

## คุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง Quality of Working Life According to Moderate Postmodern Philosophy

พจนา มาโนช

Phortchana Manoch

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

Email : phortchana.ma@ssru.ac.th

Received: November 9, 2024; Revised: November 26, 2024; Accepted: November 26, 2024

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีความเป็นองค์รวม ขับเคลื่อนด้วยพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา โดยสามารถดำเนินการตามแนวทางสำคัญได้ดังนี้ 1) การสร้างความสมดุล 2) ความยืดหยุ่น 3) การสร้างความร่วมมือและการสนับสนุน 4) การปรับตัวและการคิดสร้างสรรค์ และ 5) การแสวงหาความรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการตามแนวทางนี้สามารถช่วยให้องค์กรและหน่วยงานภาครัฐส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ยั่งยืนตอบสนองต่อหลักการของปรัชญาหลังนวยุคสายกลางซึ่งเน้นการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานและสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรและสังคมโดยรวม

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิต, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

### Abstract

This research article was a qualitative study that used document analysis with the objective of analyzing quality of work life based on moderate postmodern philosophy. The study found that the development of quality of work life, according to this philosophy, was holistic and driven by four key powers: creativity, adaptivity, collaboration, and requisitivity. Development could be achieved through the following essential approaches : 1) Establishing Balance, 2) Flexibility, 3) Creating Collaboration and Support, 4) Adaptation and Creative Thinking and 5) Continuous Learning and Self-

Development. Following these approaches could enable organizations and public sectors to foster a sustainable quality of work life. This approach aligned with the principles of moderate postmodern philosophy, which emphasized work that benefited employees and added value to the organization and society as a whole.

**Keywords :** Quality of Life, Quality of Working Life, , Moderate Postmodern Philosophy

## บทนำ

การทำงานให้ดีและมีประสิทธิภาพบรรลุตามนโยบาย แผนงาน หรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหัวใจหลักที่องค์กรควรให้ความสำคัญ ซึ่งการที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยการปรับเปลี่ยน และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินกิจกรรมบรรลุตามเป้าหมาย มีการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่รัฐและประชาชน มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและถูกต้อง สร้างความพึงพอใจของทุกฝ่ายทั้งภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ดังนั้น บุคลากรภาครัฐมีหน้าที่สำคัญในการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชนตามนโยบายของรัฐต่อไป นอกจากนี้ ความคาดหวังของมนุษย์อันสูงสุด คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งนอกจากจะมุ่งให้เกิดแก่ตนเองแล้ว ส่วนใหญ่ย่อมมุ่งหวังที่จะให้เกิดแก่ครอบครัว เครือญาติ และบุคคลอื่น ๆ ในสังคมและประเทศชาติโดยรวม ปัจจุบันคุณภาพชีวิตได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป้าหมายทุกด้านไม่ว่าจะในด้านสังคม เศรษฐกิจ การปกครอง ล้วนมุ่งไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ในสังคม คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อบุคคลและสังคม เป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนดการสร้างเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อให้ระดับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ และเพื่อการทำให้การพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนาที่ตั้งไว้ บุคคลแต่ละคนจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา การมีแนวคิดและเจตคติที่ดี การรู้จักบริหารตนเอง การมีความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น การมีอาชีพรายได้ มีคุณธรรมและศีลธรรม หากทุกคนในสังคมสามารถปฏิบัติได้เช่นนี้ ก็เท่ากับว่าสามารถช่วยยกระดับทั้งของตนเองและสังคมให้มีคุณค่า มีความเจริญงอกงามพัฒนาไปสู่สังคมอุดมคติ ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมจะลดลงหรือหมดไป ดังนั้น ประเทศต่าง ๆ จึงใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้น จนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ สมาชิกในสังคมทุกคนมีความกินดีอยู่ดี มีความสุขสมบูรณ์ (มุตอฟา หมัดบินเฮด, 2565)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงถือเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การเพราะส่งผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร (สันหวี วิจิตนันทการ และคณะ, 2562) การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะทำให้บุคลากรมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ทั้งยังช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของ

ผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย (Huse & Cumming, 1995)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพงานในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ และอุทิศตนเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายของพนักงานและองค์กร (นวิรัตน์ เพชรพรหม, 2562) องค์กรธุรกิจจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับบุคลากร บุคลากรที่มีคุณภาพจะผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น องค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรของตน (นิศาชล เรืองชู, 2557) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงและเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกคือสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Walton, 1973)

นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยการแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ โดยบุคลากรที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ (Mowday, Porter, and Steers, 1982)

หลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง มุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล องค์กร และสังคม ด้วยจริยธรรมดูแล ได้แก่ พลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา (เมธา หริมเทพาธิป, 2561) จึงเป็นปรัชญาบนพื้นฐานกระบวนทรรศน์ปัจจุบันที่น่าสนใจต่อการนำมาศึกษาวิเคราะห์วิจัย เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมทำให้พนักงานสามารถอยู่กับองค์กรได้นาน และทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความยั่งยืนและสอดคล้องต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงสูงในปัจจุบัน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

## วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยส่วนสำคัญดังต่อไปนี้

### 1. รูปแบบวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาและทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในเชิงลึก โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเป็นหลัก (Document Analysis) การเลือกใช้รูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพนั้น เนื่องจากผู้วิจัยต้องการสำรวจความหมายและองค์ประกอบที่ซับซ้อนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งไม่สามารถวัดค่าได้ด้วยข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปรัชญาหลังนวยุคสายกลางจึงเป็นวิธีที่เหมาะสมในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ดังกล่าวในมุมมองที่หลากหลายและลึกซึ้ง

### 2. ขอบเขตเนื้อหา/การคัดเลือกเอกสาร

ขอบเขตเนื้อหาของการวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานผ่านหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง โดยจะคัดเลือกเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแหล่งข้อมูลทั้งในและต่างประเทศ เช่น งานวิจัย บทความ หนังสือ และรายงานต่าง ๆ ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิดของ Walton (1973) Huse and Cummings (1995) และ Greenberg & Baron (1995) โดยจะคัดเลือกเอกสารที่มีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับในวงการวิชาการ เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

### 3. การรวบรวมข้อมูลหรือการดำเนินการวิจัย

การรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้จะใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) ซึ่งเป็นการสืบค้นและเก็บข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง การรวบรวมข้อมูลจะเน้นไปที่การศึกษาเอกสารที่มีเนื้อหาครอบคลุมทั้งในแง่ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้จริง การเลือกเอกสารจะพิจารณาจากความสัมพันธ์กับหัวข้อวิจัยและคุณภาพของแหล่งข้อมูลนั้น ๆ โดยจะทำการวิเคราะห์เนื้อหาของเอกสารเหล่านั้นเพื่อหาความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดต่าง ๆ ที่สามารถอธิบายได้ในมุมมองของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากเอกสารที่ได้รวบรวมมา โดยจะทำการแยกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็นหมวดหมู่ต่าง ๆ และศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างแต่ละประเด็นที่พบ เช่น การพิจารณาว่าหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบใดบ้างในคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากนั้นจะทำการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความรู้ใหม่ที่เกิดจากการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การวิเคราะห์นี้จะเน้นการตีความหมายที่ลึกซึ้งเพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในเชิงปฏิบัติ

## ผลการวิจัย

### ผลการวิจัยพบว่า

1. พลังสร้างสรรค์บนพื้นฐานปรัชญาหลัณยุคสายกลางช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างเป็นองค์รวม ได้ดังนี้

- ปรัชญาหลัณยุคสายกลางเน้นความสมดุล ซึ่งช่วยให้บุคคลในที่ทำงานสามารถปรับตัวในการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลสุขภาพของตนเอง การสร้างสรรค์ในที่ทำงานอาจส่งเสริมการออกแบบกระบวนการทำงานหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการรักษาสุขภาพ เช่น การจัดพื้นที่ทำงานให้มีความสะดวกสบายหรือการส่งเสริมการเคลื่อนไหวในช่วงพัก ซึ่งจะช่วยลดความเครียดจากการทำงานและปรับปรุงสุขภาพกายของพนักงาน

