

การสร้างความสนใจในการทำงานสำหรับพนักงาน และลูกจ้าง PEA ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของเขต กฟผ.3

นายกฤษฎา ธนฤกษ์ชัย¹, นางสาวอำไพวรรณ เอี้ยวสุวรรณ²

¹กองซื้อขายไฟฟ้า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคกลาง (นครปฐม) Kridsada.tha@pea.co.th

²กองซื้อขายไฟฟ้า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคกลาง (นครปฐม) Aumpiwan.eie@pea.co.th

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันเกือบทั่วโลกกำลังเผชิญกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่มาในนามของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งเกิดขึ้นในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 โดยพบผู้ป่วยรายแรกในนครอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีนนั้น ถึงแม้ว่ารัฐบาลแต่ละประเทศประกาศใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อควบคุมการแพร่ระบาดและลดจำนวนผู้เสียชีวิตจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อย่างไรก็ตามการแพร่ระบาดในครั้งนี้ยังไม่มีแนวโน้มจะลดลงไปแต่อย่างใด รวมถึงประเทศไทยที่มีแนวโน้มการแพร่ระบาดที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งประชาชนต่างได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดครั้งนี้ด้วยกันทั้งสิ้น ทำให้ทุกภูมิภาคทั่วโลกมีมาตรการทางสังคมที่เปลี่ยนไปรวมถึงประเทศไทย โดยมีหลักการในการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้แก่ การเพิ่มระยะห่างทางสังคม การล้างมือ การใช้เจลแอลกอฮอล์ การสวมหน้ากากป้องกันตนเอง เป็นต้น อีกทั้งยังมีการส่งเสริมให้ทำงานที่บ้าน (Work From Home : WFH) อีกด้วย

ผลกระทบในครั้งนี้ส่งผลในด้านทางตรงและทางอ้อมต่อพนักงานและลูกจ้าง PEA ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในสำนักงานหรือนอกสำนักงาน แม้ว่าทางหน่วยงานจะมีมาตรการให้ทำงานที่บ้าน (WFH) ก็ตาม แต่ทุกคนยังเกิดความหวาดกลัวและวิตกกังวลต่อโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานและลูกจ้าง PEA ขาดแรงจูงใจ ทั้งในด้านการงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน จะเห็นได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จึงเป็นสิ่งสำคัญ ปัจจัยและแนวคิดที่จะช่วยในการสร้างแรงจูงใจ เช่น แนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานและลูกจ้าง PEA มากขึ้น

คำสำคัญ: การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19), การสร้างแรงจูงใจ, หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา

1. บทนำ

การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบทำให้ PEA ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งทางด้านเทคโนโลยีระเบียบ หลักเกณฑ์ มาตรการต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ทำให้วิธีการทำงานของพนักงานและลูกจ้าง PEA เปลี่ยนแปลงไป พนักงานและลูกจ้าง PEA จึงต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ ซึ่งในบางครั้งพนักงานและลูกจ้างส่วนหนึ่งไม่สามารถปรับตัวได้ ทำให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ ตามมา เช่น ความเครียด ความวิตกกังวลต่อการเปลี่ยนแปลง โดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม สิ่งเหล่านี้อาจสะสมจนหาทางออกไม่ได้ และส่งผลกระทบต่อคนรอบข้างได้

จากสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น PEA ได้ก่อตั้งกลุ่มนักสร้างสุข (Happy Workplace) และกลุ่ม PEA Ranger ซึ่งเข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือทางด้านจิตใจ โดยหน้าที่ของนักสร้างสุขนั้น เป็นการช่วยเหลือในหลายด้านตามที่ตนเองถนัด นอกจากจะช่วยเหลือทางด้านจิตใจแล้ว สามารถเป็นที่ปรึกษารวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานและลูกจ้าง PEA ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานและลูกจ้าง PEA มีกำลังใจในการทำงานและการดำเนินชีวิตมากขึ้น โดยที่ผ่านมา กลุ่มนักสร้างสุข (Happy Workplace) และกลุ่ม PEA Ranger ได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการธรรมใจดี มีสุข (Happy Soul), โครงการเปลี่ยนความคิด ชีวิตเปลี่ยน เป็นต้น จะเห็นได้ว่าการจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงานถือเป็นวิธีการสร้างแรงจูงใจทางหนึ่ง ซึ่งตรงกับแนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร นอกจากนี้หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนายังเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจที่น่าสนใจอีกหัวข้อหนึ่ง ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจสำหรับพนักงานและลูกจ้าง PEA ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 (COVID-19) จึงเป็นหัวข้อที่น่าสนใจและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตของพนักงานและลูกจ้าง PEA ได้เป็นอย่างดี

