



ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมเชิงพุทธจิตวิทยาที่มีต่อความสุขในงาน ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

The Impact of Buddhist Psychology Training on Job Happiness Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

¹สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล

¹Sompoch Srivichitvorakul

¹คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

¹Faculty of Humanities Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

¹Email : sompochsrivichit@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักพุทธจิตวิทยา เพื่อประยุกต์หลักธรรมก่อนและหลังการฝึกอบรมเชิงพุทธจิตวิทยา และเพื่อศึกษาผลของการฝึกอบรมเชิงพุทธจิตวิทยาที่มีต่อความสุขในงาน เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง เก็บรวบรวมข้อมูลแบบผสมวิธี คือการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 200 คน ประกอบด้วยกลุ่มทดลอง 100 คน และกลุ่มเปรียบเทียบ 100 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เก็บข้อมูลก่อนและหลังการอบรมเชิงพุทธจิตวิทยา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแตกต่างระหว่างกลุ่มเข้าอบรมและไม่เข้าการอบรม ด้วย สถิติ t-test , F-test เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนด้วยการจัดจำแนกและจัดระบบข้อมูล(Typology and Taxonomy) เกี่ยวกับความสุขในของพนักงาน

ผลการการวิจัย พบว่า ในกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมการอบรมเชิงพุทธจิตวิทยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในกลุ่มที่ได้เข้าร่วมการอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความมั่นคงในองค์กร ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมงาน ด้านลักษณะงาน การปฏิสัมพันธ์ และด้านสมดุลรายได้ ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าการเข้ารับการอบรมเชิงพุทธจิตวิทยาเพื่อประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของพนักงานช่วยให้เกิดประสิทธิผลการทำงาน

ผลวิจัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า พนักงานพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับประสบการณ์และความสามารถ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ลักษณะงานสอดคล้องตำแหน่งและส่งเสริมสมดุลชีวิต การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและการทำงานร่วมในความหลากหลายทางวัฒนธรรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรที่สนับสนุนด้านฝึกอบรมและสวัสดิการช่วยสร้างความมั่นคง ขณะเดียวกันการวางแผนการเงิน ควบคุมค่าใช้จ่าย และการออมอย่างต่อเนื่องเสริมความสมดุลทางการเงินของพนักงาน จากผลการสัมภาษณ์ดังกล่าวส่งผลต่อความสุขในงานของกลุ่มที่เข้ารับการอบรมเชิงพุทธจิตวิทยา

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์การทำงาน, การฝึกอบรมเชิงพุทธจิตวิทยา, ความสุขในงาน

Abstract

The objective of this study is to examine the level of application of Buddhist psychological principles before and after participating in a Buddhist psychology training program, and to investigate the effects of such training on workplace happiness. This research employs a quasi-experimental design and utilizes a mixed-methods approach, integrating both quantitative and qualitative methodologies. The sample consists of 200 employees from industrial factories located in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, divided into an experimental group of 100 participants and a control group of 100 participants. Data collection tools include questionnaires and structured interviews. Data were collected both before and after the Buddhist psychology training program. Quantitative data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, as well as t-test and F-test statistics to identify differences between the trained and untrained groups. Qualitative data were collected through interviews and analyzed using descriptive methods by classifying and organizing the data (typology and taxonomy) related to employees' happiness.

The research findings revealed that the overall workplace happiness level of employees who did not participate in the Buddhist psychology training was at a moderate level, while the overall level among those who participated in the training was at the highest level. When considering specific aspects, it was found that organizational stability, compensation, work environment, job characteristics, interpersonal interactions, and income-expense balance were all rated at the highest level. This indicates that participation in the Buddhist psychology training, which focuses on the application of Buddhist principles, contributes to increased work effectiveness among employees.

Findings from in-depth interviews revealed that employees were satisfied with compensation that aligned with their experience and abilities, a positive work environment, and job characteristics that matched their positions and supported work-life balance. Good relationships with colleagues and collaboration in a culturally diverse workplace enhanced organizational effectiveness. In addition, organizational support in terms of training and welfare contributed to a sense of stability. At the same time, financial planning, expense control, and consistent saving practices helped strengthen employees' financial balance. These interview findings indicate that such factors contributed to increased workplace happiness among those who participated in the Buddhist psychology training program.