- การใช้พลังสร้างสรรค์ตามปรัชญาหลัณยุคสายกลางจะช่วยให้พนักงานสามารถแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการกับความเครียดหรือความวิตกกังวลจากงานได้ โดยการหาแนวทางใหม่ ๆ ในการลดความตึงเครียด เช่น การฝึกสมาธิ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแบ่งปันความรู้สึก หรือการพัฒนาโปรแกรมที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพจิต การมุ่งเน้นที่การพัฒนาทางจิตใจในทางที่สมดุลทำให้พนักงานสามารถควบคุมอารมณ์และความเครียดได้ดีขึ้น

- พลังสร้างสรรค์ในที่ทำงานสามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดของปรัชญาหลัณยุคสายกลาง ซึ่งส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การหลีกเลี่ยงการตัดสินหรือแบ่งแยกความเห็นของผู้อื่น สามารถทำให้เกิดการทำงานร่วมกันที่มีความเข้าใจและความร่วมมือในทุกระดับขององค์กร ทั้งในระดับบุคคลและทีมงาน

- พลังสร้างสรรค์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อ้างอิงจากปรัชญาหลัณยุคสายกลางส่งเสริมการเปิดรับความรู้ใหม่ ๆ การทดลอง และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องในทุกมิติจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของพนักงานในที่ทำงาน การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในที่ทำงานยังช่วยให้ออกนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งในระดับส่วนบุคคลและระดับองค์กร

โดยรวมแล้ว พลังสร้างสรรค์ในปรัชญาหลัณยุคสายกลางไม่ได้จำกัดเพียงแค่อารมณ์ใหม่ ๆ หรือการแก้ปัญหาด้านเดียว แต่เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในทุกมิติของชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาและบูรณาการความสมดุลของกาย อารมณ์ สังคม และปัญญา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. พลังปรับตัวบนพื้นฐานปรัชญาหลัณยุคสายกลางช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างเป็นองค์รวมโดยการส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวทั้งในระดับบุคคลและองค์กรในทุกมิติอย่างสมดุล ดังนี้

- พลังปรับตัวช่วยส่งเสริมการดูแลสุขภาพกายของพนักงาน เช่น การปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อความสะดวกสบายและความปลอดภัย เช่น การจัดอุปกรณ์ทำงานให้เหมาะสมกับร่างกาย การออกแบบพื้นที่ทำงานให้เหมาะสมสำหรับการเคลื่อนไหวและการพักผ่อน เพื่อป้องกันอาการ

เจ็บป่วยหรืออาการเครียดจากการทำงานที่ยาวนาน ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเน้นการมีความยืดหยุ่นและไม่ยึดติดกับวิธีการแบบเดิม ๆ จึงส่งเสริมให้พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ เช่น การทำงานจากที่บ้านหรือการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยไม่สูญเสียคุณภาพการทำงานหรือสุขภาพกาย

- พลังปรับตัวส่งเสริมการปรับอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การเผชิญกับความเครียด ความกดดัน หรืออุปสรรคในงาน โดยไม่ให้ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือการทำงาน ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางช่วยให้บุคคลเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของตนเองได้ดีขึ้น เช่น การฝึกสมาธิหรือการใช้แนวคิดสมดุลในการมองโลก ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงและไม่ถูกดึงไปสู่ความรู้สึกสุดโต่ง ทั้งในด้านบวกและลบ จึงส่งผลให้พนักงานสามารถจัดการกับความเครียดได้ดีขึ้น และไม่สูญเสียสมาธิในการทำงาน

- พลังปรับตัวช่วยส่งเสริมการปรับตัวในเชิงสังคม เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและการทำงานร่วมกับคนหลากหลายประเภทในองค์กร การสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในทีมงาน แม้ในสถานะที่มีความขัดแย้งหรือความแตกต่าง ตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง การหลีกเลี่ยงความสุดโต่งและการรักษาความสมดุลในความสัมพันธ์ช่วยให้บุคคลมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ โดยสามารถจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์

