



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการ: วิจัยสหกรรมฐาน จิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่องาน

Insight Meditation, Workplace Spirituality and Work engagement

โดย ผศ.ดร. ภาวิณี เพชรสว่าง และคณะ

ธันวาคม 2557

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการ: วิปัสสนากรรมฐาน จิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่องาน

Insight Meditation, Workplace Spirituality and Work engagement

ผศ.ดร. ภาวิณี เพชรสว่าง และคณะ สังกัดมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

(ความคิดเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย สกว. และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

EXECUTIVE SUMMARY

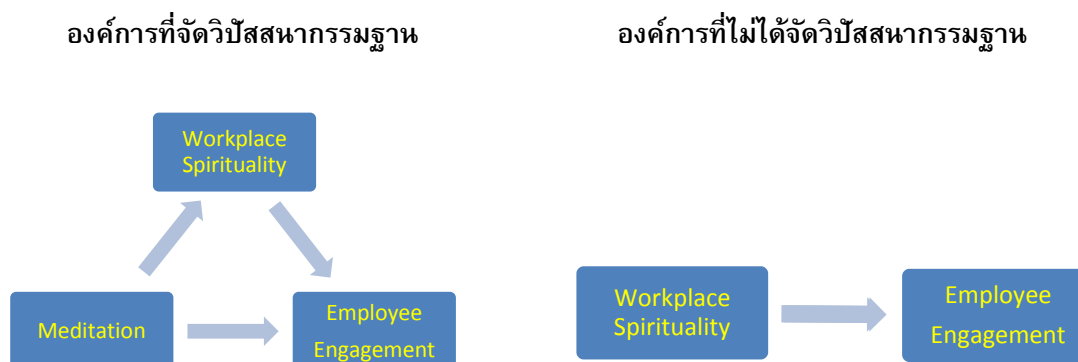
วิปัสสนากรรมฐาน จิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ

Insight Meditation, Workplace Spirituality and Employee Engagement

งานวิจัยที่ศึกษาเรื่องจิตวิญญาณองค์การ (Workplace Spirituality) นั้นยังไม่ได้มีเผยแพร่ในประเทศไทย ถึงแม้งานวิจัยในต่างประเทศจะได้มีการศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้มาเป็นเวลา 10 ปี แต่ผลการศึกษายังคงไม่ครอบคลุมตัวแปรทางด้านพฤติกรรมองค์การมากนัก งานวิจัยชิ้นนี้จึงมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาจิตวิญญาณองค์การในบริบทของสังคมไทยโดยเชื่อมโยงกับกิจกรรมที่พัฒนาจิตวิญญาณ คือ การวิปัสสนากรรมฐานที่ได้มีการจัดในองค์กรต่างๆอย่างแพร่หลายในประเทศไทย แต่ไม่ได้มีการประเมินผลของกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานอย่างชัดเจน รวมทั้งงานวิจัยชิ้นนี้จะเชื่อมโยงผลประโยชน์ของวิปัสสนากรรมฐานและผลทางพฤติกรรมของพนักงานซึ่งเป็นช่องว่าง (Gap) ทางเชิงวิชาการอยู่

วัตถุประสงค์งานวิจัย

- 1) ศึกษาประโยชน์ของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานต่อจิตวิญญาณองค์การ (Workplace Spirituality) และ ความผูกพันต่องาน (Work engagement)
- 2) ศึกษาเปรียบเทียบระดับของจิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันองค์การ และความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรนี้ในองค์กรที่จัดและไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานให้แก่พนักงาน ดังรูปที่ 1
- 3) ศึกษารูปแบบหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานที่จัดให้กับพนักงานในแต่ละองค์กร
- 4) ศึกษาปัจจัยสนับสนุนในองค์กรที่ทำให้ผลการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม และ
- 5) พัฒนารูปแบบ (Model) และหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐาน และสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ผลการวิปัสสนากรรมฐานนั้นส่งผลกระทบทงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม



รูปที่ 1: กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การออกแบบงานวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้ประกอบด้วยวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สำหรับงานวิจัยเชิงปริมาณประชากรศึกษาของงานวิจัยชิ้นนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ องค์กรที่จัด และไม่จัดวิปัสสนากรรมฐานให้กับพนักงาน ผู้วิจัยกำหนดรายชื่อองค์กรจากการสอบถามยุทธวิธีกสมาคมแห่งประเทศไทยที่จัดหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานดังกล่าวว่า มีองค์กรในภาครัฐหรือเอกชนใดที่ส่งพนักงานเข้าหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานในปี 2555-2556 เมื่อได้รายชื่อตามสมควรแล้ว ผู้วิจัยทำการสุ่มแบบอย่างง่ายเพื่อให้ 4 องค์กร (เหมาะสมตามข้อจำกัดของเวลาและงบประมาณ) ประชากรของงานวิจัยนี้กลุ่มที่ 2 คือ องค์กรที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานให้กับพนักงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลวิจัยเชิงการเปรียบเทียบที่น่าเชื่อถือ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้วิธีการจับคู่ (Matching) ระหว่างองค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานและองค์กรที่ไม่จัดวิปัสสนากรรมฐานให้มีความคล้ายคลึงกันมากที่สุด ในแง่ของประเภทอุตสาหกรรม และขนาดองค์กร เป็นต้น กล่าวโดยสรุป ประชากรในงานวิจัยนี้ประกอบด้วยองค์กรที่จัดและไม่จัดวิปัสสนากรรมฐานให้กับพนักงานประเภทละ 4 องค์กร รวมเป็นจำนวน 8 องค์กร จำนวน 563 คน (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1: จำนวนกลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงปริมาณ

องค์กรจัดฝึกวิปัสสนากรรมฐานหลักสูตรยุทธวิ	องค์กรที่ไม่ได้จัดฝึกวิปัสสนากรรมฐานหลักสูตรยุทธวิ
คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล 57 คน	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย 61 คน
โรงพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี 28 คน	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ กรุงเทพมหานคร 114 คน
บริษัท อุตสาหกรรมตราอุรุ จำกัด 100 คน	บริษัท อินเทอร์เน็ต คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) 100 คน
โรงเรียนทอสี 62 คน	โรงเรียนปทุมธานี 40 คน
รวม 248 คน	315 คน

วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูล (Informants) คือ พนักงานที่อยู่ในระดับงานและตำแหน่งงานที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำ โครงสร้างองค์กร และระบบงานขององค์กร ด้วยข้อจำกัดของเวลาและงบประมาณในการวิจัย จำนวนผู้ถูกสัมภาษณ์ดังตารางที่ 2 การสัมภาษณ์ถูกอัดเสียงและถอดบทสัมภาษณ์ (Transcript) หลังจากนั้นข้อมูลจะถูกวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผู้วิจัยใช้แบบวัดจิตวิญญาณองค์กรของ Petchsawang และ Duchon (2008) แบบความผูกพันต่องานใช้แบบวัดความผูกพันต่องานโดย Schaufeli and Salanova (in press; Schaufeli, Bakker, and Salanova, 2006) ใช้ชื่อว่า The Utrecht Work Engagement Scale: UWES) ทั้งสองแบบวัดมีการตรวจสอบทางโครงสร้างโดย CFA ทดสอบคุณสมบัติการวัดทางจิตวิทยา (Psychometric Properties)

ตารางที่ 2: จำนวนกลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงคุณภาพ

องค์กรจัดฝึกวิปัสสนากรรมฐานหลักสูตรยุทธวิ	องค์กรที่ไม่ได้จัดฝึกวิปัสสนากรรมฐานหลักสูตรยุทธวิ
คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล 3 คน	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย 2 คน
โรงพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี 2 คน	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ กรุงเทพมหานคร 1 คน
บริษัท อุตสาหกรรมตราอุรุ จำกัด 2 คน	บริษัท อินเทอร์เน็ต คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) 2 คน
โรงเรียนทอสี 2 คน	โรงเรียนปทุมธานี 1 คน
รวม 9 คน	6 คน

ผลงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

การสรุปผลงานวิจัยในที่นี้ จะเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

ประโยชน์ของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานต่อจิตวิญญาณองค์กร (Workplace Spirituality) และ ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement)

ผลการวิเคราะห์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานต่อจิตวิญญาณองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานในองค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน และไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานจำนวน 563 คน โดยใช้ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานที่องค์กรจัด การมีประสบการณ์ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานที่สถานที่อื่น ๆ นอกเหนือจากองค์กรตนเองจัด และความถี่ในการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานรวมกันเป็นตัวแปรวิปัสสนากรรมฐาน หลังจากนั้นเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสามตัว พบว่า วิปัสสนากรรมฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่องาน และจิตวิญญาณองค์กร จิตวิญญาณองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่องาน และความสัมพันธ์ระหว่างวิปัสสนากรรมฐานและความผูกพันต่องานเข้มแข็งขึ้นเมื่อมีจิตวิญญาณองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) หรืออีกนัยหนึ่งแปลว่า การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานนั้นส่งผลให้เกิดจิตวิญญาณองค์กรและจิตวิญญาณองค์กรสร้างให้เกิดความผูกพันต่องาน

นอกจากนี้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพได้สนับสนุนผลงานวิจัยเชิงปริมาณข้างต้น กล่าวคือ การฝึกวิปัสสนากรรมฐานนั้น ทำส่งผลให้ผู้ปฏิบัติมี สติ ในการควบคุมอารมณ์ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังเช่นจากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยอาจารย์ในมหาวิทยาลัยซึ่งปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานแล้วพบว่า

“เราจะติดอยู่ในความทุกข์หรืออารมณ์เจออารมณ์เราก็ดูดอยู่แบบนั้นนานๆ ทำให้เราประสิทธิภาพการทำงานออกมาได้ไม่ดี ถ้ามันเห็นเราไปติดอยู่กับอันนี้ เวลาที่ใช้ไปจะน้อยลง มันก็จะกลับมาได้ด้วยที่ไม่มียารมณเข้ามาเกี่ยวข้อง เหมือนสติมาปุ๊บเราก็คือรู้ว่าเราวน เราก็คือตัด”

ซึ่งสอดคล้องกับผู้ถูกสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคุณครูในโรงเรียนว่าสติที่ได้จากการฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานนั้นช่วยเธอในการควบคุมอารมณ์ และการอดทนกับเด็กนักเรียนที่มีปัญหาในพฤติกรรมกรเรียน

นอกจากสติที่ได้จากการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานแล้ว เมตตา ยังเป็นผลประโยชน์หนึ่งที่ได้จากวิปัสสนากรรมฐานอย่างเห็นได้ชัด ดังคำบอกเล่าของคุณหมอในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งที่กล่าวว่าหลังจากปฏิบัติธรรมนั้นได้เดินทางไปทำความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานหลังจากผิดใจกันไม่พูดกันเป็นปี และขอโทษกรรมให้แกกัน

“คือรู้สึกแบบว่าเราไม่อยากมีศัตรูอะไรแล้ว รู้สึกแบบว่าให้ทุกคนเป็นมิตรกันเพราะว่าตอนที่อยู่ที่ทำงานเก่าไม่ชอบกันเลยอยู่คนหนึ่ง ก็คือไปขอโทษกรรมกัน”

นอกจากนั้นพยาบาลผู้ริเริ่มกิจกรรมปฏิบัติธรรมในโรงพยาบาลแห่งนี้ยังเสริมว่าตนมีมุมมองต่อเพื่อนร่วมงานที่รู้สึกไม่ดีต่อกันเปลี่ยนไป

“ความกังวลความคิดอะไรมันไม่มีแล้ว ไม่คุยได้แต่เมตตาเค้า สงสารเค้าความรู้สึกอย่างนั้นมันเกิดขึ้นคือเรารู้สึกสงสารเค้าเพราะเค้ายังไม่ได้รู้กันแท้ขององค์พระพุทธรูปท่าน ยังไม่มี..ในการดำเนินชีวิตจิตใจก็คิดอย่างนี้ เราต้องนั่งสมาธิแผ่บุญให้เค้า”

การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานนั้นทำให้เกิด สติ (Mindfulness) และความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) ซึ่งเป็นสององค์ประกอบสำคัญของจิตวิญญาณองค์การ (Workplace Spirituality) นอกจากนั้นแล้ว การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานยังสะท้อนให้เห็นถึง ความสุขในการทำงานมากขึ้น (Transcendence) และ งานที่มีความมีความหมาย (Meaningful Work) ดังคำพูดของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งซึ่งปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานมาเป็นเวลากว่า 10 ปีว่า

“รู้สึกตัวเองทำงานแล้วมีความสุขมากขึ้นเพราะว่ามองว่าทุกอย่างไม่ใช่กรอบ เมื่อก่อนเรามองเป็นกรอบ เราเป็นอาจารย์ที่ระเบียบ เจ้าระเบียบแล้วก็ ยากให้เด็กได้ โดยเอาตัวเองเป็นมาตรฐานแต่พอมาดอนี่สิ่งที่ทำให้ก็คือ ทำยังงี้ก็ได้ให้เด็กได้ คือ ความสุขของอาจารย์ วิธไหนก็ได้ทำให้เค้ามีความรู้ออกไปทำงานได้”

ซึ่งสอดคล้องกับคุณครูซึ่งชี้ให้เห็นว่ารู้สึกงานมีค่ามีความหมายในการพัฒนาเด็กนักเรียนโดยสะท้อนให้เห็นจากบทสนทนาคือ

“เราารู้สึกว่าอยากเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้เด็กมีภูมิคุ้มกันมากขึ้น คืออย่างน้อยไม่รู้ละสังคมเค้าก็ต้องไปเจอแต่อย่างน้อยเค้ามีภูมิคุ้มกันที่ว่าเค้าจะออกไปเผชิญโลกภายนอกอย่างไร”

นอกจากปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานจะได้ผลประโยชน์เชื่อมโยงได้กับจิตวิญญาณองค์การแล้ว บางบทสนทนายังสะท้อนถึงประโยชน์ของวิปัสสนากรรมฐานต่อ ความผูกพันต่องาน (Work Engagement) โดยพนักงานหญิงในบริษัทอุตสาหกรรมได้บรรยายถึงความรู้สึกถึงความตั้งใจในการทำงาน (ความมีพลัง: Vigor) มีความรู้สึกที่งานมีความสำคัญ มีความท้าทาย (การอุทิศตน: Dedication) และจิตจดจ่อกับการทำงาน (ความหมกมุ่น: Absorption)

“ในเรื่องงาน ก็มีความตั้งใจในการทำงาน แล้วก็เหมือนกับประมาณว่าเราพยายามทำงานผิดพลาดให้น้อยลง ก็ในเรื่องส่วนนี้ละ ก็เหมือนกับประมาณว่าเรา พยายามตั้งใจทำให้ดีที่สุด อันไหนที่เราทำไม่ได้เราก็พยายาม คั่นคว่าเข้ามาในบริษัท จะ ไม่เกียจงาน จะไม่อะไรอย่างนั้นละคะ แต่ก่อนถามว่าคิดว่าไม่ใช่ งานของชั้นนะอะไรอย่างนี้ก็ไม่ทำแต่คือช่วงหลังเนี่ยโอเคมีอะไรที่เราทำได้ก็ทำ จะคิดอีกแบบหนึ่งนะคะ”

พนักงานชายในบริษัทเดียวกันเสริมในเรื่องความรู้สึกจดจ่อกับงานว่า

“เวลาทำงานหนึ่งชิ้นนะ จะแบบ เรียกว่าอะไรดี มันจะ โฟกัสมากขึ้น คือ เมื่อก่อนนี่นั่งทำปุ๊บตาอยู่ที่คอมพิวเตอร์ละ ใจจะไปอะไรก็ไม่รู้...แต่ตอนนี้ คือโอเค งานนี้นะแล้วมันก็จะคิดอยู่แต่เรื่องนี้ครับ ก็จะไม่เผลอผิดพลาดน้อยลง อันนี้เห็นๆเลย”

นอกจากผลจากการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานจะสามารถเชื่อมโยงได้กับจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่อองค์การในข้างต้นแล้ว ผลประโยชน์อื่นๆที่ได้จากการฝึกวิปัสสนากรรมฐานคือ การเกิดสมาธิ มีปัญญาในการแก้ไขปัญหา การคิดในแง่บวก มีความเข้าใจตนเองมากขึ้น รู้จักปล่อยวางไม่ยึดติด ช่วยในการบริหารความขัดแย้ง และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

กล่าวโดยสรุปผลงานวิจัยชิ้นนี้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพนั้นชี้ให้เห็นถึงความสอดคล้องกับหลักการปฏิบัติ วิปัสสนากรรมฐานซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้จิตใจมีสติ อยู่กับกิจกรรมปัจจุบันปล่อยวางความคิด ความรู้สึกที่ไม่เป็นประโยชน์ มีความเป็นสมาธิในสิ่งที่กระทำนั้นจะช่วยทำให้จิตใจมีพลัง และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ดังผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลว่า การวิปัสสนากรรมฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อจิตวิญญาณองค์การด้านสติ มากที่สุด และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานในส่วนของ การอุทิศตน มากที่สุด ดังนั้นผลงานวิจัยทั้งส่วนปริมาณและคุณภาพจึงสนับสนุนซึ่งกันและกันและขยายภาพให้เห็นความสัมพันธ์ของตัวแปรวิปัสสนากรรมฐาน จิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่อองค์การอย่างชัดเจน

การเปรียบเทียบระดับของจิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันองค์การ และความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรนี้ในองค์การที่จัดและไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานให้แก่พนักงาน

จากผลงานวิจัยเชิงปริมาณพบว่า องค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นพนักงานมีระดับคะแนนจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานสูงกว่าพนักงานในองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสติ (Mindfulness) นั้น พนักงานในองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานมีสติมากกว่าพนักงานในองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานซึ่งมีคะแนนมากที่สุดในบรรดาด้านต่างๆของจิตวิญญาณองค์การ ส่วนความผูกพันต่องานนั้นพนักงานในองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน มีการอุทิศตนในงาน (Dedication) มากกว่า พนักงานในองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน นอกจากนั้นผลงานวิจัยเชิงคุณภาพได้สนับสนุนผลงานวิจัยเชิงปริมาณดังกล่าวในหัวข้อข้างต้น

อย่างไรก็ตาม เมื่อผู้วิจัยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานในองค์การที่จัด/ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานพบว่า ตัวแปรทั้งสองตัวนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทั้งสองประเภทองค์การ โดยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของจิตวิญญาณองค์การคือ งานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work) และความอุทิศตนในงาน (Dedication) มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจทดสอบว่าความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานในองค์การที่จัด/ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นมีความแตกต่างกันไหม หรืออีกนัยหนึ่งคือ การจัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นสามารถเป็นตัวแปรกำกับ (Moderation) ที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานเปลี่ยนไปหรือไม่ ผลการทดสอบโดยสถิติการถดถอยแบบพหุคูณพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานไม่ได้แตกต่างกันระหว่างองค์การที่จัดและไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน ความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์ทางบวกของตัวแปรจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานในทั้งสององค์การ จึงสามารถกล่าวได้ว่า หากมีจิตวิญญาณองค์การในองค์การนั้นย่อมสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่องานไม่ว่าองค์การนั้นจะมีกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานอย่างเป็นทางการหรือไม่

ผลการศึกษาผลกระทบของตัวแปรวิปัสสนากรรมฐานเป็นตัวแปรกำกับ (Moderating Effect) นี้ทำให้เกิดมุมมองที่เพิ่มขึ้นจากการทดสอบผลกระทบของตัวแปรนี้เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediating Effect) ในข้างต้น ซึ่งได้ผลว่า การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานทำให้เกิดจิตวิญญาณองค์การและจิตวิญญาณองค์การนั้นสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่องาน มุมมองที่ขยายขึ้นคือ การวิปัสสนากรรมฐานเป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้เกิดจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานจริง แต่ไม่ใช่วิธีการเดียวที่จะสร้างให้เกิดจิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่องาน และเมื่อองค์การสร้างให้เกิดจิตวิญญาณองค์การย่อมทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่องาน

องค์การสามารถสร้างให้เกิดจิตวิญญาณองค์การได้โดยการตอบสนองความต้องการของพนักงานในเบื้องต้นระดับจิตวิญญาณ (Ashar & Lane-Maher, 2004; Duchon & Plowman, 2005) ซึ่งเปรียบเทียบได้กับการตอบสนองความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่มาสโลว์ได้กล่าวไว้คือ ความต้องการค้นพบตัวเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization) ซึ่งทำให้เกิด

ประสบการณ์ของความทุกข์ที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence) และเกิดความรู้สึกเชื่อมสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ในระดับจิตวิญญาณ (Izak, 2012) ดังนั้นองค์กรต้องมีความเข้าใจและใส่ใจในความต้องการของพนักงาน เน้นการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ชื่นชมยินดีในความสามารถของพนักงาน ให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Kinjerski & Skrpnek, 2006) สร้างให้เกิดงานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work) โดยการออกแบบงานให้จูงใจตามแบบของลักษณะงาน (Job Characteristics) กล่าวคืองานที่ได้ใช้ทักษะหลากหลาย (Skill Varieties) มีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) งานที่มีความสำคัญ (Task Significance) งานที่ให้อิสระ (Autonomy) และงานที่ให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) (Hackman & Oldham, 1976) การออกแบบงานเช่นนี้ยังผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่องานอีกทอดหนึ่ง (Saks, 2006) รวมทั้งใส่ใจในการสร้างให้เกิดความสมดุลของเวลางานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าการมีค่าและความหมาย (Pratt & Ashforth, 2003)

ในระดับองค์การต้องส่งเสริมวัฒนธรรมของความเป็นคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ ความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกอยู่ร่วมกันเป็นสังคม (Kinjerski & Skrpnek, 2006) ผู้นำนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างให้พนักงานมีความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence) ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการมีคุณธรรมจริยธรรม เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดสร้างสรรค์ และแสดงออกถึงความเป็นตัวตนโดยทำให้มั่นใจว่าจะไม่ได้รับผลกระทบทางลบ (Pratt & Ashforth, 2003) ซึ่งสิ่งนี้จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันในงานด้วย (Kahn, 1990) ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของวิสัยทัศน์องค์การ พันธกิจ เป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งจะสร้างให้เกิดผลกระทบทางจิตวิญญาณของการและสร้างให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Fry, 2003) นอกเหนือจากนั้นผู้บริหารต้องช่วยเหลือสนับสนุนให้ทุกส่วนงานขององค์กรนั้นทำงานไปด้วยกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันในการสร้างให้เกิดค่านิยมทางจิตวิญญาณ

รูปแบบหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานที่จัดให้กับพนักงานในแต่ละองค์การ

รูปแบบหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานโดยส่วนมากที่จัดขึ้นในองค์กรนั้นเป็นไปตามหลักสูตรของหลักสูตรพัฒนาจิตให้เกิดปัญญาและสันติสุขโดย คณะวิทยากรคุณแม่สิริ กรินชัย ของยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย ซึ่งใช้เป็นการสอนที่เน้นการปฏิบัติตามแนวสติปัฏฐานสี่ เพื่อพัฒนาจิตของผู้ปฏิบัติเกิดปัญญา (การเห็นความจริง) และเกิดความสุขแก่ชีวิตครอบครัว และสังคม ใช้การเดินจงกรม นั่งสมาธิ กำหนดอิริยาบถใหญ่ และย่อย โดยใช้คำบริกรรมภาวนา พอง ยุบ และหนอ เน้นการเคลื่อนไหวที่ช้า ๆ เพื่อให้สติมีการเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาของการปฏิบัติ นอกจากนั้นการแสดงธรรมจะมีการบรรยายธรรม โดยพระวิปัสสนาจารย์ และวิทยากรประจำหลักสูตร ที่ผลัดเปลี่ยนมาบรรยายในหัวข้อต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ และสร้างศรัทธาในการปฏิบัติธรรม ในช่วงการปฏิบัติธรรม จะมีการสอบอารมณ์โดยพระวิปัสสนาจารย์ และวิทยากรคุณแม่สิริ กรินชัย เพื่อสำรวจความก้าวหน้าในการปฏิบัติธรรมของผู้ปฏิบัติ ๒ ครั้งต่อ ๑ หลักสูตร จากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่ารูปแบบหลักสูตรที่องค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานใช้นั้นเป็นหลักสูตรของยุวพุทธิกสมาคมที่กล่าวในข้างต้น ซึ่งจะแตกต่างกับกิจกรรมปฏิบัติธรรมที่องค์กรที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานจัดให้แก่พนักงานโดยเป็นหลักสูตรการวิปัสสนากรรมฐานฉบับย่อแบบสั้นๆ 3 วัน 2 คืน หรือเป็นเพียงแค่ธรรมะบรรยายครึ่งวัน หรือการไปวัด ฟังเทศน์ร่วมกิจกรรมสันทนาการ 1 วัน ซึ่งผลการวิจัยเชิงปริมาณชี้ให้เห็นว่าถึงแม้้องค์การที่ไม่ได้มีการจัดวิปัสสนากรรมฐานอย่างเป็นทางการแต่มีกิจกรรมปฏิบัติธรรมดังกล่าวก็ยังไม่ได้ทำให้พนักงานมีระดับจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานสูงเท่ากับองค์กรที่มีการจัดวิปัสสนากรรมฐานอย่างเป็นทางการจากหลักสูตรของยุวพุทธิกสมาคม เนื่องจากการฝึกปฏิบัติ การเรียนรู้เครื่องมือที่ช่วยขัดเกลาจิตใจมนุษย์ (วิปัสสนากรรมฐาน) นั้น ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ การสอนหรือบรรยายเพียงระยะสั้นๆ ขาดการฝึกปฏิบัติอย่างมีระยะเวลาที่เหมาะสมจึงไม่ได้ผลเท่า

รวมทั้งส่วนสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์พนักงานในองค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานพบว่า การฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานให้ได้ผลประโยชน์นั้นต้องมีการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องยาวนาน โดยพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมกล่าวว่า

“ถ้าช่วงไหนผมทั้งไป ผมห่าง พฤติกรรมอันนั้นมันจะเยอะขึ้น มันจะไม่เท่ากับเมื่อก่อนแล้วผมก็จะรู้ตัวเองด้วยว่า เอาอีกละ เริ่มละ อาจจะต้องกลับไปรี้อ ก็ต้องกลับไปแบบเค้าเรียกอะไร ไปเดิน คือทำเองที่บ้าน ต้องไปเดิน อะไรอย่างนี้ มันก็จะยากมันก็จะกลับมา”

และคุณหมอได้เปรียบเทียบการฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เห็นผลประโยชน์อย่างชัดเจนว่า

“มันเหมือนเราไปหาเครื่องซักผ้าแล้วเรารู้สึกว่าเป็นคนขี้ขลาดขึ้นมาหนึ่งกะ แล้วก็ซักซักหนึ่งไม่ได้ไปซักบ่อยๆเราก็จะดื่มน้ำเหมือนเดินแต่มันก็ดีกว่าไม่ได้ไปซักเลยนะ”

ซึ่งผลงานวิจัยเชิงคุณภาพนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Schmidt-Wilk (2003) ที่พบว่าการฝึกสมาธิเกิดผลประโยชน์ต่อผลการปฏิบัติงานเมื่อมีการฝึกต่อเนื่องอย่างน้อย 3 ปี และผลงานวิจัยของ Frew (1974) ดำเนินการวิจัยฝึกปฏิบัติสมาธิ 11 เดือน และ Mackenzie, Carlson, Munoz1 and Speca (2007) วิจัยหลักสูตรฝึกสมาธิ 8 สัปดาห์ เป็นต้น

ปัจจัยสนับสนุนในองค์กรในการจัดวิปัสสนากรรมฐาน

จากผลงานวิจัยเชิงคุณภาพปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานได้แก่ 1) การสนับสนุนของผู้นำในการจัดวิปัสสนากรรมฐาน 2) รูปแบบการจัดวิปัสสนากรรมฐานและกิจกรรมทางศาสนา 3) วัฒนธรรมเอื้อเพื่อเอื้อแผ่ 4) ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เข้มแข็ง และ 5) ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาด้านจิตใจ

- 1) การสนับสนุนของผู้นำในการจัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นมีผลต่อความสำเร็จในการจัดกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานอย่างเป็นทางการ จากการสัมภาษณ์พบว่า กิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานเกิดขึ้นได้จากทั้งผู้นำตามอำนาจหน้าที่หรือผู้บริหารสูงสุดขององค์กรที่เล็งเห็นประโยชน์ของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน และผู้นำตามธรรมชาติคือพนักงานในองค์กรที่มีความสนใจในเรื่องวิปัสสนากรรมฐานและริเริ่มจัดกิจกรรมนี้ ทั้งนี้การจัดวิปัสสนากรรมฐานจะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรต้องให้การสนับสนุนทั้งในเรื่องนโยบายและงบประมาณ ดังจะเห็นได้จาก การที่ผู้บริหารบริษัทอุตสาหกรรมได้บรรจุกิจกรรมการวิปัสสนากรรมฐานเป็นหัวข้อหนึ่งในการพัฒนาเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และอนุญาตให้ไปวิปัสสนากรรมฐานได้โดยไม่ได้อีกเป็นวันลา
- 2) รูปแบบการจัดวิปัสสนากรรมฐานนั้น นอกจากจะเป็นโปรแกรมระยะยาว 8 วัน 7 คืนแล้ว ยังมีกิจกรรมทางศาสนาอื่นๆเสริมเพิ่มเติมด้วย เช่น การสวดมนต์ทำวัตรเช้า ฟังธรรมะบรรยาย การทอดกฐิน การบริจาคทาน การทำวัตร 9 วัด การตักบาตร การสมาทานศีล เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากการเข้าร่วมกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานเพียงอย่างเดียวนั้นแล้วไม่ได้นำไปปฏิบัติต่อจะทำให้ผลที่ได้ในเรื่องของการพัฒนาพฤติกรรมนั้นไม่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมต่างๆทางศาสนาจึงช่วยย้ำเตือนกล่อมเกล่าให้พนักงานอยู่ในศีลในธรรมอันดีงามซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ดีอีกทอดหนึ่ง
- 3) วัฒนธรรมเอื้อเพื่อเอื้อแผ่ จากการสัมภาษณ์องค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานพบว่า วัฒนธรรมหนึ่งที่คล้ายคลึงกันในทุกองค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานคือ ผู้ถูกสัมภาษณ์ใช้คำว่า “...เหมือนความเป็นเพื่อนเป็นพี่น้องเป็นครอบครัว...” ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกในองค์กรถือปฏิบัติในการเข้าใจเห็นอกเห็นใจ การช่วยเหลือ มี

เมตตาซึ่งกันและกัน ซึ่งจะสร้างขึ้นได้นั้นต้องเริ่มต้นจากผู้นำเป็นตัวอย่างที่ดีงานในเรื่องนี้ก่อน หลังจากนั้นการถ่ายทอดวัฒนธรรมเช่นนี้สามารถกระทำได้อันสืบเนื่อง จากรุ่นเก่าไปสู่พนักงานรุ่นใหม่ วัฒนธรรมเช่นนี้เป็นการปลูกฝังจิตวิญญาณของการให้เกิดขึ้นรวมทั้งส่งผลต่อความผูกพันต่องานด้วย

- 4) ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เข้มแข็ง หน่วยงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นเสมือนเป็นตัวแทนในการแสดงออกในการดูแลของผู้บริหารต่อพนักงาน ผู้วิจัยพบว่าในองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานมีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมเอื้อเพื่อแผ้วถางถึงในข้างต้น กล่าวคือ ต้องเป็นหน่วยงานที่เป็นสื่อกลางในการสื่อสารความต้องการระหว่างพนักงานต่อผู้บริหาร ดังเช่น บริษัทอุตสาหกรรมที่มีการสำรวจความต้องการของพนักงานประจำปี และนำไปนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานตามที่พนักงานร้องขอ ความเป็นกันเองของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้พนักงานสามารถเข้ามาปรึกษาได้อย่างสบายใจ หรือการใส่ใจในการให้พนักงานสามารถบริหารเวลางานและเวลาส่วนตัวได้อย่างสมดุลกันที่ถือปฏิบัติในโรงเรียนแห่งหนึ่ง เมื่อผู้บริหารแสดงความใส่ใจต่อพนักงานผ่านทางหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรและงานของตน
- 5) ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาจิตใจนั้นมีความจำเป็นมากที่ผู้บริหารต้องเล็งเห็นประโยชน์ในการพัฒนามนุษย์โดยเน้นทางด้านจิตใจโดยบรรจุไว้ในแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มิใช่เน้นพัฒนาแค่ความรู้ ความสามารถหรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานเพียงอย่างเดียว เนื่องจากการพัฒนาด้านจิตใจนั้นเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีจิตใจที่เข้มแข็ง จิตใจที่มีพลังนั้นจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล (Payutto, 2002) ในองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานหลายองค์การได้ บรรจุหัวข้อการพัฒนาเกี่ยวข้องกับ คุณธรรม จริยธรรม ไว้เป็นหนึ่งหัวข้อในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

รูปแบบ (Model) การจัดวิปัสสนากรรมฐานในองค์การและปัจจัยส่งเสริมผลของวิปัสสนากรรมฐาน

จากผลการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสรุปผลได้ว่า ผลการวิจัยเชิงปริมาณชี้ให้เห็นว่าองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานพนักงานมีระดับจิตวิญญาณองค์การสูงกว่าพนักงานในองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานอย่างเป็นทางการ กล่าวคือ พนักงานมีสติ มีความเมตตาต่อผู้อื่น รู้สึกว่างานมีค่ามีความหมาย และมีความสุขเหนือวัตถุนิยม รวมทั้งมีความผูกพันต่องาน กล่าวคือ พนักงานมีพลังในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความภาคภูมิใจในงานและรู้สึกทำงานท้าทาย มีจิตจดจ่อกับงานและมีความสุขในการทำงานอย่างทุ่มเท รวมทั้งการจัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นจะส่งผลให้เกิดจิตวิญญาณองค์การ และจิตวิญญาณองค์การจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานอีกทอดหนึ่ง

ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์องค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานและไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานซึ่งพบว่า ในองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นมีปัจจัยที่เกื้อกูลให้การจัดวิปัสสนากรรมฐานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานคือ การสนับสนุนของผู้นำ วัฒนธรรมเอื้อเพื่อเกื้อกูล รูปแบบการจัดวิปัสสนากรรมฐานเสริมด้วยกิจกรรมทางศาสนา ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เข้มแข็ง และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นพัฒนาด้านจิตใจ ส่วนผลของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานพบว่า พนักงานมีสติในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเอง มีสมาธิในการจดจ่ออยู่กับงาน มีปัญญาในการแก้ไขปัญหาและตระหนักรู้ความจริงของธรรมชาติ มีความเมตตาให้กับผู้อื่นไม่ว่าเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า มีความเข้าใจตนเองมากยิ่งขึ้นและสามารถจัดการกับอารมณ์ตนเองได้ดีขึ้น รู้จักที่จะปล่อยวางมากขึ้นและไม่ยึดติดความทุกข์ มองโลกในแง่ดีและคิดในแง่บวกมากขึ้นซึ่งนำความสุขสงบใจมาให้แก่ผู้ปฏิบัติ ซึ่งผลจากการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานในองค์การที่มีปัจจัยเหล่านี้เกื้อกูลจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานกล่าวคือ

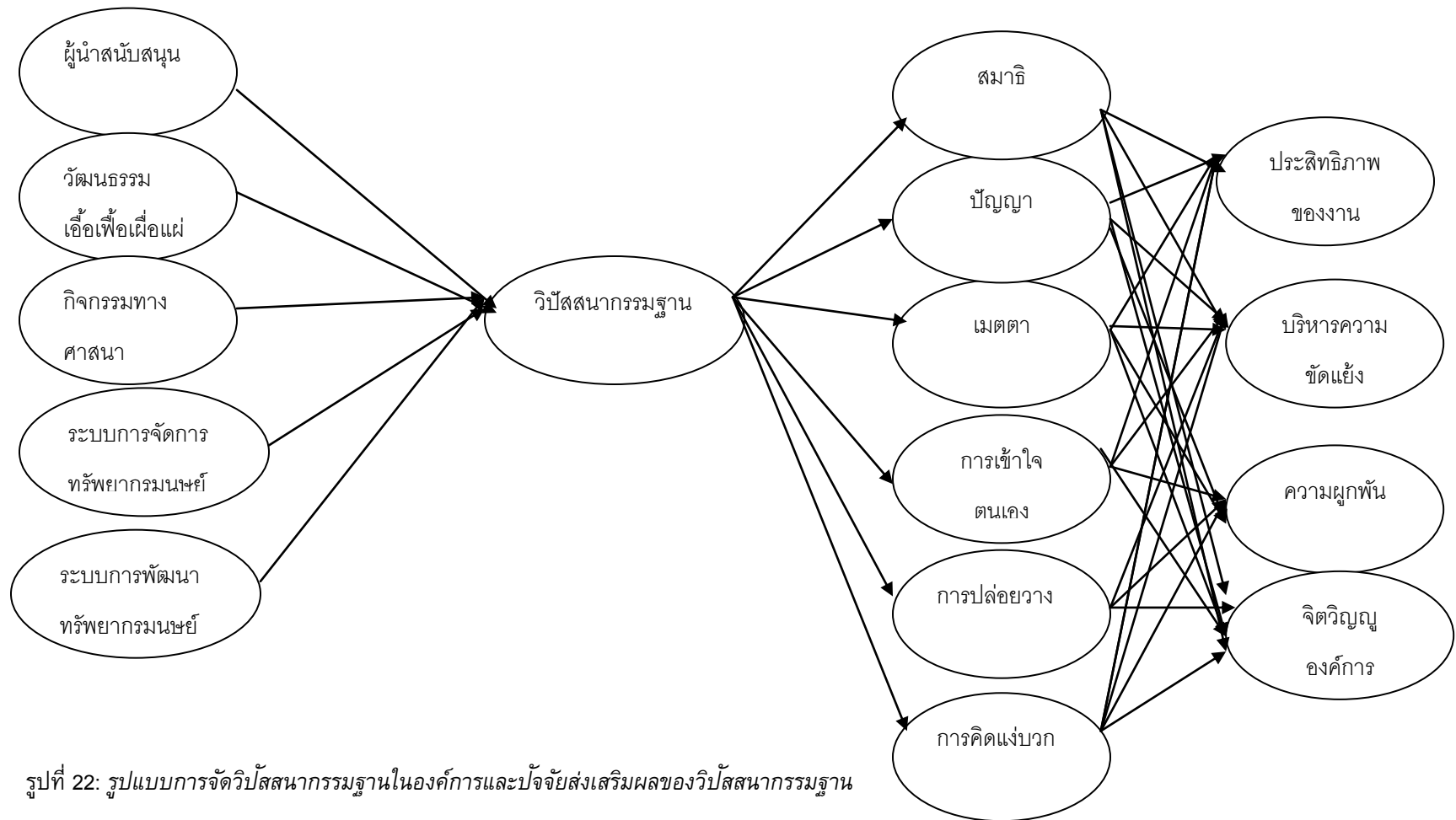
งานมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานได้อย่างจิตใจมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงาน และปล่อยวางความคิดและอารมณ์ต่างๆที่เข้ามา รบกวนขณะทำงาน มีการบริหารความขัดแย้งได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากมีเมตตาเป็นที่ตั้ง มองโลกในแง่บวกและมีสติช่วยควบคุม อารมณ์ และสุดท้ายคือการทำงานมีความผูกพันต่องานมากขึ้น ใส่ใจกับงานเห็นว่าการทำงานท้าทายและมีค่ามีความหมายต่อตน ดังรูปที่ 2 แสดงถึงรูปแบบ (Model) ที่ได้จากผลงานวิจัยครั้งนี้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อจำกัดในงานวิจัยครั้งนี้เกี่ยวข้องกับการออกแบบการวิจัย เนื่องจากผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรวิปัสสนากรรมฐาน เฉพาะหลักสูตรของยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทยจึงเริ่มต้นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากรายชื่อองค์กรต่างๆที่ส่ง พนักงานมาอบรมหรือเป็นการจัดการอบรมร่วมหลักสูตรวิปัสสนาของยุวพุทธิกสมาคมฯ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างนั้น มีความหลากหลายในด้านประเภทองค์กร เช่น หน่วยงานราชการ โรงเรียน มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล บริษัทเอกชน เป็นต้น ด้วยความหลากหลายของประเภทองค์กรดังกล่าว อาจทำให้การแปลผลนั้นไม่สามารถกำหนดผลที่เฉพาะเจาะจงใน ประเภทองค์กรใดประเภทหนึ่ง รวมทั้งในการออกแบบการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่จัด/ไม่จัดวิปัสสนา กรรมฐานนั้น ถึงแม้ผู้วิจัยจะใช้ความพยายามในการเลือกองค์กรประเภทเดียวกันกับองค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานเช่น มหาวิทยาลัย กับมหาวิทยาลัย โรงเรียนกับโรงเรียน หน่วยงานราชการกับหน่วยงานราชการ และบริษัทเอกชนกับ บริษัทเอกชน แต่ผู้วิจัยไม่สามารถควบคุมปัจจัยอื่นๆที่แตกต่างกันของสององค์กรที่เป็นประเภทเดียวกันได้ เช่น จำนวน พนักงาน นโยบาย วัฒนธรรม ผลประกอบการ เป็นต้น ดังนั้นการตีความของผลการศึกษาเปรียบเทียบนั้นจึงต้องระวังและ กระทำได้ภายใต้ข้อจำกัดนี้ อย่างไรก็ตามถึงแม้งานวิจัยครั้งนี้จะมีกลุ่มตัวอย่างเป็นองค์กรหลายประเภทและการจับคู่ องค์กรที่จัด/ไม่จัดวิปัสสนากรรมฐานจะกระทำได้เพียงหยาบๆ แต่ผลงานวิจัยครั้งนี้มีผลงานวิจัยเชิงคุณภาพที่สนับสนุนให้ เห็นถึงผลกระทบของวิปัสสนากรรมฐานต่อจิตวิญญาณขององค์กรและความผูกพันต่องานอย่างชัดเจน

ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยจึงควรพิจารณาการวิปัสสนากรรมฐานหลักสูตรอื่นๆด้วย รวมทั้งการคัดเลือก ประเภทขององค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานให้เป็นกลุ่มๆตามประเภทขององค์กร เพื่อทำการวิจัยภายในกลุ่มประเภท องค์กรเดียวกันเพื่อการแปลผลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น รวมทั้งหากจะทำการศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรที่ไม่ได้จัดวิปัสสนา กรรมฐาน ควรคัดเลือกองค์กรที่ไม่ได้มีการจัดการวิปัสสนากรรมฐานหรือมีกิจกรรมใดๆเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติธรรมอย่าง ชัดเจน และเป็นประเภทและขนาดองค์กรที่มีความคล้ายคลึงกับคู่ขององค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน

นอกจากนั้นเนื่องจากแบบวัดจิตวิญญาณองค์กร (Petchsawang & Duchon, 2009) ที่ใช้เป็นเครื่องมือในงานวิจัยครั้งนี้มีความ ใหม่น้อยมาก จึงควรนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายและทำการคัดเกลาแบบสอบถามเพื่อเพิ่มคุณภาพและ ความน่าเชื่อถือของแบบวัดมากยิ่งขึ้น รวมทั้งในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยควรเพิ่มตัวแปรต้นที่น่าสนใจว่าจะมีผลต่อการปฏิบัติ วิปัสสนากรรมฐาน เช่น ตัวแปรส่วนบุคคลด้านบุคลิกภาพ สติปัญญา ทักษะคิด หรืออารมณ์ของพนักงาน และตัวแปรส่วน องค์กรเช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบงาน (Job Characteristics) ทรัพยากรงาน (Job Resources) เป็นต้น ส่วนตัวแปรตามที่น่าสนใจว่าเป็นผลของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานเช่น สติ สมาธิ ปัญญา เมตตา การปล่อยวาง การคิดแง่บวก การเข้าใจตนเอง หรือ ผลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน เช่นความสามารถในการ บริหารความขัดแย้ง ประสิทธิภาพในการทำงาน ความเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ความ ผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นต้น



บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประโยชน์ของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานต่อจิตวิญญาณองค์การ (Workplace Spirituality) และ ความผูกพันต่องาน (Work engagement) 2) ศึกษาเปรียบเทียบระดับของจิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันองค์การ และความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรนี้ในองค์การที่จัดและไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานให้แก่พนักงาน 3) ศึกษารูปแบบหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานที่จัดให้กับพนักงานในแต่ละองค์การ 4) ศึกษาปัจจัยสนับสนุนในองค์การที่ทำให้ผลการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานขององค์การโดยรวม และ 5) พัฒนารูปแบบ (Model) และหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐาน และสิ่งแวดล้อมขององค์การที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ผลการวิปัสสนากรรมฐานนั้นส่งผลกระทบทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและผลการปฏิบัติงานขององค์การโดยรวม ทั้งผู้วิจัยได้ออกแบบงานวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างงานวิจัยเชิงปริมาณคือ พนักงานในองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน 4 องค์การ จำนวน 248 คน และพนักงานในองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน 4 องค์การจำนวน 315 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 563 คน ส่วนวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารและพนักงานในองค์การที่จัด/ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานจำนวน 15 คน ผู้วิจัยทดสอบคุณสมบัติการวัดทางจิตวิทยา (Psychometric Properties) ของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานโดย การวิเคราะห์ยืนยันปัจจัย (Confirmatory Factor Analysis) และทดสอบสมมติฐานโดย โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structure Equation Modeling) ผลงานวิจัยค้นพบว่า

1) การวิปัสสนากรรมฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้จิตวิญญาณองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางอย่างสมบูรณ์ (Full mediation) ระหว่างความสัมพันธ์ของวิปัสสนากรรมฐานและความผูกพันต่องาน ประโยชน์ของการวิปัสสนากรรมฐานคือ สติ สมาธิ ปัญญา การคิดแง่บวก เมตตา การปล่อยวาง ความเข้าใจตนเอง โดยผลประโยชน์โดยตรงนี้ส่งผลกระทบต่อการทำงานในเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารความขัดแย้ง และความผูกพันต่องาน

2) ระดับจิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่องานในองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นสูงกว่าองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน แต่ความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานไม่ได้เปลี่ยนแปลงเมื่อเปรียบเทียบระหว่างองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานและไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน

3) รูปแบบหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานที่จัดนั้นโดยส่วนมากเป็นหลักสูตรระยะยาวของยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย 8วัน7 คืน และมีกิจกรรมทางศาสนาร่วมเช่น การสวดมนต์ทำวัตรเช้า ฟังธรรมะบรรยาย การทอดกฐิน การบริจาคทาน การทำวัตร 9 วัด การตักบาตร การสมาทานศีล เป็นต้น

4) ปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานได้แก่ การสนับสนุนของผู้นำในการจัดวิปัสสนากรรมฐาน รูปแบบการจัดวิปัสสนากรรมฐานและกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมเอื้อเพื่อเอื้อแผ่ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เข้มแข็ง และ ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาด้านจิตใจ

5) รูปแบบ (Model) และหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐาน และสิ่งแวดล้อมขององค์การที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ผลการวิปัสสนากรรมฐานนั้นส่งผลกระทบทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและผลการปฏิบัติงานขององค์การนั้น ประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้นำในการจัดวิปัสสนากรรมฐาน รูปแบบการจัดวิปัสสนากรรมฐานและกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมเอื้อเพื่อเอื้อแผ่ ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เข้มแข็ง และ ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาจิตใจ ซึ่งหากมีปัจจัยต่างเหล่านี้จะส่งผลให้การจัดวิปัสสนากรรมฐานส่งผลให้พนักงานได้ฝึก สติ สมาธิ ปัญญา การคิดแง่บวก เมตตา การปล่อยวาง ความเข้าใจตนเอง โดยผลประโยชน์โดยตรงนี้ส่งผลกระทบต่อการทำงานในเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารความขัดแย้ง และ ความผูกพันต่องาน อีกทอดหนึ่ง

ABSTRACT

This research aims to 1) explore benefits of meditation practice on workplace spirituality and work engagement 2) compare and contrast the level of workplace spirituality and work engagement between the organizations arranging meditation course for employees and the ones that do not 3) study meditation courses arranged in the organizations 4) explore the organizational factors affecting the effect of meditation course on employee behaviors and 5) create a model of effective meditation courses affecting positive employee behaviors. The researcher employs both quantitative and qualitative research design to fulfill the research objectives. The sample of quantitative research consists of four organizations arranging meditation course with 248 employees and the other four organizations not arranging meditation course with 315 employees. The total samples of quantitative are 563. For the qualitative research, the researcher interviews 15 peoples in eight organizations. The workplace spirituality and work engagement measurements are assessed their psychometric properties with Confirmatory Factor Analysis. Additionally, the researcher employs Structure Equation Modeling to test the hypotheses. The results present that:

- 1) meditation has statistically significant relationship with workplace spirituality and work engagement and workplace spirituality fully mediates the relationship of meditation and work engagement. Moreover, the benefits of practicing meditation include mindfulness, concentration, wisdom, positive thinking, compassion, letting things go, self-understanding, work efficiency, managing conflict, and work engagement.
- 2) the level of workplace spirituality and work engagement are higher in the organization arranging meditation than the ones that do not. However, the pattern of positive relationship between workplace spirituality and work engagement are the same in the both types of organizations.
- 3) most of meditation courses conducted in the organizations are cooperated with The Young Buddhists Association of Thailand under the Royal Patronage. It is an 8 days 7 nights insight (mindfulness) meditation course coupled with religious activities, doing merit, chanting, listening to dhamma, etc.
- 4) the factors affecting the effect of meditation course on employee behaviors include leader's support, meditation course with religious activities, effective system of human resource management, and human resource development system focusing on developing mind.
- 5) the model of meditation course affecting employee behaviors composes of the organizational factors consisting of leader's support, meditation course with religious activities, effective system of human resource management, and human resource development system focusing on developing mind. Then these factors coupled with the effective meditation course promote mindfulness, concentration, wisdom, positive thinking, compassion, letting things go, self-understanding, work efficiency, managing conflict, and work engagement.