Keywords: Job performance, Buddhist psychology training, Job happiness

บทนำ

องค์กรแห่งความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญเพราะเป็นแนวทางที่ทุกองค์กรมีความต้องการอันหมายถึงความสุขของพนักงานในองค์กร เป็นตัวบ่งชี้ถึงความมั่นคงขององค์กรเมื่อ



ความสุขเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน เป็นปัจจัยก่อให้เกิดแรงจูงใจให้กับพนักงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยดังกล่าวเกิดจากระบบการจัดวางระบบบุคคลและการสร้างคน หรือผู้นำที่รู้จักอิสรภาพ รู้จักความเป็นธรรม และรู้จักให้ความห่วงใย จึงเป็นเรื่องที่องค์กรไม่ควรจะละเลยได้ เพราะปัจจัยทั้งสองส่วนนี้มีผลต่อการหลอมตัวให้เกิดองค์กรแห่งความสุข สถานที่ใดที่พนักงานมีความสุข สถานที่นั้นย่อมเป็นเหตุจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันและความทุ่มเทเพื่อสร้างผลงานของตนเองให้เกิดขึ้น (Anusorn Phuwitayaphan, 2017) จะเห็นได้ว่าการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน นอกจากองค์กรจะต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการแข่งขันที่รุนแรงจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรรวมถึงกลยุทธ์ด้านต่างๆ เพื่อนำธุรกิจไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อีกนัยหนึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนานโยบายด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงพนักงานอย่างแท้จริงซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความสุขในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้นก็จะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ก็ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเช่นเดียวกัน กล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกซึ่งกันและกัน ความสุขในการทำงานจึงหมายถึงความรู้สึกเชิงบวกภายในจิตใจของบุคลากร ที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ธรรมทางศาสนาที่เต็มไปด้วยศรัทธา การได้ทำในสิ่งที่ตนรัก ความพึงพอใจ และเห็นคุณค่าในภารกิจที่ตนรับผิดชอบ รวมถึงความรู้สึกภาคภูมิใจจากการได้รับการยกย่องและการยอมรับจากผู้อื่น ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มั่นคง มีโอกาสเติบโตและพัฒนา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ตลอดจนมีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อทัศนคติและความรู้สึกของพนักงานต่อประสบการณ์ในการทำงาน และมีผลต่อระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว (Kodchakorn Suwanna, 2022)

ด้วยปัจจัยและเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจวิจัยเรื่องผลของการฝึกอบรมเชิงพุทธจิตวิทยาที่มีต่อความสุขในงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสืบไป

ระเบียบวิธีวิจัย

วิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยการศึกษาทั้งเอกสาร (Documentary Research) การศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การเก็บข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอนุมานเพื่อหาค่าเปรียบเทียบกับสถิติ t-test, F-test

วิธีการทดลองมีการฝึกอบรมตามหลักธรรมภาวนา ๔ ใช้เวลาวันละ ๓ ชั่วโมง ระยะเวลา ๘ วัน มีการวัดพฤติกรรมความรู้ ความเข้าใจหลักธรรมภาวนา ๔ และความสุขในงานตามกรอบแนวคิด มีวัดผลก่อน/หลังในกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการอบรมเพื่อจัดทำข้อมูลในการเปรียบเทียบต่อไป

ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน ๑๐ ตัวอย่างเกี่ยวกับผลการฝึกอบรมเชิงพุทธจิตวิทยาส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขโดยสัมภาษณ์จากกรอบแนวคิด 6



ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการ (2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (3) ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (4) ด้านปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (5) ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อความมั่นคงในองค์กร และ (6) ด้านความสมดุลระหว่างรายได้กับค่าใช้จ่าย

ผลการวิจัย

กลุ่มพนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมจิตวิทยาเชิงพุทธตามหลักภavana 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านกายภาวนา คือ การพัฒนากาย ด้านศีลภาวนา คือ มีการปฏิบัติตนเกี่ยวกับศีลภาวนา ด้านจิตภาวนา คือการพัฒนาจิตใจ และด้านปัญญาภาวนา คือการพัฒนาปัญญา ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมอบรมจิตวิทยาเชิงพุทธตามหลักภavana 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านกายภาวนา คือ การพัฒนากาย ด้านศีลภาวนา คือ มีการปฏิบัติตนเกี่ยวกับศีลภาวนา ด้านจิตภาวนา คือการพัฒนาจิตใจ และด้านปัญญาภาวนา คือการพัฒนาปัญญา ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในงานของ พนักงานในกลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรมตามจิตวิทยาเชิงพุทธตามหลักภavana 4 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรู้สึกต่อความมั่นคงในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับ มากที่สุด ด้านการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสมดุลระหว่างรายได้กับค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลวิจัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า พนักงานมีความสนใจในหลักธรรมที่ใช้ในการอบรม มีความรู้สึกมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ยินดีต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมที่ใช้ในการอบรม อันส่งผลต่อความสุขในงาน มีค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับประสบการณ์และความสามารถ ในที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น โต๊ะทำงานเหมาะสม ห้องแอร์ พื้นที่สีเขียว และระบบความปลอดภัยช่วยเพิ่มความสุข ในด้านลักษณะงานสอดคล้องตำแหน่งและส่งเสริมสมดุลชีวิต การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและการทำงานร่วมในความหลากหลายทางวัฒนธรรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรที่สนับสนุนด้านฝึกอบรมและสวัสดิการช่วยสร้างความมั่นคง ขณะเดียวกันการวางแผนการเงิน ควบคุมค่าใช้จ่าย และออมอย่างต่อเนื่องเสริมความสมดุลทางการเงินของพนักงาน

