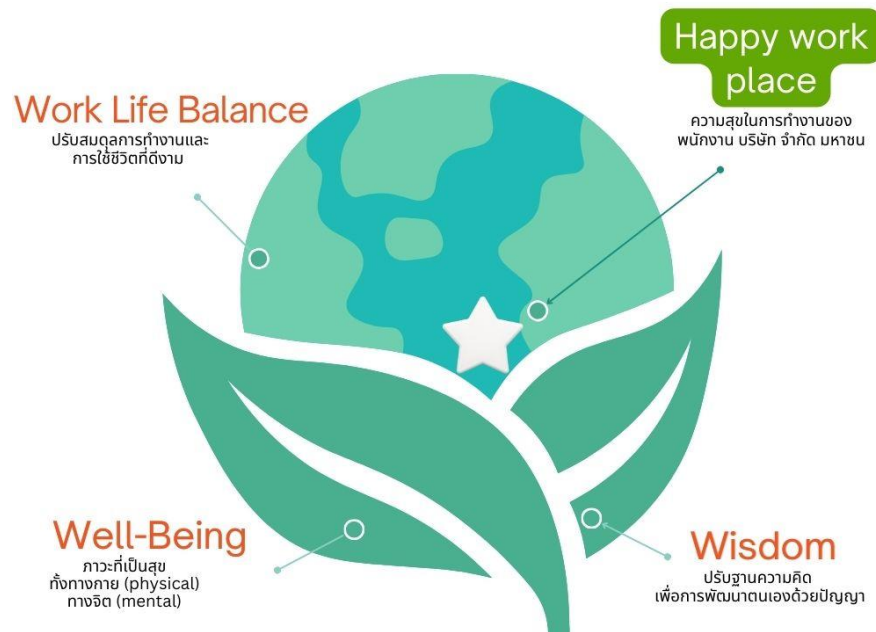
เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน และเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการ ลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวช่วยให้พนักงาน สามารถฟื้นฟูพลังงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความสุข ในการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม ในปัจจุบัน ความกดดันจากการทำงานที่มากเกินไป รวมถึงชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกเครียดสะสม และอาจ นำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ซึ่งไม่เพียงแต่จะส่งผลเสียต่อสุขภาพกายและใจของ พนักงาน แต่ยังทำให้ประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงานลดลงอีกด้วย การสร้างสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงานจึงเป็นแนวทางที่ช่วยให้พนักงานสามารถจัดการเวลาในการทำงานและเวลาใน การพักผ่อนให้เหมาะสม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับทั้งพนักงานและ องค์กร การมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมส่วนตัวอย่างเพียงพอเป็นหัวใจสำคัญของการสร้าง Work-Life Balance เพราะการพักผ่อนช่วยให้พนักงานได้ฟื้นฟูพลังงาน ลดความเหนื่อยล้าทั้งร่างกายและ จิตใจ และสามารถกลับมาทำงานได้อย่างมีความพร้อมมากขึ้น การทำกิจกรรมส่วนตัวที่พนักงานชื่นชอบ เช่น การออกกำลังกาย การใช้เวลากับครอบครัว หรือการทำกิจกรรมสร้างสรรค์อื่น ๆ เป็นการ สร้างความสุขทางใจ ช่วยลดความเครียด และทำให้พนักงานมีความสุขพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น เมื่อ พนักงานมีความสุขและสมดุลในชีวิตส่วนตัวแล้ว ย่อมส่งผลให้พวกเขามีทัศนคติที่ดีในการทำงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทและสร้างผลงานที่มีคุณภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุน Work-Life Balance ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี องค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานจัดการเวลา

อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้พนักงานได้หยุดพักอย่างเหมาะสม หรือมีนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Working) ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา พนักงานจะรู้สึกถึงความเอาใจใส่และความเข้าใจจากองค์กร ซึ่งทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร และพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ การมีนโยบายและกิจกรรมที่สนับสนุน Work-Life Balance เช่น การจัดพื้นที่พักผ่อนภายในองค์กร การจัดกิจกรรมสันทนาการ หรือการอบรมเกี่ยวกับการบริหารเวลาและการจัดการความเครียด เป็นวิธีการที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ช่วยลดความตึงเครียดในการทำงาน และกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การสร้างสมดุลชีวิตและการทำงานไม่ใช่เพียงการจัดการเวลาเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างความเข้าใจในความสำคัญของสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน พนักงานที่สามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมจะไม่รู้สึกว่าตนเองถูกงานครอบงำ และสามารถเติมเต็มชีวิตในด้านอื่น ๆ ได้อย่างมีความสุข ซึ่งส่งผลให้พนักงานสามารถกลับมาทำงานได้อย่างมีพลังและมีความพร้อม ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น ความคิดสร้างสรรค์ที่เพิ่มขึ้น และความสัมพันธ์ในทีมงานที่ดีขึ้น การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความเครียด ป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน และสร้างพนักงานที่มีสุขภาพจิตที่ดี การสนับสนุนให้พนักงานได้พักผ่อนอย่างเหมาะสมและทำกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลาย นอกจากจะช่วยฟื้นฟูพลังงานของพนักงานแล้ว ยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว ซึ่งนำไปสู่วัฒนธรรมการทำงานที่ดีและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

5.2.2 รูปแบบขององค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยเรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม” ทำให้สามารถสรุปรูปแบบขององค์ความรู้ใหม่ได้เป็นแบบจำลองสมการการบริหารความเครียด Model 3W แสดงได้ดังภาพที่ 5.1





ภาพที่ 5.1 : 3 W Model

ที่มา : ประพัฒสร เสมอพัฒน์

โดยมีสัญลักษณ์แทนความหมาย 3 W Model ดังนี้

W = Well-being หมายถึง ภาวะที่เป็นสุข ทั้งทางกายภาพ (Physical Well-being) และทางจิตใจ (Mental Well-being)

W = Wisdom หมายถึง ปรับฐานความคิดการ เพื่อพัฒนาตนเองด้วยปัญญา

W = Work-life Balance หมายถึง ปรับสมดุลการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดีงาม

5.2.3 แนวทางการใช้ความรู้

การบริหารความเครียดของพนักงานตามหลักพุทธธรรมในการนำองค์ความรู้ 3 W Model ไปปรับใช้เพื่อจัดการความเครียดจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ด้วยการดูแลสุขภาพ การปรับฐานความคิด และการสร้างสมดุลชีวิตในการทำงาน ปัจจัยภายใน เช่น ความกดดันจากภาระงานที่หนักเกินไป การขาดทักษะในการแก้ปัญหา และความกังวลที่เกิดจากความไม่มั่นคงทางจิตใจ มีการบริหารจัดการผ่านการสร้าง Well-being หรือภาวะสุขภาวะที่สมบูรณ์ ทั้งทางกายภาพและจิตใจ เมื่อพนักงานมีสุขภาพกายที่ดีจากการได้รับการดูแล เช่น การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม หรือการสนับสนุนให้มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอ จะช่วยให้พนักงานมีพลังงานที่เต็มเปี่ยมพร้อมรับมือกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การดูแลสุขภาพจิตผ่านการฝึก

สมาธิ การให้พื้นที่ในการระบายความเครียด และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดคุยปัญหา ก็เป็นการช่วยลดความวิตกกังวลที่เกิดจากปัจจัยภายในที่ฝังลึกอยู่ในจิตใจ

นอกจากการดูแลสุขภาพ ความเครียดที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงของนโยบายองค์กร ความไม่แน่นอนในสถานการณ์เศรษฐกิจ หรือความคาดหวังที่สูงจากผู้บริหาร ก็สามารถจัดการผ่านการเสริมสร้าง Wisdom หรือการปรับฐานความคิดด้วยปัญญา การพัฒนาปัญญาให้พนักงานรู้จักคิดวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ ช่วยให้พวกเขาสามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงได้ด้วยสติและเหตุผล หลักธรรม โยนิโสมนสิการ ถูกนำมาใช้เพื่อฝึกพนักงานให้พิจารณาปัญหาอย่างรอบคอบ เห็นปัจจัยที่ควบคุมได้และไม่ได้ ยอมรับความจริง และหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ ในขณะเดียวกัน การนำหลัก สปักริธรรม 7 มาปรับใช้ เช่น การรู้จักประมาณตน (อัตตัญญา) และความรอบคอบในการตัดสินใจ (ธัมมัญญา) ช่วยให้พนักงานจัดการงานด้วยความมั่นใจ ไม่กดดันตัวเองจนเกินขีดจำกัด และไม่หลงใหลไปกับความคาดหวังที่สูงเกินไปจนทำให้เกิดความเครียด

การสร้างสมดุลทั้งจากภายในและภายนอกย่อมต้องอาศัยการจัดระบบ Work-life Balance ในชีวิตการทำงาน การที่พนักงานสามารถแบ่งเวลาและพลังงานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พนักงานที่มีเวลาพักผ่อน มีพื้นที่ทำกิจกรรมที่ชอบ หรือมีโอกาสดูแลครอบครัว ย่อมมีความสุขและพลังงานในการทำงานที่มากขึ้น องค์กรสามารถสนับสนุนสิ่งเหล่านี้ได้ผ่านการจัดสรรเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การให้วันหยุดที่เพียงพอ และการจัดกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลาย เช่น กิจกรรมสันทนาการ การทำงานร่วมกันเป็นทีม หรือการจัดพื้นที่ผ่อนคลายภายในองค์กร

การบูรณาการ 3W Model จึงทำงานร่วมกันเพื่อช่วยลดความเครียด Well-being ช่วยเสริมสร้างสุขภาพกายและใจ Wisdom ช่วยพัฒนาปัญญาให้สามารถจัดการปัญหาด้วยเหตุผล ขณะที่ Work-life Balance ช่วยสร้างสมดุลในชีวิตและงาน เมื่อความเครียดลดลง พนักงานก็จะทำงานด้วยความสุข มีพลังในการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การสร้าง Happy Workplace ซึ่งเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข ความสมดุล และความยั่งยืนในองค์กรต่อไป

5.3 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม” ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลการวิจัยตามลำดับวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.3.1 สภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด

สภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด พบว่า สภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด มีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยภายใน ความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร การทำงานภายใต้ความกดดัน เป้าหมายในการทำงาน ความคาดหวัง จากการทำงาน ส่วนปัจจัยภายนอก เช่น สถานที่ทำงาน สิ่งแวดล้อม นโยบายของบริษัท การปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันในที่ทำงาน การทำงานที่ไม่ตรงกับสายงาน รวมไปถึงปัญหาส่วนตัว ครอบครัว ล้วนเป็นปัจจัยให้เกิดความเครียดของพนักงาน เป็นต้น ความเครียดนั้นส่งผลกระทบต่อการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ทำงานออกมาได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ Hellriegel, Slocum & Richard (1998) ได้อธิบายถึงสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ปริมาณงานที่มาก บุคคลมีภาระที่ต้องรับผิดชอบงานเป็นจำนวนมากในขณะที่มีเวลาในการทำงานไม่เพียงพอ จึงเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียด
2. เจ็บป่วยหรือสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานบุคคลที่ไม่สามารถควบคุมตนเอง ไม่ให้ถูกจากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น ได้แก่ อุณหภูมิที่เปลี่ยนแปลง เสียงที่ดังเกินไป แสงสว่าง ที่ไม่เหมาะสม หรือแม้แต่ปัญหาการสื่อสารในการส่งต่องานที่ทำการระหว่างบุคคล หากปล่อยให้เกิดขึ้น ปัญหาดังกล่าวเป็นเวลานาน จะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความเครียด
3. ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่และบทบาทที่ไม่ชัดเจน ความขัดแย้งในบทบาท อันเกิดจากการที่บทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์กร ถูกกำหนดขึ้นและมีความสับสนเกี่ยวกับงานที่ต้องกระทำหรือไม่ต้องกระทำ บทบาทที่มีความคลุมเครือเกิดจากการที่บุคคลไม่ได้รับความชัดเจน หรือการอธิบายถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายความขัดแย้งในบทบาท และบทบาทที่คลุมเครือมีส่วนสำคัญที่จะก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน
4. การพัฒนาทางอาชีพ โดยสาเหตุหลักของความเครียดในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและการพัฒนาทางอาชีพ ได้แก่ ความก้าวหน้า การสับเปลี่ยนโยกย้าย การมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และความมั่นคงในอาชีพ เช่น การได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือการไม่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งสามารถทำให้พนักงานเครียดได้ ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงขององค์การและการลดขนาดขององค์การ กระทบกระเทือนต่ออาชีพเมื่องานหน่วยงาน และทีมงานมีการเปลี่ยนแปลง พนักงานส่วนใหญ่รับผลกระทบทำให้เกิดปัญหาในการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานได้ความไม่มั่นคงของตำแหน่งที่ดำรงอยู่อาจเกิดการยุบเลิก เป็นสาเหตุให้พนักงาน เครียดมากขึ้น
5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ลูกน้อง และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นบุคคลที่องค์การปรารถนาเพราะสามารถช่วยเหลือผู้อื่น และองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้หากสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลไม่ดี ทำให้ขาดความไว้วางใจระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงาน ผลที่ตามมาคือทำให้ไม่มีการสั่งการระหว่างบุคคล และทำให้ไม่มีการมอบหมายงานเกิดขึ้น บุคคลจะเกิดความเครียดทางจิตใจและจะรู้สึกว่าคุณค่าเกี่ยวกับงาน

ทั้งนี้ผู้วิจัยยังพบว่า ความเครียดของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุติรัตน์ ดิลกคุณานันท์ (2560) ได้กล่าวว่า ความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อความเครียดได้ ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ โดยความเครียดจากการทำงานในระดับที่เหมาะสมจะส่งผลทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามความเครียดจากการทำงานในระดับที่มากเกินไปหรือคงอยู่เป็นระยะเวลาานานจะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานมีหลายปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร และด้านปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งาน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลทั้งสุขภาพทางร่างกายและสุขภาพทางจิตใจ ความเครียดของพนักงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง ความเครียดจากการทำงานในเชิงลบที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลและองค์กร ผลกระทบต่อบุคคล ความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อบุคคลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม โดยด้านร่างกายพบว่า ความเครียดส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ต่าง ๆ ในร่างกาย เช่น ความดันโลหิตเพิ่มสูงขึ้น มีอาการตึงบริเวณกล้ามเนื้อมัดต่าง ๆ มีอาการ ผิดปกติของการหายใจ อาหารไม่ย่อย เบื่ออาหาร เป็นต้น ด้านอารมณ์ พบว่า ความเครียดส่งผลทำให้ บุคคลมีความรู้สึกเหนื่อย หงุดหงิด วิตกกังวล ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาทางด้านจิตใจ เช่น ภาวะซึมเศร้า ความผิดปกติที่เกิดจากความเครียดภายหลังเผชิญเหตุการณ์รุนแรง เป็นต้น ด้านความคิดพบว่า ความเครียดส่งผลทำให้บุคคลมีการรับรู้และการตัดสินใจลดลง ซึ่งก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ และด้านพฤติกรรม พบว่า เมื่อบุคคลไม่สามารถคงไว้ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวบุคคลจะแสดงพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่ดี เช่น การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์การใช้สารเสพติด เป็นต้น ผลกระทบต่อองค์กร ความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร ทำให้ประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานลดลง ซึ่งทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรเกิดความเสียหาย ประสิทธิภาพและผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรอีกทั้งทำให้อัตราการขาดงานเพิ่มขึ้น อัตราการย้ายงานเพิ่มขึ้น และความผิดพลาดในการทำงานเพิ่มขึ้น ด้วยพนักงานคือทรัพยากรที่สำคัญของบริษัท จึงต้องมีการบริหารความเครียดที่เกิดขึ้นกับพนักงานอย่างเหมาะสม

5.3.2 หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด

หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด พบว่าหลัก “โยนิโสมนสิการ” และหลัก “สัปปุริสธรรม 7” เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาปฏิบัติแล้วช่วยบรรเทาความเครียดได้ หลักธรรมโยนิโสมนสิการ คือ การคิดนี้อยู่ในแนวทางของศีลธรรม การคิด

ตามหลักความดีงามและหลักความจริงต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาหรือรับการอบรมสั่งสอนมา มีความรู้ความเข้าใจดีอยู่แล้ว เช่น คิดในทางที่จะเป็นมิตร คิดรัก คิดปรารถนาดีมีเมตตา คิดในทางที่จะให้หรือช่วยเหลือเกื้อกูล คิดในทางที่เข้มแข็ง ทำการจริงจังไม่ย่อท้อ เป็นต้น ซึ่งไม่ต้องใช้ปัญญาลึกซึ้งอะไรตลอดขึ้นไปจนถึงการคิดแยกแยะองค์ประกอบและสืบสาวหาเหตุปัจจัยที่ต้องใช้ปัญญาละเอียดประณีต ลักษณะสำคัญของโยนิโสมนสิการเป็นการพัฒนาปัญญา มีหน้าที่ทำงานเชื่อมต่อระหว่างสติกับปัญญา และเป็นตัวนำทางความคิดด้านปัญญาทำงานได้ผลอย่างถูกวิธี สอดคล้องกับผลงานวิจัยพระอธิการนิรันดร กนต์สีโล, 2564 กล่าวว่า การคิดแบบโยนิโสมนสิการช่วยให้เรามองเห็นสถานการณ์ในมุมมองที่แตกต่างและเข้าใจถึงสาเหตุและผลที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนของการสร้างปัญญา ทำให้เราสามารถตัดสินใจและดำเนินชีวิตไปในทิศทางที่ถูกต้องและสร้างคุณค่าในชีวิตอย่างมีความหมาย

หลัก “สัปปุริสธรรม 7” เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าได้บัญญัติขึ้นเพื่อที่จะเน้นการปฏิบัติตนไปในทางที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสร้างสังคมให้เกิดสันติภาพและความสุข เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการเรียนรู้และฝึกฝนอบรม เน้นการพัฒนาจิตใจและความรู้สึกทางจิตใจ เพื่อให้เข้าใจและปฏิบัติตามมีพฤติกรรมที่ดีและอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างสงบสุขและสุขภาพจิตที่ดี เป็นพระสูตรที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสสอนพระภิกษุ ถึงวิธีการศึกษาธรรมและการนำมาปฏิบัติเพื่อฝึกฝนอบรม หรือการพัฒนาตนเอง มีความสำคัญอย่างมากในบริบทของคนทำงาน เนื่องจากการพัฒนาตนเองช่วยให้คนมีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถปรับตัวเข้าสู่สภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และส่งผลให้คนมีความสุขและความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ดังที่สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ ได้ให้ความหมายหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นธรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้นำเพื่อการบริหารให้สำเร็จ

สรุปได้ว่า หลัก “โยนิโสมนสิการ” และหลัก “สัปปุริสธรรม 7” เป็นหลักธรรมสำหรับการบริหารจัดการความเครียดได้ดี โดยเริ่มตั้งแต่วิธีคิด จนถึงการลงมือปฏิบัติให้เป็นผู้รู้เหตุ รู้หลักการ รู้หน้าที่ รู้ประโยชน์ตน ในการดำเนินงานของตนเองกับบุคคลอื่นอย่างเป็นระบบ รู้จักตนว่ามีคุณสมบัติ มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงขององค์กร รู้จักประมาณความสามารถของของตน ให้สอดคล้องกับการทำงานของตนในองค์กร การรู้จักบริหารเวลาของตนให้สอดคล้องกับงานที่กำหนด การรู้จักชุมชน สามารถเข้าใจความต้องการของสังคม วัฒนธรรมและประเพณีของสังคมในองค์กร การรู้จักบุคคลในความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด

5.3.3 การบูรณาการการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม

การบริหารความเครียดของพนักงานใน บริษัท มหาชน จำกัด โดยการบูรณาการ หลักพุทธธรรม พบว่า ผ่านการประยุกต์ใช้หลัก “โยนิโสมนสิการ” และหลัก “สัพปุริสธรรม 7” นับเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้พนักงานสามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร และความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยโยนิโสมนสิการเป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นการฝึกคิดอย่างแยบคาย ช่วยให้พนักงานสามารถวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ รอบคอบ และมีเหตุผล โดยการไตร่ตรองถึงสาเหตุที่แท้จริงของความเครียด ผ่านการพิจารณาอย่างลึกซึ้งถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หลักการนี้ทำให้พนักงานมองเห็นปัญหาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เข้าใจถึงเหตุปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด และค้นพบแนวทางในการแก้ไขที่เหมาะสม การคิดอย่างแยบคายยังทำให้พนักงานเรียนรู้ที่จะยอมรับความจริงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่อยู่นอกเหนือการควบคุม เช่น การเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หลักการนี้ช่วยให้พนักงานปรับมุมมองจากการต่อต้านหรือกังวล ไปสู่การยอมรับและการปรับตัวเพื่อพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ส่งผลให้ความเครียดที่เกิดขึ้นลดลง และแทนที่ด้วยทัศนคติที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้ หลักสัพปุริสธรรม 7 ประการ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาความเป็นคนดีและมีคุณธรรม ช่วยเสริมประสิทธิภาพในการจัดการกับความเครียดของพนักงาน โดยเฉพาะการสร้างแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หลักการรู้จักเหตุและผล ช่วยให้พนักงานเข้าใจถึงที่มาของปัญหาและผลกระทบที่อาจตามมา ทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม การรู้จักตนเองช่วยให้พนักงานประเมินศักยภาพและข้อจำกัดของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา พร้อมทั้งจะพัฒนาหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น ในขณะที่การรู้จักประมาณช่วยให้พนักงานสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อน ไม่หักโหมจนเกินกำลัง และหันมาใส่ใจสุขภาพกายและจิตใจของตนเองมากขึ้น และหลักสัพปุริสธรรม 7 ยังส่งเสริมการจัดการเวลาอย่างเหมาะสม ผ่านการรู้จักกาลเวลา ซึ่งทำให้พนักงานสามารถวางแผนการทำงานและการพักผ่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน การรู้จักชุมชนและบุคคลช่วยให้พนักงานเข้าใจความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน สร้างความร่วมมือ และส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน การลดความขัดแย้งและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานช่วยให้เกิดความสงบ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และทำให้ทีมงานมีความเข้มแข็งพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สำหรับผู้บริหารหรือผู้นาองค์กร จำเป็นต้องมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการความเครียดของพนักงาน ด้วยการใช้หลักโยนิโสมนสิการในการคิดแก้ไขปัญหาอย่างแยบคาย รวมถึงการนำหลักสัพปุริสธรรมมาเป็นแนวทางในการบริหารที่มุ่งอย่างมีคุณธรรม การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง และการสร้างความเข้าใจระหว่างกัน จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีกำลังใจ และมีกำลังใจ และพร้อมที่จะทำงาน

