

เมื่ออิกิไกไม่บรรจบ: จริยศาสตร์แห่งความไม่สมบูรณ์ในชีวิตการทำงาน ยุคทุนนิยมตอนปลาย

When Ikigai Fails to Converge: An Ethics of Incompleteness in Late-Capitalist Working Life

ญาดาวิมินทร์ พิษทองกลาง¹

Yathaweemintr Peuchthonglang¹

ประทีป พิษทองกลาง^{2*}

Prateep Peuchthonglang^{2*}

วันที่รับบทความ : 15 มีนาคม 2569

วันที่แก้ไขบทความ : 13 พฤษภาคม 2569

วันที่ตอบรับบทความ : 4 มิถุนายน 2569

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเชิงทฤษฎีนี้วิเคราะห์ความตึงเครียดเชิงศีลธรรมที่ปรากฏขึ้น เมื่อ "อิกิไก" (ikigai) ในฐานะอุดมคติของชีวิตที่มีความหมาย ไม่อาจบรรจบกับเงื่อนไขจริงของงาน องค์กร และการดำรงชีพในสังคมทุนนิยมตอนปลาย ผู้เขียนเสนอข้อโต้แย้งว่า การที่อิกิไกถูกเคลื่อนย้ายจากบริบทเชิงจริยศาสตร์และชุมชนญี่ปุ่นเข้าสู่วาทกรรมการจัดการแบบเสรีนิยมใหม่ มิได้เป็นเพียงการแปลข้ามวัฒนธรรม หากเป็นการ "ทำให้กลายเป็นเทคโนโลยี" ที่แปรความหมายของชีวิตให้กลายเป็นทรัพยากรเชิงองค์กร โดยอาศัยกรอบ Weberian ว่าด้วยจริยธรรมแห่งหน้าที่ (Calling) ผสานกับแนวคิดภาวะไร้บรรทัดฐาน (Anomie) ของ Durkheim และวิจารณ์ญาณของ Foucault ว่าด้วยการกำกับตนเอง (Governmentality) บทความสังเคราะห์ขึ้นเป็นกรอบทฤษฎีใหม่สองชุด ได้แก่ Non-Convergent Ikigai Framework สำหรับอธิบายชีวิตที่มีความหมาย งาน และการอยู่รอดเคลื่อนตัวในความตึงเครียดอย่างถาวร และ Organizational Ikigai Trap สำหรับวิพากษ์ข้อจำกัดเชิงจริยธรรมของการบริหารแบบเน้นเป้าหมาย (Purpose-driven Management) ข้อเสนอเชิงทฤษฎีของบทความคือ การคืนอิกิไกสู่จริยศาสตร์แห่งความเป็นมนุษย์ มิใช่ผ่านการเรียกร้องให้ชีวิตต้องลงตัว หากแต่ผ่านการยอมรับความไม่สมบูรณ์ ความเปราะบาง และคุณค่าที่อยู่นอกตรรกะตลาด ในฐานะองค์ประกอบสำคัญของศักดิ์ศรีในชีวิตการทำงานร่วมสมัย

¹⁻²คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

¹⁻²Faculty of Business Administration and Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Lanna

*Corresponding author. E-mail: Chaijaipra@rmutl.ac.th

คำสำคัญ : อิคิไก เทคโนโลยีทางศีลธรรม ศาสนาโลกวิสัย ทุนนิยมตอนปลาย จริยศาสตร์แห่งความไม่สมบูรณ์

Abstract

This theoretical article analyzes the moral tensions that emerge when ikigai—long understood in Japanese culture as the quiet sense that one's existence remains worth living—fails to align with the material conditions of work, organizational life, and economic survival under late capitalism. I argue that ikigai's migration from its ethical and communal moorings in Japanese thought into the discourse of neoliberal management has not been a simple act of cross-cultural translation. It has been a process of technologization, in which the meaning of life is reconfigured as an organizational resource. Drawing on Weberian account of vocational ethics (Calling), Durkheim's diagnosis of anomie, and Foucault's analysis of governmentality. This article synthesizes two new theoretical frameworks: the Non-Convergent Ikigai Framework, which explains lives where meaning, work, and survival move in a state of enduring tension; and the Organizational Ikigai Trap, which critiques the ethical limits of purpose-driven management. The theoretical proposal of the article is to reclaim ikigai as a humanistic ethic—not through demands for harmonious alignment of life, but through the acceptance of incompleteness, vulnerability, and values that lie beyond the logic of the market, positioning these as fundamental components of dignity in contemporary working life.

Keywords: Ikigai, Moral Technology, Secular Faith, Late Capitalism, Ethics of Incompleteness

บทนำ

หนึ่งในปรากฏการณ์ทางความคิดที่น่าฉงนที่สุดของศตวรรษที่ 21 คือการที่ "อิคิไก" แนวคิดญี่ปุ่นเก่าแก่ที่หมายถึงเหตุผลเรียบง่ายในการมีชีวิตอยู่ ได้ถูกแปรสภาพเป็นแผนภาพสี่งในห้องประชุมผู้บริหารในหลักสูตร MBA และในวาทกรรมการพัฒนาตนเองทั่วโลก จากที่เคยเป็นความรู้สึกเรียบง่ายว่า "การมีอยู่ของฉันยังมีเหตุผลพอ" อิคิไกกลายเป็นสูตรสำเร็จที่สัญญาว่าจะมอบทั้งความหมาย ความสามารถ คุณค่าทางสังคม และรายได้ ภายในกรอบเดียวกัน คำถามที่บทความนี้ตั้งขึ้นจึงมีใช่ว่าอิคิไก "ใช้ได้" หรือไม่ แต่อยู่ที่ว่า เมื่อปรัชญาที่ถือกำเนิดเพื่อลอบโยนชีวิตที่ไม่สมบูรณ์ ถูกเคลื่อนย้ายเข้าสู่ตรรกะของตลาดที่เรียกร้องการบรรจบกันอย่างสมบูรณ์ มันได้กลายเป็นอะไรไป และมันได้ปิดบังอะไรไว้บ้าง ในเชิงประวัติศาสตร์ทางความคิด อิคิไกในรูปแบบที่โลกตะวันตกรู้จักมิได้เป็นการแปลตรงจากแหล่งดั้งเดิม รากของแนวคิดในวงวิชาการสมัยใหม่ปรากฏใน Ikigai ni tsuite (เกี่ยวกับอิคิไก) ของ Mieko Kamiya จิตแพทย์ชาวญี่ปุ่น

ที่ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1966 (Kamiya, 1966) และได้รับการศึกษาเชิงมานุษยวิทยาในงานคลาสสิกของ Mathews (1996) ซึ่งนิยามอิคิโกว่าเป็น "สิ่งที่ทำให้ชีวิตของคนคนหนึ่งดูสมควรแก่การมีอยู่" สี่ทศวรรษต่อมา หนังสือขายดีของ García and Miralles (2017) ได้ทำให้แนวคิดแพร่หลายในวงผู้อ่านสากล โดยวางอิคิโกไว้ตรงกลางของ Venn Diagram สี่วง อย่างไรก็ดี มีข้อเท็จจริงที่นักวิชาการน้อยคนนัก โดยเฉพาะนักวิชาการตะวันตก จะระบุไว้อย่างชัดเจน คือแผนภาพสี่วงที่ทรงอิทธิพลนี้มีได้มีต้นกำเนิดในญี่ปุ่น หากเป็นการประดิษฐ์ของ Andrés Zuzunaga และ Marc Winn ที่ผนวกคำว่า "อิคิโก" เข้ากับโครงสร้างเชิง Self-help ของตะวันตก ในทศวรรษที่ 2010 (Mogi, 2017) การแพร่หลายในรูปแบบนี้ทำให้อิคิโกถูกทำให้เข้าใจง่าย สื่อสารได้รวดเร็ว และเหมาะสมกับโลกองค์กรสมัยใหม่ที่ต้องการภาษาเชิงบวกในการจูงใจแรงงาน ทว่าความนิยมดังกล่าวได้สร้างปัญหาเชิงวิชาการที่ยังไม่ได้รับการตั้งคำถามอย่างจริงจัง นั่นคือ การ "สมมติการบรรจบกัน" ของทั้งสี่มิติในชีวิตมนุษย์ งานวิจัยและวาทกรรมการจัดการจำนวนมากตั้งอยู่บนสมมติฐานว่า หากปัจเจกพยายามค้นหาตนเองอย่างเพียงพอ ปรับทักษะให้สอดคล้องกับตลาด และมีทัศนคติที่เหมาะสม อิคิโกในอุดมคติย่อมเกิดขึ้นได้ในท้ายที่สุด (Steger et al., 2012; Bailey et al., 2019) สมมติฐานเช่นนี้ทำให้อิคิโกถูกแปรสภาพจากปรัชญาชีวิตเชิงจริยศาสตร์ ไปเป็นเครื่องมือเชิงเทคนิคสำหรับการจัดการตนเองในระบบเศรษฐกิจตลาด

บทความนี้เสนอว่าปัญหามีได้อยู่ที่อิคิโก "ใช้ไม่ได้ผล" หากอยู่ที่การอ่านอิคิโกแบบลดทอนบริบททางสังคมและศีลธรรม ในโลกสมัยใหม่ตอนปลาย โครงสร้างตลาดแรงงานเปราะบางสูง ความไม่มั่นคงในการจ้างงานกลายเป็นสภาวะปกติ และคุณค่าของมนุษย์ถูกประเมินผ่านตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจอย่างเข้มข้น (Beck, 1992; Standing, 2011) การบรรจบของความหมาย งาน และการอยู่รอด มิใช่สิ่งที่ปัจเจกควบคุมได้ด้วยความพยายามส่วนบุคคลเพียงลำพัง การทำให้อิคิโกกลายเป็นความรับผิดชอบส่วนตัวจึงอาจก่อให้เกิดผลเชิงย้อนแย้งทางศีลธรรม มากกว่าการปลดปล่อยมนุษย์จากความทุกข์ ข้อโต้แย้งหลักของบทความคือ ในโลกสมัยใหม่ตอนปลาย อิคิโกมิได้ล้มเหลวเพราะปัจเจกขาดความมุ่งมั่นหรือการใคร่ครวญตนเองอย่างลึกซึ้ง หากล้มเหลวเพราะโครงสร้างสังคม เศรษฐกิจ และองค์กร ไม่เอื้อให้มิติทั้งสี่ของอิคิโกบรรจบกันได้พร้อมกันอย่างยั่งยืน ภายใต้เงื่อนไขของทุนนิยมร่วมสมัย งานจำนวนมากที่มีความหมายต่อสังคมกลับไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ขณะที่งานที่ให้ความมั่นคงทางเศรษฐกิจกลับบั่นทอนความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงาน (Fleming, 2017; Vallas & Christin, 2018) ความตึงเครียดดังกล่าวมิใช่ความล้มเหลวเชิงศีลธรรมของปัจเจก แต่เป็นอาการของความไม่สอดคล้องประสานเชิงโครงสร้างระหว่างระบบคุณค่าและระบบเศรษฐกิจ

จากมุมมองสังคมวิทยาศาสนา อิคิโกในโลกองค์กรทำหน้าที่คล้าย "ศรัทธาโลกวิสัย" ที่สัญญาว่าการทำงานอย่างถูกต้องจะนำไปสู่ชีวิตที่มีความหมาย แต่ต่างจากศาสนาแบบดั้งเดิม อิคิโกในรูปแบบการจัดการกลับขาดกลไกของความเมตตาและการให้อภัยต่อความล้มเหลว (Berger, 1967; Taylor, 2007) ปัจเจกจึงถูกผลักดันให้อธิบายความไม่สมบูรณ์ของชีวิตด้วยภาษาของการพัฒนาตนเอง มากกว่าการตั้งคำถามต่อเงื่อนไขเชิงโครงสร้างที่ตนไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ด้วยเหตุนี้ บทความตั้งคำถามหลักสามประการ คือ (1) การ

ทำให้อิเคโกเป็นกรอบสากลของการจัดการชีวิตและงาน ได้ปิดบังความตึงเครียดเชิงศีลธรรมใดบ้าง ในประสบการณ์การทำงานร่วมสมัย (2) ความไม่บรรจบกันของมิติทั้งสี่ในอิเคโก สะท้อนอะไรเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจก องค์กร และโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองในยุคปัจจุบัน และ (3) เราจะทบทวนอิเคโกใหม่ในฐานะกระบวนการต่อรองเชิงคุณค่า มากกว่าจุดหมายปลายทางเชิงอุดมคติได้อย่างไร

บทความมุ่งสร้างสะพานเชื่อมระหว่างสังคมวิทยา สถาบันการศึกษา และจริยศาสตร์ธุรกิจ ผ่านกรอบ "อิเคโกที่ไม่บรรจบ" เพื่ออธิบายประสบการณ์ชีวิตและการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับอุดมคติแบบ Self-help กรอบดังกล่าวขยายการศึกษาความหมายของงานจากระดับปัจเจกไปสู่ระดับโครงสร้าง และเปิดพื้นที่ให้การวิพากษ์วัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้ความหมายกลายเป็นเครื่องมือของการควบคุมเชิงศีลธรรม ขณะเดียวกัน ในมิติเชิงระเบียบวิธีญาณวิทยา บทความวางตัวในตำแหน่งหลังอาณานิคม โดยใช้แนวคิดเอเชียในฐานะ "เลนส์" ตรวจสอบทฤษฎีตะวันตก มิใช่ "วัตถุดิบ" สำหรับทฤษฎีตะวันตก (Chakrabarty, 2000) ในทางปฏิบัติ บทความมีนัยสำคัญต่อการบริหารธุรกิจและบริหารรัฐกิจ ด้วยการเตือนให้ผู้กำหนดนโยบายและผู้นำองค์กรตระหนักถึงขีดจำกัดของการเรียกร้องความหมายจากแรงงาน ภายใต้เงื่อนไขที่ไม่เป็นธรรมเชิงโครงสร้าง

อิเคโก: จากปรัชญาชีวิตสู่โมเดลการจัดการ

รากฐานในวัฒนธรรมญี่ปุ่น

แนวคิดอิเคโก (ikigai, 生き甲斐) มีรากฐานลึกซึ้งในบริบทวัฒนธรรมญี่ปุ่นที่มองชีวิตมนุษย์ในฐานะกระบวนการสัมพันธ์ระหว่าง "การมีชีวิตอยู่" "การปฏิบัติหน้าที่" และ "การดำรงอยู่ร่วมกับผู้อื่น" มากกว่าการแสวงหาความสำเร็จเชิงปัจเจกในความหมายสมัยใหม่ คำนี้ประกอบด้วยสองส่วน คือ iki (生き หมายถึง "ชีวิต" หรือ "การมีชีวิตอยู่") และ gai (甲斐 หมายถึง "คุณค่า" หรือ "ความสมควร") ซึ่งเมื่อรวมกันสื่อความหมายว่า "เหตุผลที่ทำให้ชีวิตมีค่าควรแก่การมีอยู่" ในวงวิชาการสมัยใหม่ ผู้วางรากฐานการศึกษาอิเคโกอย่างเป็นระบบคือ Mieko Kamiya จิตแพทย์ชาวญี่ปุ่นผู้ตีพิมพ์ Ikigai ni tsuite (เกี่ยวกับอิเคโก) ในปี ค.ศ. 1966 (Kamiya, 1966) เธอเสนอว่าอิเคโกมิใช่ความสุขในความหมายแบบตะวันตก หากเป็นความรู้สึกที่ผูกโยงกับอนาคต ที่ช่วยให้มนุษย์อดทนกับสภาพปัจจุบันที่อาจไม่สมบูรณ์ได้ สามทศวรรษต่อมา Mathews (1996) นักมานุษยวิทยาได้ดำเนินการศึกษาเชิงชาติพันธุ์วรรณนาเปรียบเทียบระหว่างชาวญี่ปุ่นและชาวอเมริกันเก๋าคู และนิยามอิเคโกว่าเป็น "สิ่งที่ทำให้ชีวิตของคนคนหนึ่งดูสมควรแก่การมีอยู่" คำตอบที่เขาได้รับมิได้เป็นแผนภาพสี่ง่าที่ตัดกันงดงาม หากเป็นเรื่องราวธรรมดาของผู้หญิงคนหนึ่งที่ยากดูแลแม่ผู้ชราของช่างไม้ที่ภูมิใจในประตูปานหนึ่งที่ตนสร้างของพระสงฆ์ที่พบความสงบในการกวาดลานวัด อิเคโกในงานของ Mathews จึงมิใช่เป้าหมาย หากเป็นความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกกับโลกที่เขาดำรงอยู่ระหว่างหน้าที่ที่ถูกรับกับความรู้สึกภายในที่ตอบรับ