อภิปรายผล

ระดับการปฏิบัติตามหลักภavana 4 ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเขตพื้นที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเกิดจากพนักงานมีศรัทธาต่อการปฏิบัติตน ทำให้การใช้ชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุข สามารถนำหลักธรรมที่ใช้ในการอบรมไปประยุกต์ในการทำงานซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐพล บุญสอนและคณะ วิจัยเรื่องการประยุกต์หลักภavana 4 เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พบว่า หลักภavana 4 ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน มี 2 ด้าน ได้แก่ กายภาวนา การพัฒนากาย และจิต ภาวนา การพัฒนาจิต การประยุกต์



หลักภาวนา 4 เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงาน โดยการบูรณาการให้สอดคล้องกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงาน (Natthaphon Boonsorn et al., 2024)

ความสุขในการทำงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจมีปัจจัยมาจากผลการพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงานอยู่เสมอทำให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงาน รวมถึงระบบการบริหารจัดการให้เกิดความสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานจึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรพงษ์ นิ้มเกิดผล ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ พบว่า พนักงานมีความสุขมีปัจจัยมาจากการบริหารจัดการของบริษัทให้สนองต่อความต้องการของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมีภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ผู้บริการทุกระดับ (Surapong Nimkerdphon, 2018)

ด้านความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการในระดับสูงสุดซึ่งอาจมาจากการยอมรับสถานภาพด้านการศึกษาและประสบการณ์ รวมทั้งการฝึกอบรมเชิงพุทธที่บริษัทจัดให้เพื่อพัฒนาศักยภาพทางกายและจิตใจของพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานในระดับสูง การศึกษาของสุรพงษ์ นิ้มเกิดผล พบว่า ความสุขในการทำงานสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานที่บริษัทจัดให้มีการดำเนินการตามแผน เช่น การกำหนดแผนการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม และการสำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความสุขและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Surapong Nimkerdphon, 2018)

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงสุดเนื่องจากบริษัทให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยทั้งในระยะยาวและระยะสั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนากานต์ พวงระย้าและคณะ ที่ศึกษาผลกระทบจากสภาพแวดล้อมการทำงานต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านคุณลักษณะของงาน, ด้านสังคม, ด้านสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.49 ถึง 3.48 ขณะที่ประสิทธิภาพในการทำงานก็อยู่ในระดับดี โดยคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.32 ส่วนด้านต่างๆ เช่น ค่าใช้จ่ายเวลา, คุณภาพงาน และปริมาณงาน อยู่ในระดับปานกลาง (Chanakarn Puangrayaa et al., 2022)

ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ พบว่า ลักษณะงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงสุดเนื่องจากพนักงานมีความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงบริษัทมีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ตรงกับแผนกที่รับผิดชอบ ส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานสำเร็จและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกุล ภูกลาง ที่ศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (4.47) ตามด้วยด้านการติดต่อประสานงาน ทักษะการปฏิบัติงาน และรูปแบบวิธีการหรือกิจกรรมที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงทุกด้าน (Nattakul Phuklang, 2018)

ด้านการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ด้านการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูงสุด อาจเป็นผลมาจากพนักงานมีความสนิทสนมและมีความเห็นอกเห็นใจกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน



ส่งผลให้เกิดความสุขและความสำเร็จในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเจนรพ เบี้ยฟู ได้วิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน แรงบันดาลใจ การสื่อสาร และความก้าวหน้าในอาชีพ ในพนักงานบริษัทเอกชนในเขตสลิสม กรุงเทพมหานคร พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์และความก้าวหน้าในอาชีพมีผลต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน แรงบันดาลใจ และการสื่อสารไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน(Jenrpa Biafou, 2018)