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการสนับสนุนทุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ร่วมกับมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยในการขัดเกลาโครงงานวิจัย ผู้บริหารในสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย และผู้บริหารมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยที่ได้อนุมัติทุนวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในการเสียสละเวลาอันมีค่าของผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านและผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกท่าน รวมทั้งผู้บริหารในองค์กรดังต่อไปนี้ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย คณะเทคนิคการแพทย์มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ กรุงเทพมหานคร บริษัทอุตสาหกรรมตราจั่วจำกัด บริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน) โรงเรียนปัจจุบันทรพิทย และโรงเรียนทอสี ที่ได้อนุมัติให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในองค์กรของท่าน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจนได้ผลงานวิจัยที่มีค่า

ผู้วิจัยขอขอบคุณทีมงานวิจัยที่ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ติดต่อของสัมภาษณ์และการถอดเทปสัมภาษณ์ สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัวอันเป็นที่รักยิ่งอันประกอบด้วย คุณพ่อลิขิต เพชรสว่าง คุณแม่อุภาศรี เพชรสว่าง พี่สาว พี่ชาย และหลานๆ ที่เป็นกำลังใจอันสำคัญของผู้วิจัย รวมทั้งสามี คุณประเดิม จินดาศักดิ์ ผู้สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือในการทำงานวิจัยชิ้นนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	a
สารบัญ	d
สารบัญตาราง.....	f
หน้า	f
สารบัญรูปภาพ.....	g
บทที่ 1	1
บทนำและความสำคัญของปัญหา	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย.....	1
2. วัตถุประสงค์ของโครงการ	4
3. ระเบียบวิธีวิจัย	5
4. แผนการดำเนินงานวิจัย	7
บทที่ 2	8
ทบทวนวรรณกรรม.....	8
ส่วนที่ 1 วิปัสสนากรรมฐาน (Mindfulness Meditation).....	8
ส่วนที่ 2 จิตวิญญาณองค์การ (Workplace Spirituality)	13
ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่องาน (Work Engagement)	19
ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างวิปัสสนากรรมฐาน จิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่องาน.....	24
บทที่ 3	28
ระเบียบวิธีการวิจัย	28
การออกแบบงานวิจัย	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
เครื่องมือวิจัย	31
บทที่ 4	35
การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย	35
1. ผลวิจัยเชิงปริมาณ.....	35

1.1. ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างการวิจัย.....	35
1.2. การวิเคราะห์คุณสมบัติการวัดทางจิตวิทยา (Psychometric Properties) ของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การ.....	38
1.3 การวิเคราะห์คุณสมบัติการวัดทางจิตวิทยา (Psychometric Properties) ของแบบวัดความผูกพันต่องาน.....	50
1.4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น	59
1.5. การทดสอบสมมติฐาน	60
1.6. การทดสอบโมเดลทางเลือก	71
2. ผลวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพ	75
องค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน.....	76
องค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน	105
บทที่ 5	111
สรุปผลงานวิจัย และข้อเสนอแนะ	111
ประโยชน์ของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานต่อจิตวิญญาณองค์การ (Workplace Spirituality) และ ความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement)	111
การเปรียบเทียบระดับของจิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันองค์การ และความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรนี้ในองค์การที่จัดและไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานให้แก่พนักงาน.....	116
รูปแบบหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานที่จัดให้กับพนักงานในแต่ละองค์การ	118
ปัจจัยสนับสนุนในองค์การในการจัดวิปัสสนากรรมฐาน.....	119
รูปแบบ (Model) การจัดวิปัสสนากรรมฐานในองค์การและปัจจัยส่งเสริมผลของวิปัสสนากรรมฐาน	121
ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	123
บรรณานุกรม.....	125
ภาคผนวก	133
ภาคผนวก ก	134
ภาคผนวก ข	142
ภาคผนวก ค	144

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1: จำนวนกลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงปริมาณ	30
ตารางที่ 2: จำนวนกลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงคุณภาพ	31
ตารางที่ 3: ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	35
ตารางที่ 4: การกระจายข้อมูลของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การ	42
ตารางที่ 5: Regression Weights ของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การ	43
ตารางที่ 6: Factor Loadings ของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การ	45
ตารางที่ 7: คุณสมบัติทางการวัดของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การ	47
ตารางที่ 8: การกระจายข้อมูลของแบบวัดความผูกพันต่องาน	52
ตารางที่ 9: Regression Weights ของแบบวัดความผูกพันต่องาน	53
ตารางที่ 10: Factor Loadings ของแบบวัดความผูกพันต่องาน	54
ตารางที่ 11: คุณสมบัติทางการวัดของแบบวัดความผูกพันต่องาน	56
ตารางที่ 12: เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนแบบวัดจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานระหว่างพนักงานในองค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน (N=248) และองค์กรที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน (N=315)	60
ตารางที่ 13: Means, Standard Deviations, and Correlation Matrix ขององค์การทั้งที่จัดวิปัสสนากรรมฐานและไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน (N=563)	62
ตารางที่ 14: Means, Standard Deviations, and Correlation Matrix ขององค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน (N=248)	63
ตารางที่ 15: Means, Standard Deviations, and Correlation Matrix ขององค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน (N=315)	64
ตารางที่ 16: สรุปข้อมูลวิปัสสนากรรมฐานข้อที่ 9, 10 และ 11	66
ตารางที่ 17: Total Effects เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวิปัสสนากรรมฐาน และ จิตวิญญาณองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างวิปัสสนากรรมฐานและ ความผูกพันต่องาน โดย Bootstrapped จำนวน 2,000	70
ตารางที่ 18: Total Effects เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรวิปัสสนากรรมฐานและความผูกพันต่องานเมื่อจิตวิญญาณองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางโดยBootstrapped จำนวน 2,000	70
ตารางที่ 19: Direct Effects เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรวิปัสสนากรรมฐานและความผูกพันต่องานเมื่อจิตวิญญาณองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางโดยBootstrapped จำนวน 2,000	70
ตารางที่ 20: Indirect Effects เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรวิปัสสนากรรมฐานและความผูกพันต่องานเมื่อจิตวิญญาณองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางโดยBootstrapped จำนวน 2,000	71
ตารางที่ 21: ผลการทดสอบองค์การที่จัด/ไม่จัดวิปัสสนากรรมฐานเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานโดยสถิติถดถอยพหุคูณ	73

สารบัญรูปภาพ

หน้า

รูปที่ 1: กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)	5
รูปที่ 2: CFA ของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การฉบับเต็ม 37ข้อ.....	40
รูปที่ 3: CFA ของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การ22ข้อฉบับปรับปรุงโดย Ppetchsawang&Duchon (2008).....	41
รูปที่ 4: CFA ของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การหลังจากมีการปรับปรุง	49
รูปที่ 5: CFA ของแบบวัดความผูกพันต่องาน 17 ข้อ.....	51
รูปที่ 6: CFA ของแบบวัดความผูกพันต่องานหลังจากมีการปรับปรุง	58
รูปที่ 7: ผลกระทบของตัวแปรคั่นกลางของจิตวิญญาณองค์การต่อความสัมพันธ์ของวิปัสสนากรรมฐานและความผูกพันต่องาน	68
รูปที่ 8: การทดสอบผลกระทบของตัวแปรคั่นกลางของจิตวิญญาณองค์การต่อความสัมพันธ์ของวิปัสสนากรรมฐานและความผูกพันต่องานโดย Structure Equation Modeling	69
รูปที่ 9: ทดสอบองค์การที่จัด/ไม่จัดวิปัสสนากรรมฐานเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องาน	72
รูปที่ 10: ผลกระทบของตัวแปรร่วมระหว่างองค์การที่จัด/ไม่จัดวิปัสสนากรรมฐานและจิตวิญญาณองค์การต่อความผูกพันในงาน.....	75
รูปที่ 11: รูปแบบการจัดวิปัสสนากรรมฐานในองค์กรและปัจจัยส่งเสริมผลของวิปัสสนากรรมฐาน	122

บทที่ 1

บทนำและความสำคัญของปัญหา

ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในขณะที่โลกในปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีซึ่งช่วยพัฒนาให้ชีวิตมนุษย์มีความเป็นอยู่อย่างสะดวกสบายมากกว่าในอดีต แต่ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีนั้นเป็นเพียงแค่ช่วยการพัฒนาทางด้านวัตถุให้มีความเจริญก้าวหน้า หากแต่ไม่ได้ช่วยในการพัฒนาทางด้านจิตใจที่เสื่อมสลายลงในสังคมปัจจุบัน คนในยุคนี้มีความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ด้วยสภาพจิตใจที่ขาดความรัก ความเมตตา การให้อภัย ความดีงามต่างๆนี้ ทำให้สร้างให้เกิดปัญหาต่างๆขึ้นในสังคม ทั้งปัญหาความเสื่อมสลายของสภาพแวดล้อม ปัญหาทางด้านครอบครัวแตกแยก ปัญหาความขัดแย้งของคนภายในประเทศ หรือแม้กระทั่งปัญหาผู้ก่อการร้าย และสงคราม

ดังนั้นก่อนที่จะสถานการณ์ความขัดแย้ง ปัญหาความเสื่อมสลายของสภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมจะถึงจุดวิกฤติที่เกินจะแก้ไขได้ การแก้ไขปัญหานี้ต้องแก้จากข้างในไปข้างนอก (Inside-Out) กล่าวคือ แก้จากข้างในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งกระทบต่อพฤติกรรมที่สร้างให้เกิดปัญหาต่างๆเหล่านี้ มนุษย์ต้องได้รับการยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น วิธีการที่จะยกระดับจิตใจ เพื่อเปลี่ยนแปลงในระดับจิตเบื้องลึกนั้นได้มีการศึกษาในวงการวิทยาศาสตร์เป็นเวลานานกว่า ศตวรรษ ทั้งๆที่จริงแล้ววิธีกาพัฒนายกระดับจิตใจนั้นได้มีการคิดค้นในมากกว่า 2500 ปีแล้วในพุทธศาสนา คือวิธีการ วิปัสสนากรรมฐาน วิปัสสนา หมายถึง การมองดูสิ่งต่างๆตามความเป็นจริง (วิลเลียม ฮาร์ท, 2553) ดังนั้นการฝึกปฏิบัติ วิปัสสนากรรมฐานจึงยังผลให้มนุษย์มองเห็นตนเอง ผู้อื่น และสังคมตามความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะลดความขัดแย้ง และเพิ่มความรัก ความเมตตาต่อผู้อื่นและสังคม

วิปัสสนากรรมฐานจึงนับเป็นเครื่องมือของชาวพุทธในการยกระดับจิตใจ และพัฒนาให้มนุษย์มีคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน และเกิดความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ถึงแม้ประโยชน์ของ วิปัสสนากรรมฐานจะเป็นที่ประจักษ์ในระดับการปฏิบัติ หากแต่ในเชิงวิชาการและงานวิจัยนั้นยังมีข้อจำกัดในการพิสูจน์ ผลประโยชน์ของวิปัสสนากรรมฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับองค์การภาครัฐและเอกชน หลายองค์การมีการจัดให้ พนักงานเข้ารับการอบรมฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ตัวอย่างเช่น องค์การภาครัฐ เช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย องค์การภาคเอกชน ตัวอย่างเช่น บริษัทเอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด มหาชน บริษัท เอ็มเค เรสโตรองด์ จำกัด

เป็นต้น ผู้บริหารองค์กรชั้นนำเหล่านี้จัดการอบรมหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานให้พนักงานด้วยความเชื่อว่า พนักงานจะได้รับผลประโยชน์ต่อตัวเอง ซึ่งจะแผ่ประโยชน์นั้นต่อสังคมอีกทอดหนึ่ง ถึงแม้จะมีการส่งพนักงานไปฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานอย่างแพร่หลาย แต่น้อยองค์การนักที่จะพิสูจน์ผลในเชิงวิจัยว่า เมื่อพนักงานได้ฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานแล้วนั้นส่งผลกระทบอย่างไรต่อการทำงานของพนักงานผู้นั้น และส่งผลกระทบอย่างไรต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม

ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ผลประโยชน์ของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานต่อพฤติกรรมของพนักงานที่จะกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรคือ จิตวิญญาณองค์กร (Workplace Spirituality) และพฤติกรรมความผูกพันต่องาน (Work engagement)

การฝึกวิปัสสนากรรมฐานนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ฝึกเห็นความเป็นจริงตามธรรมชาติ หรือปัญญา (Payutto, 2002) ส่วนสำคัญของการฝึกวิปัสสนากรรมฐานคือการฝึกสติ (Mindfulness) การฝึกสตินั้นกระทำได้ด้วยการระลึกรู้ (Aware) สิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความคิด ความรู้สึก โดยรับรู้ตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นทุกขณะจิตโดยไม่ปรุงแต่ง รับรู้ความเป็นปัจจุบันที่เกิดขึ้นจริง (Pra Rajaprommajarn, 2004) เมื่อฝึกสติให้อยู่กับปัจจุบัน ไม่ปรุงแต่ง ไม่ใช่อึดติดที่เกิดขึ้นแล้ว หรืออนาคตที่ยังไม่ได้เกิดขึ้นนั้น จะทำให้เรามองโลกตามความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น ซึ่งนั่นคือทำให้เกิดปัญญา และปัญญานี้ช่วยให้เราแก้ไขปัญหาอย่างมีสติ สร้างวิถีทางในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นด้วยผลประโยชน์หลักของการฝึกวิปัสสนากรรมฐานคือ ปัญญานั้น จะยังประโยชน์ให้ผู้ฝึกประพฤติปฏิบัติหน้าที่ต่างๆในชีวิตได้ดียิ่งขึ้นทั้งหน้าที่ต่อครอบครัว การงาน และสังคม

จิตวิญญาณองค์กร (Workplace Spirituality) นั้นเป็นพฤติกรรมในการทำงานที่ได้รับความสนใจทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติในองค์กรในซีกโลกตะวันตกเป็นอย่างมากในช่วงไม่เกิน 30 ปีที่ผ่านมา (Burack, 1999; Laabs, 1995; Cavanagh, 1999), พฤติกรรมตัวนี้กำเนิดพร้อมกับแนวโน้มที่คนเริ่มให้ความสำคัญกับจริยธรรม ศีลธรรม และความดีงามว่าเป็นหนทางเดียวที่จะช่วยแก้ไขปัญหาโลกที่วุ่นวายในปัจจุบันนี้ได้ พฤติกรรมการทำงานตัวนี้จึงเป็นพฤติกรรมที่ใหม่และน่าสนใจในการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

จิตวิญญาณองค์กร มีแนวคิดเบื้องหลังว่า คนไม่ได้ใช้หัวสมองในการทำงานอย่างเดียว แต่หัวใจ หรือจิตวิญญาณนั้นเป็นส่วนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วย ดังนั้นการดูแลพนักงานจึงไม่ใช่ดูแลเพียงแค่ตัว แต่ควรดูแลคนทั้งมวล (Whole) ไม่ใช่แค่ร่างกาย และจิตใจ หากแต่จิตวิญญาณด้วย จิตวิญญาณองค์กรหมายถึง การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ (Mindfulness) เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work) และงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence) (Petchsawang & Duchon, 2009) งานวิจัยหลายชิ้นเสนอแนะในหลักการ

ว่าการฝึกกรรมฐาน (Meditation) เป็นเครื่องมือหนึ่งในการสร้างให้เกิดจิตวิญญาณในองค์กร (Eisler & Montuori, 2003) รวมทั้งมีผลการศึกษาซึ่งทำวิจัยกับคนไข้ว่าการฝึกกรรมฐานนั้นสามารถเพิ่มระดับของจิตวิญญาณ (Spirituality) ให้สูงขึ้น (Shapiro, Schwartz & Bonner, 1998; Garland, Carlson, Cook, Lansdell & Speca, 2007) แต่อย่างไรก็ตามยังไม่งานศึกษาใดที่มีผลการทดสอบสมมติฐานอย่างชัดเจนว่าการฝึกวิปัสสนากรรมฐาน (Insight Meditation) นั้นสามารถสร้างให้เกิดจิตวิญญาณองค์กรในบริบทของพฤติกรรมการทำงานได้หรือไม่

ความผูกพันต่องาน (Work engagement) คือ การที่สมาชิกในองค์กรรู้สึกมีส่วนร่วม ผูกพัน อุทิศร่างกาย แรงใจในการทำงาน (Kahn, 1990) ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่องานนั้นจะลดการขาดลามาย การลาออก และยังส่งผลกระทบทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Saks, 2006) ส่วนประกอบสำคัญที่สร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีสามส่วนคือ ความรู้สึกทางจิตใจว่ามีค่ามีความหมาย (Psychological Meaningfulness) ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) และ ความสามารถในการใช้จิตใจ (Psychological Availability) (Kahn, 1990) ซึ่งจิตวิญญาณองค์กรนั้นเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบแรก ความรู้สึกมีค่า (Meaningfulness) ในเชิงแนวคิด (Concept) และองค์ประกอบของตัวแปรอย่างชัดเจน ส่วนของความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ และความสามารถในการใช้จิตใจในการทำงานนั้น เป็นที่น่านักศึกษาต่อไปว่าจิตวิญญาณองค์กรจะช่วยสร้างให้พนักงานมีความผูกพันในองค์กรโดยส่วนนี้ด้วยหรือไม่ นอกจากนี้กลุ่มนักวิจัยที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกับคานห์ (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002) ยังกล่าวว่า ความผูกพันต่องานนั้นคือ ความรู้สึกทางด้านบวกซึ่งจิตใจมีความเกี่ยวข้องกับงานโดยมีลักษณะ 3 ประการคือ ความมีพลัง (Vigor) ความอุทิศตน (Dedication) และความหมกมุ่น (absorption) ความมีพลังคือ การมีพลังกายและพลังใจ พยายามตั้งใจทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความอุทิศตน หมายถึง การมีส่วนร่วมอย่างสูงในงาน รู้สึกว่างานสำคัญ มีความกระตือรือร้น แรงบัลดาลใจ ความภาคภูมิใจ และความท้าทายในงาน ความหมกมุ่น หมายถึง ลักษณะของการมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงาน และรู้สึกมีความสุขในการทำงานจนไม่รู้สึกถึงเวลาผ่านไป จากแนวคิดเรื่องความผูกพันต่องานของนักวิจัยกลุ่มนี้นั้น จะเห็นได้ว่ามีความเป็นไปได้ว่าความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์กับจิตวิญญาณในองค์กรในทุกส่วนมิตีกล่าวคือ การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ (Mindfulness) และการมีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของจิตวิญญาณองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์ต่อความพยายามในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Vigor) และการอุทิศตน (Dedication) มีความรู้สึกว่างานสำคัญ มีความภาคภูมิใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์งานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work) และ รวมทั้งความซึมซับ ความรู้สึกทำงานอย่างลืมนเวลา อาจมีความสัมพันธ์กับงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุ (Transcendence) โดยความเป็นไปได้ของความสัมพันธ์ดังกล่าวจะถูกทดสอบในงานวิจัยขั้นนี้

นอกจากการทดสอบความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานแล้วนั้น การฝึกวิปัสสนากรรมฐานที่ให้ผลทางการพัฒนาระดับจิตใจนั้นจะมีส่วนช่วยสร้างให้เกิดสติและปัญญา จะถูกทดสอบว่าจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานในด้านจิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่องานด้วยหรือไม่ รวมทั้งงานวิจัยชิ้นนี้ยังสนใจศึกษาถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์การที่สนับสนุนให้พนักงานนำผลจากการฝึกวิปัสสนากรรมฐานมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งครอบคลุมในส่วนของวัฒนธรรม โครงสร้างองค์การ ผู้นำและระบบการบริหารงานขององค์การ

กล่าวโดยสรุปงานวิจัยชิ้นนี้ต้องการทดสอบสมมติฐานความเป็นไปได้ที่ว่า การฝึกวิปัสสนากรรมฐานนั้นมีความสัมพันธ์กับจิตวิญญาณองค์การ และผลของการฝึกวิปัสสนากรรมฐานสร้างให้พนักงานผูกพันต่อองค์การ หรือเป็นไปได้ว่าการฝึกวิปัสสนากรรมฐานนั้นสร้างให้เกิดจิตวิญญาณองค์การก่อน และจิตวิญญาณองค์การนั้นส่งผลให้พนักงานผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้เพื่อเป็นการศึกษาผลของการวิปัสสนากรรมฐานต่อตัวแปรสองตัวนี้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงเพิ่มการวิจัยเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของระดับของจิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันขององค์การในองค์การที่จัดและไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานให้แก่พนักงานในโครงการวิจัยชิ้นนี้ด้วย

ผลของการศึกษาวิจัยนี้จะทำให้ทราบถึงประโยชน์ของการฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ช่วยในการขยายผลของวิปัสสนากรรมฐานในระดับองค์การในเชิงประจักษ์ เป็นการเติมเต็มผลงานวิชาการซึ่งยังไม่มีผู้ศึกษาอย่างแพร่หลายนัก และช่วยในการออกแบบหลักสูตรการฝึกวิปัสสนากรรมฐานที่เหมาะสมกับบริบทขององค์การ ซึ่งการพัฒนาให้คนมีคุณภาพในองค์การนั้นจะยังประโยชน์ในการสร้างจริยธรรม ศีลธรรมอันดีงามให้กับสังคมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. ศึกษาประโยชน์ของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานต่อจิตวิญญาณองค์การ (Workplace Spirituality) และ ความผูกพันต่องาน (Work engagement)
2. ศึกษาเปรียบเทียบระดับของจิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันขององค์การ และความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรนี้ในองค์การที่จัดและไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานให้แก่พนักงาน
3. ศึกษารูปแบบหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานที่จัดให้กับพนักงานในแต่ละองค์การ

4. ศึกษาปัจจัยสนับสนุนในองค์การที่ทำให้ผลการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานขององค์การโดยรวม

5. พัฒนารูปแบบ (Model) และหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐาน และสิ่งแวดล้อมขององค์การที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ผลการวิปัสสนากรรมฐานนั้นส่งผลกระทบทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและผลการปฏิบัติงานขององค์การโดยรวม



รูปที่ 1: กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

3. ระเบียบวิธีวิจัย

เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานและองค์การที่ไม่จัดวิปัสสนากรรมฐานให้กับพนักงาน ดังนั้นประชากรศึกษาของงานวิจัยชิ้นนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ องค์การที่จัด และไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานให้กับพนักงาน หลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานในที่นี้เฉพาะเจาะจงว่าต้องเป็นหลักสูตรที่ไม่ได้เน้นพิธีกรรมทางศาสนาพุทธและผู้นับถือศาสนาอื่น ๆ สามารถเข้าร่วมได้ ซึ่งตัวอย่างของหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานลักษณะนี้คือ หลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานของยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย เป็นต้น ดังนั้นในกลุ่มประชากรกลุ่มแรก องค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานให้แก่พนักงาน ผู้วิจัยสามารถกำหนดรายชื่อองค์การจากการสอบถามสถาบันที่จัดหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานดังกล่าวว่า มีองค์การในภาครัฐหรือเอกชนใดที่ส่งพนักงานเข้าหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐาน เมื่อได้รายชื่อตามสมควรแล้ว ผู้วิจัยจะทำการสุ่มแบบอย่างง่ายเพื่อให้ 4 องค์การ (เหมาะสมตามข้อจำกัดของเวลาและงบประมาณ) ประชากรของงานวิจัย

นี้กลุ่มที่ 2 คือองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานให้กับพนักงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผลทางการเปรียบเทียบ ผู้วิจัยจะประยุกต์ใช้วิธีการจับคู่ (Matching) ระหว่างองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานและองค์การที่ไม่จัดวิปัสสนากรรมฐานให้มีความคล้ายคลึงกันมากที่สุด ในแง่ของประเภทอุตสาหกรรม และขนาดองค์การ เป็นต้น กล่าวโดยสรุป ประชากรในงานวิจัยนี้ประกอบด้วยองค์การที่จัดและไม่จัดวิปัสสนากรรมฐานให้กับพนักงานประเภทละ 4 องค์การ รวมเป็นจำนวน 8 องค์การ และขนาดขององค์การนั้นจำกัดอยู่ที่องค์การขนาดกลาง และองค์การขนาดใหญ่ จำนวนพนักงาน 500 คนขึ้นไป หลังจากนั้นผู้วิจัยจะใช้สูตรของ Yamane (1967) ในการคำนวณระดับความแม่นยำในการประมาณการ ณ ความคาดเคลื่อน $\pm 5\%$ และระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งเมื่อประมาณโดยคร่าวๆ บริษัทขนาดกลางถึงใหญ่พนักงาน 500 คนขึ้นไป จะได้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 100 คนต่อหนึ่งองค์การ คิดเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 800 คน ($100 \text{ คน} \times 8 \text{ องค์การ}$) หลังจากนั้นจะทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามหน่วยงานขององค์การนั้นๆ เพื่อให้ได้ตามจำนวนที่สูตรกำหนดไว้

โครงการวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน จิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่องาน ของพนักงานใน 4 องค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการ จิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่องาน ของพนักงานอีก 4 องค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน รวมทั้งนำผลขององค์การ 2 ประเภทนี้มาเปรียบเทียบกันเชิงสถิติ แบบสอบถามในเรื่องการวิปัสสนากรรมฐาน จิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่องานจะถูกสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และแบบวัดจิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่องานที่มีใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งแบบสอบถามจะถูกวัดคุณภาพโดยใช้ Confirmatory Factor Analysis (CFA) เพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความน่าเชื่อถือ ความเที่ยงความตรงต่อไป ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะถูกทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดย Structure Equation Modeling (SEM) ซึ่งมีข้อได้เปรียบเชิงสถิติหลายประการในการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรหลายตัวในเวลาเดียวกันและการสร้างที่คำนวณ errors เป็นต้น

วิธีวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้ทราบถึงปัจจัยสนับสนุนในองค์การทั้ง 4 องค์การที่ทำให้ผลของการวิปัสสนากรรมฐานนั้นเกิดประโยชน์ต่อองค์การ และอีก 4 องค์การที่ได้วัดระดับจิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่องาน ซึ่งผู้วิจัยจะใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูล (Informants) คือ พนักงานที่อยู่ในระดับงานและตำแหน่งงานที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ผู้นำ โครงสร้างองค์การ และระบบงานขององค์การ ซึ่งทั้งนี้ผู้วิจัยจะเริ่มสัมภาษณ์จากผู้ถือข้อมูลสำคัญขององค์การ (Key Informant) และให้ผู้ถือข้อมูลสำคัญนี้อ้างอิงถึงบุคคลอื่นๆที่มีคุณสมบัติเป็นผู้ให้ข้อมูลต่อไป ด้วยข้อจำกัดของเวลาและงบประมาณในการวิจัย ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลประมาณ 5-10 คนต่อ

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิปัสสนากรรมฐาน จิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่องาน ได้มีการศึกษาค้นคว้า โดยอ้างอิงจากแนวคิด ทฤษฎี และความรู้ต่างๆ เพื่อประกอบเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิปัสสนากรรมฐาน (Mindfulness Meditation)

ส่วนที่ 2 จิตวิญญาณองค์การ (Workplace Spirituality)

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่องาน (Work Engagement)

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างวิปัสสนากรรมฐาน จิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่องาน

ส่วนที่ 1 วิปัสสนากรรมฐาน (Mindfulness Meditation)

ในอดีตเราให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific Methods) ซึ่งทุกสิ่งทุกอย่างมีตรรกะ (Logical Thinking) ทางความคิด และการตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล (Rational Decision Making) และละเลยหลักเลียงเรื่องอารมณ์ (Emotion) (Biberman & Whitty, 1997) แต่ในปัจจุบันเหตุการณ์หลายประการได้พิสูจน์แล้วว่า การมองทุกอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ อย่างมีตรรกะนั้นไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาให้โลกสันติสุขได้ เหตุการณ์บางอย่างเกิดขึ้นโดยไม่มีใครคาดคิดเช่น 9/11 การก่อการของผู้ก่อการร้าย สันามิคลื่นยักษ์ ต่างชี้ให้เห็นถึงสภาพความไม่แน่นอน ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโลกซึ่งเป็นผลจากการมองโลกเป็นเชิงวิทยาศาสตร์และละเลยความเป็นธรรมชาติ ด้วยสภาพความไม่แน่นอน ปัญหาความเสื่อมโทรมของเศรษฐกิจสังคม และสภาพแวดล้อมนั้นทำให้ ผู้คนต้องการที่พึ่งทางจิตใจมากขึ้น และศาสนาก็เป็นสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญในการเป็นที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจของประชาชน ศาสนาทุกศาสนาสอนให้ทุกคนทำตัวเป็นคนดีของสังคม แต่ศาสนาพุทธต่างจากศาสนาอื่นๆในเรื่องการสอนแนววิถีปฏิบัติตัวให้มีศิลปะในการใช้ชีวิต (Art of Living) โดยใช้ธรรมะ หรือกฎของธรรมชาติ ซึ่งคิดค้นโดยพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเมื่อ 2500 ปี (วิลเลียม ฮาร์ท, 2553) พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงเห็นว่าการจะทำให้มนุษย์ละความชั่วและทำตัวเป็นคนดีนั้นต้องให้มนุษย์ชำระจิตใจให้ปราศจากกิเลสเสียก่อน (Pra Rajaprommajarn, 2004) ดังนั้นวิธีการของศาสนาพุทธในการกล่อมเกล้าให้คนเป็นคนดีจึงประกอบด้วยหลักปรัชญาในการใช้ชีวิตอย่างเป็นศิลปะและวิธีการขัดเกล่า หรือยกระดับจิตใจโดยกรรมฐาน (Meditation) ซึ่งจะก่อให้เกิดความสุขที่แท้จริงแก่ตนเอง พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างความสมัครสมานสามัคคี และความสันติสุขของสังคมโดยรวม

กรรมฐานนั้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ 1) สมถกรรมฐาน (Tranquility meditation) และ 2) วิปัสสนากรรมฐาน (Mindfulness meditation) (Payutto, 2002) สมถกรรมฐานนั้นมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติเพ่งความสนใจไปที่จุดใดจุดหนึ่งเพื่อให้เกิดสมาธิ ในทางตะวันตกนั้นรู้จักสมถกรรมฐานว่าเป็นรูปแบบการนั่งสมาธิที่ให้ผลในการผ่อนคลาย และลดความเครียด ส่วนวิปัสสนากรรมฐานนั้นเน้นที่สร้างให้เกิดสติ สมาธิ และเกิดปัญญาที่ช่วยให้มองโลกตามความเป็นจริง (Payutto, 2002) สมถกรรมฐานนั้นสร้างให้เกิดสมาธิแต่สมาธินั้นไม่ใช่ผลสูงสุดของการปฏิบัติกรรมฐานทางศาสนาพุทธ เมื่อเกิดความเครียดความสับสนวุ่นวายใจเราอาจใช้สมถกรรมฐานในการสงบจิตใจให้มีสงบสุข (Payutto, 2002) เนื่องจากในช่วงปฏิบัติสมถกรรมฐานจิตใจจะมีความสงบและหมดความกังวลจากปัญหา ผู้ปฏิบัติจึงอาจมีสภาวะ “ติดสุข” ในการจิตใจในการสุขสงบจากการปฏิบัติสมถกรรมฐาน แต่หากไม่เกิดปัญญาในการแก้ไขปัญหาที่นั้น ปัญหายังคงอยู่ ส่วนวิปัสสนากรรมฐานนั้นเนื่องจากการเป็นการฝึกสติ และสมาธิให้มองโลกอย่างธรรมชาติจึงทำให้เกิดปัญญาในการแก้ไขปัญหา จึงเป็นประเภทของกรรมฐานที่วิจัยขั้นนี้สนใจศึกษาถึงผลของผู้ปฏิบัติต่อผลในเชิงการทำงาน ทั้งจิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่องาน

ในการฝึกวิปัสสนากรรมฐานนั้นสามารถฝึกได้กับกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เช่น การยืน นั่ง นอน กิน โดยหลักการจะใช้การกำหนดสติให้รับรู้กับปัจจุบัน ไม่ว่าจะรู้สึกอย่างไร หรือคิดอะไร ให้กำหนดรู้และปล่อยวาง (Pra Rajaprommajarn, 2004) ยกตัวอย่างเช่น การวิปัสสนากรรมฐานในท่าหนึ่ง ใช้การกำหนดฐานอยู่ที่บริเวณส่วนหน้าท้องโดยกำหนดการหายใจเข้าสังเกตรู้ว่าบริเวณท้องจะพอง กำหนดว่า “พองหนอ” และการหายใจออกสังเกตรู้ว่าบริเวณท้องจะยุบ กำหนดว่า “ยุบหนอ” โดยการกำหนดเช่นนี้จะเป็นการกำหนดสติให้อยู่กับปัจจุบันจดจ่ออยู่กับการหายใจเข้าออกซึ่งจะสร้างให้เกิดสติและสมาธิ (Phra Dhammasinghapuracariya, n.d.)เมื่อมีความคิดหรือความรู้สึกเกิดขึ้นให้รับรู้ตามความเป็นจริง และกลับไปพื้นฐานที่หน้าท้องใหม่ทำเช่นนี้สลับกันไปจะเป็นการสร้างคุณสมบัติระหว่างสติและสมาธิ โดยมีใช้การปล่อยให้ออกกำหนดที่การหายใจเข้าออกเพียงอย่างเดียว โดยละเลยการกำหนดความคิดความรู้สึกที่แทรกขึ้นตามความเป็นจริงและปล่อยให้สมาธิตกลงไปเช่นนี้จะเป็นการปฏิบัติสมถกรรมฐานมิใช่วิปัสสนากรรมฐานซึ่งเน้นที่สติและสมาธิควบคู่กัน แต่โดยปรกติแล้วในการเริ่มต้นการฝึกวิปัสสนากรรมฐานเรายังไม่สามารถกำหนดให้ตนเองมีสติอยู่กับการกำหนดหายใจเข้าออกได้โดยตลอด เพราะตามธรรมชาติจะมีความคิดเกิดขึ้นในทุกขณะจิต แต่หากมีการฝึกวิปัสสนากรรมฐานอย่างต่อเนื่องจิตจะมีพลังมากยิ่งขึ้นในการรับรู้ถึงความคิดที่เข้ามาและปล่อยวางและกลับมาสู่ฐานที่การหายใจเข้าออกได้เป็นการกำหนดอย่างต่อเนื่องมากยิ่งขึ้นและสร้างให้เกิดสมาธิ ซึ่งสติและสมาธิที่ได้จากการวิปัสสนากรรมฐานนี้จะทำให้เกิดปัญญาในการมองโลกตามความเป็นจริง

การวิปัสสนากรรมฐานโดยทำเดินทำได้โดยผู้ฝึกปฏิบัติในการเดินช้าๆและกำหนดสติทุกอย่างก้าวที่เดิน กล่าวคือ เมื่อเท้าซ้ายก้าวเดิน ให้บริกรรมว่า “ซ้ายหนอ” และเมื่อเท้าขวาก้าวเดิน ให้บริกรรมว่า “ขวาหนอ” (Phra Dhammasinghapuracariya, n.d.) โดยสามารถใช้คำบริกรรมให้ละเอียดมากขึ้นได้ตามความต้องการเช่น เมื่อยกส้นเท้าให้กล่าวบริกรรมว่า “ยกส้นหนอ” เมื่อยกเท้ากล่าวว่า “ยกหนอ” เมื่อก้าวเท้ากล่าวว่า “ก้าวหนอ” และเมื่อเหยียบแต่ละพื้นกล่าวว่า “เหยียบหนอ” จุดหลักสำคัญคือการกล่าวบริกรรมให้ทันปัจจุบันที่มีการก้าวเดิน ทั้งนี้จะทำให้เกิดสติอยู่กับการกระทำปัจจุบัน หากจิตวอกแวกให้กำหนดจิตรู้ แล้วกลับมาที่ฐานการบริกรรมการเดินใหม่ ทำเช่นนี้ไปเรื่อยๆจะเป็นการกำหนดสติกำหนดรู้คู่กับขณะสมาธิที่จะเกิดขึ้น

Payutto (2002) ได้ยกตัวอย่างการฝึกสติในชีวิตประจำวัน เช่น เมื่อเรารู้สึกโกรธ หากเรามีสติรับรู้ให้กำหนดที่ลมหายใจเข้าออก เราจะสังเกตเห็นได้ว่าลมหายใจนั้นจะหายใจหนักและเร็ว ให้กำหนดลมหายใจเข้าให้ลึกและผ่อนออกให้ยาว เมื่อเรากำหนดการหายใจให้กลับมาสู่ปกติแล้ว เราจะมีความรู้สึกดีขึ้นตามมา ต่างกับคนที่ไม่ได้กำหนดสติอยู่กับปัจจุบันเมื่อมีอารมณ์โกรธอาจทำให้ปวดหรือทำอะไรไม่เหมาะสม เพราะไม่ได้ใช้สติรับรู้อารมณ์ความรู้สึกการกระทำที่อยู่กับปัจจุบันและทำให้เสียใจภายหลังเมื่อทำอะไรโดยปราศจากสติ การกำหนดสติอยู่กับปัจจุบันนั้นจึงเป็นการป้องกันไม่ให้เราทำอะไรโดยไม่สมควรโดยหุนหันพลันแล่น และเป็นการบริหารจัดการให้มีความปกติสุขสงบด้วย

การฝึกวิปัสสนากรรมฐานนั้นต้องใช้ความอดทน พยายามในการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอจึงจะเห็นผลได้ชัดเจน เนื่องจากธรรมชาติของจิตคนเรานั้นจะวุ่นวายอยู่กับสิ่งที่ เป็นโทษ และไร้ประโยชน์ การฝึกสติให้เข้มแข็งจึงจะสามารถรับรู้ ความคิด ความรู้สึกที่ไม่มีประโยชน์และปล่อยวางได้ เปรียบสติเหมือนมิดีที่ต้องยิ่งลับจึงยิ่งคมและนำไปใช้งานให้เป็นประโยชน์ได้ต่อไป

ประโยชน์ของการฝึกสติโดยวิปัสสนากรรมฐานนั้นได้รับความสนใจและนำมาศึกษาวิจัยมากขึ้นในช่วงสิบปีมานี้ (Baer, Smith, & Allen, 2004.) การฝึกสติ (Mindfulness Meditation) นั้นมีประโยชน์ทั้งในด้านจิตใจ จิตวิญญาณ ร่างกาย และให้ประโยชน์ทั้งในระดับองค์กร Shapiro, Schwartz & Bonner (1998)พบว่านักเรียนที่เข้าหลักสูตรฝึกสติแบบลดความเครียด (Mindfulness-based stress reduction: MBSR)นั้นสามารถลดความกังวลใจและความซึมเศร้า รวมทั้งเพิ่มความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และคัตเกลาจิตวิญญาณ (Spirituality) นอกจากนี้การวิจัยแบบทดลองกับผู้ป่วยโรคมะเร็งซึ่งได้รับการฝึกสติแบบลดความเครียดจำนวน 8 สัปดาห์ พบว่าเห็นผลในการเพิ่มจิตวิญญาณมากกว่าผู้ป่วยที่ฝึกปฏิบัติโปรแกรมทางด้านศิลปะในการรักษา (Healing art program) จำนวน 6 สัปดาห์ (Garland, Carlson, Cook, Lansdell & Spec, 2007) การฝึกสตินั้นช่วยในการทำให้ผู้ปฏิบัติตระหนักถึงความต้องการ รับรู้และสามารถระบุปัญหา และความขัดแย้งของ

ตนเองได้ (Brown & Ryan, 2003) Biberman and Whitty (1997) กล่าวว่าผู้ปฏิบัติกรรมฐาน (Transcendental meditation) นั้นจะสามารถจัดการกับความเครียด การสูญเสีย และพบว่าชีวิตนั้นมีค่าและความหมาย นักวิจัยพบว่าการฝึกปฏิบัติกรรมฐานช่วยให้เพิ่มการหมุนเวียนของโลหิตสู่สมองและทำให้กล้ามเนื้อเกิดความผ่อนคลาย ลดการผลิตของฮอร์โมนที่สร้างให้เกิดความเครียด และช่วยให้หายเครียดได้เร็วขึ้น (Tischler, Biberman & McKeage, 2002)

นอกจากนั้นในผลประโยชน์ที่ได้รับทางร่างกายนั้นจะโยงไปกับทางจิตใจ กล่าวคือ การฝึกปฏิบัติกรรมฐาน (Meditation) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้จิตใจมีสติ อยู่กับกิจกรรมปัจจุบันปล่อยวางความคิด ความรู้สึกที่ไม่เป็นประโยชน์ ความเป็นสมาธิในสิ่งที่กระทำนั้นจะช่วยให้จิตใจมีพลัง และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Payutto, 2002) นักวิจัยได้ศึกษาผลประโยชน์ของการปฏิบัติกรรมฐานในทางพุทธนั้น ช่วยให้ปฏิบัติมีความเข้าใจตัวเอง (Self-Understanding) ความเป็นอยู่ที่ดีสมดุกับผู้อื่น (Harmony) และเพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหา (Ability to Solve Problems) (Tischler et al., 2002)

นอกจากนั้นการฝึกกรรมฐานช่วยในการจัดการความเครียด และหาความหมายของชีวิต (Biberman & Whitty, 1997) รวมทั้งการมีสติ และการตระหนักรู้ทุกชั่วขณะจิต ช่วยให้ปฏิบัติสามารถตระหนักถึงความต้องการของตน และปัญหาตามความเป็นจริง ซึ่งจะช่วยในการจัดการความขัดแย้ง (Brown & Ryan, 2003) จากงานวิจัยพบว่าการฝึกกรรมฐานทำให้มีความรู้สึกประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด (self-actualization) มีอัตลักษณ์ที่เข้มแข็งขึ้น (self-identity) มีความเห็นอกเห็นใจมากขึ้น (empathy) เพิ่มการรับรู้ต่อผู้อื่น และการเติบโตทางปัญญา (Tischler et al., 2002)

ในระดับองค์กรนั้นหลายงานวิจัยที่พิสูจน์ว่าการฝึกกรรมฐานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน เช่น ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น มีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน (Tischler et al., 2002)

งานวิจัยของ Li-An Ho (2011) พบว่าพนักงาน 412 ในบริษัทประเภทเทคโนโลยี 15 แห่ง ที่ฝึกกรรมฐานมีความพร้อมในการเรียนรู้ (self-directed learning (SDL) readiness) ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมองค์กร (organizational innovation (OI)) ability และผลประกอบการขององค์กรซึ่งประเมินจากผลประกอบการทางการเงินและการตลาดดีขึ้น

งานวิจัยในประเทศไทยนั้นมีการศึกษาผลของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน กับตัวแปรทางด้านสุขภาพจิต ทักษะ และบุคลิกภาพ ดังงานของ เสาวนิต ผลุงกระโทก (2544) ศึกษาการเปลี่ยนแปลงของสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานในหลักสูตร การพัฒนาจิตให้เกิดปัญญาและสันติสุข จำนวน 8 วัน จำนวน 150 คน หลักสูตรประกอบด้วย การเดินจงกรม นั่งสมาธิ กำหนดอิริยาบถย่อย พังธรรมบรรยาย และถือศีล ผลการเข้าอบรมหลักสูตรนี้ผู้ปฏิบัติมีมาตรวัดทางจิตพยาวิทย์ลดลง คือ อาการวิตกกังวล ความคิดหวนตระแวง ความไหวเร็วในสัมพันธภาพระหว่าง

บุคคล ความรู้สึกไม่เป็นมิตร อาการย่ำคิดย่ำทำ อาการซึมเศร้า อาการกลัวกังวล อาการโรคจิต และอาการทางกาย นอกจากนั้น ความรู้สึกและผลการปฏิบัติยังทำให้สุขภาพกายและจิตเยือกเย็นลง จิตใจเข้มแข็ง เข้าใจถึงแก่นธรรม มีสติสัมปชัญญะในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา

อารี นุ้ยบ้านด่าน และคณะ (2549) ทำการวิจัยกึ่งทดลองเพื่อเปรียบเทียบความเครียด และระดับสติของนักศึกษาพยาบาล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้ปฏิบัติ ในหลักสูตรการพัฒนาจิตให้เกิดปัญญาและสันติสุข จำนวน 78 คน ที่เข้าร่วมโครงการเวลา 6 สัปดาห์ ผลการทดลองพบว่าระดับความเครียดระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมก่อนการฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานไม่แตกต่างกัน หลังการฝึกปฏิบัติระดับความเครียดของกลุ่มทดลองต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$) และระดับสติของกลุ่มทดลองมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.001$)

ญาณิศา รัตนฤกษ์วสิน (2551) ศึกษาการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ บุคลิกภาพ และพฤติกรรมสื่อสารของพนักงานบริษัทที่เข้าร่วมรับการฝึกอบรมวิปัสสนากรรมฐานที่จัดขึ้นโดยบริษัท จำนวน 45 คน ผลการเปรียบเทียบทัศนคติ บุคลิกภาพ และพฤติกรรมสื่อสารก่อนและเข้ารับการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานพบว่า พนักงานทัศนคติที่ดีขึ้นต้องงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคลิกภาพดีขึ้นแบบเปิดกว้าง แบบมีจิตสำนึก แบบแสดงตัวประนีประนอม แบบห่วงใย นอกจากนั้นพฤติกรรมในการพูด (เช่น ลดการนิินทา) การฟังดีขึ้น (เช่น มีความอดทนในการฟังมากขึ้น)

กล่าวโดยสรุป วิปัสสนากรรมฐานจึงนับเป็นเครื่องมือของชาวพุทธในการยกระดับจิตใจ และพัฒนาให้มนุษย์มีคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน และเกิดความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม การฝึกวิปัสสนากรรมฐานนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ฝึกเห็นความเป็นจริงตามธรรมชาติ หรือปัญญา (Payutto, 2002) ส่วนสำคัญของการฝึกวิปัสสนากรรมฐานคือการฝึกสติ (Mindfulness) การฝึกสตินั้นกระทำได้ด้วยการระลึกรู้ (Aware) สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความคิด ความรู้สึก โดยรับรู้ตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นทุกขณะจิตโดยไม่ปรุงแต่ง รับรู้ความเป็นปัจจุบันที่เกิดขึ้นจริง (Pra Rajaprommajarn, 2004) เมื่อฝึกสติให้อยู่กับปัจจุบัน ไม่ปรุงแต่ง ไม่ไต่อดีตที่เกิดขึ้นแล้ว หรืออนาคตที่ยังไม่ได้เกิดขึ้นนั้น จะทำให้เรามองโลกตามความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น ซึ่งนั่นคือทำให้เกิดปัญญา และปัญญานี้ช่วยให้เราแก้ไขปัญหาอย่างมีสติ สร้างวิถีทางในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นด้วยผลประโยชน์หลักของการฝึกวิปัสสนากรรมฐานคือ ปัญญานั้น จะยังประโยชน์ให้ผู้ฝึกประพฤติปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ในชีวิตได้ดียิ่งขึ้นทั้งหน้าที่ต่อครอบครัว การงาน และสังคม

ส่วนที่ 2 จิตวิญญาณองค์การ (Workplace Spirituality)

แนวความคิดของจิตวิญญาณองค์การนั้น มีหลายรูปแบบในทางตะวันตก จิตวิญญาณองค์การถูกกล่าวถึงในแง่ของ ปัญญา (Wisdom) ความรู้ (Knowledge) ความเชื่อใจ (Trust) องค์การแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) คุณธรรม (Ethics) สมาธิแบบเหนือวัตถุ (Transcendental Meditation) การมองแบบองค์รวม (Gestalt) ละครจิตบำบัด (Psychodrama) ยาธรรมชาติ (Natural Medicine) ปรัชญา (Philosophy) และ จิตวิทยาผ่านพ้นตัวตน (transpersonal psychology) ทางแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณองค์การในด้านตะวันออกนั้นถูกกล่าวถึงในรูปแบบของ โยคะ (Yoga) พุทธศาสนา (Buddhism) ลัทธิเต๋า (Taoism) ลัทธิเซน (Zen) สมาธิ (Meditation) Vedic psychology, (Burack, 1999; Cacioppe, 1997, 1999 and, 2000; Cavanagh, 1999; Bierlyll, Kessler, & Christensen, 2000; Kriger & Hanson, 1999; Krishnakumar & Neck, 2002; Tischler, Biberman, & McKeage, 2002).

ความหมายของจิตวิญญาณองค์การในวิจัยฉบับนี้ใช้ความหมายที่ให้โดย Petchsawang & Duchon (2009) ซึ่งได้ทำงานวิจัยเรื่องจิตวิญญาณองค์การในเชิงแนวคิดตะวันออก จากการทบทวนวรรณกรรมสรุปว่า จิตวิญญาณองค์การคือ ความรู้สึกเชื่อมโยงกับผู้อื่น มีเมตตาต่อเขา มีสติในการทำงานที่มีค่าและมีความหมายซึ่งก่อให้เกิดความสุขเหนือวัตถุนิยม ซึ่งจิตวิญญาณองค์การนั้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1) การเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Connection) 2) การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) 3) สติ (Mindfulness) 4) งานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work) และ 5) งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence) การเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Connection) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมโยงตนเองกับผู้อื่นและงานของเขา รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในที่ทำงาน เมตตา (Compassion) หมายถึง ความตระหนักถึงความรู้สึกของผู้อื่นและต้องการให้เขาพ้นทุกข์ สติ (Mindfulness) คือ การมีสติรับรู้อยู่กับความคิดการกระทำในปัจจุบัน งานที่มีความหมาย (Meaningful Work) หมายถึง ประสบการณ์ที่รู้สึกว่างานนั้นมีความสำคัญมีค่ามีความหมายต่อชีวิต และ ความสุขเหนือวัตถุนิยม (Transcendence) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมโยงกับอำนาจเบื้องบน (Higher Power) ที่สร้างให้เกิดกำลังใจความเข้มแข็งและความสุขสงบของจิตใจ

องค์กรที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศหลายองค์กรได้รับแนวความคิดของการปลูกฝังจิตวิญญาณในองค์กรมาใช้ในรูปแบบต่างๆ เช่น บริษัทฮิวเลต แพคการ์ด (Hewlett-Packard) บริษัททอมส์ ออฟ เมน (Tom's of Maine) บริษัทฟอร์ด มอเตอร์ (Ford Motor Company) (Burack, 1999) ธนาคารโลก (the World Bank) (Laabs, 1995) บริษัทเอทีแอนด์ที

(ATT&T) และ ธนาคารเชส แมนฮัตตัน (Chase Manhattan Bank) บริษัทดูปองท์ (DuPont) และบริษัทแอปเปิล (Apple Computer) (Cavanagh, 1999)

บริษัท เอทีแอนด์ที (AT&T) จัดโปรแกรมพัฒนาผู้บริหารระดับกลางเพื่อช่วยให้เขามีความเข้าใจในตัวเองมากขึ้น รับฟังลูกน้องได้ดียิ่งขึ้น (Cavanagh, 1999) ซึ่งการพัฒนาความเข้าใจในตัวเอง (Self-Knowledge) และความสามารถในการฟังนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาจิตวิญญาณ (Spiritual Quests)

บริษัทฮิวเลท แพคการ์ด (Hewlett-Packard) สร้างจิตวิญญาณองค์กรจากปรัชญาของบริษัทที่เน้นการสร้างค่านิยมของความเชื่อถือไว้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งเชื่อว่าเป็นการสร้างให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ และร่วมความรู้สึกของการมีวัตถุประสงค์เดียวกัน (Sense of Purpose) (Burack, 1999)

บริษัททอมส์ ออฟ เมน (Tom's of Maine) สร้างค่านิยมหลักและความเชื่อในทางการพัฒนาจิตใจและจิตวิญญาณ เน้นการทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามและส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยแท้จริงแล้วบริษัทนี้ได้ชื่อว่าเป็นบริษัทที่เลือกในการทำสิ่งที่ดีและผลกำไรจะตามมาในภายหลัง (“do ‘good things’ and let the profits follow”) (Burack, 1999)

บริษัทฟอร์ด มอเตอร์ (Ford Motor Company) พยายามสร้างให้ผู้จัดการใกล้ชิดกับจิตวิญญาณของตนเอง ลดความเห็นแก่ตัวโดยการส่งเสริมให้ทำการกุศลโดยการช่วยงานในครัวของสถาบันที่ช่วยเหลือผู้ไร้ที่อยู่อาศัย การช่วยสร้างบ้านให้สถาบันที่ช่วยเหลือผู้ยากไร้ (Burack, 1999)

ธนาคารโลก (the World Bank) ส่งเสริมให้เกิดจิตวิญญาณองค์กรโดยจัดเวทีให้พนักงานได้ประชุมอภิปรายถึงความสัมพันธ์ของค่านิยมส่วนตัว จิตวิญญาณ และประเด็นทางธุรกิจ ซึ่งการเปิดโอกาสเช่นนี้เกิดผลที่สังเกตได้ว่าทำให้พนักงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมีส่วนร่วมในค่านิยมในการทำงานเดียวกัน พนักงานผู้หนึ่งได้กล่าวว่า

“พวกเราสามารถเชื่อมโยงจิตวิญญาณของเรากับงาน เพราะค้นพบว่างานที่เราทำนั้นกระทบต่อผู้อื่นๆ ได้อย่างไร โดยสร้างให้เกิดความรู้สึกของการมีส่วนร่วมในค่านิยมเดียวกันซึ่งเป็นสิ่งที่มีอานุภาพในองค์การ” (Laabs, 1995)

นอกจากนี้องค์กรในประเทศไทยทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้นำแนวคิดจิตวิญญาณองค์กรมาปรับใช้ในรูปแบบต่างๆ ตัวอย่างเช่น จากงานศึกษาของ ภาวิณี และ มอริส (Petchsawang & Morris, 2006) ได้ทำการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) เป็นเวลาประมาณ 60-75 นาที กับระดับผู้จัดการในตัวแทนบริษัทเอกชนคือ บริษัท เอส แอนด์ พี (S&P)

และเอ็ม เค (MK Restaurant Company) และตัวแทนภาครัฐคือ Office of the Civil Service Commission (OCSC) โดยผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์นั้นได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบ Snowball Sampling

บริษัทเอ็ม เค นั้นเป็นร้านอาหารประเภทสุกี้ซึ่งมีประมาณ 180 สาขาทั่วประเทศ เอ็ม เคเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้จัดโปรแกรมในการสร้างจิตวิญญาณองค์กรโดยใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาช่วยในการบริหารธุรกิจ ผู้ก่อตั้งบริษัทเอ็มเคคุณทองคำ เมฆโต มีปรัชญาในการบริหารคนในองค์กรให้เหมือนสมาชิกของครอบครัว และตั้งใจสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้สังคม ในบริษัทเอ็มเคมีศูนย์การฝึกอบรมที่ปลูกฝังจิตวิญญาณองค์กรในสองส่วนด้วยกันคือ ส่งเสริมให้มีการทำการกุศลเช่น การเลี้ยงอาหารเด็กกำพร้า หรือเด็กพิการ ซึ่งกิจกรรมนี้จะสร้างให้เกิดความรักและเมตตาเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน และโปรแกรมการวิปัสสนากรรมฐาน การจัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นมี 7 ครั้งต่อปี เป็นการฝึกวิปัสสนากรรมฐาน 3 วัน พนักงานทุกคนและทุกระดับถูกส่งเสริมให้เข้าร่วมการวิปัสสนากรรมฐาน เพื่อช่วยให้พวกเขาได้พัฒนาสติ สมาธิ และสร้างให้เกิดปัญญาในการแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน และเรื่องงานได้ รวมทั้งสติยังช่วยในการควบคุมอารมณ์ สร้างให้เกิดความรักความเมตตาเพื่อนร่วมงาน ยังให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เอ็มเคประเมินผลความสำเร็จของโปรแกรมนี้อย่างสม่ำเสมอโดยการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมโปรแกรม ซึ่งผู้ร่วมโปรแกรมได้กล่าวว่าผลของการฝึกวิปัสสนากรรมฐานนั้นมีผลกระทบทั้งชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว จากสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เธอกำลังถึงตัวอย่างของผลการวิปัสสนากรรมฐานได้อย่างน่าสนใจว่า