ในสังคมญี่ปุ่นแบบดั้งเดิม การทำงานมิได้เป็นเพียงกิจกรรมทางเศรษฐกิจ แต่เป็นพื้นที่ของการฝึกฝนตนเอง การรับผิดชอบต่อผู้อื่น และการรักษาความกลมกลืนของชุมชน อิเคโกจึงเชื่อมโยงกับแนวคิดเรื่อง giri

(義理) หน้าที่หรือพันธะทางสังคม) และ ninjo (人情 ความรู้สึกแบบมนุษย์) ซึ่งสร้างสมดุลระหว่างข้อเรียกร้องทางสังคมกับชีวิตภายในของปัจเจก (Kamiya, 1966; Mathews, 1996) ความหมายของชีวิตในกรอบนี้ไม่จำเป็นต้อง "พิเศษ" หรือ "โดดเด่น" หากอยู่ที่การมีบทบาทที่ผู้อื่นยอมรับและตนเองสามารถภาคภูมิใจได้อย่างเรียบง่าย สิ่งที่ Kamiya เรียกว่า ความรู้สึกว่าตน "ยังมีเหตุผลเพียงพอ" ที่จะมียูในโลกที่ไม่สมบูรณ์

การเดินทางข้ามวัฒนธรรมและการแปรรูปทางวาทกรรม

เมื่ออิคิโกถูกแปลและนำเสนอในโลกตะวันตกตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมา แนวคิดดังกล่าวได้ถูกแยกออกจากบริบทเชิงศีลธรรมและชุมชน แล้วนำไปเชื่อมกับวาทกรรมจิตวิทยาเชิงบวกและการพัฒนาตนเอง การแปลความหมายนี้มิได้เป็นเพียงการถ่ายทอดภาษา หากเป็นการปรับกรอบคิดให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมปัจเจกนิยมและทุนนิยมเสรี (Mogi, 2017) อิคิโกจึงถูกทำให้เข้าใจในฐานะ "การค้นหาตัวตน" และ "การบรรลุศักยภาพสูงสุด" ของปัจเจก มากกว่าการดำรงอยู่ในโครงข่ายความสัมพันธ์ทางสังคม

จุดเปลี่ยนสำคัญของการแปลงอิคิโกสู่กรอบการจัดการคือการปรากฏของแผนภาพอิคิโกแบบสี่วง ซึ่งแสดงการบรรจบของสิ่งที่รัก สิ่งที่ทำได้ดี สิ่งในโลกต้องการ และสิ่งที่สามารถเลี้ยงชีพได้ ข้อเท็จจริงที่นักวิชาการน้อยคนนักจะระบุไว้อย่างชัดเจนคือ แผนภาพดังกล่าวมิได้มีต้นกำเนิดในญี่ปุ่น หากเป็นการประดิษฐ์ของ Andrés Zuzunaga ในสเปนช่วงปี ค.ศ. 2011 และได้รับการดัดแปลงโดย Marc Winn ในปี ค.ศ. 2014 ที่ผนวกคำว่า "อิคิโก" ลงตรงกลางของแผนภาพ Venn Diagram แบบตะวันตก แล้วเผยแพร่ผ่านบล็อกส่วนตัวจนกลายเป็นไวรัล (Mogi, 2017) ความบังเอิญทางประวัติศาสตร์นี้ทรงความสำคัญในเชิงทฤษฎี เพราะแสดงว่าสิ่งที่โลกตะวันตกรู้จักในชื่อ "อิคิโก" คือผลของการแปลความหมายที่ผ่านการสื่อกลาง (Mediation) อย่างน้อยสามชั้น คือชั้นของ Kamiya ที่ทำให้แนวคิดเป็นเชิงวิชาการ ชั้นของ Mathews ที่ทำให้เป็นเชิงมานุษยวิทยา และชั้นของ Zuzunaga–Winn ที่ทำให้เป็นเชิงเทคนิคในรูปแผนภาพ

แผนภาพดังกล่าวแม้ช่วยทำให้อิคิโกสื่อสารได้ง่ายในบริบทองค์กรและการฝึกอบรมผู้นำ แต่แฝงสมมติฐานเชิงอุดมคติที่ทรงพลัง นั่นคือ ความเชื่อว่ามีดีทั้งสี่ของชีวิตประสาเป็นหนึ่งเดียวได้ หากปัจเจกวางแผนและพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม (García & Miralles, 2017; Steger et al., 2012) จากมุมมองการจัดการ แผนภาพอิคิโกได้กลายเป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการมีส่วนร่วมของพนักงาน องค์กรจำนวนมากนำอิคิโกไปใช้ในกระบวนการโค้ช การพัฒนาผู้นำ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการบริหารแบบเน้นเป้าหมาย (Purpose-driven Management) โดยเชื่อว่าการเชื่อมโยงงานกับความหมายชีวิตจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ลดการลาออก และยกระดับผลการดำเนินงาน (Bailey et al., 2019; Allan et al., 2019) ในกรอบนี้ อิคิโกถูกทำให้เป็น "เทคโนโลยีทางจิตใจ" ที่สามารถออกแบบ ถ่ายทอด และวัดผลได้

การลดทอนเชิงศีลธรรม

อย่างไรก็ดี บทความนี้เสนอว่า การทำให้อิคิโกเป็นเครื่องมือเพิ่มผลิตภาพได้ลดทอนความซับซ้อนเชิงศีลธรรมของแนวคิดดั้งเดิมอย่างมีนัยสำคัญ ประการแรก การเน้นผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพทำให้อิคิโกถูกผูก

เข้ากับความสามารถในการสร้างมูลค่าเศรษฐกิจเป็นหลัก ส่งผลให้กิจกรรมที่มีความหมายทางสังคมแต่ไม่ก่อรายได้สูง เช่น การดูแล งานอาสา ศิลปะที่ไม่ทำกำไร ถูกลดทอนคุณค่าอย่างเจียบ้าง (Fleming, 2017) ประการที่สอง อีคิไกในรูปแบบการจัดการมีภาวะความสำเร็จหรือความล้มเหลวไว้ที่ปัจเจก โดยละเลยข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานและความไม่เท่าเทียมเชิงระบบ ยิ่งไปกว่านั้น เมื่ออีคิไกถูกใช้เป็นภาษาเชิงแรงจูงใจขององค์กร มันเริ่มทำหน้าที่มากกว่าการสร้างแรงบันดาลใจ หากกลายเป็นกรอบศีลธรรมที่นิยามว่า "พนักงานที่ดี" ควรรู้สึกอย่างไรกับงานของตน การไม่มีความรู้สึกผูกพันหรือความหมายในงาน จึงอาจถูกตีความเป็นความบกพร่องเชิงทัศนคติ มากกว่าผลของการจัดระเบียบงานที่ไม่เป็นธรรม (Vallas & Christin, 2018) ในแง่นี้ อีคิไกทำหน้าที่คล้ายระบบความเชื่อโลกวิสัยที่เรียกร้องความศรัทธา ความทุ่มเท และการยอมรับเงื่อนไขขององค์กรโดยไม่ตั้งคำถาม

จากกรอบสังคมวิทยาศาสนา การแปลงอีคิไกสู่โมเดลการจัดการสะท้อนกระบวนการที่ความหมายของชีวิตถูกทำให้เป็นทรัพยากรเชิงองค์กร ซึ่งสามารถระดม ควบคุม และใช้ประโยชน์ได้อย่างมีระบบ แนวคิดนี้สอดคล้องกับข้อสังเกตของ Weber (2001) ว่า จริยธรรมของงานในโลกสมัยใหม่มีแนวโน้มแปรสภาพเป็นวินัยภายในที่ปัจเจกใช้กำกับตนเอง แม้ในสถานะที่โครงสร้างภายนอกไม่เอื้ออำนวยต่อชีวิตที่ดี ในบริบทนี้ อีคิไกมิได้เพียงให้ความหมาย หากทำหน้าที่กำกับพฤติกรรมและอารมณ์ของแรงงานโดยปริยาย ส่วนนี้จึงเสนอว่าการทำความเข้าใจอีคิไกในโลกการจัดการ จำเป็นต้องย้อนกลับไปมองรากคิดเชิงจริยศาสตร์และชุมชนของแนวคิดดั้งเดิม พร้อมวิพากษ์กระบวนการแปลความหมายที่ทำให้อีคิไกกลายเป็นเครื่องมือของประสิทธิภาพและการควบคุมทางศีลธรรม การอ่านอีคิไกใหม่ในฐานะกระบวนการต่อรองเชิงคุณค่ามากกว่ากรอบอุดมคติที่ต้องบรรลุ เป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะเปิดพื้นที่ให้การวิจัยด้านสังคมวิทยา องค์กรศึกษา และบริหารธุรกิจ วิพากษ์วัฒนธรรมการทำงานร่วมสมัยได้โดยไม่สูญเสียความเป็นมนุษย์

เมื่อ 4 วงไม่บรรจบ: การอ่าน Ikigai Diagram เชิงวิพากษ์

ในวาทกรรมร่วมสมัย "อีคิไก" มักถูกนำเสนอในฐานะคำตอบที่งดงามและเรียบง่ายต่อคำถามเชิงอัตถิภาวนิยมของมนุษย์สมัยใหม่ เราควรใช้ชีวิตอย่างไรจึงจะมีความหมาย มีคุณค่า และยั่งยืนทั้งทางจิตใจและเศรษฐกิจ แผนภาพอีคิไกที่ประกอบด้วยสี่วง ได้แก่ สิ่งที่เรารัก (Love) สิ่งที่เราทำได้ดี (Good at) สิ่งในโลกต้องการ (World Needs) และสิ่งที่ได้รับค่าตอบแทน (Paid for) ได้กลายเป็นสัญลักษณ์เชิงอุดมคติของชีวิตที่ "ลงตัว" อย่างสมบูรณ์ ส่วนนี้เสนอข้อโต้แย้งเชิงทฤษฎีว่า การอ่านอีคิไกในฐานะแผนภาพของ "การบรรจบพร้อมกัน" เป็นการทำให้ประสบการณ์ชีวิตมนุษย์ซับซ้อนน้อยกว่าความเป็นจริง และสร้างแรงกดดันเชิงศีลธรรมโดยไม่ตั้งใจต่อปัจเจกในสังคมทุนนิยมตอนปลาย (Late Capitalism) การใช้ภาพอีคิไกในส่วนนี้จึงมิใช่ในฐานะ "คำตอบสำเร็จรูป" หากเป็น "ข้อมูลเชิงทฤษฎี" ที่เปิดให้การอ่านเชิงวิพากษ์ โดยเฉพาะในบริบทที่โครงสร้างเศรษฐกิจ การทำงาน และคุณค่าทางศีลธรรมมิได้เคลื่อนตัวไปในทิศทางเดียวกันเสมอ ดังที่นักสังคมวิทยาแรงงานและชีวิตสมัยใหม่จำนวนมากได้ชี้ให้เห็นถึงภาวะไม่มั่นคง ความเปราะบาง และการแตกแยกระหว่างความหมายกับการอยู่รอด (Sennett, 1998; Bauman, 2000; Standing, 2011) ข้อโต้แย้งนี้

พัฒนาผ่านการวิเคราะห์ความตึงเครียดที่ระดับนาที่เกิดขึ้นเมื่อสิ่งของอิคิโกไม่บรรจบกัน ความตึงเครียดเหล่านี้มิใช่ความล้มเหลวส่วนบุคคล หากเป็นอาการเชิงโครงสร้างของยุคสมัย

Love ≠ Paid For: ความหมายที่ไม่เลี้ยงชีพ

ความตึงเครียดประการแรกเกิดขึ้นเมื่อสิ่งที่บุคคลรักและทุ่มเทอย่างลึกซึ้ง ไม่สามารถแปรเปลี่ยนเป็นรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ในสังคมที่ยกย่องการ "ทำในสิ่งที่รัก" เป็นคุณค่าทางศีลธรรม การไม่สามารถเลี้ยงชีพจากรักของตนเองกลับกลายเป็นความล้มเหลวเชิงคุณค่า มากกว่าปัญหาเชิงโครงสร้าง ตัวอย่างที่จับต้องได้ปรากฏในเส้นทางชีวิตของผู้ทำงานสร้างสรรค์ ผู้ดูแล และผู้ทำงานเพื่อสังคม ซึ่งงานวิจัยร่วมสมัยชี้ว่าแรงงานเชิงความหมาย (Meaningful Labor) มักถูกทำให้เป็นแรงงานราคาถูกรหรือแรงงานอาสาโดยมิได้พูดออกมา (Bailey et al., 2019) นักศิลปินที่อุทิศชีวิตให้งานของตนต้องทำงานอื่นเสริมเพื่อหารายได้ พยาบาลที่รักการดูแลผู้ป่วยต้องเผชิญกับเงินเดือนที่ต่ำและเวลาทำงานเกินขอบเขต อาจารย์มหาวิทยาลัยที่หลงใหลในการสอนต้องดิ้นรนกับสัญญาจ้างชั่วคราวที่ไม่มั่นคง สถานการณ์เหล่านี้สะท้อนสิ่งที่ Frankl (2006) เคยเตือนว่า ความหมายของชีวิตมีอาจถูกบังคับให้สอดคล้องกับความสำเร็จทางวัตถุเสมอไป หากสังคมกลับทำให้ผู้ที่เลือกความหมายมากกว่ารายได้ต้องแบกรับความไม่มั่นคงเพียงลำพัง ความหมายก็จะกลายเป็นภาระเชิงศีลธรรม มากกว่าจะเป็นพลังหล่อเลี้ยงชีวิต ในกรณีนี้ การตามความฝัน มิได้เป็นทางเลือกของผู้ที่กล้าหาญเสมอไป แต่บ่อยครั้งเป็นภาษาที่ระบบใช้เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าแรงที่เป็นธรรม