อย่างมีประสิทธิภาพ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการบริหารจัดการความเครียด ไม่เพียงช่วยให้พนักงานสามารถจัดการปัญหาความเครียดได้อย่างเป็นระบบ แต่ยังช่วยพัฒนาทักษะการคิด การยอมรับความจริง และการวางแผนแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หลักโยนิโสมนสิการช่วยให้พนักงานคิดอย่างถูกต้องและลึกซึ้ง ขณะที่หลักสัพปริสธรรมช่วยให้พนักงานปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม สร้างสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิต พร้อมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมและองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มีความสุข ความพึงพอใจ และความสำเร็จขององค์กรที่มั่นคงและยั่งยืน

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม” ผู้วิจัยมีข้อค้นพบที่ทรงคุณค่าและสารประโยชน์ต่อการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด หลายประการ จึงขอเสนอแนะ ดังนี้

5.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1). ด้วยทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร รวมไปถึงการพัฒนาขับเคลื่อนในระดับประเทศชาติ หากมีการสร้างทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีคุณภาพทั้งร่างกายและจิตใจ จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศได้อย่างดี จึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำแนวทางการบริหารความเครียดไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

2). จัดให้มีกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยสร้างความสุขใจในการทำงาน หรือรางวัลของคนทำงานอย่างมีความสุขและสำเร็จ เพื่อให้พนักงานทุกคนเกิดความสนใจและนำไปปฏิบัติจนสามารถบริหารความเครียดที่เกิดจากการทำงานของตนเองได้

5.4.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการแสวงหาความรู้ภายใต้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่มีหลักการ วิธีการ กระบวนการและขั้นตอน โดยนักวิจัยเป็นผู้ดำเนินการ ทั้งนี้ เพื่อตรวจสอบประเด็นและปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินกิจกรรม ซึ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนต้องผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ เทียบได้กับการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาในงานนี้ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มเป้าหมาย เพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากกระบวนการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม ระหว่างดำเนินกิจกรรม มีการพัฒนากิจกรรม โดยการปรับปรุง ปรับเปลี่ยน ให้เป็นรูปแบบตามสถานการณ์ ดังนั้น การบูรณาการการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด เป็นการปรับเปลี่ยนความคิด ทักษะ ทักษะการปฏิบัติ และทักษะที่นำไปใช้ในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้เป็นที่ไปตามหลักการ วิธีการ กระบวนการและ

ขั้นตอนที่วางไว้ ควรจะมีกิจกรรมในรูปแบบของการติดตามผลเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนต่อไป

5.4.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม” ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการไปแล้วนี้ ยังมีประเด็นที่น่าสนใจให้ศึกษาและทำวิจัยอีกหลายประเด็น ดังนี้

1). การศึกษาวิเคราะห์การบริหารความเครียดของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด งานวิจัยชิ้นนี้ ควรได้รับการสนับสนุนจากทางองค์กรหรือบริษัทฯ ให้มีการกระทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพื่อการบรรเทาความเครียดของพนักงานนั้น เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน

2). การศึกษาเชิงวิเคราะห์สาเหตุของการบริหารความเครียด โดยขยายผลในกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการบริหารความเครียด สามารถบรรเทาความเครียดที่เกิดจากการทำงาน การเรียน หรือ การใช้ชีวิตประจำวันต่อไป

3). การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับวิธีการบริหารความเครียดโดยการนำหลักพุทธธรรมหลักอื่น ๆ มาศึกษาหรือนำมาบูรณาการเพิ่มเติมต่อยอดการบริหารความเครียดของมนุษย์ในการวิจัยครั้งต่อไป



รายการอ้างอิง

1. ภาษาไทย

ข้อมูลปฐมภูมิ

มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2558). *พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย*.

นครปฐม: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

ข้อมูลทุติยภูมิ

1) หนังสือทั่วไป

กรมสุขภาพจิต. (2541). *คู่มือคลายเครียด*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สยามเอ็มแอนด์บีพับลิชชิง.

กัญญา ธัญม้นตา. (2541). *สุขภาพจิตและมนุษย์สัมพันธ์ในชุมชน*. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กรมสุขภาพจิต. (2541). *คู่มือการดำเนินงานในคลินิกคลายเครียด*. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข.

เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2540). *Self-esteem พลังแห่งความเชื่อมั่น*. กรุงเทพมหานคร: ที.พี.พีรินท์ จำกัด.

จำลอง ดิษยวณิช. และพริมเพรา ดิษยวณิช. (2545). *ความเครียดความวิตกกังวลและ สุขภาพ*
เชียงใหม่: เชียงใหม่โรงพิมพ์แสงศิลป์.

ชูทิพย์ ปานปรีชา. (2539). *ความเครียดในชีวิตวิทยาทั่วไป*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชัยภูวนุช อินทร์ฉ่ำ. (2565). *ปัจจัยที่ลดความเครียดของผู้สอบบัญชีอาวุโสในประเทศไทยหลักสูตร*
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. การบัญชีและการบริหารการเงิน. คณะพาณิชยศาสตร์และการ
บัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณชนก เอียดสุข และคณะ. (2013). *ความเครียดและการเผชิญความเครียดของญาติผู้ดูแลผู้ป่วยที่*
ได้รับการวินิจฉัยว่ามีเนื้องอกสมอง ในระยะรอเข้ารับการผ่าตัดสมอง. Rama Nurse
Journal. September-December (Vol. 19 No. 3).

ณัชชศ โมธินา. (2566). *การศึกษาคูณภาพชีวิตของพนักงาน Start up แห่งหนึ่ง*. หลักสูตรปริญญาการ
จัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล.

ณัฐพันธ์ เขจรันนทน์. (2552). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธรรมสภา กฤษณะ สุริยกานต์. *80 พระอรหันต์ ฉบับสมบูรณ์*. โรงพิมพ์ธรรมสภา: กรุงเทพมหานคร.

ประเวศ วะสี. (2539). *วิถีคลายเครียด*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: หมอชาวบ้าน.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2538). *พุทธธรรม*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *วิถีคิดตามหลักพุทธธรรม*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสารจำกัด.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2544). *พุทธธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
บริษัทสหธรรมิก จำกัด.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2550). *พุทธธรรมฉบับประชาชน*. กรุงเทพมหานคร: ผลิตัฒม์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2547). *ธรรมนุญชีวิต*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2548). *พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ ชุดคำวัด*. กรุงเทพมหานคร: วัดราชโอรสาราม.
- พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2548). *ขอบฟ้าแห่งความรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อัมรินทร์.
- พระเมธาวิเชียร (สุเทพ ปลิวโก). (2556). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชา: สัมมนาพระพุทธศาสนากับปัญหาสังคมโลกและสันติภาพ*. นครปฐม.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ลักขณา สริวัฒน์. (2549). *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- วีระ ไชยศรีสุข. (2533). *สุขภาพจิต*. กรุงเทพมหานคร: ต้นอ้อ แกรมม.
- วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์, ชวนชื่น อัครกะวณิชชา, และ ธนกฤตสังข์เฉย. (2563). *ความไม่มั่นคงในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร* *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*. Vol.7 No.2 July- December 2020 P188-200.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2530). *การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- สุภาพร นามนครชิต. (2016). *ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหาร*. *Journal of Roi Kaensarn Academi* Vol. 1 No. 2 July-December 2016.
- อุทุมพร จามรมาน. (2545). *เทคนิคการวัดและการประเมินการเรียนรู้ตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: ฟีนีฟพับลิชชิง.

2) วารสาร

- กนกรัตน์ สุขะตุงคะ. *ความเครียด-คลายเครียด*. (2537). *วารสารจิตวิทยาคลินิก*. 25 (1). มกราคม-มิถุนายน. 10.
- กัลยา ทองนุช. (2564). *หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีความสุข*. *วารสารวิจัยวิชาการ*. ปีที่ 4 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2564). 295-304.
- คณิน จินตนาปราโมทย์ พรชัย สิทธิศรีณย์กุล. (2562) *สรีรวิทยาความเครียดจากการทำงาน และการแก้ปัญหาเมื่อเผชิญความเครียดในอาชีพแพทย์*. *วารสารการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ*. ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ปีที่ 26 (ฉบับที่ 2 สิงหาคม 2562).112-123.
- จำลอง ดิษยวณิช และพริ้มเพรา ดิษยวณิช. (2545). *ความเครียดและสรีรวิทยาของความเครียด*. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*. 47(3). 3-24.

- ชลวิทย์ เจียรจิตต์. (2560). สถานการณ์และการจัดการกับความเครียดตามแนวพุทธศาสนา: กรณีศึกษาคณะสงฆ์ จังหวัดนครนายกและสระแก้ว. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 6 (4). 147-158.
- ดลพร ชีระวงศ์สกุล และวงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์. (2566). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สำนักงานใหญ่. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*. ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 มีนาคม-เมษายน 2566. 339-352.
- ทวีศักดิ์ สุขกมล (2561) การใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานเชิงบูรณาการของผู้บริหาร เทศบาลตำบลป่าไผ่ อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วิทยาเขตเชียงใหม่. *วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา*. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2561. 69-81.
- ธนพัฒน์ อินทวิ. พิทักษ์ ศิริวงศ์ และ ชีระวัฒน์ จันทิก. (2566). ตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพทางการจัดการเพื่อพัฒนาแนวทาง การลดความเครียดในขณะทำงานของพนักงานในองค์กร ที่กำลังมีนโยบายการควบรวมกิจการ. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน 2566. 455-469.
- ธัญญ์นลิน รุ่งสินกุลวัฒน์ และ วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์. (2566). ปัจจัยเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานขององค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกสิกรไทย เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2566 Vol. 6 No. 1 January-June 2023:155-169.
- ผกามาศ เจียกสูงเนิน และ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. (2566). วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเอง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม-มิถุนายน 2566 519- 532.
- พิชิต อวิรุทธพารุทธพาณิชย์. (2564) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับหลักสัปปุริสธรรม 7. *วารสารนิตยสารเสียงธรรมจากมหายาน*. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2564. 11.
- ภักก์ัญญา พงษ์ภู และภาสกร จันทน์พะยอม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. 30(1): 115-141.
- วัฒนา ศรีวิลัย และกล้าหาญ ณ น่าน. (2564). ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายต่อผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไฟน์ เมททัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน). *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2564. 34-42.
- วรัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย และคณะ (2565) สุขภาวะของพนักงานหลังจากการปรับโครงสร้างขององค์กร ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2565. 25-28

- สุรภา เอียดนุช และพชรกมล กลั่นบุศย์. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพนักงานสำนักงานในโรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (มิถุนายน 2564). 59-73
- สุดา วงศ์สวัสดิ์. (2562). การพัฒนารูปแบบการทำงานส่งเสริมสุขภาพจิตผู้สูงอายุกลุ่มเสี่ยงของทีมสุขภาพในชุมชน. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*. 6(2), 229-243.

3) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย

- กรณิก เทศ์ชบุต. (2566). *การบริหารจัดการความเครียดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดกาญจนบุรี*. หลักสูตรผู้อำนวยการระดับต้น รุ่น 10 สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.
- กฤษณะ คงปราโมทย์และคณะ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความท้อถอยในการทำงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กิริติญา ไทยอยู่. (2558). *ความเครียดและการเผชิญความเครียดของผู้ดูแลผู้สูงอายุโรคจิตเวช*. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 กรุงเทพฯ (สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง). ปฏิบัติราชการประจำที่สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม. กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.
- เขมิกา ยามะรัต. (2527). *ความพึงพอใจในชีวิตของคนชรา: กรณีศึกษาข้าราชการบำนาญกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยมหิดล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐชา ม้วนสุธา. (2565). *การจัดการความเครียดของผู้สูงอายุในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามพระพุทธศาสนา*. ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสนา, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ณัฐวิชช์ บุญชัย. (2559). *พุทธวิธีจัดการความเครียดผ่านกิจกรรมเชิงพุทธของศาสนิกชน ตำบลบ้านโป่ง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่*. ดุษฎีบัณฑิต, สาขาพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธีรวิทย์ ทองนอก. (2561) *การบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ ของเทศบาล เมืองหนองปรือ จังหวัดชลบุรี*. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธนูชาติธนานนท์. (2541). *ความเครียดกลไกจัดการกับความเครียดและความคิดอยากฆ่าตัวตายของคนไทยในภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ*. รายงานวิจัย. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.

- ธนัท อุ้ดน้อย. (2558). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการคิดตามหลักโยนิโสมนสิการ เรื่องแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และปัญหาสังคม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยการสร้างศรัทธา และโยนิโสมนสิการ. หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา, ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา.
- ธรรมศักดิ์ สายแก้ว. (2561). การพัฒนาโปรแกรมการจัดการความเครียดด้วยตนเองโดยกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการสร้างเสริมทักษะชีวิตในการจัดการความเครียดของนักศึกษาสาธารณสุขศาสตร์. หลักสูตรดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพศึกษาและพลศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นพดล ปกรณ์นิมิตดี. (2564). การนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีมาใช้ในการพัฒนากฎหมายบริษัทจำกัดในประเทศไทย. นิติศาสตรดุขฎิบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิตานาด เรื่องเดชสิริพงศ์. (2559). ความสัมพันธ์ของความเครียด ตราบาป เจตคติในการแสวงหาความช่วยเหลือทางจิตวิทยา และภาวะวิกฤตวัยกลางคนในคนวัยทำงาน. หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภากร ใจบุญ. (2563). อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.
- ปนัดดา สัพโส. (2564). รูปแบบการบริหารตามหลักสัปปุริสธรรมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยภูมิ. หลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ประกายดาว ดำรงพันธ์. (2536). ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการด้านสินเชื่อ: กรณีศึกษาศูนย์ธุรกิจสะพานขาวธนาคารกรุงไทยจำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรมงคล ฉันทรัตน์โยธิน. (2563). รูปแบบพุทธจิตวิทยาวิธีการแพทย์แผนไทยและการแพทย์พื้นบ้านเพื่อลดความเครียดพนักงานออฟฟิศ. ดุขฎิบัณฑิต, สาขาพุทธจิตวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูโพธิธรรมนิวิฐ. (2561). โปรแกรมพุทธจิตวิทยาลดความเครียดของนักเรียนประถมศึกษาจังหวัด. ดุขฎิบัณฑิต, สาขาพุทธจิตวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย.

- พระอธิการนิรันดร กนต์สีโล. (2564). *แนวทางการใช้หลักโยนิโสมนสิการเพื่อลดปัญหาการเสพติดเทคโนโลยี ในสังคมไทย*. สูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พินเอก วิบูลย์พงศ์ พันธุนนท์. (2565). *ศึกษาวิเคราะห์โยนิโสมนสิการของผู้สูงอายุเพื่อการดำเนินชีวิตในพระไตรปิฎก*. หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพระไตรปิฎกศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภรรคพร เล็กขาว. (2551). *ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดและความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยศพล สัจจะธีระกุล. (2556). *ปัจจัยด้านหลักพุทธธรรมที่มีผลต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนของการจัดการบรรษัทภิบาล*. ดุษฎีบัณฑิต, สาขาพุทธศาสนศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- รัตติพร พนพิเชษฐกุล. (2544). *ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษานาครไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ*. บัณฑิต, สาขาพุทธศาสนศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ว่าที่ร้อยตรี อุทัย ภูมิประมาณ. (2565). *การบำบัดความเครียดของคนวัยทำงานตามหลักพุทธธรรม*. หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วรภรณ์ มุละชีวะ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด ในการเตรียมสอบเข้าศึกษาต่อใน ระดับอุดมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เขตคลองเตยกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ ศึกษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรินญา ปูเตะ. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีพนักงานธนาคาร พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุขุมพงศ์ ชาญนวงศ์. (2562). *พุทธธรรมในการบริหารจัดการความเครียดและพัฒนาสุขภาพจิต*. ดุษฎีบัณฑิต, สาขาพุทธศาสนศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สิทธิพร อารมณสุขโข. (2561). *การบูรณาการหลักพระพุทธศาสนากับศาสตร์บริหารจัดการชีวิตในสังคมไทย*. ดุษฎีบัณฑิต, สาขาพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อาชวัน อัครวนิก. (2562). *แนวทางประยุกต์หลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้ยั่งยืน กรณีศึกษาบริษัท เอ แอนด์ เอ คอนโทรล จำกัด*. ดุษฎีบัณฑิต, สาขาพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อัคราวดี ชูถนอม. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*

อนูรัตน์ อนันทนาธร. (2559). *ภาวะความเครียดและพฤติกรรมกรรมการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร ภาค 2. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

อารยา จันทูย. (2560). *สาเหตุความเครียดของครูผู้ช่วยในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร*

Carver. Scheier and Weintraub อ้างใน พิมลพรรณ ทิพาคำ. (2553). *ความเครียดในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*

4) เว็บไซต์

กรมสุขภาพจิต. *วิธีคลายเครียดรับวันแรงงาน.* (ออนไลน์). จาก <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id> (30 เมษายน 2567).

ขวัญใจ แฉ่นใหญ่. *วิธีการจัดการความเครียดเกี่ยวกับการทำงานออฟฟิศ.* กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2566. จาก https://laws.anamai.moph.go.th/th/dmkm/download?id=83673&mid=36551&mkey=m_document&lang=th&did=27133.

บริษัท ซีพี ออลล์ (CP All) จำกัด (มหาชน). สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2567. จาก <https://www.cpall.co.th/about-us/history>.

พระครูอุเทศธรรมสาทิส อชิโต (รินรวย). (2564). *โลกธรรมกับการชำระรักษาบุคลาการตามหลักพระพุทธศาสนา. บทความวิชาการวารสารมหาจุฬานาครทรรณ. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2566 จาก <https://so03.tci-thaijo.org> > article > download.*

พัสมณท์ คุ่มทวีพร. (2562). *การจัดการความเครียด. บทความวิชาการ ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการพยาบาลผู้สูงอายุ. สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2566. จาก https://ns.mahidolacth/english/th/departments/FN/COE_gerontological/article.html*

วรลักษณ์ ฝ่องสุขสวัสดิ์. *เครียด ปัญหาอดฮิตที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน. สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2566. จาก <https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2521>.*

กรมสุขภาพจิต. *เรื่องการประเมินความเครียด ด้วยเครื่องมือ (ST – 5 กรมสุขภาพจิต) ขอบุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบ ปีงบประมาณ 2564.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://psdg.anamai.moph.go.th/th/hwp/download?id=76733&mid=35029&mkey=m_document&lang=th&did=24784 [12 มกราคม 2566].

2. ภาษาอังกฤษ

1) Books

- Brown. & Moberg. (1980). *Organization theory and Management: A macro approach*. New York: p. 420.
- Breakwell, G. M. (1990). *The marshall cavendish human behavior encyclopedia of personal relationships: Coping with change*. New York: Marshall Cavendish.
- Barney, J.B. (1991). "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage." *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Brown, & Moberg. (1980). *Organization theory and Management: A macro approach*. New York: p. 420.
- Cooper, C. L, & Davidson, M. J. (1987). *The Stress Survivors*. London: Gration.
- Cobb,S.and S.V.Karl. (1972). "Some Medical Aspects of Unemployment". *Industrial Gerotology*. (12) 8-15, December.
- Cooper et al., Dewa,Philip J.& O'Driscall,Michael P. (2001). *Organizational Stress* Thousand Oaks.California:Sage.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer. p. 12-13.
- Davis, M., Eshelman, E. R., & McKay, M. (2008). *The relaxation and stress reduction workbook*. New Harbinger Publications.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman.
- Freeman, R.E., Harrison, J.S., Wicks, A.C., Parmar, B.L., & de Colle, S. (2010). *Stakeholder Theory: The State of the Art*. Cambridge: Cambridge University Press
- Fukami, Lynthia V. and Larson. (1984). *Commitment to Company and Union*. *Journal of Applied Psychology*.
- Goldberger, L., & Breznitz, S. (Eds.). (1993). *Handbook of stress: Theoretical and clinical Aspects*. (2nd ed.). The Free Press.
- Hellriegel, D., John W., Slocum. Jr. & Richard, W. W. (1998). *Organizational behavior*. New York: West. p105.
- Herzberg, Frederic and Others. (1966). *The Motivation To Work: John Willey and Sons. Inc*.
- Lazarus. 1971. Lazarus A.A.. *Behavior therapy and beyond*. McGraw-Hill, New York. p28
- Lazarus. (1984). R.S. and Folkman. S. *Stress appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company. p.74.

- Jensen, M.C., & Meckling, W.H. (1976). "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure." *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.
- McGonigal, K. (2015). *The upside of stress: Why stress is good for you, and how to get good at it*. Avery.
- Marilyn Davidson, Cary L. Cooper, *Women and Information Technology*, (Michigan: Wiley, 1987), p. 71.
- Michal, M. (1991). *Stress Switzerland*. Editions Roche. p.141
- Wallace, (1978). Mc Donald J. "Living with Stress" *Nursing Time*. 74(11): 457-458; March. Review. Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*. 52(3), 12.
- Steers, Richard M. (1977) . March. *Antecedent and Outcome of Organization Commitment*. *Administrative Science Quarterly*. 22(1): 46-48.
- Seaward, B. L. (2017). *Managing stress: Principles and strategies for health and well-being*. (9th ed.). Jones & Bartlett Learning.
- Smith, J. C. (2002). *Stress management: A comprehensive handbook of techniques and strategies*. Springer.
- Walton, Richard E. (1973). *Quality of Working Life: What is it?* Sloan.: Management Review.
- Walton, R.E. (1974). *Improving the Quality of Working Life*. *Harvard Business Review*. 52: 12,16,155: May-June 1974.