“ในสำนักงานใหญ่ มีพนักงานบัญชีคนหนึ่งซึ่งมีปัญหาในการให้บริการ เธอพูดจาต่อว่าผู้ที่คำนวณบัญชีผิดพลาดอย่างเสียๆหายๆเสมอๆ แต่หลังจากพนักงานผู้นี้กลับมาจากการวิปัสสนากรรมฐานเธอพูดจาดีและให้อภัยผู้ที่คำนวณบัญชีผิดพลาด”

นอกจากนั้นบริษัทเอ็มเค ยังมีการให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรีแก่เด็กยากไร้ รวมทั้งรับเด็กเหล่านี้เป็นพนักงานเมื่อเรียนจบ ทั้งนี้เป็นการสร้างพนักงานที่มีคุณภาพและมีพันธะสัญญากับองค์กรในอนาคตต่อไป ผู้จัดการได้กล่าวทิ้งท้ายไว้ว่า

“สิ่งที่ดีต่อองค์กรนั้นต้องดีต่อพนักงานและชุมชนสังคมโดยรวมด้วย”

ร้านอาหารเอสแอนด์พี (S&P) เป็นร้านอาหารที่มีบริการอาหารและเบเกอรี่มีสาขาทั่วประเทศไทย มีพนักงาน 4,000คน ดังเช่นกับบริษัทเอ็มเคผู้นำเป็นผู้มีบทบาทในการริเริ่มและพัฒนาโปรแกรมทางด้านจิตวิญญาณในองค์กรมานานกว่า

30 ปี วัตถุประสงค์หลักคือเพื่อพัฒนาจิตใจของพนักงานให้มีสติและมีความรับผิดชอบ โปรแกรมนี้เกี่ยวข้องกับหลักปรัชญาทางศาสนาพุทธโดยตรง เป็นโปรแกรมวิปัสสนากรรมฐาน 8 วัน 7 คืน ประกอบด้วย 3 กิจกรรมคือ การเดินกรรมฐาน นั่งกรรมฐาน และการฟังหลักธรรม ซึ่งจากการสัมภาษณ์กับกรรมการผู้จัดการคุณวรากร ไรวา ทราบว่าแนวคิดที่เขาริเริ่มพัฒนากิจกรรมนี้เริ่มต้นที่เขาค้นหาความหมายของชีวิต เขาพบว่าจากการวิปัสสนากรรมฐานทำให้เขาเข้าใจจิตใจและพฤติกรรมของตนเองมากยิ่งขึ้น เมื่อเขาพบประโยชน์จากการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานโดยตนเอง เขาก็ต้องการให้พนักงานของเขามีโอกาสได้รับประโยชน์เช่นเดียวกัน คุณวรากรสนับสนุนกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานอย่างเต็มที่ทั้งทางด้านงบประมาณในการจัดกิจกรรม รวมทั้งออกเป็นนโยบายส่งเสริมให้พนักงานทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมนี้โดยไม่คิดเป็นวันลา และคุณวรากรยังเป็นวิทยากรในการบรรยายธรรมช่วงหนึ่งในโปรแกรมวิปัสสนากรรมฐานนี้ เขาคาดว่าพนักงานจะได้รับประโยชน์ในการเพิ่มความเข้าใจในตนเอง ปรับปรุงทักษะในการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยให้เขามีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น ความตั้งใจหลักของคุณวรากรคือการช่วยให้พนักงานได้รู้จักการบริหารงานและชีวิตได้ดีขึ้น ถึงแม้พนักงานจะออกจากบริษัทนี้ไปหลักธรรมะและการวิปัสสนากรรมฐานจะช่วยให้เขาเป็นคนดีของสังคมต่อไป จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์พบว่า การประเมินกิจกรรมตัวนี้ได้ข้อเสนอแนะว่า พนักงานผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานจะมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีสมาธิดีขึ้น และสามารถบริหารความเครียดในเรื่องงานและชีวิตส่วนตัวได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีเมตตากับเพื่อนร่วมงานมากขึ้นเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในที่ทำงาน เนื่องจากกิจกรรมตัวนี้มีมานานถึง 30 ปี จึงทำให้กิจกรรมตัวนี้กลายเป็นวัฒนธรรมของร้านอาหารเอสแอนด์พีที่เน้นขบวนการในการหล่อหลอมพนักงานและเลือกสรรพนักงานที่เป็นคนดี อย่างไรก็ตามผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ยอมรับว่า เนื่องจากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตวิญญาณเป็นสิ่งที่เป็นามธรรมจึงยากในการวัดผลของกิจกรรม เอ็มเคจึงแค่ได้ทราบผลของการกิจกรรมตัวนี้อย่างไม่เป็นทางการผ่านการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมและพยายามปรับปรุงกิจกรรมให้ดียิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) มีวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งเพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในส่วนของข้าราชการพลเรือน ให้บริการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และดูแลปกป้องสิทธิประโยชน์ของข้าราชการพลเรือนทั่วราชอาณาจักร จากการสัมภาษณ์คุณวิโรจน์ ข้าราชการระดับ 8 ในส่วนของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์พบว่า สำนักงาน ก.พ. มีหลายกิจกรรมที่ช่วยในการพัฒนาจิตวิญญาณของข้าราชการทั้งในส่วนโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนาและการทำกรกุศล ในส่วนของกิจกรรมทางพุทธศาสนา ทางสำนักงาน ก.พ. มีการจัดกิจกรรมไปวัดเพื่อฟังธรรมะ รวมทั้งมีการจัดให้ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานในวันหยุดราชการ ส่วนของกิจกรรมการกุศลสำนักงาน ก.พ. จัดกิจกรรมบริจาคเงินและเครื่องอุปโภคบริโภคให้แก่บ้านเด็กกำพร้า คุณวิโรจน์กล่าวว่าผลของการจัดกิจกรรมนี้น่าพอใจอย่าง

ยิ่งจากการพิจารณาจำนวนข้าราชการที่เข้าร่วมทั้งสองกิจกรรมอย่างล้นหลาม วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้แสดงความรักความเมตตาแก่ผู้ยากไร้และทุกข์พลภาพ ซึ่งจะส่งผลให้พวกเขาได้รับประโยชน์ทั้งทางด้านพัฒนาอารมณ์ และจิตใจ กิจกรรมทั้งสองแบบนี้ได้มีการจัดที่ต่อเนื่องและยาวนาน

งานวิจัยในเรื่องจิตวิญญาณองค์การนั้นเป็นเรื่องใหม่ซึ่งในประเทศไทยไม่มีผู้ศึกษาไว้ แม้ในต่างประเทศนั้นพบได้ว่า ยังมีจำนวนงานวิจัยน้อยชิ้น ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ Milliman Czaplewski และ Ferguson (2003) ศึกษาจิตวิญญาณองค์การ กับทัศนคติของพนักงาน 5 ตัว ประกอบด้วยพันธะสัญญาต่อองค์การ (Organizational Commitment) ความตั้งใจลาออก (Intention to Quit) ความพึงพอใจในการทำงานจากปัจจัยภายใน (Intrinsic Work Satisfaction) การรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) ความภาคภูมิใจในตัวเองจากองค์การ (Organization-based Self-Esteem) ซึ่งผลการศึกษพบว่ทัศนคติของพนักงานทั้ง 5 ตัวนี้มีความสัมพันธ์กับจิตวิญญาณในองค์การอย่างมีนัยสำคัญ

Duchon และ Plowman (2005) ศึกษาจิตวิญญาณองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในหกหน่วยงานในโรงพยาบาล ซึ่งเมื่อทำการเปรียบเทียบกันพบว่าพนักงานในหน่วยงานที่มีจิตวิญญาณในองค์การสูงนั้นจะมีผลการปฏิบัติงานซึ่งวัดจากความพึงพอใจของคนไข้ สูงกว่าพนักงานที่อยู่ในหน่วยงานที่มีจิตวิญญาณองค์การต่ำ

Petchsawang และ Duchon (2012) ใช้การวิจัยกึ่งทดลองเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิปัสสนากรรมฐาน จิตวิญญาณองค์การ และผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในบริษัทเอส แอนด์พี ชินดิเคท จำกัดมหาชน จำนวน 35 คนที่เข้าหลักสูตรการฝึกอบรมวิปัสสนากรรมฐานจำนวน 8 วัน พบว่าเมื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่เข้ารับการวิปัสสนากรรมฐาน กับกลุ่มที่ไม่ได้เข้าปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานนั้น ไม่มีความแตกต่างกันทั้งระดับจิตวิญญาณองค์การ และผลการปฏิบัติงาน แต่พบว่าผู้ที่มีการฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานอย่างเป็นประจักษ์นั้นมีผลคะแนนทั้งจิตวิญญาณองค์การ และผลปฏิบัติงานดีกว่าผู้ที่ไม่ได้ฝึกปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ

Pawar (2009) ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณส่วนบุคคล (Individual spirituality) จิตวิญญาณองค์การ (Workplace spirituality) และทัศนคติในการทำงานกับพนักงานจำนวน 171 คนในองค์การที่หลากหลาย จิตวิญญาณส่วนบุคคลนั้นคือประสบการณ์เกี่ยวกับ divine and transcendence ซึ่งวัดโดยข้อคำถาม 16 ข้อจากแบบวัดประสบการณ์ด้านจิตวิญญาณ (DSES) ส่วนจิตวิญญาณองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1) งานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful work) 2) ความรู้สึกเป็นชุมชน (Community) โดยแบบวัดของ Ashmos และ Duchon (2000) และ 3) เป้าหมายองค์การทางบวก (Positive organizational purpose) ซึ่งปรับปรุงจาก Duchon และ Plowman(2005) ทัศนคติในการทำงานนั้นประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน (Job involvement) และความรู้สึกผูกพันต่อ

องค์การ (Organizational commitment) ผลงานวิจัยปรากฏว่าจิตวิญญาณองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติเรื่องงานด้าน ความพึงพอใจในงาน ความเกี่ยวข้องในงาน และความผูกพันต่อองค์การ แต่จิตวิญญาณส่วนบุคคลนั้นไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับทัศนคติเกี่ยวกับงานทั้งสามประเภท นักวิจัยสรุปว่า การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเสริมสร้างให้เกิดจิตวิญญาณองค์การนั้นมีความสำคัญมากกว่าคัดเลือกผู้สมัครงานที่มีจิตวิญญาณส่วนบุคคลหรือการส่งเสริมให้พนักงานมีจิตวิญญาณผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาต่างๆ

Altaf และ Awan (2011) ทดสอบผลกระทบของจิตวิญญาณองค์การซึ่งสอดแทรก (moderating effect) ความสัมพันธ์ระหว่างภาระงาน (Job overload) และความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) กับพนักงาน 76 คนในกรุงอิสลามาบัต ในงานวิจัยนี้จิตวิญญาณองค์การนั้นมีการวัดโดย แบบวัดความเป็นดีอยู่ดีทางจิตวิญญาณในองค์การ (Workplace spirituality well being scale) โดย Caplan และ Jones (1975) ผู้ทำวิจัยพบว่าจิตวิญญาณองค์การในเป็นตัวแปรสอดแทรกความสัมพันธ์ของภาระงานและความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนั้นแล้วพบว่าจิตวิญญาณองค์การนั้นมีผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน ($r=0.61$)

Kazemipour และคณะวิจัย (2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแทรกซ้อน (Mediating effect) คือความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective organizational commitment) ที่มีผลต่อความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational citizenship behavior) กับพยาบาลจำนวน 305 คน จิตวิญญาณองค์การนั้นวัดด้วยแบบวัดจิตวิญญาณองค์การของ Milliman และคณะวิจัย (2003) ที่แบ่งจิตวิญญาณองค์การออกเป็น 3 ส่วนคืองานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful work) ความรู้สึกเป็นชุมชน (Sense of Community) และความสอดคล้องกันกับค่านิยมองค์การ (Alignment with organizational values) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นวัดโดยแบบสอบถาม OCB 22 ข้อโดย Podsakoff, MacKenzie, Moorman, และ Fetter (1990) ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกนั้นวัดโดย ข้อคำถาม 9 ข้อซึ่งพัฒนาโดย Meyer และ Allen (1997) ผลของงานวิจัยพบว่า จิตวิญญาณองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์การนั้นสอดแทรกความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Osman_Gani และคณะวิจัย (2013) ได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างศาสนาและจิตวิญญาณและผลการปฏิบัติงานกับพนักงาน 435 คนใน 28 องค์การในประเทศมาเลเซีย ซึ่งในงานวิจัยเรื่องนี้นักวิจัยใช้ แบบวัดลักษณะบุคลิกจิตวิญญาณ (Religiosity personality index) โดย Azimi (2006) ในการวัดเรื่องศาสนา และใช้แบบวัดความเกี่ยวข้องทางจิตวิญญาณและความเชื่อ (SIBS) โดย Hatch และคณะวิจัย (1998) ในการวัดจิตวิญญาณ ส่วนผลการปฏิบัติงานนั้นได้รับการ

ประเมินจากเพื่อนร่วมงานผู้จัดการโดยใช้แบบสอบถาม 9 ข้อโดย Sarmiento และคณะวิจัย(2007) ผลการวิจัยค้นพบว่า ศาสนา จิตวิญญาณ และผลการปฏิบัติงานนั้นมีความสัมพันธ์กันในทางบวก รวมทั้งระดับความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณกับ ผลการปฏิบัติงานนั้นสูงกว่าระดับความสัมพันธ์ของศาสนากับผลการปฏิบัติงาน จึงสรุปได้ว่าพนักงานที่มีระดับจิตวิญญาณ สูงกว่าทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีระดับศาสนาสูง นอกจากนั้นผลงานวิจัยยังสะท้อนว่าคนที่มีความเชื่อเรื่องศาสนาเพียงอย่าง เดียวแต่ไม่ได้มีการฝึกปฏิบัติส่อมเกลาจิตวิญญาณนั้นให้ผลไม่ดีเท่าการปลูกฝังในเรื่องค่านิยมและความผูกพันในด้านบวก ต่อองค์กรด้วย

กล่าวโดยสรุปการนำเรื่องจิตวิญญาณองค์กรมาใช้องค์การในต่างประเทศนั้นจะเน้นในเรื่องการสร้างควมไว้วางใจ เชื่อใจ (Trust) การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อให้พนักงานได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง การบริจาทาน และช่วยเหลือผู้ยากไร้ ส่วนการสร้างจิตวิญญาณองค์กรในประเทศไทยนั้นจะเน้นในด้านกิจกรรมทางด้านศาสนา การจัดวิปัสสนากรรมฐาน การ บริจาทานและการทำบุญเป็นต้น งานวิจัยชี้ว่าพนักงานที่มีระดับจิตวิญญาณองค์กรที่สูงมีผลกระทบต่อนักคิดต้องงาน ทางบวก เช่น ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) และ ปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้น

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่องาน (Work Engagement)

ความผูกพันต่องานนี้ได้รับความสนใจในช่วงสิบปีที่ผ่านมาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ปรึกษาต่างๆ เนื่องจากเห็นประโยชน์ว่าการที่พนักงานมีความผูกพันในด้านบวกต่องานนั้นจะทุ่มเทในการทำงาน และเพิ่มพูนผลผลิตให้ องค์กร สร้างผลกำไร นำมาซึ่งการเจริญเติบโตขององค์กร เพิ่มความปลอดภัยและความพึงพอใจของลูกค้า รวมทั้งทำให้ ระดับการลาออกของพนักงานลดน้อยลง (Buckingham & Coffman, 1999: Saks, 2006)

แนวคิดนี้เริ่มต้นมาจาก คาน (Kahn, 1990) ซึ่งคิดว่าพนักงานนั้นถึงแม้จะมีการระบุบทบาทหน้าที่ในการ ทำงานอย่างชัดเจนให้แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเขาจะแสดงบทบาทหน้าที่นั้นได้อย่างเต็มที่เหมือนกันทุกคน ดังนั้นจึง น่าสนใจในการศึกษาระดับของการแสดงออกในหน้าที่ในระดับของอารมณ์ จิตใจ ความคิดและการกระทำที่แตกต่างกัน ถึงแม้จะมีบทบาทหน้าที่ (Role) ในการทำงานเดียวกัน คนเราจะรู้สึกผูกพันต่องาน (Work engagement) เมื่อเราแสดงออก ทั้งกำลังกาย กำลังความคิด และกำลังใจในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม เมื่อพนักงานรู้สึกเหนื่อยหน่ายทั้งทางร่างกาย ความคิดและจิตใจนั้นเรียกว่า ไร้ความผูกพัน (Disengagement) ซึ่งระดับของความผูกพันนั้นหรือไร้ความผูกพันนั้นขึ้นอยู่กับ

กับคำถามสามข้อคือ 1) มันมีความหมายอย่างไรในการทำงานนี้ 2) มันปลอดภัยไหมในการทำงาน และ 3) มีความพร้อมไหมในการทำงานขั้นนี้ (Kahn, 1990, p 703) คานได้รับอิทธิพลในการศึกษาเรื่องความผูกพันจากงานของ Goffman (1961), Maslow (1970), Hackman & Oldham (1980), and Alderfer (1972) คานแบ่งความผูกพันออกเป็น 3 มิติคือ 1) ความมีความหมาย (Meaningfulness) ความรู้สึกว่าได้ประโยชน์จากบทบาทในการทำงาน 2) ความรู้สึกปลอดภัย (Safety) ความรู้สึกที่สามารถแสดงตัวตนที่แท้จริงโดยไม่กลัวผลกระทบในทางลบต่อภาพพจน์ สถานภาพ หรืออาชีพ 3) ความพร้อม (Availability) ความรู้สึกที่ตนเองมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ในการทำงานนั้นๆ นอกจากนี้คานเสนอแนะว่าในการเสริมสร้างความผูกพันต่องาน องค์กรต้องสร้างสิ่งล่อใจที่ทำงานมีค่ามีความหมาย และสร้างสถานการณ์ในการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและไม่คุกคามความรู้สึกปลอดภัยของพนักงาน รวมทั้งเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานด้วยทรัพยากรที่เพียงพอ ถึงแม้คานจะให้ความหมายของความผูกพันต่องานได้อย่างชัดเจน แต่เขาไม่ได้สร้างแบบทดสอบความผูกพันต่องานไว้

นักวิจัยกลุ่มถัดมาที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่องานคือ Maslach, Schaufeli และ Leiter (2001) ซึ่งแต่เดิมได้ศึกษาเรื่องความเบื่อหน่ายงาน (Job Burnout) แล้วพบว่าความผูกพันนั้นประกอบด้วย พลัง (Energy) ความเกี่ยวข้อง (Involvement) และความเชื่อในความสามารถ (Efficacy) ซึ่งเป็นภาวะตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงาน ดังนั้นความผูกพันจึงน่าจะวัดได้จากคะแนนของการวัดความเหนื่อยหน่ายงานในทางตรงกันข้าม ด้วยแบบวัด Maslach Burnout Inventory (MBI) แต่อย่างไรก็ตามได้มีนักวิจัยหลายท่านวิพากษ์วิจารณ์ว่ามันไม่เหมาะสมในการสรุปอ้างอิงว่าในเมื่อความหมายของความผูกพันและความเหนื่อยหน่ายในงานนั้นตรงข้ามกันจะสามารถนำคะแนนความเหนื่อยหน่ายในงานในทางตรงข้ามมาวัดเป็นคะแนนความผูกพันได้

ต่อมานักวิจัยกลุ่มหนึ่งคือ Schaufeli และ Salanova (in press; Schaufeli, Bakker, and Salanova, 2006) ได้สร้างแบบทดสอบเพื่อวัดความผูกพันในงานชื่อว่า The Utrecht Work Engagement Scale: UWES) ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่องานว่าประกอบด้วย ความมีพลัง (Vigor) ความอุทิศตน (Dedication) และ ความหมกมุ่น (Absorption) ความมีพลังเกี่ยวข้องกับระดับของพลังงานและความยืดหยุ่นทางกำลังใจในการทำงานเมื่อประสบอุปสรรค ความอุทิศตนคือความรู้สึกว่างานมีค่ามีความหมาย ให้ความกระตือรือร้นและแรงบันดาลใจ ความหมกมุ่นหมายถึง การมีสมาธิอย่างสูงในการทำงานโดยลืมเวลาที่ผ่านมา แบบวัดความผูกพันในงานนี้แต่เดิมมีทั้งหมด 24 ข้อแต่หลังจากมีการตรวจสอบส่วนประกอบของแบบวัดแบบรายข้อแล้วมีการตัดทอนให้เหลือ 17 ข้อซึ่งประกอบด้วยการวัดความมีพลัง 6 ข้อ วัดความอุทิศตน 5 ข้อและความหมกมุ่น 6 ข้อ โดยต่อมาแบบวัด UWES นี้ได้รับการปรับปรุงให้มีฉบับย่อ 9 ข้อและถูกทดสอบการ

ใช้งานของแบบวัดในหลายประเทศ จนถึงปัจจุบันนี้แบบวัด UWES เป็นแบบวัดที่ถูกใช้มากที่สุดในการวัดความผูกพันในงาน

นักวิจัยหลายท่านได้มีการโต้แย้งว่าความผูกพันในงานนั้นเป็นแนวคิดที่ซ้ำซ้อนกับแนวคิดทางด้านพฤติกรรมองค์กรอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความเกี่ยวข้องในงาน (Job Involvement) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) และการเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Citizenship Behaviors) หรือไม่ (Saks, 2006; Little & Little, 2006; Macey & Schneider, 2008) พวกเขาเห็นด้วยว่าโครงสร้างของพฤติกรรมองค์กรเหล่านี้มีความเกี่ยวพันกับความผูกพันในงานแต่มีความแตกต่างกัน (Saks, 2006; Little & Little, 2006; Macey & Schneider, 2008) ถึงแม้ว่าหลายงานวิจัยสนับสนุนว่าความผูกพันในงานและความพึงพอใจในงานนั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (Abraham, 2012) แต่ทั้งสองตัวแปรนั้นมีความแตกต่างกัน ความพึงพอใจในงานเน้นที่ทัศนคติทางด้านบวกที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ในการทำงาน แต่ความผูกพันในงานนั้นไม่ใช่แค่ความพึงพอใจในงานแต่เป็นความรู้สึกที่มากกว่าด้วยอารมณ์ของความอยาก (Passion) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) และความผูกพัน (Commitment) (Macey & Schneider, 2008) โดยการทดสอบทางสถิติ SEM พบว่าความผูกพันในงานและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคนละตัว (Alarcon & Lyons, 2011)

ความเกี่ยวข้องในงาน (Job Involvement) คือระดับที่บุคคลรู้สึกเกี่ยวพันทางความคิดกับงานปัจจุบัน ส่วนความผูกพันในงานนั้นไม่ได้เกี่ยวข้องในระดับความคิดเท่านั้นแต่ระดับของอารมณ์และพฤติกรรมด้วย (Saks, 2006) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึงขั้นความรู้สึกทางจิตใจที่เป็นเจ้าของและมีพันธะสัญญากับเป้าหมายขององค์กร และความผูกพันทางด้านอารมณ์ (Affective Commitment) นั้นเป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันในงาน แต่ไม่ใช่ความรู้สึกทั้งหมดของความผูกพันในงาน (Macey & Schneider, 2008) ความเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior (OCB)) เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้ร่วมงานและเต็มใจในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากภารกิจในงาน (Little & Little, 2006) ความผูกพันในงานนั้นแตกต่างจากความเป็นสมาชิกขององค์กรในเรื่องที่ความผูกพันในงานนั้นเกี่ยวข้องกับระดับงานแต่ความเป็นสมาชิกขององค์กรในอยู่ในระดับองค์กร (Macey & Schneider, 2008)

จากการทบทวนวรรณกรรมเบื้องต้น สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่องานนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรทางพฤติกรรมองค์กรหลายตัวแต่มีความแตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น Barnes และ Collier (2013) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่องานในบรรยากาศของการทำงานแบบให้บริการ พบว่าบรรยากาศในการให้บริการ (Service Climate) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความผูกพันต่อองค์กรทางความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความ

ผูกพันต่องาน และผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่องานคือความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความผูกพันต่ออาชีพ (Career Commitment)

นอกเหนือจากนั้น Saks (2006) ค้นพบว่าการรับรู้ว่าองค์กรสนับสนุน (Perceived Organizational Support) และลักษณะงาน (Job Characteristics) เป็นตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องาน และความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจในการลาออก และความรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นผลของความผูกพันในงาน Freeney และ Fellenz (2013) ได้ขยายความเข้าใจในตัวแปรการรับรู้ว่าองค์กรสนับสนุนโดยการศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนขององค์กร หัวหน้างาน และสังคมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานและคุณภาพของการดูแลพยาบาลและสุขภาพโดยทั่วไปกับผู้ที่ทำงาน 166 คนในโรงพยาบาลสำหรับผู้ตั้งครรภ์ 2 โรงพยาบาลพบว่า การสนับสนุนทรัพยากรขององค์กรนั้นช่วยส่งเสริมความผูกพันต่องานซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของการให้บริการพยาบาลและสุขภาพโดยรวมของผู้ให้บริการ

ในแนวความคิดที่คล้ายคลึงกับการรับรู้ว่าองค์กรสนับสนุนนั้น Klusmann, Kunter, Trautwein, Lüdtke, และ Baumert (2008) ได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในงานโรงเรียน และ ทรัพยากร (School-Specific Demands and Resources) ความผูกพัน และความเหนื่อยหน่ายในงาน (Exhaustion) กับครูจำนวน 1,939 คน ในโรงเรียนประถม 198 โรงเรียนในประเทศเยอรมัน ผลปรากฏว่าการสนับสนุนของครูใหญ่มีผลต่อความผูกพันต่องาน และปัญหาในเรื่องกฎระเบียบในห้องเรียนกระทบต่อความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในงาน นอกจากนี้ทรัพยากรในงาน (Job Resources) เช่น ความอิสระในงาน (Autonomy) การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Exchange with Supervisor) และโอกาสในการพัฒนา (Opportunities for Development) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่องานประจำสัปดาห์ และความผูกพันต่องานนี้ส่งผลต่อทรัพยากรในงานในสัปดาห์ต่อไป

ความต้องการในงานและทรัพยากรในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานนี้ถูกศึกษาโดยนักวิจัย KÜhnel, Sonnentag, และ Bledow (2012) โดยพบว่า ความรู้สึกผูกพันในงานนั้นจะขึ้นลงในแต่ละวันขึ้นอยู่กับความรู้สึกเหนื่อยในตอนเช้า (Being Recovered in the Morning) ความกดดันในงาน (Time Pressure) ความสามารถในการควบคุมงาน (Job Control) และบรรยากาศทางจิตใจในการทำงาน (Psychological Climate at Work) ตัวอย่างเช่น ในวันที่พนักงานรู้สึกที่สามารถควบคุมงานได้และอยู่ภายใต้เวลาอันกดดันพนักงานจะมีความผูกพันต่องาน ในทางตรงกันข้ามในวันที่พนักงานรู้สึกที่ไม่สามารถควบคุมงานได้ และเผชิญสภาวะอันกดดันในงาน พนักงานจะมีความผูกพันต่องานต่ำ โดยแท้จริงแล้วทรัพยากรในงาน (Job Resources) นั้นถูกศึกษาว่าเป็นทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตามของความผูกพันในงานโดยเฉพาะ

อย่างยิ่งสำหรับกลุ่มผู้เปลี่ยนงาน (Job Changer) ตัวอย่างเช่น การศึกษาระยะยาวของ Lange, Witte และ Noelaers (2008) ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในงาน (ความอิสระในงาน การสนับสนุนทางสังคม และทรัพยากรในหน่วยงาน) กับความผูกพันในงานและการย้ายงานในชั่วเวลาหนึ่งกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ที่ทำงานปัจจุบัน (Stayers) ผู้ถูกเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion Makers) และผู้ย้ายไปงานใหม่ข้างนอกองค์กร (External Job Movers) ผลปรากฏว่า บุคคลผู้มีความผูกพันต่องานต่ำ ความอิสระในงานต่ำ และทรัพยากรในหน่วยงานต่ำมีแนวโน้มในการย้ายไปองค์กรอื่น ส่วนสำหรับผู้ทำงานปัจจุบันนั้น ความอิสระต่องานส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันในงานนี้ทำนายการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สำหรับผู้ย้ายงานไปองค์กรอื่นและผู้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งนั้นความผูกพันต่องานมีผลต่อทรัพยากรในงาน หรืออีกนัยหนึ่งหมายความว่าความผูกพันต่องานนี้ส่งผลให้กลุ่มนี้รู้สึกที่สามารถจัดแจงทรัพยากรในงานและสิ่งแวดล้อมในงานได้

งานของ Timms และ Brough (2013) สนับสนุนว่ายิ่งคนมีความผูกพันต่องานเขาจะรับรู้ทรัพยากรในงานนั้นเพียงพอ และเมื่อเขารู้สึกพอใจว่าได้รับการตอบสนองความต้องการทางจิตใจในที่ทำงานเขาจะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่องานในทางตรงกันข้ามเมื่อเขารู้สึกไม่พึงพอใจต่อทรัพยากรในงานเขาจะไม่ผูกพันต่องาน รวมทั้งความรู้สึกพึงพอใจต่ออาชีพโดยรวม (Career Satisfaction) นั้นยังเป็นผลจากความผูกพันในงาน

นอกจากนั้นความผูกพันต่องานยังถูกศึกษาในงานวิจัยทางด้านภาวะผู้นำ (Leadership) โดย Vincent-Höper, Muser และ Janneck (2012) พบว่าความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) ระหว่างผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) และการประสบความสำเร็จทางอาชีพ (Occupational Success) ผลงานวิจัยสรุปว่าผู้นำเชิงปฏิรูปนั้นสามารถสร้างให้พนักงานประสบความสำเร็จทางอาชีพได้โดยการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่องาน นอกจากนี้ในงานศึกษาทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป ความผูกพันต่องานยังถูกศึกษาพบว่าเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่าง ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Leader-Member Exchange (LMX)) กับพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และ ความตั้งใจในการลาออก (Agarwal, Datta, Black-Beard, and Bhargava, 2011) ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความตั้งใจในการลาออก นอกจากนี้ความผูกพันต่องานยังเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความสัมพันธ์ของ LMX และพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และ เป็นตัวคั่นกลางบางส่วน (Partial Mediation) กับความสัมพันธ์ของ LMX กับความตั้งใจในการลาออก

ตัวแปรที่สำคัญที่สุดต่อการก่อการคือ ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ได้ถูกศึกษาว่าเป็นผลลัพธ์ของความผูกพันต่องานในงานวิจัยของ Bakker และ Bal (2010)ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันในงานต่อสัปดาห์กับผลการปฏิบัติงานของครูผู้ฝึกสอนใหม่

กล่าวโดยสรุปหลายงานวิจัยพบว่าความผูกพันต่องานมีผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์การในหลายตัวแปรเช่น เรื่องความผูกพันต่ออาชีพและการปรับตัว (Barnes&Collier, 2013) ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความตั้งใจในการลาออก และความรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์การ (Sak, 2006) ความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในงาน (Klusmann, Kunter, Trautwein, Lüdtke, &Baumert, 2008) การย้ายเปลี่ยนงาน (Lange, Witte&Noelaers, 2008) การประสบความสำเร็จทางอาชีพ (Vincent-Höper, Muser &Janneck, 2012), พฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และความตั้งใจในการลาออก (Agarwal, Datta, Black-Beard, & Bhargava, 2011), และผลการปฏิบัติงาน (Bakker & Bal, 2010) นอกจากนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมยังพบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานนั้นหมายรวมถึง สภาพการทำงานแบบบริการ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันทางความรู้สึก (Barnes&Collier, 2013), การรับรู้ว่าการสนับสนุน และลักษณะงาน (Sak, 2006), การสนับสนุนขององค์การ หัวหน้างาน และสังคม (Freeney&Fellenz, 2013),ทรัพยากรในงาน (Klusmann, Kunter, Trautwein, Lüdtke, &Baumert, 2008; Kühnel, Sonnentag, & Bledow, 2012; Lange, Witte&Noelaers, 2008; Timms&Brough, 2013, ผู้นำเชิงปฏิรูป (Vincent-Höper, Muser &Janneck, 2012), ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Agarwal, Datta, Black-Beard,& Bhargava, 2011)

ถึงแม้ตัวแปรต้นของความผูกพันในงานถูกศึกษาอย่างกว้างขวางจากการทบทวนวรรณกรรมในข้างต้น แต่ไม่มีงานวิจัยใดสนใจศึกษาจิตวิญญาณขององค์การ และวิสัยทัศน์การรวมกันซึ่งเป็นแนวคิดทางด้านตะวันออกที่ส่งผลอย่างไรต่อความผูกพันในงาน ดังนั้นงานวิจัยเล่มนี้มีวัตถุประสงค์หนึ่งในการศึกษาอิทธิพลของวิสัยทัศน์การรวมกัน จิตวิญญาณขององค์การ และความผูกพันในงาน เพื่อช่วยเติมเต็มช่องว่างของวรรณกรรมในเรื่องความผูกพันในงานและจิตวิญญาณขององค์การ

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์การรวมกัน จิตวิญญาณขององค์การ และความผูกพันต่องาน

การขัดเกลาจิตใจคือพื้นฐานของการมีชีวิตที่สุภาพดี (Pawar, 2008) คนที่มีจิตใจที่ได้รับการพัฒนานั้นจะมีสุขภาพที่ดีในทุกระดับของคุณค่าความเป็นมนุษย์ (Human Values) ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของจิตวิญญาณขององค์การ (Pawar,

2008) โดยสามารถกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่าการจะสร้างให้เกิดจิตวิญญาณองค์กรนั้นพนักงานต้องได้รับการขัดเกลาทางจิตใจเสียก่อน วิปัสสนากรรมฐานซึ่งเป็นเครื่องมือในการขัดเกลาจิตใจมนุษย์เพื่อให้เห็นความเป็นจริงตามธรรมชาติหรือสัจจะธรรม (Payutto, 2002) จึงสามารถเป็นกิจกรรมที่ช่วยในการพัฒนาจิตวิญญาณของพนักงานได้เป็นอย่างดี หากพนักงานมีสติที่เจียบคมจากการฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน และสร้างให้เกิด"สติ" (Mindfulness) ซึ่งองค์ประกอบหนึ่งของจิตวิญญาณองค์กรที่น่าจะมีความสัมพันธ์สูงกับการวิปัสสนากรรมฐาน งานวิจัยหลายชิ้นเสนอแนะในหลักการว่าการฝึกกรรมฐาน (Meditation) เป็นเครื่องมือหนึ่งในการสร้างให้เกิดจิตวิญญาณในองค์กร (Eisler & Montuori, 2003) รวมทั้งมีผลการศึกษาซึ่งทำวิจัยกับคนไขว่าการฝึกกรรมฐานนั้นสามารถเพิ่มระดับของจิตวิญญาณ (Spirituality) ให้สูงขึ้น (Shapiro, Schwartz & Bonner, 1998; Garland, Carlson, Cook, Lansdell & Speca, 2007) แต่อย่างไรก็ตามยังไม่มีงานศึกษาใดที่มีผลการทดสอบสมมติฐานอย่างชัดเจนว่าการฝึกวิปัสสนากรรมฐาน (Insight Meditation) นั้นสามารถสร้างให้เกิดจิตวิญญาณองค์กรในบริบทของพฤติกรรมการทำงานได้หรือไม่ ดังนั้นงานวิจัยนี้เสนอสมมติฐานที่ว่า

สมมุติฐานที่ 1: วิปัสสนากรรมฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณองค์กร

Albrecht (2010) กล่าวว่าเครื่องมือทางจิตวิทยาที่ช่วยสร้างให้เกิดความซาบซึ้งใจ (Gratitude) และการหล่อเลี้ยงความสัมพันธ์กันในสังคมนั้นจะช่วยพัฒนาความผูกพันในงาน (Work Engagement) และการฝึกปฏิบัติความดีงาม (practicing virtues) นี้เองสามารถฝึกได้โดยการตระหนักรู้ถึงจุดแข็งและศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดความสุขอย่างถาวรและความผูกพันในงาน (Schaufeli & Salanova, 2010) การฝึกปฏิบัติที่ดีงามนั้นมีหลายวิธีการซึ่งการวิปัสสนากรรมฐานนั้นอาจกล่าวได้ว่าเป็นวิธีการหนึ่ง ซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการตระหนักรู้ตนเองหรือการมีเมตตา (Payutto, 2002) ดังตัวอย่างเช่นในงานวิจัยหลายชิ้นได้ตีพิมพ์ว่า การฝึกวิปัสสนากรรมฐานมีผลให้เพิ่มการมีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น (Greater Empathy) (Shapiro, Schwartz & Bonner, 1998) ปรับปรุงการรับรู้ (Improved Perceptions) ปรับปรุงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน (Tischler et al., 2002) และการมีเมตตา (Kindness) ต่อผู้อื่นนั้นจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความสัมพันธ์ย้อนกลับ (Reciprocal Relationship) ในทางเดียวกันกล่าวคือเราดีต่อเขาเขาจะดีต่อเราซึ่งเป็นวิธีการสร้างให้เกิดความผูกพันในงานอีกทางหนึ่ง อย่างไรก็ตามยังไม่มีงานวิจัยใดที่ได้ทำการประเมินประสิทธิผลของการวิปัสสนากรรมฐานต่อความผูกพันในงานโดยตรง ดังนั้นผู้วิจัยเสนอ

สมมติฐานที่ 2: วิปัสสนากรรมฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

จิตวิญญาณองค์การนั้นมุ่งเน้นในการเติมเต็มความต้องการในระดับจิตวิญญาณของพนักงาน (Employees' Spiritual Needs) (Pawar, 2009) การเติมเต็มความต้องการในระดับจิตวิญญาณของพนักงานนั้นเป็นการสร้างให้พนักงานเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งจะสร้างให้เกิดความผูกพันต่องานอีกทอดหนึ่ง (Pawar, 2009) นอกจากนั้นการรู้สึกว่างานนั้นมีค่ามีความหมาย (Meaningful Work) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งของจิตวิญญาณองค์การยังเป็นส่วนหนึ่งของลักษณะงานที่สร้างให้พนักงานตระหนักถึงการลงทุนลงแรงในการทำงานเพื่อองค์การ (Kahn, 1992) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือเมื่อพนักงานรู้สึกว่างานนี้มีค่ามีความหมาย เขาจะทุ่มเทกายทุ่มใจใช้ศักยภาพเต็มที่ในการทำงานหรือสร้างให้เกิดความผูกพันต่องานนั่นเอง (Kahn, 1992) รวมทั้งเมื่อเราสร้างให้เกิดจิตวิญญาณองค์การซึ่งสะท้อนได้จากการช่วยเหลือให้พนักงานได้ค้นหาค้นหาตนเอง เข้าใจตนเองมากยิ่งขึ้น จะทำให้พนักงานนั้นเกิดการรับรู้ในทางที่ติดองค์การ ซึ่งเมื่อพนักงานเชื่อว่าองค์การได้สนใจดูแลตนเองถึงในระดับจิตวิญญาณ เขาจะเพิ่มความใส่ใจในงานและความผูกพันต่องานมากยิ่งขึ้น (Saks, 2006) ดังนั้น

สมมติฐานที่ 3: จิตวิญญาณองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ความผูกพันต่องานนั้นไม่ใช่หมายความว่าแค่เพียงการทำงานหนักหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน แต่ความผูกพันต่องานหมายรวมถึงการทุ่มเทแรงกายแรงใจจิตวิญญาณในการทำงานและใส่ใจมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Kahn, 2010) ความผูกพันต่องานจะเกิดขึ้นได้เมื่อพนักงานมีจิตใจอยู่กับปัจจุบัน (Being Present) ในการทำงาน (Kahn, 2010) การมีจิตใจอยู่กับปัจจุบันหรือมีสตินั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งของจิตวิญญาณองค์การซึ่งสามารถฝึกได้ด้วยวิปัสสนากรรมฐาน จึงอาจกล่าวได้ว่าการฝึกวิปัสสนากรรมฐานนั้นจะช่วยให้พนักงานมีสติอยู่กับปัจจุบัน มีจิตใจอยู่กับงานตรงหน้าซึ่งจะเป็นการสร้างให้พนักงานมีจิตวิญญาณองค์การ และจิตวิญญาณองค์การนี้จะส่งผลให้พนักงานเกิดความทุ่มเทใจจดจ่อกับงานหรือสร้างความผูกพันต่องานในการทำงานนั่นเอง (Work engagement) อีกองค์ประกอบหนึ่งที่สนับสนุนความสัมพันธ์ของตัวแปรสามตัวนี้คือ องค์ประกอบเรื่องการมีเมตตา (Compassion) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของจิตวิญญาณองค์การ และเป็นผลประโยชน์สำคัญของการฝึกวิปัสสนากรรมฐานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งความมีเมตตาต่อเพื่อนร่วมงานนั้นจะสร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดี

ในที่ทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างให้เกิดความผูกพันในงานอีกต่อหนึ่ง (Kahn, 2010) จึงกล่าวได้ว่าพนักงานที่ปฏิบัติวิสัยทัศน์
 grunnฐานนั้นจะมีระดับจิตวิญญาณของการสูงและเมื่อพนักงานมีสติมีเมตตา รู้สึกว่างานมีค่ามีความหมายและให้ความสุขกับ
ชีวิตนั้นจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่องานมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ

สมมุติฐานที่ 4: จิตวิญญาณของการจะช่วยสร้างให้ความสัมพันธ์ทางบวกของวิสัยทัศน์ grunnฐานและความ

ผูกพันต่อการเข้มแข็งขึ้น

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์หลักในศึกษาความสัมพันธ์ของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานต่อจิตวิญญาณองค์การ (Workplace Spirituality) และ ความผูกพันต่องาน (Work engagement) รวมทั้งเปรียบเทียบตัวแปร จิตวิญญาณองค์การ (Workplace Spirituality) และ ความผูกพันต่องาน (Work engagement) ในองค์กรที่มีการจัดวิปัสสนากรรมฐานให้พนักงานและองค์กรที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานให้กับพนักงาน นอกจากนี้งานวิจัยยังมุ่งเน้นในการศึกษารูปแบบ หลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานที่จัดให้กับพนักงานในแต่ละองค์กร เพื่อพัฒนารูปแบบ และหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานที่จัดให้พนักงานขององค์กรได้รับผลในทางบวกต่อตนเองและองค์กรโดยรวม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว งานวิจัยชิ้นนี้ออกงานแบบงานวิจัยทั้ง งานวิจัยเชิงปริมาณ และงานวิจัยเชิงคุณภาพ

การออกแบบงานวิจัย

เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานและองค์กรที่ไม่จัดวิปัสสนากรรมฐานให้กับพนักงาน ดังนั้นประชากรศึกษาของงานวิจัยชิ้นนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ องค์กรที่จัด และไม่จัดวิปัสสนากรรมฐานให้กับพนักงาน หลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานในที่นี้เฉพาะเจาะจงว่าต้องเป็นหลักสูตรที่ไม่ได้เน้นพิธีกรรมทางศาสนาพุทธและผู้นับถือศาสนาอื่นๆสามารถเข้าร่วมได้ ซึ่งตัวอย่างของหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานลักษณะนี้คือ หลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานของยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย เป็นต้น ตัวอย่างลักษณะหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานของยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย ดูภาคผนวก ข

ดังนั้นในกลุ่มประชากรกลุ่มแรก องค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานให้แก่พนักงาน ผู้วิจัยกำหนดรายชื่อองค์กรจากการสอบถามยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทยที่จัดหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานดังกล่าวว่า มีองค์กรในภาครัฐหรือเอกชนใดที่ส่งพนักงานเข้าหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานในปี 2555-2556 เมื่อได้รายชื่อตามสมควรแล้ว ผู้วิจัยทำการสุ่มแบบอย่างง่ายเพื่อให้ 4 องค์กร (เหมาะสมตามข้อจำกัดของเวลาและงบประมาณ) ประชากรของงานวิจัยนี้กลุ่มที่ 2 คือองค์กรที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานให้กับพนักงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลวิจัยเชิงการเปรียบเทียบที่น่าเชื่อถือ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้วิธีการจับคู่ (Matching) ระหว่างองค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานและองค์กรที่ไม่จัดวิปัสสนากรรมฐานให้มีความคล้ายคลึงกันมาก

ที่สุด ในแง่ของประเภทอุตสาหกรรม และขนาดองค์กร เป็นต้น กล่าวโดยสรุป ประชากรในงานวิจัยนี้ประกอบด้วยองค์กรที่จัดและไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานให้กับพนักงานประเภทละ 4 องค์กร รวมเป็นจำนวน 8 องค์กร (ดังตารางที่ 1)

โครงการวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน จิตวิญญาณองค์กร และความผูกพันต่องาน ของพนักงานใน 4 องค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการ จิตวิญญาณองค์กร และความผูกพันต่องาน ของพนักงานอีก 4 องค์กรที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน รวมทั้งนำผลขององค์กร 2 ประเภทนี้มาเปรียบเทียบกันเชิงสถิติ

วิธีวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้ทราบถึงปัจจัยสนับสนุนในองค์กรทั้ง 4 องค์กรที่ทำให้ผลของการวิปัสสนากรรมฐานนั้นเกิดประโยชน์ต่อองค์กร และอีก 4 องค์กรที่ได้วัดระดับจิตวิญญาณองค์กร และความผูกพันต่องานทั้งนี้เพื่อการเปรียบเทียบสภาพของการดูแลคนของสองประเภทองค์กร ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูล (Informants) คือ พนักงานที่อยู่ในระดับงานและตำแหน่งงานที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำโครงสร้างองค์กร และระบบงานขององค์กร ซึ่งทั้งนี้ผู้วิจัยเริ่มสัมภาษณ์จากผู้ถือข้อมูลสำคัญขององค์กร (Key Informant) และให้ผู้ถือข้อมูลสำคัญนี้อ้างอิงถึงบุคคลอื่น ๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้ให้ข้อมูลต่อไป ด้วยข้อจำกัดของเวลาและงบประมาณในการวิจัย จำนวนผู้ถูกสัมภาษณ์มีจำนวน 15 คน ดังตารางที่ 2 การสัมภาษณ์ถูกอัดเสียงและถอดบทสัมภาษณ์ (Transcript) หลังจากนั้นข้อมูลจะถูกวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเสนอผลงานวิจัยเป็นประเด็นต่างๆที่เชื่อมโยงต่อไป

ผลที่ได้จากศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพถูกนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบ (Model) ของหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐาน และสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ผลการวิปัสสนากรรมฐานนั้นส่งผลกระทบทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวมในบทที่ 5

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ดังที่กล่าวในข้างต้นประชากรของงานวิจัยครั้งนี้คือองค์กรที่จัดปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานโดยหลักสูตรยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทยในช่วงปี 2555-2556 จำนวน 26 องค์กร ผู้วิจัยทำการสุ่มแบบง่ายได้ 4 องค์กรและทำการจับคู่กับองค์กรที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานโดยพยายามให้อยู่ในประเภทองค์กรเดียวกันคือ มหาวิทยาลัย กับมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลกับหน่วยงานสาธารณสุข บริษัทเอกชนและบริษัทเอกชน โรงเรียนกับโรงเรียน ดังตารางที่ 1 จำนวน

แบบสอบถามแจกนั้นถูกกำหนดโดยจำนวนคนที่เข้าหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานในองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน ส่วนในองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นเป็นการแจกเพื่อให้ได้จำนวนที่พอ ๆ กับองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานโดยได้รับความร่วมมือจากส่วนฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์การช่วยกระจายแบบสอบถามดังกล่าว

ตารางที่ 1: จำนวนกลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงปริมาณ

องค์การจัดฝึกวิปัสสนากรรมฐานหลักสูตรยุวพุทธฯ		องค์การที่ไม่ได้จัดฝึกวิปัสสนากรรมฐานหลักสูตรยุวพุทธฯ	
คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล	57 คน	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	61 คน
โรงพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี	28 คน	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ กรุงเทพมหานคร	114 คน
บริษัท อุตสาหกรรมตราอุรุ จำกัด	100 คน	บริษัท อินเทอร์เน็ต คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)	100 คน
โรงเรียนทอสี	62 คน	โรงเรียนปัจจทรัพย์	40 คน
รวม	248 คน		315 คน

กลุ่มตัวอย่างสำหรับวิจัยเชิงคุณภาพนั้นคือ ผู้นำที่ก่อตั้งหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานขึ้นในองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานและผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนี้จนเห็นผลในเชิงปฏิบัติ ในส่วนขององค์การที่ไม่ได้จัดฝึกวิปัสสนากรรมฐาน ผู้วิจัยเน้นที่การสัมภาษณ์ผู้บริหารและฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะสามารถให้ภาพรวมของการบริหารคนในองค์การนั้นๆ จำนวนกลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงคุณภาพดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2: จำนวนกลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงคุณภาพ

องค์การจัดฝึกวิปัสสนากรรมฐานหลักสูตรยุทธฯ		องค์การที่ไม่ได้จัดฝึกวิปัสสนากรรมฐานหลักสูตรยุทธฯ	
คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล	3 คน	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	2 คน
โรงพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี	2 คน	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ กรุงเทพมหานคร	1 คน
บริษัทอุตสาหกรรมตราจั่วจำกัด	2 คน	บริษัท อินเทอร์เน็ต คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)	2 คน
โรงเรียนทอสี	2 คน	โรงเรียนปทุมธานี	1 คน
รวม	9 คน		6 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะทีมงานวิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยกระจายแบบสอบถามไปตามองค์กรในกลุ่มตัวอย่างข้างต้น ทั้งนี้ จำนวนของแบบสอบถามที่ได้จากองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นถูกจำกัดที่จำนวนของพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม วิปัสสนากรรมฐาน ส่วนจำนวนแบบสอบถามแจกในองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นจึงกระจายไปในจำนวนที่พอๆกันกับองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน ดังตารางที่ 1 การสัมภาษณ์เพื่อวิจัยเชิงคุณภาพนั้น คณะทีมงานวิจัยติดต่อขอ สัมภาษณ์ผู้นาองค์การและบุคคลผู้ที่ดำเนินการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐาน ส่วนในองค์การที่ไม่ได้จัด วิปัสสนากรรมฐานนั้นเช่นเดียวกัน เป็นการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การและฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลแจกแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เริ่มต้นตั้งแต่ ธันวาคม 2556 และเสร็จสิ้น สิงหาคม 2557

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยขั้นนี้แบ่งออกเป็นเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ และเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือวิจัยเชิง ปริมาณประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเกี่ยวกับวิปัสสนากรรมฐาน แบบวัดจิตวิญญาณองค์การ และแบบวัด ความผูกพันต่องาน ส่วนเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพนั้นคือ คำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview Questions)

- แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลเกี่ยวกับวิปัสสนากรรมฐาน เป็นการสอบถามเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนตัวเช่น เพศ อายุ ศาสนา ตำแหน่งงาน อายุงาน หน่วยงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับวิปัสสนากรรมฐานนั้นอยู่ในข้อ 9-11 ซึ่งข้อ 9 สอบถามเกี่ยวกับ ท่านเคยเข้ารับการฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน (นั่งสมาธิ) กับที่ทางองค์การของท่านจัดหรือไม่ ข้อ 10 ท่านเคยเข้าหลักสูตรการฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน (นั่งสมาธิ) กับที่อื่น (วัด, สถาบัน, สมาคม ฯลฯ) ที่ไม่ใช่ทางองค์การของท่านจัดหรือไม่ และ ข้อ 11 ท่านปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานอย่างไร
- แบบวัดจิตวิญญาณองค์การ ผู้วิจัยใช้แบบวัดจิตวิญญาณองค์การที่สร้างขึ้นโดย Petchsawang and Duchon (2009) ซึ่งได้ออกแบบแบบวัดและทดสอบองค์ประกอบทางโครงสร้างโดยใช้ Confirmatory Factor Analysis (CFA) พบว่า จิตวิญญาณองค์การประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 37 ข้อ คือ 1) การเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Connection) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมโยงตนเองกับผู้อื่นและงานของเขา รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในที่ทำงาน มีทั้งหมด 4 ข้อ ตัวอย่างข้อความที่ใช้วัด เช่น ฉันรู้สึกเชื่อใจและผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน 2) การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) หมายถึง ความตระหนักถึงความรู้สึกของผู้อื่นและต้องการให้เขาพ้นทุกข์ มีทั้งหมด 7 ข้อ ตัวอย่างข้อความที่ใช้วัด เช่น ฉันรู้สึกเห็นอกเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความทุกข์ 3) สติ (Mindfulness) คือ การมีสติรับรู้อยู่กับความคิดการกระทำในปัจจุบัน มีทั้งหมด 9 ข้อ ตัวอย่างข้อความที่ใช้วัด เช่น ฉันทำงานไปโดยอัตโนมัติโดยไม่ได้มีสติจดจ่อกับสิ่งที่ฉันทำ 4) งานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work) หมายถึง ประสบการณ์ที่รู้สึกว่าการงานนั้นมีความสำคัญมีค่ามีความหมายต่อชีวิต มีทั้งหมด 8 ข้อ ตัวอย่างข้อความที่ใช้วัด เช่น ฉันรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตฉันมีความหมาย และ 5) งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมโยงกับอำนาจเบื้องบน (Higher Power) ที่สร้างให้เกิดกำลังใจความเข้มแข็งและความสุขสงบของจิตใจ มีทั้งหมด 9 ข้อ ตัวอย่างข้อความที่ใช้วัด เช่น ความศรัทธาในอำนาจศักดิ์สิทธิ์ช่วยฉันรับมือกับความท้าทายในงานของฉัน (ดูในภาคผนวก ก)
- แบบวัดความผูกพันต่องาน ผู้วิจัยใช้แบบวัดความผูกพันต่องานที่สร้างขึ้นโดย Schaufeli and Salanova (in press; Schaufeli, Bakker, and Salanova, 2006) ใช้ชื่อว่า The Utrecht Work Engagement Scale: UWES) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 17 ข้อกล่าวคือ 1) ความมีพลัง (Vigor) หมายถึง ระดับของพลังงานและความยืดหยุ่นทางกำลังใจในการทำงานเมื่อประสบอุปสรรค มี 6 ข้อ ตัวอย่างข้อความที่ใช้วัด เช่น ฉันรู้สึกเต็มไปด้วยพลังในการทำงาน 2) ความอุทิศตน (Dedication) คือความรู้สึกว่าการงานมีค่ามี