Paid Well ≠ Fulfillment: การอยู่รอดที่ว่างเปล่า

ในทางกลับกัน ความสามารถในการหารายได้สูงมิได้รับประกันความอึดอ้อมทางจิตใจ งานจำนวนมากในระบบองค์กรร่วมสมัยให้ผลตอบแทนดี แต่กลับขาดความเชื่อมโยงกับคุณค่า ความภาคภูมิใจ หรืออัตลักษณ์ของพนักงาน การแยกขาดระหว่างรายได้กับความหมายนี้สะท้อน "ความยากจนทางความหมาย" (Poverty of Meaning) ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่งานวิจัยด้านจิตวิทยาองค์กรชี้ว่ามีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟและความแปลกแยกจากตนเอง (Allan et al., 2019; Han, 2015) นักคิดอย่าง Arendt (1998) ได้แยกแยะระหว่าง Labor ที่ทำเพื่อความอยู่รอดทางชีวภาพ กับงานที่สร้างโลกแห่งความหมายไว้ล่วงหน้า การอ่านอิคิโกแบบเน้น "Paid Well" โดยละเลยมิติหลัง จึงเสี่ยงต่อการทำให้ชีวิตกลายเป็นเพียงกระบวนการใช้แรงงานแลกกับค่าตอบแทน โดยไร้รากทางศีลธรรมและอัตถิภาวนิยม ปรากฏการณ์นี้ปรากฏชัดในกลุ่มแรงงานคอปกขาวระดับสูง ที่ปรึกษา นักการเงิน วิศวกรเทคโนโลยี ที่มีรายได้สูงแต่บ่นถึงความรู้สึกว่างเปล่า ความสำเร็จของพวกเขาในเชิงตลาดมิได้แปลเป็นความหมายโดยอัตโนมัติ ตรงกันข้าม ยิ่งงานให้ผลตอบแทนสูง บางครั้งก็ยิ่งเรียกร้องให้ผู้ทำต้องแยกตนเองออกจากคุณค่าที่ตนเองยึดถือ ในความหมายของ Han (2015) ผู้ทำงานในเศรษฐกิจของผลสัมฤทธิ์กลายเป็นผู้ชูดริตตนเอง ที่ไม่สามารถหยุดได้ เพราะหลักการที่กำกับชีวิตของพวกเขา มิได้มาจากภายนอก แต่จากภายในตนเอง

World Needs ≠ Good At: ศีลธรรมที่กลายเป็นความรู้สึกผิด

ความตึงเครียดประการที่สามปรากฏเมื่อสิ่งที่โลกต้องการอย่างเร่งด่วน ไม่ว่าจะเป็นการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม ความเหลื่อมล้ำ หรือสุขภาวะ ไม่สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะของปัจเจก ในวัฒนธรรมการทำงานที่ยกย่อง "การสร้างผลกระทบ" (Impact) บุคคลอาจรู้สึกผิดหรือด้อยค่าเมื่อไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังเชิงศีลธรรมของสังคมได้อย่างเต็มที่ ภาวะนี้นำไปสู่สิ่งที่จริยศาสตร์องค์กรเรียกว่า "Moral Distress" ความทุกข์ที่เกิดจากการรู้ว่าควรทำอะไร แต่ขาดทรัพยากร ความสามารถ หรืออำนาจในการทำสิ่งนั้น (Tronto, 2013) ครูในโรงเรียนที่ขาดแคลนรู้ว่านักเรียนต้องการอะไร แต่ระบบไม่ให้เครื่องมือ พยาบาลในวิกฤตการระบาดรู้ว่าผู้ป่วยต้องการการดูแลที่ดีกว่า แต่จำนวนเตียงไม่พอ นักเศรษฐศาสตร์เชื่อมั่นในนโยบายลดความเหลื่อมล้ำแต่โครงสร้างทางการเมืองไม่เอื้อ เหล่านี้คือสนามของการเรียกร้องเชิงศีลธรรมที่ไม่เท่าเทียมกัน อคติในมิติการตอบสนองโลก จึงมีใช่เพียงคำถามเชิงความหมาย หากเป็นสนามของอำนาจและความรับผิดชอบที่กระจายอย่างไม่เป็นธรรม การเรียกร้องให้ปัจเจก "หาความหมายผ่านการตอบสนองโลก" โดยไม่พิจารณาเงื่อนไขเชิงโครงสร้างที่จำกัดความสามารถในการตอบสนอง คือการผลักภาระความล้มเหลวเชิงระบบให้กลายเป็นความรู้สึกผิดเชิงปัจเจก

Good At ≠ Needed: ความสามารถที่ไร้ที่ยืน

สุดท้าย ความสามารถที่สั่งสมมาอย่างยาวนานอาจไม่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานหรือสังคมร่วมสมัยอีกต่อไป โดยเฉพาะในยุคเทคโนโลยีเร่งรัดและเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม ความเชี่ยวชาญจำนวนมากถูกทำให้ล้าสมัยอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ปัจเจกรู้สึกว่ตน "เก่งแต่ไร้ค่า" ในเชิงสังคม สถานะนี้อาจเรียกได้ว่าเป็น Obsolete Competence สถานะนี้สะท้อนการเปลี่ยนแปลงของทุนจากทุนเชิงทักษะไปสู่ทุนเชิงความยืดหยุ่น (Adaptability Capital) ซึ่งมักอยู่นอกการควบคุมของปัจเจก (Standing, 2011; Vallas & Christin, 2018) ช่วงฝีมือที่ใช้เวลาทั้งชีวิตในการเรียนรู้จนหัตถกรรมพบว่าเครื่องจักรอัตโนมัติสามารถทำงานเดียวกันได้ในเวลาเศษเสี้ยว นักแปลที่เชี่ยวชาญหลายภาษาพบว่าโมเดลภาษาขนาดใหญ่กำลังเข้ามาแทนที่ พนักงานบัญชีที่มีประสบการณ์สามทศวรรษเผชิญกับซอฟต์แวร์ที่ทำงานในไม่กี่วินาที ในแต่ละกรณี ความสามารถมิได้หายไป มันเพียงแค่ "ไม่ถูกต้องการ" ในตลาดอีกต่อไป อคติในมิติ Good at จึงไม่อาจเข้าใจได้โดยไม่พิจารณาโครงสร้างอำนาจทางเศรษฐกิจที่กำหนดว่า "ความเก่ง" แบบใดมีที่ยืน คำถามที่บุคคลควรถามตนเองมีใช่เพียง "ฉันเก่งอะไร" หาก "เก่งแบบใดที่ระบบเลือกจะเห็นค่า" และคำถามนั้นไม่อยู่ในแผนภาพสี่งของอิกิไก

สู่แนวคิด Non-Convergent Ikigai

จากการวิเคราะห์ความตึงเครียดสี่ระนาบข้างต้น ส่วนนี้เสนอกรอบแนวคิด Non-Convergent Ikigai เพื่ออธิบายสถานะที่สี่งของอิกิไกไม่บรรจบพร้อมกันอย่างถาวร หากเคลื่อนตัวในความตึงเครียดเชิงศีลธรรม เศรษฐกิจ และอัตถิภาวนิยม แนวคิดนี้มีได้ปฏิเสธอิกิไก หากปลดปล่อยอิกิไกจากอุดมคติแบบสมบูรณ์แบบ (Perfectionism) และเปิดพื้นที่ให้ความไม่ลงตัวเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่มีศักดิ์ศรีในเชิงสังคมวิทยา Non-Convergent Ikigai ทำการเคลื่อนย้ายเชิงทฤษฎีสำคัญสามประการ ประการแรก มันย้ายความล้มเหลวจาก

ปัจเจกไปสู่โครงสร้าง โดยปฏิเสธการทำให้ความตึงเครียดเชิงระบบกลายเป็น "ปัญหาทัศนคติ" ของแต่ละคน ประการที่สอง มันเปิดโอกาสให้การถกเถียงเชิงนโยบายและจริยธรรมองค์กรว่าด้วยงาน ความหมาย และการอยู่รอด เกิดขึ้นในระดับมหภาคที่เหมาะสม มิใช่ระดับการพัฒนาตนเองเพียงอย่างเดียว ประการที่สาม ในเชิงบริหาร แนวคิดนี้ช่วยให้ผู้นำและองค์กรออกแบบงานและชีวิตการทำงานโดยยอมรับความไม่สมดุลเป็นเงื่อนไขปกติของการดำรงอยู่ของมนุษย์ มิใช่ข้อบกพร่องที่ต้องกำจัด หายที่สุด อิคิไกอาจมีจุดตัดที่ตรงตาม หากเป็นกระบวนการเจรจาต่อรองอย่างต่อเนื่องระหว่างสิ่งที่เรารัก สิ่งที่เราทำได้ สิ่งในโลกต้องการ และสิ่งที่เลี้ยงชีพเราได้ การยอมรับว่า "ไม่บรรจบ" จึงอาจเป็นรูปแบบหนึ่งของปัญญาเชิงศีลธรรมในโลกที่ไม่สมบูรณ์ ปัญญาที่ Kamiya (1966) อารัมภ์มาตั้งแต่ต้นเมื่อเธอเขียนว่า อิคิไกมิใช่ความสุข แต่เป็นความรู้สึกที่ทำให้มนุษย์อดทนกับสิ่งที่ไม่อาจสมบูรณ์ได้

ความตึงเครียดเชิงศีลธรรมของงานในสังคมสมัยใหม่ตอนปลาย

ในสังคมสมัยใหม่ตอนปลาย งานมิได้เป็นเพียงกลไกทางเศรษฐกิจสำหรับการจัดสรรรายได้ หากได้กลายเป็นพื้นที่เชิงศีลธรรมที่ใช้ตัดสินคุณค่าความเป็นมนุษย์ของปัจเจกอย่างลึกซึ้ง การมีงาน การเลือกงาน และการ "รักงานที่ทำได้" ถูกยกระดับจากเรื่องของปากท้องไปสู่เครื่องชี้วัดความรับผิดชอบ ความขยัน คุณธรรม และแม้กระทั่งความสำเร็จทางชีวิต ส่วนนี้เสนอว่า ความตึงเครียดดังกล่าวคือเงื่อนไขเชิงโครงสร้างที่ทำให้อิคิไกในโลกปัจจุบันไม่อาจบรรจบได้โดยง่าย และในบางกรณี กลับกลายเป็นแหล่งผลิตความทุกข์เชิงศีลธรรมโดยปริยาย การวิเคราะห์ในส่วนนี้พัฒนาผ่านการอ่านซ้อนกัน 5 ชั้น เริ่มจากรากคลาสสิกของ Weber (2001) และ Durkheim (1951) ผ่านการเปลี่ยนผ่านสู่อัตวิสัยเสรีนิยมใหม่ของ Foucault (2008) และจบที่การวิพากษ์ร่วมสมัยว่าด้วย Moralization ของชีวิตการทำงาน ข้อโต้แย้งหลักคือ ความตึงเครียดเหล่านี้มิใช่ผลลัพธ์ของการเลือกผิดของปัจเจก หากเป็นผลของการซ้อนทับของจริยธรรมหลายชั้นที่สังคมสมัยใหม่ได้สั่งสมไว้

Weber: งาน จริยธรรม และความหมายที่ถูกทำให้เป็นหน้าที่

การทำความเข้าใจความตึงเครียดเชิงศีลธรรมของงานจำเป็นต้องย้อนกลับไปยังรากฐานทางความคิดของ Max Weber ใน Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus (จริยธรรมโปรเตสแตนต์และจิตวิญญาณของทุนนิยม) Weber (2001) เสนอว่า ลัทธิโปรเตสแตนต์แบบคาลวินได้เปลี่ยนงานจากกิจกรรมเพื่อการดำรงชีพให้กลายเป็น Beruf คำในภาษาเยอรมันที่หมายถึงทั้ง "อาชีพ" และ "การถูกเรียก" ในเวลาเดียวกัน เราไม่ได้แค่ทำงาน เรากำลังตอบรับการเรียกของพระเจ้า แม้ว่าศตวรรษต่อมาบริบททางศาสนาจะเลือนหายไปจากชีวิตประจำวันของคนตะวันตก แต่โครงสร้างเชิงศีลธรรมของงานยังคงฝังแน่นในสังคมทุนนิยมร่วมสมัย ในยุคปัจจุบัน จริยธรรมดังกล่าวถูกทำให้เป็นฆราวาสและแปรรูปเป็นภาษาของการพัฒนาตนเอง ความมุ่งมั่น และแรงบันดาลใจ งานวิจัยร่วมสมัยชี้ว่า วาทกรรมการทำงานอย่างมีความหมาย (Meaningful Work) ทำหน้าที่คล้ายศาสนาแบบใหม่ โดยเสนอคำอธิบายเชิงคุณค่าให้กับความเหน็ดเหนื่อยและความไม่มั่นคง (Lips-Wiersma & Wright, 2012; Bailey et al., 2019) อิคิไกในบริบทนี้จึงมิใช่เพียง

แนวคิดเชิงวัฒนธรรมญี่ปุ่น แต่ถูกผนวกเข้ากับจริยธรรมการทำงานแบบ Weberian อย่างเจียบัง ในที่ทำงานร่วมสมัยที่อ้างถึง Passion, Purpose, และ ikigai สิ่งที่เราได้ยินคือเสียงสะท้อนทางโลกของจริยธรรมโปรเตสแตนต์ที่ Weber วิเคราะห์ไว้เมื่อกว่าศตวรรษก่อน ความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือ ขณะที่นักบุญในศาสนาคริสต์ยังมีพระเจ้าที่ให้อภัย คนทำงานในยุคของอีคิโกกลับเหลือเพียงตนเองที่ต้องตอบคำถามว่าทำไมงานของฉันทันยังรู้สึกว่างเปล่า

Durkheim: Anomie และการสั่นคลอนของบรรทัดฐานการทำงาน

หาก Weber (2001) ชี้ให้เห็นการคัดค้านของงาน Émile Durkheim (1951) เตือนถึงภาวะตรงกันข้าม นั่นคือภาวะไร้บรรทัดฐาน (Anomie) ที่เกิดขึ้นเมื่อโครงสร้างทางสังคมไม่สามารถกำหนดความหมายและขอบเขตของความคาดหวังได้อย่างมั่นคง ในสังคมสมัยใหม่ตอนปลาย ตลาดแรงงานที่ผันผวน งานชั่วคราวและอาชีพที่ไม่แน่นอน ทำให้ปัจเจกไม่สามารถยึดโยงอัตลักษณ์และคุณค่าชีวิตกับงานได้อย่างมั่นคง ภาวะ Anomie ในยุคปัจจุบันมิได้ปรากฏเพียงในระดับสังคมในความหมายที่ Durkheim เคยเขียนไว้ในบริบทศตวรรษที่ 19 หากฝังอยู่ในประสบการณ์ส่วนตัวของแรงงานที่ต้อง "ปรับตัวตลอดเวลา" โดยไม่มีกรอบคุณค่าที่มั่นคงรองรับ (Bauman, 2000; Standing, 2011) แรงงานในเศรษฐกิจแพลตฟอร์มที่เปลี่ยนงานทุกสองสามปี มีอาชีพที่ต้อง Re-skill ทุกห้าปี ผู้เริ่มต้นอาชีพที่ไม่อาจมั่นใจว่าทักษะที่เรียนวันนี้จะมีค่าในอนาคต ทุกคนล้วนอยู่ในสภาวะไร้สมองที่ Durkheim อาจไม่เคยจินตนาการ ในบริบทนี้ อีคิโกถูกคาดหวังให้ทำหน้าที่เยียวยาภาวะ Anomie โดยเสนอภาพของความบรรจบพร้อมกันของความหมาย ความสามารถ และรายได้ แต่เมื่อโครงสร้างไม่เอื้อ การไม่บรรลุอีคิโกกลับยิ่งตอกย้ำความรู้สึกหลงทางและล้มเหลวของปัจเจก สิ่งที่น่าเศร้ายิ่งกว่าคือ การที่อีคิโกถูกนำเสนอในฐานะทางออกส่วนบุคคลจากภาวะ Anomie เชิงโครงสร้าง ข้ำเติมความทุกข์ของผู้ที่หาทางออกไม่ได้ เพราะพวกเขาถูกบอกว่าหากยังหาความหมายไม่ได้ ปัญหาอยู่ที่ตัวเอง ไม่ใช่ที่ระบบ

จากการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Taylorism) สู่ตัววิสัยเสรีนิยมใหม่

