



พุทธธรรมาภิบาลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานภายใต้การกำกับดูแล
ของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย*

BUDDHA-DHAMMA GOVERNANCE FOR ENHANCING WORKERS' QUALITY
OF LIFE UNDER SUPERVISION OF CONFEDERATION OF THAI LABOR

ศุภกรณ์ จักรเพชร, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, สุริยา รักษาเมือง

Suphakorn Chakphet, Phongphat Chittanurak, Suriya Raksamueng

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: suphakornchakphet@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานภายใต้การกำกับดูแลของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมาภิบาลกับคุณภาพชีวิตแรงงาน และ 3. นำเสนอพุทธธรรมาภิบาลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงาน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี ทั้งเชิงปริมาณจากแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.970 กับกลุ่มตัวอย่าง 371 คน คัดเลือกโดยการสุ่มได้จากสูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด รวมทั้งการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงบริบทเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงงานมีคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านจิตภาวนา ซึ่งสะท้อนถึงความมั่นคงในจิตใจและทัศนคติที่ดี รองลงมา คือ ด้านกายภาวนา และปัญญาภาวนา ส่วนด้านศีลภาวนา แม้อยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งบ่งชี้ถึงความจำเป็นในการส่งเสริมวินัยและจริยธรรมในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น 2. หลักภาวนา 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตของแรงงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3. แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ครอบคลุมทั้ง 8 ด้าน โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทยควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานอย่างเป็นองค์รวมตามหลักพุทธธรรมาภิบาล



พัฒนาแรงงานให้มีความสุขทั้งด้านกาย ศีล จิต และปัญญา ผ่านกิจกรรมตามหลัก
ภavana 4 เช่น การบริโภคอย่างมีสติ ควบคู่กับการจัดระบบการพัฒนาอาชีพที่เป็นธรรม

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตของแรงงาน; ภavana 4; การส่งเสริมคุณภาพชีวิต; สภาองค์กร
ลูกจ้าง

Abstract

Objectives of this article were: 1. To study the level of quality of life of workers under the supervision of the Council of Labor Organizations for Labor Development of Thailand, 2. To study the relationship between the principles of Buddhist governance and the quality of life of workers, and 3. To propose Buddhist governance principles to promote the quality of life of workers. Quantitative data were collected using a questionnaire with a reliability value of 0.970, from 371 samples who were workers selected through Taro Yamane's formula. Data were analyzed using descriptive statistics and Pearson's correlation coefficient. The qualitative data were collected by in-depth-interviewing 10 key informants using structured in-depth-interview script and analyzed by contextual content descriptive interpretation to support the quantitative findings.

The research findings revealed that: 1. Workers' overall quality of life, including all dimensions, was at a high level. Notably, the highest average was found in the dimension of Citta-bhavana (mental cultivation), reflecting mental stability and a positive attitude. This was followed by Kaya-bhavana (physical cultivation), and Pañña-bhavana (wisdom cultivation). Although Sila-bhavana (moral cultivation) was also at a high level, it had the lowest average, indicating a need to further promote discipline and ethics within the organization. 2. The four principles of Bhavana (cultivation) had a statistically significant positive correlation with workers' quality of life at a moderate level. 3. The proposed approaches to enhancing quality of life encompassed all eight dimensions. It is recommended that the Council of Thai Labor Development Union promote a holistic development of workers' quality of life based on Buddhadhamma Governance. This should aim for balance across physical, moral, mental, and intellectual aspects through activities



aligned with the Four Bhavana principles for example, mindful consumption alongside with establishing a fair career development system.