ความหมาย ให้ความกระตือรือร้นและแรงบันดาลใจ 5 ข้อ ตัวอย่างข้อความที่ใช้วัด เช่น งานเป็นแรงบันดาลใจให้ฉัน และ 3) ความหมกมุ่น (Absorption) หมายถึง การมีสมาธิอย่างสูงในการทำงานโดยลืมเวลาที่ผ่านไป 6 ข้อ ตัวอย่างข้อความที่ใช้วัด เช่น เวลานั้นทำงาน ฉันลืมทุกสิ่งทุกอย่างรอบตัว จนถึงปัจจุบันนี้แบบวัด UWES เป็นแบบวัดที่ถูกใช้มากที่สุดในการวัดความผูกพันในงาน (Albrecht, 2010) และ ถูกทดสอบการใช้งานในหลายประเทศ (Schaufeli, Bakker, and Salanova, 2006) (ดูในภาคผนวก ก)

ทั้งนี้แบบวัดจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานนั้นมีการตรวจสอบคุณภาพการวัดทางจิตวิทยา

(Psychometric Properties) โดยการวิเคราะห์ยืนยันเชิงโครงสร้าง (Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งจะแสดงผลในบทที่

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยซึ่งแบบออกเป็น 2 ส่วนคือ ผลวิจัยเชิงปริมาณ และ ผลวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผลวิจัยเชิงปริมาณเริ่มต้นจาก ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์คุณสมบัติการวัดทางจิตวิทยา (Psychometric Properties) ของแบบวัด นำเสนอผลงานวิจัยเบื้องต้น และผลการทดสอบสมมุติฐาน ส่วนผลวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ขององค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานและสรุปข้อคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ องค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน

1. ผลวิจัยเชิงปริมาณ

1.1. ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยชิ้นนี้แบ่งออกเป็นองค์การที่จัดหลักสูตรฝึกอบรมวิปัสสนากรรมฐานอย่างเป็นทางการให้กับพนักงาน 4 องค์การ และองค์การที่ไม่ได้มีการจัดวิปัสสนากรรมฐานให้กับพนักงาน 4 องค์การ จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 563 คน ซึ่งมีข้อมูลส่วนตัวดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3: ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	563 คน	
	ความถี่	เปอร์เซ็นต์
<u>เพศ</u>		
-หญิง	361	64.1%
-ชาย	202	35.9%
<u>อายุ</u>		
- 20 ปีหรือน้อยกว่า	5	0.9%

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	563 คน	
	ความถี่	เปอร์เซ็นต์
- 21-30 ปี	137	24.3%
- 31-40 ปี	179	31.8%
- 41-50 ปี	161	28.6%
- 50 ปีหรือมากกว่า	81	14.4%
<u>ศาสนา</u>		
- พุทธ	538	95.6%
- คริสต์	14	2.5%
- อิสลาม	11	2.0%
<u>การศึกษา</u>		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	118	21.0%
- ปริญญาตรี	336	59.7%
- ปริญญาโท	107	19.0%
- สูงกว่าปริญญาโท	2	0.4%
<u>อายุงาน</u>		
- น้อยกว่า 1 ปี	33	5.9%
- 1ปี 1เดือน – 3ปี	119	21.1%
- 3ปี 1เดือน – 5ปี	68	12.1%
- 5ปี 1เดือน – 10ปี	67	11.9%
- 10ปี 1เดือน – 15ปี	73	13%
- 15ปีขึ้นไป	203	36.1%
<u>หน่วยงาน</u>		
- ฝ่ายผลิต	83	14.7%

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	563 คน	
	ความถี่	เปอร์เซ็นต์
- ฝ่ายประกันคุณภาพและสิ่งแวดล้อม	23	4.1%
- ฝ่ายบัญชี และการเงิน	70	12.4%
- ฝ่ายพัฒนาสนับสนุน	58	10.3%
- ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์/ฝ่ายพัฒนาระบบสนับสนุน	47	8.3%
- ฝ่ายการตลาด	42	7.5%
- อื่นๆ*	239	42.5%
<u>ตำแหน่ง</u>		
- เจ้าหน้าที่	338	60.0%
- หัวหน้างาน	80	14.2%
- ผู้ช่วยผู้จัดการ	17	3.0%
- ผู้จัดการ	16	2.8%
- อื่นๆ**	112	19.9%
<u>เงินเดือน</u>		
- ต่ำกว่า 10,000 บาท	29	5.2%
- 10,001 - 30,000 บาท	389	69.1%
- 30,001 - 50,000 บาท	97	17.2%
- 50,001 - 100,000 บาท	47	8.3%
- 100,001 บาท ขึ้นไป	1	0.2%

หมายเหตุ: อื่นๆ* = ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายประกันคุณภาพ ฝ่ายวางแผนการผลิต ฝ่ายปฏิบัติการสอน

ฝ่ายสื่อสารองค์กร บรรณารักษ์ ฝ่ายป้องกันควบคุมโรค ฝ่ายขาย ฝ่ายภาควิชา คณะมนุษย
ศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ กองอาคาร พยาบาล เทคนิคบริหาร หอผู้ป่วยหนัก
อายุรกรรม

อื่นๆ**= อาจารย์ ครู พยาบาล ลูกจ้างรัฐ พนักงาน

1.2. การวิเคราะห์คุณสมบัติการวัดทางจิตวิทยา (Psychometric Properties) ของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การ

การวิเคราะห์เพื่อยืนยันโครงสร้างปัจจัย (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ใช้ในการประเมินองค์ประกอบของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การ CFA นั้นเป็นเทคนิคการวิเคราะห์โครงสร้างความแปรปรวนร่วม (Kerlinger and Lee, 2000) ซึ่งเป็นการทดสอบโครงสร้างที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีเป็นพื้นฐาน (DeCoster, 1998 and 2005; Suhr, 2008) CFA นั้นมีข้อดีคือช่วยในการประเมินโมเดลของแบบวัดได้อย่างแม่นยำ (Hinkin, 1995) มากกว่าการวิเคราะห์ปัจจัยโดย Exploratory Factor Analysis (Byrne, 2001) ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ CFA ในการวิเคราะห์คุณสมบัติการวัดทางจิตวิทยาของแบบวัดทั้งชุด

แบบสอบถามจิตวิญญาณองค์การนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 มิติคือ 1) การเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Connection) 2) การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) 3) สติ (Mindfulness) 4) งานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work) และ 5) ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence) หลังจากทดลองใช้ CFA (ดังรูปที่ 2) ในการวิเคราะห์คุณสมบัติการวัดทางจิตวิทยากับกลุ่มตัวอย่าง 563 คนแล้วพบว่าผลของ CFA นั้นไม่ชี้ว่าแบบวัดจิตวิญญาณองค์การฉบับเดิม 37 ข้อเป็นแบบวัดที่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ ถึงแม้จะมีการเกลาแบบสอบถามหลายครั้งโดยใช้ตัวบ่งชี้เช่น การกระจายข้อมูลอย่างเป็นปกติ (Normality Assessment) factor loading และ M.I. จนได้โมเดลสุดท้ายที่ถึงแม้จะมีความกลมกลืนของโมเดลในระดับใช้ได้ ($X^2=733.111$, $df=215$, $p=.00$, $CFI=.899$, and $RMSEA=.065$) แต่พบว่าองค์ประกอบ สติ และความสุขที่เหนือวัตถุนิยมนั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ ($r=-.27$) ซึ่งขัดกับทฤษฎีและแนวคิดของจิตวิญญาณองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกที่จะใช้แบบวัดจิตวิญญาณองค์การที่ได้มีการขจัดเกลาคคุณสมบัติการวัดทางจิตวิทยา ความน่าเชื่อถือ (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) ในงานวิจัยของ Ppetchsawang และ Duchon (2008) ซึ่งได้มีการตัดทอนแบบสอบถามเพื่อให้ได้ โมเดลที่ดีที่สุดตามผลของ CFA จาก 5 องค์ประกอบ 37ข้อ ให้เหลือ 4 องค์ประกอบ 22 ข้อ กล่าวคือ 1) การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) มี 4 ข้อ 2) สติ (Mindfulness) มี 6 ข้อ 3) งานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work) มี 7 ข้อ และ 4) ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence) มี 4 ข้อ ดังรูปที่ 3

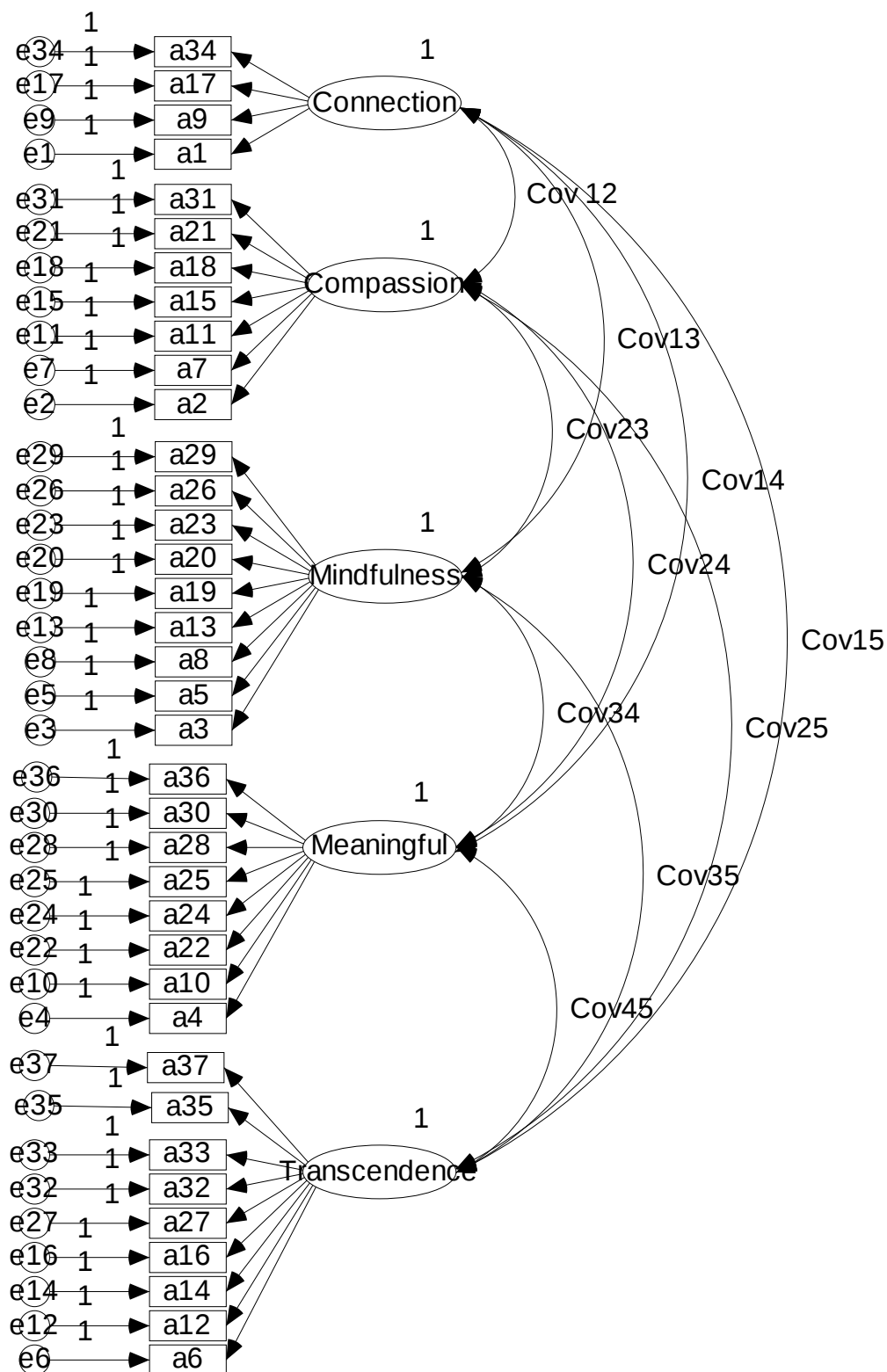
ดังนั้นในการวิเคราะห์แบบวัดจิตวิญญาณองค์การในงานวิจัยฉบับนี้จึงเริ่มต้นจากตัดข้อคำถามให้เหลือ 22 ข้อตามผลที่ได้จากการขจัดเกลสแบบวัดโดย CFA ในงานของ Ppetchsawang และ Duchon (2008) ดังกล่าวข้างต้น หลังจากนั้นได้วิเคราะห์ตามแนวทางของการวิเคราะห์ CFA กล่าวคือ สร้างโมเดลแบบวัด (Specifying a measurement model) ตั้งระบุค่าในโมเดล (Determining model identification) ประเมินข้อมูลพื้นฐาน เช่น การกระจายของข้อมูล (Normality Distribution) เป็นต้น หลังจากนั้นมีการประเมินค่า parameters ประเมิน model fit และ แปลผล (Suhr, 2008)

การกำหนดหรือระบุลักษณะโมเดล (Model Specification and Identification)

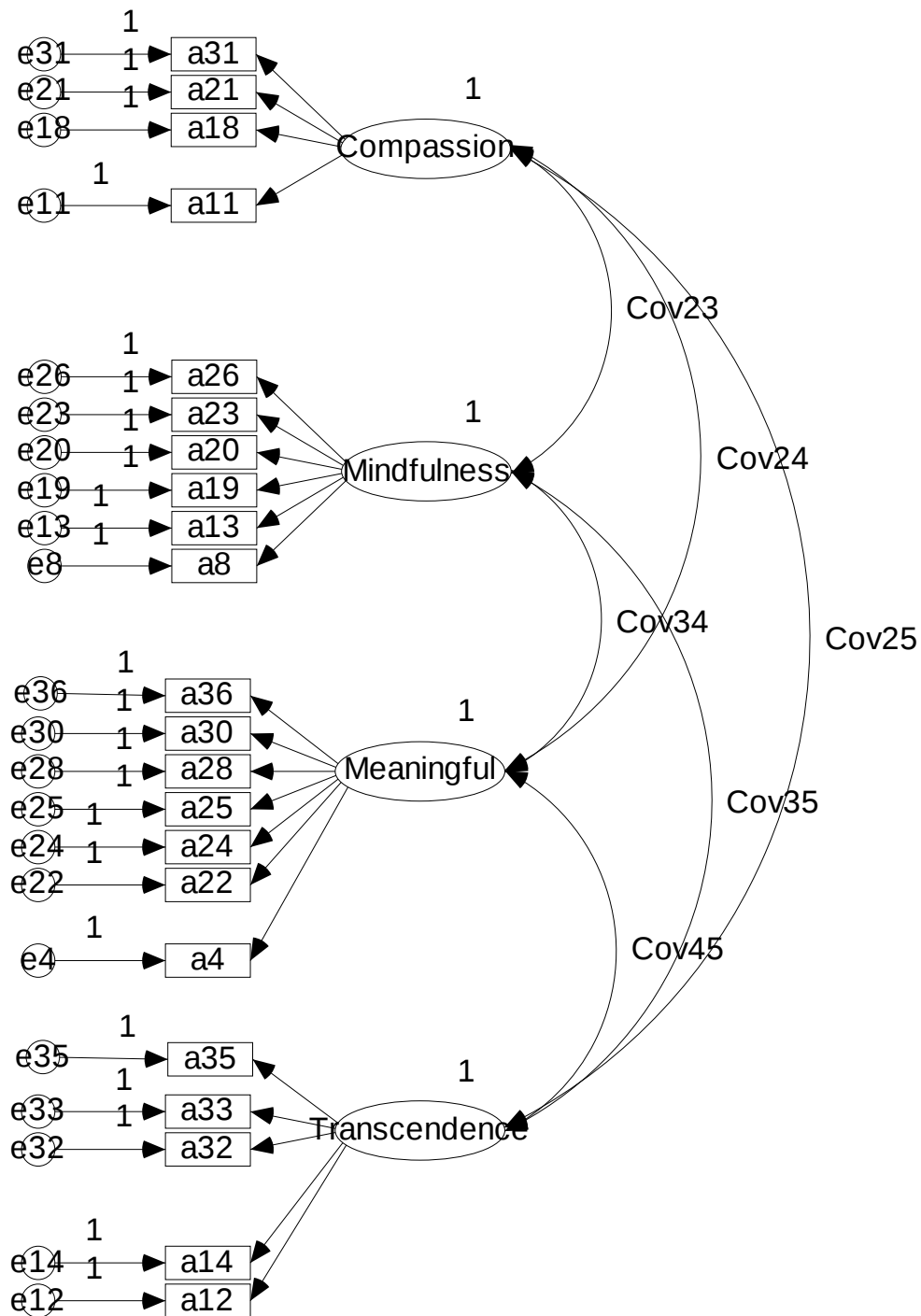
โมเดลถูกสร้างขึ้นโดยประกอบด้วยตัวแปรแฝง (Latent Variables) 4 ตัวคือ

- 1) การมีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) มีตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) 4 ตัว
- 2) สติ (Mindfulness) มีตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) 6 ตัว
- 3) งานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work) มีตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) 7 ตัว และ
- 4) ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence) มีตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) 4 ตัว

ความแปรปรวน (Variance) สำหรับตัวแปรแฝงแต่ละตัวถูกกำหนดให้เท่ากับ 1 และลากเส้นเชื่อมโยงความแปรปรวนร่วม (Covariances) ระหว่างตัวแปรแฝงทั้งหมดเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับที่ 1 (the first-order CFA model) (ดังรูปที่ 3)



รูปที่ 2: CFA ของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การฉบับเต็ม 37 ข้อ



รูปที่ 3: CFA ของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การ 22 ข้อฉบับปรับปรุงโดย Ppetchsawang&Duchon (2008)

การประเมินการกระจายของข้อมูล (Normality Assessment)

การประเมินการกระจายข้อมูลของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การอยู่ในตารางที่ 4 ซึ่งมี Skewness ค่าระหว่าง -1.131 ถึง -.251 และ kurtosis ค่าระหว่าง -.858 ถึง 1.666 ซึ่งอยู่ในช่วงค่าปรกติ

ตารางที่ 4: การกระจายข้อมูลของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การ

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
a35	2.000	5.000	-.251	-2.436	-.105	-.510
a33	1.000	5.000	-.459	-4.445	-.191	-.924
a32	1.000	5.000	-.449	-4.350	.352	1.704
a14	1.000	5.000	-.740	-7.168	.863	4.180
a12	1.000	5.000	-.356	-3.445	.046	.223
a36	1.000	5.000	-.402	-3.898	.145	.705
a30	1.000	5.000	-.594	-5.758	.443	2.148
a28	1.000	5.000	-.585	-5.669	.798	3.866
a25	1.000	5.000	-.300	-2.905	.289	1.402
a24	1.000	5.000	-.294	-2.847	.089	.429
a22	1.000	5.000	-.438	-4.247	.628	3.043
a4	1.000	5.000	-.444	-4.303	.428	2.075
a26	1.000	5.000	-.400	-3.872	-.858	-4.158
a23	1.000	5.000	-.670	-6.490	-.490	-2.374
a20	1.000	5.000	-.589	-5.705	-.382	-1.848
a19	1.000	5.000	-.337	-3.263	-.732	-3.544
a13	1.000	5.000	-1.131	-10.952	.592	2.866

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
a8	1.000	5.000	-.426	-4.130	-.407	-1.973
a31	2.000	5.000	-.339	-3.281	.275	1.334
a21	1.000	5.000	-.874	-8.471	1.666	8.068
a18	1.000	5.000	-.634	-6.139	.832	4.030
a11	1.000	5.000	-.770	-7.458	1.347	6.524
Multivariate					113.480	41.430

การประเมินโมเดลและการปรับปรุงโมเดล (Model Assessment and Modification)

แบบวัดจิตวิญญาณองค์การซึ่งประกอบด้วย 22 ข้อนั้นแสดงผลว่าโมเดลไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างเพียงพอ (poor model fit) $X^2=835.131$, $df=203$, $p=.00$, $CFI=.853$, and $RMSEA=.074$ ดังนั้นโมเดลจึงถูกปรับปรุงโดยใช้ค่าต่างๆเช่น regression weights, standardized regression weights (r), squared multiple correlations (R^2), modification indices (MIs) และพิจารณากรอบทฤษฎีของจิตวิญญาณองค์การประกอบการปรับปรุงโมเดล

เมื่อพิจารณา regression weights พบว่าทุกข้อมี regression weights ที่ได้นัยสำคัญ (ดังตารางที่ 5) ดังนั้นจึงไม่ได้ตัดข้อใดออกจากการพิจารณาข้อมูลนี้

ตารางที่ 5: *Regression Weights* ของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การ

Variable	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
a11 <--- Compassion	.429	.032	13.494	***	par_7
a18 <--- Compassion	.498	.029	16.996	***	par_8
a21 <--- Compassion	.404	.027	15.017	***	par_9
a31 <--- Compassion	.466	.027	17.251	***	par_10

Variable	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
a8 <--- Mindfulness	.407	.042	9.597	***	par_11
a13 <--- Mindfulness	.661	.041	16.072	***	par_12
a19 <--- Mindfulness	.549	.044	12.564	***	par_13
a20 <--- Mindfulness	.766	.038	20.016	***	par_14
a23 <--- Mindfulness	.810	.042	19.328	***	par_15
a26 <--- Mindfulness	.862	.042	20.307	***	par_16
a4 <--- Meaningful	.476	.029	16.349	***	par_17
a22 <--- Meaningful	.261	.034	7.725	***	par_18
a24 <--- Meaningful	.419	.030	13.846	***	par_19
a25 <--- Meaningful	.436	.032	13.652	***	par_20
a28 <--- Meaningful	.452	.029	15.550	***	par_21
a30 <--- Meaningful	.543	.029	19.044	***	par_22
a36 <--- Meaningful	.542	.028	19.087	***	par_23
a12 <--- Transcendence	.259	.042	6.223	***	par_24
a14 <--- Transcendence	.423	.036	11.722	***	par_25
a32 <--- Transcendence	.565	.029	19.477	***	par_26
a33 <--- Transcendence	.144	.045	3.227	.001	par_27
a35 <--- Transcendence	.513	.028	18.245	***	par_28

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวแปรองค์ประกอบ (factor loadings) ซึ่งควรมีค่าสูงกว่า .30 เพื่อชี้ให้เห็นถึงตัวแปร
 สังเกตได้นั้นรวมกลุ่มกันวัดตัวแปรแฝงตัวเดียวกัน ดังนั้นตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำกว่า .30 ได้แก่อำเภอที่ 12 และ 33
 จึงถูกลบออก (ดังตารางที่ 6)

ตารางที่ 6: *Factor Loadings* ของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การ

Variable	<i>r</i>	<i>R</i> ²
a11 <--- Compassion	.571	.326
a18 <--- Compassion	.689	.474
a21 <--- Compassion	.624	.389
a31 <--- Compassion	.697	.486
a8 <--- Mindfulness	.418	.175
a13 <--- Mindfulness	.649	.421
a19 <--- Mindfulness	.530	.281
a20 <--- Mindfulness	.767	.588
a23 <--- Mindfulness	.747	.558
a26 <--- Mindfulness	.775	.600
a4 <--- Meaningful	.643	.414
a22 <--- Meaningful	.333	.111
a24 <--- Meaningful	.562	.316
a25 <--- Meaningful	.555	.308
a28 <--- Meaningful	.618	.382
a30 <--- Meaningful	.722	.522
a36 <--- Meaningful	.723	.523

Variable	r	R^2
a12 <--- Transcendence	.274	.075
a14 <--- Transcendence	.492	.242
a32 <--- Transcendence	.750	.562
a33 <--- Transcendence	.144	.021
a35 <--- Transcendence	.712	.506

หลังจากนั้นพิจารณาการปรับปรุงโมเดล (Model Identification: MI) ที่มีค่ามากกว่า 10 (Byrne, 2001) ประกอบกับการพิจารณาทฤษฎีจิตวิญญาณของการในการปรับโมเดล ซึ่ง MI เสนอแนะให้มีการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง error term ของตัวแปรสังเกตได้ที่ 11 กับ 18 ตัวแปรสังเกตได้ที่ 13 กับ 19 ตัวแปรสังเกตได้ที่ 8 กับ 13 ตัวแปรสังเกตได้ที่ 22 กับ 25 ตัวแปรสังเกตได้ที่ 24 กับ 28 ตัวแปรสังเกตได้ที่ 35 กับ 36 ตัวแปรสังเกตได้ที่ 4 กับ 14 และตัวแปรสังเกตได้ที่ 4 กับ 32 ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อแล้วมีความเชื่อมโยงกันจริงตามทฤษฎี ดังนั้นจึงมีการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง error term ดังกล่าว ส่วน MI ที่มากกว่า 10 ที่เหลือนั้นเมื่อพิจารณารายข้อแล้วไม่มีความสอดคล้องกับทางทฤษฎีจึงไม่ได้มีการเชื่อมโยง error term ตามคำแนะนำที่เหลือ

หลังจากมีการลบตัวแปรสังเกตได้ที่มี factor loading ต่ำ และเชื่อมโยง error term แล้วพบว่า ความกลมกลืนของโมเดลอยู่ในระดับใช้ได้ดังค่า $X^2=419.740$, $df=156$, $p=.00$, $CFI=.935$ and $RMSEA=.055$

การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเหมือนและเชิงจำแนก (Convergent and Discriminant Validity)

เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ภายใต้ตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง .29-.79 และ r-square จาก .09 - .62 (ดังตารางที่ 6) จึงแสดงให้เห็นว่าแบบวัดจิตวิญญาณของการมีความเที่ยงตรงเชิงเหมือนในระดับเหมาะสม นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร Meaningful Work และ Transcendence ระหว่าง Compassion และ Meaningful Work และระหว่าง Compassion และ Transcendence มีค่าสูง (.95, .89, and .86 ตามลำดับ) แต่จากการใช้การทดสอบเปรียบเทียบโมเดล (Model Comparison Test) พบว่า ตัวแปร Meaningful Work และ Transcendence มีความแตกต่างกัน (X^2 10.13, $df=3$, $p=.05$) ตัวแปร Compassion และ Meaningful Work (X^2 21.87, $df=3$, $p=.00$) และตัวแปร Compassion และ

Transcendence(X^2 25.51, df =3, p =.00) ดังนั้นภาพโดยรวมของการวิเคราะห์เสนอแนะถึงความเที่ยงตรงเชิงจำแนกของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การ

การทดสอบความเชื่อมั่นสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Reliability)

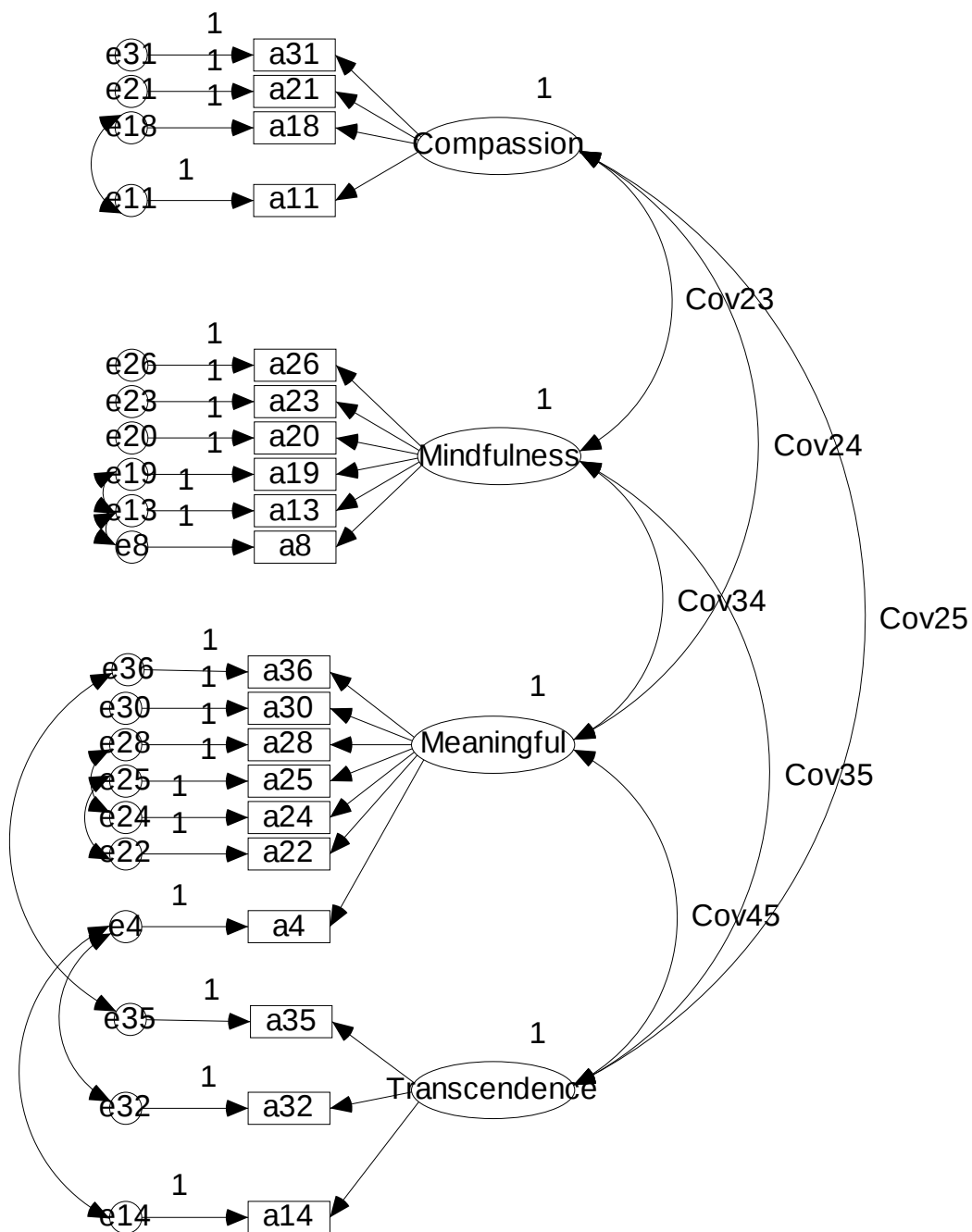
ตารางที่ 7 แสดงให้เห็นค่าความสอดคล้องภายใน (coefficient alphas) ของแต่ละองค์ประกอบของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การ โดยแต่ละองค์ประกอบนั้นมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดี (.67-.81) โดยค่าความเชื่อมั่นความสอดคล้องภายในของแบบวัดทั้งหมดอยู่ที่ .88

กล่าวโดยสรุป ข้อคำถาม 2 ข้อถูกลบออกจากแบบวัดเนื่องจากน้ำหนักองค์ประกอบต่ำ (Loading Factor) ทำให้แบบวัดจิตวิญญาณองค์การประกอบด้วย 20 ข้อ และ 4 องค์ประกอบคือ Compassion, Mindfulness, Meaningful Work, and Transcendence สรุปได้ดังตารางที่ 7 ดังรูปที่ 4

ตารางที่ 7: คุณสมบัติทางการวัดของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การ

ข้อคำถาม	การวิเคราะห์				
	Mean	S.D.	r	R-square	Alpha
Compassion					.739
11. ฉันเอาใจเขามาใส่ใจเรา	4.02	.752	.571	.326	
18. ฉันเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน	3.99	.723	.689	.474	
21. ฉันพยายามช่วยเพื่อนร่วมงานให้คลายทุกข์	3.77	.648	.624	.389	
31. ฉันตระหนักถึงความต้องการของเพื่อนร่วมงาน	3.82	.670	.697	.486	
Mindfulness					.812
8. ฉันทำงานไปโดยอัตโนมัติโดยไม่ได้มีสติจดจ่อกับสิ่งที่ฉันทำ	3.70	.975	.418	.175	
13. ฉันทำงานโดยไม่ใส่ใจ	4.14	1.019	.649	.421	
19. ฉันทำของตกหล่นหรือเสียหายเพราะทำงานสะเพร่า และมัก	3.59	1.035	.530	.281	

ข้อคำถาม	การวิเคราะห์				
	Mean	S.D.	r	R-square	Alpha
คิดถึงสิ่งอื่น					
20. ฉันเร่งทำงานโดยที่ไม่ได้มีจิตใจจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำ	3.78	1.000	.767	.588	
23. ฉันไม่มีสติและทำให้ฉันจำไม่ได้ว่าฉันเดินมาทำอะไรที่นี่	3.87	1.085	.747	.558	
26. ฉันทำงานไปโดยอัตโนมัติ คือ ไม่รู้สึกตัวว่าฉันกำลังทำอะไรอยู่	3.68	1.113	.775	.600	
Meaningful Work					.793
4. ฉันมีความสุขในการทำงาน	3.90	.741	.643	.414	
22. ฉันตั้งหน้าตั้งตารอการมาทำงาน	3.34	.783	.333	.111	
24. ฉันเชื่อว่าผู้อื่นมีความสุขจากผลการทำงานของฉัน	3.60	.746	.562	.316	
25. จิตใจของฉันมีพลังจากการทำงาน	3.64	.785	.555	.308	
28. ฉันเชื่อว่างานฉันให้ผลที่ดีต่อส่วนรวมในสังคม	3.89	.732	.618	.382	
30. ฉันรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตฉันมีความหมาย	4.03	.753	.722	.522	
36. งานที่ฉันทำเชื่อมโยงต่อสิ่งที่ฉันคิดว่าสำคัญต่อชีวิตของฉัน	3.89	.750	.723	.523	
Transcendence					.674
14. ฉันรู้สึกสบายใจในการทำงานที่ทำงาน	3.71	.860	.492	.242	
32. ฉันมีความสุขในการทำงาน	3.88	.755	.750	.562	
35. บางครั้งฉันรู้สึกอึดอัดสับสน ในการทำงาน	3.83	.721	.712	.506	



รูปที่ 4: CFA ของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การหลังจากมีการปรับปรุง

1.3 การวิเคราะห์คุณสมบัติการวัดทางจิตวิทยา (Psychometric Properties) ของแบบวัดความผูกพันต่องาน

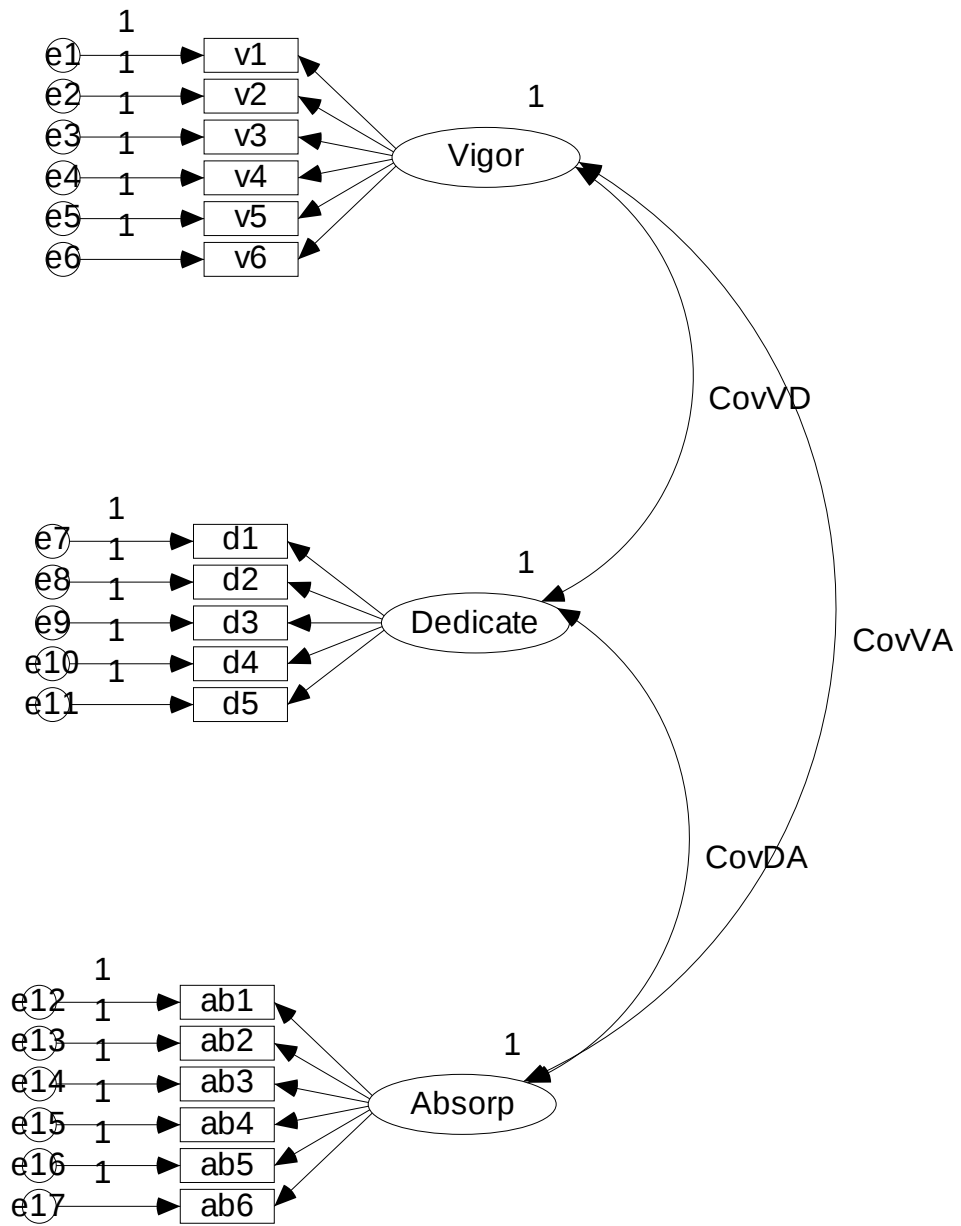
แบบวัดความผูกพันต่องานนั้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 17 ข้อกล่าวคือ 1) ความมีพลัง (Vigor) มี 6 ข้อ 2) ความอุทิศตน (Dedication) 5 ข้อ และ 3) ความหมกมุ่น (Absorption) 6 ข้อ

การกำหนดหรือระบุลักษณะโมเดล (Model Specification and Identification)

โมเดลถูกสร้างขึ้นโดยประกอบด้วยตัวแปรแฝง(latent variables) 3 ตัวคือ

- 1) ความมีพลัง (Vigor) มีตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) 6 ตัว
- 2) ความอุทิศตน (Dedication) มีตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) 5 ตัว
- 3) ความหมกมุ่น (Absorption) มีตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) 6 ตัว

ความแปรปรวน (variance) สำหรับตัวแปรแฝงแต่ละตัวถูกกำหนดให้เท่ากับ 1 และลากเส้นเชื่อมโยงความแปรปรวนร่วม (covariances)ระหว่างตัวแปรแฝงทั้งหมดเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันอันดับที่ 1 (the first-order CFA model) (ดังรูปที่ 5)



รูปที่ 5: CFA ของแบบวัดความผูกพันต่องาน 17 ข้อ

การประเมินการกระจายของข้อมูล (Normality Assessment)

การประเมินการกระจายข้อมูลของแบบวัดจิตวิญญาณองค์การอยู่ในตารางที่ 8 ซึ่งมี Skewness ค่าระหว่าง -.468 ถึง -.158 และ kurtosis ค่าระหว่าง -.237 ถึง .662 ซึ่งอยู่ในช่วงค่าปกติ

ตารางที่ 8: การกระจายข้อมูลของแบบวัดความผูกพันต่องาน

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
ab1	1.000	5.000	-.227	-2.195	-.237	-1.146
ab2	1.000	5.000	-.438	-4.247	.402	1.948
ab3	1.000	5.000	-.449	-4.353	.157	.759
ab4	1.000	5.000	-.280	-2.709	-.113	-.547
ab5	1.000	5.000	-.158	-1.534	.003	.013
ab6	1.000	5.000	-.462	-4.472	.170	.826
d1	1.000	5.000	-.306	-2.964	-.016	-.077
d2	1.000	5.000	-.463	-4.486	.349	1.689
d3	1.000	5.000	-.454	-4.396	.662	3.207
d4	1.000	5.000	-.648	-6.278	.449	2.173
d5	1.000	5.000	-.643	-6.232	.417	2.020
v1	1.000	5.000	-.516	-4.999	.373	1.807
v2	2.000	5.000	-.272	-2.637	-.117	-.566
v3	1.000	5.000	-.548	-5.308	.606	2.934
v4	1.000	5.000	-.443	-4.292	.074	.360
v5	1.000	5.000	-.407	-3.947	.061	.295
v6	2.000	5.000	-.205	-1.981	-.097	-.471

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Multivariate					104.492	48.774

การประเมินโมเดลและการปรับปรุงโมเดล (Model Assessment and Modification)

แบบวัดความผูกพันต่องานซึ่งประกอบด้วย 17 ข้อนั้นแสดงผลว่าโมเดลไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างเพียงพอ (poor model fit) $\chi^2=676.418$, $df=116$, $p=.00$, $CFI=.896$, and $RMSEA=.093$ ดังนั้นโมเดลจึงถูกปรับปรุงโดยใช้ค่าต่างๆเช่น regression weights, standardized regression weights (r), squared multiple correlations (R^2), modification indices (MIs) และพิจารณากรอบทฤษฎีของจิตวิญญาณองค์การประกอบการปรับปรุงโมเดล

เมื่อพิจารณา regression weights พบว่าทุกข้อมี regression weights ที่ได้นัยสำคัญ (ดังตารางที่9) ดังนั้นจึงไม่ได้ตัดข้อใดออกจากการพิจารณาข้อมูลนี้

ตารางที่ 9: Regression Weights ของแบบวัดความผูกพันต่องาน

Variable	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
v6 <--- Vigor	.538	.026	20.583	***	par_4
v5 <--- Vigor	.505	.033	15.323	***	par_5
v4 <--- Vigor	.550	.031	17.873	***	par_6
v3 <--- Vigor	.547	.027	20.223	***	par_7
v2 <--- Vigor	.581	.027	21.500	***	par_8
v1 <--- Vigor	.583	.033	17.683	***	par_9
d5 <--- Dedicate	.611	.027	22.830	***	par_10
d4 <--- Dedicate	.632	.027	23.501	***	par_11
d3 <--- Dedicate	.540	.025	21.602	***	par_12

Variable	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
d2 <--- Dedicate	.612	.027	22.630	***	par_13
d1 <--- Dedicate	.540	.028	18.994	***	par_14
ab6 <--- Absorp	.545	.030	18.299	***	par_15
ab5 <--- Absorp	.487	.035	13.997	***	par_16
ab4 <--- Absorp	.596	.034	17.481	***	par_17
ab3 <--- Absorp	.602	.028	21.411	***	par_18
ab2 <--- Absorp	.586	.029	20.553	***	par_19
ab1 <--- Absorp	.490	.038	12.849	***	par_20

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวแปรองค์ประกอบ (Factor Loadings) ซึ่งควรมีค่าสูงกว่า .30 เพื่อชี้ให้เห็นถึงตัวแปรสังเกตได้นั้นรวมกลุ่มกันวัดตัวแปรแฝงตัวเดียวกัน ตัวแปรสังเกตของแบบวัดความผูกพันต่องานมีค่าน้ำหนักอยู่ในช่วง .531-.830 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (ดังตารางที่10)

ตารางที่ 10: Factor Loadings ของแบบวัดความผูกพันต่องาน

Variable	r	Rsquare
v6 <--- Vigor	.763	.582
v5 <--- Vigor	.611	.373
v4 <--- Vigor	.688	.474
v3 <--- Vigor	.753	.567
v2 <--- Vigor	.786	.618
v1 <--- Vigor	.683	.466
d5 <--- Dedicate	.814	.663

Variable			r	Rsquare
d4 <---	Dedicate		.830	.688
d3 <---	Dedicate		.784	.615
d2 <---	Dedicate		.809	.655
d1 <---	Dedicate		.716	.513
ab6 <---	Absorp		.704	.496
ab5 <---	Absorp		.570	.325
ab4 <---	Absorp		.681	.463
ab3 <---	Absorp		.788	.621
ab2 <---	Absorp		.766	.587
ab1 <---	Absorp		.531	.282

หลังจากนั้นพิจารณาการปรับปรุงโมเดล (Model Identification: MI) ที่มีค่ามากกว่า 10 (Byrne, 2001) ประกอบกับการพิจารณาทฤษฎีความผูกพันต่องานในการปรับโมเดล ซึ่ง MI เสนอแนะให้มีการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง error term ของตัวแปรสังเกตได้ที่ 1 กับ 2 ตัวแปรสังเกตได้ที่ 2 กับ 5 ตัวแปรสังเกตได้ที่ 7 กับ 8 ตัวแปรสังเกตได้ที่ 10 กับ 11 ตัวแปรสังเกตได้ที่ 12 กับ 16 และตัวแปรสังเกตได้ที่ 15 กับ 16 ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อแล้วมีความเชื่อมโยงกันจริงตามทฤษฎี ดังนั้นจึงมีการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง error term ดังกล่าว ส่วน MI ที่มากกว่า 10 ที่เหลือนั้นเมื่อพิจารณารายข้อแล้วไม่มีความสอดคล้องกับทางทฤษฎีจึงไม่ได้มีการเชื่อมโยง error term ตามคำแนะนำที่เหลือ

หลังจากมีการเชื่อมโดย error term แล้วพบว่า ความกลมกลืนของโมเดลอยู่ในระดับใช้ได้ดังค่า $X^2=305.597$, $df=110$, $p=.00$, $CFI=.964$ and $RMSEA=.056$

การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเหมือนและเชิงจำแนก (Convergent and Discriminant Validity)

เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ภายใต้ตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง .531-.830 และ r-square จาก .282-.688 (ดังตารางที่ 11) จึงแสดงให้เห็นว่าแบบวัดความผูกพันต่องานมีความเที่ยงตรงเชิงเหมือนในระดับดีมากดังตารางที่...แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงอยู่ในช่วง .82-.84 ซึ่งเสนอแนะถึงความเที่ยงตรงเชิงจำแนกของแบบวัดความผูกพันต่องาน

การทดสอบความเชื่อมั่นสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Reliability)

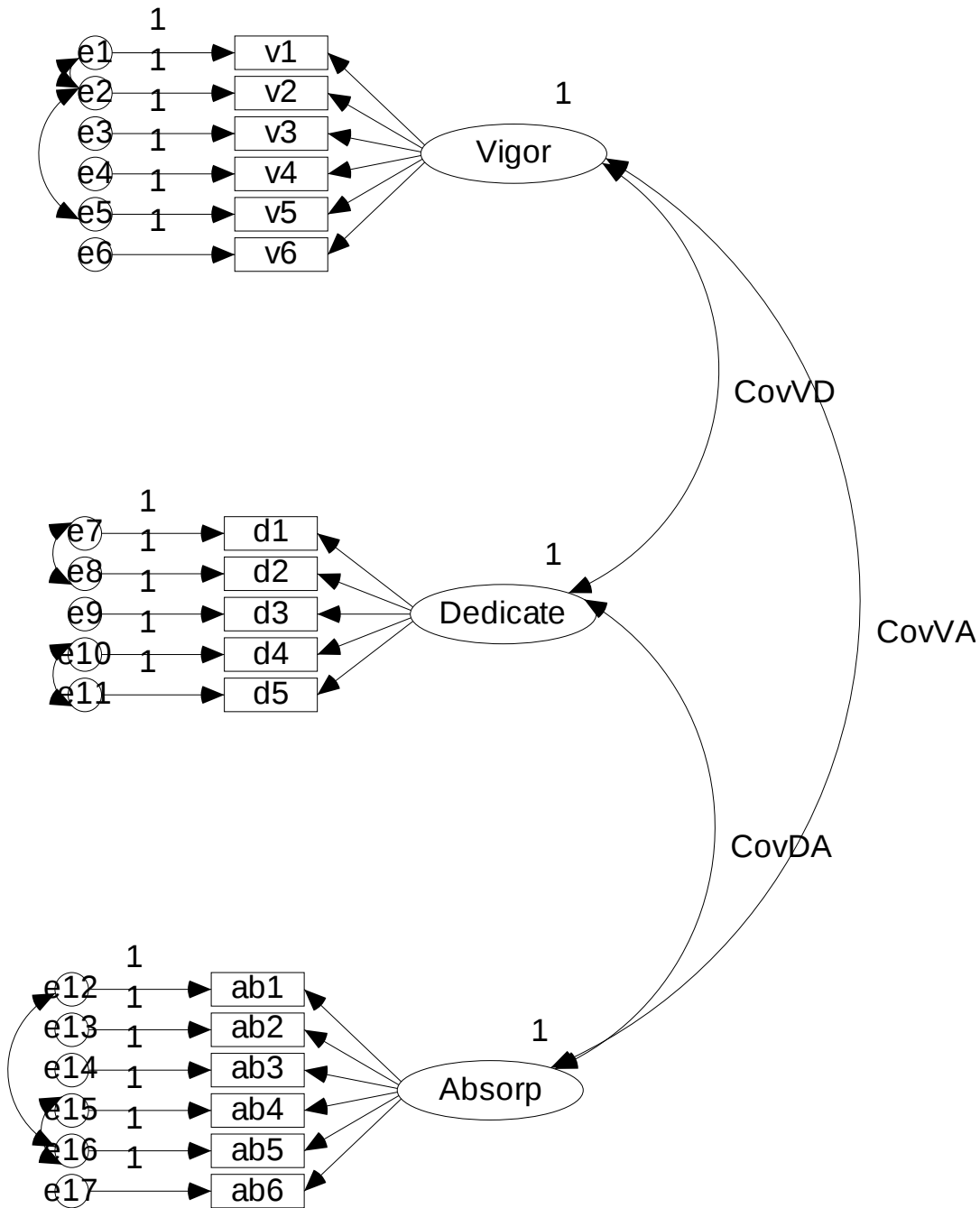
ตารางที่ 11 แสดงให้เห็นค่าความสอดคล้องภายใน (coefficient alphas) ของแต่ละองค์ประกอบของแบบวัดความผูกพันต่องาน โดยแต่ละองค์ประกอบนั้นมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดี (.859, .892, .836) โดยค่าความเชื่อมั่นความสอดคล้องภายในของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ที่ .93

กล่าวโดยสรุป แบบวัดความผูกพันต่องานประกอบด้วย 17 ข้อ และ 3 องค์ประกอบคือ ความมีพลัง (Vigor) 6 ข้อ ความอุทิศตนต่องาน (Dedication) 5 ข้อ และ ความหมกมุ่น (Absorption) 6 ข้อ สรุปได้ดังตารางที่ 11 และดังรูปที่ 6

ตารางที่ 11: คุณสมบัติทางการวัดของแบบวัดความผูกพันต่องาน

ข้อคำถาม	การวิเคราะห์				
	Mean	S.D.	r	Rsquare	Alpha
ความมีพลัง (Vigor)					.859
1. เมื่อตื่นขึ้นมาตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน	3.56	.855	.683	.466	
2. ฉันรู้สึกเต็มไปด้วยพลังในการทำงาน	3.72	.739	.786	.618	
3. ฉันมีมานะอดทนในการทำงานแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ	3.90	.727	.753	.567	
4. ฉันสามารถทำงานอย่างต่อเนื่องได้ในระยะเวลานาน	3.73	.800	.688	.474	
5. เมื่อเจอเรื่องเครียดในการทำงาน สภาพจิตใจฉันสามารถฟื้นคืนกลับมาเป็นปกติได้เร็ว	3.60	.828	.611	.373	
6. ฉันรู้สึกเข้มแข็งและมีพลังในการทำงาน	3.76	.706	.763	.582	

ความอุทิศตน (Dedication)					.892
1. งานของฉันมีความท้าทาย	3.83	.754	.716	.513	
2. งานเป็นแรงบันดาลใจให้ฉัน	3.91	.757	.809	.655	
3. ฉันรู้สึกกระตือรือร้นเกี่ยวกับงาน	3.92	.689	.784	.615	
4. ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ	4.07	.762	.830	.688	
5. ฉันพบว่างานที่ฉันทำมีความหมายและมีคุณค่า	4.11	.751	.814	.663	
ความหมกมุ่น (Absorption)					.836
1. เวลาฉันทำงาน ฉันลืมทุกสิ่งทุกอย่างรอบตัว	3.33	.925	.531	.282	
2. ฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปรวดเร็วในขณะที่ฉันทำงาน	3.83	.766	.766	.587	
3. ใจฉันจดจ่อในการทำงาน	3.76	.765	.788	.621	
4. ฉันรู้สึกไม่อยากปลีกตัวออกจากงาน	3.45	.876	.681	.463	
5. ฉันหมกมุ่นกับงาน	3.28	.854	.570	.325	
6. ฉันรู้สึกมีความสุขเมื่อฉันได้ทำงานอย่างทุ่มเท	3.96	.775	.704	.496	