การเปลี่ยนผ่านจากระบบการจัดการแบบ Taylorism ไปสู่ระบบเสรีนิยมใหม่ (Neoliberalism) คือหัวใจของความตึงเครียดเชิงศีลธรรมของงานในยุคปัจจุบัน Frederick Winslow Taylor (2007) วิศวกรชาวอเมริกันผู้พัฒนา Scientific Management ในต้นศตวรรษที่ 20 เคยมองงานในฐานะกระบวนการเชิงเทคนิคที่ต้องเพิ่มประสิทธิภาพ โดยแยกมนุษย์ออกจากความหมายภายในของงานอย่างชัดเจน คนงานในโรงงานของ Taylor มิได้ถูกเรียกร้องให้รักงาน เพียงแต่ทำตามขั้นตอนที่ออกแบบมาให้รวดเร็วและแม่นยำที่สุด อย่างไรก็ตาม เสรีนิยมใหม่กลับทำในสิ่งตรงกันข้าม โดยดึงอารมณ์ ความหลงใหล และอัตลักษณ์ของปัจเจกกลับเข้าสู่งาน Foucault (2008) ในการบรรยายที่ Collège de France เกี่ยวกับ Biopolitics ได้ชี้ให้เห็นว่า เสรีนิยมใหม่มิใช่เพียงนโยบายเศรษฐกิจ หากเป็นระเบียบความคิดที่สร้างมนุษย์แบบใหม่ Homo Economicus ในรูปแบบที่ขยายตัว ไม่จำกัดอยู่แค่การคำนวณกำไร แต่ลงทุนในตนเองทุกมิติของชีวิต รวมถึงความหมายและความสุข ในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์มและองค์กรสมัยใหม่ แรงงานถูกคาดหวังให้เป็นผู้ประกอบการของตนเอง (Self-entrepreneur) ที่ต้องลงทุนทั้งทักษะ บุคลิกภาพ และความหมายชีวิตลงไป

ในงาน (Vallas & Christin, 2018; Petriglieri et al., 2019) อิคิโกจึงถูกใช้เป็นเครื่องมือเชิงวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับอัตวิสัยเสรีนิยมใหม่ โดยทำให้ความสำเร็จและความล้มเหลวถูกอธิบายในระดับปัจเจก มากกว่าการตั้งคำถามต่อโครงสร้าง สิ่งที่ Taylor (2007) แยกออก คือ มนุษย์กับความหมายของงาน เสรีนิยมใหม่ทำการรวมเข้าด้วยกันใหม่ในรูปแบบที่ทรงประสิทธิภาพยิ่งกว่า เพราะการชู้ตริตในยุคนี้มีได้กระทำการผ่านการบังคับภายนอก หากผ่านความสมัครใจที่ปัจเจกหยิบยื่นให้องค์กรในนามของ "การค้นหาค้นเอง"

งานในฐานะพื้นที่ตัดสินคุณค่าความเป็นมนุษย์

หนึ่งในประเด็นหลักของส่วนนี้คือ การที่งานถูกทำให้เป็นสนามตัดสินคุณค่าความเป็นมนุษย์อย่างเสียบัง ผู้ที่มีงาน "ดี" ถูกมองว่ามีวินัย มีคุณค่า และสมควรได้รับการยอมรับ ขณะที่ผู้ว่างงานหรือทำงานที่ไม่สอดคล้องกับอุดมคติของสังคม ถูกตีตราทางศีลธรรม การตีตรานี้มิได้เกิดจากรายได้ต่ำเพียงอย่างเดียว หากเกิดจากการถูกมองว่า "ขาดความพยายาม" หรือ "ไม่ลงทุนในตนเอง" (Han, 2015; Fleming, 2017) ในวาทกรรมเสรีนิยมใหม่ ความยากจนกลายเป็นความผิดพลาดทางศีลธรรม เพราะหากระบบเสนอโอกาสเท่าเทียมแก่ทุกคน คนที่ไม่ประสบความสำเร็จย่อมต้องผิดที่ตนเอง ในกรอบนี้ คนตกงานมิใช่เพียง "ผู้ที่ไม่มีงาน" แต่เป็น "ผู้ล้มเหลวในการสร้างคุณค่าให้ตนเอง" อิคิโกถูกใช้เป็นภาษาที่นุ่มนวลในการ Moralization ของงาน กล่าวคือ หากคุณยังทุกข์กับงาน นั่นอาจหมายความว่า你还 "ไม่พบอิคิโกของคุณ" มากกว่าการยอมรับว่างานจำนวนมากถูกออกแบบมาโดยไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แนวคิดอิคิโกจึงเสี่ยงต่อการทำหน้าที่เป็นกลไกทางศีลธรรมที่ทำให้ปัญหาเชิงโครงสร้างกลายเป็นความรับผิดชอบส่วนบุคคล เปลี่ยน Political Question ให้เป็น Therapeutic Question

อิคิโกในฐานะเครื่องมือ Moralization ของชีวิตการทำงาน

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา งานวิจัยด้านการจัดการและจริยธรรมองค์กรเริ่มวิพากษ์การใช้แนวคิดความหมายและความหลงใหลในฐานะเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน กระบวนการที่อาจเรียกได้ว่าเป็น Extraction of Meaning นักวิชาการชี้ให้เห็นว่า การเชื่อใจให้พนักงาน "ทำงานด้วยหัวใจ" มักมาพร้อมกับการขยายเวลาทำงานและการลดทอนเส้นแบ่งระหว่างงานกับชีวิต (Fleming, 2017; Han, 2015) อิคิโกในบริบทองค์กรจึงมิได้เป็นเพียงเครื่องมือสร้างสุขภาวะ หากเป็นเทคโนโลยีเชิงศีลธรรมที่ทำให้การทุ่มเทเกินขอบเขตดูชอบธรรม จากมุมมองเชิงจริยศาสตร์ ส่วนนี้เสนอว่า การอ่านอิคิโกอย่างไม่วิพากษ์เท่ากับการยอมรับการ Moralization ของความอยู่รอด กล่าวคือ ปัจเจกถูกคาดหวังให้แปรเปลี่ยนความจำเป็นทางเศรษฐกิจให้กลายเป็นความหมายส่วนตัว หากทำไม่ได้ ความทุกข์จะถูกทำให้เป็น "ความบกพร่องทางจิตใจ" มากกว่าคำถามเชิงโครงสร้าง

มุมมองในเชิงทฤษฎี ความตึงเครียดเชิงศีลธรรมของงานในสังคมสมัยใหม่ตอนปลายมิใช่ผลลัพธ์ของการเลือกผิดพลาดของปัจเจก หากเป็นผลของการซ้อนทับกันของจริยธรรมแบบ Weberian ภาวะ Anomie แบบ Durkheim และอัตวิสัยเสรีนิยมใหม่แบบ Foucauldian ที่แปรรูปงานให้กลายเป็นโครงการทางศีลธรรมของชีวิต อิคิโกในบริบทนี้ไม่อาจถูกเข้าใจในฐานะจุดบรรจบอันงดงาม หากเป็นสนามของความ

ตั้งเครือข่ายที่สะท้อนคำถามพื้นฐานที่สุดของสังคมร่วมสมัย เราควรคาดหวังอะไรจากงาน และเราควรตัดสินคุณค่าความเป็นมนุษย์กันอย่างไรในโลกที่การอยู่รอดไม่เคยเท่าเทียม การยอมรับความไม่บรรจบของอิคิไก จึงอาจเป็นจุดเริ่มต้นของจริยศาสตร์การทำงานรูปแบบใหม่ จริยศาสตร์ที่คืนความเปราะบางและศักดิ์ศรีให้กับมนุษย์ มากกว่าการบังคับให้ชีวิตต้องลงตัวตามอุดมคติที่โครงสร้างไม่เคยเอื้อ ในความหมายนี้ การปฏิเสธการบรรจบมิใช่ความพ่ายแพ้ทางศีลธรรม หากเป็นการตื่นรู้ทางจริยศาสตร์ที่ปลดปล่อยมนุษย์จากภาวะของอุดมคติที่เป็นไปไม่ได้

อิคิไกในฐานะเทคโนโลยีทางศีลธรรมขององค์กร

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา แนวคิดอิคิไกได้ถูกบูรณาการเข้าสู่โลกของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรอย่างกว้างขวาง องค์กรจำนวนมากได้มองอิคิไกเป็นเพียงแนวคิดเชิงวัฒนธรรมจากญี่ปุ่น หากเป็น "เทคโนโลยีทางศีลธรรม" ที่ใช้กำกับแรงงานจากภายใน ส่วนนี้เสนอว่า การใช้อิคิไกในบริบทองค์กรได้เปลี่ยนความหมายของงานจากสัญญาแลกเปลี่ยนเชิงเศรษฐกิจไปสู่ความสัมพันธ์เชิงคุณค่า ซึ่งก่อให้เกิดทั้งพลังสร้างสรรค์และกับดักเชิงจริยธรรมในเวลาเดียวกัน การวิเคราะห์ในส่วนนี้คลี่คลายผ่านห้าระยะ ตั้งแต่การปรากฏของอิคิไกในระบบ HR และภาวะผู้นำ ผ่านการสร้าง "พนักงานผู้มีความหมาย" สู่วิธีเชิงย้อนแย้งที่ปรากฏ และจบที่กรอบทฤษฎีต้นฉบับชุดที่สอง Organizational Ikigai Trap ซึ่งเป็นการสังเคราะห์ข้อโต้แย้งทั้งบทความ

อิคิไกกับ HR ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร

ในโลกของ HR และการพัฒนาองค์กรร่วมสมัย อิคิไกถูกนำเสนอในฐานะเครื่องมือเชิงบวกที่ช่วยเชื่อมโยงเป้าหมายส่วนบุคคลกับพันธกิจขององค์กร โปรแกรมพัฒนาบุคลากรจำนวนมากเชิญชวนให้พนักงานตั้งคำถามว่า "อะไรคือสิ่งที่คุณรัก" "คุณเก่งอะไร" และ "งานของเราช่วยโลกอย่างไร" โครงสร้างที่สะท้อนแผนภาพสี่วงของอิคิไกอย่างตรงไปตรงมา การปฏิบัติดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด Purpose-driven Organization ที่ได้รับความนิยมอย่างสูงในวรรณกรรมการจัดการหลังปี ค.ศ. 2010 (Bailey et al., 2019; Allan et al., 2019) จากมุมมองเชิงสังคมวิทยา การผนวกอิคิไกเข้ากับ HR มิใช่เพียงการเพิ่มเครื่องมือใหม่ หากเป็นการขยายอำนาจการกำกับจากภายนอกสู่ภายใน กล่าวคือ แทนที่องค์กรจะควบคุมแรงงานผ่านกฎระเบียบ หรือโครงสร้างค่าตอบแทน องค์กรกลับเชิญชวนให้แรงงาน "เลือก" ที่จะทุ่มเทด้วยความสมัครใจ แนวโน้มนี้สอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง Governmentality ของ Foucault (2008) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า อำนาจสมัยใหม่ทำงานผ่านการทำให้ปัจเจกกำกับตนเองตามบรรทัดฐานที่ดูเหมือนเป็นทางเลือกส่วนตัว ในรูปแบบที่ตรงอิทธิพลยิ่งกว่า การใช้ภาษาอิคิไกในที่ทำงานทำให้การกำกับนี้ปรากฏในรูปของการปลดปล่อย แทนที่จะเป็นการควบคุม องค์กรไม่บังคับให้พนักงานทุ่มเท มันเชิญชวนให้พนักงานค้นพบว่าการทุ่มเทคือสิ่งที่พวกเขาต้องการเอง นี่คือการขับเคลื่อนของอำนาจสมัยใหม่ที่ Foucault ชี้ให้เห็น และเป็นความซับซ้อนที่อิคิไกในรูปแบบองค์กรช่วยขยายให้กว้างไกลยิ่งขึ้น

การสร้าง "พนักงานผู้มีความหมาย"

หนึ่งในอุดมคติสำคัญขององค์กรร่วมสมัยคือ การสร้าง "พนักงานผู้มีความหมาย" (Meaningful Employee) ซึ่งไม่ได้ทำงานเพียงเพื่อเงินเดือน แต่เพื่อการเติบโตของตนเองและสังคม งานวิจัยด้านการบริหารระบุว่า พนักงานที่รับรู้ว่าการงานของตนเองมีความหมายมีแนวโน้มจะมีระดับ Engagement สูง ความผูกพันต่อองค์กร และความยืดหยุ่นทางจิตใจมากขึ้น (Steger et al., 2012; Allan et al., 2019) อย่างไรก็ตามส่วนนี้เสนอว่า การสร้างพนักงานผู้มีความหมายมิใช่กระบวนการที่เป็นกลางทางศีลธรรม เมื่ออริโกถูกใช้เป็นภาษาเชิงองค์กร ความหมายของงานจะถูกกำหนดกรอบล่วงหน้า กล่าวคือ ความหมายที่ "ดี" คือความหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่ความไม่สอดคล้องอาจถูกตีความว่าเป็นปัญหาของทัศนคติส่วนบุคคล งานเชิงคุณภาพในองค์กรร่วมสมัยชี้ให้เห็นรูปแบบที่ปรากฏซ้ำ พนักงานเรียนรู้ที่จะปรับนิยามอริโกของตนให้เข้ากับความคาดหวังขององค์กร เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกมองว่า "ไม่เข้ากับวัฒนธรรม" หรือ "ไม่เติบโต" (Petriglieri et al., 2019; Vallas & Christin, 2018) สิ่ง que เริ่มต้นเป็นการค้นหาตัวตนกลายเป็นการปรับตัวตนให้เข้ากับองค์กร โดยที่ตัวพนักงานเองอาจไม่รู้ตัวว่ากำลังทำอะไร นี่คือการบวนการที่ Han (2015) เรียกว่า "การซุกตัวติดตนเอง" รูปแบบของอำนาจที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดเมื่อผู้ถูกใช้อำนาจเชื่อว่าเขากำลังใช้อำนาจของตนเอง

ผลเชิงย้อนแย้งของอริโกเชิงองค์กร

ในเชิงประจักษ์ การใช้อริโกในองค์กรก่อให้เกิดผลเชิงบวกที่ปฏิเสธไม่ได้ โดยเฉพาะการเพิ่ม Engagement ความคิดสร้างสรรค์ และความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร งานวิจัยหลังการแพร่ระบาดของ COVID-19 ชี้ว่า องค์กรที่เน้นความหมายและเป้าหมาย สามารถรักษาขวัญกำลังใจของพนักงานได้ดีกว่าในภาวะวิกฤต (Bailey et al., 2019) ทว่าผลเชิงบวกดังกล่าวมาพร้อมกับผลเชิงย้อนแย้งที่ลึกซึ้ง เมื่อความหมายกลายเป็นความคาดหวังทางศีลธรรม พนักงานที่รู้สึกเหนื่อย หมดไฟ หรือไม่สามารถเชื่อมโยงตนเองกับพันธกิจองค์กรได้ จะเริ่มโทษตนเองมากกว่าตั้งคำถามต่อโครงสร้าง งานวิจัยด้าน Burnout ระบุว่า พนักงานในองค์กรที่เน้นเป้าหมายสูง มีแนวโน้มทำให้เป็นภายในความล้มเหลว และรู้สึกผิดต่อตนเองมากกว่าพนักงานในองค์กรที่มองงานเป็นเพียงสัญญาแลกเปลี่ยน (Han, 2015; Fleming, 2017) ในบริบทนี้ อริโกทำหน้าที่คล้ายกลไก Moral Intensification กล่าวคือ ยิ่งองค์กรย้ำเรื่องความหมายมากเท่าใด ความทุกข์จากการไม่สามารถ "รู้สึกมีความหมาย" ก็ยิ่งทวีความรุนแรงขึ้น โดยเฉพาะในงานที่มีภาระสูง ค่าตอบแทนจำกัด และอำนาจการตัดสินใจต่ำ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นภาพขัดแย้งที่สังเกตได้ในองค์กรที่อ้างความหมายมากที่สุด พนักงานที่ทำงานหนักที่สุด มักเป็นคนที่รู้สึกผิดที่สุดเมื่อทำได้ไม่พอ และเป็นคนที่ออกจากงานในสภาวะหมดไฟอย่างเจ็บปวดที่สุด