Keywords: Quality of Life of Workers; Fourfold Bhavana; Life Quality Promotion; Council of Thai Labor Development Organizations

บทนำ

แรงงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญของทุกองค์กร (วรรัตน์ เขียวโพธิ์, 2550) ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การเปลี่ยนแนวคิดจากการบริหารแบบเดิมมาสู่การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2551) เน้นการพัฒนาแรงงานในทุกมิติทั้งร่างกาย จิตใจ วินัย และปัญญา เป็นแนวทางสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรไว้กับองค์กร อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน แม้มีสิทธิตามกฎหมายแต่เข้าไม่ถึงสิทธิ (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2560) ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำด้านสวัสดิการ การขาดแรงจูงใจและการบริหารที่ไม่เปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วม แม้จะมีกฎหมายแรงงานคุ้มครอง เช่น พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่การบังคับใช้ยังขาดประสิทธิภาพ ส่งผลให้แรงงานจำนวนมากไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น (สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย, 2567)

ภายใต้กรอบแนวคิดการพัฒนามนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา หลักภavana 4 (อง.ปญจก. 22/79/12) ได้แก่ กายภavana (การฝึกฝนทางกาย) ศีลภavana (การพัฒนาในด้านวินัยและคุณธรรม) จิตตภavana (การฝึกจิตให้ตั้งมั่น) และปัญญาภavana (การพัฒนาปัญญาให้รู้เท่าทันโลกและตนเอง) ถือเป็นหลักธรรมสำคัญที่ใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลอย่างสมบูรณ์ทั้งกาย วาจา และใจ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546) โดยหลักภavana 4 นี้สามารถเชื่อมโยงกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตของแรงงานตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974) ซึ่งเน้น 8 ด้านสำคัญ เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาตน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การศึกษารังนี้มู่วิเคราะห์บริบทของแรงงานไทยซึ่งเป็นทุนมนุษย์สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยแรงงานไม่จำกัดเพียงร่างกาย แต่รวมถึงผู้ใช้สติปัญญาและทักษะในทุกภาคการผลิต ภายใต้การกำกับดูแลการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย

สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ซึ่งมีสมาชิก 157 สหภาพแรงงาน มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมแรงงานผ่านกิจกรรมอบรม พัฒนาทักษะให้คำปรึกษา



ทางกฎหมาย และผลักดันสิทธิประโยชน์ของแรงงาน บทบาทเหล่านี้ ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงของแรงงานภายใต้หลักพุทธธรรมาภิบาลที่เน้นคุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และการบริหารแบบยั่งยืน อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานในมิติที่รอบด้านและสมดุลยิ่งขึ้น (สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย, 2567)

ด้วยเหตุนี้งานวิจัยเรื่อง พุทธธรรมาภิบาลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงาน ภายใต้การกำกับดูแลของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย จึงมุ่งศึกษาการประยุกต์ใช้หลักท้าวานา 4 ตามแนวพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ พฤติกรรม และปัญญา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของแรงงานไทยที่ต้องเผชิญกับความท้าทายทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี งานวิจัยนี้จึงเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานที่มีมิติทางธรรมเป็นรากฐาน อันจะส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงทั้งทางกายและใจ ดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า และเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมไทยอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษากระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานภายใต้การกำกับดูแลของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพุทธธรรมาภิบาลกับคุณภาพชีวิตของแรงงาน
3. นำเสนอหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคคลที่เป็นแรงงานไทย สมาชิกสหภาพแรงงานในกำกับดูแลของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย จำนวน 4,956 คน (สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานไทยจำนวน 371 คน ซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มอุตสาหกรรมภายใต้การกำกับดูแลของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย โดยคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) จากประชากร 4,956 คน ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ตามสัดส่วน



ของแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ กลุ่มผลิตรถยนต์ 95 คน กลุ่มน้ำมันพืช 118 คน กลุ่มเหล็ก 91 คน และกลุ่มสิ่งทอ 67 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนอย่างเหมาะสม

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้มุ่งเน้นการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะจง (Purposive Selection) กับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 10 รูปหรือคน แบ่งเป็น 5 กลุ่มหลัก ได้แก่ 1. นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน 2. นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป 3. ตัวแทนผู้ประกอบการภาคธุรกิจ จำนวน 2 คน 4. ผู้บริหารจากสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย จำนวน 2 คน และ 5. ตัวแทนแรงงาน จำนวน 2 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างเน้นการครอบคลุมทั้งภาคนโยบาย ศาสนา เศรษฐกิจ และแรงงาน เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและลึกซึ้งต่อแนวคิดพุทธธรรมาภิบาลในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานภายใต้บริบทของสังคมไทย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป หลักภavana 4 คุณภาพชีวิตของแรงงาน และคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ตอนที่ 2 และ 3 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1967) เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60-1.00 และเมื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้น 30 คน พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.981 อยู่ในระดับสูง ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างหลัก