รูปที่ 6: CFA ของแบบวัดความผูกพันต่องานหลังจากมีการปรับปรุง

1.4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

จากตารางที่ 12 พบว่าค่าคะแนนของจิตวิญญาณองค์การ (Workplace Spirituality) ($M= 4.00$, $SD=0.34$) และความผูกพันต่องาน (Work Engagement) ($M= 3.95$, $SD=0.44$) ในองค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานมากกว่าคะแนนของจิตวิญญาณองค์การ ($M= 3.65$, $SD=0.48$) และความผูกพันต่องาน ($M= 3.59$, $SD=0.55$) ในองค์กรที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานอย่างมีนัยสำคัญ ($p=.00$) นอกจากนี้ในองค์ประกอบย่อยของตัวแปรจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานในองค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานยังมีคะแนนมากกว่าองค์ประกอบย่อยของตัวแปรจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานในองค์กรที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานอย่างมีนัยสำคัญ ($p=.00$) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คะแนนแตกต่างกันมากที่สุดคือ เรื่อง สติ (Mindfulness) ค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานต่างจากองค์กรที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน (0.49) และความอุทิศตน (Dedication) (0.45)

หากเปรียบเทียบระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้งหมดของจิตวิญญาณองค์การในองค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานพบว่า สติ (Mindfulness) มีคะแนนมากที่สุดคือ $M= 4.07$, $SD=0.61$ รองลงมาคือ ความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) ($M= 4.04$, $SD=0.44$) งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence) ($M= 3.96$, $SD=0.54$) และงานที่มีคุณค่ามีความหมาย (Meaningful Work) ($M= 3.92$, $SD=0.61$) ตามลำดับ ตัวแปรความผูกพันต่องานนั้น การอุทิศตนต่องาน (Dedicate) มีคะแนนมากที่สุด ($M= 4.22$, $SD=0.48$) รองลงไปคือ ความมีพลัง (Vigor) ($M= 3.95$, $SD=0.52$) และ ความหมกมุ่น (Absorption) ($M= 3.73$, $SD=0.57$) ตามลำดับ

ส่วนในองค์กรที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานพบว่า ความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) มีคะแนนมากที่สุดคือ $M= 3.79$, $SD=0.48$ รองลงมาคือ งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence) ($M= 3.69$, $SD=0.63$) งานที่มีคุณค่ามีความหมาย (Meaningful Work) ($M= 3.62$, $SD=0.53$) และสติ (Mindfulness) ($M= 3.58$, $SD=0.78$) ตามลำดับ ตัวแปรความผูกพันต่องานนั้น การอุทิศตนต่องาน (Dedicate) มีคะแนนมากที่สุด ($M= 3.77$, $SD=0.65$) รองลงไปคือ ความมีพลัง (Vigor) ($M= 3.53$, $SD=0.59$) และ ความหมกมุ่น (Absorption) ($M= 3.50$, $SD=0.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12: เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนแบบวัดจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานระหว่างพนักงานในองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน ($N=248$) และองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน ($N=315$)

ตัวแปร	N	องค์การที่จัดวิปัสสนา กรรมฐาน N=248		องค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนา กรรมฐาน N=315		t-score	P
		M	SD	M	SD		
จิตวิญญาณองค์การ	563	3.9952	.34238	3.6525	.47888	-9.888	.000
เมตตา	563	4.0383	.44488	3.7913	.55534	-5.860	.000
สติ	563	4.0652	.60837	3.5772	.77516	-8.368	.000
งานมีค่ามีความหมาย	563	3.9245	.41613	3.6222	.52879	-7.591	.000
สุขเหนือวัตถุนิยม	563	3.9624	.53859	3.6889	.63223	-5.538	.000
ความผูกพันต่องาน	563	3.9511	.44278	3.5894	.55514	-8.602	.000
ความมีพลัง	563	3.9483	.51986	3.5259	.58612	-9.045	.000
ความอุทิศตน	563	4.2218	.48157	3.7695	.64568	-9.516	.000
ความหมกมุ่นในงาน	563	3.7285	.56533	3.5026	.63436	-4.458	.000

1.5. การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 13 เสนอข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่องาน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยทั้งคู่ในองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานและไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน ($N=563$) พบว่าวิปัสสนากรรมฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณองค์การ ($r = .37, p = .01$) ซึ่งแสดงว่ายอมรับ

สมมุติฐานที่ 1: วิปัสสนากรรมฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณองค์การ

นอกจากนั้นในตารางที่ 13 ยังแสดงว่าวิปัสสนากรรมฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อองค์ประกอบย่อยของจิตวิญญาณองค์การในส่วนของสติ (Mindfulness) มากที่สุด ($r = .33, p = .01$) รองลงมาคือ งานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work) ($r = .30, p = .01$) ความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) ($r = .23, p = .01$) และความสุขเหนือวัตถุนิยม (Transcendence) ($r = .22, p = .01$) ตามลำดับ

ในตารางที่ 13 พบว่าวิปัสสนากรรมฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน ($r = .33, p = .01$) ซึ่งแสดงว่ายอมรับ

สมมติฐานที่ 2: วิปัสสนากรรมฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

โดยวิปัสสนากรรมฐานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบย่อยของความผูกพันในงานส่วนของ การอุทิศตน (Dedication) มากที่สุด ($r = .36, p = .01$) รองลงไปที่คือ ความมีพลัง (Vigor) ($r = .35, p = .01$) และความหมกมุ่นในงาน (Absorption) ($r = .18, p = .01$) ตามลำดับ

และจิตวิญญาณองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r = .69, p = .01$) ซึ่งแสดงว่ายอมรับ

สมมติฐานที่ 3: จิตวิญญาณองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวนี้กับองค์ประกอบย่อยนี้พบว่า จิตวิญญาณองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ การอุทิศตนต่องานมากที่สุด ($r = .68, p = .01$) รองลงไปที่คือความมีพลัง ($r = .66, p = .01$) และการหมกมุ่นในงาน ($r = .51, p = .01$) ส่วนความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อองค์ประกอบย่อยของจิตวิญญาณองค์การในส่วนของงานที่มีค่ามีความหมายมากที่สุด ($r = .72, p = .01$) รองลงมาคือ ความสุขเหนือวัตถุนิยม ($r = .65, p = .01$) ความเมตตา ($r = .57, p = .01$) และสติ ($r = .32, p = .01$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของสองตัวแปรพบว่า งานที่มีค่ามีความหมายสัมพันธ์กับการอุทิศตัวต่องานมากที่สุด ($r = .69, p = .01$) รองลงไปที่คือ ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีค่ามี

ความหมายและความมีพลัง ($r = .66, p = .01$) และความสัมพันธ์ระหว่างความสุขเหนือวัตถุนิยมและความมีพลัง ($r = .62, p = .01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่องาน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของตัวแปรทั้งคู่ในองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน ($N=315$) พบว่า จิตวิญญาณองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r = .59, p = .01$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของตัวแปรทั้งคู่พบว่า องค์ประกอบย่อยจิตวิญญาณองค์การในส่วนของ งานที่มีค่ามีความหมาย มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับ องค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่องานมากที่สุด กล่าวคือ มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับ ความอุทิศตนต่องาน ($r = .55, p = .01$) และความมีพลัง ($r = .50, p = .01$) ส่วน งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับ ความมีพลัง ($r = .49, p = .01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่องาน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของตัวแปรทั้งคู่ในองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน ($N=248$) พบว่าจิตวิญญาณองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r = .68, p = .01$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของตัวแปรทั้งคู่พบว่า องค์ประกอบย่อยจิตวิญญาณองค์การในส่วนของ งานที่มีค่ามีความหมาย มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับ องค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่องานมากที่สุด กล่าวคือ มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับ ความอุทิศตนต่องาน ($r = .69, p = .01$) ความมีพลัง ($r = .69, p = .01$) และความหมกมุ่นต่องาน ($r = .66, p = .01$)ตามลำดับ

ตารางที่ 13: Means, Standard Deviations, and Correlation Matrix ขององค์การทั้งที่จัดวิปัสสนากรรมฐานและไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน (N=563)

ตัวแปร	M	SD	1	1.1	1.2	1.3	1.4	2	2.1	2.2	2.3	3
1. จิตวิญญูของค์การ	3.8035	.45676	1	.765**	.730**	.817**	.754**	.691**	.664**	.676**	.506**	.373**
1.1 เมตตา	3.9001	.52380		1	.343**	.640**	.599**	.569**	.517**	.568**	.434**	.234**
1.2 สติ	3.7922	.74644			1	.278**	.269**	.316**	.339**	.325**	.182**	.325**
1.3 งานมีค่าความหมาย	3.7554	.50487				1	.737**	.717**	.660**	.685**	.566**	.298**
1.4 สุขเหนือวัตถุนิยม	3.8094	.60769					1	.645**	.622**	.608**	.489**	.224**
2. ความผูกพันต่องาน	3.7487	.53913						1	.897**	.871**	.884**	.333**
2.1 มีพลัง	3.7120	.59561							1	.697**	.673**	.352**
2.2 อุทิศตน	3.9687	.62077								1	.647**	.362**
2.3 หมกมุ่นในงาน	3.6021	.61473									1	.183**
3. วิปัสสนากรรมฐาน	1.44	.497										1

** $p=.01$

ตารางที่ 14: Means, Standard Deviations, and Correlation Matrix ขององค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน (N=248)

ตัวแปร	M	SD	1	1.1	1.2	1.3	1.4	2	2.1	2.2	2.3
1. จิตวิญญูองค์การ	3.9952	.34238	1	.683**	.686**	.715**	.649**	.589**	.592**	.568**	.361**
1.1 เมตตา	4.0383	.44488		1	.267**	.441**	.395**	.489**	.431**	.474**	.353**
1.2 สติ	4.0652	.60837			1	.100	.172**	.240**	.286**	.202**	.128*
1.3 งานมีค่าความหมาย	3.9245	.41613				1	.514**	.534**	.496**	.554**	.336**
1.4 สุขเหนือวัตถุนิยม	3.9624	.53859					1	.453**	.493**	.429**	.246**
2. ความผูกพันต่องาน	3.9511	.44278						1	.876**	.791**	.852**
2.1 มีพลัง	3.9483	.51986							1	.608**	.593**
2.2 อุทิศตน	4.2218	.48157								1	.487**
2.3 หมกมุ่นในงาน	3.7285	.56533									1

** $p=.01$ * $p=.05$

ตารางที่ 15: Means, Standard Deviations, and Correlation Matrix ขององค์การที่ไม่ได้จัดวิสัยทัศน์มาตรฐาน (N=315)

ตัวแปร	M	SD	1	1.1	1.2	1.3	1.4	2	2.1	2.2	2.3
1. จิตวิญญาณองค์การ	3.6525	.47888	1	.783**	.699**	.835**	.790**	.676**	.629**	.650**	.543**
1.1 เมตตา	3.7913	.55534		1	.302**	.700**	.675**	.558**	.504**	.562**	.442**
1.2 สติ	3.5772	.77516			1	.250**	.235**	.229**	.237**	.251**	.135*
1.3 งานมีค่าความหมาย	3.6222	.52879				1	.830**	.762**	.692**	.692**	.663**
1.4 สุขเหนือวัตถุนิยม	3.6889	.63223					1	.711**	.656**	.657**	.601**
2. ความผูกพันต่องาน	3.5894	.55514						1	.889**	.883**	.910**
2.1 มีพลัง	3.5259	.58612							1	.679**	.703**
2.2 อุทิศตน	3.7695	.64568								1	.714**
2.3 หมกมุ่นในงาน	3.5026	.63436									1

** $p=.01$

ในส่วนของสมมติฐานที่ 4 นั่นคือ การทดสอบว่าจิตวิญญาณองค์การนั้นเป็นตัวแปรเชื่อมแทรก (Mediator) ระหว่างความสัมพันธ์วิปัสสนากรรมฐานและความผูกพันต่องานหรือไม่ อย่างไร ก่อนที่จะมีการทดสอบสมมติฐานนั้น ผู้วิจัยพิจารณาปรับตัวแปรวิปัสสนากรรมฐานดังต่อไปนี้

ตัวแปรวิปัสสนากรรมฐาน : งานวิจัยฉบับนี้ต้องการเปรียบเทียบจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานระหว่างองค์การที่จัดหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานให้กับพนักงานกับองค์การที่ไม่ได้จัดหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐาน ทั้งนี้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยเฉพาะเจาะจงเลือกจากรายชื่อขององค์การที่จัดหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานร่วมกับสมาคมยุพธุรกิจสมาคมซึ่งเป็นหลักสูตร 7 คืน 8 วัน ส่วนองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นเลือกจากการพิจารณาลักษณะขององค์การที่มีลักษณะใกล้เคียงกับองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานเช่น การจับคู่ระหว่างภาคเอกชน กับภาคเอกชน ภาครัฐ กับภาครัฐ สถาบันการศึกษา กับสถาบันการศึกษา และ สถานพยาบาล กับสาธารณสุข เป็นต้น จากตารางที่ 16 พบข้อมูลที่น่าสนใจว่า ในองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานหลักสูตรยุพธุรกิจสมาคม พนักงานได้เข้ารับการวิปัสสนากรรมฐานจากหลักสูตรปฏิบัติธรรมอื่นๆที่องค์การจัด 25.4% และเคยเข้าหลักสูตรการฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานกับที่อื่น 21.3% นอกจากนี้จากข้อมูลแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างในองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นเป็นผู้มีประสบการณ์ในการฝึกวิปัสสนากรรมฐานมา 33.7% (เปรียบเทียบกับผู้ไม่เคยฝึกปฏิบัติเลย 66.3%)

ดังนั้นจากข้อมูลดังกล่าว แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างในองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นไม่ใช่ผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในเข้าร่วมหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานหรือการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานเลย จากข้อมูลนี้หากสร้างตัวแปรวิปัสสนากรรมฐานโดยใช้การแยกประเภทขององค์การที่จัดและไม่จัดวิปัสสนากรรมฐานจึงอาจทำให้ตัวแปรวิปัสสนากรรมฐานไม่ได้แยกแยะผู้ที่มีประสบการณ์วิปัสสนากรรมฐานจากผู้ที่ไม่มีความรู้ประสบการณ์วิปัสสนากรรมฐานได้จริง ผู้วิจัยจึงทำการสร้างตัวแปรวิปัสสนากรรมฐานโดยใช้ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามข้อที่ 9, 10 และ 11 ซึ่งถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานโดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่ากลุ่มตัวอย่างนั้นอยู่ในองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างตัวแปรวิปัสสนากรรมฐานที่มีพื้นฐานที่เข้มแข็งจากกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการฝึกวิปัสสนากรรมฐานอย่างแท้จริง เพื่อช่วยให้การทดสอบสมมติฐานนั้นมีความถูกต้องแม่นยำในลำดับต่อไป

ตารางที่ 16: สรุปข้อมูลวิปัสสนากรรมฐานข้อที่ 9, 10 และ 11

คำถาม	องค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน		องค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน	
	จำนวนคน	เปอร์เซ็นต์	จำนวนคน	เปอร์เซ็นต์
9. ท่านเคยเข้ารับการฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน (นั่งสมาธิ) กับที่ทางองค์การของท่านจัดหรือไม่				
-ไม่เคย	20	8.1	235	74.6
-เคย	227	91.5	80	25.4
10. ท่านเคยเข้าหลักสูตรการฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน (นั่งสมาธิ) กับที่อื่น (วัด, สถาบัน, สมาคม ฯลฯ) ที่ไม่ใช่ทางองค์การของท่านจัดหรือไม่				
-ไม่เคย	93	37.5	248	78.5
-เคย	155	62.5	67	21.3
11. ท่านปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานอย่างไร				
-ไม่เคยฝึกปฏิบัติ	60	24.2	209	66.3
-ฝึกปฏิบัติเมื่อรู้สึกต้องการฝึก (น้อยกว่าหนึ่งครั้งต่อเดือน)	130	52.4	73	23.2
-ฝึกปฏิบัติเมื่อมีเวลาทุกสัปดาห์	45	18.1	29	9.2
-ฝึกปฏิบัติทุกวัน	13	5.2	4	1.3

หลังจากนั้นผู้วิจัยใช้การทดสอบผลกระทบของตัวแปรเชื่อมแทรก (Mediating Effect) โดยการใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เนื่องจากการใช้ SEM ในการทดสอบผลกระทบของตัวแปรเชื่อมแทรก

นั้นมีข้อดีเหนือกว่าการใช้วิธีการ Regression สองประการคือ สามารถทดสอบโมเดลที่รวมตัวแปรหลายตัวได้ และมีการใช้ Bootstrapped confidence intervals ใน SEM ซึ่งทำให้สามารถทดสอบว่าผลกระทบทางอ้อม (Indirect paths) ของตัวแปรเชื่อมต่อนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ (Statistical significance tests) (Warner, 2013)

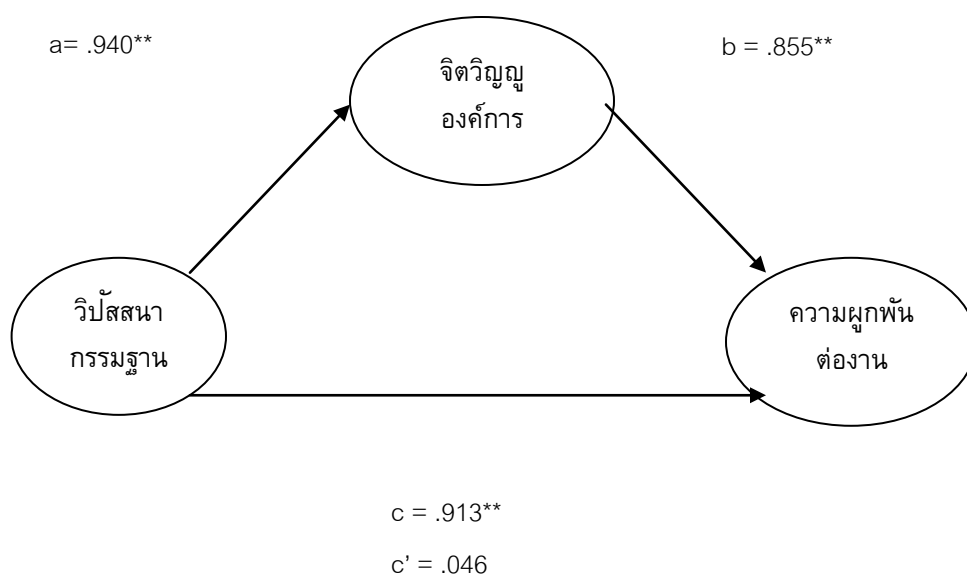
การทดสอบตัวแปรเชื่อมต่อนั้นใช้หลักการของ Baron และ Kenny (1986) คือ

- 1) ทดสอบความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างตัวแปรอิสระ (วิปัสสนากรรมฐาน) และตัวแปรตาม (ความผูกพันต่องาน) เป็นอันดับแรก (path c, รูปที่ 7)
- 2) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (วิปัสสนากรรมฐาน) และ ตัวแปรเชื่อมต่อนั้น (จิตวิญญาณองค์การ) (path a, รูปที่ 7)
- 3) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชื่อมต่อนั้น (จิตวิญญาณองค์การ) และตัวแปรตาม (ความผูกพันต่องาน) (path b, รูปที่ 7)
- 4) ถ้าควบคุมตัวแปรเชื่อมต่อนั้น (จิตวิญญาณองค์การ) ความสัมพันธ์ระหว่างวิปัสสนากรรมฐานและความผูกพันต่องานลดลง แสดงว่ามีผลกระทบตัวแปรเชื่อมต่อนั้นบางส่วน (Partial Mediation) แต่หาความสัมพันธ์นั้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอีกต่อไป แสดงว่า มีผลกระทบตัวแปรเชื่อมต่อนั้นอย่างสมบูรณ์ (Full Mediation) (path c', รูปที่ 7)

รูปที่ 8 แสดงโมเดลสมการโครงสร้าง และทำการวิเคราะห์โดยใช้ตัวอย่าง Bootstrapped จำนวน 2,000 โดยเริ่มแรกทดสอบตามหลักการข้อที่ 1 และ 2 ของ Baron และ Kenny (1986) โดยการตั้งค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรเชื่อมต่อนั้น (จิตวิญญาณองค์การ) และตัวแปรตาม (ความผูกพันต่องาน) เป็น "0" (Constant=0) ซึ่งปรากฏความสัมพันธ์ของ Path a ($r = .940, p = .001$) และ c ($r = .913, p = .001$) ดังรูป 7 และ Total Effect ในตารางที่ 17 หลังจากนั้นเมื่อปล่อยให้โมเดลคำนวณค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชื่อมต่อนั้น (จิตวิญญาณองค์การ) และตัวแปรตาม (ความผูกพันต่องาน) รวมด้วยความกลมกลืนของโมเดลอยู่ในระดับใช้ได้ดังค่า $X^2=1553.402, df=716, p = .00, CFI=.922$ และ $RMSEA=.046$ และค่าความสัมพันธ์โดยรวม (Total Effect) ดังตารางที่ 18 ค่าความสัมพันธ์ทางตรง (Direct Effect) ดังตารางที่ 19 และค่าความสัมพันธ์โดยอ้อม (Indirect Effect) ดังตารางที่ 20 ค่าความสัมพันธ์ของ path c' ปรากฏดังรูปที่ 7 ซึ่งแสดง path b ($r = .855, p = .001$) และแสดงว่า เมื่อควบคุมตัวแปรเชื่อมต่อนั้น (จิตวิญญาณองค์การ) ความสัมพันธ์ระหว่างวิปัสสนากรรมฐานและความผูกพันต่องานนั้นจาก ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ($r = .913, p = .001$) path c เป็นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอีกต่อไป ($r = .046, p = .266$) path c' แสดงว่า มีผลกระทบตัวแปรเชื่อมต่อนั้นอย่างสมบูรณ์ (Full Mediation) หรืออีกนัย

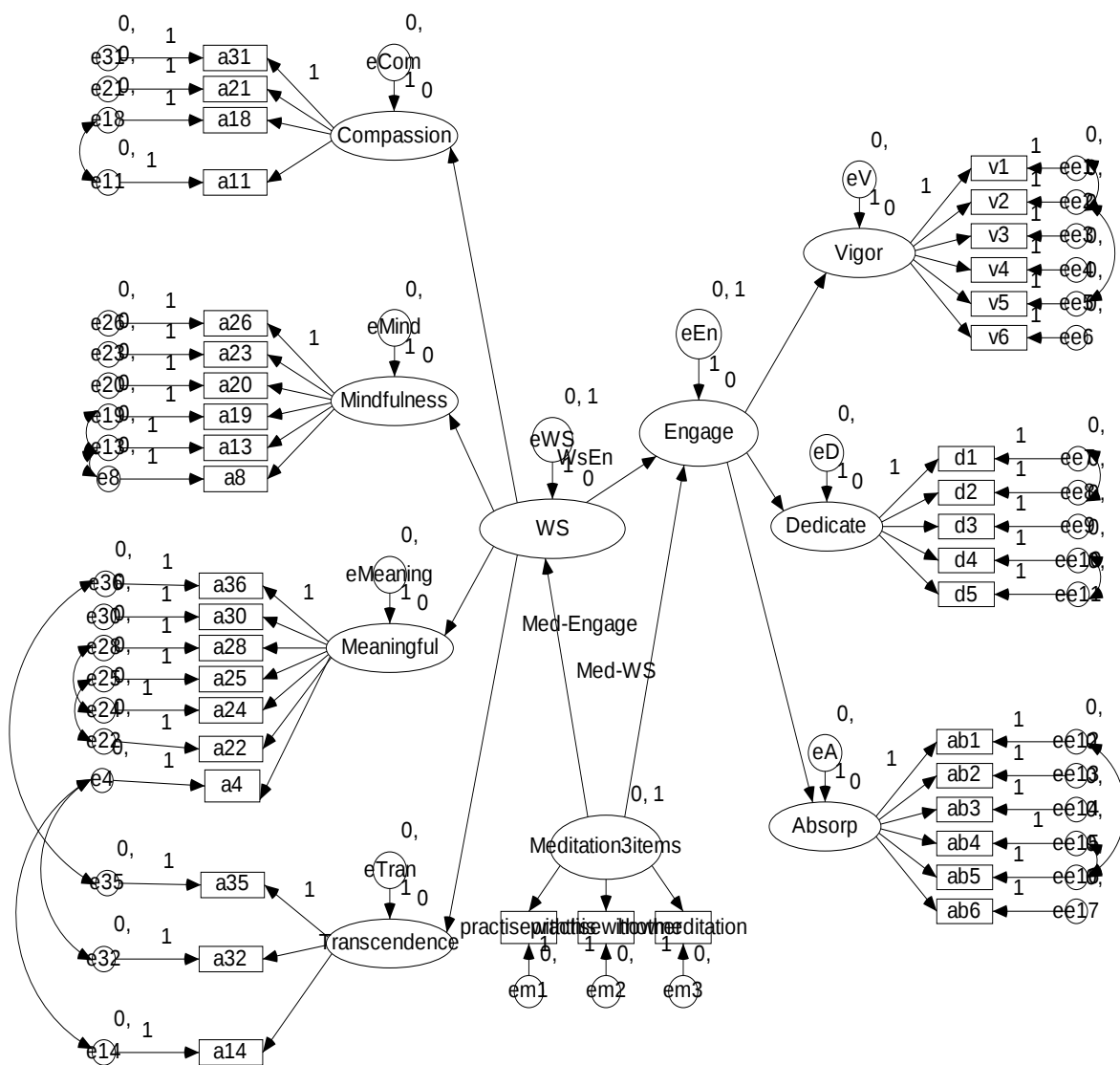
หนึ่งคือวิปัสสนาสร้างให้เกิดจิตวิญญองค์การและจิตวิญญองค์การสร้างความผูกพันต่องาน หรืออีกนัยหนึ่ง จิตวิญญองค์การนั้นช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างวิปัสสนากรรมฐานและความผูกพันองค์การเข้มแข็งขึ้น แสดงว่ายอมรับ

สมมุติฐานที่ 4: จิตวิญญองค์การจะช่วยสร้างให้ความสัมพันธ์ทางบวกของวิปัสสนากรรมฐานและความผูกพันต่อองค์การเข้มแข็งขึ้น



** $p < .01$

รูปที่ 7: ผลกระทบของตัวแปรคนกลางของจิตวิญญองค์การต่อความสัมพันธ์ของวิปัสสนากรรมฐานและความผูกพันต่องาน



รูปที่ 8: การทดสอบผลกระทบของตัวแปรต้นกลางของจิตวิญญาณต่อการต่อความสัมพันธ์ของวิปัสสนากรรมฐานและความผูกพันต่องานโดย *Structure Equation Modeling*

ตารางที่ 17: *Total Effects* เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวิปัสสนากรรมฐาน และ จิตวิญญองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างวิปัสสนากรรมฐานและ ความผูกพันต่องาน โดย *Bootstrapped* จำนวน 2,000

ตัวแปร	วิปัสสนากรรมฐาน	จิตวิญญองค์การ
จิตวิญญองค์การ	.940 (.001)	.000
ความผูกพันต่องาน	.913 (.001)	.000

ตารางที่ 18: *Total Effects* เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรวิปัสสนากรรมฐานและความผูกพันต่องานเมื่อจิตวิญญองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางโดย*Bootstrapped* จำนวน 2,000

ตัวแปร	วิปัสสนากรรมฐาน	จิตวิญญองค์การ
จิตวิญญองค์การ	.478 (.001)	.000
ความผูกพันต่องาน	.455 (.001)	.855 (.002)

ตารางที่ 19: *Direct Effects* เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรวิปัสสนากรรมฐานและความผูกพันต่องานเมื่อจิตวิญญองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางโดย*Bootstrapped* จำนวน 2,000

ตัวแปร	วิปัสสนากรรมฐาน	จิตวิญญองค์การ
จิตวิญญองค์การ	.478 (.001)	.000
ความผูกพันต่องาน	.046 (.266)	.855 (.002)

ตารางที่ 20: *Indirect Effects* เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรวิปัสสนากรรมฐานและความผูกพันต่องานเมื่อจิตวิญญาณองค์การเป็นตัวแปรคนกลางโดย*Bootstrapped* จำนวน 2,000

ตัวแปร	วิปัสสนากรรมฐาน	จิตวิญญาณองค์การ
จิตวิญญาณองค์การ	.000	.000
ความผูกพันต่องาน	.327 (.001)	.000

1.6. การทดสอบโมเดลทางเลือก

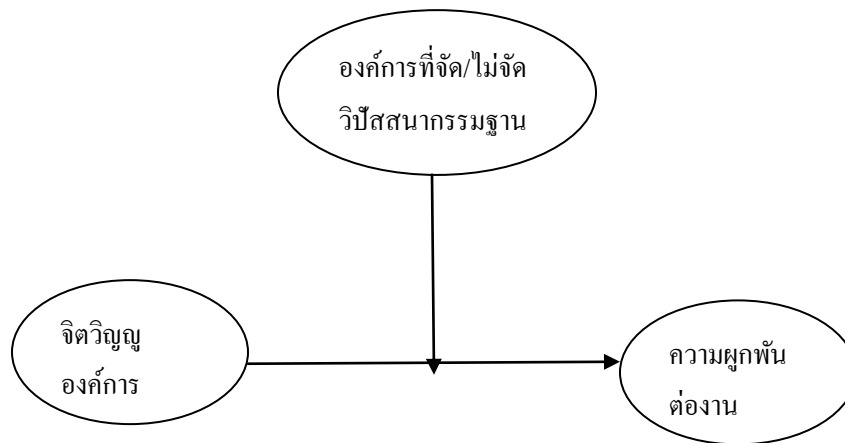
เนื่องจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ของงานวิจัยครั้งนี้คือ การศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรนี้ในองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานและองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน ในผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น (หัวข้อ 1.3) พบว่าองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นมีระดับคะแนนของจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานรวมทั้งระดับคะแนนในทุกองค์ประกอบย่อยของ 2 ตัวแปรมากกว่าองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน และในการทดสอบสมมติฐาน (หัวข้อ 1.4) พบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานในทั้งองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานและไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน ดังนั้นจึงเป็นที่น่าสนใจว่า การจัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นเป็นตัวแปรกำกับ (Moderator) ที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่างกันระหว่างองค์การที่จัดและไม่จัดวิปัสสนากรรมฐานหรือไม่ ดังรูปที่ 9 ผู้วิจัยจึงทดลองทดสอบผลกระทบร่วม (Interaction Effect) ของตัวแปรองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานและไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน กับจิตวิญญาณองค์การ ว่าส่งผลต่อความผูกพันต่องานอย่างไร โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ ตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นแรก ทำการ standardize ตัวแปรต้นซึ่งเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ (จิตวิญญาณองค์การ) และ ทำการ dummy code ตัวแปรกำกับซึ่งเป็นตัวแปรคุณลักษณะ (การจัดวิปัสสนากรรมฐาน)

ขั้นที่สอง ในโมเดลแรกใส่ตัวแปรความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรตาม และ ตัวแปรองค์การที่จัด/ไม่จัดวิปัสสนากรรมฐาน และจิตวิญญาณองค์การเป็นตัวแปรต้น

ขั้นที่สาม ในอีกโมเดลหนึ่งเพิ่มตัวแปรผลกระทบร่วมระหว่าง ตัวแปรองค์การที่จัด/ไม่จัดวิปัสสนากรรมฐาน และ จิตวิญญูองค์การเป็นตัวแปรต้น

ผลของการวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณตามขั้นตอนในข้างต้นได้ผลดังตารางที่ 21



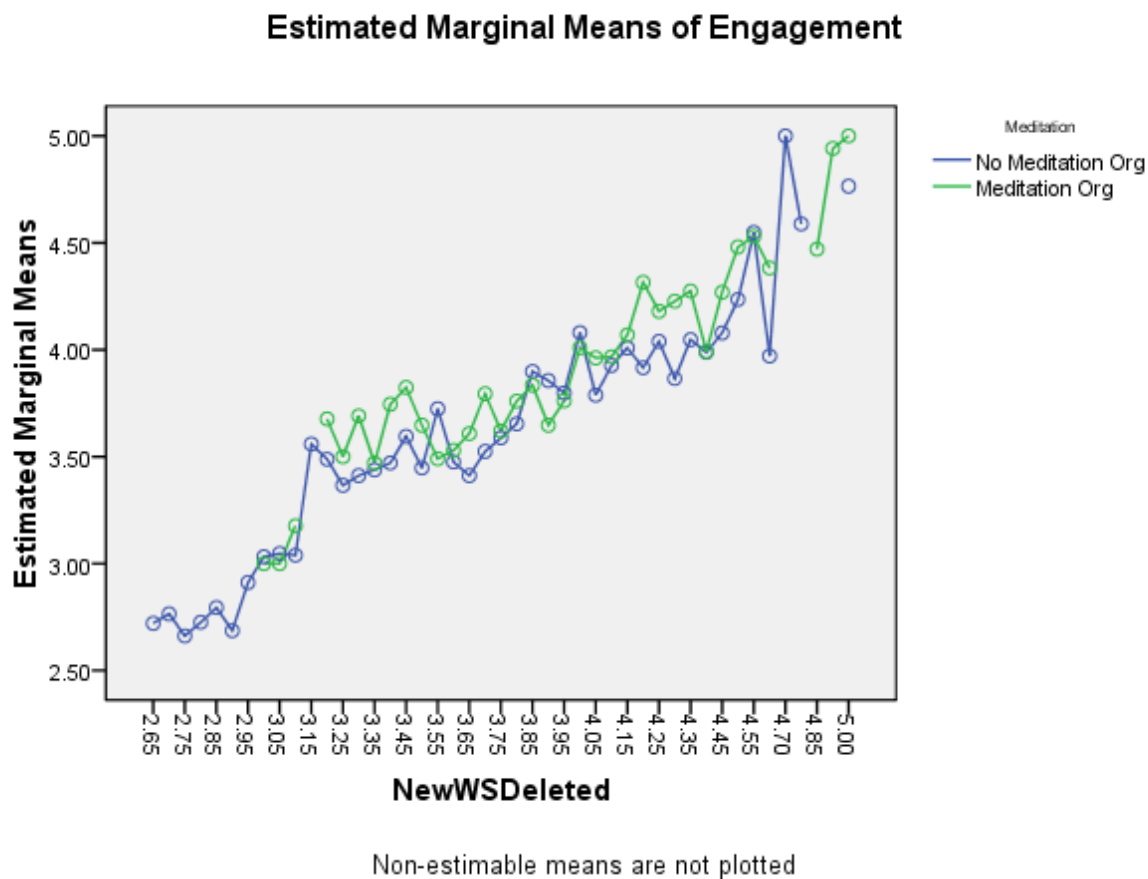
รูปที่ 9: ทดสอบองค์การที่จัด/ไม่จัดวิปัสสนากรรมฐานเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญูองค์การและความผูกพันต่องาน

ตารางที่ 21: ผลการทดสอบองค์การที่จัด/ไม่จัดวิปัสสนากรรมฐานเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานโดยสถิติถดถอยพหุคูณ

Variable	Beta	F	R	R ²	Change in R ²	Change in F
Step 1: โมเดลแรก						
<u>ตัวแปรต้น:</u>						
1) จิตวิญญาณองค์การ	.66***	263.40***	.49***	.48***	.49***	263.40***
2) ตัวแปรองค์การที่จัด/ไม่จัดวิปัสสนา	-.09**					
กรรมฐาน และ						
<u>ตัวแปรตาม:</u> ความผูกพันต่องาน						
Step 2: โมเดลที่สอง						
<u>ตัวแปรต้น:</u>						
1) จิตวิญญาณองค์การ	.65***	175.327***	.49	.48	.00	.06
2) ตัวแปรองค์การที่จัด/ไม่จัดวิปัสสนา	-.17					
กรรมฐาน และ						
3) ผลกระทบร่วมของตัวแปรองค์การที่จัด/	.07					
ไม่จัดวิปัสสนากรรมฐาน X จิตวิญญาณ						
องค์การ						
<u>ตัวแปรตาม:</u> ความผูกพันต่องาน						

** $p < .01$ *** $p < .001$

จากตารางที่ 21 ในโมเดลแรกผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .66, p < .001$) และมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์การที่จัด/ไม่จัด วิปัสสนากรรมฐานและความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.09, p < .01$) ส่วนในโมเดลสองเมื่อเพิ่มตัวแปรผลกระทบร่วมระหว่างตัวแปรองค์การที่จัด/ไม่จัด วิปัสสนากรรมฐาน และ จิตวิญญาณองค์การ พบว่า จิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .65, p < .001$) แต่ตัวแปรองค์การที่จัด/ไม่จัด วิปัสสนากรรมฐานและความผูกพันต่องานนั้นไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.17, p = .59$) และไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผลกระทบร่วมระหว่างตัวแปรองค์การที่จัด/ไม่จัด วิปัสสนากรรมฐาน และ จิตวิญญาณองค์การ กับความผูกพันต่องาน ($\beta = .07, p = .80$) เมื่อทำการเปรียบเทียบโมเดลแรกและโมเดลที่สองพบว่า ตัวแปรองค์การที่จัด/ไม่จัด วิปัสสนากรรมฐาน ไม่ได้เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องาน หรืออีกนัยหนึ่งหมายถึงความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานไม่ได้แตกต่างกันระหว่างองค์การที่จัดหรือไม่จัด วิปัสสนากรรมฐาน ซึ่งแสดงได้ดังรูปที่ 10 ซึ่งแกน X แนวราบคือ คะแนนจิตวิญญาณองค์การ แกน Y แนวตั้งคือ คะแนนความผูกพันต่องาน และกราฟเส้นบนคือ องค์การที่จัด วิปัสสนากรรมฐาน ส่วนกราฟเส้นล่างคือ องค์การที่ไม่ได้จัด วิปัสสนากรรมฐาน จากกราฟจะเห็นได้ว่า ถึงแม้้องค์การที่จัด วิปัสสนากรรมฐานมีคะแนนจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานสูงกว่าในองค์การที่ไม่ได้จัด วิปัสสนากรรมฐาน แต่รูปแบบความสัมพันธ์นั้นไม่ได้เปลี่ยนตามประเภทขององค์การ กล่าวคือ เมื่อคะแนนจิตวิญญาณองค์การสูง ความผูกพันต่องานจะสูงตามไปด้วย ทั้งในองค์การที่จัดและไม่จัด วิปัสสนากรรมฐาน



รูปที่ 10: ผลกระทบของตัวแปรร่วมระหว่างองค์การที่จัด/ไม่จัดวิปัสสนากรรมฐานและจิตวิญญาณองค์การต่อความผูกพันในงาน

หมายเหตุ: แกน x= จิตวิญญาณองค์การ แกน Y=ความผูกพันต่องาน

No Meditation Org=องค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน Meditation Org= องค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน

2. ผลวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพได้มาจากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ (Transcript) ระหว่างผู้วิจัยและผู้ถูกสัมภาษณ์ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 15 คน แบ่งเป็นจากองค์การที่จัดฝึกวิปัสสนากรรมฐานจำนวน 9 คน และจากองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานจำนวน 6 คน

จากวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 5 ข้อ กล่าวคือ

1.ศึกษาประโยชน์ของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานต่อจิตวิญญาณองค์การ (Workplace Spirituality) และ ความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement)

2.ศึกษาเปรียบเทียบระดับของจิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันองค์การ และความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรนี้ในองค์การที่จัดและไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานให้แก่พนักงาน

3. ศึกษารูปแบบหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานที่จัดให้กับพนักงานในแต่ละองค์การ

4.ศึกษาปัจจัยสนับสนุนในองค์การที่ทำให้ผลการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานขององค์การโดยรวม

5.พัฒนารูปแบบ (Model) และหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐาน และสิ่งแวดล้อมขององค์การที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ผลการวิปัสสนากรรมฐานนั้นส่งผลกระทบทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและผลการปฏิบัติงานขององค์การโดยรวม

วัตถุประสงค์ในการวิจัยข้อที่ 2 นั้นได้คำตอบจากผลวิเคราะห์ข้อวิจัยเชิงปริมาณในข้างต้น ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจึงเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในข้อ 1, 3, 4 และ 5 โดยนำเสนอการถอดเทปบทสัมภาษณ์เน้นในองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน ส่วนการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ในองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นจะนำเสนอเป็นเชิงบรรยายโดยรวม ทั้งนี้เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ในข้อ 1, 3, 4 และ 5 ดังกล่าว

องค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน

จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผู้ถูกสัมภาษณ์ในองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน 9 คน ซึ่งเป็นผู้ถือข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในเรื่องการจัดและการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ซึ่งได้แก่ผู้นำองค์การ ผู้นำการจัดโปรแกรมการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ดูแลกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐาน และผู้เข้าร่วมกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานในองค์การนั้น ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพออกเป็น 2 หัวข้อใหญ่ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้คือ 1) ปัจจัยในองค์การที่สนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน และ 2) ประโยชน์ของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ซึ่งเมื่อได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ขอบทสัมภาษณ์ดังกล่าว ได้คำสำคัญหลักดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยในองค์การที่สนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน

จากการสัมภาษณ์องค์การที่จัดกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานพบว่า คำสำคัญหลักที่ปรากฏออกมาในบทสัมภาษณ์คือ

- 1) การสนับสนุนของผู้นำในการจัดวิปัสสนากรรมฐาน 2) รูปแบบการจัดวิปัสสนากรรมฐานและกิจกรรมทางศาสนา 3) วัฒนธรรมเอื้อเพื่อเอื้อแผ่ 4) ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เข้มแข็ง และ 5) ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาจิตใจ

การสนับสนุนของผู้นำในการจัดวิปัสสนากรรมฐาน

ในทุกองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานพบว่า ผู้นำคือปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานในองค์การ ผู้นำในที่นี้อาจเป็นผู้บริหารองค์การ หรือพนักงานที่เห็นประโยชน์ในการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน จึงได้ริเริ่มกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานในองค์การ ตัวอย่างเช่น บริษัทอุตสาหกรรม จากการสัมภาษณ์พบว่า การจัดกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานในองค์การนั้นเริ่มต้นโดยผู้บริหารสนใจด้านวิปัสสนากรรมฐาน เห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน และต้องการให้พนักงานได้รับประโยชน์นี้ด้วย จึงได้ส่งตัวแทนพนักงาน 3 คนไปทดลองปฏิบัติในโปรแกรมวิปัสสนากรรมฐานของยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย หลังจากนั้นได้บรรจุโปรแกรมการปฏิบัติธรรมนี้เป็นหัวข้อหนึ่งของกิจกรรมของฝ่ายบุคคลในหัวข้อ “คุณธรรม”

ในกลุ่มตัวอย่างองค์การการศึกษาระดับโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน การวิปัสสนากรรมฐานนั้นเริ่มต้นจากคุณครูใหญ่มองเห็นประโยชน์จากประสบการณ์วิปัสสนากรรมฐานด้วยตนเอง จึงได้ก่อตั้งหลักสูตรการศึกษาวิพุทธ ซึ่งมุ่งพัฒนา (ศีล) จิตใจ (สมาธิ) และปัญญา นอกจากนั้นยังพัฒนามรรคธรรมวิพุทธ โดยเน้นให้มีการอยู่ร่วมกันด้วยความเอื้อเพื่อ มีความเป็นกัลยาณมิตรทั้งฝ่าย เด็ก ครู และผู้ปกครองรวมทั้งชุมชน รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนตามวิถีคิดพุทธธรรม โดยครูใหญ่ผู้ซึ่งเป็นผู้นำองค์การได้สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมวิพุทธ รวมทั้งกิจกรรมการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานโดยจัดให้มีการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานร่วมกันระหว่างนักเรียน ผู้ปกครอง และครู 14 ครั้งต่อปี และผู้นำเป็นตัวแทนในการปฏิบัติตัวตามวิพุทธได้เป็นอย่างดี

องค์การการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยก็เช่นกัน ผู้นำการจัดโปรแกรมการปฏิบัติธรรมคือ อาจารย์ที่มีความสนใจและประสบการณ์ในการวิปัสสนากรรมฐานมาก่อน และต้องการถ่ายทอดให้นักศึกษาซึ่งต่อไปจะมีอาชีพทางด้านการรักษาพยาบาลซึ่งต้องใช้ความเมตตาและเรื่องความเข้าใจในผู้อื่นเป็นสำคัญในสาขาอาชีพ จึงมีการจัดวิชาการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ได้ประยุกต์หลักธรรมะมาช่วยให้นักศึกษาได้มีความเข้าใจตัวเองและเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น ซึ่งได้มีการเปิดวิชานี้อย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลา 5 ปีแล้ว อาจารย์ได้กล่าวไว้ในส่วนหนึ่งของบทสัมภาษณ์ว่า

“อยากถ่ายทอด เรื่องของจิตใจ แล้วก็เอาคติเนี่ยมาใช้ดูแลแก้ปัญหาเพราะว่าในการเรียนการสอนให้นักศึกษาถ้ามีปัญหาแล้วไม่จัดการชีวิตได้ อย่างเป็นระบบด้วยสติเนอะ “

“หลังจากได้ไปปฏิบัติธรรมแล้วเนี่ยเราก็มีความรู้สึกที่สติเป็นตัวสำคัญที่ทำให้การแก้ปัญหา มุมมองชีวิต มันทำให้เรามีความสุขขึ้น เพราะว่าประสบมา เลยมีความรู้สึกที่ อยากให้นักศึกษา รู้จักใช้ตรงนี้ ให้เป็นประโยชน์ แต่ว่ามันต้องมีรูปแบบในการนำมาใช้ อะไรอย่างเงี้ยละก็จะเลยทำให้เปิดวิชาเลือกเนอะจะเป็นการเรียนรู้อะไรเพื่อการเปลี่ยนแปลงขึ้นมา”

“เริ่มแรกนี้มีแรงจูงใจมาจากคณะแพทย์และคณะพยาบาล คือ เค้าว้เข้ากันก่อน เรื่องความเมตตาเรื่องความเข้าใจ จิตใจของผู้ป่วยเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะฉะนั้นเนี่ยเค้าก็เข้าไปที่โน่นกันก่อน คณะพยาบาลพอไปเห็นอาจารย์ก็เลยเข้าไปศึกษาก่อนรุ่นแรกๆ ได้ไปร่วมกับเค้า และก็ได้อัดเก็บขึ้นมาให้กับคณะของเรา ก็เลยนำเสนอให้กับคณบดีตอนนั้น แต่ว่าก็ยังไม่ได้เป็นรูปแบบที่ชัดเจน เพราะว่าป็นโครงการที่ให้นักศึกษาเข้าไป เข้าได้บ้าง เข้าไม่ได้บ้าง แรกๆ ตอนหลังเราก็แบบว่าเห็นประโยชน์มาก ว่าพอหลังจากที่เราสอบถามนักศึกษาแล้วจิตสำนึกเค้าถูกกระตุ้นให้แรงขึ้น จริงเค้ามีกันอยู่แล้วไม่ว่าสติไม่ว่าอะไร ก็ตามมันถูกกระตุ้นให้เห็นความชัดเจนเห็นความเข้าใจ โดยเฉพาะในเรื่องของบุญความดีงามอะไรเงี้ยที่ถูกต้องมากขึ้น”

ถึงแม้ผู้นำองค์กรเองไม่ได้เป็นผู้เริ่มต้นกิจกรรมการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน แต่เมื่ออาจารย์นำเสนอโครงการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานให้กับนักศึกษาและอาจารย์ ผู้บริหารก็มีการสนับสนุนให้โครงการนี้เกิดขึ้น

“ต้องชมผู้บริหารว่า ผู้บริหารอาจไม่ได้เข้ามาคลุกคลีแต่เค้าก็ห่วงภาพรวมของโครงการว่านักศึกษาต้องมีการพัฒนาด้านนี้ เพราะว่าเรียนบุคลากรทางการแพทย์อะจิตจะต้องสุภาพกว่าคนปกติ เพราะมันต้องทน คนอยู่โรงพยาบาล นั้นมันก็ร่อยก็พันมากไม่รู้ ถ้าไม่ดูแลเรื่องพวกนี้ก็สอนให้เค้าถูกฝึกด้านนี้ เค้าก็จะ

อยู่ไม่ไหว เค้าก็จะรับมือกับลูกค้าก็คือคนไข้ไม่ได้สักที เราก็อยากให้เค้ามีภูมิคุ้มกัน นอกจากงานแล้วก็ ภูมิคุ้มกันอื่นๆ “

ส่วนองค์การประเภทโรงพยาบาลนั้น ผู้เริ่มต้นกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานคือ พยาบาลผู้เริ่มจากการปฏิบัติด้วย ตนเองและเห็นประโยชน์ ต้องการให้พนักงานผู้อื่นในองค์การได้รับประโยชน์ด้วย

“เราอยากให้มัน (วิปัสสนากรรมฐาน) อยู่กับองค์กรนี้ ถ้าเรารู้ว่ามัน (วิปัสสนากรรมฐาน) คือเส้นทางเดิน แต่ว่าไม่มีใครนำ เราก็เลยนำ”

หลังจากการชักชวนกันระหว่างผู้สนใจปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน จึงมีการจัดตั้งชมรมจริยธรรม จัดการปฏิบัติธรรม เริ่มต้นจากคนที่สนใจในเรื่องเดียวกัน เริ่มจัดได้ 3 ปีแล้ว เนื่องจากเล็งเห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาองค์การที่มีอยู่นั้นไม่ เพียงพอต่อการพัฒนา ชมรมจริยธรรมจึงจัดกิจกรรมปฏิบัติธรรม 3 วัน 2 คืน มีการเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติธรรมไปเรื่อยๆ ใน แต่ละปี

รูปแบบการจัดวิปัสสนากรรมฐานและกิจกรรมทางศาสนา

รูปแบบการจัดวิปัสสนากรรมฐานโดยส่วนใหญ่คือเป็นการจัดร่วมกับสมาคมยุวพุทธรักษาสมาคม ซึ่งบางองค์การใช้ หลักสูตรระยะยาว 8 วัน 7 คืน บางองค์การใช้โปรแกรมวิปัสสนากรรมฐานระยะสั้นคือ 3 วัน 2 คืน เช่น ของมหาวิทยาลัยใช้การ จัดเป็นค่ายพัฒนาจิตใจซึ่งจัดร่วมกับยุวพุทธรักษาสมาคมแห่งประเทศไทย ดำเนินการมา 14 ปี โดยเริ่มแรกผู้สนใจร่วมไปกันเอง เมื่อเห็นว่าได้ประโยชน์ จึงจัดทำเป็นโครงการค่ายพัฒนาจิตใจเสนอผู้บริหารคณะ ทางผู้บริหารเห็นด้วยในหลักการจึงอนุมัติ และสนับสนุนในเรื่องงบประมาณ ค่ายพัฒนาจิตใจนั้นเป็นการจัดวิปัสสนากรรมฐาน 8 วัน 7 คืน ซึ่งจัดให้ทั้งนักศึกษาและ อาจารย์

บริษัทอุตสาหกรรม ในตอนแรกให้ลาปฏิบัติธรรม 5 วันโดยไม่ถือเป็นวันลา และต่อมาผู้บริหารเห็นว่าได้มีการจัด วิปัสสนากรรมฐานมาหลายปีแล้ว พนักงานน่าจะฝึกปฏิบัติเองที่บ้านได้ จึงเปลี่ยนเป็นลาปฏิบัติธรรม 3 วันถือเป็นวันทำงาน อยู่ในหัวข้อ คุณธรรม รวมทั้งมีการบรรจุกิจกรรมการปฏิบัติธรรมนี้ไว้ในหัวข้อของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเข้า ร่วมกิจกรรมของบริษัท นอกจากนั้นยังมีการจัดแสดงธรรมะ เดือนเว้นเดือน

“ก็จะเป็น แต่ก่อนนะะก็จะจะเป็นทุกเดือน จะนิมนต์พระหรือว่าผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับธรรมะนะะ มาจัดอบรมในบริษัททุกเดือน เกี่ยวกับธรรมะก็คือให้พนักงานสลับกันเข้า คนไหนที่ยังไม่เคยเข้าก็ให้เข้าก็คือว่า เนื่องจากว่าติดปัญหาตรงที่ว่าพนักงานไม่สามารถออกไปได้ที่เคยอยู่ในไลน์การผลิตรายวันนะะ ก็คือมีหลายคนเค้าร้องขอมาว่า เอ่อคืออยากไปบ้าง แต่เนื่องจากเหตุผลที่ว่าพนักงานรายวันต้องหยุดส่วนใหญ่ การผลิตก็เลยใช้วิธีนี้เพื่อช่วยเค้า ก็จัดอบรมครั้งวัน อะไอย่างนี้นะคะ”

นอกจากนั้นทางบริษัทมีการจัดตั้งชมรมพุทธศาสตร์ซึ่งจัดกิจกรรมทางศาสนาเช่น พาพนักงานไปไหว้พระแก้ววัดตากบาตรวันพ่อวันแม่ สมาทานศีลทุกวัน และจัดทอดกฐินทุกปี เป็นต้น

