



ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทานตามแนวพระพุทธศาสนา*
PERSONNEL QUALITY OF LIFE INDICATORS OF THE ROYAL IRRIGATION
DEPARTMENT ACCORDING TO BUDDHISM

ยศ ธนารักษ์โชค

Yos Thanarakchoke

บริษัท สหคิมมอเตอร์ จำกัด

Sahakimmotor Co., Ltd.

Corresponding Author E-mail: yos@sahakimmotor.co.th

บทคัดย่อ

ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งทีบุคคลใฝ่หาเป็นอย่างยิ่ง เพราะหมายถึงความอยู่ดีกินดีชีวิตมีความสมบูรณ์ องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน จึงหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรของตน ด้วยว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ ดังนั้นกรมชลประทาน จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของบุคลากรไว้เป็นเบื้องต้น ทั้งนี้การนำหลักภาวนา 4 เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต จะทำให้เกิดกระบวนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีร่างกายที่สมบูรณ์ ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีปัญญาดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

คำสำคัญ ตัวชี้วัด, คุณภาพชีวิตของบุคลากร, กรมชลประทาน, พระพุทธศาสนา

Abstract

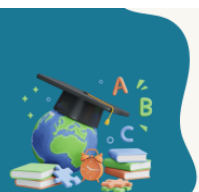
Indicators of quality of life were important that the people strive for greatly because it Meant living well and having complete life. The public and private sectors were looking for the approach to improve the quality of life of their personnel. The quality of life of personnel Affected the efficiency and effectiveness of the organization because personnel with a good quality of life will be able to perform their duties to their fullest potential. Therefore, indicators for the quality of life of personnel have been set as a preliminary by Royal Irrigation Department. Using the 4 principles of Bhavana as indicators of quality of life It will create a life quality promotion process that will make personnel have a good quality of life in both physically and mentally. Personnel have perfect bodies. Behave according to discipline Have a strong mind, have good intelligence, and be able to work to their fullest potential.

Keywords: Indicators, life quality of personnel, Royal Irrigation Department, Buddhism

บทนำ

กรมชลประทาน มีบทบาทหน้าที่ในการดำ เนินการจัดให้ได้มาซึ่งน้ำเพื่อการเกษตร การพลังงาน การสาธารณูปโภค หรือการอุตสาหกรรมตามกฎหมายว่าด้วยการชลประทานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การ

*Received May 10, 2023; Revised June 20, 2023; Accepted July 22, 2023



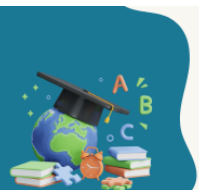


ป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำ ความปลอดภัยของเขื่อนและอาคารประกอบ การคมนาคมทางน้ำที่อยู่ในเขตชลประทาน การจัดรูปที่ดินตามกฎหมายว่าด้วยการจัดรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยมีการปฏิบัติงานสำคัญในด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ การบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ การป้องกันและบรรเทาปัญหายับอันเกิดจากน้ำ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในกระบวนการพัฒนาแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำ เพื่อให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ “องค์กรอัจฉริยะ ที่มุ่งสร้างความมั่นคงด้านน้ำ (Water Security) เพื่อเพิ่มคุณค่าการบริการภายในปี 2579” ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการเกษตรและสหกรณ์ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) (กรมชลประทาน, 2563)

ที่ผ่านมารกรมชลประทานได้ขับเคลื่อนตามประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ภายใต้กรอบแนวคิด RID No.1 เพื่อเพิ่ม ศักยภาพการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน จัดหาแหล่งน้ำต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพการกระจายน้ำ การระบายน้ำจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการน้ำอัจฉริยะ (Smart Water Operation Center : SWOC) ในสำนักงานชลประทานที่ 1 – 17 เพื่อประมวลวิเคราะห์ สถานการณ์น้ำ ติดตามและพยากรณ์สถานการณ์น้ำ จัดสรรน้ำ และเฝ้าระวังเพื่อการเตือนภัยจากน้ำ รวมถึงนำข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มาเชื่อมโยงและจัดทำ เป็นฐานข้อมูลกลาง สามารถนำ มาติดตาม วิเคราะห์ และพยากรณ์สถานการณ์น้ำ ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว น่าเชื่อถือ ทันเหตุการณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการน้ำสำหรับการเกษตร อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (กรมชลประทาน, 2563)