อริโกกับการผลิต Self-Blame

จากมุมมองเชิงจริยศาสตร์ ปัญหาสำคัญมิใช่การส่งเสริมความหมาย หากเป็นการแปรความหมายให้กลายเป็นความรับผิดชอบส่วนบุคคลอย่างเบ็ดเสร็จ แนวคิดนี้สอดคล้องกับคำวิพากษ์เสรีนิยมใหม่ที่ชี้ว่า

ความเสี่ยงและความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจถูกผลักดันให้ปัจเจกรับผิดชอบผ่านภาษาแห่งการพัฒนาตนเอง (Beck, 1992; Fleming, 2017) อิคิไกในองค์กรจึงมีเพียงสร้างแรงบันดาลใจ แต่ยังผลิต Self-blame อย่างเป็นระบบ เมื่อพนักงานไม่อาจหาความหมายได้ พวกเขามักสรุปว่าตน "ยังไม่ค้นพบอิคิไก" แทนที่จะตั้งคำถามว่า งานนั้น ถูกออกแบบมาให้มีความหมายตั้งแต่ต้นหรือไม่ กระบวนการนี้ทำให้ความไม่เป็นธรรมเชิงโครงสร้างถูกทำให้มองไม่เห็น และแปรเป็นปัญหาทางจิตใจหรือแรงจูงใจของปัจเจก ในรูปแบบที่ทรงอำนาจที่สุด Self-blame นี้ กลายเป็นกลไกที่หล่อเลี้ยงตนเอง ยิ่งพนักงานพยายามหาความหมายมากเท่าใด พวกเขาก็ยิ่งผูกพันกับ วาทกรรมขององค์กรลึกเท่านั้น และยังเชื่อว่าทางออกอยู่ภายในตน ไม่ใช่ในการเปลี่ยนแปลงระบบ ผลที่ตามมาคือ ผู้ที่ทุกข์ที่สุดในระบบนี้ มักเป็นผู้ที่ยอมรับวาทกรรมของระบบนี้อย่างจริงจังที่สุด

กรอบทฤษฎี Organizational Ikigai Trap

จากการวิเคราะห์ข้างต้น ส่วนนี้เสนอกรอบทฤษฎี Organizational Ikigai Trap เพื่ออธิบาย สถานการณ์ที่องค์กรใช้ภาษาอิคิไกเพื่อเพิ่ม Engagement แต่กลับสร้างภาวะเชิงศีลธรรมที่ไม่สมดุลต่อแรงงาน กรอบนี้มีใช้การวิพากษ์เลื่อนลอย หากเป็นการระบุกลไกที่สามารถสังเกตและวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ Organizational Ikigai Trap ทำงานผ่านสามขั้นตอนที่ซ้อนกัน

ขั้นตอนที่ 1 การยกระดับความหมายเป็นบรรทัดฐาน องค์กรเชิญชวนพนักงานให้ "ค้นหาความหมาย" ผ่านเวิร์กช็อป การโค้ช และวาทกรรมเชิงบวก ทำให้ความหมายกลายเป็นความคาดหวังเชิงบรรทัดฐาน กล่าวคือ พนักงานที่ดีต้องรู้สึกว่างานของตนมีความหมาย การไม่รู้สึกละเลยนั้นถูกตีความว่าเป็นปัญหา ไม่ใช่ข้อเท็จจริง

ขั้นตอนที่ 2 การลดทอนปัญหาเชิงโครงสร้างให้เป็นเรื่องทัศนคติ เมื่อความหมายไม่เกิดขึ้น เพราะ ปริมาณงานล้น ค่าตอบแทนต่ำ หรืออำนาจตัดสินใจน้อย คำอธิบายที่องค์กรเสนอให้คือ "คุณยังไม่พบอิคิไก ของตน" โครงสร้างถูกแปลงให้เป็นปัญหาทัศนคติส่วนบุคคล ในขั้นตอนนี้ ความล้มเหลวของระบบถูกย้าย ไปเป็นความล้มเหลวของคน

ขั้นตอนที่ 3 การผลิตความรู้สึกผิดภายในที่ยากต่อการต่อต้าน พนักงานเริ่มโทษตนเอง ค้นหาตนเอง มากขึ้น พยายามมากขึ้น ผูกพันกับงานลึกขึ้น และยังถลำลึกในกับดัก เพราะการตั้งคำถามต่อโครงสร้างถูกทำให้ดูเป็น "การขาดความมุ่งมั่น" หรือ "การไม่เข้าใจเป้าหมายขององค์กร"

ความซับซ้อนของกับดักนี้อยู่ที่ว่า มันไม่ใช่กำลัง มันใช้ความหวัง ในที่สุด ยิ่งพนักงานพยายามหา ความหมายมากเท่าใด พวกเขาก็ยิ่งเชื่อมั่นว่า ความเหนื่อยล้าของตนเป็นความบกพร่องส่วนตัว ไม่ใช่อาการ ของระบบที่ออกแบบมาให้ชุดรีดอย่างแยบยล อิคิไกในกรอบนี้จึงไม่ใช่พื้นที่แห่งการปลดปล่อย หากเป็นสนามใหม่ ของความตึงเครียดเชิงศีลธรรมที่ทรงประสิทธิภาพยิ่งกว่ารูปแบบการควบคุมแบบเก่า เพราะมันทำงานผ่าน ความรักมากกว่าผ่านความกลัว

อิคิไกในฐานะเทคโนโลยีทางศีลธรรมขององค์กรเผยให้เห็นด้านย้อนแย้งของการจัดการสมัยใหม่ การพยายามทำให้งานมีความหมายอาจกลายเป็นการเพิ่มภาระทางศีลธรรมให้กับผู้ทำงาน ส่วนนี้มิได้ปฏิเสธ

คุณค่าของอิคิไก หากเรียกร้องให้มีการใช้อย่างวิพากษ์ โดยตระหนักถึงอำนาจเชิงศีลธรรมที่ซ่อนอยู่ในวาทกรรมแห่งความหมาย หากปราศจากการตระหนักนี้ องค์กรอาจไม่ได้ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตที่ดีขึ้น แต่เพียงเปลี่ยนความทุกข์จากภายนอกให้กลายเป็นความรู้สึกผิดภายในอย่างเจียบงันและยากจะมองเห็น ในแง่นี้ Organizational Ikigai Trap มีใช่เพียงปรากฏการณ์เชิงประจักษ์ที่ควรศึกษา หากเป็นคำเตือนเชิงจริยศาสตร์สำหรับนักวิชาการ ผู้นำองค์กร และผู้กำหนดนโยบาย ที่กำลังพิจารณาว่าจะใช้ภาษาแห่งความหมายในที่ทำงานอย่างไรโดยไม่ทำลายความหมายนั่นเอง



ภาพที่ 1 โครงสร้าง Organizational Ikigai Trap: กลไกสามขั้นตอนของการชุดรีดเชิงศีลธรรมในที่ทำงานที่เน้นเป้าหมาย
(ที่มา: ผู้เขียน, 2569)

อิคิไก ศาสนาโลกวิสัย และการจัดการชีวิต

ส่วนนี้เสนอกรอบการอ่านอิคิไกในฐานะ "ศาสนาโลกวิสัย" (Secular Faith) ที่ทำหน้าที่จัดระเบียบความหมายของชีวิต การทำงาน และการอยู่รอดในสังคมร่วมสมัย โดยเชื่อมโยงการวิเคราะห์เข้ากับสาขาสังคมวิทยาศาสนา (Sociology of Religion) เพื่อชี้ให้เห็นว่า อิคิไกมิได้เป็นเพียงแนวคิดด้านการพัฒนาตนเองหรือเครื่องมือเชิงองค์กร หากเป็นระบบความเชื่อ (Belief System) ที่มีโครงสร้างคล้ายศาสนา มีคำสอน มีพิธีกรรม มีอุดมคติของชีวิตที่ควรค่าแก่การอยู่ แต่กลับขาดมิติของความเมตตาและการให้อภัยต่อความล้มเหลวอย่างเป็นระบบ ข้อโต้แย้งของส่วนนี้คือ การวิเคราะห์อิคิไกผ่านเลนส์สังคมวิทยาศาสนาเปิดเผย

ทั้งพลังและอันตรายของแนวคิดนี้ในเวลาเดียวกัน อธิปไตยให้ความหวังและกรอบในการจัดการชีวิต แต่ขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่เป็นระบบศีลธรรมที่เข้มงวดโดยไร้กลไกของการเยียวยา ในแง่นี้ การเปรียบเทียบกับศาสนาดั้งเดิม รวมถึงพุทธศาสนาเถรวาท จะเปิดประเด็นเชิงทฤษฎีที่ว่าทฤษฎีวัฒนธรรมตะวันตกร่วมสมัย มักมองข้าม

จากศาสนาเหนือโลกสู่ศรัทธาโลกวิสัย

สังคมวิทยาศาสนาได้ชี้มานานว่า ความเสื่อมถอยของศาสนาแบบดั้งเดิมในสังคมตะวันตกมิได้หมายถึง การหายไปของศรัทธา หากเป็นการแปรรูปของศรัทธาไปสู่รูปแบบโลกวิสัย (Berger, 1967; Taylor, 2007) ในโลกที่พระเจ้าไม่ใช่ศูนย์กลางของจินตนาการสาธารณะอีกต่อไป มนุษย์ยังคงต้องการกรอบความหมาย ที่อธิบายว่า ชีวิตที่ดีคืออะไร และควรดำเนินชีวิตอย่างไร Charles Taylor (2007) ใน A Secular Age ได้วิเคราะห์ปรากฏการณ์นี้อย่างละเอียดว่า ยุคโลกวิสัยมิใช่ยุคแห่งการหายไปของความเชื่อ หากเป็นยุคที่ ความเชื่อกลายเป็นทางเลือก (Option) ท่ามกลางทางเลือกอื่น ๆ และเป็นยุคที่มนุษย์ต้องสร้าง Frameworks of Meaning ของตนเองโดยไม่มีสิ่งศักดิ์สิทธิ์เหนือธรรมชาติเป็นจุดอ้างอิง อธิปไตยได้เข้ามาเติมเต็มช่องว่างนี้ อย่างทรงพลัง โดยเสนอคำอธิบายที่เรียบง่าย ชีวิตที่ควรค่าแก่การอยู่คือชีวิตที่ความรัก ความสามารถ ความต้องการของโลก และการอยู่รอดทางเศรษฐกิจบรรจบกัน ในแง่นี้ อธิปไตยทำหน้าที่คล้าย "ความเชื่อ เชิงศีลธรรม" ที่ไม่ต้องอ้างอิงอำนาจเหนือธรรมชาติ แต่ยึดโยงกับอุดมคติของความสมดุลและความสำเร็จส่วนบุคคล การยอมรับอธิปไตยจึงไม่ต่างจากการยอมรับศรัทธาหนึ่ง ศรัทธาที่เชื่อว่าชีวิตสามารถและควรถูกทำให้ มีความหมายอย่างสอดคล้องประสาน หากพยายามมากพอ และในความหมายของ Berger and Luckmann (1966) อธิปไตยคือกระบวนการที่ความหมายของชีวิตถูกก่อสร้างทางสังคม (Socially Constructed) แต่ปรากฏ แก่ปัจเจกในรูปของความจริงที่เป็นภววิสัย (Objective Reality)

อธิปไตยในฐานะระบบความเชื่อ

การมองอธิปไตยในฐานะระบบความเชื่อช่วยให้เราเข้าใจว่า ทำไมแนวคิดนี้จึงทรงพลังในระดับอารมณ์ และศีลธรรม อธิปไตยมีองค์ประกอบหลักของระบบความเชื่อครบถ้วน

ประการที่ 1 คำอธิบายโลก อธิปไตยเสนอภาพของโลกที่ดี โลกที่มีความหมาย งาน และการอยู่รอด สอดคล้องกัน หากสิ่งเหล่านี้ไม่บรรจบ คำอธิบายมิใช่ว่าโลกบกพร่อง แต่ว่าปัจเจกยังไม่พบจุดบรรจบของตนเอง

ประการที่ 2 คำอธิบายตนเอง อธิปไตยเสนอคำตอบต่อคำถาม "ฉันคือใคร" ฉันคือผู้ที่กำลังค้นหา หรือผู้ที่พบ หรือผู้ที่ยังไม่พบอธิปไตยของตน ในทุกกรณี อัตลักษณ์ถูกผูกโยงกับโครงการของการค้นหาความหมาย

ประการที่ 3 แนวปฏิบัติ อธิปไตยเสนอวิถีปฏิบัติเฉพาะ การใคร่ครวญตนเอง การตั้งเป้าหมาย การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การจดบันทึก การทำเวิร์กช็อป การเข้าโค้ช ฯลฯ

งานวิจัยด้านจิตวิทยาเชิงสังคมร่วมสมัยชี้ว่า ระบบความเชื่อที่เน้นความหมายส่วนบุคคลมีผลต่อการ กำกับตนเองในระดับสูงมาก เพราะมันผูกโยงอัตลักษณ์เข้ากับความสำเร็จของโครงการชีวิต (Steger et al.,

2012; Bailey et al., 2019) ในบริบทนี้ อิคิไกมิได้เป็นเพียงแนวคิดที่ เชื่อ แต่เป็นกรอบที่ใช้ตัดสิน ว่าชีวิตหนึ่งประสบความสำเร็จหรือไม่

พิธีกรรมองค์กรและการทำให้ศรัทธาเป็นกิจวัตร

เช่นเดียวกับศาสนา อิคิไกมีพิธีกรรมที่ทำให้ศรัทธาดำรงอยู่ ในโลกองค์กร พิธีกรรมเหล่านี้ปรากฏในรูปของ Workshop ค้นหาเป้าหมายการประชุมสร้างแรงบันดาลใจ การเล่าเรื่องความสำเร็จของพนักงานต้นแบบ การจัด Town Hall ที่ผู้บริหารพูดถึง Mission ขององค์กร และกิจกรรมการสร้างทีมที่ผูกโยงงานกับความหมายส่วนบุคคล พิธีกรรมเหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงกิจกรรม HR หากเป็นการทำให้ระบบความเชื่อของอิคิไกฝังอยู่ในชีวิตประจำวันของแรงงาน จากมุมมองเชิง Weberian พิธีกรรมดังกล่าวทำหน้าที่ Routinize Charisma แปรแรงบันดาลใจให้กลายเป็นกิจวัตรที่คาดหวังกได้ (Weber, 2001) พนักงานเรียนรู้ว่าการแสดงออกถึงความหมาย ความหลงใหล และการเชื่อมโยงตนเองกับพันธกิจองค์กรคือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ในขณะที่ความสงสัย ความเหนียวแน่น หรือการตั้งคำถามเชิงโครงสร้างถูกทำให้เงียบโดยไม่รู้ตัว ความสำคัญของการมองพิธีกรรมเหล่านี้ในฐานะ "พิธีกรรมทางศาสนา" คือการเปิดเผยว่า การเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมมิใช่ทางเลือกที่ปลอดภัย พนักงานที่ไม่แสดงออกถึงความศรัทธาในพันธกิจองค์กรอาจถูกมองว่า "ไม่เข้ากับวัฒนธรรม" สถานะที่ในระบบศาสนาดั้งเดิมเรียกว่า "นอกรีต" และในระบบองค์กรร่วมสมัยเรียกว่า "ไม่เหมาะกับองค์กร"

คำสอนเรื่อง "ชีวิตที่ควรค่าแก่การอยู่"

