



## การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4

### The Development of the Quality of Life of Construction Company Employees in Bangkok Based on the Principles of the Four Noble Truths of Happiness

<sup>1</sup>เขมจิรา คำหงษา Khemjira Kamhongsa

<sup>2</sup>นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ Niwes Wongsuwan

<sup>3</sup>สายรุ้ง บุบผาพันธ์ Sairoong Bubpaphan

<sup>1,2,3</sup>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

<sup>1,2,3</sup>Mahachulalongkornrajavidyalaya University

<sup>1</sup>Corresponding author, e-mail: Khemjira@hotmail.com

Received November 15, 2024; Revised December 30, 2024; Accepted: December 31, 2024



#### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อสร้างกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อประเมินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานก่อสร้างที่เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบการสนทนากลุ่ม และประเมินและรับรองคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1. ด้านความปลอดภัย ประกอบด้วย การเตรียมอุปกรณ์เซฟตี้สำหรับพนักงาน การเตรียมเครื่องมือและเครื่องจักรให้พร้อม และการเตรียมสถานที่ในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความสุขของคฤหัสถ์ 4 ประกอบด้วย 1) อติสุข สุขที่เกิดจากการมีทรัพย์ 2) โภคสุข สุขอันเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์ 3) อดนสุข สุขอันเกิดจากการไม่มีหนี้สิน และ 4) อดวิชชนสุข สุขอันเกิดจากการการงานที่ไม่มีโทษเป็นหลักธรรมที่มีความเหมาะสมต่อการนำมาบูรณาการกับการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง 2. ผลการสร้างกิจกรรม พบว่า แผนกิจกรรมที่ 1 คือ ทำงานสุขกายสบายใจ แผนกิจกรรมที่ 2 คือ นำธรรมค้นหาความสุข 3. ผลการประเมินกิจกรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 และอยู่ในระดับมากที่สุด ในทุกๆ ด้านความมีประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.57 รองลงมาด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.53 ด้านความถูกต้องและครอบคลุม มีค่าเฉลี่ย 4.52 ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีค่าเฉลี่ย 4.51

**คำสำคัญ:** การพัฒนาคุณภาพชีวิต; พนักงานบริษัทก่อสร้าง; หลักความสุขของคฤหัสถ์ 4

## Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the development of the quality of life of construction company employees in Bangkok based on the principles of the Four Noble Truths of happiness, 2) to create activities for the development of the quality of life of construction company employees in Bangkok based on the principles of the Four Noble Truths of happiness, and 3) to evaluate the activities for the development of the quality of life of construction company employees in Bangkok based on the principles of the Four Noble Truths of happiness. The researcher employed an action research methodology with 20 construction workers participating in the activities. Research Findings: 1. the study found that safety measures included the preparation of safety equipment for workers, readiness of tools and machinery, and preparation of the work environment. Regarding the four happiness principles of laypeople, they comprised: *Atta-sukha*: happiness from having wealth, *Bhoga-sukha*: happiness from spending wealth, *Ananya-sukha*: happiness from being debt-free, and *Anavajja-sukha*: happiness from work without fault. These principles are suitable for integration into the work of construction workers. 2. The created activities included: Activity Plan 1: Finding Happiness through Dhamma. 3. The evaluation of the activities showed that, overall, they were rated at the highest level, with an average score of 4.54. The highest average score was for usefulness (4.57), followed by appropriateness (4.53), accuracy and coverage (4.52), and feasibility of application (4.51).

**Keywords:** The development of the quality of life; construction company employees; the Four Noble Truths

## บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และการใช้เทคโนโลยีมีการคิดค้นที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่ๆ เกิดขึ้นทุกวัน เป็นผลทำให้เกิดความรู้ใหม่และการเปลี่ยนแปลงความรู้อยู่ตลอดเวลาโดยปราศจากพรมแดน การศึกษาในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญในสังคมที่ทำหน้าที่ในการพัฒนามนุษย์ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด รูปแบบ กระบวนการ และวิธีการให้การศึกษาที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในบริบทของโลก เพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น มักตั้งอยู่บนรากฐานของความเชื่อ หรือแนวคิดเกี่ยวกับชีวิตของคนซึ่งจะประกอบด้วย กาย จิตใจ อารมณ์และสังคม โดยทั่วไป มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีชีวิตที่ดีพร้อมในทุกๆ ด้าน ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตในสังคม เช่น มีสุขภาพดี มีอิสระในด้านความคิดและการกระทำ โดยประเทศไทยมีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานของคุณภาพชีวิตไว้มากมาย แต่โดยภาพรวม ต่างมีจุดประสงค์ที่เหมือนกัน คือ เพื่อให้บุคคล