ทางด้านโรงเรียน นอกจากจะมีหลักสูตร 1 วันจัด 14 ครั้งต่อปี ให้แก่ครู นักเรียน และบังคับผู้ปกครองต้องเข้าร่วมอย่างน้อย 6 ครั้ง มีให้นั่งสมาธิ ฟังธรรม นอกจากกิจกรรมการปฏิบัติธรรมแล้ว ทางโรงเรียนยังมีการปฏิบัติตัวตามวิถีพุทธคือ

1. บริโภคปัจจัย 4 ใช้ธรรมชาติ
2. พุทธกรรมอยู่กับมนุษย์มีศีล เด็กขอศีลห้าทุกเช้า และครูต้องถือศีลด้วย
3. ถือหลัก “กัลยาณมิตร” ในการดูแลพนักงาน เป็นครอบครัวใหญ่ เป็นลูกเป็นหลานเรา
4. สำนวกายและวาจา ทบทวนศีลก่อนกลับบ้าน

มีการใช้หลักการของ “เพียร 4” คือ

1. สิ่งที่ดีมีอยู่แล้ว ให้รักษาไว้
2. สิ่งที่ดีควรจะมี ให้สร้าง
3. สิ่งที่ไม่ดี ให้ละ
4. สิ่งที่ไม่ดีแต่ยังไม่เกิด ให้ป้องกัน

โดยให้ครูทบทวนตัวเองในแต่ละเทอมในหลักการเพียร 4 เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง มีการให้อโหสิกรรมของครูต่อนักเรียนและต่อครูด้วยกันเพื่อเป็นการลดอดีตตา ใช้การปฏิบัติธรรมและวิถีชีวิตประกอบกัน เช่น มีการสวดมนต์ตอนเช้าทุกวัน นั่งสมาธิ ฟังเทศธรรมะ ใช้เวลา 45 นาที ทุกคนเข้าใจหลักอันเดียวกันคือ “ธรรมาธิปไตย” มีการประชุมรวมเรียกว่า “บ้านธรรมะ” อาทิตย์ที่ 1 และ 3 ให้ศึกษาหนังสือของครูบาอาจารย์ด้านกรรมฐาน และสรุปนำเสนอ

อย่างสร้างสรรค์เช่น เล่นละคร มีหนังสือมาให้ดู มีวิทยากร พระมาบรรยายในบ้านธรรมะ อาทิปีที่2 และ4 แต่ละฝ่าย พัฒนาตนเอง ด้านงาน ด้านจิตใจ เช่นการหยิบปัญหา มาเอาหลักอริยสัจสี่มาจับ ตั้งเป้าหมาย

“จัดบ้านธรรมะมันก็เป็นเหมือนเชิญวิทยากรมาพูดถึงธรรมะในชีวิตประจำวันหรือบางทีก็จะเปิดคลิป วีดีโอที่เป็นแรงบันดาลใจให้กับคุณครู คือเหมือนช่วงไหนที่คุณครูต้องการกำลังใจเปิดดูว่าเราทำไปเพื่ออะไรจะได้ย้อนกลับไปถามตัวเองให้มีความตั้งใจมากขึ้นอย่างนี้”

โรงพยาบาลนั้นมีชมรมจริยธรรมซึ่งจัดกิจกรรมปฏิบัติธรรม 3 วัน 2 คืน มีการเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติธรรมไปเรื่อยๆ ในแต่ละปี มีการจัดทัวร์ 9 วัด นอกจากนั้นหน่วยงานอายุรกรรม จัดธรรมะบรรยายทุกวันพระ สนทนาธรรม สวดมนต์นั่งสมาธิตอนเย็น เชิญพระมาบิณฑบาตให้คนไข้ที่นอนรพ.ได้ใส่บาตรทุกวันพฤหัสบดี

ทั้งสามองค์การข้างต้นการลาปฏิบัติธรรมนั้นไม่ถือว่าเป็นวันลา ยกเว้นโรงพยาบาล คนไปปฏิบัติธรรมต้องลาพักร้อน เนื่องจากคนไข้เยอะเจ้าหน้าที่ไม่พอซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การประเภทโรงพยาบาล

วัฒนธรรมเอื้อเพื่อแผ้ว

จากการสัมภาษณ์องค์ประกอบหนึ่งที่ได้ชี้ชัดว่าช่วยสนับสนุนกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานคือ การสร้างวัฒนธรรมที่มีความเอื้ออารีแก่กัน ตัวอย่างองค์การที่เห็นได้ชัดคือ โรงเรียนซึ่งครูในโรงเรียนนี้ได้บรรยายว่าการทำงานในโรงเรียนนั้นมีความเข้าอกเข้าใจเห็นอกเห็นใจ ความสัมพันธ์ในเชิงพี่น้อง ครอบครัว ซึ่งตรงกับที่ได้สัมภาษณ์ครูใหญ่ของโรงเรียนซึ่งกล่าวว่าได้ใช้หลักกัลยาณมิตรในการบริหารโรงเรียน ครูได้พูดถึงการดูแลบุคลากรในโรงเรียนว่า

“ดูแลดีแล้วก็มีความเข้าอกเข้าใจมีความเห็นใจ ซึ่งจำว่ามันแตกต่างจากบริษัทข้างนอกที่ทำเพื่อหวังผลกำไรหรือเชิงพาณิชย์มากเกินไป แต่ว่าที่นี้ถึงแม้เราเป็นอาชีพครูแล้วเงินเดือนอาจจะไม่ได้เยอะเหมือนการทำบริษัทอะไรอย่างนี้ แต่ว่าสิ่งที่เราได้กลับมา มันคือความจริงใจแล้วก็ เหมือนมันความเป็นเพื่อนเป็นพี่น้องเป็นครอบครัวในมุนั้นด้วย

“คุณครูหลายท่านคงถูกเทรามาในเรื่องของธรรมชาติ เราจะไม่มีคำหยาบใส่กันคือเรื่องที่เกิดขึ้นมันเบาและมันไม่หนักเท่ากับสังคมข้างนอก มันเลยทำให้รู้สึกว่ามันง่ายเนอะกับการทำงานแล้วเรามีความสุข แต่หลายครั้งที่ตื่นขึ้นมามันคือการที่เราออกจากบ้านเราครอบครัวนี้เพื่อที่จะไปอีกครอบครัวหนึ่งมันก็รู้สึกไปกลับสองบ้านอะไรอย่างนี้นะคะ”

ครูได้กล่าวเสริมในเรื่องวัฒนธรรมกัลยาณมิตรว่า

“ก็อย่างเรื่องของกัลยาณมิตรการเป็นเพื่อนที่ดีถ้าแปล กัลยาณมิตรก็คือเพื่อนสิ่งที่เราทำมันไม่ได้ เหมือนกับการจัดเป็น section แต่มันเหมือนอยู่กับกลายเป็นวัฒนธรรมมันอยู่ในชีวิตประจำวันไปแล้วที่อยู่กับที่เราไม่ต้องหาเวลา 1 ชั่วโมงมาประชุมกันนะว่ากัลยาณมิตรคืออะไร คือมันทำให้เราได้เห็นอยู่แล้ว ในชีวิตประจำวันก็แบบเราเป็นเพื่อนกับเค้าเค้าเป็นเพื่อนเราเราเห็นใจกันคือครูทุกคนทำงานหนักแต่ว่าเราก็เห็นกันและกัน ถ้าเราก็จะเกิดความรู้สึกเห็นอกเห็นใจสงสาร อยากยื่นมือเข้าไปช่วย อย่างนี้นะคะมันพูดไม่ได้ไม่มีเป็น section มันเหมือนหล่อหลอมไปแล้ว

“กัลยาณมิตรมันก็จะคำนี้ในทางธรรมใช้ใหม่คะ กัลยาณมิตรคือการที่เป็นเพื่อนที่ดีต่อกันหวังดีก็รู้ระดับหนึ่งแต่ถามว่าไม่เคยเอาไปใช้รู้แค่ว่ามีเมตตากับคนอื่น ในชีวิตของเราข้างนอกก็ทำของเราไปแต่พอมาอยู่ที่นี่พอเจอวัฒนธรรมที่มันหล่อหลอมไปอยู่แล้วมันก็เลยเหมือนกับมันเป็นแบบนี้แหละ อย่างเช่นคุณครูคนนี้ก็กำลังทำงานอยู่ยุ่งอยู่แล้วเรากำลังเดินผ่านไปเราก็ช่วยเค้าทำถ้าเกิดหน้าที่นี้มันไม่กระทบหน้าที่เรามีเวลาก็ทำช่วยเค้า”

นอกจากนี้วัฒนธรรมการเอื้อเฟื้อนั้นส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นชุมชนโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า

ส่วนตน

“ความรู้สึกมันเหมือนกับที่เราถูกปลูกฝังไปแล้ว ไม่ว่าจะเป็นพวกพี่ๆที่เค้าอาวุโสกว่าที่อยู่กับครูใหญ่มาสิบกกว่าปีสิบกว่าปีคือเราไม่ต้องพูดถึงมีอยู่แล้ว งานตัวเองหนักแค่ไหนแต่งานของส่วนรวมต้องมาก่อนเพื่อที่จะทำให้ทุกคนทำงานกันได้ดีทำงานได้มีประสิทธิภาพ”

นอกจากโรงเรียนจะเป็นตัวอย่างอันดีในการปลูกฝังวัฒนธรรมการเอื้ออาทรซึ่งกันและกันแล้ว บริษัทอุตสาหกรรมยังมีการสร้างวัฒนธรรมอยู่บนพื้นฐานของการดูแลเอาใจใส่เหมือนคนในครอบครัว ปรัชญาการบริหารงานของผู้นำองค์กรนั้นคือ

“ทำยังไงก็ได้ให้พนักงานอยู่ได้แล้วบริษัทอยู่ได้”

ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เข้มแข็ง

ในการสัมภาษณ์องค์การสององค์การแสดงให้เห็นถึงระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เข้มแข็งซึ่งเน้นในการดูแลพนักงานเปรียบเสมือนบุคคลในครอบครัว ซึ่งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นหน่วยงานสำคัญในการแสดงออกถึงการดูแลบุคลากรขององค์กรอย่างเข้มแข็งโดยการให้การใส่ใจ เข้าอกเข้าใจ เข้าถึงพนักงาน และเป็นตัวกลางในการสื่อสารระหว่างผู้บริหารองค์การกับพนักงาน ดังที่บรรยายในบทสัมภาษณ์บริษัทอุตสาหกรรมว่า

“เราก็หาวิธีช่วยเค้าอยู่ก็พยายาม อย่างพนักงาน request มาบอกว่าเสื่อหนานะเสื่อหนานะ อันนี้ฝ่ายบุคคลก็จะปรับสภาพเสื่อให้ให้มันสามารถระบายความร้อนแล้วก็ให้น้ำดื่มให้อะไรไป ก็เป็นพวกน้ำเฮลบลูบอย แล้วก็ปรับค่าร้อนค่าพิเศษให้ณะคะ ก็ไม่ได้มีอยู่หนึ่งผู้บริหารไม่ได้มีผู้บริหารเค้าให้ทุนกับเรา เหมือนกับจัดการนะคะ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นกับพนักงานที่เค้ามาด้วย บางคนเค้าก็ไม่เคยทำตรงนี้ก็เลยอยู่ไม่ได้คะ”

ความเป็นกันเองของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์กับพนักงานยังช่วยให้สร้างบรรยากาศในการทำงานแบบพี่แบบน้อง

“เค้าจะเข้ามาที่ห้องฝ่ายบุคคลทุกวัน ก็มาส่งเอกสารอะไรอย่างนี้คะ ก็ทางฝ่ายบุคคลจะสนิทกับทางหัวหน้าหน่วยงาน แล้วพนักงานที่ขึ้นของเราก็จะเข้ามาหามาหาได้ด้วยตัวเอง จะไม่ขวางไม่ต้องให้หัวหน้ามาหาให้ก็คือถ้าบางคนใจดีหัวหน้าก็หาให้ก็ไม่ว่า แต่คือพนักงานสามารถเข้าออกฝ่ายบุคคลได้คะ ก็เลยกลายเป็นว่ารู้จักกับคนนั้น ไม่รู้จักกับคนนั้นะ

ผู้วิจัย : มีอะไรไม่พอใจก็ไปคุยกันได้

คุณนิต : ใช่ ถ้าเวลาพนักงานเข้าใหม่มา ก็จะบอกกับเค้าว่า ถ้ามีปัญหาอะไรให้แจ้งหัวหน้างาน
แจ้งฝ่ายบุคคลหรือมาแจ้งพี่ก็ได้ ก็คือมีปัญหาอย่าหายไปเฉยๆ”

บทสนทนาต่อไปนี้แสดงให้เห็นถึงตัวอย่างที่ดีในการอธิบายถึงวิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท
อุตสาหกรรมแห่งนี้ในการดูแลให้มีความสำคัญในการธำรงรักษาพนักงาน

คุณนิต: อย่างเคสล่าสุดนี้ไฟฟ้าซึ่งเลือกได้ดีมาก จบไฟฟ้าโดยตรงไม่สามารถทำงานไฟฟ้าได้
ยังให้อยู่เป็นเดือน อ้าวขอสักเดือนหนึ่งขอให้อยู่ก่อนเถอะหากไปไม่ได้จริง จบวิชาไฟฟ้าจะ
ให้ทำไฟฟ้าจะแค่ทำไม่ได้

ผู้วิจัย: แล้วไปอยู่ไหนละคะ

คุณนิต: ตอนนั้นก็เลยบอกเค้าว่าน้อง ไม่มีแผนกไหนแล้วนะคนเต็มก็มีคลังสินค้า คลังก็จะเอา ก็
เลยหัวหน้าเค้าก็จะย้ายให้ไปอยู่คลัง

ผู้วิจัย: อยู่ได้ไหมคะ

คุณนิต: ตอนนี้อยู่ไม่ย้ายคะ กำลังทำเรื่องให้เค้าไปขังใจเค้าดูก่อนเพราะว่าเสียเวลาเค้า
เรียนมาโดยตรง พยายามเกลี้ยกล่อม แล้วน้องเรียนมาทำไม

ผู้วิจัย: แล้วสาเหตุที่เค้าทำไม่ได้เพราะอะไรคะ

คุณนิต: เค้าบอกว่าเค้าดูเค้าแล้ว เค้าไม่มีความถนัดด้านนี้เลย ด้านไฟเลย เค้าเรียนมาตลอด

ผู้วิจัย : เรียนมาแต่ไม่ถนัด

คุณนิต: ไม่ถนัดเลย ไปเรียนมาทำไม เค้าบอกว่าโดนบังคับให้เรียน ไม่รู้จะพูดอย่างไรละก็เรา
อยากให้กลับไปทบทวนตัวเองดูอีทีหนึ่ง เรามีค่าตัวใหม่เค้าก็ไม่เอา

ผู้วิจัย: แล้วเค้าไม่คิดลาออกไปเลยหรือคะ ทำไมเค้ายังอยากทำงานอยู่

คุณนิต: เหมือนกับประมาณว่า คือไม่ได้ถามเค้าหัวข้อนี้ น่าจะไปหางานที่อื่นแล้วหางานยาก
เปล่าเพราะเค้าพึ่งลงมากกรุงเทพอาจจะไม่มีประสบการณ์ในการหางานทำ

ผู้วิจัย: ทำไมทางเรายังรับเค้าอยู่ไม่ให้เค้าออก

คุณนิติ: ไม่ให้เค้าออก คือมันเรียกว่าเกื้อกูลนะคะ นำสงสารเค้าอะไรอย่างนั้นคะ ก็ถามเค้าว่า

อยากอยู่ไหมเค้าก็บอกอยากอยู่ที่นี่ ถ้าเค้าจะออกเค้าทำได้เค้าก็ออกไปเลย แต่ตอนนี้เค้าอยาก
อยู่เค้าถึงมาคุยกับเรา เราก็เลยให้โอกาสเค้า

การสำรวจความต้องการของพนักงานประจำปียังเป็นตัวอย่างหนึ่งที่แสดงถึงความเอาใจใส่ในการดูแลพนักงาน
ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

“ฝ่ายบุคคลจะทำแบบสอบถาม ไปสำรวจทุกปี...ฝ่ายบุคคลเค้าจะมาสรุปให้ฟัง คือเราจะเป็นคนสรุป
ข้อมูลให้เค้าก่อน หัวข้อเราก็จะอ่านๆดูนะคะ แล้วเค้าก็ขึ้นในที่ประชุมบอร์ดวันหัวข้อไหนเค้าทำได้เค้า
ก็จะคุยกับฝ่ายบริหาร เค้าให้ได้เค้าก็จะให้อันไหนที่เค้าให้อันไหนที่ไม่ได้เค้าก็จะแจ้งน้องที่ฝ่ายบุคคล
ฝ่ายบุคคลจะสรุปหัวข้อนี้ไม่ได้เพราะอะไร เป็นนโยบายของบริษัทอันนี้ก็เหมาะสมแล้วถ้าเปรียบเทียบกับ
กับโรงงานอื่นเนี่ย หมายถึงว่าในอุตสาหกรรมเดียวกันนะคะของเราก็ดีแล้ว เค้าก็ไม่ได้ให้อย่างขอเพิ่มค่า
กะอย่างนั้นนะคะก็เพิ่มให้แต่ไม่ได้เพิ่มใน rate ที่สูงมาก ต้องไปเปรียบเทียบกับโรงงานข้างๆอย่างนี้ ว่าเค้า
ให้เท่าไร”

“ก็จะมีในเรื่องดูแลเรื่องการ เค้าเรียกว่าอะไรนะ ชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานอย่างเช่นว่าก็พยายามดู
ว่าพนักงานที่นั่นเนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมยาง พนักงานจะออกเยอะเราก็ค้นหาสาเหตุว่าพนักงานออก
เยอะเพราะอะไร แล้วอย่างมีปัญหาเรื่องค่าแรงน้อยอะไรอย่างนั้นนะคะ เราก็มีการดำเนินการปรับค่าแรงให้
แล้วก็อย่างเช่น งานหนักค่าพิเศษน้อย ที่เค้าร้องขอมา เราก็ทำการสำรวจแล้วก็จัดค่าพิเศษให้ใน
หน่วยงานที่เค้ามีงานหนักอะไรอย่างนั้นนะคะ นอกนั้นก็จะเป็นสวัสดิการเรื่องการปล่อยเงินกู้ก็จะมีให้แล้ว
ก็หลักๆก็มีเรื่องการแบกของอะไรอย่างนั้นนะคะ การจัดงานปีใหม่ การจัดงานกีฬาที่ทำให้”

“เราก็จะจัดฝึกอบรมทุกปี เราจะการทำแบบสำรวจใช้ใหม่คะ ว่าแต่ละหน่วยงาน เราจะทำแบบสำรวจไปที่
หน่วยงาน แล้วก็ให้เค้าร้องขอมาว่าอยากให้ทางฝ่ายบุคคลนี้จัดอบรมอะไรให้ เค้าก็ร้องขอมา เพียงแต่

บางหน่วยก็มีปัญหาเรื่องว่าพนักงานไม่เข้าใจเรื่องการสื่อสารอะไรอย่างนี้นะคะ อย่างเช่นหัวหน้างาน
ต้องการอบรมเรื่องภาวะการเป็นผู้ใช้นั้นะคะเราก็จะจัดอบรมให้ ก็คือทุกปีเราจะมีการอบรม
ภายนอก ไปนอกสถานที่ก็แต่ละหน่วยงานเค้าก็จะมีการร้องขอมา อย่างพวกช่างเรื่องการอนุรักษ์
พลังงานเราก็มีการจัดอบรมให้ อย่างฝ่ายบุคคลถ้าพนักงานบอกว่าไม่เข้าใจเรื่องประกันสังคมเราก็จัด
อบรมเกี่ยวกับเรื่องประกันสังคมให้”

มีการจูงใจพนักงานเพื่อธำรงรักษาพนักงานใหม่โดยการมีเงินพิเศษสำหรับคนสอนงานให้พนักงานใหม่ เงินพิเศษ
สำหรับหาพนักงานมาสมัครงาน

“คือที่นั้นะคะเค้าจะมีการให้เงินค่าพิเศษสำหรับคนที่สอนงานให้พนักงานใหม่ด้วยนะ แล้วพนักงานใหม่
อยู่ได้หนึ่งเดือนก็เพิ่มให้อีกร้อยละ สองเดือนก็เพิ่มให้อีกร้อยละ สามเดือนก็เพิ่มให้อีกร้อยละ”

นโยบายที่สะท้อนถึงการให้ความสำคัญในเรื่องคนขององค์กรนี้คือ ไม่มีนโยบายไล่หรือปลดคนงาน ลดโบนัสหรือ
เงินเดือน

“ทุกเดือนเราจะสรุปอะว่าอัตราการออกคนในออกเท่าไร คนนอกออกเท่าไร”

“ผู้บริหารจะนึกเสมออะว่าถ้าเกิดค่าแรงเราต้องปรับเยอะก็อยากให้พยายามตั้งใจอยากทำงานให้เพิ่มมา
ขึ้นก็เหมือนกับว่าให้บริษัทอยู่ได้พนักงานก็อยู่ได้อย่างนี้นะคะ งานตรงส่วนนั้นที่ไม่จำเป็นก็ไม่จำเป็นต้องให้คน
ให้เปลี่ยนคนคนนี้ไปช่วยอีกที่หนึ่งนะคะ แต่เราไม่ให้พนักงานออก

“เวลาที่ขึ้นไปคุยกับผู้บริหาร MD เค้าก็จะบอกว่าทำยังไงก็ได้ให้พนักงานอยู่ได้แล้วบริษัทอยู่ได้นะคะ
เวลาที่ประชุมเค้าก็จะแจ้งอย่างนี้นะคะ”

การดูแลคนในองค์กรประเภทโรงเรียนเน้นหลักการสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ดังเช่นที่ครูใหญ่ได้กล่าวว่า

“หมดเวลาทำงาน กลับบ้านไปดูแลครอบครัว” (ครูใหญ่มีความเข้าใจถึงภาระทางครอบครัวของพนักงาน)

ตัวอย่างในองค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นชี้ให้เห็นถึงระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เข้มแข็งในการดูแลคนด้วยความเข้าใจ เอาใจใส่ ปฏิบัติต่อพนักงานเยี่ยงสมาชิกในครอบครัว

ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาจิตใจ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ช่วยส่งเสริมการจัดกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานคือ การบรรจุเรื่องของการวิปัสสนากรรมฐานเป็นหัวข้อหนึ่งในการพัฒนาซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นถึงว่าองค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านจิตใจ ดังเช่นบริษัทอุตสาหกรรมได้บรรจุหัวข้อการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน อยู่ในหัวข้อการพัฒนาในส่วนของ “คุณธรรม”

การพัฒนาบุคลากรในโรงพยาบาลก็เช่นเดียวกัน ซึ่งต้องเน้นการพัฒนาทางด้านจิตใจ เนื่องจากเป็นอาชีพที่ต้องมีความเข้าใจผู้ป่วย มีความเมตตา และเห็นอกเห็นใจ รวมทั้งมีความอดทนต่อความกดดัน ดังนั้นการพัฒนาองค์กรที่เน้นในเรื่องวิชาการ หรือการมีวิทยากรมาบรรยายในระยะสั้นนั้นจึงไม่เห็นผลนักในมุมมองของผู้ถูกสัมภาษณ์

“OD ของเค้าคือการมาพูด เชิญนักพูดมาพูดว่าจะพูดเรื่องอะไรทำให้คนรักกันพูดบรรยายแล้วไปเที่ยวกัน แล้วก็มีการเล่นเกมกลุ่มกันแล้วก็แยกย้ายกัน แล้วพื้มองว่ามันฉาบฉวย”

“ไปเวียนเทียน เชิญพระมาพูดอะไรอย่างนี้ พี่ว่าด้วยระยะเวลามันสั้น จิตใจเรามันไม่ออกผลไม่ค่อยได้”

ในสถานศึกษาที่สร้างบุคลากรทางการแพทย์มีความคิดเห็นเช่นเดียวกันในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังเช่นอาจารย์ท่านหนึ่งกล่าวว่า

“บุคคลากรทางการแพทย์จะจิตจะต้องสุภาพกว่าคนปกติ เพราะมันต้องทน คนอยู่โรงพยาบาล นี้นั้นมาก็ร่อยก็พันมาก็ไม่รู้ ถ้าไม่ดูแลเรื่องพวกนี้ก็สอนให้เค้าถูกฝึกด้านนี้ เค้าก็จะอยู่ไม่ไหว เค้าก็จะรับมือกับลูกค้าก็คือคนไข้ไม่ได้สักที เราก็คอยทำให้เค้ามีภูมิคุ้มกัน นอกจากงานแล้วก็ภูมิคุ้มกันอื่นๆ “

2) ประโยชน์ของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน

จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ถูกสัมภาษณ์ที่มีประสบการณ์ในการวิปัสสนากรรมฐานแล้วถึงผลประโยชน์ที่ได้หลังจากฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานอย่างสอดคล้องกันและสามารถถอดออกมาเป็นคำสำคัญได้คือ 1) สติ 2) สมาธิ 3) ปัญญา 4) การคิดแง่บวก 5) เมตตา 6) การปล่อยวาง 7) ความเข้าใจตนเอง โดยผลประโยชน์โดยตรงนี้ส่งผลกระทบต่อการทำงานในเรื่อง 8) ประสิทธิภาพในการทำงาน 9) การบริหารความขัดแย้ง และ 10) ความผูกพันต่องาน

สติ

สติ หมายถึง ความระลึกได้ ความนึกขึ้นได้ ความไม่เผลอ ฉลาดคิดขึ้นได้ การคุมจิตไว้ในกิจ หมายถึง อาการที่จิตนึกถึงสิ่งที่จะทำอะไรได้ นึกถึงสิ่งที่ทำคำที่พูดไว้แล้วได้ เป็นอาการที่จิตไม่หลงลืม ระวังยับยั้งใจได้ไม่ให้เผลอพลั้งเผลอ ป้องกันความเสียหายเบื้องต้นยับยั้งชั่งใจไม่บูมบ่าม เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ความไม่ประมาท” (อภิธานศัพท์ศาสนาพุทธ, 2557) สตินั้นเป็นคำสำคัญที่ผู้มีประสบการณ์วิปัสสนากรรมฐานได้กล่าวถึง อย่างสอดคล้องกันในเหตุการณ์ต่างที่สติเข้ามาช่วยในการควบคุมอารมณ์ให้ใจเย็นลง ลดความโกรธ โมโห ลดความหลงลืม หยุดการกระทำใดๆที่จะส่งผลทางลบตามมาดังประสบการณ์ของ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย หมอในโรงพยาบาล พนักงานเอกชน และครูในโรงเรียนดังต่อไปนี้

ส่วนตัวของอาจารย์ได้เล่าประสบการณ์ที่ชี้ให้เห็นถึงเปลี่ยนแปลงหลังจากที่ได้เข้ารับการฝึกวิปัสสนากรรมฐานคือ ได้สติ และ ลดความโกรธ

“วันแรกที่มีมารับเนี่ยะ ทุกทีจะหงุดหงิดกับการขับรถเร็วมาก เค้ารู้เราหงุดหงิดใส่ เค้าแกล้งแล้วก็จะยังขับเร็ว เราเฉย รู้สึกเค้าลอง ก็เฉย”

สาเหตุที่ลดความโกรธได้ อาจารย์ได้อธิบายต่อไปว่า เกิดขึ้นเนื่องจากใช้วิธีการฝึกสติให้อยู่กับตัวเอง ในการ
สำรวจอารมณ์ของตนเอง

“เพราะเราดูอารมณ์ความรู้สึกตัวเองไม่สนใจ ฝึกสอนให้ดูตัวเอง ก็ดูความกลัว ความไม่พอใจ ก็ดู
ตัวเอง ตอนฝึกนี้ฝึกกับตัวเองไม่ต้องไปดูคนอื่น ให้มองตัวเองอย่ามองคนอื่น พอกลับไปบ้านเค้าก็เลยดี
น่าสนใจ”

ประสบการณ์ของผู้ช่วยอาจารย์ (ชาย) ในเรื่องสติซึ่งใช้ในการระงับความโกรธในสถานการณ์ในห้องเรียนดังนี้

“เวลาที่มาช่วยดูแลแล่น้องจ้ะ มันจะมีเวลาที่แบบเราไม่พอใจเค้า เวลาที่เรากำลังทำแล่น้องจ้ะ เหมือนกับ
ว่าเราจะรู้ตัวเองเลยว่ามันค่อยๆ มีความรู้สึกโกรธที่มันเกาะก่อกวนขึ้นมา พอเรารู้ตัวเองว่าเรากำลังโกรธนะ
เราก็จะมีวิธีการแบบ มีสติมาเตือน ว่าเรากำลังโกรธ หลังจากนั้นมันก็จะขึ้นอยู่กับเหตุการณ์ว่าเราจะแก้ไข
การโกรธได้ยังไง ตอนแรกๆ ก็คือแบบใช้แบบ การถอยห่าง ไปข้างนอกหรืออะไรจ้ะ แล้วค่อยเข้ามาใหม่ แต่
พอในช่วงปีหลังถ้าเราโกรธขึ้นมา เราจะรู้เลยว่าเราโกรธ แต่ที่นี้มันจะมีทริคมาสอนอีกนิดหนึ่งว่าแบบถ้าเรา
ไปว่าน้องโดยตรงมันจะไม่ดีนะ แล้วผลที่เกิดขึ้นมันจะเป็นยังไง มันก็เลยแบบระงับความโกรธของเราได้
ส่วนหนึ่งแล้วก็แบบปล่อยตามปกติได้”

ผู้ช่วยอาจารย์ (หญิง) ได้เล่าประสบการณ์ของการมีสติเข้ามาช่วยในการทำงานไว้ว่า

“เราจะติดนอนอยู่ในความทุกข์หรืออารมณ์เจออารมณ์เราก็ตีตอยู่แบบนั้นนานๆ ทำให้เราประสิทธิภาพการ
ทำงานออกมาได้ไม่ดี ถ้ามันเห็นว่าเราไปติดอยู่กับอันนี้ เวลาที่ใช้ไปจะน้อยลง มันก็จะกลับมาได้ด้วยที่ไม่
มีอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง เหมือน สติมาปัญญา เราก็จะรู้ว่าเราวน เราก็จะตัด”

คุณหมอในโรงพยาบาลได้เล่าประสบการณ์ก่อนและหลังการฝึกวิปัสสนากรรมฐานส่งผลให้มีสติมากขึ้นและช่วยใน
เรื่องการหลงลืม

“แต่ปกติเป็นคนไฮเปอร์ แล้วก็ไปปฏิบัติธรรมเหมือนเป็นคนสมาธิสั้น มันสมาธิสั้นแล้วทำอะไรเร็วแล้ว
พร้อมกันหลายอย่าง ปัญหาก็คือว่าทำเสร็จทุกอย่างล่ะปัญหาคือมันจะลืมบางอย่าง อันนั้นเสร็จอันนั้น
ยังไม่ได้ทำอย่างนั้นะคะ”

แต่หลังจากที่คุณหมอบุญทิพย์สันนากรรมฐานพบว่า

“สติกลับมามาก จะจำได้หมดเลยว่าของเอาไว้นั้น ไม่ลืมอะไรเลยแล้ว”

พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมเช่นเดียวกันที่มีประสบการณ์ของสติที่ช่วยในการเปลี่ยนนิสัยจากคนใจร้อนเป็นคน
ใจเย็นขึ้น

“ก็จิตใจเราก็เย็นลงนะคะจากเดิมเป็นคนใจร้อน...ก็เป็นผู้ป็นนิสัยคะ จากเดิมเป็นคนชอบบ่นชอบอะไร
อย่างนี้ ก็ลดลงควบคุมอารมณ์ได้มากขึ้นอะไรอย่างนี้คะ เวลามอง มองสิ่งรอบข้าง สิ่งแวดล้อมก็ใช้สติใน
การมองก็คือคิด หัดคิดด้วยเหตุด้วยผลโดยไม่ยึดติดกับจิตใจนะคะ”

“เราก็พยายามคิดใช้สติคิดว่า ตรองด้วยเหตุและผลว่าเอ๊ะสิ่งที่เข้ามาหาเราเนี่ย มันเกิดจากอะไรคือเราจะ
ไม่หมกมุ่นกับการคิดทำให้ตัวเองเสียเวลาต้องไปเป็นทุกข์อะไรอย่างนี้คะ ก็คือคิดอยู่ในช่วงหนึ่งแล้วก็
จบลงนะคะ ไม่ใช้การปรุงแต่งให้มันเลื่อยล่อยให้ตัวเองเป็นแบบนั้น เครียดแบบนั้นคงไม่ใช่คะ”

คุณประเดิม (นามสมมุติ) ยกตัวอย่างเหตุการณ์ที่สติเกิดจากการวิปัสสนากรรมฐานเข้ามาเปลี่ยนแปลงชีวิตส่วนตัว
และชีวิตการทำงาน โดยตัวอย่างแรกคือ การขับรถ

คุณประเดิม: ผมน่าจะได้อะไรจริงๆตอนที่น่าจะ (ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน)ร่วมๆ 2 ปีได้มั้ง หลังจากคอร์สคุณแม่(สิริ กรินชัย) สิ่งที่เคยเปลี่ยนไปอันนี้ฟังจากคนรอบข้างนะครับ ผมจะบ่นน้อยลง

ผู้วิจัย: บ่นน้อยลงนะคะ

คุณประเดิม: ปกติขับรถโอโหเหี้ย(บ่น)กระจายครับ กระจายเลย

ผู้วิจัย: แล้วสาเหตุที่น้อยลง คิดว่าเป็นเพราะอะไรคะ

คุณประเดิม: คือ ด้วยหรือเปล่าไม่รู้พอปฏิบัติธรรม มันเหมือนกับว่าเราตามทันเพียงแต่จะไม่บ่นบ่นๆ เหมือนกับเปิดปิดไฟไม่ใช่ เพียงแต่โอเคตั้ง(สติ) สมมุติรถตัดหน้าปั๊พอเค ตั้ง(สติ) แต่ก่อนนี้โอโหเหี้ยเหี้ยบบเลยทำแบบนี้โดน ที่นี้พอตั้ง เหี้ยทำไมขับรถแบบนี้ล่ะ รู้ละเรื่องปลง

ผู้วิจัย: สติมาล่ะ

คุณประเดิม: ครับ แต่อาจจะไม่เร็วแต่คือโอเค พี่เค้าคงรีบมั้ง อาจจะปวดท้อง หรือบางทีก็อะไร โอเค ตั้ง(สติ) ดิ้นขึ้นมารู้แล้วว่าโกรธเค้า มันเริ่มจะกำหนดไม่ได้ละตัวเอง กลับมาหายใจเข้ากับตัวเอง

ตัวอย่างที่ 2 คือในเรื่องการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ชอบ สติจะเข้ามาช่วยเตือนให้ตัดอคติออกไปในการทำงาน ทำให้ใจสบายขึ้นในการทำงาน

“สิ่งแรกการปฏิบัติจะช่วยเราก่อน ว่าโอเคถ้าเรามีงานมาตั้ง เหี้ย ใส่กันแล้วละ แต่ตอนนี้เราต้องคุยกับคนที่เราไม่ชอบ สิ่งแรกปฏิบัติมาอย่าไปอคติกับเค้านะบอกตัวเองก่อนว่า มันไม่น่าจะมีเรื่องอคติ...ผมก็ทำงานด้วยกันกับคนนี้ เราไม่ชอบเค้าแต่พอเป็นเรื่องงานเนี่ยมันก็จะอีกแบบ มันจะแยกแยะออกได้ดี

ขึ้นอะ ว่าเอ๊ะโอเคเค้าจะทำผิดทำถูกเรา เราไม่ดูถูกกัน มันจะเกิดไรขึ้นก็โอเคก็เป็นเรื่องของเค้าเอง เรา
อะไรอย่างเนี่ยทำงานแล้วมันจะสบายใจขึ้น สบายใจขึ้น”

คุณครูโรงเรียนได้อธิบายตัวอย่างสถานการณ์ที่สติเข้าไปช่วยในการทำงานไว้ว่า

“อย่างเช่นว่าคือหลาย ๆ ครั้ง มันก็มีหลายเรื่องนะแต่ว่าในห้องเรียนเด็ก 30 คนแล้วก็เด็ก ๆ สมัยนี้มันไม่ใช่
เคาะไม้เรียวแล้วเจียบคือมันไม่มีแบบนั้นแล้ว เพราะฉะนั้นการที่จะทำให้เด็กเจียบตั้งใจเรียนยากมาก ซึ่ง
ความอดทนต้องเป็นเลิศเพื่อที่จะทำให้เด็กเจียบ รอ เข้าใจและนับถือเราต้องใช้ระยะเวลายาวคือครูต้อง
อดทน ถ้าเกิดเด็กไม่ฟังหรือยังติดเล่นติดอะไรอยู่เราก็ต้องเมตตาถ้าเกิดเค้าผิดพลาด นั้นเวลาเข้าไป
ห้องเรียนเราต้องเหมือนกับ... ตั้งสติ หายใจเข้าออกเลยถ้ามันจะมีอะไรที่มันปรี๊ดขึ้นมา มันต้องมีนักเรียน
ที่แบบกวน ๆ แบบแบบดบอยอะไร โอเคใจเย็นลูก อย่างนี้มันมีเคเท่าที่จะอดทน แล้วก็ถ้าเกิดสมมุติเป็น
หน้างานก็ต้องแบบเบรคคนนี้ก่อน เอาเค้าจับไปอยู่ข้างนอกก่อนให้เค้าตั้งสติก่อนแล้วเราจะได้พักด้วย
เพราะปรี๊ดมานานระะ ต้องตั้งสติก่อนเพื่อที่เราจะเอาบทเรียนนี้ ให้มันผ่านไปกับก่อนกับเด็กที่อยู่ 29 คน
ในห้อง แล้วเราค่อยกับไป clear กับเด็กที่ก่อกวน นั่นคือการแก้ปัญหา นั่นคือในห้องเรียนเป็นครูที่ต้อง
ทำงานร่วมกับเด็ก แต่ของครูที่ทำงานร่วมกับครูนี้แหละคะก็เหมือนกันเราก็ต้องดูแลหน้าที่ของเรา
เพราะว่าเราก็ไปกระทบกับคนอื่นเยอะเพราะมัน แต่ละงานมันก็ต้องมี deadline ของมันใช่ไหมคะ ถ้างาน
ตรงนี้เสร็จส่งให้คนอื่นปุ๊บคนอื่นก็ต้องส่งต่อไปถ้าเรายังไม่รู้จักรับผิดชอบงานตัวเองก็จะเป็นผลเสียต่อ
ส่วนรวมเราก็ต้องตกเป็นภาระของคนอื่น”

นอกจากนั้นสติยังช่วยการแก้ปัญหาในเรื่องส่วนตัวของคุณครู

คุณจำ: ก็หยุดได้เร็วขึ้นแล้วก็ทุกข์น้อยลง อย่างเช่นตอนนี้อยู่ใหม่คะว่าจำฝังลึกกับแฟน ดูออกใหม่คะ

ผู้วิจัย: แววดามีเศร้า ๆ นิดหนึ่ง

คุณจำ: แวตามีเศร้าๆนิดหนึ่ง แต่ว่าถ้าเป็นแต่ก่อนที่จำเลิกกับแฟน วันนี้ไม่มีธรรมชาติ มันเกิดอะไรขึ้นกัน
 ต้ม เทียว เสพไม่มาทำงานหรือ สภาพจิตใจไม่ปกติแต่ตอนนี้คืออะไรมาทำงานปกติอยู่ในห้องก็ทำงาน
 เต็มที่

ผู้วิจัย: แต่มันต้องมีแว็บๆ

คุณจำ: อ่ามี

ผู้วิจัย: ทำอย่างไรจะจัดการอย่างไร

คุณจำ: ก็อย่างตอนที่มีความรู้สึกนึกถึงเค้าก็อะ โอเค รู้ว่าเศร้าไหมรู้ว่าเศร้า แต่เราก็ไม่กด ไม่กด

ผู้วิจัย: ไม่กดแปลว่าอะไร

คุณจำ: คือไม่ได้หลอกตัวเองว่าไม่เป็นอะไรหรอก แบบตอนนี้ร้องไห้ไม่ได้นะห้ามร้องฉันจะต้องเข้มแข็ง
 ก็รู้สึกเสียใจ เสียใจก็ร้องบ๊ีบ ร้องบ๊ีบก็จบทำงานต่อ คือถ้าเกิดเป็นแต่ก่อนเราต้องเก็บตัวอยู่แต่ในห้อง
 ร้องไห้ฟูมฟายไม่กินข้าว ตอนนี้อยู่ happy กินข้าวมีความสุข

ผู้วิจัย: คือสติมันมาเตือนเราได้ดีขึ้นเมื่อเรานึกว่าเรารู้ตัวว่ามันจะตัดไปเลยหรือคะ

คุณจำ: คะ เพราะอย่างตอนนี้กำลังคิดถึงแฟน แล้วสมมุติเรากลับมาอยู่กับลมหายใจ สิ่งที่เราารู้คือลม
 หายใจไม่ใช่แฟน แฟนก็จะถูกตัดไปคือลมหายใจ เราหายใจครั้งหนึ่งแฟนกลับเข้ามามันรอ ถ้าเราหยุดได้
 จากตรงนั้นก็มาอยู่กลับลมหายใจ แต่เมื่อหลุดแฟนทำไมต้องเลิกกันอะไรอย่างนี้ก็ยาวเราก็จะไหลตาม
 ความรู้สึกนั้น

ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างของผู้ถูกสัมภาษณ์หลายคนในสถานการณ์อันหลากหลายทั้งในสถานการณ์ส่วนตัวและสถานการณ์ในงานว่าผู้ฝึกปฏิบัติสมาธิฐานนั้นได้ผลประโยชน์ในด้านสติที่เข้ามาช่วยในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในเป็นไปในทางที่ถูกที่ควร

นอกจากสติจะช่วยในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมแล้ว ยังสร้างให้เกิดสมาธิ

สมาธิ

สมาธิในความหมายของพจนานุกรม แปลว่า ที่ตั้งมั่นแห่งจิต แต่สมาธิในความหมายของการฝึกปฏิบัติ คือการทำใจให้หนึ่ง ซึ่งต่างจากร่างกายที่ยังเคลื่อนไหวยิ่งแข็งแรง แต่จิตใจนั้นตรงกันข้าม คือจิตใจหวั่นไหวย่อมอ่อนแอ แต่หากหยุดนิ่งเฉยได้แล้วยังมีพลัง เหมือนการรวมโฟกัสของแสงให้เป็นจุดเดียวกัน ย่อมมีพลังที่จะจุดไฟให้ติดได้ (อภิธานศัพท์ศาสนาพุทธ, 2557) พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมได้เล่าว่า สมาธิมาช่วยให้ใจจดจ่ออยู่กับงาน และทำงานผิดพลาดน้อยลง

“เวลาทำงานหนึ่งชิ้นนะ จะแบบ เรียกว่าอะไรดี มันจะโฟกัสมากขึ้น คือ เมื่อก่อนนี้ทำปุ๊บตาอยู่ที่คอมพิวเตอร์ละ ใจจะไปอะไรก็ไม่รู้...แต่ตอนนี้ คือโอเค งานนี้นะแล้วมันก็จะคิดอยู่แต่เรื่องนี้ครับ ก็จะโอเค ผิดพลาดน้อยลง อันนี้เห็นๆเลย”

ปัญญา

กลไกของการทำงานอย่างเป็นประโยชน์ของสติคือ สติจะช่วยให้อารมณ์ รู้ตนเอง รู้อารมณ์ รู้การกระทำของตนเอง รู้เหตุรู้ผล และการรู้จะนำมาซึ่งการแก้ปัญหาอย่างมีปัญญา ปัญญา แปลว่า ความรู้ทั่ว คือรู้ทั่วถึงเหตุถึงผล รู้อย่างชัดเจน, รู้เรื่องบาปบุญคุณโทษ, รู้สิ่งที่ควรทำควรเว้น เป็นต้น (พระธรรมกิตติวงศ์, 2548)

อาจารย์มหาวิทยาลัยได้เล่าประสบการณ์ของการใช้สติทำให้เกิดปัญญาเข้าใจเห็นและผลที่ช่วยในการใช้ชีวิตช่วยในการตัดสินใจว่า

“เรารู้เหตุ สตินี้มันเตือน เพราะพิจารณา พอรู้เหตุปั๊บ มันก็จบ ชั้นแรกเรารู้ว่าเรากำลังโกรธนะ แล้วส่วนมากก็ยังมีอารมณ์ ยังมีอะไรหลายๆ เรื่อง แต่พอเรามาเข้าใจเรื่องพวกนี้ ศึกษาไปมากๆ เข้า มันจะทำให้ตรงนี้เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ พอเข้าใจต้นเหตุเรารู้สึกดี มันก็ต้องหายหลายอารมณ์นะ แต่ก็ เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ความอยาก แล้วเราก็เป็นหนึ่งในนั้น ถ้าเราไม่ให้คุณค่ามันมาก อยากได้อันนั้นมาก เราจะเห็น cause เลย เป็นเหตุขึ้นมา เราอยากได้อะไร เราจะเห็นเลยว่าสติมาช่วยวิเคราะห์ คุณจะต้องรู้ว่ามันอะไรตามมา คุณจะเอาไหม ถามตัวเองจะเอาไหม ข้างในมันเหมือนสติกำลังถาม จะต้องเตือนอันนี้นะ เราก็ต้องพร้อมที่จะรับ มีทั้งอารมณ์ เสียหาย อยากได้ อะไรอย่างเงี้ย แต่ว่าไอ้ตัวมันเหมือนกับว่าเกิดขึ้นในอนาคตเนี่ย ก็ไม่เอานั่นมันทำให้การดำเนินจบ คำพูดมันถูกระบบของสติจัดสรร”

“ดับที่หนึ่งคือ เราไม่เอามัน เอาอารมณ์ มี(อารมณ์)แต่ไม่เอา รู้(อารมณ์)แล้ว แต่ไม่ให้คุณค่ากับมัน”

คุณครูโรงเรียนยกตัวอย่างเรื่องการสูญเสียสัตว์เลี้ยง โดยการมีสติในเรื่องนี้ทำให้เกิดปัญญา หยุดตัวเองได้ก่อน และเกิดปัญญามันไม่ได้ประโยชน์ ปัญญาเห็น สัจธรรม ทุกข์สั้นลง

“น้องหมาพังหายไปน้องหมาที่ซื้อมาตั้งแต่ตอนน้ำท่วมแล้วก็เลี้ยงกันมาอยู่ด้วยกันมาเกือบ 3 ปีอยู่ดีมาวันหนึ่งเค้าจู่ปะตัดแล้วเป็นช่วงปีใหม่แล้วเค้าก็สะบัด ถามว่ารักไหมกับ3 ปีที่อยู่กรีกแต่ก็ไม่ได้รักมากนักขนาดชีวิตต้องขนาดนั้นถามว่ารักไหมก็รัก เป็นห่วงก็คิดว่าเค้าจะกลับมาเองเพราะว่าแต่ก่อนเค้าเคยเป็นสุนัขจรจัดมาก่อนแล้วเค้าจะกลับมา แต่พอปรากฏว่าไม่กลับมาเราก็กังวลมันนานผิดปกติ 2 เดือนถัดมามันนานผิดปกติ แต่ว่าเวลาที่คิดถึงเราก็อธิษฐานให้เสียใจรู้สึกผิดที่เราไม่ได้ดูแล เป็นเพราะเราอย่างนู่นอย่างนี้เรารู้สึกเสียใจตอนนั้นตัวเองร้องไห้เป็นทุกข์นะมันจะสั้นลงๆ เพราะว่าสิ่งที่เกิดขึ้นตอนนั้นก็เหมือนกับปัญญาที่เราอ่านที่เราฝึกมันจะบอกเราว่ามันเป็นกรรม มีเกิดมีเจ็บมีตายมีงานผลัดพรากจากกันเป็นเรื่องธรรมดา เค้าจะกลับมาหรือไม่กลับมาเราไม่รู้เรารู้ว่าอะไรไม่ได้เราทำได้แค่ทำให้เค้ามีความสุขไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตามแล้วก็รักษาใจตัวเองให้เป็นปกติก็ไม่ต้องไปฟูมฟายอะไรอย่างนี้คะ”

การคิดแง่บวก

การคิดแง่บวกเป็นอารมณ์ที่ดีที่ได้จากการปฏิบัติธรรมดังคุณหมอได้บรรยายถึงการคิดแง่บวกกับบุคคลที่ไม่พึงพอใจ

“ใครจะทำให้เราหงุดหงิดนะ เราจะไม่หงุดหงิดมากหมายถึงเราจะไม่โกรธเค้า เราจะคิดว่าเค้าไม่ดี
อย่างนั้นละ อันนี้ช่วยหมายถึงว่าเราจะมองโลกเป็นบวกขึ้น”

“เราจะมองโลกบวกขึ้น หมายถึงว่าเราจะไม่ค่อยโกรธใคร รู้สึกว่าโกรธแล้วมันบาป เรายังไม่ค่อยอยาก
โกรธใครเท่าไรเพราะว่าเราก็ปลงได้ส่วนหนึ่งว่าเค้าก็เป็นอย่างนั้นละ”

“ใจเย็นลงก็ไม่ว่าจริง ๆ อันนี้มากขึ้นด้วยหรือเปล่า แต่ว่าที่แน่ ๆ ธรรมดาเวลาโมโหใครนี่ก็โมโหสั้นลง
ลง หมายถึงว่าไม่คิดจะโกรธใครนาน เพราะว่าแบบบางที่เราความคาดหวังกับคนมันลดลง”

ผู้นำกิจกรรมกรรมฐานในโรงพยาบาลสนับสนุนว่าการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานทำให้

“มองคนในแง่บวกขึ้น แต่ก่อนเจอกันก็มีแต่บ่น ๆ บ่นถึงคนนู่นคนนี้ คือโทษคนอื่นไปหมด”

“เพียงคิดเลยว่าคนที่พฤติกรรมอย่างนี้ คนที่ดีทั้งนั้นแหละ แต่ว่าเค้าถูกกระทบด้วยอะไรหลาย ๆ อย่าง ไม่ว่าจะเป็น
เป็นหัวหน้าหรือครอบครัวหรือการงาน โดยเฉพาะคนไข้ เราซีเลดคนมาแล้วเราให้ออกสเค้าจะได้หรือ
ไม่ได้เราไม่รู้เพราะว่า factor มันจะเยอะเราต้องมาเจอแล้วเราก็ตั้งสถานที่ขึ้นต่อกันทำต่อเนื่องนี่คือสิ่ง
ที่องค์กรต้องทำ”

พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมถึงผลที่ได้จากการปฏิบัติวิปัสสนาว่า มีความคิดแง่บวกต่องานที่ทำ

“เมื่อก่อนมันมีงานยากเข้ามา เราก็บ่น บ่น บ่นกับตัวเอง โอเคมองบวกมากขึ้น ถ้าไม่ยากจริงเจ้านายเค้า คงไม่ส่งให้เรา อะไอย่างนี้”

เมตตา

ความเมตตาหมายถึงความรู้สึกตระหนักและเห็นอกเห็นใจในความทุกข์ของผู้อื่น และต้องการช่วยเหลือให้เขาพ้นจากทุกข์ (Farlex, 2007)

อาจารย์ได้บอกเล่าว่านักศึกษาที่ได้ฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานได้ให้ความคิดเห็นต่อกิจกรรมนี้ว่า

“ได้อันดับหนึ่งเลย เรื่องจิตสำนึกเรื่องความกตัญญูสูงมาก จะเปลี่ยนมุมมองไปเลยจากเคยมีปัญหากับพ่อแม่ เรื่องความน้อยใจ ตรงนี้จะดีขึ้นมาก ก็มีความเมตตา”

ผู้ช่วยอาจารย์ (หญิง) ได้เสริมว่า

“เรื่องความกตัญญู พฤติกรรมที่แสดงกับแม่กับพ่อเปลี่ยนไปจากครั้งแรก จะเป็นเรื่องที่แรงว่าเรื่องความกตัญญู เด็ก ๆ รุ่นใหม่จะได้ไปใช้ บางทีแบบไอ้ที่เคยเถียงเคยอะไรงี้มันหายไป ไม่หงุดหงิดกับสิ่งที่แม่พูดแม่บ่น”

คุณหมอได้พูดถึงการทำงานที่โรงพยาบาลว่า มีเมตตากับเพื่อนร่วมงานที่ตนเองไม่พอใจจากที่เคยไม่พูดกันเป็นปี หลังจากกลับมาจากโปรแกรมวิปัสสนากรรมฐาน คุณหมอเดินเข้าไปคุยขอให้อย่าถือโทษกันและกัน

“คือรู้สึกแบบว่าเราไม่ยอมมีศัตรูอะไรแล้ว รู้สึกแบบว่าให้ทุกคนเป็นมิตรกันเพราะว่าตอนที่อยู่ที่ทำงานเก่าไม่ชอบกันเลยอยู่คนเดียว ก็คือไปโหสิกรรมกัน”

ผู้นำกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานในโรงพยาบาลสะท้อนถึงความรู้สึกเมตตาเพื่อนร่วมงานว่า