ด้านความรู้สึกต่อความมั่นคงในองค์กร พบว่า ด้านความรู้สึกต่อความมั่นคงในองค์กรอยู่ในระดับสูงสุด อาจมีปัจจัยมาจากพนักงานมีความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและไม่วิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคตการทำงาน การรักษาความมั่นคงในองค์กรนี้ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรพงษ์ นิ่มเกิดผล ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า การให้ความมั่นคงในงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่า บริษัทมีการดำเนินการให้ความมั่นใจเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานบ่อยครั้ง และมีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม โดยรวมแล้วการดูแลสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ส่งผลดีต่อการรักษาพนักงานและเพิ่มความสุขในการทำงาน (Surapong Nimkerdphon, 2018)

ด้านความสมดุลระหว่างรายได้กับค่าใช้จ่าย พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างรายได้กับค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับสูงสุด อาจเป็นผลมาจากพนักงานสามารถปรับตัวในการบริหารจัดการเงินได้ดีและมีการวางแผนการใช้จ่ายที่เหมาะสมจากความรู้และประสบการณ์ ทำให้สามารถสร้างความสมดุลระหว่างรายได้กับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมพงศ์ กุ๊กแก้ว ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวด้านการเงินของประชาชนในจังหวัดสุพรรณบุรีในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 พบว่า การปรับตัวด้านการเงินของประชาชนได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ เช่น มาตรการเยียวยา ด้านการเงินจากภาครัฐ และทัศนคติต่อการบริหารการเงิน โดยรวมแล้วประชาชนมีการปรับตัวได้ดีภายใต้สถานการณ์ดังกล่าวและมีการจัดการการเงินที่มีความสมดุลในระดับที่สูง (Pathompong Kukhaew, 2022)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1) ควรมีการจัดกิจกรรมการอบรมทางพระพุทธศาสนาแก่พนักงาน บริษัท อินโดไทย ซินเทติคส์ จำกัด เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมในการดำรงชีวิตให้เกิดความสุขทางใจ
- 2) ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมเกี่ยวกับความสัมพันธ์อันดีต่อกันเนื่องในโอกาสต่างๆ เพื่อให้เกิดความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- 3) ควรมีการจัดสวัสดิการแก่พนักงานให้มากขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงานของพนักงานแบบยั่งยืน
- 4) ควรมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการดำรงชีวิตแบบพอเพียงของพนักงานเพื่อให้พนักงานของบริษัทใช้ชีวิตให้สอดคล้องกับรายได้ของแต่ละคน

ข้อเสนอแนะให้การศึกษาวิจัย

- 5) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับดำรงชีวิตแบบพอเพียงของพนักงานบริษัทที่มีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจระดับครอบครัว
- 6) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับ ผลของการฝึกสมาธิของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

References

- Chanakarn Puangrayaa et al. (2022). The impact of work environment on work fatigue among educational personnel at a school in Samut Prakan Province (Research report). Industrial and Organizational Psychology Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Suan Dusit University.
- Jenrapa Biafou. (2018). Emotional intelligence, workplace relationships, motivation, communication, and career advancement affecting job success of employees in private companies in the Silom area, Bangkok (Research report). Master of Business Administration Program, Bangkok University.
- Nattakul Phuklang. (2018). The development of job performance potential of general administrative officers at Mahasarakham Rajabhat University (Research report). Mahasarakham Rajabhat University.
- Natthaphon Boonsorn et al. (2024). The application of the Four Foundations of Mindfulness to promote quality of life in the work performance of the Secretariat of the Senate personnel. Journal of Political Science and Public Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 6(2).
- Pathompong Kukphaew. (2022). Factors influencing financial adaptation of people in Suphanburi Province during the COVID-19 pandemic (Research report). Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Suphanburi Campus.
- Phuwitayaphan, A. (2017). Happy organizations: *What employees desire*. Retrieved June 25, 2025, from <https://shorturl.at/1kENy>
- Suwanna, K. (2023). Work behavior and environment affecting industrial factory employees' happiness after the COVID-19 *situation*. Suthiparithat Journal, Dhurakij Pundit University, 37(2), April–June 2023.
- Surapong Nimkerdphon. (2018). The relationship between happiness and job performance of employees in companies listed on the Market for Alternative Investment (MAI) (Doctoral dissertation, Doctor of Business Administration Program, Dhurakij Pundit University).