

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลักภavana 4 เพื่อส่งเสริม ประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร*

The Model of Potential Development of Labor on Bhavana 4 to Promote ASEAN Strength in the Smut Sakhon Province

พระครูศรีปริยัติวิธาน

Phrakhrusripariyativitan

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University, Thailand.

Email: mtsrc2557@gmail.com



บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักภavana 4 ของแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร, 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลักภavana 4 เพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง, 3) เพื่อจัดทำคู่มือการพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลักภavana 4 เพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง เป็น การวิจัยแบบผสมวิธีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานที่อาศัยอยู่ใน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 400 คน พร้อมทั้งได้สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ที-เทสต์, เอฟ-เทสต์ และค่าไค-สแควร์

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลักภavana 4 คือ การฝึกฝนอบรมตนให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญา มีความรับผิดชอบ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรอบคอบรัดกุม 3) คู่มือการพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลัก ภavana 4 เพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง มี 5 บท ประกอบด้วย บทที่ 1 บทนำ, บท ที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักภavana 4, บทที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา ศักยภาพแรงงานเพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง, บทที่ 4 รูปแบบการพัฒนาศักยภาพ แรงงานเพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง และบทที่ 5 บทสรุป

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาศักยภาพ; แรงงาน; ภavana 4; ประชาคมอาเซียน

* Received October 10, 2018; Revised October 21, 2018; Accepted February 17, 2019.

Abstract

The objectives of this research were as follows: 1) to study the knowledge Bhavana 4, 2) to analysis of factors affecting the model of potential development of labor on Bhavana 4 to promote ASEAN strength in the Smut Sakhon Province, 3) to prepare a manual of potential development of labor on Bhavana 4 to promote ASEAN strength. Research was mixed both quantitative and qualitative. The sample group was the 400 people who were labor in Samut Sakhon Province, including in-depth interviews with key informants 9 people. The tools were questionnaires and structured in-depth interviews. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test F test and correlation coefficient.

The results of research were found that The model of potential development of labor on Bhavana 4: Practice training to be physically, mentally and intellectually prepared had responsibility the problem can be resolved carefully. 3) The manual of potential development of labor on Bhavana 4 to promote ASEAN strength 5 chapters: Chapter 1 Introduction, Chapter 2 Knowledge and Understanding of the Bhavana 4, Chapter 3 The Concept and Theory of potential development of labor on Bhavana 4 to promote ASEAN strength, Chapter 4 the model of potential development of labor on Bhavana 4 to promote ASEAN strength and Chapter 5 Conclusion.

Keywords: Model; Potential Development; Labor; Bhavana

บทนำ

แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตและเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาในทุกระดับ ทั้งระดับส่วนย่อย (Micro) ของระบบเศรษฐกิจ คือแรงงานในภาคการผลิตทั้งอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและบริการและระดับมหภาค (Macro) ของประเทศ พลังของผู้ใช้แรงงานจะแฝง อยู่ในผลผลิตทุกชิ้น ความมั่นคงก้าวหน้า หรือความอ่อนแอหลังจากเศรษฐกิจย่อมชี้ขาดด้วย พลังการผลิต คือแรงงาน เมื่ออุตสาหกรรมขยายตัว แรงงานก็มีปัญหา และปัญหาแรงงาน ดังกล่าวก็มีความสลับ กล่าวคือถ้าแรงงานในภาคการผลิตต่าง ๆ ของประเทศมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพสูงจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการผลิตและประสิทธิภาพต่อการ ผลิตให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ จะเห็นได้ว่าแรงงาน เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศ อย่างไรก็ตาม ในช่วงที่ผ่านมา ปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพได้ถูกกล่าวถึงอย่างมากและมีความ รุนแรงมากขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งเป็นปัญหาทางโครงสร้างที่จะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการ เจริญเติบโตอย่างยั่งยืนของประเทศในระยะยาว เนื่องจากการจัดการด้านแรงงานมีความ ซับซ้อน และมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันในหลายมิติ ทั้งเชิงเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองและ กลุ่ม สถาบันทางสังคมหลากหลายทั้งภาครัฐ ผู้ประกอบการ และแรงงาน ดังนั้นทุกภาคส่วน ของสังคมจำเป็นต้องมีความเข้าใจในสาเหตุอย่างถ่องแท้ทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างของสภาพ ปัญหา เพื่อสามารถหาแนวทางแก้ไขได้อย่างถูกต้อง เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพและ ชีตความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยในอนาคตและคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานของ ประเทศโดยรวม ดังนั้นความมั่นคงก้าวหน้าหรือความอ่อนแอทางเศรษฐกิจ แรงงานย่อมมีส่วน สำคัญเป็นอย่างมาก แต่ในความเป็นจริงแล้ว ยังมีผู้ใช้แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ทั้งในด้านผลประโยชน์ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ฯลฯ (<http://www.l3nr.org/posts/30021>, 2557) การที่ประเทศจะพัฒนาต้องอาศัยแรงงานถือเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งที่ก่อให้เกิด ผลผลิต พลังของผู้ใช้แรงงานจะแฝงอยู่ในผลผลิตทุกชิ้น มีความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาค เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีการสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาค ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงานและการส่งเสริมแรงงานไทยใน ต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ในด้านการสร้างศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาทางสังคม ต้องมีการส่งเสริม อนุรักษ์ และพัฒนาคุณค่าทางศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ที่ หลากหลาย ตามนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ (พ.ศ. 2555-2559) ซึ่งแรงงานนี้ม ีความจำเป็นต่อประเทศชาติอย่างมาก แต่ในความเป็นจริงแรงงานก็ยังมีปัญหาอยู่ทั่วไป แม้แต่ที่จังหวัดสมุทรสาครก็ยังคงประสบกับปัญหาการใช้แรงงานเช่นเดียวกัน