“อยู่ตรงไหนก็จะรักตรงนั้น รพ.เนี่ยรู้สึก เพื่อนร่วมงาน เป็นอะไรไม่รู้แหละ คิดอยากจะไปช่วยเค้า”

นอกจากนั้นความรู้สึกที่มีต่อกับเพื่อนร่วมงานที่เคยปฏิบัติไม่ดีต่อกันก็เปลี่ยนไป

“ความกังวลความคิดอะไรมันไม่มีแล้วไม่ค่อยได้แต่เมตตาเค้า สงสารเค้าความรู้สึกอย่างนี้มันเกิดขึ้นคือ
เรารู้สึกสงสารเค้าเพราะเค้ายังไม่ได้รู้แก่นแท้ขององค์พระพุทธรูปท่าน ยังไม่มี(ธรรมะ)ในการดำเนินชีวิต
ใจก็คิดอย่างนี้ เราต้องนั่งสมาธิแผ่บุญให้เค้า”

การเข้าใจตนเอง (Self-Understanding)

การเข้าใจตนเองหมายถึง ความสามารถในการเข้าใจการกระทำของตนเอง และเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา
ตนเอง สติที่ได้จากการฝึกวิปัสสนากรรมฐานนั้นส่งผลให้ผู้ปฏิบัติตระลึกถึงอารมณ์และการกระทำของตนเองซึ่งเพิ่มความ
เข้าใจในตนเองตามความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น ดังเช่นที่ อาจารย์ได้กล่าวจากประสบการณ์ว่า

“เรารับรู้อารมณ์ของความรู้สึกตัวเองได้ดี รู้ว่าเรากำลังโกรธ เมื่อก่อนเราโกรธไปแล้ว แต่ตอนนี้เรารู้ว่าเรา
กำลังโกรธอยู่นะ ถึงแม้จะหลุดไปแต่เรารู้เลย เรารับรู้อารมณ์เราได้เลย”

ผู้ช่วยอาจารย์ (ชาย)

“แบบเวลาที่เรา ตอนที่เป็นผู้ช่วยอาจารย์ จะช่วยอาจารย์เค้าดูแลเกี่ยวกับพวกจะเป็นแลป หรืออะไร
ประมาณนี้ เมื่อก่อนตัวเองจะไม่ค่อยรู้ว่าตัวเองเป็นคนยังไง คิดว่าตัวเองเป็นคนหนึ่ง ๆ ตลอดเวลา จะไม่มี
อารมณ์โกรธหรืออะไรที่มันไม่ชัดเจน แต่พอหลังจากฝึกปฏิบัติ คือรู้จักตัวเองมากขึ้น รู้ว่าตัวเองเป็นคน
ที่เดิมจริง ๆ แล้วมีอารมณ์โกรธที่ค่อนข้างจะรุนแรงด้วย คือเวลาเราไม่พอใจอะไรขึ้นมาเนี่ย มันจะเก็บ
สะสม พอถึงช่วงเวลานึงมันก็จะระเบิดตามนิสัยของตัวเอง”

ผู้ช่วยอาจารย์ (หญิง)

“หลังจากครั้งที่สองครั้งที่สามอะคะ แล้วรู้จักตัวเองมากขึ้น ไปแบบปฏิบัติธรรมแยกปฏิบัติธรรมเดี่ยว มันทำให้รู้จักตัวเองมากขึ้น เห็นว่าสิ่งที่เห็นก็คือจะเป็นคนเงิบๆ นิ่งๆ เงยๆ ไม่มีอารมณ์ความรู้สึกแต่พอได้ไปรู้จักตัวเองรู้สึกว่ามันมีอารมณ์ความรู้สึกอยู่ในนั้นแต่เราไม่ได้สังเกต กับเรื่องเบาๆ เราไม่รู้ตัว จะเป็นคนที่เหมือนมีใครมาทำให้เราโกรธเราก็จะกดไว้ เมื่อก่อนเห็นตัวเองกดไว้ไม่แสดงอารมณ์นั้นก็เฉย แต่พอเข้าไปปฏิบัติธรรมเห็นตรงนี้ มันมีอารมณ์เกิดขึ้นก่อนแล้วเราก็อยแบบกดไม่แสดงออก เพราะว่าโกรธของมันจะไปทำให้เค้าไม่พอใจ ก็ทำให้ได้รู้จัก”

ไม่ยึดติด ปล่อยวาง

“ปลง” แล้วไม่ยึดติดถือมั่น หายเครียด ใจสบาย แล้วไม่คิด ไม่ต้องทำอะไร เรียกว่า “ปล่อยวาง” (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2556)

ความเมตตา มองโลกในแง่บวก และความเข้าใจตนเองนั้นทำให้ผู้ปฏิบัติวิปัสสนาบางท่านเข้าใจในหลักธรรมของการปล่อยวางและนำมาปฏิบัติ ดังเช่น อาจารย์ได้เล่าถึงประสบการณ์ในการไม่ยึดติดในคำนิทา และปล่อยวางอารมณ์โกรธได้

“ไม่ยึดติด พอมีเรื่องแรงมากระทบ คำนิทาว่าร้ายอะไรเนี่ย เราก็ .. สิ่งสำคัญคือมารเรื่องของจิตมีคนมาว่าร้ายแรงๆ สิ่งที่มีมองเค้ามองด้วยความสงสาร เราไม่ได้มองว่าเค้าทำร้าย มองว่าเค้ากำลังทำไม่ดี ถ้าเค้ารู้ว่ามันคือสิ่งที่ไม่ดี”

อาจารย์ได้กล่าวต่อว่าการปล่อยวางนี้มีผลต่อการสอน

“ความเป็นคนอารมณ์ร้อน พอเราทำแล้วเราอยากให้สำเร็จเร็วๆ ก็ใจเย็นขึ้นนะในระดับหนึ่ง มันคงไม่ 100% แต่ว่าแต่ถ้าไม่ได้พอตอนหลังถ้าไม่ได้ก็ไม่ได้ ก็มันไม่ได้ก็ลองแล้ว คือจะไม่ให้เสียใจว่าตัวเองไม่ได้

ผลักดัน ผลักดันเหมือนเดิม แต่เค้าเรียกปล่อยวางจากผลสำเร็จ ทำเหมือนเดิมแต่ปล่อยวางจาก

ผลสำเร็จ คือเมื่อก่อนเราไม่ได้เราจะหงุดหงิด แต่ตอนนี้รู้สึกก็ทำเหมือนเดิมนะ เพียงแต่ว่าตัวเองจะมี

วิธีการที่ soft กว่าเดิม แล้วพอเราเข้าใจคนมากขึ้นเรารู้สึกว่า เค้าทำไม่ได้ แต่เราได้ลองให้เค้าทำแล้ว พุด

แล้วอะไรก็แล้ว ได้แค่นี้ก็แค่นี้ ถ้าอยากได้อีกก็ทำเองอะไรอย่างเงี้ย แล้วก็ใช้อารมณ์น้อยลงอะไรอย่างเงี้ย”

ตัวอย่างหนึ่งของอาจารย์ในการปล่อยวาง ไม่ยึดติด และมีเมตตามากขึ้นคือ การจัดการเรียนการสอนในวิชาการ เรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเอนักศึกษาเป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน ให้นักศึกษาเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น ซึ่ง ได้ผลดีนักศึกษาชอบและพอใจในการสอนในรุ่นที่ 1 2 และ 3 แต่พอถึงรุ่นที่ 4 นักศึกษามีความคิดเห็นที่แตกต่าง

“รุ่นที่สี่ท้ายหลัง ถามทุกวันจะเลิกเมื่อไหร่ๆ ทำอันนี้ ถ้าปกติเราจะต้องโกรธ... ไม่ วิธีการอย่างงี้มันเข้าไปไม่ถึงมันจะต้อง เมื่อมีกลุ่มพวกที่เป็นเหมือนกับพวกที่อยู่ในโลกคนเยอะ พวกนี้จะต้องหาวิธีการอื่นที่จะดึงเค้าออกมา ครึ่งหน้าต้องเอาคนเนี้ยเข้ามาเป็นประเด็น ต้องปรับกลยุทธ์ยังไงจะต้องดึง คล้ายๆเรามองพฤติกรรมกลุ่มมันเยอะ”

พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมได้เล่าว่าเมื่อปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานไปช่วงหนึ่งเริ่มได้ผลต่อการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันโดยใช้การปล่อยวาง

“...ไ้อการที่เราคิดอะไรไม่ออกช่วยตรงนั้นเราก็ได้ ก็บางที่เราไปเจอปัญหาเราแล้วหมกมุ่นกับมันเยอะๆ เอากลับไป มันแก้ไม่ได้สักที บางทีธรรมมันก็ช่วย ไปยุ่งกับมันมากๆ ปล่อยก็มาอยู่สบายๆบางทีก็คิด ออกทำไมเราไม่ทำแบบนี้ อะไรอย่างนี้ ถ้ามองในแง่วิทยาศาสตร์นะครับ”

การบริหารความขัดแย้ง

ด้วยประโยชน์ของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานในด้านสติ มองโลกในแง่ดี มีเมตตาต่อผู้อื่น และปล่อยวางนี้เองทำให้ลดความขัดแย้งกับผู้อื่นได้ถึงแม้จะมีความขัดแย้งกันในเชิงความคิดแต่ไม่ได้ทำให้เกิดเป็นปัญหาคขึ้น ด้วยการมองในเป้าหมายร่วมกันถึงแม้วิธีการไม่เหมือนกัน ดังสะท้อนจากเรื่องของอาจารย์ที่ได้พูดถึงความขัดแย้งไว้ว่า

“อยู่ได้ด้วยความสุข บนความขัดแย้ง ตัวเองขัดแย้งกับการบริหารมาหลาย แต่ยังไม่ได้อยู่ได้ เพราะไม่ได้ถือ
ว่ามันเป็นการจิตใจว่าง คือเราทำตามบทบาทและหน้าที่ แล้วเป้าหมายหลักเนี่ยไม่ใช่ผู้บริหาร เป้าหมาย
หลักคือนักศึกษา ผู้บริหารก็มองการบริหารว่าทำไงก็ได้คือเป้าหมายเดียวกันเลยนะ ผู้บริหารก็มอง
นักศึกษาทำไฉนจะให้จิตนักศึกษาได้ดีมีคุณภาพ เราก็เป็นอาจารย์เรารับกันนโยบายมา แต่มันมีวิธีอาจจะไม่
เหมือนกัน เพราะเราคลุกคลีลงใน เราก็มีความขัดแย้งกันเรื่องพวกนี้ เค้าขัดแย้งแต่เราไม่ขัดแย้ง ใครจะมี
อะไรเราก็ทำงานของเราไป เข้าใจ”

ความใจเย็นลงจากการปฏิบัติธรรมทำให้ลดปัญหาความขัดแย้งได้ด้วยในกรณีของคุณหมอ

“หมอใจเย็นลง แต่ก่อนใจร้อน หากมีความรู้สึกขัดแย้งความคิดเห็นที่ประชุมกับผู้บริหารบางท่านจะ
แสดงออกถึงความไม่เห็นด้วยแต่ หลังการมีประสบการณ์การฝึกวิปัสสนากรรมฐาน คุณหมอใจเย็นลง
หากความคิดเห็นไม่ลงรอยกันคุณหมอมือจะ walk out “ตอนนี้จะใช้วิธีตอรอง เปลี่ยนไปว่าทำแต่ว่าทำแบบ
ของเราได้ไหม ตอรองก่อน”

ผู้นำกิจกรรมกรรมฐานในโรงพยาบาลก็เช่นเดียวกัน ได้เล่าว่า เมื่อรู้สึกขัดแย้งกับนโยบายบางอย่างแต่ก่อนจะรู้สึก
ทำอย่างเสียไม่ได้ แต่หลังจากปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานความคิดและความรู้สึกเปลี่ยนไป

“แต่ความรู้สึกไม่ happy มันไม่มีแล้ว ไม่เห็นด้วยไม่มีละ ไม่มี หน้าที่ของเราต้องสร้างความปลอดภัย
(ให้กับคนไข้) เค้าเป็นผู้บังคับบัญชาเราเราต้องทำ ทำแล้วเราก็บอกเค้า ว่ามันได้อย่างไร เราต้องทำ
ดูก่อน นี่คือการเปลี่ยนแปลงที่เห็น”

ในบริษัทอุตสาหกรรมนั้นด้วยกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานที่ได้จัดให้กับพนักงานทำให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีขึ้น
ในการระงับคำพูดส่งยังผลให้ลดความขัดแย้งในที่ทำงานลง

“มันเหมือนกับประมาณว่าอย่างที่เคยพูดคำหยาบ ปกติจะพูดคำหยาบคายอะไรอย่างนี้ ตอนนี้ต้องระวังมากขึ้นละ ต้องพูดคำสุภาพอะไรอย่างนี้นะคะ จะไม่มีการที่พูดคำที่ไม่ดีอย่างนี้นะคะ จะมีเพื่อนบางคนหลายคนเค้าก็จะเป็นคนอารมณ์ร้อน จะมีรุ่นพี่ที่ห้องฝ่ายบุคคลเค้าอารมณ์ร้อน ช่วงหลังเนี่ยเราใช้วิธีเย็นเข้าหาเค้า เค้าก็อารมณ์เย็นลง เค้าก็ดีขึ้นเท่าที่วิจารณ์นะคะ เค้าเคยปฏิบัติธรรมเค้ากลับมา แต่ก่อนหน้านี้เค้าเป็นคนที่พูดอะไรแล้วไม่ฟังใครเลย ช่วงหลังนี้เค้าก็เย็นลง ใครจะพูดอะไรก็ไม่ฟังแม้กระทั่งหัวหน้าก่อนเค้าไปปฏิบัติธรรม เค้าก็เย็นลง เปิดใจรับฟังคนอื่นแล้วอะไรอย่างนี้ อันนี้ที่เห็นชัดเจนที่สุดเลย”

คุณครูสนับสนุนผลประโยชน์ในการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานในด้านการบริหารความขัดแย้งว่า การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานทำให้ควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น และยับยั้งการทะเลาะ ถกเถียงกับผู้อื่น

“ก็ครั้งแรกที่ไปมันเหมือนกับว่าเรควบคุมอารมณ์ตัวเองได้ดีขึ้น เรควบคุมอารมณ์ที่ว่าในชีวิตของการทำงานก็ต้องมีการกระทบกระทั่งกันเราพอใจไม่พอใจใช้ไหมคะคือนอกจากจะได้ตัวสติแล้วมันยังได้ตัวปัญญา ปัญญาก็คือข้อธรรมที่ท่านสอน แต่เป็นปัญญาในระดับพื้นฐานที่ไม่ได้ลึก ปัญญาที่ได้จากการฟังการอ่าน พอสมมุติเราทำงานแล้วเกิดไม่พอใจแทนที่เราจะโต้คนอื่นไปเลย ทำไมละฉันก็มันก็มีฉันนะ ฉันก็สำคัญคือเราจะรู้สึกที่เราหยุดตัวเองได้ก่อนเพราะเมื่อไหร่ที่เราหยุดตัวเองได้ก่อนปัญญาที่เราเคยได้ฟังได้อ่านมันก็จะขึ้นมามีการเถียงเค้ากลับไปไม่มีประโยชน์หรือกตอนนี้อารมณ์ใสกันมันก็เท่านั้น”

ประสิทธิภาพในการทำงาน (Work efficiency)

ผลจากฝึกวิปัสสนากรรมฐาน โดยใช้สติในการทำงานทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตัวอย่างจากการสนทนากับอาจารย์ตอนหนึ่ง อาจารย์ได้กล่าวถึงการทำงานว่า

“ประสิทธิภาพสูงมาก ไม่มีอารมณ์ตกค้าง งานเราจะมีประสิทธิภาพ ทำงานได้เยอะมาก หัวสมองก็แล่น เพราะมันไม่ได้ขุ่นมัวด้วยอารมณ์”

“เวลาเรตัดสินใจหรือคิดงานด้วยความโปร่งจากอารมณ์งานจะออกมาค่อนข้างดี ... เราารู้สึกว่าเรามองอะไร
ที่มันชัดเจน ความรอบคอบมากเวลาไม่มีอารมณ์เข้ามา เป็นเหตุเป็นผลเป็นสเต็ปไปหมดเลย อันนี้
อัจฉริยะมากจิตมันทำงานยังใสสุดยอด เวลาจิตที่มันไม่มีอารมณ์ขุนมัวทำงานได้ประสิทธิภาพดีมาก”

ตัวอย่างในเรื่องนี้ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมเช่นเดียวกัน การทำงานมีความละเอียดรอบคอบมากขึ้น

“ด้านการงานก็ทำให้ตัวเองเหมือนกับว่าทำงานก็ละเอียดรอบคอบมากขึ้น ก็คิดได้ถี่ถ้วนมากขึ้น ที่
ทำงานก็ได้สอนน้องๆเค้าไปด้วยการคุมอารมณ์ การใช้ชีวิตอะไรอย่างนี้ละ”

ความผูกพันต่องาน

ความผูกพันต่องานหมายถึง ความมีพลัง มีพลังในการทำงานต่อเนื่องในระยะเวลาอันยาวนาน พยายามตั้งใจทำงานอย่าง
ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคทุกชนิด รู้สึกว่าการมีส่วนร่วมอย่างสูงในงาน รู้สึกว่างานสำคัญ มีความกระตือรือร้น แรงบัลดาลใจ
ความภาคภูมิใจ และความท้าทายในงาน และ ความหมกมุ่นอยู่กับงาน จิตใจจดจ่อกับงาน มีความสุขในการทำงานอย่าง
ทุ่มเท (Schaufeli, Bakker, and Salanova, 2006)

พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมได้เล่าให้ฟังถึงผลของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานที่ได้ต่อการทำงานว่า

“ในเรื่องงาน ก็มีความตั้งใจในการทำงาน แล้วก็เหมือนกับประมาณว่าเราพยายามทำงานผิดพลาดให้
น้อยลง ก็ในเรื่องส่วนนี้ละ ก็เหมือนกับประมาณว่าเราพยายามตั้งใจให้ดีที่สุดใน อันไหนที่เราทำไม่ได้
เราก็พยายาม ค้นคว้าเข้ามาในบริษัท จะไม่เกียจงานจะไม่อะไรอย่างนี้ละคะ แต่ก่อนถามว่าคิดว่าไม่ใช่
งานของชั้นละอะไรอย่างนี้ก็ไม่ทำแต่คือช่วงหลังเนี่ยโอเคมีอะไรที่เราทำได้ก็ทำ จะคิดอีกแบบหนึ่งละคะ”

อาจารย์ได้ขยายความเพิ่มเติมว่าด้วยความที่ความเข้าใจตนเองและความเข้าใจผู้อื่นมากขึ้นจากผลการปฏิบัติ
วิปัสสนากรรมฐานทำให้มีผลกระทบในทางบวกต่อการทำงานในการสอนนักศึกษา มีมุมมองใหม่ในการเข้าใจนักศึกษาและ
ปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนให้เข้ากับลักษณะการเรียนรู้ของนักศึกษามากยิ่งขึ้น

“การเรียนการสอนความเข้าใจ ก็ดีขึ้นมองนักศึกษาด้วยความเข้าใจ มันก็ทำให้การถ่ายทอดความรู้เรา
 ปรับตามพฤติกรรมของเด็ก ส่งผลต่อการถ่ายทอดความรู้ให้ว่าเออนะรูปแบบนี้สอนไปก็ เมื่อก่อนก็ว่าแต่
 เด็กทำไมไม่เรียบร้อย ตอนนี้เราไม่ได้ว่าเด็กแต่เรามองว่าเออเด็กคนนี้ไม่ไหวแล้ว เราต้องปรับ ต้อง
 ช่วยกัน เพราะมันไม่ใช่คนเดียว พอเจอหลายๆคนมันไม่ใช่เป็นทั้งยุค ยิ่งเจอติดๆกันเราต้องเปลี่ยน ถ้า
 เราไม่เปลี่ยนเราจะอยู่ไม่ได้ตรงนี้ ว่าทำไม เราตั้งคำถามแต่ทำไม ง่ายๆ ถ้าเมื่อไหร่เราตั้งคำถามทำไมแสดง
 ว่าเราไม่ได้ใช้ความคิดละ เราเอาตัวเราเป็นที่ตั้ง นั่นก็เลย ก็มองๆก่อนเอ๊ะมันตรงนั้น ที่เด็กมันนั้นไม่ได้
 บางเรื่องเราก็ปล่อยไปได้ บางเรื่องเราก็ปล่อยไม่ได้เพราะมันเป็นข้อบังคับ”

ซึ่งเมื่ออาจารย์ได้ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น

“รู้สึกที่ตัวเองทำงานแล้วมีความสุขมากขึ้นเพราะว่ามองว่าทุกอย่างไม่ใช่กรอบ เมื่อก่อนเรามองเป็น
 กรอบ เราเป็นอาจารย์ที่ระเบียบ เจ้าระเบียบแล้วก็ ยากให้เด็กได้ โดยเอาตัวเองเป็นมาตรฐานแต่พอมา
 ตอนนี้สิ่งที่ทำให้ก็คือ ทำยังงี้ก็ได้ให้เด็กได้ คือความสุขของอาจารย์ วิธีไหนก็ได้ที่ให้เค้ามีความรู้ออกไป
 ทำงานได้”

คุณครูชี้ให้เห็นว่ารู้สึกงานมีค่ามีความหมายในการพัฒนาเด็กนักเรียนโดยสะท้อนให้เห็นจากบทสนทนาคือ

“คือต้องบอกว่าพอปฏิบัติธรรมถึงจุดหนึ่งเราจะรู้สึกเหมือนกับ คนเราก็ชอบความสุขนะอะ แล้วคนเราก็
 ไม่ชอบความทุกข์มันจะทำให้เราเห็นด้านที่ว่าอะไรคือสุขอะไรคือทุกข์ อย่างเช่นเรามีความสุขที่ได้อยู่กับ
 แฟน แต่ความทุกข์อีกแง่หนึ่งก็คือความทุกข์ที่ว่าถ้าเกิดวันหนึ่งเค้าไปเค้ามีคนอื่นเราก็เป็นทุกข์สุดท้าย
 ไม่ว่าจะไร่มันก็มีทั้งสุขทั้งทุกข์ มันก็ทำให้เรามองเห็นว่าแบบว่าทุกข์ในสังคม. ทุกวันนี้ก็เยอะขึ้นจาก
 สภาพสังคมที่เราตกใจนะว่าแบบเด็กสมัยนี้เป็นแบบนี้หรือ ทำไมเด็กกับปัญหาบางอย่างนี้ ทำไมเป็น
 เพราะอะไรสังคมกระแส ทั้งสื่อเป็นอย่างนี้คือบางที่เราถึงเอ๊ย เราก็จะมองว่าตอนนั้นเป็นฉันยังไม่ขนาด
 นี้เลย เดี๋ยวนี้เด็กประถมแต่งหน้ากันแล้วหรือหรือมัธยมแต่งหน้าดูเหมือนคนทำงานแล้ว ก็จะงงว่ามัน

เป็นเพราะอะไร มันทำให้เราว่าฉันจะมีลูกเอ๊ยไม่มีดีกว่าเพราะว่าเรากลัวว่าสังคมจะพาเค้าไปแบบนี้ พอมาเห็นแบบนี้เรารู้สึกว่าอยากเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้เด็กมีภูมิคุ้มกันมากขึ้น คืออย่างน้อยไม่รู้ละสังคมอย่างน้อยเค้าก็ต้องไปเจอแต่อย่างน้อยเค้ามีภูมิคุ้มกันที่ว่าเค้าจะออกไปเผชิญโลกภายนอกอย่างไร อ้อโรงเรียนต้องทำแบบนี้มันตรงกับที่เรารู้สึกโดยส่วนตัวก่อนที่จะเป็นครูแล้วว่าทำไมสังคมมันเปลี่ยนไป ไม่ใช่สังคมที่ว่าเราเป็นสังคมวิถีพุทธ สังคมแบบกราวพุทธแต่การกระทำบางอย่างมันไม่ใช่ในสังคมเลย รู้สึกมัน *match* มันใช่”

ดังตัวอย่างที่หลากหลายข้างต้นที่ชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจพยายามทำงาน เห็นว่างานมีค่ามีความหมาย และเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเกิดความผูกพันในงาน

องค์กรที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน

ถึงแม้ผู้วิจัยจะพยายามคัดเลือกองค์กรที่ไม่ได้มีการจัดวิปัสสนากรรมฐานกับยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย เพื่อเปรียบเทียบผลของจิตวิญญาณองค์กรและความผูกพันต่องานของพนักงานในองค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานกับยุวพุทธิกสมาคม แต่จากการสัมภาษณ์ค้นพบว่า องค์กรเหล่านี้ได้มีการจัดปฏิบัติธรรมอย่างไม่เป็นทางการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น

บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมีโครงการ ใจสบาย กายเป็นสุข ซึ่งก่อตั้งโดยผู้นำองค์กรที่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาจิตใจโดยธรรมะ ดังบทสนทนาดังต่อไปนี้

ผู้วิจัย : จริงๆแล้วท่าน (กรรมการผู้จัดการใหญ่) มีแนวคิดเบื้องหลังอะไรยังไงถึงเริ่มคิดโครงการตรงนี้

คุณเจน : จะถามว่าจริงๆแล้วท่านก็เหมือนอยากพัฒนาในส่วนของคุณคนละการว่าเรามีการพัฒนาอบรมด้านของหลักวิชาการละ แต่ว่าในส่วนจิตใจมันก็เป็นส่วนสำคัญเหมือนกันนะคะ เพราะฉะนั้นก็จะนำเรื่องของธรรมะเข้ามาเพื่อที่จะเข้ามาปรับแล้วก็พัฒนาบุคคลากร เพราะว่าในส่วนของธรรมะมันก็จะโยง

หลายๆส่วนในการทำงานนะคะ เรื่องของการมีสติ เรื่องของการสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันนะคะ แต่ธรรมะมันสามารถที่จะประยุกต์ได้หลายๆอย่าง

ผู้วิจัย : จัดมานานหรือยังคะโครงการนี้

คุณแจน : ตั้งแต่ปี54 ค่ะ

ผู้วิจัย : ปี54 ก็3ปี มีรายละเอียดโครงการอย่างไรบ้างคะ มีจัดอะไรบ้าง

คุณแจน : ก็จะมีจัดเราเคยมีจัดไปปฏิบัติธรรมเหมือนกันที่วัดพระราม 9 นะคะ แล้วก็มีส่วนที่นิมนต์พระอาจารย์มาคุยที่นี้ รวมทั้งก็มีเรื่องของวิทยากรซึ่งเป็นพิเศษที่เป็นบุคคลนะคะไม่ได้เป็นพระเหมือนกันที่มา

ผู้วิจัย : ปฏิบัติธรรมนี้คือ หมายถึงว่าเป็นหลายวันไหมคะ หรือเป็นแค่วันเดียว

คุณแจน : 2วัน 1คืน

ผู้วิจัย : 2วัน 1คืนแล้วคนที่ไปหรือพนักงานที่ไปเราให้สมัครใจให้ไปหรือ

คุณแจน : ไม่ค่ะจะเป็นการสมัครคัดเลือกไปเพราะจะมีเรื่องของการแจ้งรายละเอียดต่างๆให้ทราบก่อน ค่อยมาลงทะเบียนแล้วยังงัยค่อยเตรียมเรื่องของสถานที่อะไรต่างๆแล้วก็ประสานงานวิทยากรด้วย

ผู้วิจัย : อันนี้นับเป็นวันลาไหมคะ

คุณแจน : ไม่ค่ะ

ลักษณะกิจกรรมทางธรรมะที่จัดในโครงการใจสบาย กายเป็นสุขนั้น เป็นกิจกรรมระยะสั้นๆ เช่น การบรรยาย ธรรมะ หรือปฏิบัติธรรม 2 วัน 1 คืน จัดปีละครั้ง บริษัทซึ่งไม่ถือว่าเป็นวันลาสำหรับพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม แต่สำหรับการวิปัสสนากรรมฐานในโปรแกรมระยะยาวเช่น 8 วัน 7 คืนดังเช่น หลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานพื้นฐานของยุวพุทธิกสมาคมนั้น จากการสอบถามพบว่า หากพนักงานต้องการลาไปเข้าหลักสูตรเช่นนี้องค์การยังไม่ได้อนุมัติการไม่นับเป็นวันลา

ผู้วิจัย : ถ้าสมมุติว่ามีพนักงานเค้ามียอมไปปฏิบัติธรรมอย่างเป็นคอร์สยาวนิดหนึ่ง 8 วัน 7 คืนที่นี้คือเค้า

อนุญาตไหมคะ

คุณธร : อันนี้ก็เหมือนกันกับว่าต้องเข้ามาคุยอีกทีหนึ่งนะคะ เพราะถ้ามันยาวลักษณะนั้นนะเราจะไปดู เรื่องของการปฏิบัติงานควบคู่ไปด้วยว่าในช่วงที่ทำการที่ต้องจัดช่วงยาวๆ อย่างนั้น

ส่วนมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งนั้นมีการจัดวิปัสสนากรรมฐานเช่นกัน เป็นการจัดกิจกรรมให้นักศึกษาในหัวข้อ คุณธรรม จริยธรรม ลักษณะเป็นธรรมะบรรยาย และนั่งสมาธิ ซึ่งอาจารย์และพนักงานในมหาวิทยาลัยสามารถเข้าร่วมด้วย ได้ลักษณะกิจกรรมดังบทสัมภาษณ์

ผู้วิจัย: อันนี้หมายถึงบรรยายให้ฟังเรื่องคุณธรรม จริยธรรม หรือว่าฝึกให้วิปัสสนากรรมฐานด้วย ยังไงคะ
ขอรายละเอียดด้วยเค้าจัดกี่วัน อะไรยังงัยบ้าง

คุณน้ำ: ด้วย คือเราจะให้เข้าแค่คอร์สเบื้องต้นก็ประมาณ 3 วัน 2 คืน

ผู้วิจัย: 3 วัน 2 คืนมีอะไรบ้างในนั้น

คุณห่าน: ก็จะมีเรื่องของ concept ความคิดเวลาเรามอง เราจะได้มองให้แค่ตัวเราให้มองในแง่ของภาพรวม แล้วก็บางอย่างให้เรามีความสุขกับสิ่งๆ นั้นที่เราทำเหมือนกับความคิดให้มันปรับ attitude อย่างเช่นคุณทำอันนี้ ข้าราชการต้องมานั่งเก็บที่ละเม็ดคือๆ ทำเป็นเดี๋ยวมันก็หมด ทำไปให้สนุกกับสิ่งๆ นั้น

ผู้วิจัย: ก็มีบรรยายในแง่สอนต่างๆ แล้วมีอะไรอีกคะนอกจากบรรยายแล้ว

คุณห่าน: นั่งสมาธิ

ผู้วิจัย: มีนั่งสมาธิด้วย

คุณห่าน: ใช่ สวดมนต์

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ขององค์การราชการแห่งหนึ่งพบว่า เคยมีการจัดปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานในระหว่างพักกลางวันโดยการจัดของชมรมจริยธรรมและริเริ่มกิจกรรมนี้จากผู้ใหญ่ในองค์การที่สนใจด้านวิปัสสนากรรมฐาน แต่หลังจากผู้ใหญ่ท่านนี้เกษียณออกไป จึงไม่มีใครสานต่อ กิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานตอนกลางวันจึงสลายไป

“แต่ก่อนก็จะมีผู้ใหญ่ท่านหนึ่งท่านสนใจเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรมอะไรอย่างนี้ก็จะชมรมจริยธรรม ก็จะมีนั่งสมาธิตอนกลางวันแต่ปัจจุบันท่านเกษียณไปแล้วก็เลยไม่มีคนสานต่อและอีกอย่างหนึ่งคือที่ปฏิบัติมันต้องมีที่เงียบๆ แล้วพอटीว้าย้ายไปอยู่ตึกข้างหน้าแล้วมันไม่สะดวกในการเดินทางของเจ้าหน้าที่อย่างนี้นะคะ ชมรมนี้ก็เลยเงียบไป”

ส่วนองค์การที่เป็นโรงเรียนคาทอลิกได้มีการจัดโครงการฟื้นฟูจิตใจโดยให้ครูและเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูพัฒนาจิตใจตามศาสนาของตนเอง

“ก่อนที่กิจกรรมกลุ่มในแต่ละปีเราก็จะมีตัวแทนกลุ่มมาปรึกษากันว่าปีนี้เราจะเน้นในเรื่องหัวข้อใน
คุณธรรมอะไร ปีนี้ก็ใช้คุณธรรมการพิจารณาโนธรรมตามจิตวิญญาณ”

ตัวอย่างกิจกรรมโครงการฟื้นฟูจิตใจในปีนั้นเช่น ครูที่นับถือศาสนาคริสต์ไปทำกิจกรรมอบรมในเจตนาพระวรสาร
กิจกรรม 2 วัน 1 คืนโดยไปใช้ชีวิตด้วยกันไปดูวิถีชีวิตของคนอื่น เช่นในปีนั้นไปดูวิถีชีวิตของพ่อค้าแม่ค้าที่ขายของในเพลิน
วาน แล้วยนำมาพิจารณาอภิปรายกลุ่ม

“ไปคุยไปสัมผัสกับธรรมชาติแล้วก็บุคคลภายนอก อย่างเช่น เราไปเที่ยวจุดหนึ่งจ๊ะ เราก็จะดูเพื่อนใน
สมาชิกเราเป็นอย่างไร เราไปสัมผัสกับชีวิตคนอื่นเค้าเป็นยังไง ในกลุ่ม ครั้งที่แล้วไปเพลินวานก็ไปชีวิต
กลุ่มของในแถบนั้นว่าเค้าดำเนินชีวิตยังไง พวกค้าขาย พวกที่มาทำกิจกรรม พวกที่ทำกิจกรรม เราก็จะ
มาวิเคราะห์ตรงนี้ “

ส่วนครูที่นับถือศาสนาพุทธไปวัดนั่งสมาธิ ฟังธรรมซึ่งปีนี้กิจกรรมคือ

“ไปทำสมาธิ 1 วันไปฟังธรรม เสร็จก็ขอเลือกไปตลาดน้ำดอนหวาย ก่อนกลับ อันนี้คือกิจกรรมตามกลุ่มที่
เค้าเลือกของเค้ากันเอง เค้านำเสนอกัน”

ถึงแม้จากการสัมภาษณ์จะพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นองค์กรที่จัดอยู่ในประเภทไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานให้กับ
พนักงานจะมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติธรรม แต่รูปแบบที่เกิดขึ้นนั้นไม่ได้เป็นทางการและมีช่วงระยะเวลาสั้นๆเช่น
การบรรยายธรรมะครึ่งวัน การไปฟังเทศน์ ปฏิบัติธรรมที่วัด 1 วัด หรือหลักสูตรการวิปัสสนากรรมฐานแบบสั้น 3 วัน 2 คืน
เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากองค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน ที่มีกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานอย่างเป็นทางการใช้หลักสูตรระยะ
ยาว 8 วัน 7 คืน และได้บรรจุกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานเป็นหนึ่งในหัวข้อการพัฒนาพนักงาน รวมทั้งอนุญาตให้การลา
ปฏิบัติธรรมนั้นนับเป็นวันทำงานได้

ในส่วนของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานรวมทั้งในพฤติกรรมจิตวิญญาณองค์กร และความผูกพันต่องานนั้น สามารถวิเคราะห์ลักษณะการดูแลคนแบ่งตามประเภทขององค์กรได้ดังนี้ องค์กรประเภทราชการนั้นมีความคล้ายคลึงกันในส่วนของสวัสดิการต่างๆ และการบรรจุคนและการให้เงินเดือนเป็นส่วนรับผิดชอบของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน กพ.) รับผิดชอบ ในส่วนของการพัฒนาคนและองค์กรนั้นมีหน่วยงานการพัฒนาองค์กร (OD: Organizational Development) ดูแลในเรื่องการจัดกิจกรรมตามวันสำคัญต่างๆ เช่น วันเฉลิมพระชนม์ วันสำคัญตามศาสนาต่างๆ ในบริษัทเอกชนมีหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ดูแลเรื่องการบรรจุคน จ่ายเงินเดือน ประเมินผลการปฏิบัติงาน ฝึกอบรม และการพัฒนา ในส่วนของมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากมีหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ซึ่งทำการดูแลในเรื่องพื้นฐานของการบริหารคนแล้ว ยังมีส่วนของคณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของหน่วยงานต่างๆ และคณะต่างๆ มาร่วมกันเพื่อจัดกิจกรรมในการพัฒนามหาวิทยาลัยเช่น กิจกรรมสันทนาการ และกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ ในโรงเรียน เป็นต้น

บทที่ 5

สรุปผลงานวิจัย และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยที่ศึกษาเรื่องจิตวิญญาณองค์กร (Workplace Spirituality) นั้นยังไม่ได้มีเผยแพร่ในประเทศไทย ถึงแม้ว่างานวิจัยในต่างประเทศจะได้มีการศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้มาเป็นเวลา 10 ปี แต่ผลการศึกษา ยังคงไม่ครอบคลุมตัวแปรทางด้านพฤติกรรมองค์กรมากนัก งานวิจัยชิ้นนี้จึงมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาจิตวิญญาณองค์กรในบริบทของสังคมไทย คือ การเชื่อมโยงกับกิจกรรมที่พัฒนาจิตวิญญาณ คือ การวิปัสสนากรรมฐานที่ได้มีการจัดในองค์กรต่างๆ อย่างแพร่หลายในประเทศไทย แต่ทั้งนี้งานวิจัยที่เชื่อมโยงผลประโยชน์ของวิปัสสนากรรมฐานและผลทางพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นในองค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานยังเป็นช่องว่าง (Gap) ทางเชิงวิชาการอยู่ วัตถุประสงค์ของงานวิจัยชิ้นนี้จึงต้องการเติมเต็มช่องว่างในข้อนี้คือ การศึกษาประโยชน์ของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานต่อจิตวิญญาณองค์กร (Workplace Spirituality) และเชื่อมโยงกับตัวแปรของพฤติกรรมองค์กรที่สำคัญคือ ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) นอกจากนี้ ศึกษาเปรียบเทียบระดับของจิตวิญญาณองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรนี้ในองค์กรที่จัดและไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานให้แก่พนักงาน จำนวนประเภทละ 4 องค์กร เป็นจำนวนทั้งหมด 8 องค์กร 563 คน ศึกษา รูปแบบหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานที่จัดให้กับพนักงานในแต่ละองค์กร รวมทั้งศึกษาปัจจัยสนับสนุนในองค์กรที่ทำให้ผลการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม สุดท้ายคือการนำผลวิจัยที่ได้ในเชิงปริมาณและคุณภาพมาพัฒนารูปแบบ (Model) และหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐาน และสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ผลการวิปัสสนากรรมฐานนั้นส่งผลกระทบทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน และผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม

การสรุปผลงานวิจัยในบทนี้นั้น จะเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

ประโยชน์ของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานต่อจิตวิญญาณองค์กร (Workplace Spirituality) และ ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement)

ผลการวิเคราะห์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานต่อจิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ การวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานในองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน และไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานจำนวน 563 คน โดยใช้ข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานที่องค์การจัด การมีประสบการณ์ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานที่สถานที่อื่น ๆ นอกเหนือจากองค์การตนเองจัด และความถี่ในการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานรวมกันเป็นตัวแปรวิปัสสนากรรมฐาน ส่วนจิตวิญญาณองค์การนั้นใช้แบบวัดจิตวิญญาณองค์การของ Petchsawang และ Duchon (2008) แบบความผูกพันต่องานใช้แบบวัดความผูกพันต่องานโดย Schaufeli and Salanova (in press; Schaufeli, Bakker, and Salanova, 2006) ใช้ชื่อว่า The Utrecht Work Engagement Scale: UWES) ทั้งสองแบบวัดมีการตรวจสอบทางโครงสร้างโดย CFA หลังจากนั้นเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสามตัว พบว่า วิปัสสนากรรมฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่องาน และจิตวิญญาณองค์การ จิตวิญญาณองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่องาน และความสัมพันธ์ระหว่างวิปัสสนากรรมฐานและความผูกพันต่องานเข้มแข็งขึ้นเมื่อมีจิตวิญญาณองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) หรืออีกนัยหนึ่งแปลว่า การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานนั้นส่งผลให้เกิดจิตวิญญาณองค์การและจิตวิญญาณองค์การสร้างความผูกพันต่องาน ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Shapiro, Schwartz และ Bonner (1998) และ Garland, Carlsaaon, Cook, Lansdell & Speca (2007) ซึ่งพบว่าการฝึกสติแบบลดความเครียดนั้นสามารถตัดเกลาจิตวิญญาณ (Spirituality) เพิ่มความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของของจิตวิญญาณองค์การ รวมทั้งการฝึกพัฒนาจิตนั้นเป็นการหล่อเลี้ยงความสัมพันธ์กันในสังคมนำมาซึ่งการสร้างให้เกิดความผูกพันในงาน (Work Engagement) (Albrecht, 2010) การส่งเสริมให้พนักงานค้นหาจิตวิญญาณของตนเองยังเป็นการส่งเสริมให้เขาค้นหาศักยภาพอันสูงสุดของเขาซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความผูกพันต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการหาความหมายที่แท้จริงของการทำงาน (Osman_Gani and others, 2013) ในทางเดียวกันเมื่อพนักงานเชื่อว่าองค์การได้สนใจดูแลตนเองถึงในระดับจิตวิญญาณ เขาจะเพิ่มความใส่ใจในงานและความผูกพันต่องานมากยิ่งขึ้น (Sak, 2006)

นอกจากนี้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพได้สนับสนุนผลงานวิจัยเชิงปริมาณข้างต้น กล่าวคือ การฝึกวิปัสสนากรรมฐานนั้น ทำส่งผลให้ผู้ปฏิบัติมี สติ ในการควบคุมอารมณ์ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังเช่นจากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยอาจารย์ในมหาวิทยาลัยซึ่งปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานแล้วพบว่า

“เราจะติดนอนอยู่ในความทุกข์หรืออารมณ์เจออารมณ์เราก็ดูดอยู่แบบนั้นนานๆ ทำให้เราประสิทธิภาพการทำงานออกมาได้ไม่ดี ถ้ามันเห็นว่าเราไปติดอยู่กับอันนี้ เวลาที่ใช้ไปจะน้อยลง มันก็จะกลับมาได้ด้วยที่ไม่มียารมณเข้ามาเกี่ยวข้อง เหมือนสติมาปั๊บเราก็จารู้ว่าเราวน เราก็จะตัด”

ซึ่งสอดคล้องกับผู้ถูกสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคุณครูในโรงเรียนว่าสติที่ได้จากการฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานนั้นช่วยเธอในการควบคุมอารมณ์ และการอดทนกับเด็กนักเรียนที่มีปัญหาในพฤติกรรมกรเรียน

นอกจากสติที่ได้จากการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานแล้ว เมตตา ยังเป็นผลประโยชน์หนึ่งที่ได้จากวิปัสสนากรรมฐานอย่างเห็นได้ชัด ดังคำบอกเล่าของคุณหมอในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งที่กล่าวว่าหลังจากปฏิบัติธรรมนั้นได้เดินทางไปทำความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานหลังจากผัดใจกันไม่พูดกันเป็นปี และขอโทษกรรมให้แก้กัน

“คือรู้สึกว่แบบว่าเราไม่ยากมีศัตรูอะไรแล้ว รู้สึกแบบว่าให้ทุกคนเป็นมิตรกันเพราะว่าตอนที่อยู่ที่ทำงานเก่าไม่ชอบกันเลยอยู่คนหนึ่ง ก็คือไปขอโทษกรรมกัน”

นอกจากนั้นพยาบาลผู้เริ่มกิจกรรมปฏิบัติธรรมในโรงพยาบาลแห่งนี้ยังเสริมว่าตนมีมุมมองต่อเพื่อนร่วมงานที่รู้สึกไม่ดีต่อกันเปลี่ยนไป

“ความกังวลความคิดอะไรมันไม่มีแล้วไม่คุยได้แต่เมตตาเค้า สงสารเค้าความรู้สึกอย่างนี้มันเกิดขึ้นคือเรารู้สึกสงสารเค้าเพราะเค้ายังไม่ได้รู้แก่นแท้ขององค์พระพุทธาน ยังไม่มี..ในการดำเนินชีวิตจิตใจก็คิดอย่างนี้ เราต้องนั่งสมาธิแผ่บุญให้เค้า”

การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานนั้นทำให้เกิด สติ (Mindfulness) และความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) ซึ่งเป็นสององค์ประกอบสำคัญของจิตวิญญาณองค์การ (Workplace Spirituality) นอกจากนั้นแล้ว การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานยังสะท้อนให้เห็นถึงความสุขในการทำงานมากขึ้น (Transcendence) และงานที่มีความมีความหมาย (Meaningful Work) ดังคำพูดของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งซึ่งปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานมาเป็นเวลากว่า 10 ปีว่า

“รู้สึกที่ตัวเองทำงานแล้วมีความสุขมากขึ้นเพราะว่ามองว่าทุกอย่างไม่ใช่กรอบ เมื่อก่อนเรามองเป็นกรอบ เราเป็นอาจารย์ที่ระเบียบ เจ้าระเบียบแล้วก็ ยากให้เด็กได้ โดยเอาตัวเองเป็นมาตรฐานแต่พอมาดอนนี่สิ่งที่ทำให้ก็คือ ทำยังไงก็ได้ให้เด็กได้ คือความสุขของอาจารย์วิธีไหนก็ได้ที่ทำให้เค้ามีความสุขออกไปทำงานได้”

ซึ่งสอดคล้องกับคุณครูซึ่งชี้ให้เห็นว่ารู้สึกงานมีค่ามีความหมายในการพัฒนาเด็กนักเรียนโดยสะท้อนให้เห็นจากบทสนทนาคือ

“เราก็รู้สึกว่าอยากเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้เด็กมีภูมิคุ้มกันมากขึ้น คืออย่างน้อยไม่รู้ละสังคมเค้าก็ต้องไปเจอแต่อย่างน้อยเค้ามีภูมิคุ้มกันที่ว่าเค้าจะออกไปเผชิญโลกภายนอกอย่างไร”

นอกจากปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานจะได้ผลประโยชน์เชื่อมโยงได้กับจิตวิญญาณองค์กรแล้ว บางบทสนทนายังสะท้อนถึงประโยชน์ของวิปัสสนากรรมฐานต่อความผูกพันต่องาน (Work Engagement) โดยพนักงานหญิงในบริษัทอุตสาหกรรมได้บรรยายถึงความรู้สึกถึงความตั้งใจในการทำงาน (ความมีพลัง: Vigor) มีความรู้สึกที่งานมีความสำคัญ มีความท้าทาย (การอุทิศตน: Dedication) และจิตจดจ่อกับการทำงาน (ความหมกมุ่น: Absorption)

“ในเรื่องงาน ก็มีความตั้งใจในการทำงาน แล้วก็เหมือนกับประมาณว่าเราพยายามทำงานผิดพลาดให้น้อยลง ก็ในเรื่องส่วนนี้ละ ก็เหมือนกับประมาณว่าเราพยายามตั้งใจทำให้ดีที่สุด อันไหนที่เราทำไม่ได้ เราก็พยายาม คั่นคว่าเข้ามาในบริษัท จะไม่เกี่ยงงานจะไม่อะไรอย่างนั้นละคะ แต่ก่อนถามว่าคิดว่าไม่ใช่ งานของชั้นนะอะไรอย่างนี้ก็ไม่ทำแต่คือช่วงหลังเนี่ยโอเคมีอะไรที่เราทำได้ก็ทำ จะคิดอีกแบบหนึ่งนะคะ”

พนักงานชายในบริษัทเดียวกันเสริมในเรื่องความรู้สึกจดจ่อกับงานว่า

“เวลาทำงานหนึ่งชิ้นนะ จะแบบ เรียกว่าอะไรดี มันจะโฟกัสมากขึ้น คือ เมื่อก่อนนี่นั่งทำป๊อปตาอยู่ที่ คอมพิวเตอร์ล่ะ ใจจะไปอะไรก็ไม่รู้...แต่ตอนนี้ คือโอเค งานนี้นะแล้วมันก็จะคิดอยู่แต่เรื่องนี้นะครับ ก็จะ โอเค ผิดพลาดน้อยลง อันนี้เห็นๆเลย”

นอกจากผลจากการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานจะสามารถเชื่อมโยงได้กับจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่อ องค์การในข้างต้นแล้ว ผลประโยชน์อื่นๆที่ได้จากการฝึกวิปัสสนากรรมฐานคือ การเกิดสมาธิ มีปัญญาในการแก้ไขปัญหา การคิดในแง่บวก มีความเข้าใจตนเองมากขึ้น รู้จักปล่อยวางไม่ยึดติด ช่วยในการบริหารความขัดแย้ง และเกิดประสิทธิภาพ ในการทำงาน ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงคุณภาพนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนิต ผลงกระโทก (2544) ที่พบว่า การวิปัสสนากรรมฐานทำให้ผู้ปฏิบัติมีจิตใจที่เยือกเย็นลง มีสติในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ญาณิศา รัตนฤกษ์สิน (2551) ที่พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานมีทัศนคติที่ดีขึ้นต่องาน เพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมการพูดเช่น การลดการนินทาดีขึ้น และงานศึกษาของต่างประเทศที่พบว่า ผลประโยชน์ของการปฏิบัติกรรมฐาน ในทางพุทธนั้น ช่วยให้ปฏิบัติมีความเข้าใจตัวเอง (Self-Understanding) มีความเป็นอยู่ที่สมดุลกับผู้อื่น (Harmony) และ เพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหา (Ability to Solve Problems) (Tischler, Biberman & McKeage, 2002) ช่วยในการ จัดการความเครียด และหาความหมายของชีวิต (Biberman & Whitty, 1997) รวมทั้งการมีสติ และการตระหนักรู้ทุก ชั่วขณะจิต ช่วยให้ปฏิบัติสามารถตระหนักถึงความต้องการของตน และปัญหาตามความเป็นจริง ซึ่งจะช่วยในการจัดการ ความขัดแย้ง (Brown & Ryan, 2003) มีอัตลักษณ์ที่เข้มแข็งขึ้น (self-identity) มีความเห็นอกเห็นใจมากขึ้น (empathy) เพิ่มการรับรู้ต่อผู้อื่น และการเติบโตทางปัญญา (Tischler et al., 2002)

กล่าวโดยสรุปผลงานวิจัยชิ้นนี้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพนั้นชี้ให้เห็นถึงความสอดคล้องกับหลักการปฏิบัติ วิปัสสนากรรมฐานซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้จิตใจมีสติ อยู่กับกิจกรรมปัจจุบันปล่อยวางความคิด ความรู้สึกที่ไม่เป็น ประโยชน์ มีความเป็นสมาธิในสิ่งที่กระทำนั้นจะช่วยให้จิตใจมีพลัง และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Payutto, 2002) ดังผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลว่า การวิปัสสนากรรมฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อจิตวิญญาณองค์การด้านสติ มากที่สุด และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานในส่วนของการอุทิศตน มากที่สุด ดังนั้นผลงานวิจัยทั้งส่วนปริมาณและคุณภาพจึง สนับสนุนซึ่งกันและกันและขยายภาพให้เห็นความสัมพันธ์ของตัวแปรวิปัสสนากรรมฐาน จิตวิญญาณองค์การ และความผูกพัน ต่อองค์การอย่างชัดเจน

การเปรียบเทียบระดับของจิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันองค์การ และความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรนี้ในองค์การที่จัดและไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานให้แก่พนักงาน

จากผลงานวิจัยเชิงปริมาณพบว่า องค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นพนักงานมีระดับคะแนนจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานสูงกว่าพนักงานในองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสติ (Mindfulness) นั้น พนักงานในองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานมีสติมากกว่าพนักงานในองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานซึ่งมีคะแนนมากที่สุดในบรรดาในด้านต่างๆของจิตวิญญาณองค์การ ส่วนความผูกพันต่องานนั้นพนักงานในองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน มีการอุทิศตนในงาน (Dedication) มากกว่า พนักงานในองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน นอกจากนั้นผลงานวิจัยเชิงคุณภาพได้สนับสนุนผลงานวิจัยเชิงปริมาณดังกล่าวในหัวข้อข้างต้น

อย่างไรก็ตาม เมื่อผู้วิจัยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานในองค์การที่จัด/ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานพบว่า ตัวแปรทั้งสองตัวนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทั้งสองประเภทองค์การ โดยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของจิตวิญญาณองค์การคือ งานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work) และความอุทิศตนในงาน (Dedication) มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจทดสอบว่าความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานในองค์การที่จัด/ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นมีความแตกต่างกันไหม หรืออีกนัยหนึ่งคือการจัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นสามารถเป็นตัวแปรกำกับ (Moderation) ที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานเปลี่ยนไปหรือไม่ ผลการทดสอบโดยสถิติการถดถอยแบบพหุคูณพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานไม่ได้แตกต่างกันระหว่างองค์การที่จัดและไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน ความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์ทางบวกของตัวแปรจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานในทั้งสององค์การ จึงสามารถกล่าวได้ว่า หากมีจิตวิญญาณองค์การในองค์กรนั้นย่อมสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่องานไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานอย่างเป็นทางการหรือไม่