การปฏิบัติงานตามภารกิจให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมชลประทานมีความเกี่ยวเนื่องกับศักยภาพของบุคลากร ศักยภาพของบุคลากรก็มีความเกี่ยวเนื่องกับคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งมีลักษณะเป็นวงจรกล่าวให้เข้าใจสั้นๆ คือ บุคลากรที่มีสุขภาพที่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดี ตั้งใจทำงานมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากได้รับสวัสดิการที่ดีและเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต ทำให้มีสุขภาพการสุขภาพจิตใจดี มีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานอย่างเต็มที่ และการที่บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ก็จะทำให้งานขององค์กรบรรลุผลมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ดังนั้นเรื่องของคุณภาพชีวิตจึงเป็นเรื่องสำคัญ ที่องค์กรทุกองค์กรให้ความสำคัญ และวางแผนดำเนินการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ในทางกลับกันหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี ก็ย่อมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทำให้งานขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ย่อมเกิดปัญหาต่างๆ ตามมามากมาย โดยประเด็นปัญหาหลักๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ปัญหาเรื่องรายได้ ปัญหาเรื่องทัศนคติและความรับผิดชอบ และปัญหาการดูแลสุขภาพ (เดชา บุญมาสุข, 2559) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น ให้มีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตที่มั่นคง และการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลจึง มีสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่ดี มีการศึกษาที่ดี การมีปัจจัย 4 บริโภคอย่างเพียงพอ (สาริกา หาญพานิชย์, 2558) จึงเป็นทางออกที่สมเหตุสมผลที่จะเป็นเครื่องยืนยันถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมชลประทาน ด้วยพิจารณาเห็นว่า การประยุกต์หลักพุทธธรรมมาใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำหลักของอภินายก 4 ที่เน้นในการพัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญา (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตร่วมกับหลักการด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตกล่าวคือ จะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมี





ร่างกายและสติปัญญาที่สมบูรณ์ มีจิตใจและอารมณ์ที่สมบูรณ์ สามารถดำรงชีวิตและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องไปยังประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

คุณภาพชีวิต

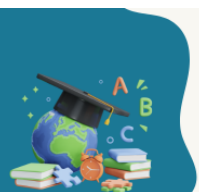
คุณภาพชีวิตเป็นชื่อใหม่ของความคิดเก่า (Old notion) ซึ่งถ้าเรียกเป็นชื่อทางด้านจิตวิสัย (Subjective) ก็ใช้คำว่าอยู่กินดีมีสุข (well-being) คือ การเป็นอยู่ที่ดีของคนและสิ่งแวดล้อมตามสภาพทั่วไป ในด้านส่วนบุคคลคุณภาพชีวิตจะแสดงออกในรูปของความต้องการ (Wants) เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสุขหรือความพอใจ (นิศารัตน์ ศิลปเดช) กับการมีชีวิตที่ดีว่าชีวิตที่ดีที่สุดของมนุษย์นั้นอยู่ที่การขัดเกลาของประชาชนและเป็นผู้ให้การศึกษาและฝึกอบรมฝึกฝนประชาชนจนบรรลุถึงชีวิตที่ดีด้วยตนเองและมีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีอิสระที่จะมีชีวิตที่ดีตามที่เขามองเห็น และโดยปัจเจกชนนั้นแตกต่างกัน แต่รัฐบาลก็มีหน้าที่ที่กำหนดชีวิตที่ดีให้พลเมืองได้ (วิทย์ วิศุทเวทย์, 2553) ชีวิตที่มีคุณภาพว่าเป็นชีวิตที่ไม่มีภาระ และไม่ก่อปัญหาทางสังคมเป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ทางจิตใจ มีความคิด และความสามารถที่จะดำรงสภาพทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองได้อย่างถูกต้องแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ สามารถหาวิธีอันชอบธรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองพึงประสงค์ภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่ (ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และคณะ, 2546)

มาสโลว์ (Abraham H.Maslow) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษย์นิยมทฤษฎีของเขาได้ชื่อว่าทฤษฎีลำดับความต้องการ โดยอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ซึ่งพบว่าบุคคลมักดิ้นรนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ ในยุคแรกๆ ที่มาสโลว์ทำการศึกษาเขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ลำดับ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น ลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง ในยุคต่อมามาสโลว์ ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมและแบ่งความต้องการลำดับที่ 5 ให้ละเอียดออกไปอีกเป็น 3 ลำดับ รวมใหม่ทั้งหมดเป็น 7 ลำดับขั้นของความต้องการ ดังต่อไปนี้