- พลังปรับตัวช่วยในการปรับวิธีการคิดและการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เช่น การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือการใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางส่งเสริมให้บุคคลมีความยืดหยุ่นทางความคิดและพร้อมที่จะเปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ การปรับตัวในด้านปัญญาช่วยให้พนักงานสามารถเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับความท้าทายในงานได้ดีขึ้น เช่น การใช้ข้อมูลหรือเครื่องมือใหม่ ๆ ในการทำงานหรือการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่า พลังปรับตัวบนพื้นฐานปรัชญาหลังนวยุคสายกลางส่งเสริมการปรับตัวในทุกมิติของชีวิตการทำงานอย่างสมดุล โดยช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านกาย อารมณ์ สังคม และปัญญา ซึ่งจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างองค์รวมและยั่งยืน การปรับตัวในลักษณะนี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลรับมือกับความท้าทายในการทำงานได้ดีขึ้น แต่ยังส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในทุกด้าน

3. พลังร่วมมือบนพื้นฐานปรัชญาหลังนวยุคสายกลางช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างเป็นองค์รวม โดยการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการมุ่งเน้นการทำงานในเชิงความร่วมมือที่มีความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ดังนี้

- พลังร่วมมือบนพื้นฐานปรัชญาหลังนวยุคสายกลางช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีความสำเร็จมากขึ้น เนื่องจากปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเน้นการหลีกเลี่ยงความสุดโต่งและความขัดแย้ง ดังนั้นการ

ทำงานร่วมกันจะเน้นการแบ่งปันทรัพยากร ความรู้ และประสบการณ์ รวมถึงการรับฟังและเคารพความเห็นของผู้อื่น ซึ่งส่งผลให้การทำงานในทีมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกันนี้สามารถลดความขัดแย้งในทีม โดยมีการแก้ไขปัญหามานการหารือและสร้างวิธีการที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกัน ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงาน และทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกถึงความสำคัญและคุณค่าในบทบาทของตนเอง

- ปรัชญาหลัณยุคสายกลางสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยเน้นการยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล ทั้งในด้านความคิดและมุมมองที่หลากหลาย การยอมรับและเคารพผู้อื่นทำให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างสรรค์และเป็นมิตร เมื่อบุคคลสามารถทำงานร่วมกันได้ดีและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมโยงและสนับสนุนกัน ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น และพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

- การตัดสินใจในที่ทำงานที่เน้นการร่วมมือจะมีคุณภาพมากขึ้นจากการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากสมาชิกในทีมหลากหลายมุมมอง การตัดสินใจแบบนี้จะทำให้มีการพิจารณาปัจจัยที่หลากหลายและมีความรอบคอบ ซึ่งช่วยลดข้อผิดพลาดในการตัดสินใจ และส่งผลให้ผลลัพธ์การทำงานเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย พลังร่วมมือช่วยให้การตัดสินใจในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวิธีการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาขององค์กร และเพิ่มขีดความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

- การร่วมมือในที่ทำงานไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ แต่ยังช่วยเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันของพนักงาน เช่น การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การทำงานเป็นทีม และการปรับตัวเข้ากับความต้องการของผู้อื่นในองค์กร ทักษะเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

- พลังร่วมมือในปรัชญาหลัณยุคสายกลางยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยั่งยืน โดยเน้นความร่วมมือในระดับที่เหมาะสมและหลีกเลี่ยงการใช้ความรุนแรงหรือการตัดสินใจที่ขัดแย้ง การทำงานร่วมกันที่เน้นการสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า พลังร่วมมือบนพื้นฐานปรัชญาหลัณยุคสายกลางช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างเป็นองค์รวม โดยการส่งเสริมการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การตัดสินใจร่วมกัน และการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีม ซึ่งจะทำให้ทั้งบุคคลและองค์กรมีความสามารถในการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและสร้างสภาพแวดล้อมที่ยั่งยืนและเป็นสุขในที่ทำงาน