ผลการศึกษาผลกระทบของตัวแปรวิปัสสนากรรมฐานเป็นตัวแปรกำกับ (Moderating Effect) นี้ทำให้เกิดมุมมองที่เพิ่มขึ้นจากการทดสอบผลกระทบของตัวแปรนี้เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediating Effect) ในข้างต้น ซึ่งได้ผลว่า การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานทำให้เกิดจิตวิญญาณองค์การและจิตวิญญาณองค์การนั้นสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่องาน มุมมองที่ขยายขึ้นคือ การวิปัสสนากรรมฐานเป็นวิธีหนึ่งสร้างให้เกิดจิตวิญญาณองค์การและความผูกพันต่องานจริง แต่ไม่ใช่วิธีการเดียวที่

จะสร้างให้เกิดจิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่องาน และเมื่อองค์การสร้างให้เกิดจิตวิญญาณองค์การย่อมทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่องาน

องค์การสามารถสร้างให้เกิดจิตวิญญาณองค์การได้โดยการตอบสนองความต้องการของพนักงานในเบื้องต้นระดับจิตวิญญาณ (Ashar & Lane-Maher, 2004; Duchon & Plowman, 2005) ซึ่งเปรียบเทียบได้กับการตอบสนองความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่มาสโลว์ได้กล่าวไว้คือ ความต้องการค้นพบตัวเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization) ซึ่งทำให้เกิดประสบการณ์ของความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence) และเกิดความรู้สึกเชื่อมสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ในระดับจิตวิญญาณ (Izak, 2012) ดังนั้นองค์การต้องมีความเข้าใจและใส่ใจในความต้องการของพนักงาน เน้นการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ชื่นชมยินดีในความสามารถของพนักงาน ให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Kinjerski & Skrpnek, 2006) สร้างให้เกิดงานที่มีค่ามีความหมาย (Meaningful Work) โดยการออกแบบงานให้จูงใจตามแบบของลักษณะงาน (Job Characteristics) กล่าวคืองานที่ได้ใช้ทักษะหลากหลาย (Skill Varieties) มีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) งานที่มีความสำคัญ (Task Significance) งานที่ให้อิสระ (Autonomy) และงานที่ให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) (Hackman & Oldham, 1976) การออกแบบงานเช่นนี้ยังผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่องานอีกทอดหนึ่ง (Saks, 2006) รวมทั้งใส่ใจในการสร้างให้เกิดความสมดุลของเวลางานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าการงานมีค่าและมีความหมาย (Pratt & Ashforth, 2003)

ในระดับองค์การต้องส่งเสริมวัฒนธรรมของความเป็นคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ ความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกอยู่ร่วมกันเป็นสังคม (Kinjerski & Skrpnek, 2006) ผู้นำนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างให้พนักงานมีความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence) ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการมีคุณธรรมจริยธรรม เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดสร้างสรรค์ และแสดงออกถึงความเป็นตัวตนโดยทำให้มั่นใจว่าจะไม่ได้รับผลกระทบทางลบ (Pratt & Ashforth, 2003) ซึ่งสิ่งนี้จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันในงานด้วย (Kahn, 1990) ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของวิสัยทัศน์องค์การ พันธกิจ เป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งจะสร้างให้เกิดผลกระทบทางจิตวิญญาณองค์การและสร้างให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Fry, 2003) นอกเหนือจากนั้นผู้บริหารต้องช่วยเหลือสนับสนุนให้ทุกส่วนงานขององค์กรนั้นทำงานไปด้วยกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันในการสร้างให้เกิดค่านิยมทางจิตวิญญาณ

รูปแบบหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานที่จัดให้กับพนักงานในแต่ละองค์การ

รูปแบบหลักสูตรวิปัสสนากรรมฐานโดยส่วนมากที่จัดขึ้นในองค์กรนั้นเป็นไปตามหลักสูตรของหลักสูตรพัฒนาจิตให้เกิดปัญญาและสันติสุขโดย คณะวิทยากรคุณแม่สิริ กรินชัย ของยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทย ซึ่งใช้เป็นการสอนที่เน้นการปฏิบัติตามแนวสติปัฏฐานสี่ เพื่อพัฒนาจิตของผู้ปฏิบัติเกิดปัญญา (การเห็นความจริง) และเกิดความสันติสุขแก่ชีวิตครอบครัว และสังคม ใช้การเดินจงกรม นั่งสมาธิ กำหนดอริยาบทใหญ่ และย่อย โดยใช้คำบริกรรมภาวนา พอง ยุบ และหนอ เน้นการเคลื่อนไหวที่ช้า ๆ เพื่อให้สติมีการเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาของการปฏิบัติ นอกจากนั้นการแสดงธรรมจะมีการบรรยายธรรม โดยพระวิปัสสนาจารย์ และวิทยากรประจำหลักสูตร ที่ผลัดเปลี่ยนมาบรรยายในหัวข้อต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ และสร้างศรัทธาในการปฏิบัติธรรม ในช่วงการปฏิบัติธรรม จะมีการสอบอารมณ์โดยพระวิปัสสนาจารย์ และวิทยากรคุณแม่สิริ กรินชัย เพื่อสำรวจความก้าวหน้าในการปฏิบัติธรรมของผู้ปฏิบัติ ๒ ครั้งต่อ ๑ หลักสูตร โดยตารางการปฏิบัติธรรมในแต่ละวัน ดูจากภาคผนวก ข จากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่ารูปแบบหลักสูตรที่องค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานใช้นั้นเป็นหลักสูตรของยุวพุทธิกสมาคมที่กล่าวในข้างต้น ซึ่งจะแตกต่างกับกิจกรรมปฏิบัติธรรมที่องค์กรที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานจัดให้แก่พนักงานโดยเป็นหลักสูตรการวิปัสสนากรรมฐานฉบับย่อแบบสั้นๆ 3 วัน 2 คืน หรือเป็นเพียงแค่ธรรมะบรรยายครึ่งวัน หรือการไปวัด ฟังเทศน์ร่วมกิจกรรมสันทนาการ 1 วัน ซึ่งผลการวิจัยเชิงปริมาณชี้ให้เห็นว่าถึงแม้องค์กรที่ไม่ได้มีการจัดวิปัสสนากรรมฐานอย่างเป็นทางการแต่มีกิจกรรมปฏิบัติธรรมดังกล่าวก็ยังไม่ได้ทำให้พนักงานมีระดับจิตวิญญาณองค์กรและความผูกพันต่องานสูงเท่ากับองค์กรที่มีการจัดวิปัสสนากรรมฐานอย่างเป็นทางการจากหลักสูตรของยุวพุทธิกสมาคม เนื่องจากการฝึกปฏิบัติ การเรียนรู้เครื่องมือที่ช่วยขัดเกลาจิตใจมนุษย์ (วิปัสสนากรรมฐาน) นั้น ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ การสอนหรือบรรยายเพียงระยะสั้นๆ ขาดการฝึกปฏิบัติอย่างมีระยะเวลาที่เหมาะสมจึงไม่ได้ผลเท่า

รวมทั้งส่วนสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์พนักงานในองค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานพบว่า การฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานให้ได้ผลประโยชน์นั้นต้องมีการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องยาวนาน โดยพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมกล่าวว่า

“ถ้าช่วงไหนผมทิ้งไป ผมห่าง พฤติกรรมอันนั้นมันจะเยอะขึ้น มันจะไม่เท่ากับเมื่อก่อนแล้วผมก็จะรู้ตัวเองด้วยว่า เอาอีกละ เริ่มละ อาจจะต้องกลับไปรี้อ ก็ต้องกลับไปแบบเค้าเรียกอะไร ไปเดิน คือทำเองที่บ้าน ต้องไปเดิน อะไรอย่างนี้ มันก็จะยากมันก็จะกลับมา”

และคุณหมอก็ได้เปรียบเทียบการฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เห็นผลประโยชน์อย่างชัดเจนว่า

“มันเหมือนเราไปหาเครื่องซักผ้าแล้วเรารู้สึกว่าเป็นคนขำขึ้นมานิดหนึ่งนะคะ แล้วก็ซักพักหนึ่งไม่ได้ไปซักบ่อยๆเราก็จะด่ำมาเหมือนเดินแต่มันก็ดีกว่าไม่ได้ไปซักเลยนะ”

ซึ่งผลงานวิจัยเชิงคุณภาพนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Schmidt-Wilk (2003) ที่พบว่าการฝึกสมาธิเกิดผลประโยชน์ต่อผลการปฏิบัติงานเมื่อมีการฝึกต่อเนื่องอย่างน้อย 3 ปี และผลงานวิจัยของ Frew (1974) ดำเนินการวิจัยฝึกปฏิบัติสมาธิ 11 เดือน และ Mackenzie, Carlson, Munoz¹ and Specia (2007) วิจัยหลักสูตรฝึกสมาธิ 8 สัปดาห์ เป็นต้น

ปัจจัยสนับสนุนในองค์การในการจัดวิปัสสนากรรมฐาน

จากผลงานวิจัยเชิงคุณภาพปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานได้แก่ 1) การสนับสนุนของผู้นำในการจัดวิปัสสนากรรมฐาน 2) รูปแบบการจัดวิปัสสนากรรมฐานและกิจกรรมทางศาสนา 3) วัฒนธรรมเอื้อเอื้อเอื้อเอื้อ 4) ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เข้มแข็ง และ 5) ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาด้านจิตใจ

- 1) การสนับสนุนของผู้นำในการจัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นมีผลต่อความสำเร็จในการจัดกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานอย่างเป็นทางการ จากการสัมภาษณ์พบว่า กิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานเกิดขึ้นได้จากทั้งผู้นำตามอำนาจหน้าที่หรือผู้บริหารสูงสุดขององค์การที่เล็งเห็นประโยชน์ของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน และผู้นำตามธรรมชาติคือพนักงานในองค์การผู้ที่มีความสนใจในเรื่องวิปัสสนากรรมฐานและริเริ่มจัดกิจกรรมนี้ ทั้งนี้การจัดวิปัสสนากรรมฐานจะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารสูงสุดขององค์การต้องให้การสนับสนุนทั้งในเรื่องนโยบายและงบประมาณ ดังจะเห็นได้จาก การที่ผู้บริหารบริษัทอุตสาหกรรมได้บรรจุกิจกรรมการวิปัสสนากรรมฐานเป็นหัวข้อหนึ่งในการพัฒนาเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และอนุญาตให้ไปวิปัสสนากรรมฐานได้โดยไม่ได้อึดเป็นวันลา
- 2) รูปแบบการจัดวิปัสสนากรรมฐานนั้น นอกจากจะเป็นโปรแกรมระยะยาว 8 วัน 7 คืนแล้ว ยังมีกิจกรรมทางศาสนาอื่นๆเสริมเพิ่มเติมด้วย เช่น การสวดมนต์ทำวัตรเช้า ฟังธรรมะบรรยาย การทอดกฐิน การบริจาค

ทาน การทัวร์วัด การดักบาตร การสมาทานศีล เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากการเข้าร่วมกิจกรรมวิปัสสนากรรมฐานเพียงอย่างเดียวนั้นแล้วไม่ได้นำไปปฏิบัติต่อจะทำให้ผลที่ได้ในเรื่องของการพัฒนาพฤติกรรมนั้นไม่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมต่างๆทางศาสนาจึงช่วยย้ำเตือนกล่อมเกล่าให้พนักงานอยู่ในศีลในธรรมอันดีงามซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ดีอีกทอดหนึ่ง

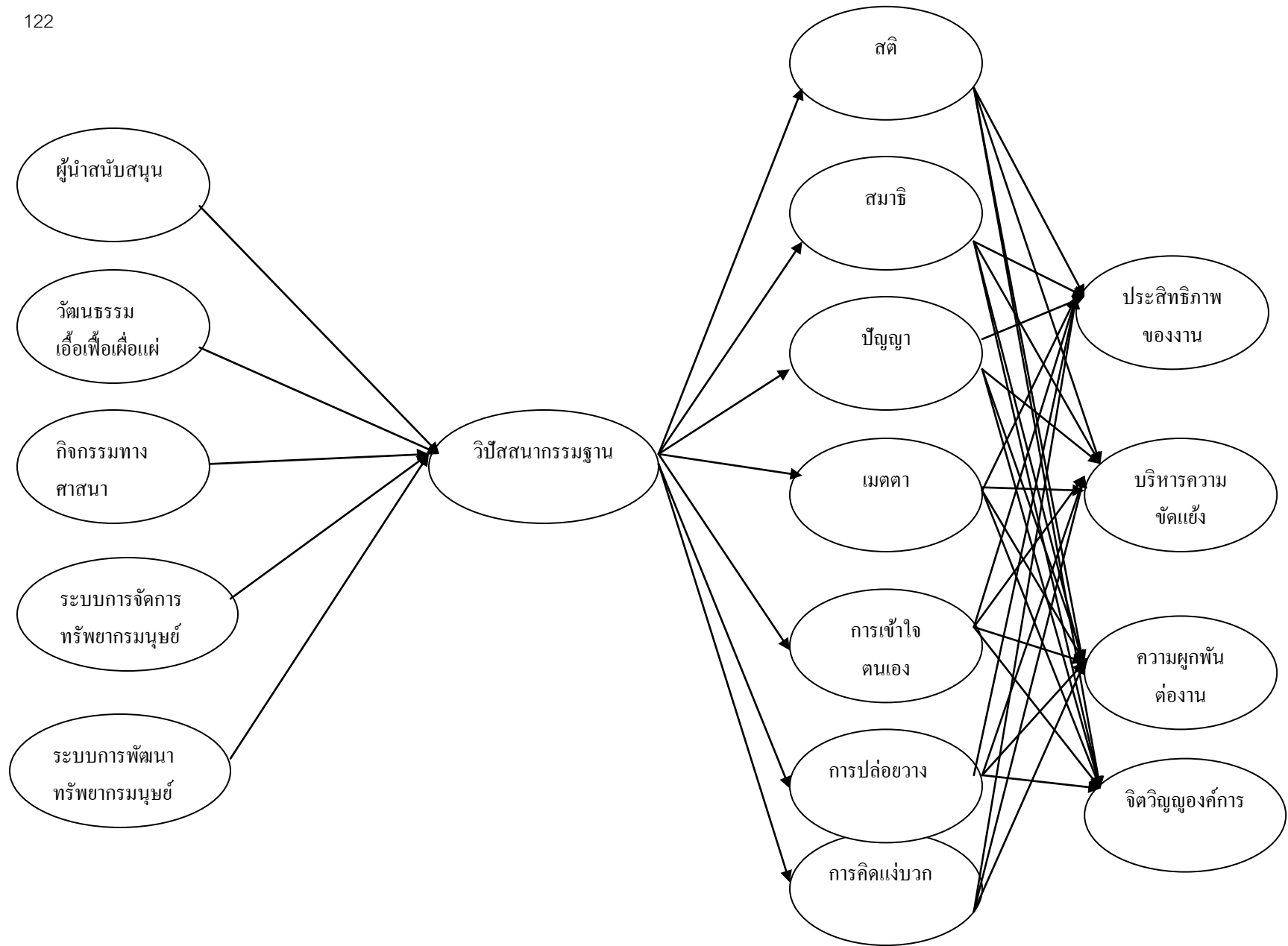
- 3) วัฒนธรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ จากการสัมภาษณ์องค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานพบว่า วัฒนธรรมหนึ่งที่คล้ายคลึงกันในทุกองค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานคือ ผู้ถูกสัมภาษณ์ใช้คำว่า "...เหมือนความเป็นเพื่อนเป็นพี่น้องเป็นครอบครัว..." ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกในองค์กรถือปฏิบัติในการเข้าใจเห็นอกเห็นใจ การช่วยเหลือ มีเมตตาซึ่งกันและกัน ซึ่งจะสร้างขึ้นได้นั้นต้องเริ่มต้นจากผู้นำเป็นตัวอย่างที่ดีงานในเรื่องนี้ก่อน หลังจากนั้นการถ่ายทอดวัฒนธรรมเช่นนี้สามารถกระทำได้รู้สึกรุ่น จากรุ่นเก่าไปสู่พนักงานรุ่นใหม่ วัฒนธรรมเช่นนี้เป็นการปลูกฝังจิตวิญญาณองค์กรให้เกิดขึ้นรวมทั้งส่งผลต่อความผูกพันต่องานด้วย
- 4) ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เข้มแข็ง หน่วยงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นเสมือนเป็นตัวแทนในการแสดงออกในการดูแลคนของผู้บริหารต่อพนักงาน ผู้วิจัยพบว่าในองค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานมีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ที่กล่าวถึงในข้างต้น กล่าวคือ ต้องเป็นหน่วยงานที่เป็นสื่อกลางในการสื่อสารความต้องการระหว่างพนักงานต่อผู้บริหาร ดังเช่น บริษัทอุตสาหกรรมที่มีการสำรวจความต้องการของพนักงานประจำปี และนำไปนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานตามที่พนักงานร้องขอ ความเป็นกันเองของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้พนักงานสามารถเข้ามาปรึกษาได้อย่างสบายใจ หรือการใส่ใจในการให้พนักงานสามารถบริหารเวลางานและเวลาส่วนตัวได้อย่างสมดุลกันที่ถือปฏิบัติในโรงเรียนแห่งหนึ่ง เมื่อผู้บริหารแสดงความใส่ใจต่อพนักงานผ่านทางหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรและงานของตน
- 5) ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาจิตใจนั้นมีความจำเป็นมากที่ผู้บริหารต้องเล็งเห็นประโยชน์ในการพัฒนามนุษย์โดยเน้นทางด้านจิตใจโดยบรรจุไว้ในแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มิใช่เน้นพัฒนาแค่ความรู้ ความสามารถหรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานเพียงอย่างเดียว เนื่องจากการพัฒนาด้านจิตใจนั้นเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีจิตใจที่เข้มแข็ง จิตใจที่มีพลังนั้นจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล (Payutto, 2002) ในองค์กรที่จัดวิปัสสนา

กรรมฐานหลายองค์การได้ บรรจุหัวข้อการพัฒนาเกี่ยวข้องกับ คุณธรรม จริยธรรม ไว้เป็นหนึ่งหัวข้อในการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

รูปแบบ (Model) การจัดวิปัสสนากรรมฐานในองค์การและปัจจัยส่งเสริมผลของวิปัสสนากรรมฐาน

จากผลการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสรุปผลได้ว่า ผลการวิจัยเชิงปริมาณชี้ให้เห็นว่าองค์การที่จัด
วิปัสสนากรรมฐานพนักงานมีระดับจิตวิญญาณองค์การสูงกว่าพนักงานในองค์การที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานอย่างเป็น
ทางการ กล่าวคือ พนักงานมีสติ มีความเมตตาต่อผู้อื่น รู้สึกว่างานมีค่ามีความหมาย และมีความสุขเหนือวัตถุนิยม รวมทั้ง
มีความผูกพันต่องาน กล่าวคือ พนักงานมีพลังในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความภาคภูมิใจในงานและรู้สึก
ว่างานท้าทาย มีจิตจดจ่อกับงานและมีความสุขในการทำงานอย่างทุ่มเท รวมทั้งการจัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นจะส่งผลให้เกิด
จิตวิญญาณองค์การ และจิตวิญญาณองค์การจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานอีกทอดหนึ่ง

ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์องค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานและ
ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐานซึ่งพบว่า ในองค์การที่จัดวิปัสสนากรรมฐานนั้นมีปัจจัยที่เกื้อกูลให้การจัดวิปัสสนากรรมฐาน
ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานคือ การสนับสนุนของผู้นำ วัฒนธรรมเอื้อเพื่อเกื้อกูล รูปแบบการจัดวิปัสสนากรรมฐานเสริม
ด้วยกิจกรรมทางศาสนา ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เข้มแข็ง และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นพัฒนาด้าน
จิตใจ ส่วนผลของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานพบว่า พนักงานมีสติในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเอง มีสมาธิ
ในการจดจ่อกับงาน มีปัญญาในการแก้ไขปัญหาและตระหนักรู้ความจริงของธรรมชาติ มีความเมตตาให้กับผู้อื่นไม่ว่า
เพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า มีความเข้าใจตนเองมากยิ่งขึ้นและสามารถจัดการกับอารมณ์ตนเองได้ดีขึ้น รู้จักที่จะปล่อยวางมาก
ขึ้นและไม่ยึดติดความทุกข์ มองโลกในแง่ดีและคิดในแง่บวกมากขึ้นซึ่งนำความสุขสงบใจมาให้แก่ผู้ปฏิบัติ ซึ่งผลจากการ
ปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานในองค์การที่มีปัจจัยเหล่านี้เกื้อกูลจะส่งผลกระทบในทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานกล่าวคือ
งานมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานได้อย่างจิตใจมีสมาธิจดจ่อกับงาน และปล่อยวางความคิดและอารมณ์ต่างๆที่เข้ามา
รบกวนขณะทำงาน มีการบริหารความขัดแย้งได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากมีเมตตาเป็นที่ตั้ง มองโลกในแง่บวกและมีสติช่วยควบคุม
อารมณ์ และสุดท้ายคือการทำงานมีความผูกพันต่องานมากขึ้น ใส่ใจกับงานเห็นว่าการทำท้อและมีความหมายต่อตน ดังรูปที่
11 แสดงถึงรูปแบบ (Model) ที่ได้จากผลงานวิจัยครั้งนี้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ



รูปที่ 11: รูปแบบการจัดวิปัสสนากรรมฐานในองค์กรและปัจจัยส่งเสริมผลของวิปัสสนากรรมฐาน

ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อจำกัดในงานวิจัยครั้งนี้เกี่ยวข้องกับการออกแบบการวิจัย เนื่องจากผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรวิปัสสนากรรมฐานเฉพาะหลักสูตรของยุวพุทธิกสมาคมแห่งประเทศไทยจึงเริ่มต้นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากรายชื่อองค์กรต่างๆที่ส่งพนักงานมาอบรมหรือเป็นการจัดการอบรมร่วมหลักสูตรวิปัสสนาของยุวพุทธิกสมาคมฯ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างนั้นมีความหลากหลายในด้านประเภทองค์กร เช่น หน่วยงานราชการ โรงเรียน มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล บริษัทเอกชน เป็นต้น ด้วยความหลากหลายของประเภทองค์กรดังกล่าว อาจทำให้การแปลผลนั้นไม่สามารถกำหนดผลที่เฉพาะเจาะจงในประเภทองค์กรใดประเภทหนึ่ง รวมทั้งในการออกแบบการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่จัด/ไม่จัดวิปัสสนากรรมฐานนั้น ถึงแม้ผู้วิจัยจะใช้ความพยายามในการเลือกองค์กรประเภทเดียวกันกับองค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานเช่น มหาวิทยาลัย กับมหาวิทยาลัย โรงเรียนกับโรงเรียน หน่วยงานราชการกับหน่วยงานราชการ และบริษัทเอกชนกับบริษัทเอกชน แต่ผู้วิจัยไม่สามารถควบคุมปัจจัยอื่นๆที่แตกต่างกันของสององค์กรที่เป็นประเภทเดียวกันได้ เช่น จำนวนพนักงาน นโยบาย วัฒนธรรม ผลประกอบการ เป็นต้น ดังนั้นการตีความของผลการศึกษาเปรียบเทียบนั้นจึงต้องระวังและกระทำได้อย่างระมัดระวัง ข้อจำกัดนี้ อย่างไรก็ตามถึงแม้งานวิจัยครั้งนี้จะมีกลุ่มตัวอย่างเป็นองค์กรหลายประเภทและการจับคู่องค์กรที่จัด/ไม่จัดวิปัสสนากรรมฐานจะกระทำได้อย่างยากลำบาก แต่ผลงานวิจัยครั้งนี้มีผลงานวิจัยเชิงคุณภาพที่สนับสนุนให้เห็นถึงผลกระทบของวิปัสสนากรรมฐานต่อจิตวิญญาณขององค์กรและความผูกพันต่องานอย่างชัดเจน

ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยจึงควรพิจารณาการวิปัสสนากรรมฐานหลักสูตรอื่นๆด้วย รวมทั้งการคัดเลือกประเภทขององค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐานให้เป็นกลุ่มๆตามประเภทขององค์กร เพื่อทำการวิจัยภายในกลุ่มประเภทองค์กรเดียวกันเพื่อการแปลผลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น รวมทั้งหากจะทำการศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรที่ไม่ได้จัดวิปัสสนากรรมฐาน ควรคัดเลือกองค์กรที่ไม่ได้มีการจัดการวิปัสสนากรรมฐานหรือมีกิจกรรมใดๆเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติธรรมอย่างชัดเจน และเป็นประเภทและขนาดองค์กรที่มีความคล้ายคลึงกับคู่ขององค์กรที่จัดวิปัสสนากรรมฐาน

นอกจากนั้นเนื่องจากแบบวัดจิตวิญญาณขององค์กร (Petchsawang & Duchon, 2009) ที่ใช้เป็นเครื่องมือในงานวิจัยครั้งนี้มีความใหม่อยู่มาก จึงควรนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายและทำการคัดเกลาแบบสอบถามเพื่อเพิ่มคุณภาพและความน่าเชื่อถือของแบบวัดมากยิ่งขึ้น รวมทั้งในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยควรเพิ่มตัวแปรต้นที่น่าสนใจว่าจะมีผลต่อการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน เช่น ตัวแปรส่วนบุคคลด้านบุคลิกภาพ สติปัญญา ทักษะคิด หรืออารมณ์ของพนักงาน และตัว

แปรส่วนองค์การเช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบงาน (Job Characteristics) ทรัพยากรงาน (Job Resources) เป็นต้น ส่วนตัวแปรตามที่น่าสนใจว่าเป็นผลของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานเช่น สติ สมาธิ ปัญญา เมตตา การปล่อยวาง การคิดแง่บวก การเข้าใจตนเอง หรือ ผลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน เช่น ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ประสิทธิภาพในการทำงาน ความเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เป็นต้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

ญาณิศา รัตนฤกษ์วสิน (2551). การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ บุคลิกภาพ และพฤติกรรมการ

ปัญญาและสันติสุข. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

พระธรรมกิตติวงศ์ (2548). พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ ชุด คำวัด, กรุงเทพฯ: วัดราชโอรสาราม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2556). มองธรรมถูกทาง มีสุขทุกที. กรุงเทพฯ: ธรรมสภาสถาบันบันลือธรรม.

วิลเลียม ฮาร์ท (2553). ศิลปะในการดำเนินชีวิต กรุงเทพฯ : มูลนิธิส่งเสริมวิปัสสนากรรมฐานในพระสังฆราชูปถัมภ์.
สื่อสาร.

เสาวนิต ผลงกระโทก (2544). การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานเพื่อการส่งเสริมสุขภาพจิต : หลักสูตรการพัฒนาจิตให้เกิด

ปัญญาและสันติสุข. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
เชียงใหม่.

อภิธานศัพท์ศาสนาพุทธ (2557). ค้นเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2557, จาก

<http://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%AB%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%94%E0%B8%AB%E0%B8%A1%E0%B8%B9%E0%B9%88:%E0%B8%AD%E0%B8%A0%E0%B8%B4%E0%B8%98%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%A8%E0%B8%B1%E0%B8%9E%E0%B8%97%E0%B9%8C%E0%B8%A8%E0%B8%B2%E0%B8%AA%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%9E%E0%B8%B8%E0%B8%97%E0%B8%9>

8

อารี นุ้ยบ้านด่าน และคณะ (2549). ผลของการฝึกปฏิบัติสมาธิแบบวิปัสสนากรรมฐานต่อระดับความเครียดและระดับสติ

นักศึกษาพยาบาล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ภาษาอังกฤษ

Abraham, S. (2012). Job satisfaction as an antecedent to employee engagement. *SIES Journal of Management*.

8(2), 27-36.

- Agarwal, U.A., Datta, S., Black-Beard, S. and Bhargava, S. (2011). Linking LMX, innovative work behavior and turnover intentions: the mediating role of work engagement. *Career Development International*. 17(3), 208-230.
- Alarcon, G.M. & Lyons, J.B. (2011). The relationship of engagement and job satisfaction in working samples. *The Journal of Psychology*. 145(5). 463-480.
- Albrecht, S.L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research, and Practice*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Ashar, H. & Lane-Maher, M. (2004). Success and spirituality in the new business paradigm. *Journal of Management Inquiry*, 13(3), 249-260.
- Ashmos, D.P. & Duchon, D. (2000) Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-144.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth*. New York: Free Press.
- Altam and Awan (2011). Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *Journal of Business Ethics* 104 (1), 93-99.**
- Baer, R. A., Smith, G.T. & Allen, K.B. (2004). Assessment of mindfulness by self-report: the Kentucky inventory of mindfulness skills. *Assessment*, 11(3), 191-206.
- Bakker, A.B. & Bal, P.M. (2010). Weekly work engagement and performance: a study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organization Psychology*. 83, 189-206.
- Barnes, D.C. & Collier, J.E. (2013). Investigating work engagement in the service environment. *Journal of Services Marketing*. 27(6), 485-499.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

- Biberman, J. & Whitty, M. (1997). A postmodern spiritual future for work. *Journal of Organizational Change*, 10(2), 130-138.
- BierlyIII, P.E., Kessler, E.H., & Christensen, E.W. (2000). Organizational learning, knowledge and wisdom. *Journal of Organizational Change Management*, 13(6), 595-618.
- Brown, K.W. & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848.
- Buckingham, M. & C. Coffman (1999). First, break all the rules: what the world's greatest managers do differently. Retrieved on 13 May, 2013, from <http://keithdwalker.ca/wp-content/summaries/d-f/First%20Break%20All%20the%20Rules.Buckingham.pdf>.
- Burack, E.H. (1999). Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 280-291.
- Byrne, B.M. (2001). *Structural Equation Modeling With Amos: Basic Concepts, Applications, and Programming*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cacioppe, R.(1997). Leadership moment by moment! *Leadership and Organization Development Journal*, 18(7), 335-345.
- Cacioppe, R. (1998). An integrated model and approach for the design of effective leadership development programs. *Leadership and Organization Development Journal*. 19(1), 44-53.
- Cacioppe, R.(2000). Creating spirit at work: re-visioning organization development and leadership-Part I. *Leadership and Organization Development Journal*, 21(2), 48-54.
- Cacioppe, R.(2000). Creating spirit at work: re-visioning organization development and leadership-Part II. *Leadership and Organization Development Journal*, 21(2), 110-119.
- Caplan, R. D. & Jones, K.W. (1975). Effects of work load, role ambiguity, and Type A personality on anxiety, depression, and heart rate. *Journal of Applied Psychology*, 60(6), 713-719.
- Cavanagh, G.F.(1999). Spirituality for managers: context and critique. *Journal of organizational Change*

- Management*, 12(3), 186-199.
- DeCoster, J. (1998). *Overview of Factor Analysis*. Retrieved on August, 24, 2008 from <http://www.stat-help.com/notes.html>
- Duchon, D. & Plowman, D.A. (2005). Nurturing the spirit at work: impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16, 807-833.
- Eisler, R. & Montuori, A. (2003). The human side of spirituality in Giacalone, R.A. & Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (pp.46-56). Armonk: M.E. Sharpe.
- Farlex (2007). Compassion. The Free Dictionary. Retrieved on March, 14, 2007 from <http://www.thefreedictionary.com/compassion>.
- Freeney, Y. & Fellenz, M.R. (2013). Work engagement as a key driver of quality of care: a study with midwives. *Journal of Health Organization and Management*. 27(3), 330-349.
- Frew, D. R. (1974). Transcendental meditation and productivity. *Academy of Management Journal*, 17, 362–368.
- Fry, L.W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
- Garland, S. N. & Carlson, L.E. & Cook, S. & Lansdell, L. and Specia, M. (2007). A non-randomized comparison of mindfulness-based stress reduction and healing arts programs for facilitating post-traumatic growth and spirituality in cancer outpatients. *Support Care Cancer*, 15, 949–961.
- Goffman (1961). *Encounters: Two studies in the sociology of interaction*. Oxford, England: Bobbs-Merrill.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. 16, 250-276.
- Hambleton, R. K. (2002). Adapting Achievement Tests into Multiple Languages for International Assessments in Porter, A.C. and Gamoran, A. (Eds.), *Methodological Advances in Cross-National Surveys of Educational Achievement*. (pp. 58-73). DC: National Academy Press.
- Hatch E.E., Palmer J.R., Titus-Ernstoff L *et al.* (1998). Cancer risk in women exposed to diethylstilbestrol in

- utero. *JAMA*, 280:630–634 Hinkin, T. (1995). A review of scale development practices in the study of organizations. *Journal of Management*, 21(5), 967-988.
- Hinkin, T. (1995). A review of scale development practices in the study of organizations. *Journal of Management*, 21(5), 967-988.
- Izak, M. (2012). Spiritual episteme: sensemaking in the framework of organizational spirituality. *Journal of Organizational Change Management*. 25(1), 24-47.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 33(4), 692-724.
- Kahn, W.A. (1992). To be full there; psychological presence at work. *Human Relations*. 45, 321-349.
- Kahn, W.A. (2010). The essence of engagement: lessons from the field. In Albrecht, S.L. (ed.), *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research, and Practice*. Massachusetts: Edward Elgar, pp. 20-30.
- Kazemipour, F., Amin, S.M., Pourseidi, B. (2012). Relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behavior among nurses through mediation of affective organizational commitment. *Journal of Nursing Scholarship*. 44(3), 302-310.
- Kerlinger, F.N. and Lee, H, B. (2000). *Foundations of Behavioral Research*: United States: Thomson Learning.
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2008). Engagement and emotional exhaustion in teachers: does the school context make a difference. *Applied Psychology: An International Review*. 57, 127-151.
- Kühnel, J., Sonnentag, S., & Bledow, R. (2012). Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 85, 181-198.
- Kerlinger, F.N. and Lee, H, B. (2000). *Foundations of Behavioral Research*: United States: Thomson Learning.
- Kinjerski, V.M. & Skrypnik, B.J. (2006). *Measuring the Intangible: Development of the Spirit at Work Scale*, The

- Sixty-fifth Annual Meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA Retrieved on December, 5 from <http://kaizensolutions.org.sawscale.pdf>.
- Kruger, M.P. & Hanson, B.J.(1999). A value-based paradigm for creating truly healthy organizations. *Journal of Organizational Change*, 12 (4), 302-317.
- Krishnakumar, S. & Neck,C.P.(2002). The 'what', 'why' and 'how'of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17 (3), 153-164.
- Laabs, J.J. (September, 1995). Balancing spirituality and work. *Personnel Journal*, 60-76.
- Lange, A.H., Witte, H.D., & Notelaers, G. (2008). Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work & Stress*. 22(3), 201-223.
- Little, B. & Little, P. (2006). Employee engagement: conceptual issues. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*. 10(1), 111-120.
- Macey, W. H. & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*. 1, 3-30.
- Mackenzie, M.J., Carlson, L.E., Munoz1, M. and Speca, M. (2007). A qualitative study of self-perceived effects of mindfulness-based stress reduction (MBSR) in a psychosocial oncology setting. *Stress and Health*, 23, 59–69.
- Maslach, C., Shaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*. 52, 397-422.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Meyer J and Allen N (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, London: Sage.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J.,& Ferguson,J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Osman_Gani, A.M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on

- employee performance. *Employee Relations*. 35(4), 360-376.
- Pawar, B.S. (2008). Two approaches to workplace spirituality facilitation: a comparison and implications. *Leadership & Organization Development Journal*. 29(6), 544-567.
- Pawar, B.S. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal*. 30(8), 759-777.
- Payutto, P.A. (2002). *Samadhi in Buddhism* (2nd ed) Bangkok: Buddha dhamma foundation.
- Petchsawang, P. & Morris, M.L. (2006). *Spirituality and Leadership in Thailand*. Conference proceeding of 2006 Academy of Human Resource Development Conference held in Columbus, Ohio. Conducted by the Academy of Human Resource Development.
- Petchsawang, P & Duchon, D. (2009). Measuring Workplace Spirituality in an Asian Context, *Human Resource Development International Journal*, 12(4), 459-468.
- Petchsawang, P. & Duchon, D. (2012). Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9(2), 189- 208.
- Phra Dhammasinghapuracariya, (n.d.) *Rules and Guidelines for Dhamma Practitioners and Chanting Verse-Morning and Evening Chantings*. Bangkok: Rungruangviriyapattana.
- Pra Rajaprommajarn (2004). *Path to Nibbana* (complete edition). Chiangmai: Changpeuk.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. 1990. Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1, 107-142.
- Pratt, M.G. & Ashforth, B.E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work in Cameron, K.S., Dutton, J.E., & Quinn, R.E. (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Saks, A.M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*. 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2010). "How to improve work engagement?" In Albrecht, S.L. (ed.), *Handbook of*

- Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research, and Practice*. Massachusetts: Edward Elgar, pp. 399-415.
- Sarmiento, R., Beale, J., & Knowles, G. (2007). Determinants of performance amongst shop- floor employees: A preliminary investigation, *Management Research News*, 30 (12), 915 – 927.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a brief questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92
- Schmidt-Wilk, J.(2003). TQM in Europe: a case study 'TQM and the Transcendental Meditation Program in a Swedish top management team. *The TQM Magazine*, 15(4), 219-229.
- Shapiro, S.L., Schwartz, G.E., & Bonner, G.(1998). Effects of mindfulness-based stress reduction on medical and premedical students. *Journal of Behavioral Medicine*, 21, 581-599.
- Suhr, D.D. (2008). *Exploratory or Confirmatory Factor Analysis?* Conference proceeding of 2008 SAS Global Forum held in San Antonio, Texas. Conducted by SAS®.
- Timms, C. & Brough, P. (2013). "I like being a teacher" career satisfaction, the work environment and work engagement. *Journal of Educational Administration*. 51(6), 768-789.
- Tischler, L., Biberman, J., & McKeage, R. (2002). Link emotional intelligence, spirituality and workplace performance: definitions, model and ideas for research. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 203-218.
- Vincent-Höper, S., Muser, C. and Janneck M. (2012). Transformational leadership, work engagement, and occupational success. *Career Development International*. 17(7). 663-682.
- Warner, R. M. (2013). *Applied Statistics: From Bivariate Through Multivariate Techniques*. London: Sage.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก



แบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง วิปัสสนากรรมฐาน จิตวิญญาณองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ

(Insight Meditation, Workplace Spirituality and Employee Engagement)

ภายใต้ทุนวิจัย “ทุนเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยของอาจารย์รุ่นกลางในสถาบันอุดมศึกษา”

จากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

แบบสอบถามดังต่อไปนี้ถามเกี่ยวกับตัวท่าน และงานของท่าน คำตอบของท่านไม่มีถูกหรือผิดและคำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ดังนั้น ขอความกรุณาตอบคำถามตามความจริง การมีส่วนร่วมในการวิจัยนี้จะไม่มีผลเสียหายต่อท่านแต่อย่างใด หากแต่ผลที่ได้จะถูกนำเสนอเป็นคำตอบรวม เพื่อวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

คณะนักวิจัย

080-0851100

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลวิปัสสนากรรมฐาน

1. เพศ

1. ☐ ชาย 2. ☐ หญิง

2. อายุ

1. ☐ น้อยกว่า 20 ปี 2. ☐ 21 - 30 ปี 3. ☐ 31 - 40 ปี
4. ☐ 41 - 50 ปี 5. ☐ มากกว่า 50 ปี

3. ศาสนา

1. ☐ พุทธ 2. ☐ คริสต์ 3. ☐ อิสลาม
4. ☐ อื่นๆ _____

4. ตำแหน่งงาน

1. ☐ เจ้าหน้าที่ 2. ☐ หัวหน้างาน 3. ☐ ผู้ช่วยผู้จัดการ
4. ☐ ผู้จัดการ 5. ☐ อื่นๆ โปรดระบุ _____

5. หน่วยงาน

1. ☐ ฝ่ายผลิต 2. ☐ ฝ่ายประกันคุณภาพและสิ่งแวดล้อม
3. ☐ ฝ่ายบัญชี และการเงิน 4. ☐ ฝ่ายพัฒนาสนับสนุน
5. ☐ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์/ฝ่ายพัฒนาระบบสนับสนุน
6. ☐ ฝ่ายการตลาด 7. ☐ อื่นๆ โปรดระบุ _____

6. อายุงาน

1. ☐ น้อยกว่า 1 ปี 2. ☐ 1 ปี - 3 ปี 3. ☐ 3 ปี - 5 ปี
4. ☐ 5 ปี - 10 ปี 5. ☐ 10 ปี - 15 ปี 6. ☐ 15 ปี ขึ้นไป

7. เงินเดือน

1. ☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท 2. ☐ 10,001 - 30,000 บาท 3. ☐ 30,001 - 50,000 บาท

4. ☐ 50,001 - 100,000 บาท 4. ☐ 100,001 บาท ขึ้นไป

8. ระดับการศึกษา

1. ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ☐ ปริญญาตรี

3. ☐ ปริญญาโท 4. ☐ ปริญญาเอก

9. ท่านเคยเข้ารับการฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน (นั่งสมาธิ) กับที่ทางองค์กรของท่านจัดหรือไม่

1. ☐ ไม่เคย 2. ☐ เคย โปรดระบุจำนวนครั้ง _____
และเดือนปี _____

10. ท่านเคยเข้าหลักสูตรการฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน (นั่งสมาธิ) กับที่อื่น (วัด, สถาบัน, สมาคม ฯลฯ)

ที่ไม่ใช่ทางองค์กรของท่านจัดหรือไม่

1. ☐ ไม่เคย
2. ☐ เคย โปรดระบุสถานที่ _____ จำนวนครั้ง _____
และเดือนปี _____

11. ท่านปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานอย่างไร

1. ☐ ไม่เคยฝึกปฏิบัติ 2. ☐ ฝึกปฏิบัติเมื่อรู้สึกต้องการฝึก (น้อยกว่าหนึ่งครั้งต่อเดือน)
3. ☐ ฝึกปฏิบัติเมื่อมีเวลาทุกสัปดาห์
4. ☐ ฝึกปฏิบัติทุกวัน

ส่วนที่ 2 จิตวิญญาณองค์กร

กรุณาแสดงความคิดเห็นในแต่ละข้อตามความเป็นจริง โดยวงตัวเลขที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิด
และความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของท่าน				
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉย	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. ฉันรู้สึกเชื่อใจและผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4	5
2. ฉันรู้สึกเห็นอกเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความทุกข์	1	2	3	4	5
3. ฉันรู้สึกว่ายากที่จะมีสตออยู่กับสิ่งที่กระทำ	1	2	3	4	5
4. ฉันมีความสุขในการทำงาน	1	2	3	4	5
5. ฉันฟังเพื่อนร่วมงานพูดในขณะที่ทำอย่างอื่นไปพร้อมๆ กัน	1	2	3	4	5
6. ความศรัทธาในอำนาจศักดิ์สิทธิ์ช่วยฉันรับมือกับความท้าทายใน งานของฉัน	1	2	3	4	5
7. ฉันไม่สนใจความทุกข์ของเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4	5
8. ฉันทำงานไปโดยอัตโนมัติโดยไม่ได้มีสติจดจ่อกับสิ่งที่ฉันทำ	1	2	3	4	5
9. ฉันและเพื่อนร่วมงานต่างร่วมแบ่งปันเป้าหมายและ ความรู้สึกถึงสำคัญของงาน	1	2	3	4	5
10. ฉันไม่รู้ว่าทำไมฉันทำงานที่นี่	1	2	3	4	5
11. ฉันเอาใจเขามาใส่ใจเรา	1	2	3	4	5

12. บางครั้งในการทำงาน ฉันรู้สึกถึงพลังมหาศาลที่ยากต่อการอธิบาย	1	2	3	4	5
13. ฉันทำงานโดยไม่ใส่ใจ	1	2	3	4	5
14. ฉันรู้สึกสบายใจในการทำงานที่ทำงาน	1	2	3	4	5
15. การช่วยเพื่อนร่วมงานให้พ้นทุกข์ไม่ใช่ความรับผิดชอบของฉัน	1	2	3	4	5
16. ฉันเชื่อในอำนาจสิ่งศักดิ์สิทธิ์	1	2	3	4	5
17. ที่ทำงานเห็นคุณค่าของตัวฉัน	1	2	3	4	5
18. ฉันเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4	5
19. ฉันทำของตกหล่นหรือเสียหายเพราะทำงานสะเพร่า และมักคิดถึงสิ่งอื่น	1	2	3	4	5
ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของท่าน				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
20. ฉันเร่งทำงานโดยที่ไม่ได้มีจิตใจจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำ	1	2	3	4	5
21. ฉันพยายามช่วยเพื่อนร่วมงานให้คลายทุกข์	1	2	3	4	5
22. ฉันตั้งหน้าตั้งตารอการมาทำงาน	1	2	3	4	5
23. ฉันไม่มีสติและทำให้ฉันจำไม่ได้ว่าฉันเดินมาทำอะไรที่นี่	1	2	3	4	5
24. ฉันเชื่อว่าผู้อื่นมีความสุขจากผลการทำงานของฉัน	1	2	3	4	5
25. จิตใจของฉันมีพลังหลังจากการทำงาน	1	2	3	4	5

26. ฉันทำงานไปโดยอัตโนมัติ คือ ไม่รู้สึกตัวว่าฉันกำลังทำอะไรอยู่	1	2	3	4	5
27. ฉันรู้สึกเข้าถึงพลังจากอำนาจสิ่งศักดิ์สิทธิ์	1	2	3	4	5
28. ฉันเชื่อว่างานฉันให้ผลที่ดีต่อส่วนรวมในสังคม	1	2	3	4	5
29. ในสถานการณ์คับขัน ฉันสามารถหยุดความคิดหรือการกระทำในแง่ร้าย ก่อนจะแสดงออกไปอย่างไม่ยั้งคิด	1	2	3	4	5
30. ฉันรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตฉันมีความหมาย	1	2	3	4	5
31. ฉันตระหนักถึงความต้องการของเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4	5
32. ฉันมีความสุขในการทำงาน	1	2	3	4	5
33. ฉันรู้สึกมีสมาธิในการทำงานอย่างแรงกล้าจนกระทั่งลืมเวลาและสถานที่	1	2	3	4	5
34. ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงาน	1	2	3	4	5
35. บางครั้งฉันรู้สึกอึดอัดสับสนในการทำงาน	1	2	3	4	5
36. งานที่ฉันทำเชื่อมโยงต่อสิ่งที่ฉันคิดว่าสำคัญต่อชีวิตของฉัน	1	2	3	4	5
37. สิ่งศักดิ์สิทธิ์ให้พลังและความเข้มแข็งในการแก้ไขปัญหาในที่ทำงาน	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

กรุณาแสดงความคิดเห็นในแต่ละข้อตามความเป็นจริง โดยวงตัวเลขที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิด
และความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของท่าน				
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉย	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ความมีพลัง (Vigor)					
1. เมื่อตื่นขึ้นมาตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน	1	2	3	4	5
2. ฉันรู้สึกเต็มไปด้วยพลังในการทำงาน	1	2	3	4	5
3. ฉันมีมานะอดสาหะในการทำงานแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ	1	2	3	4	5
4. ฉันสามารถทำงานอย่างต่อเนื่องได้ในระยะเวลานาน	1	2	3	4	5
5. เมื่อเจอเรื่องเครียดในการทำงาน สภาพจิตใจฉันสามารถฟื้นคืนกลับมาเป็นปกติได้เร็ว	1	2	3	4	5
6. ฉันรู้สึกเข้มแข็งและมีพลังในการทำงาน	1	2	3	4	5
ความอุทิศตน (Dedication)					
1. งานของฉันมีความท้าทาย	1	2	3	4	5
2. งานเป็นแรงบันดาลใจให้ฉัน	1	2	3	4	5
3. ฉันรู้สึกกระตือรือร้นเกี่ยวกับงาน	1	2	3	4	5

4. ฉันรู้สึกภูมิใจในงานที่ฉันทำ	1	2	3	4	5
5. ฉันพบว่างานที่ฉันทำมีความหมายและมีคุณค่า	1	2	3	4	5
ความหมกมุ่น (Absorption)					
1. เวลาฉันทำงาน ฉันลืมทุกสิ่งทุกอย่างรอบตัว	1	2	3	4	5
2. ฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปรวดเร็วในขณะที่ฉันทำงาน	1	2	3	4	5
3. ใจฉันจดจ่อในการทำงาน	1	2	3	4	5
4. ฉันรู้สึกไม่อยากปลีกตัวออกจากงาน	1	2	3	4	5
5. ฉันหมกมุ่นกับงาน	1	2	3	4	5
6. ฉันรู้สึกมีความสุขเมื่อฉันได้ทำงานอย่างทุ่มเท	1	2	3	4	5

ภาคผนวก ข



โครงการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน หลักสูตรพัฒนาจิตให้เกิดปัญญาและสันติสุข

โดย คณะวิทยากรคุณแม่สิริ กรินชัย

ดำเนินการสอนโดย	พระวิปัสสนาจารย์ และคณะวิทยากรคุณแม่สิริ กรินชัย
แนวทางการสอน	เป็นการสอนที่เน้นการปฏิบัติตามแนวสติปัฏฐานสี่ เพื่อพัฒนาจิตของผู้ปฏิบัติเกิดปัญญา (การเห็นความจริง) และเกิดความสุขแก่ชีวิต ครอบครัว และสังคม
เทคนิคการสอน	ใช้การเดินจงกรม นั่งสมาธิ กำหนดอิริยาบถใหญ่ และย่อย โดยใช้คำบริกรรมภาวนา ฟอง ยุบ และหนอ เน้นการเคลื่อนไหวที่ช้า ๆ เพื่อให้สติมีการเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาของการปฏิบัติ นอกจากนั้นการแสดงธรรมจะมีการบรรยายธรรม โดยพระวิปัสสนาจารย์ และวิทยากรประจำหลักสูตร ที่ผลัดเปลี่ยนมาบรรยายในหัวข้อต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความเข้าใจ และสร้างศรัทธาในการปฏิบัติธรรม ในช่วงการปฏิบัติธรรม จะมีการสอบอารมณ์โดยพระวิปัสสนาจารย์ และวิทยากรคุณแม่สิริ กรินชัย เพื่อสำรวจความก้าวหน้าในการปฏิบัติธรรมของผู้ปฏิบัติ ๒ ครั้งต่อ ๑ หลักสูตร
ระยะเวลาของหลักสูตร	หลักสูตร ๗ คืน ๘ วัน
จำนวนครั้งในแต่ละปี	วิปัสสนากรรมฐาน ๑๖ ครั้ง
จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	ประมาณ ๒๐๐ – ๓๐๐ คน
การรักษาศีล	ศีล ๕ ตลอดหลักสูตร

กำหนดการปฏิบัติธรรมประจำวัน <u>วันเปิดการอบรม</u>	<u>ระหว่างการอบรม</u>
๐๗.๓๐ – ๐๘.๐๐ น. ลงทะเบียน เข้าที่พัก ๐๘.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ปฐมนิเทศ แนะนำสมาคม แนะนำการปฏิบัติ ๑๒.๐๐ น. รับประทานอาหารกลางวัน ๑๓.๐๐ น. พิธีเปิดการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน สมาทานศีล และสมาทานกรรมฐาน สัมโมทนียกถาและให้หลักการปฏิบัติ เริ่มการปฏิบัติ ๑๔.๔๕ น. ฝึกปฏิบัติ เติณจกรรม นังสมาธิ ๑๖.๓๐ น. รับประทานอาหารเย็น ๑๗.๔๕ น. สวดมนต์ ๑๘.๓๐ น. ฝึกปฏิบัติ เติณจกรรม นังสมาธิ ๒๑.๐๐ น. พักผ่อน	๐๔.๐๐ น. ตื่นนอน ทำสรีระกิจ ๐๔.๓๐ น. ฝึกปฏิบัติ เติณจกรรม นังสมาธิ ๐๕.๓๐ น. สวดมนต์ ฟังธรรม ๐๗.๐๐ น. ทานอาหารเช้า ๐๘.๐๐ น. ฝึกปฏิบัติ เติณจกรรม นังสมาธิ ๑๒.๐๐ น. ทานอาหารกลางวัน ๑๓.๐๐ น. ฝึกปฏิบัติ เติณจกรรม นังสมาธิ ๑๖.๓๐ น. รับประทานอาหารเย็น ๑๗.๔๕ น. สวดมนต์เย็น ๑๘.๓๐ น. ฟังธรรมบรรยาย ๑๙.๓๐ น. ฝึกปฏิบัติ เติณจกรรม นังสมาธิ ๒๑.๐๐ น. พักผ่อน
	<u>วันปิดการอบรม</u> ๐๔.๐๐ น. ตื่นนอน ทำสรีระกิจ ๐๔.๓๐ น. ฝึกปฏิบัติ เติณจกรรม นังสมาธิ ๐๕.๓๐ น. สวดมนต์ แผ่เมตตา บังสกุล ๐๖.๓๐ น. ฟังโอวาท คุณแม่สิริ กรินชัย ๐๘.๐๐ น. รับประทานอาหารเช้า / เดินทางกลับบ้าน

ที่มา: www.ybat.org/v4/download/other/พัฒนาจิต%20คุณแม่.doc

ภาคผนวก ค

Manuscript ที่เป็นผลผลิตจากงานวิจัยครั้งนี้กำลังอยู่ในกระบวนการของการผลิตเพื่อส่งตีพิมพ์ในวารสาร
นานาชาติที่เกี่ยวข้องต่อไป