ภาพปิรามิดแสดงลำดับขั้นความต้องการ ตามแนวคิดของมาสโลว์ 7 ลำดับขั้น ลำดับ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น หรือระดับขาดแคลน ลำดับที่ 5-7 เป็นความต้องการระดับสูงหรือระดับสร้างความเป็นมนุษย์แบบให้ชีวิต



ภาพที่ 1 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์





จากภาพ อธิบายลำดับขั้นความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ ได้ดังนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (physical needs) คือ ความต้องการตอบสนองความหิว กระหาย ความเหนื่อย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่าย ความต้องการมีกิจกรรมทางร่างกาย และความต้องการสนองความสุขของประสาทสัมผัส

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) คือ ความต้องการการคุ้มครองปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ ความปราศจากอันตราย และต้องการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความเป็นเจ้าของ และความรัก (belongingness and love needs) คือ ความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก ขั้นนี้จัดเป็นความต้องการทางสังคม

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง (esteem needs) คือ ความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีคนยกย่องเลื่อมใส มีความเด่นดัง และต้องการความรู้สึกที่ดีของคนอื่นต่อตน

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (need to know and understand) คือ ความอยากรู้ อยากเข้าใจ อยากมีความสามารถ อยากมีประสบการณ์

ลำดับขั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรีย์ (aesthetic needs) ได้แก่ ความต้องการด้านความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับขั้นที่ 7 ความต้องการความสำเร็จ หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (self actualization needs) ขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะเกิดขึ้นนี้ได้ต้องปูพื้นฐานให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการของตนในลำดับขั้นที่ 1 เป็นลำดับมาจนถึงระดับสูง หรือสร้างความรู้สึกรู้สึก “พอ” ในความเป็นเขาเสียก่อน ซึ่งบุคคลประเภทนี้มักได้รับ ประสบการณ์สูงสุด คือได้รับประสบการณ์เข้มข้นบางประการด้วยตนเองจนตระหนักในสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิต ซึ่งบางคนกล่าวว่าเข้าถึงปรัชญาชีวิต หรือสัจธรรมแห่งชีวิต

ความต้องการทั้ง 7 ลำดับขั้นตอนตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น บุคคลจะกระทำการเพื่อสนองความต้องการลำดับแรกก่อน แล้วจึงดิ้นรนเพื่อสนองความต้องการถัดมาเป็นลำดับตัวอย่างพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร เช่น ตราบดีที่ค่าแรงยังไม่พอกิน (ความต้องการขั้นที่ 1) หรือทนต้องเผชิญสถานการณ์เสี่ยงภัยในหน้าที่ (ความต้องการขั้นที่ 2) ในภาวะดังกล่าวพนักงานอาจยังไม่คำนึงถึงความรัก การยอมรับ การยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง (ความต้องการขั้นที่ 4) หรือจะยังไม่ดิ้นรนเพื่อใฝ่หาความรู้ ความดี ความงาม หรือความสมบูรณ์แบบส่วนตัว (ความต้องการขั้นที่ 5, 6 และ 7) จึงเห็นได้ว่าคนบางคนกระทำในสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ เพื่อให้ความต้องการทางกาย ได้รับตอบสนอง เช่น เพื่อให้ท้องหายหิว เพื่อสนองความต้องการทางเพศ หรือเพื่อสะสมเงินทองเอาไว้ให้อุ่นใจว่าต่อไปภายหน้าจะได้มีกินมีใช้ (Abraham H. Maslow, 1943)

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลคือการบรรลุเป้าหมายชีวิต คือความต้องการ เมื่อได้ประสบความสำเร็จตามความต้องการที่ตนเองหวังก็จะเกิดความพึงพอใจและแสดงออกต่อสังคมให้รู้ถึงความสุข การเป็นอยู่อย่างไร้กังวล และพฤติกรรมอื่นๆ เช่นการมีกำลังใจ มีแรงทำงาน มีสุขภาพดี มีอารมณ์ดี ร่าเริงแจ่มใส ทั้งนี้เพราะได้รับสิ่งที่พึงปรารถนานั่นเอง ในการปฏิบัติงานบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมากจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมชลประทาน

คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะของชีวิตที่มีคุณภาพ หรือคุณสมบัติของชีวิตที่ดี หรือสิ่งที่ทำให้ชีวิตมีคุณภาพซึ่งหมายถึงองค์ประกอบและลักษณะต่าง ๆ ที่แสดงถึงสภาพของชีวิตที่ดำรงอยู่ด้วยดี เป็นส่วนร่วมที่





เกื้อกูลซึ่งกันและกันสังคม และธรรมชาติมีความพร้อม ทั้งยังสามารถที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญงอกงามสู่ความสันติสุข และอิสรภาพสมบูรณ์ (พระเทพเวที (ประยุทธิ์ ปยุตโต), 2553) เป็นความรู้สึของการอยู่อย่างพอใจ ต่อองค์ประกอบต่างๆของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล (Koffka, K., 1987) การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานที่ได้กำหนดไว้ในสังคมหนึ่งๆ ในช่วงเวลาหนึ่งๆ นั่นคือการที่จะกล่าวว่าประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ก็ต่อเมื่อประชาชนในครอบครัวหรือชุมชนนั้นมีชีวิตความเป็นอยู่บรรลุเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานครบถ้วนทุกประการซึ่งเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานที่กำหนดไว้นั้นสามารถแปรเปลี่ยนไปตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในขณะนั้น ๆ (กรมพัฒนาชุมชน, 2558)

บุคลากรกรมชลประทานได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้พัฒนาควบคู่กันไปกับแผนพัฒนาบุคลากร 4 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ ทักษะ กรอบความคิด และความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานที่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและรองรับความท้าทายที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรนักบริหารการชลประทานระดับต้น โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการปฏิบัติงานทดสอบเพื่อควบคุมคุณภาพงานก่อสร้างในสนาม โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการจัดการด้านความปลอดภัยเขื่อน เป็นต้น

2. ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัล และส่งเสริมการขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะเช่น โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการสร้าง Data Visualization ด้วย Google Data Studio โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรระบบคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายสำหรับผู้ดูแลระบบ เป็นต้น

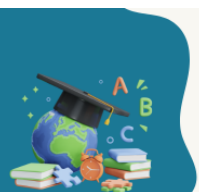
3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิดการมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ทำงานบนหลักคุณธรรม และยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม ได้แก่ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการดำเนินงานทางวินัยและจริยธรรมสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าฝ่ายโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการปลูกฝังวิธีคิด ปลูกจิตสำนึกวัฒนธรรมและพฤติกรรมสุจริต เป็นต้น

4. ด้านความเป็นสากล ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ได้แก่ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร English Camp for Working Officers โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรภาษาอังกฤษพื้นฐานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น (กรมชลประทาน, 2566)

สรุปได้ว่า กรมชลประทาน ได้มีการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร ตามแนวทาง 3 ประการที่เน้นในการพัฒนาทั้งความรู้ความสามารถ การเป็นอยู่คุณธรรม เพื่อให้บุคลากรได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี คือมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตใจที่เข้มแข็ง มีความสุขทางใจ มีความฉลาดในทางอารมณ์ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีวัฒนธรรมของการอยู่ร่วมกันที่ดี เมื่อบุคคลได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีแล้วจะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีความสุข สามารถสร้างความสุขให้เกิดแก่ครอบครัวและคนในสังคมเป็นความสุขแบบทวีคูณ ส่งผลให้สังคมประเทศชาติมีความสงบสุข ต่อไป

หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต

หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีหลายประการ แต่ที่มีความสอดคล้องและประยุกต์ใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและใช้กันอย่างแพร่หลายคือหลักอริยสัจ 4 ได้แก่การเจริญ การทำให้เป็นให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา อันประกอบด้วย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2546)





1. กายภาวนา การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงามให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2. สีลภาวนา การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

3. จิตภาวนา การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

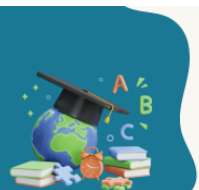
4. ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

ในบาลีที่มา ท่านแสดงภาวนา 4 นี้ ในรูปที่เป็นคุณสมบัติของบุคคล จึงเป็น ภาวิตกาย ภาวิตศีล ภาวิตจิต ภาวิตปัญญา (ผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว) บุคคลที่มีคุณสมบัติชุดนี้ครบถ้วนย่อมเป็นพระอรหันต์ดังความว่า (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