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นเครื่องมือหลัก โดยพัฒนาเครื่องมือจากการศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมเนื้อหา ก่อนนำไปใช้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อการวิเคราะห์เชิงลึก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง ทั้งภาคสนามและแบบออนไลน์ หลังจากได้รับอนุญาตจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ ได้แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 371 คน และสามารถรวบรวมแบบสอบถามได้ครบถ้วน 100% จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์



4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบทางการกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 รูปหรือคน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย แบ่งการดำเนินงานเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์ เช่น การประสานงานและเตรียมอุปกรณ์ และขั้นการสัมภาษณ์ที่เน้นสร้างความคุ้นเคย อธิบายวัตถุประสงค์ ขออนุญาตบันทึกเสียง และให้สิทธิปฏิเสธการบันทึกในบางช่วง เพื่อให้ข้อมูลมีความลึกและน่าเชื่อถือ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในครั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้ทั้งสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่างและระดับความคิดเห็น และสถิติอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's) เพื่อศึกษาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พร้อมแปลผลตามเกณฑ์มาตรฐาน นอกจากนี้ยังใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสรุปประเด็นสำคัญในรูปแบบความเรียงและตารางความถี่

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยถอดเสียงจากการสัมภาษณ์เป็นข้อความ แล้วจำแนกเนื้อหาเป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการพิจารณาบริบทของข้อมูล เพื่อให้เข้าใจความหมายเชิงลึกอย่างรอบด้าน ก่อนสังเคราะห์และสรุปผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และจัดทำรายงานอย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานภายใต้การกำกับดูแลของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำในภาพรวม

ข้อ	ระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานภายใต้การกำกับดูแลของสภาองค์การลูกจ้างแห่งประเทศไทย	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการให้สิ่งตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	4.02	0.501	มาก
2	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.96	0.609	มาก
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.95	0.675	มาก
4	ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน	3.78	0.737	มาก
5	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน	4.10	0.780	มาก
6	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.02	0.597	มาก
7	ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว	3.96	0.609	มาก



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำในภาพรวม (ต่อ)

ข้อ	ระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานภายใต้กำกับดูแลของสภาองค์การลูกจ้างแห่งประเทศไทย	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8	ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.95	0.676	มาก
รวม		3.97	0.616	มาก

จากตารางที่ 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานภายใต้การกำกับดูแลของสภาองค์การลูกจ้างแห่งประเทศไทย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.780) รองลงมาคือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม และด้านประชาธิปไตยในองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=4.02$) ตามด้วยด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=3.96$) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=3.95$) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน ($\bar{X}=3.78$) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.616)

จากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานภายใต้การกำกับดูแลของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ผ่านแนวคิดพุทธธรรมาภิบาล นั้น มิได้เป็นเพียงแนวทางทางจริยธรรมที่เน้นเพียงศีลธรรมเฉพาะบุคคล แต่คือกระบวนการพัฒนาแรงงานเชิงระบบที่เชื่อมโยงร่างกาย จิตใจ พฤติกรรม และความคิดอย่างลึกซึ้ง โดยใช้หลักภาวะ 4 ประการ ได้แก่ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา เป็นกรอบแนวทางหลัก ซึ่งได้ผ่านการวิเคราะห์เชิงลึกและสะท้อนออกมาเป็นแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้จริงในองค์กรแรงงานร่วมสมัย ด้านกายภาวนา การพัฒนาร่างกายและพฤติกรรมเริ่มต้นจากการส่งเสริมให้แรงงานเลือกรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ โดยองค์กรควรจัดสรรช่องทางให้แรงงานเข้าถึงสื่อสร้างสรรค์ที่ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ควรจัดสื่อที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และความรู้ที่เป็นประโยชน์ เปิดอบรมสุขภาพบ่อย ๆ ทำให้ทีมงานได้ดีขึ้นจริง นอกจากนี้ การสนับสนุนให้เลือกบริโภคอาหารที่มีคุณค่าและส่งเสริมวาทกรรมเชิงบวกในที่ทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างสุขภาวะ แผนกต่าง ๆ เริ่มเข้าใจกันมากขึ้นเมื่อมีการสอนให้พิจารณาคุณค่าของอาหารควรส่งเสริมให้แรงงานรู้จักผลของคำพูดที่มีต่อความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทักษะด้านอารมณ์และความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานในองค์กรในด้านศีลภาวนา การสร้างวินัยทางจิตใจและจริยธรรมเป็นรากฐานของวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ควบคู่กับการจัดอบรมด้านศีลธรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อปลูกฝังคุณธรรม ส่งผลให้ทีมมีความสามัคคีและไว้วางใจกันมากขึ้น การส่งเสริมเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เปิดกว้างและมีมิติจริต ด้านจิตตภาวนา คือ การพัฒนาจิตใจของแรงงานให้มีความมั่นคง สงบ และ



พร้อมรับมือกับความกดดันในการทำงาน องค์กรบางแห่งได้จัดสรรพื้นที่เฉพาะ การใช้เสียงธรรมชาติหรือจินตภาพร่วมกับการฝึกจิตช่วยให้พนักงานผ่อนคลายและมีพลังใจในการทำงานมากขึ้น สุดท้ายคือ ปัญญาภาวนา ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว โดยองค์กรต้องสนับสนุนการฝึกจิตวิเคราะห์ การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ พร้อมทั้งมีโครงการสุขภาพจิตที่เข้มแข็งเพื่อรองรับแรงกดดัน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้รู้สึกเป็นเจ้าของงานมากขึ้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างพุทธธรรมาภิบาลกับคุณภาพชีวิตของแรงงาน จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 โดยภาพรวม กับคุณภาพชีวิตของแรงงาน ภายใต้การกำกับดูแลของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ปรากฏตามตาราง

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างพุทธธรรมาภิบาลกับคุณภาพชีวิตของแรงงาน จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 โดยภาพรวม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	คุณภาพชีวิตของแรงงานภายใต้การกำกับดูแลของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย	ตัวแปรตาม							
		1. การให้สิ่งตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน	5. การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน	6. ประชาธิปไตยในองค์กร	7. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว	8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม
		ตัวแปรต้น							
หลักภาวนา 4	.447**	.635**	.409**	.435**	.322**	.386**	.091	.080*	.058
1. กายภาวนา	.379**	.580**	.346**	.340**	.269**	.275**	.086	.099*	.042
2. ศีลภาวนา	.417**	.559**	.393**	.441**	.349**	.373**	.068	.066	.099*
3. จิตภาวนา	.481**	.616**	.434**	.472**	.335**	.453**	.101*	.080	.028
4. ปัญญาภาวนา	.376**	.579**	.344**	.337**	.265**	.276**	.084	.097*	.043

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=0.447^{**}$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการปฏิบัติตามหลักภาวนา 4 มีความเกี่ยวข้องกับ



คุณภาพชีวิตของแรงงานในลักษณะที่สามารถส่งเสริมกันได้ โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของคุณภาพชีวิต พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ($R=0.635^{**}$) ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($R=0.435^{**}$) และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($R=0.409^{**}$) ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง สำหรับด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างน้อย ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ($R=0.386^{**}$) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน ($R=0.322^{**}$) และด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ($R=0.080^{**}$) ซึ่งแม้จะมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก แต่ก็อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ

3. พุทธธรรมาภิบาลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, $S.D.=0.529$) แสดงให้เห็นว่าแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่สมดุลในมิติของร่างกาย พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา โดยเมื่อลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าด้านจิตภาวนา ได้รับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.33$, $S.D.=0.597$) สะท้อนถึงความมั่นคงทางอารมณ์ ความคิดเชิงบวก และการมีสมาธิของแรงงาน รองลงมาคือ ด้านกายภาวนา ($\bar{X}=4.25$, $S.D.=0.612$) ที่แสดงถึงการใส่ใจในสุขภาพและสภาพแวดล้อมการทำงานในลำดับถัดมา ด้านปัญญาภาวนา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.20$, $S.D.=0.498$) ซึ่งสะท้อนถึงระดับความสามารถในการใช้สติปัญญา การเรียนรู้ และการคิดวิเคราะห์เพื่อพัฒนางานและการดำเนินชีวิตในระดับที่ดี ส่วนด้านศีลภาวนา ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม แม้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, $S.D.=0.597$) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานตามหลักภาวนา 4 มีรายละเอียดดังนี้ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานตามหลักภาวนา 4 ประกอบด้วย 1. ด้านกาย เน้นการดูแลสุขภาพกาย เช่น การออกกำลังกาย พักผ่อนเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และการบริโภคที่มีคุณค่า 2. ด้านศีล ส่งเสริมจริยธรรม ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ที่ดี และความสามัคคีในองค์กร 3. ด้านจิต มุ่งเน้นการฝึกสมาธิ สติ การจัดการความเครียด และการสร้างพื้นที่สำหรับการภาวนาในที่ทำงาน 4. ด้านปัญญา สนับสนุนการคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้จากความล้มเหลว การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อส่งเสริมสุขภาวะองค์รวมของพนักงานอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานภายใต้การกำกับดูแลของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, $S.D.=0.616$) โดยเมื่อพิจารณาในรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.10$)



รองลงมาคือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนเพียงพอและยุติธรรมและด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X}=4.02$ เท่ากัน) ตามด้วยด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=3.96$ เท่ากัน) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.95$ เท่ากัน) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน ($\bar{X}=3.78$) ในประเด็นด้านที่ควรพัฒนา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน ซึ่งแม้จะอยู่ในระดับมาก แต่ถือว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ บันขาว (2561) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำ ($\bar{X}=3.39$) แม้จะอยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในหน่วยงาน นอกจากนี้ ยังสามารถเปรียบเทียบกับงานวิจัยของพระสิทธิชัย วิสุทโธ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=3.91$) ซึ่งต่ำกว่าด้านอื่นในงานวิจัยของเขาเช่นกัน แม้อยู่ในระดับมาก แต่ก็ถือเป็นจุดที่ควรส่งเสริมมากขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการเติบโตทางสายอาชีพอย่างเต็มที่จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานยังคงเป็นประเด็นที่มีช่องว่างในเชิงนโยบายและการปฏิบัติที่ควรได้รับความสำคัญยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของแรงงานให้สามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างมั่นคงในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวะ 4 โดยภาพรวม กับคุณภาพชีวิตของแรงงาน ภายใต้การกำกับดูแลของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=0.447^{**}$) สะท้อนให้เห็นว่าการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมาภิบาล โดยเฉพาะหลักภาวะ 4 ได้แก่ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา มีความเกี่ยวข้องต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานในภาพรวม โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของคุณภาพชีวิต พบว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ($R=0.635^{**}$) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($R=0.435^{**}$) และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($R=0.409^{**}$) ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างน้อย ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือทำงานร่วมกัน($R=0.386^{**}$) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน

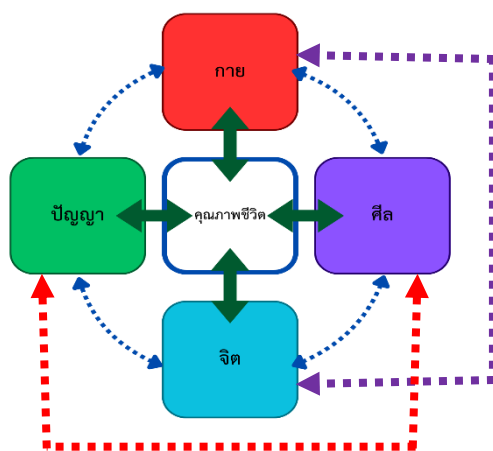


($R=0.322^{**}$) และ ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ($R=0.080^{**}$) ผลการวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของถนอมขวัญ อยู่สุข (2563) ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้เกษียณอายุการปฏิบัติงานจากกรมชลประทาน พบว่า หลักาวนา 4 มีความสัมพันธ์ในระดับมากที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ต่อการยกระดับคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะด้านจิตตาวนาและปัญญาาวนา และงานวิจัยของทัตมาวดี ฉากภาพ (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการ พัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ก็สนับสนุนข้อค้นพบนี้เช่นกัน โดยพบว่า หลักาวนา 4 ส่งผลให้เกิดสุขภาวะที่สมบูรณ์ ในทุกมิติ โดยเฉพาะด้านศีลาวนาและจิตตาวนา ซึ่งช่วยส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสม การมีสมาธิและสติในการดำรงชีวิตทั้งในระดับครอบครัวและสังคมโดยรวม

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานตามหลักาวนา 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, $S.D.=0.529$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านจิตตาวนา ($\bar{X}=4.33$) ด้านกายาวนา ($\bar{X}=4.25$) ด้านปัญญาาวนา ($\bar{X}=4.20$) และด้านศีลาวนา ($\bar{X}=4.19$) แม้ทุกด้านจะอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบแล้วพบว่า ด้านศีลาวนา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนถึงช่องว่างในการส่งเสริมพฤติกรรมที่มีวินัย ความรับผิดชอบ และจริยธรรมของแรงงาน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของปทุมณา ปรีเมธาศัย (2565) ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า แม้บุคคลากร ส่วนใหญ่มีแนวโน้มปฏิบัติธรรมในระดับที่ดี แต่ในด้านของศีลาวนา ยังพบข้อจำกัด เกี่ยวกับการรักษาระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ในหน้าที่ และการประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมในที่ ทำงาน นอกจากนี้ ปาริชาติ เปรมวิชัย (2566) ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า การส่งเสริม คุณภาพชีวิตของแรงงานควรให้ความสำคัญกับศีลาวนาในฐานะรากฐานของการดำรงชีวิต ร่วมกันอย่างสันติ โดยพบว่าศีลาวนาเชื่อมโยงกับการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบ และการเคารพสิทธิของผู้อื่น ทั้งยังเป็นพื้นฐานที่ส่งเสริมให้การพัฒนา ด้านจิตและปัญญาดำเนินไปได้อย่างมั่นคง ดังนั้น การเน้นย้ำการอบรมคุณธรรม การสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นวินัย และการให้รางวัลแก่พฤติกรรมจริยธรรม ถือเป็นแนวทาง สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างยั่งยืน



องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักภาวนา 4

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1. องค์ความรู้เกี่ยวกับพุทธธรรมาภิบาลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน และ 2. องค์ความรู้เกี่ยวกับหลักภาวนา 4 เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

ในประเด็นแรก งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า แรงงานภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรที่มีธรรมาภิบาลตามหลักพุทธธรรม มีคุณภาพชีวิตในระดับดีมาก ครบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ สังคม และการพัฒนาศักยภาพตนเอง โดยเฉพาะด้านการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรม การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การส่งเสริมการเติบโตในหน้าที่ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เสริมสร้างคุณค่าในสังคม การดูแลในลักษณะองค์รวมดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานมิใช่เพียงการจัดสวัสดิการเท่านั้น แต่ต้องบูรณาการการสร้างโอกาส พัฒนาอาชีพ และเสริมสร้างจิตสำนึกเพื่อความมั่นคงในระยะยาว

ในประเด็นที่สอง การศึกษายืนยันว่าหลักภาวนา 4 ได้แก่ กาย ศิล จิต และปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะจิตภาวนา ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิต ความมั่นคงทางอารมณ์ และการรับมือกับความเครียด รองลงมาคือศีลภาวนา ที่เสริมสร้างวินัยและจริยธรรมในการทำงาน กายภาวนา ที่เกี่ยวกับสุขภาพกาย และปัญญาภาวนา ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวนา 4 ยังมีลักษณะเกี่ยวเนื่องกันในลักษณะวงจรต่อเนื่อง กล่าวคือ การพัฒนาด้านใดด้านหนึ่งจะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาใน



ด้านอื่น เช่น สุขภาพกายที่ดีส่งเสริมจิตใจให้สงบ การฝึกจิตทำให้เกิดปัญญาและการมีปัญญาช่วยให้มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เป็นต้น การบูรณาการภาวนา 4 ในองค์กรจึงเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานในลักษณะองค์รวม

โดยสรุป งานวิจัยนี้เห็นว่า พุทธธรรมมาภิบาล โดยเฉพาะหลักภาวนา 4 ไม่เพียงแต่เป็นหลักธรรมเชิงจริยธรรม แต่สามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาทุนมนุษย์ ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และนโยบายสาธารณะ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างยั่งยืน สมดุล และสอดคล้องกับบริบทของสังคมปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สหภาพแรงงานควรกำหนดนโยบายส่งเสริมหลักภาวนา 4 โดยเน้นการพัฒนา กายจริยธรรม วินัย ความรับผิดชอบ และปัญญาของแรงงาน ผ่านการกำหนดแนวปฏิบัติที่ยึดหลักคุณธรรมในการทำงาน และสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเคารพสิทธิของผู้อื่น
2. สหภาพแรงงานควรส่งเสริม โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงาน โดยเน้นการจัดโครงการอบรม พัฒนาทักษะ และสนับสนุนให้แรงงานเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
3. สหภาพแรงงานควรจัดทำนโยบายส่งเสริม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยกำหนดระบบความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน เป็นธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่เปิดโอกาสให้แรงงานสามารถเติบโตในหน้าที่ได้อย่างมั่นคงและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ส่งเสริมให้แรงงาน เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาภาวนา 4 เช่น การบริโศก อาสาสมัคร หรือโครงการเพื่อสังคม เช่น โครงการพัฒนาชุมชน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม หรือกิจกรรมจิตอาสา เพื่อปลูกฝังจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
2. จัดทำระบบการเลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายงานใหม่ตามความสามารถและ ศักยภาพ ของแรงงานอย่างเป็นธรรม เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจและความก้าวหน้าในอาชีพ
3. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและยอมรับความหลากหลาย โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ให้เกิดเกียรติในความแตกต่างของเชื้อชาติ เพศ วัฒนธรรม และความคิดเห็น เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม ควรดำเนินการวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานในมิติต่าง ๆ อย่างครอบคลุม



2. ศึกษาปัจจัยแวดล้อมอื่นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตแรงงาน ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสภาพแวดล้อมทางสังคม

3. ควรมีการวิจัยเชิงประเมิณผลเกี่ยวกับประสิทธิผลของการนำหลักพุทธธรรมาภิบาลมาใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปั่นขาว. (2561). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ถนอมขวัญ อยู่สุข. (2563). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้เกษียณอายุการปฏิบัติงานจากกรมชลประทาน* (ดุขฎิณิพนธ์ปรัชญาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ทัศนาวดี ฉากภาพ. (2564). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (ดุขฎิณิพนธ์ปรัชญาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2560). *แม่มีสิทธิ (ตามกฎหมาย) แต่เข้าไม่ถึงสิทธิ (ตามความเป็นจริง)* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า.
- ปาริชาติ เปรมวิชัย. (2566). *การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดพิษณุโลก* (ดุขฎิณิพนธ์ปรัชญาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปยุตตนา ปรีเมธายี. (2565). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม* (ดุขฎิณิพนธ์ปรัชญาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.



- พระสิทธิชัย วิสุโท. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วรรัตน์ เขียวโพธิ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บริษัท สิริบุตรการพิมพ์ จำกัด.
- สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย. (2567). ข้อมูลแรงงานในสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย. สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <http://www.ctl.or.th>
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). การจัดการ : จากมุมมองกับบริหาร (*Management from the Executive's Viewpoint*). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing an attitude scale*. New York: Wiley & Son.
- Walton, R. E. (1974). *Improving the quality of working life*. MA: Harvard Business Press.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Singapore: Times Printers Sdn. Bhn.