2) Articles

- Branden. N. (1985). *The Psychology of Self-Esteem*. 15th ed. New York: Bantam Book's Inc., 1981. *Honoring the Self: The Psychology of Confidence and Respect*. New York: Bantam Book's Inc., p. 110-114.
- Chompoonuch Changcharoen (2019) *A Model of Buddhist Well-Being of Working Age People in Bangkok Metropolitan Area* Degree of Doctor of Philosophy (Buddhist Studies) Mahachulalongkornrajavidyalaya University
- Terry A. Beehr and John E. Newman. (1978). Job stress, Employee Health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4). 665-699.
- Branden, N. (1985). *The Psychology of Self-Esteem*. 15th ed. New York: Bantam Book's Inc., 1981. *Honoring the Self: The Psychology of Confidence and Respect*. (New York: Bantam Book's Inc., p. 110-114.

- Janis, Irving L. (1952). *Psychological Stress*. New York: John Wiley. & Sons.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of working life: What is it?*. *Sloan Management Review*. 15. 12-18.
- Friedman and Rosenman. (1974). developed a structured interview to measure type A behavior.
- More. H.W and others. (2006). *Organization Behavior and Management in Law Enforcement*. 2nd ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall. p.167.
- Penrose, E.T. (1959). *The Theory of the Growth of the Firm*. Oxford: Oxford University Press





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหามกุฏราชวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. พระศรีวินยาภรณ์, ดร.

ตำแหน่ง รองอธิการบดีด้านกิจการคณะสงฆ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัยและผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดอาวุธวิกสิตาราม

คุณวุฒิ Ph.D. (Buddhist Studies)

ตรวจเครื่องมือ 9 เมษายน 2567

2. ดร.พันธุ์รัช ศรีทิพันธุ์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการวิจัยและพุทธปัญญาวิทยาทางการศึกษา

คุณวุฒิ Ph.D. (Education)

ตรวจเครื่องมือ 9 เมษายน 2567

3. รศ.ดร.สุวิญ รักส์ตย์

ตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดีด้านบริหารวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คุณวุฒิ Ph.D. (Buddhist Studies) University of Delhi

ตรวจเครื่องมือ 20 เมษายน 2567

4. รศ.ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

คุณวุฒิ Ph.D. (Buddhist Studies)

ตรวจเครื่องมือ 21 เมษายน 2567

5. รศ.ดร.อำพล บุคตาสาร

ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร หลักสูตรครุศาสตร
บัณฑิตสาขาพระพุทธศาสนา

คุณวุฒิ Ph.D. (Buddhism and Philosophy) Mahamakut Buddhist
University

ตรวจเครื่องมือ 21 เมษายน 2567

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานคนบติบัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๑๐๕๙-๑๐๖๓

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๒๔๒

วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยคุณวุฒิ (CVI)

เรียน พระศรีวิญาณภรณ์, ดร.

ด้วย นางสาวประพิศพร เสมพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๑๕๐๑๓๒๐๐๑ นักศึกษาหลักสูตรศาสนศาสตร์คุณวุฒิบัณฑิตรุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา (BUDDHIST STUDIES) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อคุณวุฒิเรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานคุณวุฒิ

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานคุณวุฒิต่อไป สำหรับวันและเวลาดังกล่าวจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

อธิการบดี
บัณฑิตวิทยาลัย
๑๙ เม.ย. ๖๗

พระสุทธิสารเมธี
(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)
คนบติบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๓๐๕๙-๑๐๖๓

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๒๔๖

วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยคุณวุฒิ (CVI)

เจริญพร ดร.พันธ์ุช ศรีทิพันธุ์

ด้วย นางสาวประพิณสร เสม่าพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๑๕๐๓๓๒๐๐๑ นักศึกษาหลักสูตรศาสนศาสตร์คุณวุฒิบัณฑิตรุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา (BUDDHIST STUDIES) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อคุณวุฒิเรื่อง "การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานคุณวุฒิ

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขออนุญาตในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานคุณวุฒิต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาต

ทรงขอความกรุณา
You เครื่องมือ เรียบร้อย.


(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย


ดร.พันธ์ุช ศรีทิพันธุ์





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๓๐๕๔-๑๐๖๓

ที่ อว ๗๔๐๕/ว ๐๒๔๒

วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยคุณวุฒิพนธ์ (CVI)

เจริญพร รศ.ดร.สุวิญ รักสัตย์

ด้วย นางสาวประพัฒสร เสมงพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๕๓๐๑๕๐๑๓๒๐๐๑ นักศึกษาหลักสูตรศาสนศาสตร์คุณวุฒิบัณฑิตรุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา (BUDDHIST STUDIES) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อคุณวุฒิพนธ์เรื่อง "การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานคุณวุฒิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขออนุญาตฯ ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานคุณวุฒิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตฯ



 (พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
 ๒๐ เมษายน ๒๕๖๗





มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๕๘ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๔๐๕/ว ๐๐๗๕

เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CV)

เจริญพร รศ.ดร.วุฒินันท์ กั้นทะเตียน มหาวิทยาลัยมหิดล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม) จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวประพัฒน์ เสมาพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๑๕๐๑๓๒๐๐๑ นักศึกษา
หลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิตรุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา (BUDDHIST STUDIES) บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การบริหารความเครียด
ของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN
PUBLIC COMPANY LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัย ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระสุทธอิสารเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Handwritten notes:
นางสมหมาย งาม
10-16/11/2567
ขอความอนุเคราะห์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๕๘ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๕๕-๖๐๐๐ ต่อ ๓๐๕๕ โทรสาร : ๐-๒๕๕๕-๖๐๕๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๕๔ หมู่ที่ ๓ ถนนลาดพร้าว-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๕๑๕๐
โทร. ๐๒-๕๕๕๙-๒๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๕๙-๒๐๐๑

ที่ อว ๗๔๐๕/ว ๒๐ ๕๕

๑๕ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (CV)

เจริญพร รศ.ดร.อำพล บุคคาสกร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม) จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางสาวประพัฒน์ เสมาน์รัมย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๕๒๐๓๕๐๓๒๒๐๐๑ นักศึกษา
หลักสูตรศาสนศาสตร์คฤงิย์บัณฑิตรุ่นที่ ๘/๒๕๖๕ สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา (BUDDHIST STUDIES) บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อคฤงิย์นิพนธ์เรื่อง "การบริหารความเครียด
ของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN
PUBLIC COMPANY LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อบันทึกข้อมูลเขียนคฤงิย์นิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัย ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

ได้ตรวจ เครื่องมือวิจัยในไฟล์
อ.อ. บุคคาสกร
๒๑ เมษายน ๒๕๖๗

ประพัฒน์ เสมาน์รัมย์
(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๕๔ หมู่ที่ ๓ ถนนลาดพร้าว-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๕๑๕๐

โทร. ๐-๒๕๕๙-๒๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๕๕๙-๒๐๐๑



ภาคผนวก ค

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในคน

ที่ อว ๘๐๐๗/ว.๒๖๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๕ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๕ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย

เจริญพร นางสาวประพัทธ์ร เสมาพัฒน์ / นิสิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตามที่ท่านได้มีหนังสือขอใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย เพื่อทำ
การวิจัยคุณูปกตนิพนธ์ในเรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลัก
พุทธธรรม” บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ได้พิจารณาข้อเสนอการวิจัยของท่านแล้ว
มีความเห็นว่า ข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการนี้ มีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล
ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนด ไม่ต้องแก้ไขปรับปรุงแต่ประการใด จึงเห็นสมควร
ให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป.

ขอเจริญพร

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย





**ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและใบยินยอม**

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย ว.๒๖๕/๒๕๖๗

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายงานการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อข้อเสนอการวิจัย: การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (Stress Management of Employees in Public Company Limited According to Buddhhadhamma)

รหัสข้อเสนอการวิจัย: -

สถาบันที่สังกัด: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยหลัก: นางสาวประพัฒน์ เสมอพัฒน์

เอกสารที่พิจารณาทบทวน

- | | |
|---|-------------------------------|
| ๑. แบบเสนอโครงการวิจัย | ฉบับที่ วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๗ |
| ๒. เอกสารชี้แจงข้อมูลผู้เข้าร่วมการวิจัย | ฉบับที่ วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๗ |
| ๓. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย | ฉบับที่ วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๗ |
| ๔. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | ฉบับที่ วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๗ |

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗

หมายเลขใบรับรอง: ว.๒๖๕/๒๕๖๗

วันที่ให้การรับรอง: ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗

วันหมดอายุใบรับรอง: ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
เรื่อง อนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา (Buddhist Studies)
ปีการศึกษา ๒๕๖๖

เพื่อเป็นการสมบูรณ์แห่งการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามข้อ ๑๓ แห่งระเบียบมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓ และข้อ ๔ แห่งประกาศบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เรื่องขั้นตอนการทำและการสอบวิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์และหรือ/สารนิพนธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ และมติคณะกรรมการสอบหัวข้อเรื่องวิทยานิพนธ์ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงออกประกาศ เรื่อง อนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๖ ดังนี้

เลขทะเบียนนักศึกษา	ชื่อ / ฉายา / นามสกุล	คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
๖๕๖๐๓๕๐๓๓๒๐๐๓	นางสาวประพัฒสร เลมาพัฒน์	ดร.ชมพูนุช ช้างเจริญ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) รศ.ดร.สุวิญ ฐักสิทธิ์ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม)
หัวข้อวิทยานิพนธ์		
หัวข้อภาษาไทย	การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัดตามหลักพุทธธรรม	
หัวข้อภาษาอังกฤษ	STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA	
วัตถุประสงค์	๑. เพื่อศึกษาสภาพความเครียดของพนักงาน บริษัทมหาชน จำกัด ๒. เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงาน บริษัทมหาชน จำกัด ๓. เพื่อบูรณาการการบริหารความเครียดของพนักงาน บริษัทมหาชน จำกัดตามหลักพุทธธรรม ๔. เพื่อนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับบูรณาการการบริหารความเครียดของพนักงาน บริษัทมหาชน จำกัดตามหลักพุทธธรรม	
<input checked="" type="checkbox"/> อนุมัติ		

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



มหาวิทาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอใช้สถานที่เพื่อเก็บข้อมูลในการ
ทำดัชนีนิพนธ์



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถนนศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๙๐๕/ ๐๒๔๕

๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ใช้สถานที่เพื่อเก็บข้อมูลในการทำดัชนีพันธ

เจริญพร นายสยาม โชคสว่างวงศ์ รองอธิการบดีอาวุโส สายบริหาร สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