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

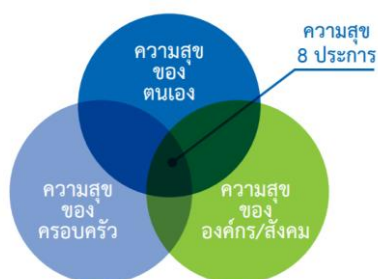
2.1 แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์และคณะ (2556) [1] อธิบายเรื่องแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ว่ากรอบความคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขของประเทศไทยซึ่งสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ให้ความหมายองค์กรแห่งความสุขใน 2 มุมมอง คือ

1) การอธิบายองค์กรแห่งความสุขที่เน้นกระบวนการ ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

2) การอธิบายองค์กรแห่งความสุขที่เน้นลักษณะขององค์กรแห่งความสุข ซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์

แนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของ สสส. สังเคราะห์ขึ้นมาบนพื้นฐานของความต้องการให้เกิดความสุขที่สมดุลและยั่งยืน โดยความสุข 8 ประการจึงหมายถึงการจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน คือ ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/สังคม



รูปที่ 1 แนวความคิดความสุข 8 ประการ

ความสุขทั้ง 8 ประการ ประกอบด้วย

- 1) สุขภาพทางกาย (Happy Body) สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ
- 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ
- 3) ผ่อนคลาย (Happy Relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือการใช้ชีวิต
- 4) พัฒนาสมอง (Happy Brain) สุขภาพจากการได้เรียนรู้พัฒนาสมองตัวเองจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในการทำงาน
- 5) ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

6) ปลอดหนี้ (Happy Money) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้สิน

7) สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) ครอบครัวที่เข้มแข็งย่อมเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

8) ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy Society) สังคมดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรักความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชนที่ทำงานและที่พักอาศัย

ความสุข 8 ประการ ก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติคือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ การสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุขดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้องค์กรเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรกระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผลการทำงาน

อย่างไรก็ตามในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข องค์กรควรกระตุ้นและพัฒนาให้พนักงานมีความสุขตามแนวคิดความสุข 8 ประการนี้ด้วยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้เพราะความสุขของพนักงานจะนำไปสู่ความสุขขององค์กร

2.2 ทฤษฎีมาสโลว์ หรือลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs)

อับราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) (1970) [2] อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ขั้น โดยเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการขั้นสูงต่อไป ความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้น 5 ขั้นเป็นลำดับดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ หรือความต้องการทางสังคม (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือและสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพ นับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น



รูปที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการของทฤษฎีมาสโลว์

2.3 งานวิจัยและบทความทางวิชาการเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.3.1 ภนิดา พลเพชร (2556) [3] ได้ศึกษาแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ลักษณะการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและพื้นที่การปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ระดับคุณภาพชีวิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ศาสนา สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน ลักษณะการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและพื้นที่การปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน

ความสัมพันธ์ของปัจจัยแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ปัจจัยแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน

2.3.2 ทิพย์วดี บันลือพิช (2561) [4] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดตรัง พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-35 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท และระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจพบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จของงานมีระดับแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ในส่วนของด้านปัจจัยด้านจูงใจพบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านความมั่นคงในการทำงานมีระดับแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพบว่า เพศที่แตกต่างกันของพนักงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจเดียวกันสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานได้ทั้งเพศหญิงและเพศชายไม่ต่างกัน พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีสถานะเป็นลูกจ้างบริษัท ปัจจัยจูงใจพื้นฐานอาจสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พวกเขาได้ แต่เมื่อเขาได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน ปัจจัยพื้นฐานไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พวกเขาได้แล้ว จำเป็นต้องใช้ปัจจัยอื่นมาสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พวกเขาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กล่าวคือพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยเพียงเข้างาน อาจมีเพียงความต้องการขั้นพื้นฐานหากใช้ปัจจัยในการจูงใจขั้นพื้นฐานก็จะสามารถจูงใจพวกเขาได้ แต่เมื่อพนักงานปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง ปัจจัยดังกล่าวจะไม่สามารถจูงใจให้เขาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้อีกต่อไป จำเป็นต้องใช้ปัจจัยอื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ ที่ว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากพื้นฐานไปยังระดับสูงสุด

2.4 หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา

2.4.1 ไตรสิกขา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรียบเรียงโดยเกสัชกรสุพล ไกรสรารุณี (2560) [5] อธิบายว่าไตรสิกขา คือข้อปฏิบัติที่ต้องศึกษา 3 ประการในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย

1) อธิศีลสิกขา คือ ข้อปฏิบัติเพื่อการฝึกฝนพัฒนาพฤติกรรมแสดงออกทางกายและทางวาจาที่ไปกระทำต่อสิ่งต่าง ๆ ภายนอก ทั้งที่เป็นบุคคล สิ่งของ และสิ่งแวดล้อมให้ถูกต้อง ความหมายของคำว่าถูกต้องในที่นี้คือไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนหรือความรอนใจทั้งต่อตนเองและสังคม

2) อธิจิตตสิกขา คือ ข้อปฏิบัติเพื่อการฝึกฝนพัฒนาจิตใจให้มีคุณภาพที่เหมาะสม กล่าวคือมีพลัง มีความรอบคอบ ไม่ประมาท มีความมั่นคง ทำให้จิตมีสภาวะตั้งมั่น มีประสิทธิภาพ และมีสุขภาวะ

3) อธิปัญญาสิกขา คือ ข้อปฏิบัติเพื่อการฝึกฝนในด้าน การรอบรู้และรู้เท่าทันความเป็นจริงของสิ่งต่าง ๆ จนสามารถ

นำความรู้มาใช้เป็นเครื่องนำทางในการดำเนินชีวิต ทำให้มีความคิดหรือความต้องการต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้อง

การปฏิบัติไตรสิกขาแบบประยุกต์ โดยอาศัย “สติ” เป็นแกนกลางของการปฏิบัติ สรุปดังนี้

1) ให้มีสติระลึกในสัมมาทิฐิ (ความรู้ความเข้าใจในเรื่องราวชีวิต ตลอดจนคุณค่าความหมายของสิ่งต่าง ๆ ที่ถูกต้องแล้วไปเกี่ยวข้องกับสิ่งเหล่านั้นด้วยกายและวาจา) จะทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า สติ

2) ให้มีสติระลึกตั้งมั่นแน่วแน่อยู่ในอารมณ์หรือสิ่งที่กำหนด จะทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า สมาธิ

3) ให้มีสติระลึกพิจารณาหรือไต่สวนอารมณ์หรือสิ่งที่รับรู้ เพื่อรู้เท่าทันความจริง โดยอาศัยอริยสัจ 4 เป็นกรอบพิจารณา จะทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า ปัญญา

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการคิดแบบโยนิโสมนสิการ

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2562) [6] อธิบายความหมายของโยนิโสมนสิการ หมายถึง การพิจารณาโดยแยบคาย กล่าวคือความเป็นผู้ฉลาดในการคิด คิดอย่างถูกวิธี คิดมีระเบียบ พิจารณาไตร่ตรองไปจนถึงสาเหตุของเรื่องที่กำลังคิด แล้วประมวลความคิดรอบด้าน สรุปออกมาได้ว่า สิ่งนั้นควรหรือไม่ควร ดีหรือไม่ดี แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1) อุบายมนสิการ เป็นการคิดอย่างถูกวิธี ตรงกับความเป็นจริง ทำให้เข้าใจความเป็นจริงของสรรพสิ่ง