ในสังคมมีชีวิตที่มีคุณภาพมีความสุขความสมบูรณ์และมีการกินดีอยู่ดีสามารถพึ่งพาตัวเองได้ เป็นชีวิตที่มีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญทั้งในด้านความผาสุกของมนุษย์ในการดำรงชีวิตและการสร้างผลงานที่มีคุณค่าเรื่องความสุขและคุณภาพชีวิตจึงไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่ เพราะความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวกันมาตั้งแต่ยุคของอริสโตเติล แต่ก็เป็นความหมายในเชิงจริยธรรม ได้รับอิทธิพลแนวความคิดของทางตะวันตก ในการให้ความหมายในเชิงระบบของความสุข ปัจจุบัน การพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาประเทศ

ดังนั้น เป้าหมายของการพัฒนาทุกด้าน ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การปกครอง ฯลฯ ซึ่งล้วนมุ่งเน้นไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ในสังคมนั่นเอง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาคน โดยเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นต้องอาศัยการศึกษาเข้ามาช่วยพัฒนาคน ซึ่งจะต้องยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาคนจะเน้นไปที่การสร้างสรรคการเรียนรู้ระดับบุคคล และการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การอยู่ร่วมกันในสังคมต้องมีหลักธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจซึ่งอยู่มากมาย เพราะหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเป็น “อภิลักขธรรม” คือ ไม่ล้าสมัยและไม่ล้าสมัย แต่ทันสมัยอยู่เสมอ ในที่นี้ขอยกตัวอย่างหลักธรรมที่เรียกว่า ไตรสิกขา หมายถึง สิกขา 3 อย่าง ได้แก่ 1) ศีล หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างถูกต้องทางกาย ทางวาจา 2) สมาธิ หมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้จิตให้สงบ หรือทำให้จิตให้ตั้งมั่นแน่วแน่ และ 3) ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถที่ถูกต้อง อันมีคุณค่าต่อการดำเนินชีวิตในทุกสาขาอาชีพในสังคมที่สำคัญยิ่ง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ความสุข หรือ สุขของคฤหัสถ์ 4 อย่าง หมายถึง คนครองเรือนควรจะมีสุข 4 ประการ ซึ่งคนครองเรือนควรพยายามให้เข้าถึงให้ได้ คือ 1) อตฺถิสุข ความสุขเกิดจากการมีทรัพย์ เป็นหลักประกันของชีวิต โดยเฉพาะความอุ่นใจ ปลอดภัยจากภัยพิบัติที่เราได้ด้วยกำลังของตนเอง 2) โภคสุข ความสุขเกิดจากการบริโภคทรัพย์ หรือใช้จ่ายทรัพย์ คือ รู้จักใช้จ่ายทรัพย์นั้นให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิตของตน เลี้ยงดูบุคคลอื่นและทำประโยชน์สุขต่อผู้อื่นและสังคม 3) อนนฺตสุข ความสุขเกิดจากความไม่เป็นหนี้ ไม่ต้องทุกข์ใจ เป็นกังวลใจเพราะมีหนี้สินติดค้างใคร 4) อนวัชชสุข ความสุขเกิดจากความประพฤติที่ไม่มีโทษ คือ มีกายกรรม วาจากรรม มโนกรรมที่สุจริต ที่ใครจะว่ากล่าวติเตียนไม่ได้ มีความบริสุทธิ์ และมีความมั่นใจในการดำเนินชีวิตของตน (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 30 ข้อที่ 120 หน้า 45 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

ในปัจจุบันสภาพปัญหาพนักงานก่อสร้างในสังคมไทยมีลักษณะเป็นลูกจ้างรายวันโดยขึ้นอยู่กับผู้รับเหมาช่วง คนงานที่เป็นลูกจ้างรายเดือนมีน้อยและขึ้นตรงกับบริษัทก่อสร้างโดยตรงคนงานในแต่ละประเภทจะได้รับค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน ส่วนการจ้างเหมาผู้รับเหมาจะรับจ้างงานเป็นชิ้นเมื่องานเสร็จจึงได้รับค่าจ้างซึ่งค่าจ้างจะไม่มีความแน่นอนขึ้นอยู่กับรายได้ของผู้รับเหมาและคุณภาพของงาน โดยได้กำหนดถึงอันตรายในการก่อสร้างไว้ ดังนี้ 1.อันตรายต่อตัวบุคคล จากวัตถุที่ตกลงมาบาดเจ็บจากการแบกหาม ทำงานภายใต้สภาวะอันตราย เช่น อยู่ในที่อากาศอัดแน่นหรือการอยู่บนที่สูง 2.อันตรายจากเครื่องมือ เช่น เครื่องยกของ อุปกรณ์ขนส่งทุกรูปแบบอันทำให้เกิดอันตรายได้ 3.อันตรายจากสภาพแวดล้อม ในสถานที่ก่อสร้างมักจะมีฝุ่นละออง เสียงดัง เป็นมลพิษ นอกจากนั้น