4. พลังแสวงหาบนพื้นฐานปรัชญาหลัณยุคสายกลางช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างเป็นองค์รวมผ่านการส่งเสริมการค้นหาคำรู้ใหม่ การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ และการเติบโตจากความท้าทายในที่ทำงาน โดยมีหลักการสำคัญดังนี้

- พลังแสวงหาช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยการกระตุ้นให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางที่ไม่ยึดติดกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งเกินไป ส่งเสริมการมองหาความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ยังช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในที่ทำงาน สร้างความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่ตึงเครียดและไม่มีความวิตกกังวล

- ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมุ่งเน้นการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการทำงาน โดยไม่ยึดมั่นอยู่กับทางเดียวหรือความคิดแบบสุดโต่ง การแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นในองค์กร การพัฒนาเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น รวดเร็วขึ้น และมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

- พลังแสวงหาภายใต้ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางส่งเสริมให้บุคคลและองค์กรเปิดรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมและโลกธุรกิจ โดยไม่ยึดติดกับสถานการณ์เดิมหรือวิธีการทำงานที่เคยทำมา การเปิดกว้างนี้ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวและเรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นได้ การยอมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีสติและการแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ทำให้บุคคลมีความสามารถในการจัดการกับความไม่แน่นอนและความท้าทายที่เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งบุคคลและองค์กรในระยะยาว

- พลังแสวงหาของปรัชญาหลังนวยุคสายกลางยังช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ การคิดเชิงวิพากษ์ยังช่วยให้สามารถแสวงหาคำตอบจากปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ แต่พร้อมที่จะคิดหาแนวทางใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ การพัฒนาทักษะนี้ช่วยให้การตัดสินใจในการทำงานมีความมั่นคงและมีหลักการมากขึ้น ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับที่ลึกซึ้งและเป็นองค์รวม

- พลังแสวงหาช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร ที่ทุกคนสามารถแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในด้านทักษะวิชาชีพและทักษะชีวิต ทำให้พนักงานมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองและองค์กร การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เปิดกว้างช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าจะได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งทำให้พวกเขามีความกระตือรือร้นในการทำงานและเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

กล่าวโดยสรุป พลังแสวงหาบนพื้นฐานปรัชญาหลังนวยุคสายกลางช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างเป็นองค์รวม โดยการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการค้นหาความรู้ใหม่ ๆ การเปิดรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งช่วยให้บุคคลและองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น ส่งผลให้ทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลลัพธ์ขององค์กรดีขึ้นในระยะยาว

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ผลการวิจัยในครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่า พลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งสะท้อนถึงการนำหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาประยุกต์ใช้ในบริบทของการทำงาน การที่แต่ละพลังสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นอาจเนื่องมาจากการที่ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เน้นความสมดุลระหว่างการปรับตัวและความสร้างสรรค์ในการจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะในบริบทของการทำงานที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายอย่างต่อเนื่อง จากแนวคิดของ สิริณัฐ แสงดารา (2561) ที่ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นเรื่องที่ครอบคลุมถึงทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การวิจัยในครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่าพลังทั้งสี่นี้สามารถช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดความเครียด และส่งเสริมให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ Walton (1973) ที่ได้เสนอคุณสมบัติ 8 ประการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (Fair Compensation), สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Physical Working conditions), และการบูรณาการทางสังคม (Social integration) ซึ่งพลังสร้างสรรค์และพลังร่วมมือมีบทบาทในการส่งเสริมสิ่งเหล่านี้ โดยพลังสร้างสรรค์จะช่วยให้การทำงานมีคุณค่าและมีความหมาย ส่วนพลังร่วมมือช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1995) ที่กล่าวถึงการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Developing of Human Capacities) และการบูรณาการทางสังคม (Social Integration)