2) ปถมนสิการ เป็นการคิดต่อเนื่องเป็นขั้นตอน เป็นระบบตามเหตุผลและแนวทางที่ถูกต้อง

3) การณมนสิการ เป็นการคิดสืบค้นตามแนวความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัย พิจารณาหาสาเหตุให้เข้าใจความเป็นมาหรือแหล่งที่ทำให้เกิดผลเช่นนั้น

4) อุปาทกมนสิการ เป็นการคิดพิจารณาให้เกิดกุศลธรรม เช่น การพิจารณาที่ทำให้มีสติ หรือทำให้จิตใจเข้มแข็งมั่นคง เป็นต้น



รูปที่ 3 วิธีการคิดแบบโยนิโสมนสิการ

วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ เป็นหลักธรรมภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวันและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ทำให้รู้จักคิดอย่างถูกวิธี คิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย คิดอย่างมีระบบ คิดวิเคราะห์ คิดตามเหตุผล และคิดแบบกุศล ดังคำที่กล่าวว่า “คิดเป็น ก็เป็นสุข”

3. การนำแนวคิดมาประยุกต์ปรับใช้ในการทำงาน

ผู้บริหาร กฟภ.3 ได้มีนโยบายอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และสิ่งสำคัญคือการสร้างแรงจูงใจ พร้อมกับการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ปรับความคิดในการทำงานของพนักงาน และลูกจ้าง PEA โดยได้นำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ดังนี้

1) แผนยกระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสายงานและแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมของบุคลากร กฟภ.3 ประจำปี 2564 ภายใต้ชื่อโครงการ “เปลี่ยนความคิด ชีวิตเปลี่ยน : Change Your mind Change Your Life” มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง PEA เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ทำงานที่ยาวนาน ได้เห็นแนวทางการทำงานเพื่อเป็นแบบอย่างในการวางแผนและนำไปใช้ในการทำงาน อีกทั้งเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการเป็นบุคคลต้นแบบขององค์กรในอนาคต



รูปที่ 4 กฟภ.3 จัดอบรมหลักสูตร “TRUSTED Role Model มุ่งสู่ Data Driven” วันที่ 9-10 มิถุนายน 2564



รูปที่ 5 กฟภ.3 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจจากผู้บริหารระดับสูง ผู้เกษียณอายุราชการและ กลุ่ม Gen Y

2) จัดโครงการ “ธรรมใจดี มีสุข” (PEA Happy Soul) เป็นกิจกรรมสวดมนต์ ไหว้พระ นั่งสมาธิ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง PEA ผ่อนคลายจากความเครียด มีจิตใจผ่องใส ผิดกรรมดีเพื่อให้เกิดสติและปัญญา อีกทั้งกิจกรรมนี้มีส่วนช่วยให้ภาวะทางอารมณ์ดีขึ้น เพิ่มความสามารถในการรับมือกับความเครียด ลดอารมณ์หรือความคิดในแง่ลบ มีความอดทนมากขึ้น ทำให้เกิดจินตนาการความคิดที่สร้างสรรค์ และเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการทำงาน



รูปที่ 6 กฟผ.3 จัดกิจกรรมเชิญชวนให้พนักงานและลูกจ้าง PEA ร่วมสวดมนต์ ไหว้พระ นั่งสมาธิ ทุกวันอังคาร

3) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานและลูกจ้าง PEA ผ่อนคลายความเครียด ความเหนื่อยล้าจากการทำงานและสนับสนุนให้มีสุขภาพแข็งแรง (Happy Workplace)



รูปที่ 7 กขช.ผบพ.กฟผ.3 จัดกิจกรรมกายบริหาร

4. ประโยชน์ที่ได้รับ

4.1 ประโยชน์ทางตรง (พนักงานและลูกจ้าง PEA)