ความร้อน ความหนาว และสภาวะอากาศที่แปรปรวนทำให้เกิดปัญหาสุขภาพได้ ดังนั้นบริษัทก่อสร้างที่มีกระบวนการอบรมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับอันตรายที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน การแสดงข้อกำหนด คำเตือน ในการปฏิบัติงาน การสวมชุดอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน การจัดแผนผังในไซต์งานให้ถูกสัญลักษณ์ การมีสัญญาณที่มีสิ่งแวดล้อมถูกสัญลักษณ์ การอบรมพัฒนาเพิ่มทักษะให้กับพนักงาน การจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อพนักงานด้วยกัน การฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ใหม่ๆ ให้แก่พนักงาน การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การสร้างสิ่งแวดล้อมให้ดีต่อพนักงานทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และการกำหนดแผนความปลอดภัยในโครงการก่อสร้าง

ด้วยเหตุผลและความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานภัยบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4ตามหลักการทางวิชาการและวิธีดำเนินการวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4
2. เพื่อสร้างชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4
3. เพื่อประเมินชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development = R&D) โดยการศึกษาในภาคสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) รวมถึงมีการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดระบบการวิจัย แบ่งการศึกษาออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ตรวจสอบคุณภาพเอกสาร ตรวจสอบคุณค่าของเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์เนื้อหา สังเคราะห์ ได้กรอบการวิจัยและเป็นแนวทางสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกรวบรวมข้อมูล กำหนดกรอบทฤษฎีและแนวทางสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview Research) โดยดำเนินการดังนี้ 1) ทำการร่างแบบสัมภาษณ์ 2) นำแบบสัมภาษณ์ ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องโครงสร้างวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 3) เชิญผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวนทั้งสิ้น 13 รูป/คน 4) ดำเนินการสัมภาษณ์ (In-Depth Interview) 5) ผู้วิจัยนำการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานภัยบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 ขั้นตอนที่ 3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อสร้างกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานภัยบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 ขั้นตอนที่ 4 ทดสอบการพัฒนาระบบ ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการผ่านกิจกรรม ด้วยการคัดเลือกบุคคลโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง มีพนักงานเข้าร่วม 20 คน ในการให้



ข้อมูลสำคัญจากการจัดกิจกรรมร่วมกัน ที่บริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร เป็นการทดสอบกิจกรรมที่สร้างขึ้นและความแตกต่างของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นการเก็บข้อมูลเชื่อมโยงระบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับพนักงานที่จะนำรูปแบบไปใช้ ขั้นตอนที่ 5 การประเมินและรับรอง เพื่อประเมินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 เมื่อได้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร สัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มย่อยแล้ว และขั้นตอนที่ 6 นำเสนอระบบ จากการวิจัยทางเอกสารทางสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม ทดสอบการพัฒนาระบบ และประเมินและรับรองคุณภาพ จัดทำการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 ฉบับสมบูรณ์ต่อไป

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตผู้ให้ข้อมูลหลัก คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด เป็นการเลือกตัวอย่างในลักษณะการสร้างเครือข่ายข้อมูล เป็นการเลือกตัวอย่างในลักษณะการสร้างเครือข่ายข้อมูลที่ต้องการ เริ่มต้นเลือกผู้ที่เหมาะสม ด้วยการมีจุดเริ่มต้นจากผู้มีประสบการณ์โดยคนแรกแล้วขอให้ท่านได้แนะนำผู้รู้ คนต่อๆ ไปให้สำหรับการไปเก็บข้อมูลการวิจัยต่อเนื่อง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในขั้นตอนที่ 2 การวิจัยสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview Research) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 3 รูป ด้านการศึกษา จำนวน 4 ท่าน ด้านคุณภาพชีวิต จำนวน 3 ท่าน และด้านความปลอดภัย จำนวน 3 ท่าน รวมจำนวนทั้งสิ้น 13 รูป/คน และ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบคุณภาพระบบ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาระบบ จำนวน 1 ท่าน ด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป ด้านการศึกษา จำนวน 2 ท่าน ด้านคุณภาพชีวิต จำนวน 2 ท่าน และด้านความปลอดภัย จำนวน 1 ท่าน รวมจำนวนทั้งสิ้น 8 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ผู้วิจัยร่างแบบสัมภาษณ์โดยศึกษาแนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยต่างๆ ได้ตรวจสอบคุณภาพเอกสารแล้ว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ตามแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 สร้างกิจกรรมแบบตามเนื้อหาที่กำหนดไว้ ให้สอดคล้องกับขอบเขตและ วัตถุประสงค์ของการวิจัยและพัฒนาปรับปรุงให้ครอบคลุมและตรงตามเนื้อหาของเรื่องที่ทำการวิจัย และแบบคำถามสนทนากลุ่ม นำโดยการนำกิจกรรมองค์ความรู้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 ที่พบในการสัมภาษณ์มาทำการสนทนากลุ่มย่อยเพื่อสร้างกิจกรรมต่อไป ได้แก่ กิจกรรม 2 กิจกรรมหลัก ได้แก่ กิจกรรมทำงานสุขกายสบายใจและกิจกรรมนำธรรมค้นหาคำความสุข