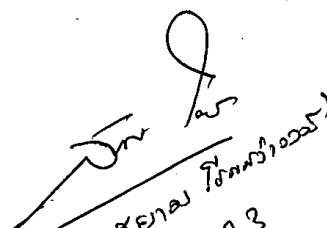
ด้วย นางสาวประพัฒน์ เสมอพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๑๕๐๑๓๒๐๐๑ นักศึกษา
รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ หลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา (BUDDHIST STUDIES) บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้เสนอหัวข้อดัชนีพันธในการทำวิจัยเพื่อสำเร็จการศึกษา เรื่อง
“การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม” มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์
ใช้สถานที่ของท่านเพื่อเป็นที่เก็บข้อมูลสำหรับการทำดัชนีพันธ

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จังเจริญพรมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการขอใช้สถานที่ของ
สถาบันปัญญาภิวัฒน์ ในการเก็บข้อมูลดังกล่าว

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยการ


(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย


นายสยาม โชคสว่างวงศ์
๒๖ ก.ย. ๖๖

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถนนศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

**หนังสือขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มพนักงานบริษัท ซีพีออลล์ จำกัด
(มหาชน)**

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

รายชื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มพนักงานบริษัท ซีพีออลล์ จำกัด มหาชน)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
กลุ่มพนักงาน จำนวน 9 คน		
1	นส.ลลิตต์ วราจिरพงศ์	เจ้าหน้าที่อาวุโส บริษัท ออลล์ เทรนนิง จำกัด
2	นส. สุพรรณษา พลพิทักษ์	เจ้าหน้าที่อาวุโส บริษัท ออลล์ เทรนนิง จำกัด
3	นส.เพ็ญภา จิรประภาพรรณ	เจ้าหน้าที่อาวุโส บริษัท ออลล์ เทรนนิง จำกัด
4	นาย นิยม ก้อนคำ	เจ้าหน้าที่อาวุโส บริษัท ออลล์ เทรนนิง จำกัด
5	นส.วาสนา วราทรัพย์สกุล	เจ้าหน้าที่อาวุโส บริษัท ออลล์ เทรนนิง จำกัด
6	นาย ณัฐพล นิโสภา	เจ้าหน้าที่อาวุโส บริษัท ออลล์ เทรนนิง จำกัด
7	นส.อรพิน พันธุ์ทวี	เจ้าหน้าที่อาวุโส ด้านสรรหาวางจ้าง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)
8	นส.จินดาวงศ์ คงศิลป์	เจ้าหน้าที่ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
9	นส.ชรินทร์ญา ไชยชมภู	เจ้าหน้าที่ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
ผู้บริหาร จำนวน 4 คน		
1	นส. สุชาดา แสงแก้วสุข	ผู้จัดการทั่วไป ด้านสรรหาวางจ้าง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)
2	นส. ศิริภรณ์ ม่วงพานิช	ผู้อำนวยการบริหารส่วนงาน Learning and Academic
3	นส.กนกกร คล้ายปาน	ผู้จัดการทั่วไป ด้านสรรหาวางจ้าง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)
4	นาย ประทาน แก้วกำพล	ผู้จัดการทั่วไป ด้านสรรหาวางจ้าง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๑๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ อ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวกนกกร คล้านปาน

ด้วย นางสาวประพัฒน์ เสมาทิพนธ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๓๕๐๓๓๒๐๐๓ นักศึกษา รุ่นที่ ๘/๒๕๖๕ หลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)" มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านในการขอสัมภาษณ์ฯ ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กนกกร คล้านปาน

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ อ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๔๑

ที่ อว ๗๓๐๕/ว ๐๑๒๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ อ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวสุชาดา แสงแก้วสุข

ด้วย นางสาวประพัฒน์ เสมาพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๑๕๐๓๓๒๐๐๑ นักศึกษารุ่นที่ ๔/๒๕๖๕ หลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)” มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านในการขอสัมภาษณ์ฯ ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ อ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๕ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๕๑

ที่ อว ๗๙๐๕/ว

๐๒๒๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๕๘ หมู่ที่ ๑ อ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวศิริภรณ์ ม่วงพานิช

ด้วย นางสาวประพัฒน์ เสมอพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๓๕๐๑๓๒๐๐๑ นักศึกษา รุ่นที่ ๘/๒๕๖๕ หลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)” มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านในการขอสัมภาษณ์ฯ ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ศิริภรณ์ ม่วงพานิช

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๑๔๘ หมู่ที่ ๑ อ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๓๐๕๕ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๕๑

ที่ ยว ๗๙๐๕/ว ๐๑๒๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถนนศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวชรินทร์ญา ไชยชมภู

ด้วย นางสาวประพัฒน์ เสมาพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๑๕๐๑๓๒๐๐๓ นักศึกษารุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ หลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)" มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านในการขอสัมภาษณ์ฯ ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

พระสุทธอิสารเมธี
(พระสุทธอิสารเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สุทนต์

25/6/๖7

25/6/๖7

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถนนศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๔๑

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๒๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๗ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลาया-นครชัยศรี
ต.ศาลาया อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวอรพันธ์ คอทอง

ด้วย นางสาวประพัฒน์ เสมापัทน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๑๕๐๓๓๒๐๐๑ นักศึกษา
รุ่นที่ ๔/๒๕๖๕ หลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน
จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED
ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)” มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการ
ให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านในการขอสัมภาษณ์ฯ ดังกล่าว
สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รับทราบ
อรพันธ์ คอทอง

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลาया-นครชัยศรี ต.ศาลาया อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๕๑

ที่ อว ๗๙/๐๕/๖ ๐๑๖๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๕๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวจินตางค์ คงศิลป์

ด้วย นางสาวประพัฒสร เสม้าพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๕๓๐๑๕๐๑๓๒๐๐๑ นักศึกษา
รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ หลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน
จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED
ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)" มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการ
ให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านในการขอสัมภาษณ์ฯ ดังกล่าว
สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๕๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๔๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ด.ศาลายา-นครชัยศรี
ด.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๙๐๕/ว๑๑๓๕

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวลลิต์ วราจิรพงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางสาวประพัฒน์ เสมาพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๓๕๐๓๓๒๐๐๑ นักศึกษาหลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา (BUDDHIST STUDIES) ของ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)" มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการขอสัมภาษณ์ฯ ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร


(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ลลิต์ วราจิรพงศ์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ด.ศาลายา-นครชัยศรี ด.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๕๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๔๐๕/ว ๐๑๓๕

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวสุพรรณษา พลพิทักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวประพัฒสร เสมมาพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๑๕๐๓๓๒๐๐๓ นักศึกษาหลักสูตรศาสนศาสตร์คฤหัสถ์บัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา (BUDDHIST STUDIES) ของ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)" มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการขอสัมภาษณ์ฯ ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

สุพรรณษา



(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๓๐๕๗ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๔๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๓ ต.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๕๔-๖๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๔-๖๐๖๐

ที่ ฮว ๗๓๐๘/ว๐๑๓๕

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นางสาว เพ็ญสกา จิระประภาพรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางสาวประพัฒสร เสมาพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๑๕๐๑๓๒๐๐๓ นักศึกษาหลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา (BUDDHIST STUDIES) ของ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)” มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการขอสัมภาษณ์ฯ ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๓ ต.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๕๔-๖๐๐๐ ต่อ ๓๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๕๕๔-๖๐๕๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๗ หมู่ที่ ๑ ถนนศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๑๐
โทร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๔๐๕/ว ๐๑๓๕

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายนิยม ก้อนคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางสาวประพัฒน์ เสมापัทน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๑๕๐๓๓๒๐๐๑ นักศึกษา
หลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา (BUDDHIST STUDIES) ของ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงาน
บริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY
LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)” มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการขอสัมภาษณ์ฯ
ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๗ หมู่ที่ ๑ ถนนศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๑๐

โทร. ๐-๒๕๕๕-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๗ โทรสาร : ๐-๒๕๕๕-๖๐๕๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

ที่ ฮว ๗๙๐๕/ว ๐๑๓๕

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นาย ณัฐพล นีโสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางสาวประพัฒสร เสมหาพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๑๕๐๑๓๒๐๐๓ นักศึกษาหลักสูตรศาสนศาสตร์คหกรรมบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา (BUDDHIST STUDIES) ของ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)” มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการขอสัมภาษณ์ฯ ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระสุวิสารเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(เจริญพร นีโสภ)

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๓๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๔๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๕๐๕/ว ๐๑๓๕

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นาย ประธาน แก้วกำพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวประทีปสร เสม้าพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๓๕๐๓๓๒๐๐๓ นักศึกษา
หลักสูตรศาสนศาสตร์คฤขุภัณฑ์บัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา (BUDDHIST STUDIES) ของ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อคฤขุภัณฑ์เรื่อง "การบริหารความเครียดของพนักงาน
บริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY
LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)" มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานคฤขุภัณฑ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการขอสัมภาษณ์ฯ
ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๕๕-๖๐๐๐ ต่อ ๓๐๕๕ โทรสาร : ๐-๒๕๕๕-๖๐๕๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๓๐๕/ว ๐๑๓.๕

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นางสาว วาสนา วราทรัพย์สกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางสาวประพัฒน์ เสมาพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๑๕๐๑๓๒๐๐๑ นักศึกษา
หลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา (BUDDHIST STUDIES) ของ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงาน
บริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY
LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)” มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการขอสัมภาษณ์ฯ
ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๓๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๕๑



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ
การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

รายชื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 รูป/คน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
ขรรวาส จำนวน 3 คน		
1	นางสาว พัชรา ทวีชัยวัฒน์	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ สายงานบริหารงานลูกค้า และความยั่งยืน บริษัท อลิอันซ์ อยุธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ประจำประเทศไทย ▪ วุฒิการศึกษา Master's degree of economics
2	ดร.กมลพรรณ พันพื้ง	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ตำแหน่ง หัวหน้างาน ฝ่ายกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรวิจัยและพัฒนาองค์กร (PSD) ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ ▪ วุฒิการศึกษา Ph.D. (Social Administration)
3	ศาสตราจารย์พิเศษ ร้อยโท ดร.บรรจบ บรรณรุจิ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ศาสตราจารย์พิเศษ ภาควิชาภาษาตะวันออก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำรงตำแหน่งเป็นภาคีสมาชิก สาขาศาสนศาสตร์ สำนักธรรมศาสตร์และการเมือง ▪ ราชบัณฑิต สำนักงานราชบัณฑิตยสภา ▪ ป.ธ.9 ▪ วุฒิการศึกษา Ph.D. (Buddhist Philosophy)
ด้านพระพุทธศาสนา (พระภิกษุ) จำนวน 3 รูป		
1	พระพรหมวชิรปัญญาจารย์ (ทองดี สุรเดโช)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ เจ้าอาวาสวัดราชโอรสารามราชวรวิหาร หัวหน้าพระธรรมทูตสายที่ 8 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสภามหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ▪ ราชบัณฑิต สำนักงานราชบัณฑิตยสภา ▪ ป.ธ.9
2	พระพรหมเสนาบดี (พิมพ์ ญาณวีโร)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ พระราชาคณะเจ้าคณะรอง กรรมการมหาเถรสมาคม เจ้าอาวาสวัดปทุมคงคาราชวรวิหาร ▪ รก.เจ้าคณะภาค 7 ▪ ป.ธ.7
3	พระมหาเมื่อน กิตติโสภโณ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ▪ อาจารย์ประจำ ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ▪ วุฒิการศึกษา Ph.D. (Psychology)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถนนสายฯ-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๒๑