หัวใจเชิงศีลธรรมของอิคิไกในฐานะศาสนาโลกวิสัยคือคำสอนเรื่อง ชีวิตที่ควรค่าแก่การอยู่ คำสอนนี้มีพลังอย่างยิ่ง เพราะมันไม่ได้บอกเพียงว่าอะไรดีหรือไม่ดี แต่บอกว่า ชีวิตแบบใด สมควรถูกยกย่อง ในสังคมสมัยใหม่ตอนปลาย ชีวิตที่ควรค่าแก่การอยู่คือชีวิตที่จัดการตนเองได้ มีความหมาย และไม่เป็นภาระต่อระบบ จากมุมมองของ Durkheim คำสอนทางศีลธรรมย่อมสร้างเส้นแบ่งระหว่างสิ่งที่ยอมรับได้และยอมรับไม่ได้ ปัญหาของอิคิไกในฐานะศาสนาโลกวิสัยคือ เส้นแบ่งนี้ถูกทำให้เป็นเรื่องส่วนบุคคลอย่างยิ่ง ผู้ที่ไม่สามารถทำให้ชีวิตบรรจบตามอุดมคติจะถูกมอง และมองตนเอง ว่า "ยังไม่สำเร็จ" มากกว่าจะถูกเข้าใจว่าอยู่ในเงื่อนไขเชิงโครงสร้างที่จำกัด ในแง่นี้ อิคิไกผลิตสิ่งที่อาจเรียกได้ว่า Secular Damnation คือ การลงโทษทางศีลธรรมที่ไม่ต้องอาศัยพระเจ้า เพราะระบบที่ปัจเจกอยู่ภายในนั้น ได้สร้างเครื่องมือในการตัดสินตนเองอย่างต่อเนื่องและเงียบงัน

ศาสนาที่ไร้ความเมตตาต่อความล้มเหลว

ความแตกต่างสำคัญระหว่างศาสนาแบบดั้งเดิมกับอิคิไกในฐานะศาสนาโลกวิสัย คือมิติของความเมตตาและการให้อภัย ศาสนาส่วนใหญ่มีพื้นที่ให้กับความล้มเหลว บาป หรือความเปราะบางของมนุษย์ ผ่านพิธีกรรมการสารภาพ การให้อภัย การชดเชย และการเริ่มต้นใหม่ ในศาสนาคริสต์ ความล้มเหลวสามารถถูกอภัยผ่านการสารภาพและพระคุณ (Grace) ในศาสนาอิสลาม การกลับใจ (Tawba) เปิดโอกาสให้มนุษย์เริ่มต้นใหม่ ในศาสนาพุทธ การยอมรับความทุกข์เป็นจุดเริ่มต้นของการตื่นรู้ (Berger, 1967; Taylor, 2007)

แต่ละประเพณีมีกลไกของการรับรู้ความเปราะบางและการดูแลผู้ที่ล้มเหลว แต่อิทธิพลในรูปแบบโลกวิสัยกลับขาดกลไกเช่นนี้อย่างสิ้นเชิง เมื่ออิทธิพลถูกทำให้เป็นศรัทธาหลักของชีวิตการทำงาน ความล้มเหลวในการหาความหมายจึงไม่ใช่เพียงความผิดพลาด หากเป็นความบกพร่องเชิงศีลธรรมของตัวตน ระบบความเชื่อที่ไม่มีพื้นที่ให้กับความล้มเหลวมักผลิตความรู้สึกผิดและ Self-blame ในระดับสูง (Han, 2015; Fleming, 2017) ในศาสนาดั้งเดิม ผู้ที่ล้มเหลวมีนักบวช มีชุมชน มีพิธีกรรมที่รองรับ แต่ในอิทธิพลแบบองค์กร ผู้ที่ล้มเหลวมีเพียงโค้ชอีกคนหนึ่งที่จะบอกว่า "คุณยังไม่ได้พยายามมากพอ"

บทเรียนจากพุทธปรัชญา: เลนส์เอเชียวิจารณ์ทุนนิยมตอนปลาย

ในจุดนี้ การหันไปพิจารณาพุทธปรัชญาเถรวาทเปิดเผยข้อสังเกตที่ทรงพลัง ซึ่งว่าทศวรรษตะวันตกร่วมสมัยมักมองข้าม การวิเคราะห์นี้มีใช้การเสนอแนวคิดพุทธศาสนามาใช้ทดแทน สำหรับปัญหาทุนนิยม หากเป็นการใช้แนวคิดเอเชียในฐานะเลนส์ตรวจสอบข้อจำกัดของทฤษฎีตะวันตก ในตำแหน่งทฤษฎีหลังอาณานิคม (Chakrabarty, 2000) ในจริยศาสตร์พุทธ มีคำเตือนสำคัญเรื่อง อัตตภิกลณญาณุโยค การประกอบตนให้ลำบากเกินควรในนามของอุดมคติทางจิตวิญญาณ ซึ่งพระพุทธเจ้าได้ระบุในธัมมจักกัปปวัตตนสูตรว่าเป็นหนึ่งในสองสุดโต่งที่ผู้แสวงหาทางพ้นทุกข์ต้องหลีกเลี่ยง อีกข้อหนึ่งคือ กามสุขัลลิกานุโยค การหมกมุ่นในกามสุขจนเกินควร ทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) คือการเดินระหว่างสองขั้วนี้ สิ่งที่น่าสังเกตคือ อิทธิพลในรูปแบบองค์กรร่วมสมัยกำลังสร้างเงื่อนไขที่ทำให้แรงงานเดินเข้าสู่อัตตภิกลณญาณุโยครูปแบบใหม่อย่างเงียบงัน โดยเรียกมันว่า "การค้นหาความหมาย" หรือ "การทำงานด้วยใจ" สิ่งที่พุทธปรัชญาเตือนว่าเป็นความสุดโต่งที่ควรหลีกเลี่ยง ว่าทศวรรษการจัดการสมัยใหม่กลับยกย่องว่าเป็นคุณธรรมของพนักงานที่ดี คุณค่าของการเปรียบเทียบนี้อยู่ที่การเปิดเผยว่า ปรัชญาเอเชียมีเครื่องมือเชิงจริยศาสตร์ที่ว่าทศวรรษตะวันตกร่วมสมัยขาดหายไป เครื่องมือในการเตือนถึงอันตรายของความเข้มข้นทางความหมาย ขณะที่จริยธรรม Weberian มองงานในฐานะ Calling ที่ต้องตอบรับอย่างเต็มที่ พุทธปรัชญามองว่าการตอบรับอย่างเต็มที่ใด ๆ โดยปราศจากการเตือนเรื่องความสุดโต่ง คือสูตรของความทุกข์ ยิ่งไปกว่านั้น พุทธศาสนายังเสนอกรอบของการละ (Relinquishment) ที่ไม่มีในวาทกรรมอิทธิพลแบบตะวันตก ในขณะที่อิทธิพลเรียกร้องให้ปัจเจกค้นหาและยึดมั่นในความหมาย พุทธปรัชญาเสนอว่าความทุกข์ส่วนหนึ่งเกิดจากการยึดมั่น (อุปาทาน) ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งเกินควร รวมถึงการยึดมั่นในความหมายของชีวิตเอง ในแง่นี้ พุทธปรัชญาอาจเสนอทางที่สามที่อิทธิพลแบบตะวันตกไม่ได้พิจารณา ทางที่ยอมรับว่าความหมายเป็นสิ่งที่ลื่นไหล มีอยู่แล้วก็ไม่มี และการรู้เท่าทันธรรมชาตินี้คือจุดเริ่มต้นของอิสรภาพ ไม่ใช่จุดเริ่มต้นของความล้มเหลว

การมองอิทธิพลเป็นศาสนาโลกวิสัยช่วยให้เราเข้าใจพลังและอันตรายของแนวคิดนี้ในเวลาเดียวกัน อิทธิพลให้ความหวัง ความหมาย และกรอบในการจัดการชีวิต แต่ในขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่เป็นระบบศีลธรรมที่เข้มงวดโดยปราศจากความเมตตา ในโลกที่งานไม่มั่นคงและความอยู่รอดไม่เท่าเทียม การเรียกร้องให้ชีวิตต้อง "มีความหมาย" อาจกลายเป็นภาระทางศีลธรรมที่หนักเกินไป ส่วนนี้จึงเสนอว่า หากอิทธิพลจะถูกใช้เป็นกรอบในการจัดการชีวิตและองค์กร จำเป็นต้องถูกปลดจากสถานะศรัทธาที่สมบูรณ์แบบ และเปิดพื้นที่ให้กับ

ความไม่บรรจบ ความล้มเหลว และความเปราะบางของมนุษย์ มิฉะนั้น ศาสนาโลกวิสัยนี้อาจไม่ได้ช่วยให้ชีวิตควรค่าแก่การอยู่ หากเพียงทำให้ความทุกข์ถูกอธิบายว่าเป็นความผิดของผู้ศรัทธาเอง บทเรียนที่ลึกที่สุดจากการเปรียบเทียบกับศาสนาดั้งเดิม รวมถึงพุทธปรัชญาเถรวาท คือ ระบบความหมายที่ทรงพลังที่สุดมิใช่ระบบที่เรียกร้องการบรรจบของทุกสิ่ง หากเป็นระบบที่มีพื้นที่สำหรับความไม่สมบูรณ์ของมนุษย์ พื้นที่ที่อิคไกในรูปแบบทุนนิยมตอนปลายได้ลืมนำไป

การสังเคราะห์: จากอิคไกอุดมคติสู่ชีวิตที่ไม่บรรจบ

ส่วนสังเคราะห์นี้ทำหน้าที่เชื่อมโยงข้อถกเถียงทั้งหมดของบทความ เพื่อนำเสนอกรอบคิดใหม่ที่ก้าวพ้นอิคไกในฐานะอุดมคติแห่ง "การบรรจบพร้อมกัน" ไปสู่การยอมรับชีวิตจริงที่ความหมาย งาน และการอยู่รอดมิได้สอดประสานอย่างราบรื่นเสมอไป ข้อเสนอหลักคือ Non-Convergent Ikigai Framework กรอบการคิดเชิงจริยธรรมที่ไม่บังคับให้ชีวิตต้องลงตัว หากเปิดพื้นที่ให้มนุษย์ดำรงอยู่ด้วยความไม่สมบูรณ์อย่างมีศักดิ์ศรี การสังเคราะห์ในส่วนนี้พัฒนาผ่านสี่ขั้น เริ่มจากการสรุปข้อโต้แย้งเชิงโครงสร้าง ผ่านการนำเสนอ Non-Convergent Ikigai Framework อย่างเป็นระบบ สู่การเสนอจริยธรรมแห่งการดำรงอยู่ที่อิงทั้งจริยศาสตร์เอเชียและ Care Ethics ตะวันตก และจบที่การวิเคราะห์นัยสำคัญข้ามสาขา

จากอิคไกอุดมคติสู่ความเป็นจริงเชิงโครงสร้าง

การวิเคราะห์ในส่วนก่อนหน้าแสดงให้เห็นว่า Ikigai Diagram ในฐานะอุดมคติของการบรรจบกันของสิ่ง — สิ่งที่เรา รัก สิ่งที่เรา เก่ง สิ่งที่เรา ต้องการ และสิ่งที่เลี้ยงชีพ ตั้งอยู่บนสมมติฐานเชิงโครงสร้างที่เปราะบาง กล่าวคือ สมมติว่าตลาดแรงงานยุติธรรม เปิดโอกาส และให้รางวัลกับความหมายอย่างเป็นเหตุเป็นผล ในโลกสมัยใหม่ตอนปลาย สมมติฐานนี้ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เต็มไปด้วยความไม่มั่นคง ความเหลื่อมล้ำ และอำนาจเชิงองค์กร (Standing, 2011; Vallas & Christin, 2018; Han, 2015) การยืนยันอุดมคติของการบรรจบจึงมีผลเชิงศีลธรรมที่ย้อนแย้ง เมื่อชีวิตไม่ลงตัว ความล้มเหลวจะถูกอธิบายว่าเป็นความบกพร่องส่วนบุคคล มากกว่าผลของโครงสร้าง กระบวนการที่บทความนี้ได้วิเคราะห์ผ่านสามขั้นซ้อนกัน ขั้นแรก คือ การแปรอิคไกจากปรัชญาชีวิตเชิงจริยศาสตร์ของชุมชนญี่ปุ่นไปสู่เครื่องมือเชิงเทคนิคในระบบเสรีนิยมใหม่ ขั้นที่สอง คือการที่ความไม่บรรจบของสิ่ง Love ≠ Paid for, Paid well ≠ Fulfillment, World needs ≠ Good at, Good at ≠ Needed เปิดเผยข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่ปัจเจกไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยความพยายามส่วนตัว ขั้นที่สาม คือการวิเคราะห์ Organizational Ikigai Trap ที่แสดงว่าวาทกรรมแห่งความหมายในองค์กรร่วมสมัยมิใช่เครื่องมือปลดปล่อย หากเป็นเทคโนโลยีทางศีลธรรมที่แปรความเสี่ยงเชิงโครงสร้างให้กลายเป็นความรู้สึกผิดเชิงปัจเจก การสังเคราะห์ในส่วนนี้จึงเริ่มจากการปฏิเสธ "การสมมติการบรรจบ" และเสนอให้ยอมรับความไม่บรรจบเป็นสภาวะปกติของชีวิตมนุษย์ร่วมสมัย มิใช่ในฐานะการยอมจำนน หากในฐานะการรู้เท่าทันที่ปลดปล่อยปัจเจกจากภาระของอุดมคติที่ระบบไม่เคยเอื้อให้บรรลุได้

Non-Convergent Ikigai Framework

Non-Convergent Ikigai Framework มิได้มองอิคิไกในฐานะจุดศูนย์กลางที่ต้องบรรลุ หากมองเป็น "สนามความตึงเครียด" ที่องค์ประกอบต่าง ๆ เคลื่อนไหวสัมพันธ์กันโดยไม่จำเป็นต้องลงรอย กรอบนี้ตั้งอยู่บนหลักการสำคัญสามประการ ซึ่งแต่ละประการสะท้อนการเคลื่อนย้ายเชิงทฤษฎีออกจากกรอบเดิม

หลักการที่ 1 การยอมรับความไม่สมบูรณ์ (Acceptance of Incompleteness)

ชีวิตที่ดีไม่จำเป็นต้องเป็นชีวิตที่ทุกมิติสนับสนุนกัน ความหมายอาจไม่เลียงชีพ งานอาจไม่เต็มเต็ม และความสามารถอาจไม่เป็นที่ต้องการ การยอมรับความจริงนี้มิใช่การยอมจำนน หากเป็นการลดภาระเชิงศีลธรรมที่บังคับให้ชีวิตต้อง "สำเร็จ" ทุกมิติพร้อมกัน ในทางจริยศาสตร์ หลักการนี้สอดคล้องกับสิ่งที่พุทธปรัชญาเรียกว่าการรู้เท่าทันความเป็นเช่นนั้น (ตถตา) การเห็นสิ่งที่เป็นตามที่เป็น โดยไม่เพิ่มความทุกข์ด้วยการเรียกร้องให้สิ่งที่เป็นต้องเป็นอย่างอื่น Arendt (1998) เคยเสนอในแนวคล้ายกันว่า ศักดิ์ศรีของมนุษย์มิได้อยู่ที่การควบคุมโลก หากอยู่ที่การยอมรับเงื่อนไขที่มนุษย์ดำรงอยู่ รวมถึงเงื่อนไขของความเปราะบาง การพึ่งพา และความตาย