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้ในแต่ละระยะของการดำเนินวิจัย แล้วจะนำมาผ่านกระบวนการดังต่อไปนี้ ในทุกดำเนินการตามกระบวนการดังต่อไปนี้ในทุกๆ ระยะการวิจัย ที่มี 3

ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ ขั้นตอนที่ 1 สรุปรวบรวมตามประเด็นของวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด ปัญหาของงานวิจัย ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้เทคนิคของการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคสามเส้าการวิเคราะห์ แต่ละวิธีการขึ้นอยู่กับสาระสำคัญของสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ และขั้นตอนที่ 3 สังเคราะห์ ข้อมูล จากการวิจัยทางเอกสาร ทางสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มย่อย และจากผู้เชี่ยวชาญพิเศษแล้ว เพื่อให้ได้ระบบแนวคิดใหม่ องค์ความรู้ชุดใหม่ ที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ขั้นตอนการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เพื่อศึกษาคุณลักษณะองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานภัยบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 ขั้นตอนการวิจัยสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ทำการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis Technic ) QDAT Knowledge ประกอบด้วย เทคนิค Triangulation: การยืนยัน 3 เสา ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่มย่อย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานภัยบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ขั้นตอนการทดสอบการพัฒนาระบบด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการผ่านกิจกรรม เพื่อทดสอบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ขั้นตอน ประเมินและรับรองคุณภาพ เพื่อประเมินและรับรองคุณภาพจาก พนักงานก่อสร้างที่เข้าร่วมกิจกรรมของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร และ ขั้นตอนนำเสนอระบบ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 นำเสนอฉบับสมบูรณ์ต่อไป

## ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 โดยผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารตรวจสอบคุณภาพข้อมูล ตรวจสอบคุณภาพเอกสาร ตรวจสอบคุณค่าของเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์เนื้อหา สังเคราะห์ ได้กรอบการวิจัยและเป็นแนวทางสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกรวบรวมข้อมูล กำหนดกรอบทฤษฎีและแนวทางสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ด้านพระพุทธศาสนา ด้านการศึกษา ด้านคุณภาพชีวิต และด้านความปลอดภัย พบว่า 1) ระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานด้านความปลอดภัยบริษัทก่อสร้าง ประกอบด้วย 1. ระบบทางสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง และศาสนา 2. ระบบด้านร่างกาย และจิตใจ 3. การปรับตัวในการทำงาน 4. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน 5. การอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน และ 6. ความปลอดภัยของพนักงาน 2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้าง ด้านความปลอดภัย ประกอบด้วย 1. การอบรมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับอันตรายที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน 2. แสดงข้อกำหนด คำเตือน ในการปฏิบัติงาน 3. สวมชุดอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน และ 4. จัดแผนผังในโรงงานให้ถูกสัญลักษณ์ 3) บริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานครมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ประกอบด้วย 1. การมีโรงงานที่มีสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะ 2. การมีค่าแรง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 3. อบรมพัฒนาเพิ่มทักษะให้กับพนักงาน 4. จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อพนักงานด้วยกัน และ



5. การมีไลน์งานที่เป็นมิตรต่อชุมชน สังคม รอบข้าง 4) คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างใน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1. การฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ใหม่ๆ ให้แก่พนักงาน 2. การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน 3. สร้างสิ่งแวดล้อมให้ดีต่อพนักงาน ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม 4. ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการทางสังคมที่เพียงพอ และ 5. การกำหนดแผนความปลอดภัยในโครงการก่อสร้าง 5) ระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 ความสุขของคฤหัสถ์ 4 ประกอบด้วย 1. การรู้จักหาเงิน 2. การรู้หาเงิน 3. การไม่มีหนี้สิน และ 4. การไม่หลงผิดในการใช้จ่ายเงิน

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลการสร้างชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 นำแนวคิดกระบวนการกลุ่มจัดกิจกรรมกลุ่ม แบ่งออกเป็น 2 กิจกรรม ซึ่งสังเคราะห์มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพอสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้ 1.ระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานด้านความปลอดภัยบริษัทก่อสร้าง ประกอบด้วย 1) ระบบทางสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง และศาสนา 2) ระบบด้านร่างกาย และจิตใจ 3) สุขภาพการปรับตัวในการทำงาน 4) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน 5) การอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน และ 6) ความปลอดภัยของพนักงาน 2.การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้าง ด้านความปลอดภัย ประกอบด้วย 1) การอบรมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับอันตรายที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน 2) แสดงข้อกำหนด คำเตือน ในการปฏิบัติงาน 3) สวมชุดอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน และ 4) จัดแผนผังในไลน์งานให้ถูกสัญลักษณ์ 3.บริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานครมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ประกอบด้วย 1) การมีไลน์งานที่มีสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะ 2) การมีค่าแรง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 3) อบรมพัฒนาเพิ่มทักษะให้กับพนักงาน 4) จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อพนักงานด้วยกัน และ 5) การมีไลน์งานที่เป็นมิตรต่อชุมชน สังคม รอบข้าง 4. คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ใหม่ๆ ให้แก่พนักงาน 2) การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน 3) สร้างสิ่งแวดล้อมให้ดีต่อพนักงาน ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม 4) ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการทางสังคม ที่เพียงพอ และ 5) การกำหนดแผนความปลอดภัยในโครงการก่อสร้าง 5.ระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 มีดังนี้ 1)การรู้จักหาเงิน 2) การรู้หาเงิน 3) การไม่มีหนี้สิน และ 4) การไม่หลงผิดในการใช้จ่ายเงิน จากองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้น สามารถนำมาพัฒนาเป็นกิจกรรม และได้ออกแบบกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 และร่าง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 ตามแผนชุดกิจกรรมที่ 1 คือ ทำงานสุขภาพสบายใจ แผนกิจกรรมที่ 2 คือ นำธรรมค้นหาความสุข โดยผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ สำคัญ วิธีดำเนินการ และประเมินผล มีเนื้อหา รายละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์สามารถที่จะนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ได้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ผลการประเมินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างใน กรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 โดยภาพรวม

| การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างใน กรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 | $\bar{x}$ | S.D.  | ระดับ     |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-----------|
| ด้านความถูกต้องและครอบคลุม                                                             | 4.52      | 0.716 | มากที่สุด |
| ด้านความเหมาะสม                                                                        | 4.53      | 0.655 | มากที่สุด |
| ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้                                                          | 4.51      | 0.657 | มากที่สุด |
| ด้านความมีประโยชน์                                                                     | 4.57      | 0.636 | มากที่สุด |
| รวม                                                                                    | 4.54      | 0.666 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการประเมินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 โดยภาพรวม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 และอยู่ในระดับมากที่สุด ในทุกๆ ด้านความมีประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.57 รองลงมาด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.53 ด้านความถูกต้องและครอบคลุม มีค่าเฉลี่ย 4.52 ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีค่าเฉลี่ย 4.51 เนื่องจากการประชุมเชิงปฏิบัติการผ่านชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 มี 1 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรมนำธรรมค้นหาความสุข พบว่าสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้การวิจัย ได้เป็น 4 รู้ คือ รู้แบ่งเก็บ รู้แบ่งกิน รู้แบ่งลงทุน และรู้แบ่งทำบุญ อธิบายได้มีดังนี้ รู้แบ่งเก็บ คือ ควรแบ่งสัดส่วนการใช้จ่ายเงินเดือนให้ชัดเจน ควรใช้จ่ายอย่างพอดีกับตัวเอง ควรเก็บออมก่อนใช้สมำเสมอ ควรทำบัญชีหักออมผ่านบัญชีอัตโนมัติ ควรทำบัญชีเงินฝาก ควรกำหนดเป้าหมายการออมเงินอย่างชัดเจน ควรทำบัญชีรายรับ รายจ่ายสำหรับการออมเงิน ควรกินอาหารนอกบ้านน้อยลง ควรดื่มน้ำสะอาด ควรเรียนรู้การลงขันที่ถูกต้อง ควรคำนวณการใช้จ่ายต่อวัน ไม่เกินหนึ่งเพิ่ม และควรตัดค่าใช้จ่ายจุกจิก รู้แบ่งกิน คือ ควรจัดสรรการใช้เงินอย่างถูกต้อง ควรมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน ควรเก็บสะสมไว้ในบัญชีเงินเก็บ ควรใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล ควรมีความหนักแน่นในการใช้เงิน ควรใช้เงินเท่าที่จำเป็นใช้ ไม่ควรให้ใครยืม ควรนำไปเล่นการพนัน ควรใช้เงินเกินตัวหรือเกินจากเงินเดือนที่หามาได้ และควรใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย รู้แบ่งลงทุน คือ ควรสร้างมูลค่าให้เงินเพิ่มขึ้นด้วยการลงทุนเพิ่ม วางแผนการเป็นเงินเพื่อควรรับหาใหม่เพิ่มขึ้นอนาคตของตน ควรอาชีพเสริมหลักเลิกงาน และควรลงทุนกับสิ่งที่ไม่เสี่ยงต่อเงินที่หามาได้ และรู้แบ่งทำบุญ คือ การแบ่งเงินบางส่วนไปทำบุญเพื่อเพิ่มพลังทางกาย ทางวาจา และทางใจ ให้เกิดบุญต่อบุญ ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน ดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงอย่างมีความสุข ควรประกอบสัมมาชีวิตด้วยกายบริสุทธิ์ ควรประกอบสัมมาชีวิตด้วยวาจาบริสุทธิ์ ควรประกอบสัมมาชีวิตด้วยใจบริสุทธิ์ และควรทำงานด้วยความสุจริตชน



## อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 มีประเด็นอภิปรายผลดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร พบว่า ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 ระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานด้านความปลอดภัยบริษัทก่อสร้าง ประกอบด้วย 1.ระบบทางสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง และศาสนา 2.ระบบด้านร่างกาย และจิตใจ 3.สุขภาวะการปรับตัวในการทำงาน 4.สิ่งแวดล้อมในการทำงาน 5.การอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน และ 6.ความปลอดภัยของพนักงาน เป็นเพราะว่าระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานด้านความปลอดภัยบริษัทก่อสร้างที่มีกระบวนการอบรมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับอันตรายที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน การแสดงข้อกำหนด คำเตือน ในการปฏิบัติงาน การสวมชุดอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน การจัดแผนผังในโรงงานให้ถูกสัญลักษณ์ การมีสัญญาณที่มีสิ่งแวดล้อมถูกสัญลักษณ์ การอบรมพัฒนาเพิ่มทักษะให้กับพนักงาน การจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อพนักงานด้วยกัน การฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ใหม่ๆ ให้แก่พนักงาน การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การสร้างสิ่งแวดล้อมให้ดีต่อพนักงาน ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และการกำหนดแผนความปลอดภัยในโครงการก่อสร้าง ซึ่งสอดคล้องกับ จักรี สว่างไพร ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิตมีองค์ประกอบปัจจัย 2 ด้าน คือ ด้านจิตวิสัย หรือด้านจิตวิทยา ได้แก่ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับความเชื่อ และค่านิยมของบุคคล ส่วนด้านที่สอง คือ ด้านวัตถุวิสัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมของบุคคลในด้านต่างๆ เช่น สังคม การเมือง เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมทั่วไป ซึ่งองค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบที่สามารถวัดค่าของการมีคุณภาพชีวิตได้ชัดเจนแน่นอนกว่าองค์ประกอบด้านจิตวิสัย เพราะเป็นองค์ประกอบเชิงปริมาณ (จักรี สว่างไพร, 2552)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการสร้างกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร พบว่า กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 และร่าง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 ตามแผนชุดกิจกรรมที่ 1 คือ ทำงานสุขกายสบายใจ แผนกิจกรรมที่ 2 คือ นำธรรมชาติมาหาความสุข ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้กำหนด วัตถุประสงค์ สำคัญ วิธีดำเนินการ และประเมินผล มีเนื้อหา รายละเอียดครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถที่จะนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ได้ และกำหนดองค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานก่อสร้างส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับระบบความปลอดภัยของพนักงานและชุมชนเนื่องจากการสร้างสิ่งแวดล้อมให้ดีต่อพนักงาน ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม การให้ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการทางสังคมที่เพียงพอ และ มีการกำหนดแผนความปลอดภัยในโครงการก่อสร้าง สอดคล้องกับชัยยงค์ พรหมวงศ์ และเชาวเลิศ เลิศขลโฬาร กล่าวว่า การทดสอบระบบ (Systems evaluation) เมื่อมีการพัฒนาระบบขั้นตอนที่กำหนดไว้จนแสดงออกมาเป็นรูปของแบบจำลองแล้ว ซึ่งถือว่าได้ระบบใหม่ขึ้น หรือเป็นการพัฒนาระบบซึ่งถือว่าเป็นต้นแบบ ยามประกันไม่ได้ว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นจะสามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์นักพัฒนาระบบจึงจำเป็นต้องนำ “ต้นแบบระบบ” (System Prototype) ไปทดสอบในสถานการณ์จำลอง กล่าวคือ นำระบบไปใช้ใน