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความเมตตาอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์
กราบเรียน พระเดชพระคุณพระพรหมวชิรปัญญาจารย์
เจ้าอาวาสวัดราชโอรสารามราชวรวิหาร กรุงเทพมหานคร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางสาวประพัฒสร เสนาพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๑๕๐๑๓๒๐๐๑ นักศึกษา
หลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา (BUDDHIST STUDIES) ของ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท
มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED
ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาอนุเคราะห์ให้พระเดชพระคุณเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงกราบเรียนมายังพระเดชพระคุณเพื่อขอความเมตตาอนุเคราะห์
ในการขอสัมภาษณ์ฯ ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงกราบเรียนมาเพื่อขอความเมตตาอนุเคราะห์

กราบเรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

พระสุเมธธรรม
พระสุเมธธรรม
๕๖.๖.๖๗

พระสุเมธธรรม
(พระสุเมธธรรม, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถนนสายฯ-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๕๑

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๒๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร ศ.(พิเศษ) ร.ท.ดร.บรรจบ บรรณรุจิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวประพัฒน์ เสมาศิวัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๑๕๐๑๓๒๐๐๑ นักศึกษา
หลักสูตรศาสนศาสตร์ดุขฎิบัณฑิตสาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา (BUDDHIST STUDIES) ของ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อดุขฎินิพนธ์เรื่อง "การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท
มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED
ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)" มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้
สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานดุขฎินิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการขอสัมภาษณ์ฯ
ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลาดังกล่าวจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร


(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๔๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๒๑

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เรียน พระมหาเมื่อน กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวประพัฒน์ เสมอพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๑๕๐๑๓๒๐๐๓ นักศึกษา
หลักสูตรศาสนศาสตร์คหกรรมบัณฑิตสาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา (BUDDHIST STUDIES) ของ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อคหกรรมนิพนธ์เรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท
มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED
ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)” มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้
สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานคหกรรมนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมายังท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการขอสัมภาษณ์ฯ ดังกล่าว
สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

พระมหาเมื่อน กิตติโสภโณ
พระมหาเมื่อน กิตติโสภโณ
ผศ.ดร. กิตติโสภโณ

เรียนมาด้วยความนับถือ

พระสุทธิสารเมธี
(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๘ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๔๑

ที่ อว ๗๔๐๕/ว ๐๑๒๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๖๐

มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความเมตตาอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

กราบเรียน พระเดชพระคุณพระพรหมเสนาบดี

ด้วย นางสาวประพัฒสร เสมาพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๓๕๐๑๓๒๐๐๑ นักศึกษา
รุ่นที่ ๘/๒๕๖๕ หลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน
จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED
ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาอนุเคราะห์ให้พระเดชพระคุณเป็นผู้
ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความเมตตาอนุเคราะห์มายังพระเดชพระคุณในการขอ
สัมภาษณ์ฯ ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงกราบเรียนมาเพื่อขอความเมตตาอนุเคราะห์

กราบเรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

พระพรหมเสนาบดี
พระพรหมเสนาบดี
18.5.67

พระสุทธิสารเมธี
(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๕๕-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๕ โทรสาร : ๐-๒๕๕๕-๖๐๕๑

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๘๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร ดร.กมลพรรณ พันที้ง

ด้วย นางสาวประพัฒสร เสมापัทน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๑๕๐๑๓๒๐๐๑ นักศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ หลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)” มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านในการขอสัมภาษณ์ฯ ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(กมลพรรณ พันที้ง)

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๔๑

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๗๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลาษา-นครชัยศรี
ต.ศาลาษา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวพัชรา ทวีชัยวัฒน์

ด้วย นางสาวประพัฒสร เสมापัทน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๑๕๐๑๓๒๐๐๑ นักศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ หลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)” มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านในการขอสัมภาษณ์ฯ ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลาษา-นครชัยศรี ต.ศาลาษา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๓๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๔๑



ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ
การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

รายชื่อสทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 รูป/คน

การสทนากลุ่ม	ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
ด้าน พระพุทธศาสนา	1	พระธรรมกิตติเมธี, รศ.ดร.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดราชาธิวาสวิหาร กรมการมหาดไทย ▪ ป.ธ.9 ▪ วุฒิการศึกษา Ph.D. (Philosophy)
	2	พระศรีวิจิรวาที, ผศ.ดร.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ▪ ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดบวรนิเวศวิหาร และเลขานุการเจ้าคณะภาค 10 (ธรรมยุต) ▪ ป.ธ.9 ▪ วุฒิการศึกษา Ph.D. (Philosophy)
	3	รศ.สุเชาว์ นพอมัย	<ul style="list-style-type: none"> ▪ กรรมการ มูลนิธิมหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ▪ วุฒิการศึกษา MA. (Philosophy)
	4	รศ.ดร.สุขุมพงศ์ ชาญณรงค์	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ประธานกรรมการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวัตกรรมการบริหารธุรกิจกับการเมือง คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยชินวัตร ▪ ป.ธ.9 ▪ วุฒิการศึกษา Ph.D. (Philosophy)
ด้าน ผู้บริหาร	5	นาย สยาม โชคสว่าง วงศ์	<ul style="list-style-type: none"> ▪ รองอธิการบดีอาวุโส สายบริหาร รักษาการผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ ▪ วุฒิการศึกษา Ph.D. (Business administration)
	6	นางสาว พัชรนันท์ มีสุข	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ผู้อำนวยการศูนย์เครือข่ายการเกษตร สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ▪ วุฒิการศึกษา -

ที่ อว ๓๙๐๕/ว ๐๑๒๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถนนสาย-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความเมตตาอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

กราบเรียน พระเดชพระคุณพระธรรมกิตติเมธี, ดร.

ด้วย นางสาวประพัฒน์ เสมาพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๕๓๐๑๕๐๑๓๒๐๐๑ นักศึกษา
รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ หลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน
จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED
ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาอนุเคราะห์ให้พระเดชพระคุณเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความเมตตาอนุเคราะห์มายังพระเดชพระคุณในการขอ
สัมภาษณ์ฯ ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงกราบเรียนมาเพื่อขอความเมตตาอนุเคราะห์

กราบเรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

พระสุทธีสารเมธี
(พระธรรมกิตติเมธี)

พระสุทธีสารเมธี
(พระสุทธีสารเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๓๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๕๑



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๓๐๕๘-๓๐๖๓

ที่ อว ๗๙๐๕/ ๐๓๕๔

วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เรียน พระศรีวิจิรวาทิ, ผศ.ดร.

ด้วย นางสาวประพัฒสร เสมาทพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๓๕๐๑๓๒๐๐๑ นักศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ หลักสูตรศาสตราจารย์บัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)" มีความประสงค์จะขอความเมตตาอนุเคราะห์ให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความเมตตาอนุเคราะห์มายังพระเดชพระคุณในการขอ สัมภาษณ์ฯ ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลายังศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความเมตตาอนุเคราะห์

สงวนสิทธิ์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
พระศรีวิจิรวาทิ
๑๕ มิ.ย. ๖๗

พระสุทธิสารเมธี
(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ อว ๗๔๐๕/ว ๐๒๖๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร รศ.ดร.สุขุมพงศ์ ขาญนวงค์

ด้วย นางสาวประพัฒพร เสมอพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๑๕๕๐๑๓๒๐๐๑ นักศึกษารุ่นที่ ๔/๒๕๖๕ หลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)” มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านในการขอสัมภาษณ์ฯ ดังกล่าวสำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมหาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

ให้สัมภาษณ์แล้ว
สุขุมพงศ์ ขาญนวงค์
(รศ. ดร. สุขุมพงศ์ ขาญนวงค์)

พระสุทธิสารเมธี
(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๓๐๕๔ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๔๓

ที่ ฮว ๗๙๐๕/ว ๐๑๖๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๗ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายสยาม โชคสว่างวงศ์

ด้วย นางสาวประพัฒสร เสมอพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๑๕๐๑๓๒๐๐๑ นักศึกษารุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ หลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)" มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านในการขอสัมภาษณ์ฯ ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(คุณสยาม โชคสว่างวงศ์)

รองอธิการบดีอาวุโส สายบริหาร

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๔ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๕๑

ที่ อว ๗๙๐๕/ว ๐๑๖๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ อ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๕-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๕-๖๐๖๐

มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวพัทธนันท์ มีสุข

ด้วย นางสาวประพัฒน์ เสมอพัฒน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๑๕๐๑๓๒๐๐๑ นักศึกษา
รุ่นที่ ๘/๒๕๖๕ หลักสูตรศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน
จำกัด ตามหลักพุทธธรรม (STRESS MANAGEMENT OF EMPLOYEES IN PUBLIC COMPANY LIMITED
ACCORDING TO BUDDHADHAMMA)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการ
ให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านในการขอสัมภาษณ์ฯ ดังกล่าว
สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนาจพร

(พระสุทีธิสารเมธี, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รับทราบ
นางสาวพัทธนันท์ มีสุข

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ อ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๕-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๗ โทรสาร : ๐-๒๕๔๕-๖๐๔๑



ภาคผนวก ช

ชุดแบบสอบถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก



ชุดแบบสอบถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)
เรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม”
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดขึ้นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัย เรื่อง “การบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม”
2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่าง ๆ

ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสัมภาษณ์ด้วยดีและขอความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ตามความเป็นจริง โดยมีการบันทึกเสียงสัมภาษณ์พร้อมเก็บภาพถ่าย ซึ่งข้อมูลที่ได้จะแปลผลเฉพาะในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด แต่จักเป็นประโยชน์เชิงวิชาการด้านการศึกษาเพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนา และจะดำเนินการให้สอดคล้องภายใต้เงื่อนไขจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ทุกประการ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวประพัฒน์ เสมาพัฒน์

นักศึกษาปริญญาเอก

หลักสูตรศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ..... ฉายา..... นามสกุล..... พรรษา..... อายุ..... ปี
 ที่อยู่บ้าน/วัด เลขที่..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน.....
 ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....
 จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... โทร..... Line ID.....
 สถานที่ให้สัมภาษณ์..... วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....
 เวลาที่ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ตามหลักพุทธธรรม

1. ความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด

1.1 ท่านคิดว่า สภาพความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด มีสาเหตุมาจากอะไร

.....

1.2 ท่านคิดว่า ความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด นั้นมีด้านใดบ้าง และส่งผลกระทบต่อการทำงานมากน้อยแค่ไหน อย่างไร

.....

1.3 ท่านคิดว่า ความเครียดส่งผลต่อวิถีคิดต่อการทำงานของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด หรือไม่อย่างไร

.....

1.4 ท่านคิดว่า ความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานส่งผลต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิตอย่างไร

.....

.....

.....