หลักการที่ 2 การแยกคุณค่าชีวิตออกจากคุณค่าตลาด (Decoupling Life Value from Market Value) กรอบนี้เสนอให้แยกการประเมินคุณค่าความเป็นมนุษย์ออกจากตรรกะตลาดอย่างชัดเจน ความหมาย ความดี และความพยายามของชีวิตไม่ควรถูกวัดด้วยรายได้หรือผลิตภาพเพียงอย่างเดียว ข้อเสนอนี้สอดคล้องกับคำวิพากษ์เสรีนิยมใหม่ที่ชี้ว่า การทำให้ตลาดเป็นผู้ตัดสินคุณค่าชีวิตคือการลดทอนศักดิ์ศรีมนุษย์ (Fraser, 2022; Fleming, 2017) การแยกนี้มีนัยเชิงปฏิบัติที่ชัดเจน งานดูแลผู้สูงอายุ การเลี้ยงดูบุตร การอาสาสมัคร การสร้างงานศิลปะที่ไม่ทำกำไร กิจกรรมเหล่านี้สร้างคุณค่าให้สังคมในระดับที่ตลาดไม่สามารถวัดได้ การยอมรับว่ากิจกรรมเหล่านี้มีคุณค่าโดยไม่ขึ้นกับการให้ค่าของตลาด คือก้าวแรกของจริยศาสตร์การทำงานที่คืนความเป็นมนุษย์ Tronto (2013) เรียกพื้นที่เช่นนี้ว่า Caring Democracy สังคมที่ตระหนักว่าการดูแลซึ่งกันและกันเป็นกิจกรรมพื้นฐานของการเป็นมนุษย์ ไม่ใช่เพียงสินค้าที่ซื้อขายในตลาด

หลักการที่ 3 การคืนอิคิไกสู่จริยธรรมแห่งความเป็นมนุษย์ (Re-humanizing Ikigai)

อิคิไกควรถูกอ่านใหม่ในฐานะคำถามเชิงจริยธรรม เราจะใช้ชีวิตอย่างมีความหมายได้อย่างไรท่ามกลางข้อจำกัด ไม่ใช่คำตอบเชิงเทคนิคสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพชีวิตหรือองค์กร การเคลื่อนย้ายนี้เป็นการคืนอิคิไกให้กับรากของมันใน Kamiya (1966) และ Mathews (1996) รากที่เห็นความหมายของชีวิตในฐานะความสัมพันธ์ ไม่ใช่ผลงาน ในฐานะความรู้สึก ไม่ใช่ความสำเร็จ และในฐานะการดำรงอยู่ในชุมชน ไม่ใช่การบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล ในแง่นี้ Non-Convergent Ikigai Framework มิใช่การปฏิเสธอิคิไก หากเป็นการกอบกู้อิคิไกจากการถูกขโมยไปโดยวาทกรรมการจัดการ และคืนให้กลับสู่พื้นที่ของการสนทนาเชิงจริยศาสตร์ที่อิคิไกเคยเป็นมา

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบกรอบคิด Convergent Ikigai (เดิม) กับ Non-Convergent Ikigai Framework

มิติเปรียบเทียบ (Dimension of Comparison)	Convergent Ikigai (กรอบเดิม)	Non-Convergent Ikigai (กรอบที่เสนอ)
1. ฐานคิดเชิงปรัชญา (Philosophical Foundation)	สมบูรณ์นิยม (perfectionism); ชีวิตที่ดีคือชีวิตที่ทุกมิติประสานกัน	จริยศาสตร์แห่งความไม่สมบูรณ์ (ethics of incompleteness); ชีวิตที่ดีคือชีวิตที่ดำรงอยู่กับความตึงเครียดอย่างมีศักดิ์ศรี
2. นิยามของอิกิไก (Definition of Ikigai)	จุดบรรจบของสิ่ง (love, good at, world needs, paid for)	สนามความตึงเครียดเชิงศีลธรรม-เศรษฐกิจที่เคลื่อนไหวต่อเนื่องระหว่างสัณติ
3. มุมมองต่อความตึงเครียด (View of Tension)	ปัญหาที่ต้องกำจัด ผ่านการพัฒนาตนเอง	สภาวะปกติของชีวิตมนุษย์ในทุนนิยมตอนปลาย
4. ที่มาของความล้มเหลว (Locus of Failure)	ปัจเจก ขาดการใคร่ครวญ ขาดความพยายาม ขาดทัศนคติที่ดี	โครงสร้าง การจัดสรรเศรษฐกิจ ระบบคุณค่าตลาด เงื่อนไขการทำงาน
5. หน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis)	จิตวิทยาส่วนบุคคล แรงจูงใจ ทัศนคติ	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจก องค์กร และโครงสร้างเศรษฐกิจการเมือง
6. มุมมองต่องาน (View of Work)	งานเป็นพื้นที่บรรลุศักยภาพและความหมายชีวิต	งานเป็นสนามต่อรองระหว่างคุณค่าภายในกับเงื่อนไขภายนอก
7. ภาษาเชิงศีลธรรม (Moral Vocabulary)	passion, purpose, fulfillment, alignment, flow	dignity, vulnerability, care, interdependence, dwelling
8. ความสัมพันธ์กับตลาด (Relation to Market)	ตลาดเป็นผู้ตรวจสอบความสำเร็จของอิกิไก	คุณค่าชีวิตแยกจากคุณค่าตลาด (decoupling life value from market value)
9. มุมมองต่อความเปราะบาง (View of Vulnerability)	สิ่งที่ต้องเอาชนะ	เงื่อนไขพื้นฐานของการเป็นมนุษย์

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบกรอบคิด Convergent Ikigai (เดิม) กับ Non-Convergent Ikigai Framework (ต่อ)

มิติเปรียบเทียบ (Dimension of Comparison)	Convergent Ikigai (กรอบเดิม)	Non-Convergent Ikigai (กรอบที่เสนอ)
10. แนวทางองค์กร (Organizational Approach)	Purpose-driven management; cultivating meaning as engagement strategy	Conditions-based management; สร้างเงื่อนไขขั้นต่ำของศักดิ์ศรี ก่อนเรียกร้องความหมาย
11. ฐานทฤษฎีหลัก (Theoretical Anchors)	Positive psychology; self-determination theory; Steger et al. (2012) WAMI; Bailey et al. (2019)	Sociology of religion (Berger, Taylor); critical theory (Foucault, Han, Fleming); care ethics (Tronto); Buddhist ethics (paticcasamuppāda, attakilamathānuyoga); postcolonial theory (Chakrabarty)
12. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Anticipated Outcome)	การบรรลุชีวิตที่ลงตัว ความสุขที่ยั่งยืน ประสิทธิภาพสูงสุด	การยอมรับชีวิตที่ไม่ลงตัวอย่างมีศักดิ์ศรี การดำรงอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเอื้ออาทร
13. ความเสี่ยงเชิงจริยศาสตร์ (Ethical Risk)	ผลิต self-blame, secular damnation, Organizational Ikigai Trap	ลดภาระทางศีลธรรมของปัจเจก คืบความรับผิดชอบเชิงโครงสร้างให้กับองค์กรและสังคม
14. นัยต่อนโยบาย (Policy Implication)	เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วนบุคคล	เน้นการปฏิรูประบบการจ้างงาน ความเป็นธรรม และโครงสร้างเศรษฐกิจ

หมายเหตุ: ตารางนี้สังเคราะห์ขึ้นเป็นครั้งแรกในบทความนี้ โดยอิงจากการวิเคราะห์ใน Section 2–7 ของบทความ เพื่อชี้ให้เห็นการเคลื่อนย้ายเชิงทฤษฎีอย่างเป็นระบบจากกรอบเดิมไปสู่กรอบที่เสนอใหม่

จริยธรรมแห่งการดำรงอยู่: บทเรียนจากเอเชียและตะวันตก

Non-Convergent Ikigai Framework เสนอจริยธรรมแห่งการดำรงอยู่ที่แตกต่างจากจริยธรรมแห่งความสำเร็จ จริยธรรมนี้เน้นความเปราะบาง ความจำกัด และการพึ่งพาอาศัยกันของมนุษย์ มากกว่าการควบคุมตนเองอย่างสมบูรณ์ ในเชิงทฤษฎี จริยศาสตร์นี้ผสานบทเรียนจากสองประเพณีความคิด ในด้านตะวันตก แนวคิด Care ethics ของ Tronto (2013) และคนอื่น ๆ ในประเพณี Feminist Ethics เสนอว่าความสัมพันธ์แห่งการดูแลซึ่งกันและกันคือฐานของชีวิตมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรี มิใช่ความเป็นอิสระที่ปราศจากการพึ่งพา ในด้านเอเชีย พุทธปรัชญาเถรวาทเสนอผ่านแนวคิด ปฏิจสงมุปบาท (การอิงอาศัยกันเกิดขึ้น) ว่า ไม่มีปัจเจกใดที่ดำรงอยู่ได้โดยลำพัง ทุกชีวิตเกิดขึ้นและดำรงอยู่ในเครือข่ายของเงื่อนไขที่เกินกว่าตนเอง การหลอมรวมสองมุมมองนี้เปิดทางให้จริยศาสตร์การทำงานรูปแบบใหม่ ที่ไม่เรียกร้องให้ปัจเจกบรรลุการบรรจบของชีวิตด้วยตนเอง หากตระหนักว่าความเป็นไปได้ของชีวิตที่มีความหมายขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจที่ปัจเจกไม่ได้สร้างขึ้นเพียงลำพัง จริยธรรมแห่งการดำรงอยู่จึงเป็นจริยธรรมแห่งการรับรู้การพึ่งพา ไม่ใช่จริยธรรมแห่งการปฏิเสธการพึ่งพาในนามของอิสรภาพแบบเสรีนิยมใหม่ ในทางปฏิบัติ การอยู่กับอิคิไกที่ไม่บรรจบหมายถึงการยอมให้บางช่วงชีวิตเน้นการอยู่รอด บางช่วงเน้นความหมาย และบางช่วงเน้นการดูแลผู้อื่น โดยไม่ตีตราช่วงใดช่วงหนึ่งว่า "ล้มเหลว" กรอบนี้เปิดพื้นที่ให้กับการพัก การลังเล การเปลี่ยนแปลง และแม้กระทั่งการถดถอย ซึ่งมักถูกมองว่าเป็นจุดอ่อนในวาทกรรม Self-optimization แต่ในความเป็นจริง อาจเป็นปัญญาเชิงศีลธรรมที่ลึกกว่า

นัยต่อสังคมวิทยา องค์กร และจริยธรรมธุรกิจ

ในเชิงทฤษฎี กรอบ Non-Convergent Ikigai เสนอการขยับจากการศึกษาความหมายในระดับปัจเจกไปสู่การวิพากษ์โครงสร้างที่กำหนดเงื่อนไขของความหมาย การเคลื่อนย้ายนี้ตอบโจทยสำคัญในวงวิชาการสังคมวิทยาแรงงานร่วมสมัย ที่เริ่มตระหนักว่าการศึกษา Meaningful Work ที่จำกัดอยู่แค่ระดับจิตวิทยาองค์กรไม่เพียงพอต่อการเข้าใจปรากฏการณ์ในยุคของ Pecarity และเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Standing, 2011; Petriglieri et al., 2019) ในเชิงองค์กร กรอบนี้เตือนให้ระมัดระวังการใช้ภาษาอิคิไกเป็นเครื่องมือ Moralization ที่เพิ่ม Engagement แต่ลดความเมตตา ผู้นำองค์กรที่เข้าใจ Organizational Ikigai Trap จะตระหนักว่าการเรียกร้อง "Purpose" จากพนักงานโดยไม่จัดให้มีเงื่อนไขทางวัตถุที่เพียงพอ คือการชุดจริตเชิงศีลธรรมในรูปแบบใหม่ ทางออกที่บทความเสนอคือการแยกแยะอย่างชัดเจนระหว่างความหมายในฐานะของขวัญที่องค์กรช่วยเหลือ กับความหมายในฐานะข้อเรียกร้องที่องค์กรกดดันให้พนักงานสร้างขึ้นเอง ในเชิงจริยธรรมธุรกิจ ข้อเสนอแนะนี้เรียกร้องให้แยกความรับผิดชอบขององค์กรจากการจัดการความหมายส่วนบุคคลของแรงงาน องค์กรไม่ใช่ผู้ผลิตความหมายให้ชีวิตของพนักงาน มันคือผู้สร้างเงื่อนไขที่ทำให้ความหมายเป็นไปได้ หรือเป็นไปไม่ได้ การบริหารที่มีจริยธรรมจึงไม่ใช่การบังคับให้ความหมายต้องบรรจบกับผลกำไร แต่คือการสร้างเงื่อนไขขั้นต่ำของศักดิ์ศรี ความเป็นธรรม และความมั่นคงให้กับผู้ทำงาน

การค้นคว้าวิจัยที่มุ่งเน้นเรื่องความเป็นมนุษย์มิได้หมายถึงการละทิ้งความหมาย หากเป็นการปลดปล่อยความหมายจากอุดมคติที่ไร้ความเมตตา Non-Convergent Ikigai Framework เชื่อเชิญให้เราอยู่กับชีวิตที่ไม่ลงตัวอย่างชัดตรง และยอมรับว่าความเป็นมนุษย์มิได้วัดจากการบรรจบของสิ่ง หากวัดจากความสามารถในการดำรงอยู่ คู่กัน และไม่โทษตนเองในโลกที่โครงสร้างไม่เคยเป็นธรรมอย่างแท้จริง ในความหมายที่ลึกที่สุด การยอมรับความไม่บรรจบคือการรู้เท่าทันธรรมชาติของการเป็นมนุษย์ในยุคของเรา ยุคที่ระบบเศรษฐกิจ วัฒนธรรมการทำงาน และวาทกรรมการพัฒนาตนเองสมคบคิดกันเพื่อทำให้ความรู้สึกผิดเป็นเงื่อนไขปกติของชีวิต การปฏิเสธความรู้สึกผิดนี้ การพูดออกมาว่าโครงสร้างต่างหากที่ผิด ไม่ใช่เรา คือก้าวแรกของการกอบกู้ความเป็นมนุษย์กลับมาจากตรรกะของการบรรจบที่ไม่เคยเป็นไปได้ตั้งแต่ต้น

บทสรุปและนัยเชิงวิชาการ

บทความเชิงทฤษฎีนี้ได้เสนอข้อสรุปที่ทำทลายความเข้าใจครอบงำเกี่ยวกับอิคิไกในโลกสมัยใหม่ โดยชี้ให้เห็นว่าอิคิไกในชีวิตจริงมิได้ดำรงอยู่ในรูปแบบที่ "บรรจบ" อย่างสมบูรณ์ระหว่างความรัก ความถนัด คุณค่าทางสังคม และรายได้ หากดำรงอยู่ท่ามกลางความตึงเครียดเชิงศีลธรรมระหว่างการแสวงหาความหมายของชีวิต การทำงาน และการอยู่รอดภายใต้โครงสร้างเศรษฐกิจ-สังคมที่ไม่เท่าเทียม บทสรุปนี้จึงมิได้มุ่งเสนอคำตอบเชิงอุดมคติ หากเสนอกรอบการคิดใหม่ที่ยอมรับความไม่สมบูรณ์ของชีวิตมนุษย์ในฐานะข้อเท็จจริงเชิงจริยศาสตร์และสังคมวิทยา (Tronto, 2013; Han, 2015; Fraser, 2022) ในส่วนสุดท้ายนี้ ผู้เขียนสรุปคุณูปการทางทฤษฎีในสามมิติ วางผลกระทบสำหรับสามสาขาวิชา และเสนอวาระการวิจัยที่เป็นรูปธรรมสำหรับการวิจัยในอนาคต