4.1.1 พนักงานและลูกจ้าง PEA มีแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น โดยดำเนินชีวิตอย่างมีสติ เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ สามารถจัดการและแก้ไขปัญหาโดยใช้สติปัญญา ปราศจากการใช้อารมณ์ สามารถยอมรับและอยู่กับความเป็นจริงได้

4.1.2 พนักงานและลูกจ้าง PEA มีความสุข จิตใจดี และสุขภาพกายแข็งแรง โดยมองโลกในแง่บวก รู้จักการกล่าวขอโทษและให้อภัย สามารถรับมือและจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้ดี อีกทั้งองค์กรส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการออกกำลังกาย ทำให้พนักงานและลูกจ้าง PEA มีสุขภาพกายที่แข็งแรงอีกด้วย

4.1.3 พนักงานและลูกจ้าง PEA เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยก่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นความคิด อารมณ์และความรู้สึกที่เป็นแรงจูงใจจากภายในบุคคล ให้ทำงานจนประสบความสำเร็จและได้มาตรฐาน ไม่ใช่ทำงานเพื่อหวังสิ่งตอบแทนและรางวัล แต่เป็นการทำเพื่อผลสำเร็จในงาน สิ่งนี้จะทำให้เป็นพนักงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.2 ประโยชน์ทางอ้อม (องค์กร)

4.2.1 มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีพนักงานและลูกจ้าง PEA มีความสุข จิตใจดี และสุขภาพกายแข็งแรง โดยการส่งเสริมและสนับสนุนจากองค์กร จะทำให้พนักงานและลูกจ้าง PEA มีความทุ่มเทและพลังงานในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยลดอัตราการลาออกจากการงานได้อีกด้วย

4.2.2 การสร้างแรงจูงใจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กร พนักงานและลูกจ้าง PEA ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะทำให้มีแนวโน้มประสบความสำเร็จในการทำงานสูงเช่นเดียวกัน ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ แต่หากการทำงานนั้นไม่สำเร็จ บุคคลเหล่านี้จะหาข้อผิดพลาดเพื่อแก้ไข ทำให้ค้นพบแนวทางการทำงานที่เหมาะสมซึ่งอาจแตกต่างไปจากแนวทางเดิมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กรได้

4.2.3 องค์กรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สืบเนื่องจากเมื่อพนักงานและลูกจ้าง PEA มีความสุข จิตใจดีและสุขภาพกายแข็งแรงแล้ว พนักงานและลูกจ้าง PEA ทุกคนจะสามารถทำงานและอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานในองค์กรดีขึ้นตามไปด้วย

4.2.4 องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความแข็งแกร่งมากขึ้น เมื่อพนักงานและลูกจ้าง PEA มีความสุขในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้รากฐานขององค์กรมีความแข็งแกร่งมากขึ้น ภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีตามไปด้วย

เอกสารอ้างอิง

- [1] ขาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์และคณะ, *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*, นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น, 2556, หน้า 7-14. เข้าถึงเมื่อ : 31 สิงหาคม 2564. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.happy8workplace.com/project/attach/book>
- [2] Maslow Abraham H., *Motivation and personality*. New York : Harper and Row, 1970.
- [3] ภนิดา พลเพชร, “แรงจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้),” *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา, 2556.
- [4] ทิพย์วดี บันลือพีช, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดตรัง,” *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ, 2561.
- [5] เกสักรสุรพล ไกรสรารุณและคณะ, *ไตรสิกขา : ระบบการศึกษาของพระพุทธเจ้า*, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560. หน้า 1-5, 60-61. เข้าถึงเมื่อ : 1 กันยายน 2564. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://issuu.com/chulalongkorn/docs>
- [6] สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต), *พุทธธรรมฉบับปรับขยาย*, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทบทวน, 2562, หน้า 621-666. เข้าถึงเมื่อ : 1 กันยายน 2564. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.sau.ac.th/buddhadham/pdf/buddhadhamma_extended_edition.pdf