สรุปได้ว่า การนำหลักภาวนา 4 มาใช้ในเชิงประยุกต์กับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตนั้น ใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรภายในองค์กร ในการพัฒนาชีวิตและจิตใจการดำรงชีวิต โดยมีการคาดการณ์อนาคตว่าหากไม่มีเรื่องของ กาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว จะเกิดความย่อหย่อน ทอดทิ้งธุระไม่เอาการเอางาน ไม่สามารถจะบรรลุเป้าหมายงานที่วางไว้ได้ ส่งผลให้เกิดการขาดวินัยในตนเอง แต่ในทางกลับกันเมื่อบุคลากรในองค์กรมีสติ กาย ศีล จิต ปัญญาแล้ว ก็จะทำให้ มีปัญญา สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่มีเข้ามาได้โดยง่าย เมื่อมองในมิติของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรแล้ว หากนำเอาหลักภาวนา 4 มาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรก็จะทำให้บุคลากร มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่เข้มแข็ง มีระเบียบวินัย มีกำลังใจในการทำงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน และพัฒนาสติปัญญาให้เกิดความสมบูรณ์ที่สามารถจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต มีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า หลักภาวนา 4 นั้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการแม้แต่องค์กรภาครัฐก็ให้ความสนใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรมชลประทาน ที่มีแผนในการพัฒนาบุคลากรทั้งในส่วน of ความรู้ความสามารถและการพัฒนาร่างกายไปพร้อมกันตามมาตรฐานตัวชี้วัด แต่ทั้งนี้ในการพัฒนาจิตใจยังต้องอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาด้วย การนำเอาหลักภาวนา 4 มาใช้เป็นตัวชี้วัดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรจะก่อให้เกิดตัวชี้วัดทางจิตใจที่ทำให้การประเมินคุณภาพชีวิตของบุคลากรสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งมีทั้งคุณภาพชีวิตในทางร่างกายและจิตใจ และจะส่งผลให้เกิดกระบวนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่มีพร้อมทั้งคุณภาพชีวิตทางกายและทางจิตใจที่ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและจิตใจที่ดี ที่เหนือมาตรฐานคุณภาพชีวิตทั่วไป และมีผลต่อเนื่องไปยังประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอีกด้วย





ภาพที่ 1 องค์ความรู้

เอกสารอ้างอิง

กรมชลประทาน. (2566). รายงานประจำปี 2566. กรุงเทพมหานคร : กรมชลประทาน.

กรมชลประทาน. รายงานประจำปี 2561. สืบค้น 2 มิถุนายน 2563. จาก http://www1.rid.go.th/main/_data/annual-conclusion/RID-Annual/RID_Annual_2018.pdf.

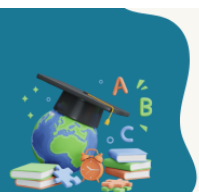
กรมพัฒนาชุมชน. การพัฒนาหมู่บ้านอีสานเขียวแบบผสมผสานสนับสนุนโครงการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามโครงการน้ำพระทัยจากในหลวง. พฤษภาคม 2558.

ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์ และคณะ. (2546). คู่มือฉบับสมบูรณ์ฉบับประชากรศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

เดชา บุญมาสุข. (2559). “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2559.

นิสารัตน์ ศิลปะเดช. (2549). ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพมหานคร : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏธนบุรี.

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2533). บทบาทของพระสงฆ์ในสังคมไทยปัจจุบัน : พุทธศาสนากับสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : รุ่งแสงการพิมพ์.





- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม 22*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิทย์ วิศุทเวทย์. (2553). *ปรัชญา*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2550). *กฎหมายการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมกมลการพิมพ์.
- ส่วนส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2556). *ความเป็นมาของ “ธรรมาภิบาล” และ “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี”* สืบค้น 10 มกราคม 2567 จาก https://www.dla.go.th/upload/templateOrganize/tempNews/2013/3/24252_2.pdf
- สาริกา หาญพานิชย์. (2558). “การศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธบูรณาการ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา*. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Abraham H. Maslow. (1943). “A Theory of Human Motivation”. *Psychological Review*. (50), 340-396.
- K., Koffka. (1978). *Encyclopedia of the Social Science*. New York: The Macmillan Company.