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดที่มีความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ และเป็นจังหวัดที่มีแรงงานจำนวนมากเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศ ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออกในหลาย ๆ ประเภท หนึ่งในประเภทกิจการที่มีแรงงานข้ามชาติเข้าไปทำงานทดแทนแรงงานไทย มากที่สุดคือ กิจการอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากประมงทะเล การแปรรูปอาหารแปรรูป และอาหารแช่เยือกแข็งเพื่อการส่งออก ซึ่งในแต่ละปีพบว่า สถานประกอบการมีการขยายตัว มีจำนวนสถานประกอบการเพิ่มขึ้นจำนวนมาก แสดงว่า กำลังแรงงานเป็นความต้องการที่ไม่สิ้นสุด ปัญหาความขาดแคลนแรงงานเกิดขึ้นอยู่เสมอ จากการที่จังหวัดสมุทรสาครประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานคนไทย โดยเฉพาะแรงงานในระดับล่าง ซึ่งคนไทยไม่นิยมทำงานในกิจการประมงทะเล กิจการต่อเนื่องประมงทะเล และภาคเกษตร อันเนื่องมาจากเป็นงานหนัก ซึ่งหาแรงงานไทยได้ยาก จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้นายจ้างหรือสถานประกอบการต่าง ๆ ที่ขาดแคลนแรงงานในระดับล่าง มีความจำเป็นต้องการแรงงานต่างด้าวมาทดแทนเพื่อให้กิจการสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

เมื่อมีแรงงานต่างด้าว ผลกระทบทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ที่แรงงานขาดคุณภาพมีผลต่อจังหวัดสมุทรสาครหลายอย่าง เป็นต้นว่า ปัญหาการอพยพครอบครัวมาทำงาน เป็นปัญหาที่สำคัญประการแรก มีการรวมตัวตั้งถิ่นฐานเป็นกลุ่มหรือชุมชน แรงงานต่างด้าวกระจายกันอยู่ทั่วจังหวัดสมุทรสาคร และกลายเป็นแหล่งเสื่อมโทรม บางแห่งเป็นแหล่งชุมชนต่างด้าวขนาดใหญ่ ซึ่งยากที่ทางราชการจะเข้าไปควบคุมตรวจสอบได้ บางแหล่งชุมชนคนไทยต้องย้ายออกจากพื้นที่ดังกล่าว ด้วยขาดความมั่นใจ ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาด้านสาธารณสุข การรวมตัวอาศัยอยู่ในแหล่งชุมชนแออัด ก่อให้เกิดโรคติดต่อร้ายแรงและแพร่กระจาย ในชุมชนได้แก่ วัณโรค (สายพันธุ์ใหม่) โรคกาฬหลังแอ่น โรคเท้าช้าง โรคเอดส์ ซึ่งเป็นผลกระทบต่อการส่งสินค้าออกประเภทอาหารอีกด้วย นอกจากนี้ แรงงานต่างด้าวแย่งใช้บริการด้านสาธารณสุขรัฐ ต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลมากขึ้น ปัญหาด้านการศึกษา เป็นภาระของรัฐต้องจัดการศึกษาให้ตามกฎหมายระหว่างประเทศและแย่งที่เรียนของคนไทย ปัญหาด้านสัญญาติ รัฐบาลยังไม่มีมาตรการที่ชัดเจน และไม่สามารถควบคุมผู้ติดตามเข้ามากับแรงงานต่างด้าวได้ และยังไม่มียุทธศาสตร์ใดเข้ามารับผิดชอบโดยตรง หรือกำหนดสถานะของบุคคลกลุ่มนี้ ดังนั้นจึงเป็นช่องทางให้เกิดการย้ายถิ่นเข้ามาตั้งหลักแหล่งในประเทศไทยอย่างถาวร ซึ่งจะเกิดปัญหาและยากในการที่จะผลักดันส่งกลับมากยิ่งขึ้น และในอนาคตปัญหาบุตรแรงงานต่างด้าวทั้งที่เกิดและไม่ได้เกิดในประเทศไทยจะยิ่งเป็นปัญหาที่สำคัญ เนื่องจากจะมีแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้รัฐบาลให้สัญชาติแก่กลุ่มคนเหล่านี้ ปัญหาด้านอาชญากรรม มีการใช้อิทธิพลในชุมชน การทำร้ายร่างกาย การฆาตกรรม การค้าแรงงาน และการกระทำผิดและไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายบ้านเมือง ปัญหาด้านภาษาและวัฒนธรรม มีการจัดโรงเรียนสอนภาษาตนเอง เขียน