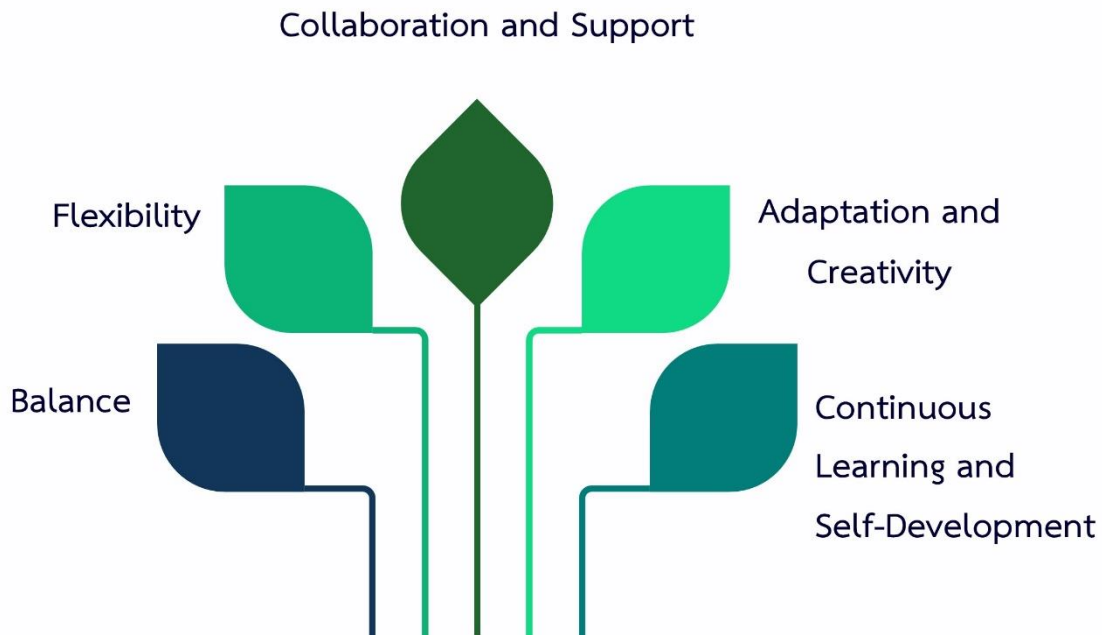
นอกจากนี้ การวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron (1995) ที่เน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะที่เน้นความเป็นมนุษย์ ซึ่งพลังแสวงหาจะช่วยให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาและเติบโตในอาชีพการงาน ในขณะที่พลังปรับตัวจะช่วยให้พนักงานรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน นอกจากนี้แนวคิดของ Gronroos (2000) ที่กล่าวถึงความจงรักภักดีของพนักงานและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กร ก็ได้รับการสนับสนุนจากผลการวิจัยนี้ โดยการที่พนักงานรู้สึกมีคุณค่าภายในองค์กร และเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองภายใต้การสนับสนุนจากองค์กร จะนำไปสู่ความจงรักภักดีและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ยืนยันถึงความสำคัญของพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหาที่มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างเป็นองค์รวม โดยการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางช่วยเสริมสร้างการปรับตัวและการพัฒนาในทุกภาคส่วนภายในองค์กร ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและการลดความเครียด ทั้งนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดจากงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น Walton, Huse & Cummings, Greenberg & Baron, และ

Gronroos ที่เน้นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานผ่านการมีส่วนร่วม การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการพัฒนาความสามารถของบุคคลภายในองค์กร

## องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ “คุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง” โดยสามารถอธิบายเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ “คุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง” สามารถพัฒนาโดยมีแนวทางสำคัญดังนี้

### 1. การสร้างความสมดุล (Balance)

การทำงานอย่างมีสมดุล หมายถึงการจัดการงานและชีวิตส่วนตัวให้สอดคล้องกัน โดยไม่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งมากเกินไป การทำงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจึงควรให้พนักงานมีเวลาสำหรับพักผ่อน และฟื้นฟูความสมดุลทางอารมณ์และจิตใจ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและเสริมสร้างพลังในการทำงานให้ยั่งยืน