สถานการณ์ที่ใกล้ความจริง ซึ่งสามารถนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงได้ก็เป็นประโยชน์อย่างมาก แต่ในทางปฏิบัติการทดสอบระบบในสถานการณ์จริงมีปัญหาด้านค่าใช้จ่าย เวลา ความเสี่ยง โดยเฉพาะระบบที่เกี่ยวข้องกับคนและทรัพย์สิน ดังนั้นจึงนำไปทดสอบในสถานการณ์จำลอง แทน การตรวจสอบประสิทธิภาพของระบบก่อนที่นำไปใช้จริง การทดสอบระบบจะต้องทดสอบในสถานการณ์จำลอง และทดสอบในสถานการณ์จริงที่เป็นจริง (ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และชาวเลิศ เลิศขโลฬาร, 2536) และสอดคล้องกับภคิตา ไตรบรรจงศิลป์ ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องระบบสนับสนุนด้านความปลอดภัยในงานก่อสร้างอาคาร ผลการวิจัยพบว่า ความปลอดภัยในงานก่อสร้างอาคาร ซึ่งประกอบด้วย แนวความคิด 2 ประเด็นคือ 1) ระบบช่วยในการตัดสินใจในเรื่องกฎหมาย ข้อบังคับหรือข้อควรปฏิบัติ โดยเป็นระบบการจำแนกกฎหมาย ข้อกำหนดต่างๆ เพื่อเป็นการเอื้ออำนวยต่อความเข้าใจของผู้ที่นำระบบสนับสนุนดังกล่าวไป ปฏิบัติ และ 2) ระบบช่วยในการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ พร้อมทั้ง แสดงให้เห็นถึงข้อขัดแย้ง ความไม่ชัดเจนของข้อมูล การแบ่งประเภท และการจำแนกกฎหมาย ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย ตามประเภทของงานที่แบ่งไว้ โดยมีจุดมุ่งหวังเพื่อให้สามารถนำระบบการจัดจำแนกกฎหมาย ข้อกำหนดต่างๆ ไปประยุกต์ใช้กับงานอื่นๆ ได้ และข้อเสนอแนะด้าน ความปลอดภัยจากหน่วยงานอื่น ซึ่งผลจากการตรวจสอบความถูกต้องกับบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จำนวน 10 บริษัท พบว่าจากบริษัทที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 100 คน มีจำนวน 3 บริษัท ทั้ง 3 บริษัทตอบว่าผลลัพธ์ที่ได้ในส่วนให้คำปรึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้งานจริงได้ในระดับสูง เหมาะ สำหรับบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก สำหรับส่วนให้ความรู้ 60% ตอบว่าสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้ไป ประยุกต์ใช้งานจริงได้ในระดับสูง 70% ตอบว่าส่วนให้ความรู้ทำให้ทราบที่มาของกฎหมายได้มากขึ้น ในระดับสูง เหมาะสำหรับผู้ดูแลด้านความปลอดภัยหรือบุคคลทั่วไปที่สนใจ (ภคิตา ไตรบรรจงศิลป์, 2545)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการประเมินกิจกรรมการพัฒนาคูณภาพชีวิตของพนักงาน ก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกๆ ด้านความมีประโยชน์ ด้าน ความเหมาะสม ด้านความถูกต้องและครอบคลุม ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ เนื่องจากการ ประชุมเชิงปฏิบัติการผ่านชุดกิจกรรมการพัฒนาคูณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างใน กรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 มี 1 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรมนำธรรมค้นหา ความสุข พบว่า สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้การวิจัย ได้เป็น 4 รู้ คือ รู้แบ่งเก็บ รู้แบ่งกิน รู้แบ่ง ลงทุน และรู้แบ่ง รู้แบ่งกิน คือ ควรจัดสรรการใช้เงินอย่างถูกวิธี ควรมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน และควร ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย รู้แบ่งลงทุน คือ ควรสร้างมูลค่าให้เงินเพิ่มขึ้นด้วยการลงทุนเพิ่ม วางแผนการเป็นเงิน เพื่อควรริบหาใหม่เพิ่มขึ้นอนาคตของตน และรู้แบ่งทำบุญ คือ การแบ่งเงินบางส่วนไปทำบุญเพื่อเพิ่ม พลังทางกาย ทางวาจา และทางใจ ให้เกิดบุญต่อบุญ และควรทำงานด้วยความสุจริตชน สอดคล้องกับ พัทธี หล้าแหล่ง ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลโดยบุคคล สามารถรู้และประเมินได้ด้วยตนเอง ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) เป็นการรับรู้ในสิ่งที่ตนเป็นอยู่ ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อม และการดำเนินชีวิต 2) ด้านอัตมโนทัศน์ (Self Concept) เป็นความรู้สึกหรือความ คิดเห็นที่มีต่อตนเอง การยอมรับและการรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง รวมถึงภาพลักษณ์ของตน 3) ด้าน สุขภาพและการทำงานของร่างกาย (Health and Functioning) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถ



ด้านร่างกาย สุขภาพ และการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน 4) ด้านสังคมและเศรษฐกิจ (Socioeconomic) เป็นการรับรู้ถึงความพึงพอใจ ในด้านสังคมทั่วไป รวมถึง รายได้ อาชีพ และการศึกษา (พัชรี หล้าแหล่ง, 2556) และสอดคล้องกับ Stufflebeam ได้นำเสนอหรือมาตรฐานสำหรับการประเมินระบบที่ดีประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ดังนี้ 1) มาตรฐานการใช้ประโยชน์ เป็นมาตรฐานที่ประกันถึงความเป็นประโยชน์ประกอบด้วยเกณฑ์ที่ 2) มาตรฐานความเป็นไปได้ เป็นมาตรฐานประกันผลประโยชน์ที่ได้รับจากกระบวนการหรือวิธีการประเมินที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติได้ ยอมรับได้ ประหยัด และคุ้มค่าประกอบด้วยเกณฑ์ 3) มาตรฐานความเหมาะสม เป็นการประกันว่าระบบได้ดำเนินการอย่างเหมาะสมตามกฎหมาย จรรยาบรรณ พร้อมทั้งคำนึงถึงสวัสดิภาพผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมิน และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการประเมิน 4) มาตรฐานความถูกต้องเป็นมาตรฐานที่ประกันว่า การประเมินได้มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อสรุป ข้อค้นพบ และสารสนเทศที่เพียงพอ สำหรับตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน (Stufflebeam, 1971)

## องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัย เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 ได้พัฒนาตามแผนชุดกิจกรรม HAPPINESS 4 รู้ มีดังนี้ HAPPINESS 4 รู้ หมายถึง ความสุขของคฤหัสถ์ 4 ที่คนพบ มีดังนี้

รู้แบ่งเก็บ คือ ควรแบ่งสัดส่วนการใช้จ่ายเงินเดือนให้ชัดเจน ควรใช้จ่ายอย่างพอดีกับตัวเอง ควรเก็บออมก่อนใช้สมำเสมอ ควรทำบัญชีหักออมผ่านบัญชีอัตโนมัติ ควรทำบัญชีเงินฝาก ควรกำหนดเป้าหมายการออมเงินอย่างชัดเจน ควรทำบัญชีรายรับ รายจ่ายสำหรับการออมเงิน ควรกินอาหารนอกบ้านน้อยลง ควรดื่มน้ำสะอาด ควรเรียนรู้การลงพื้นที่ถูกวิธี ควรคำนวณการใช้จ่ายต่อวัน ไม่ก่อหนี้เพิ่ม และควรตัดค่าใช้จ่ายจุกจิก

รู้แบ่งกิน คือ ควรจัดสรรการใช้จ่ายเงินอย่างถูกวิธี ควรมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน ควรเก็บสะสมไว้ในบัญชีเงินเก็บ ควรใช้จ่ายอย่างมีธรรมาภิบาล ควรมีความหนักแน่นในการใช้เงิน ควรใช้เงินเท่าที่จำเป็นใช้ ไม่ควรให้ใครยืม ควรนำไปเล่นการพนัน ควรใช้เงินเกินตัว หรือเกินจากเงินเดือนที่หามาได้ และควรใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย

รู้แบ่งลงทุน คือ ควรสร้างมูลค่าให้เงินเพิ่มขึ้นด้วยการลงทุนเพิ่ม วางแผนการเป็นเงินเพื่อควรรับหาใหม่เพิ่มขึ้นอนาคตของตน ควรอาชีพเสริมหลักเลิกงาน และควรลงทุนกับสิ่งที่ไม่เสี่ยงต่อเงินที่หามาได้

รู้แบ่งทำบุญ คือ การแบ่งเงินบางส่วนไปทำบุญเพื่อเพิ่มพลังทางกาย ทางวาจา และทางใจ ให้เกิดบุญต่อบุญ ทำให้มีกำลังความดีในการทำงาน ดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงอย่างผาสุก ควรประกอบสัมมาชีวิตด้วยกายบริสุทธิ์ ควรประกอบสัมมาชีวิตด้วยวาจาบริสุทธิ์ ควรประกอบสัมมาชีวิตด้วยใจบริสุทธิ์ และควรทำงานด้วยความสุจริตชน ดังในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย HAPPINESS 4 รู้

## บทสรุป

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ตามหลักความสุขของคฤหัสถ์ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกๆ ด้านความมีประโยชน์ รองลงมาด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้องและครอบคลุม ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ HAPPINESS 4 รู้ อธิบายได้ดังนี้ 4 รู้ หมายถึง ความสุขของคฤหัสถ์ 4 ที่ค้นพบ ด้วยการทำกิจกรรม คือ รู้แบ่งเก็บ รู้แบ่งกิน รู้แบ่งลงทุน และรู้แบ่งทำบุญ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายส่งเสริมพนักงานด้านความปลอดภัยบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัย ที่ประกอบด้วย การเตรียมอุปกรณ์เซฟตี้สำหรับพนักงาน การเตรียมเครื่องมือและเครื่องจักรให้พร้อม และการเตรียมสถานที่ในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง

2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร ให้รู้จัก 4 รู้ คือ รู้แบ่งเก็บ รู้แบ่งกิน รู้แบ่งลงทุน และรู้แบ่งทำบุญ อย่างต่อเนื่อง

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป



1) ควรทำการศึกษาการวิจัยการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน ในประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้าง

2) ควรทำการศึกษาการวิจัยที่เป็นเชิงเปรียบเทียบด้านการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานก่อสร้างกับช่างงานก่อสร้างในแตกต่างกัน เช่น ในเมือง นอกพื้นที่เมือง

### เอกสารอ้างอิง

กฤติกา ไตรบรรจงศิลป์. (2545). “ระบบสนับสนุนด้านความปลอดภัยในงานก่อสร้างอาคาร”.

วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จักรี สว่างไพร. (2552). “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานครูโรงเรียนแห่งหนึ่งในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในจังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และชาวเลิศ เลิศชลไพโร. (2536). ระบบและการจัดระบบ, ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดระบบทางการศึกษา หน่วยที่ 1. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัชรีย์ หล้าแหล่ง, (2556). “การศึกษาคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของเกษตรกรชาวสวนปาล์มน้ำมันในพื้นที่ภาคใต้”. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. (พ.ศ.2560 - 2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

Stufflebeam, D. L. (1971). *Education evaluation and decision making*. Illinois: Peacock Publishing.