2.ท่านคิดว่า วิธีการบริหารองค์กรในบริษัท มหาชน จำกัด มีผลต่อความเครียดของพนักงานหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด

1. ท่านคิดว่า การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารความเครียด จะสามารถช่วยบรรเทาความเครียดที่เกิดขึ้นกับพนักงานได้หรือไม่ อย่างไร

1.1 หลักโยนิโสมนสิการ (คือ การคิดมีเหตุผลที่ถูกต้องวิธี หรือการคิดเชิงบวก มีระเบียบและสร้างสรรค์ นำไปสู่ความเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้ถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นแนวทางในการบริหารความเครียดในการทำงาน และการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมได้อย่างมีความสุข)

.....

.....

.....

1.2 หลักสัปปุริสธรรม 7 (คือ หลักการปฏิบัติตนในการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น เช่น รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตนเอง รู้จักประมาณ รู้จักกาลเทศะ รู้จักสภาพแวดล้อมรอบตัว รู้จักความแตกต่างของบุคคล เพื่อเข้าใจชีวิตหรือมีมุมมองที่ถูกต้องตรงกับความจริง และสามารถบริหารความเครียดเพื่อการดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข)

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่า สามารถนำหลักพุทธธรรม (โยนิโสมนสิการ) มาบูรณาการเพื่อบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ได้หรือไม่ อย่างไร

2.1 การบริหารความเครียดด้านปรับความคิดโดยการยอมรับความเป็นจริง (หลักการคิดให้ถูกวิธี คิดเชิงบวก มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการสร้างกำลังใจในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร)

.....

.....

.....

2.2 การบริหารความเครียดด้านการพัฒนาสุขภาพจิต (การรักษาสภาวะทางจิตใจและอารมณ์ เพื่อพัฒนาความสุขในการทำงาน หลักของ Happy workplace การมองโลกในแง่ดี ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจต่อตนเองและการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น)

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่า การนำหลักพุทธธรรม (สัปปุริสธรรม 7) มาบูรณาการเพื่อบริหารความเครียดของพนักงานบริษัทมหาชน จำกัด ได้หรือไม่ อย่างไร

3.1 ธัมมัญญตา รู้จักเหตุ ความรู้จักธรรม กล่าวคือ การเป็นหัวหน้าหรือผู้ปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้รู้จักเหตุผล รู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์ (ความเครียด) และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผลที่ต้องการ)

.....

.....

.....

.....

3.2 อุตัญญาตา รู้จักผล กล่าวคือ การตั้งเป้าหมายขั้นตอนในการทำงาน กำหนดจุดมุ่งหมายที่ตนกระทำหรือพึงปฏิบัติเพื่อประสงค์ประโยชน์ และบังเกิดผล

.....

.....

.....

3.3 อัตตัญญาตา รู้จักตน กล่าวคือ เมื่อรู้ว่าเรามีสถานภาพเป็นอะไร ฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม ว่าขณะนี้เรามีความสามารถเท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขตนเองให้ดีขึ้น

.....

.....

.....

3.4 มัตตัญญาตา รู้จักประมาณ กล่าวคือ ความพอดี เช่น การรู้จักประมาณ กำลังของตนเองในการทำงาน

.....

.....

.....

3.5 ปริสัจญาตา รู้จักสภาพแวดล้อม ชุมชน รู้จักบริบทของบริษัท กล่าวคือ การรู้จักปฏิบัติตนต่อกลุ่มบุคคลในบริษัท เมื่อต้องเข้าหาจะต้องทำกิจกรรมีความประพฤติอย่างไรต่อคนในองค์กร

.....

.....

.....

3.6 กาลัญญาตา รู้จักกาลเวลา กล่าวคือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม ระยะเวลาการทำหน้าที่ การงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้ถูกบริบทหรือสถานการณ์ ให้เหมาะสมเวลา เป็นต้น

.....

.....

.....

3.7 บุคคลโปรดปราน รู้จักบุคคล กล่าวคือ มีความแตกต่างแห่งบุคคลว่า มีอภัยภัย มีความสามารถ มีคุณธรรม ผู้ใดยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบหรือไม่จะใช้จะตำหนิหรือยกย่อง และแนะนำสั่งสอนอย่างไร เป็นต้น

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่า แนวทางในการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด ด้วยหลักพุทธธรรม (หลักโยนิโสมนสิการ และหลักสัพปุริสธรรม 7) ควรจะมีรูปแบบอย่างไร

.....

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าหากนำแนวทางการบริหารความเครียดของพนักงานบริษัท มหาชน จำกัด มากำหนดเป็นรูปแบบ (Model) ในการปรับโครงสร้างขององค์กรได้หรือไม่อย่างไร

5.1 ด้านวิสัยทัศน์และการกำหนดนโยบายในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

5.2 ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

5.3 ด้านการแก้ไขปัญหาในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....



นิยามศัพท์แบบสัมภาษณ์

การบริหารความเครียด หมายถึง การบริหารความเครียดของพนักงานกลุ่มบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ โดยนำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดมาบูรณาการรวมกับหลักพุทธธรรม คือ หลักสัปปริสธรรม 7 และหลักโยนิโสมนสิการ

หลักพุทธธรรม หมายถึง หลักพุทธธรรมที่นำมาบูรณาการในการบริหารความเครียด ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีการบริหารความเครียดซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้ได้แก่ หลักสัปปริสธรรม 7 และหลักโยนิโสมนสิการ

หลักสัปปริสธรรม 7 หมายถึง

1. **ธัมมัญญาตา** รู้หลักหรือรู้จักเหตุ รู้จักเหตุ ความรู้จักธรรม เป็นหัวหน้าคนหรือผู้ปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้รู้จักเหตุผลรู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์
2. **อรรถัญญาตา** รู้ความมุ่งหมายหรือรู้เหตุผล รู้จักผล การตั้งเป้าหมายขั้นตอนในการทำงาน มีประโยชน์
3. **อรรถัญญาตา** รู้จักตน รู้จัก เมื่อรู้ว่าเรามีสถานภาพเป็นอะไร ฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม ว่าขณะนี้เรามีความสามารถเท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขตนเองให้ดีขึ้น
4. **มัตถัญญาตา** รู้จักประมาณ รู้จักประมาณ ความพอดี คือ รู้จักประมาณ กำลังของตนเองในการทำงาน
5. **กาลัญญาตา** รู้จักกาลเวลา รู้จักชุมชน สังคม รู้จักกาล เวลาอันเหมาะสม การทำหน้าที่ การงาน ให้ตรงเวลาในเวลาเราควรทำงาน
6. **ปริสัจญญาตา** ความรู้จักบริษัท บุคคลในบริษัทมีกิริยามีความประพฤติต่อคนในองค์กร
7. **บุคคลัญญาตา** รู้จักบุคคล มีความแตกต่างแห่งบุคคลว่า มีอัธยาศัย มีความสามารถ มีคุณธรรม ผู้ใดหยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆ ด้วยดีว่าควรจะคบหรือไม่จะใช้จะตำหนิหรือยกย่อง และแนะนำสั่งสอน

หลักโยนิโสมนสิการ หมายถึง

วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย คิดแบบมีเหตุผล เช่น พิจารณาว่าที่เป็นสุข หรือเป็นทุกข์นี้เกิดขึ้นโดยมีอะไรเป็นปัจจัย ต้นเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นเกิดจากอะไร

1. **วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ** การคิดจำแนกแยกแยะองค์รวมของสิ่งต่างๆ ออกเป็นองค์ย่อย ทำให้มองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยเหล่านั้นว่ามีความเกี่ยวเนื่องกันอย่างไร

2. **วิธีคิดแบบสามัญญลักษณ์** คิดแบบไตรลักษณ์ (อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา) คือคิดแบบรู้เท่าทันธรรมชาติ ชีวิตของคนเราก็เป็นเช่นนี้เอง เป็นอนิจจัง ไม่เที่ยงแท้ เป็นทุกขัง มีแต่ความทุกข์ เป็นอนัตตา ไม่มีตัวตนที่แน่นอน
3. **วิธีคิดแบบอริยสัจจ์/คิดแบบแก้ปัญหา** การพิจารณาปัญหาว่าคืออะไร (ทุกข์) มีอะไรเป็นสาเหตุ (สมุทัย) เป้าหมายของการแก้ปัญหาคืออะไร (นิโรธ) หนทางเพื่อบรรลุเป้าหมายเป็นอย่างไร (มรรค)
4. **วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์** การคิดแบบสัจธรรมอันเป็นคุณสมบัติของคนดี คือ คิดตามหลักการและความมุ่งหมาย รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักบุคคล รู้จักชุมชน
5. **วิธีคิดแบบเห็นคุณค่าและทางออก** มองในเชิงคุณค่าว่าสิ่งนั้นๆ มีคุณค่าในแง่ไหน มีโทษในด้านใด แล้วก็พิจารณาหาทางออก
6. **วิธีคิดแบบรู้คุณค่าแท้-คุณค่าเทียม** รู้จักแยกแยะสิ่งดีสิ่งชั่ว สิ่งแท้จริงสิ่งปลอมอย่างมีเหตุผล
7. **วิธีคิดแบบเร้าคุณธรรม** คิดหาประโยชน์ในการกระตุ้น และส่งเสริมความดี
8. **วิธีคิดแบบอยู่กับปัจจุบัน** คิดอยู่ในปัจจุบัน ไม่รำพึงถึงอดีต และไม่กังวลถึงอนาคต
9. **วิธีคิดแบบวิภาษวาท** แบบรอบด้าน แยกแยะ มองสิ่งต่างๆ ในหลายๆ มุมมองอย่างละเอียดรอบคอบ

ขอขอบพระคุณท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้มา ณ โอกาสนี้

นางสาวประพัฒน์ เสมาพัฒน์

นักศึกษาปริญญาเอก

หลักสูตรศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนคุณนิพนธ์

ชื่อ	ประพัทธ์สร เสมาพัฒน์
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2511
สถานที่เกิด	นครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2534 : บริหารการเงิน คณะบริหารธุรกิจ พ.ศ. 2536 : เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พ.ศ. 2562 : ครุสมาธิ รุ่น 43 สถาบันพลังจิตตานุภาพ สมาธิขั้นสูง รุ่น 3 สถาบันพลังจิตตานุภาพ พ.ศ. 2563 : อุตสาหกรรมบัณฑิต ชั้นเอก : อาจารย์สาสมาธิ รุ่น 23 สถาบันพลังจิตตานุภาพ พ.ศ. 2566 : หลักสูตรปรมาตถโกศล ชั้นจุฬารัตนธรรมมิกเอก มูลนิธิพระอิศรธรรม วัดศรีสุदारาม
ที่อยู่ปัจจุบัน	905-909 ถนนเจริญกรุง แขวงตลาดน้อย เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร 10100, E-mail: prapatson635@gmail.com
	ประสบการณ์การทำงาน พ.ศ. 2536 : ตำแหน่งนักวิจัย วิเคราะห์สินเชื่อบริษัท ธนาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พ.ศ. 2543 : ผู้จัดการสินเชื่อบริษัท ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พ.ศ. 2548 - ปัจจุบัน : ผู้จัดการฝ่าย PartnerShip (VIP) บริษัท อลิอันซ์ซีพี ประกันภัย จำกัดปัจจุบัน (มหาชน) : อาจารย์ประจำสถาบันพลังจิตตานุภาพ
ผลงานตีพิมพ์	
รางวัลที่ได้รับ	