### 2. ความยืดหยุ่น (Flexibility)

การมีความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงาน เช่น การทำงานจากที่บ้าน (Remote Work) หรือการมีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Working Hours) ช่วยให้พนักงานปรับตัวตามสถานการณ์และความต้องการส่วนบุคคลได้ดีขึ้น การให้ความยืดหยุ่นนี้สอดคล้องกับหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางที่เน้นความเข้าใจและการปรับตัวเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและความต้องการส่วนตัว

### 3. การสร้างความร่วมมือและการสนับสนุน (Collaboration and Support)

การส่งเสริมให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทุกคนรู้สึกถึงความเป็นทีมเดียวกัน มีการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม เช่น การจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่พัฒนาไปด้วยกัน

### 4. การปรับตัวและการคิดสร้างสรรค์ (Adaptation and Creativity)

การฝึกฝนและส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถในการปรับตัวและคิดสร้างสรรค์ เช่น การให้โอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ การสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่อาจสร้างผลลัพธ์ที่ดีขึ้น องค์กรควรให้คุณค่ากับนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองและเผชิญกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันได้

### 5. การแสวงหาความรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning and Self-Development)

การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนการเข้าร่วมการอบรม การสนับสนุนทุนการศึกษา หรือการจัดโปรแกรมการเรียนรู้ในองค์กร เป็นการสร้างพลังแห่งการแสวงหาความรู้ตามแนวทางของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ที่เน้นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างมีเป้าหมายและการเติบโตทางความคิด

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง สามารถนำไปใช้ในระดับองค์กรและระดับประเทศได้ ดังนี้

#### 1. นโยบายสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance Policy)

ควรส่งเสริมให้องค์กรต่าง ๆ มีนโยบายที่สนับสนุนให้พนักงานมีสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงาน เช่น การกำหนดเวลาเลิกงานที่แน่นอน การลดชั่วโมงการทำงานที่ไม่จำเป็น และการส่งเสริมให้พนักงานใช้สิทธิวันหยุดประจำปี เพื่อฟื้นฟูสุขภาพกายและใจให้พร้อมในการทำงานอย่างยั่งยืน

#### 2. นโยบายความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible Working Policy)

ควรมีการสนับสนุนและออกแบบนโยบายที่ยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับลักษณะงานและความต้องการส่วนบุคคล เช่น นโยบายการทำงานจากที่บ้าน (Remote Work) หรือการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Hours) ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีอิสระในการจัดการงานตามสถานการณ์ ส่งผลให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. นโยบายส่งเสริมความร่วมมือและการสนับสนุนภายในองค์กร (Collaboration and Support Policy)

องค์กรควรมีนโยบายที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยจัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและองค์กรที่มีความร่วมมือและสนับสนุนกัน

### 4. นโยบายการพัฒนาทักษะการปรับตัวและความคิดสร้างสรรค์ (Adaptation and Creativity Development Policy)

องค์กรควรจัดสรรทรัพยากรและโอกาสให้พนักงานสามารถเรียนรู้และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง โดยสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น ทักษะในการคิดสร้างสรรค์ การจัดการปัญหา และการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย ผ่านการอบรมหรือโครงการพัฒนาศักยภาพที่สามารถช่วยให้พนักงานเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

### 5. นโยบายส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning and Self-Development Policy)

ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองและเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ โดยจัดโปรแกรมอบรมที่ครอบคลุมทั้งทักษะด้านวิชาชีพและการพัฒนาตนเอง รวมถึงการสนับสนุนทุนการศึกษา การศึกษาดูงาน หรือการเข้าร่วมโครงการอบรมภายนอก ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความพร้อมในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพได้อย่างต่อเนื่อง

นโยบายเหล่านี้สามารถช่วยให้องค์กรและหน่วยงานภาครัฐส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ยั่งยืน ตอบสนองต่อหลักการของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ซึ่งเน้นการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานและสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรและสังคมโดยรวม

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป สามารถพัฒนาจากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. การขยายกลุ่มตัวอย่างให้หลากหลายมากขึ้น

ควรพิจารณาเพิ่มความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง เช่น ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรที่มีลักษณะการทำงานต่างกัน หรือศึกษากลุ่มตัวอย่างในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเปรียบเทียบได้ระหว่างประเภทขององค์กร และเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยในระดับสากล

#### 2. การวิจัยในเชิงลึกโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ (In-depth Interviews)

ควรพิจารณาเพิ่มวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและพนักงาน เพื่อเข้าใจรายละเอียดและมุมมองของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ชัดเจนขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มข้อมูลเชิงลึกและสามารถวิเคราะห์ความต้องการของพนักงานในมิติต่าง ๆ ได้มากขึ้น

### 3. การประยุกต์ใช้การวิจัยแบบผสม (Mixed Methods)

ควรพิจารณาใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยรวมการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ชัดเจนขึ้น และสามารถสรุปผลในเชิงสถิติควบคู่ไปกับการอธิบายรายละเอียดเชิงคุณภาพ

### 4. การศึกษาในบริบทของวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

การศึกษาคำนี้ควรพิจารณาวิเคราะห์เพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยศึกษาว่าวัฒนธรรมในองค์กรมีอิทธิพลอย่างไรต่อการนำปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อทำความเข้าใจว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมมีผลกระทบอย่างไรต่อการปรับใช้แนวคิดนี้ในองค์กรต่าง ๆ

### 5. การศึกษาการเปรียบเทียบระหว่างองค์กรขนาดต่าง ๆ (Comparison of Different Organizational Sizes)

ควรทำการศึกษาผลกระทบของหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรขนาดใหญ่และขนาดเล็ก เพื่อเข้าใจว่าขนาดขององค์กรมีอิทธิพลต่อวิธีการและประสิทธิภาพในการปรับใช้แนวคิดนี้หรือไม่ และอย่างไร

### 6. การศึกษาผลลัพธ์ระยะยาว (Longitudinal Study)

ควรพิจารณาศึกษาผลกระทบของการนำปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาใช้ในการทำงานในระยะยาว เพื่อวิเคราะห์ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีการพัฒนาไปอย่างไรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจผลกระทบและความยั่งยืนของการใช้ปรัชญานี้ได้ดียิ่งขึ้น

### 7. การสำรวจความคิดเห็นจากผู้บริหารและผู้จัดการ (Management Perspectives)

ควรสำรวจความคิดเห็นและทัศนคติของผู้บริหารเกี่ยวกับการนำปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาปรับใช้ในองค์กร เพื่อดูว่าผู้บริหารมีมุมมองและทัศนคติอย่างไร และสิ่งนี้มีผลต่อการนำแนวคิดไปใช้จริงในระดับปฏิบัติการในองค์กร

ข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในมิติที่หลากหลายของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง และช่วยให้การวิจัยในอนาคตมีความครอบคลุมและสามารถนำไปใช้พัฒนานโยบายและแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีคุณภาพและยั่งยืนในระดับที่กว้างขวางขึ้น

## บรรณานุกรม

- นวรรตน์ เพชรพรม. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. *การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิศาชล เรืองชู. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย. *สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- มูสตอฟา หมัดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. *สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2561). การมีส่วนร่วมในมุมมองหลังนวยุค. *รวมสาร*, 16(3), 63-77.
- สัณห์วิษ วิชิตนันทการ และคณะ. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 10(1), 169-188.
- สิริณัฐ แสงดารา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (1995). *Behavior in organization : Under standing and managing the human side of work*. 5th ed. New Jersey : A Simon and Schuster.
- Gronroos, C. (2000). *Employee management*. Chichester : Goldberg.
- Huse, E. F., & Cumming, T. (1995). *Organization development and change*. New York : West Publishing Company.
- Mowday, R.T., L. W. Porter, and R. M. Steers. (1982), *Employee-Organization Linkage : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York : Academic Press Inc.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life : What is It?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-12.
-