คุณูปการทางทฤษฎีในสามมิติ

บทความได้พัฒนาคุณูปการทางทฤษฎีในสามขั้นที่สัมพันธ์กัน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 คุณูปการเชิงวิพากษ์ (Critical Contribution) บทความเสนอ Organizational Ikigai Trap เป็นกรอบวิเคราะห์สถานการณ์ที่องค์กรร่วมสมัยใช้ภาษาแห่งความหมายเป็นเครื่องมือเพิ่ม Engagement แต่กลับสร้างภาวะเชิงศีลธรรมที่ไม่สมดุลต่อแรงงาน กรอบนี้ระบุกลไกการทำงานสามขั้นตอน การยกระดับความหมายเป็นบรรทัดฐาน การลดทอนปัญหาเชิงโครงสร้างเป็นเรื่องทัศนคติ และการผลิตความรู้สึกผิดภายในที่ยากต่อการต่อต้าน ซึ่งทำให้กลไกการขูดรีดเชิงศีลธรรมในวาทกรรม Purpose-driven Management สามารถสังเกตและวิเคราะห์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ขั้นที่ 2 คุณูปการเชิงทฤษฎี (Conceptual Contribution) บทความเสนอ Non-Convergent Ikigai Framework เป็นกรอบทางเลือกที่ปฏิเสธสมมติฐานของการบรรจบ และเสนอให้มองอิคิไกในฐานะสนามความตึงเครียดที่เคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง กรอบนี้ตั้งอยู่บนหลักการสำคัญสามประการ คือ การยอมรับความไม่สมบูรณ์ การแยกคุณค่าชีวิตออกจากคุณค่าตลาด และการค้นคว้าวิจัยที่มุ่งเน้นเรื่องความเป็นมนุษย์ ซึ่งเปิดทางให้การศึกษาความหมายของงานและชีวิตเคลื่อนไหวจากระดับปัจเจกไปสู่การวิพากษ์โครงสร้าง

ขั้นที่ 3 คุณูปการข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Contribution) บทความผสมผสานบทเรียนจากพุทธปรัชญาเถรวาทเข้ากับ Care Ethics ของตะวันตกในรูปแบบที่ไม่ใช่ Orientalism ตื่น ๆ และไม่ใช่การใช้ปรัชญาเอเชียเป็นเพียงตัวอย่างประดับ การวาง อัตตภิกลมณายุค ในฐานะคำเตือนต่ออันตรายของความเข้มข้นทางความหมาย และ ปฏิจสมุปปาท ในฐานะหลักการของการพึ่งพาอาศัยกัน เปิดเลนส์เอเชียที่วิจารณ์ทุนนิยมตอนปลายอย่างมีน้ำหนัก ในตำแหน่งทฤษฎีหลังอาณานิคมที่ใช้แนวคิดเอเชียเป็นเลนส์ตรวจสอบทฤษฎีตะวันตก มิใช่วัตถุดิบสำหรับทฤษฎีตะวันตก (Chakrabarty, 2000)

นัยต่อสังคมวิทยา: งาน ศีลธรรม และความหมาย

ในเชิงสังคมวิทยา บทความเสนอให้มอง "งาน" มิใช่เพียงกิจกรรมทางเศรษฐกิจ แต่เป็นพื้นที่เชิงศีลธรรมที่บุคคลต้องต่อรองระหว่างคุณค่าภายใน (Intrinsic Values) และแรงกดดันจากโครงสร้างภายนอก (External Constraints) อิกิไกในกรอบนี้จึงมิใช่จุดบรรจบของความสุขส่วนบุคคลกับความต้องการของตลาด หากเป็นกระบวนการต่อรองอย่างต่อเนื่องระหว่างความหมายของชีวิตกับเงื่อนไขของการอยู่รอด (Fleming, 2017; Vallas & Christin, 2018) การยอมรับ "อิกิไกที่ไม่บรรจบ" ช่วยเปิดพื้นที่ทางทฤษฎีให้สังคมวิทยาสามารถอธิบายชีวิตแรงงานร่วมสมัยได้อย่างสมจริง โดยไม่ลดทอนศักดิ์ศรีของมนุษย์ลงเหลือเพียงตัวแปรทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ บทความยังท้าทายกรอบคิดแบบปัจเจกนิยมที่มักโทษความล้มเหลวของการมีอิกิไกว่าเป็นความบกพร่องส่วนบุคคล แนวคิด Non-Convergent Ikigai ชี้ให้เห็นว่า ความไม่บรรจบระหว่างงานและความหมายเป็นผลผลิตของโครงสร้างทางสังคม เช่น ความไม่มั่นคงในการจ้างงาน ระบบคุณค่าของทุนนิยมสายประสิทธิภาพ และความเร่งรีบของวัฒนธรรมการทำงาน (Standing, 2011; Han, 2015) ในส่วนของสังคมวิทยาศาสนา บทความเปิดประเด็นใหม่ในการศึกษาวาทกรรม Secular Faith ในที่ทำงาน การวิเคราะห่อิกิไกในฐานะระบบความเชื่อโลกวิสัยที่มีคำสอน พิธีกรรม และอุดมคติ แต่ขาดกลไกของความเมตตาและการให้อภัย เปิดสนามวิจัยที่สามารถขยายไปยัง Secular Spiritualities อื่น ๆ ในยุคปัจจุบัน เช่น Mindfulness ในที่ทำงาน วาทกรรม Wellness ของบริษัท และ Corporate Purpose Statements ทั้งหมดล้วนมีศักยภาพในการถูกวิเคราะห์ผ่านเลนส์เดียวกันที่บทความนี้พัฒนาขึ้น (Berger, 1967; Taylor, 2007)

นัยต่อการบริหาร: ข้อจำกัดของ Purpose-Driven Management

ในด้านการบริหารธุรกิจและบริหารศาสตร์ บทความตั้งคำถามอย่างเป็นระบบต่อกระแส Purpose-Driven Management ซึ่งมักเชื่อว่าการกำหนด "เป้าหมายที่มีความหมาย" ให้กับองค์กรจะสามารถสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพได้พร้อมกัน แม้แนวคิดดังกล่าวจะมีคุณูปการในเชิงอุดมการณ์ แต่กรอบ Non-Convergent Ikigai ชี้ให้เห็นข้อจำกัดเชิงศีลธรรมของการผสมผสานความหมายชีวิตเข้ากับตรรกะของตลาดอย่างไร้เงื่อนไข (Bailey et al., 2019; Petriglieri et al., 2019) เมื่อองค์กรเรียกร้องให้พนักงาน "รักในสิ่งที่ทำ" ภายใต้เงื่อนไขการจ้างงานที่ไม่มั่นคง ความหมายอาจกลายเป็นเครื่องมือเชิงอำนาจที่ลักลอบความเสียงจากองค์กรไปสู่ปัจเจก (Fleming, 2017; Han, 2015) บทความจึงเสนอให้การบริหารร่วมสมัยต้องแยกแยะอย่างชัดเจนระหว่าง "คุณค่าชีวิต" กับ "คุณค่าตลาด" และยอมรับว่ามีใช้ทุกงานจะสามารถเป็น

พื้นที่ของอิคิไกได้อย่างเต็มรูปแบบ การบริหารที่มีจริยธรรมจึงไม่ใช่การบังคับให้ความหมายต้องบรรจบกับผลกำไร แต่คือการสร้างเงื่อนไขขั้นต่ำของศักดิ์ศรี ความเป็นธรรม และความมั่นคงให้กับผู้ทำงาน ในเชิงปฏิบัติ ผู้นำองค์กรที่เข้าใจ Organizational Ikigai Trap ควรพัฒนาความสามารถใหม่ในการบริหาร ความสามารถในการ ไม่ เรียกร้องความหมายในจุดที่เงื่อนไขทางวัตถุยังไม่เพียงพอ ซึ่งอาจขัดกับสัญชาตญาณของวาทกรรมการจัดการกระแสหลัก แต่เป็นจริยธรรมที่จำเป็นในยุคของ Precarity

ทิศทางการวิจัยในอนาคต

กรอบ Non-Convergent Ikigai เปิดโอกาสให้เกิดการวิจัยข้ามสาขาในหลายทิศทาง ผู้เขียนเสนอ Research Agenda ที่เป็นรูปธรรมห้าแนวทาง

แนวทางที่ 1 การทดสอบเชิงประจักษ์ในบริบทเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ กรอบที่บทความเสนอควรถูกทดสอบในบริบทที่ตลาดแรงงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น ประเทศไทย เวียดนาม อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ ที่เศรษฐกิจไม่เป็นทางการ (Informal Economy) ครอบคลุมชีวิตแรงงานจำนวนมาก การศึกษาในบริบทเช่นนี้จะเปิดเผยว่าวาทกรรม Purpose-driven ที่นำเข้ามาจากตะวันตกทำงานอย่างไรในเงื่อนไขที่แตกต่างจากบริบทที่ทฤษฎีต้นทางถูกพัฒนาขึ้น

แนวทางที่ 2 การศึกษากลุ่มแรงงานเฉพาะ กลุ่มที่ควรได้รับการศึกษาในกรอบ Non-Convergent Ikigai รวมถึงแรงงานในเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Gig Workers) แรงงานข้ามชาติ ครู พยาบาล นักวิชาชีพดูแล (Care Workers) และศิลปินอิสระ กลุ่มที่ความตึงเครียดระหว่างความหมายและการอยู่รอดปรากฏชัดที่สุด

แนวทางที่ 3 การศึกษาเปรียบเทียบข้ามวัฒนธรรม การเปรียบเทียบวาทกรรมอิคิไกในญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา ยุโรป และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จะเปิดเผยว่าแนวคิดเดียวกันถูกแปรรูปทางวัฒนธรรมอย่างไร และผลกระทบเชิงศีลธรรมต่อแรงงานในแต่ละบริบทแตกต่างกันเพียงใด

แนวทางที่ 4 การพัฒนาเครื่องมือวัดเชิงประจักษ์ กรอบ Non-Convergent Ikigai ควรนำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือวัดที่สามารถจับ "ความตึงเครียดเชิงศีลธรรม" ระหว่างสัณฐานของชีวิต ที่ต่างจากเครื่องมือวัด ikigai แบบ Convergent ที่มีอยู่เดิม เช่น Ikigai-9 (Imai et al., 2012) ที่สมมติว่าอิคิไกเป็นภาวะเดียวที่บรรลุได้

แนวทางที่ 5 การสนทนาข้ามประเพณีเชิงปรัชญา การหลอมรวมพุทธปรัชญาเถรวาทกับ Care Ethics ตะวันตกที่บทความเริ่มไว้ ควรได้รับการขยายต่อในการศึกษาเชิงทฤษฎีที่ลึกกว่านี้ โดยเฉพาะการเปรียบเทียบกับประเพณีเอเชียอื่น ๆ เช่น ขงจื๊อใหม่ (Neo-Confucian Ethics) ปรัชญาฮินดู และอิสลามจริยศาสตร์ เพื่อสร้างฐานทฤษฎีของจริยศาสตร์การทำงานที่หลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างแท้จริง

บทสรุป

บทความนี้เสนอการเปลี่ยนจุดศูนย์กลางของอิคิไกจากเครื่องมือสร้างประสิทธิภาพ ไปสู่กรอบจริยธรรมแห่งความเป็นมนุษย์ที่ยอมรับความไม่สมบูรณ์ ความเปราะบาง และความไม่แน่นอนของชีวิตร่วมสมัย การยอมรับอิคิไกที่ไม่บรรจบมิใช่ความพ่ายแพ้ทางศีลธรรม หากเป็นการคืนพื้นที่ให้มนุษย์สามารถมีความหมายในชีวิตได้ แม้ในบริบทที่งานไม่อาจตอบสนองทุกมิติของคุณค่า บทความเชื่อเชิญให้นักวิชาการ

ผู้บริหาร และสังคมโดยรวม กล้าที่จะอยู่กับความตึงเครียดเชิงศีลธรรมอย่างชัดตรง และยอมรับว่าความหมายของชีวิตมิได้เกิดจากการบรรจบอย่างสมบูรณ์ หากเกิดจากการดำรงอยู่ร่วมกับความไม่บรรจบอย่างมีศักดิ์ศรี และความเป็นมนุษย์สูงสุด ในขณะที่ Kamiya เคยเขียนไว้เมื่อกว่าครึ่งศตวรรษก่อนว่า อิคิไกมิใช่ความสุข แต่เป็นความรู้สึกที่ทำให้มนุษย์อดทนกับสิ่งที่ไม่อาจสมบูรณ์ได้ บทความนี้ขอเสนอว่าปัญหานี้ยังคงมีคุณค่าในศตวรรษที่ 21 และอาจมีคุณค่ายิ่งกว่าเดิม ในยุคที่ระบบเศรษฐกิจสัญญาว่าจะมอบทุกอย่าง ขณะที่โครงสร้างจริงไม่เคยเอื้อให้ทุกอย่างเป็นไปได้ การยอมรับว่าชีวิตที่ดำรงอยู่ในความไม่บรรจบ ยังคงเป็นชีวิตที่ควรค่าแก่การอยู่ นี่อาจเป็นรูปแบบของปัญญาเชิงศีลธรรมที่ยุคของเราต้องการที่สุด

รายการอ้างอิง

- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500–528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Arendt, H. (1998). *The human condition* (2nd ed., with introduction by M. Canovan). University of Chicago Press.
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83–113. <https://doi.org/10.1177/1534484318804653>
- Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Polity Press.
- Beck, U. (1992). *Risk society: Towards a new modernity* (M. Ritter, Trans.). Sage.
- Berger, P. L. (1967). *The sacred canopy: Elements of a sociological theory of religion*. Doubleday.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Doubleday.
- Chakrabarty, D. (2000). *Provincializing Europe: Postcolonial thought and historical difference*. Princeton University Press.
- Durkheim, É. (1951). *Suicide: A study in sociology* (J. A. Spaulding & G. Simpson, Trans.). Free Press.
- Fleming, P. (2017). *The death of homo economicus: Work, debt and the myth of endless accumulation*. Pluto Press.
- Foucault, M. (2008). *The birth of biopolitics: Lectures at the Collège de France, 1978–79* (G. Burchell, Trans.; M. Senellart, Ed.). Palgrave Macmillan.

- Frankl, V. E. (2006). *Man's search for meaning* (I. Lasch, Trans.). Beacon Press.
- Fraser, N. (2022). *Cannibal capitalism: How our system is devouring democracy, care, and the planet—and what we can do about it*. Verso.
- García, H., & Miralles, F. (2017). *Ikigai: The Japanese secret to a long and happy life* (H. Cleary, Trans.). Penguin Books.
- Han, B.-C. (2015). *The burnout society* (E. Butler, Trans.). Stanford University Press.
- Imai, T., Osada, H., & Nishimura, Y. (2012). The reliability and validity of a new scale for measuring the concept of ikigai (Ikigai-9). *Nihon Koshu Eisei Zasshi (Japanese Journal of Public Health)*, 59(7), 433–439. https://doi.org/10.11236/jph.59.7_433
- Kamiya, M. (1966). *Ikigai ni tsuite* [On the meaning of life]. Misuzu Shobo.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655–685. <https://doi.org/10.1177/1059601112461578>
- Mathews, G. (1996). *What makes life worth living? How Japanese and Americans make sense of their worlds*. University of California Press.
- Mogi, K. (2017). *The little book of ikigai: The essential Japanese way to finding your purpose in life*. Quercus.
- Petriglieri, G., Ashford, S. J., & Wrzesniewski, A. (2019). Agony and ecstasy in the gig economy: Cultivating holding environments for precarious and personalized work identities. *Administrative Science Quarterly*, 64(1), 124–170. <https://doi.org/10.1177/0001839218759646>
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. W. W. Norton.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Taylor, C. (2007). *A secular age*. Belknap Press of Harvard University Press.
- Tronto, J. C. (2013). *Caring democracy: Markets, equality, and justice*. New York University Press.

- Vallas, S. P., & Christin, A. (2018). Work and identity in an era of precarious employment: How workers respond to "personal branding" discourse. *Work and Occupations*, 45(1), 3–37.
<https://doi.org/10.1177/0730888417735662>
- Weber, M. (2001). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism* (T. Parsons, Trans.). Routledge.