ภาษาตนเองไว้ตามที่พักอาศัยและที่ทำงานรวมทั้งมีการชุมชนจัดงานประเพณี พิธี เทศกาลต่าง ๆ ปัญหาด้านยาเสพติด แรงงานต่างด้าวมีการนำยาเสพติด และสิ่งผิดกฎหมายเข้าไทย และมี ขบวนการเป็น คนไทยรวมอยู่ด้วย ทำให้การสกัดกั้นหรือการปราบปรามยาเสพติดยากขึ้น ปัญหา แอ่งอาชีพของคนไทย เนื่องจากผู้ประกอบการจะหันมาจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่าง ด้าวมีความอดทน ไม่เกียจงาน ปัญหาความมั่นคงของชาติ มีการเชื่อมโยงชนกลุ่มน้อย การแสดง เอกลักษณ์ด้านภาษา วัฒนธรรม การจัดพิธีและการจัดเทศกาล เช่น มีการจัดงานวันชาติมอญ วันบรรพบุรุษมอญ การนำครอบครัวเข้ามาอาศัยลูกหลานเกิดในประเทศไทยมากขึ้น การใช้ โทรศัพท์เคลื่อนที่อย่างแพร่หลาย การสร้างอิทธิพลเรียกผลประโยชน์และค่าคุ้มครอง มี พฤติกรรมการปลอมแปลงเอกสารทางราชการ การเคลื่อนไหวที่เป็นภัยต่อความมั่นคง (<http://samutsakhon.mol.go.th/>, 2557) ประเด็นสำคัญที่กำลังเป็นความสนใจทางสังคมที่ ต้องกล่าวถึง คือ การบริหารจัดการ ควบคุมและคุ้มครองแรงงานอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด และไม่เป็นการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ละเมิดสิทธิแรงงาน การคุกคามใน ชีวิตและทรัพย์สิน การเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของเด็ก (การศึกษา สุขภาพ การคุ้มครองเด็ก) และ การส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ในสังคมโดยใช้หลักภาวนา 4

จากสภาพปัญหาสาเหตุต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดปัญหารวมทั้งผลกระทบทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาซึ่งมีมาแล้วในอดีต ปัจจุบันก็ยังมีอยู่และคาดว่าจะใน อนาคตก็จะมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเรื่องนี้ที่จังหวัดสมุทรสาครยังไม่มีผู้ใดทำวิจัยมาก่อน อีกทั้ง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยก็ได้มอบหมายให้ทำการศึกษาวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่ สนใจในปัญหานี้จึงได้ตัดสินใจทำวิจัยเรื่องนี้ จะต้องใช้หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา หลักธรรมที่เหมาะสมที่สุดก็คือ หลักภาวนา 4 ในการที่จะแก้ปัญหาและสาเหตุต่าง ๆ เพื่อ พัฒนาศักยภาพของผู้ใช้แรงงานในจังหวัดสมุทรสาครให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักภาวนา 4 ของแรงงานในจังหวัด สมุทรสาคร
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลัก ภาวนา 4 เพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง
3. เพื่อจัดทำคู่มือการพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลักภาวนา 4 เพื่อส่งเสริม ประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนซึ่งเป็นแรงงานที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 400 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) (สุจินต์ ธรรมชาติ, 2549) และใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการสุ่มจากคอมพิวเตอร์ตามจำนวนแรงงานที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการในการเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) จำนวน 9 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญทางด้านพระพุทธศาสนา และตัวแทนแรงงานในจังหวัดสมุทรสาคร ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้จากพระไตรปิฎก แบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ เอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยเป็น 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนซึ่งเป็นแรงงานที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ในด้านเพศ อายุ การศึกษา และรายได้ต่อเดือน และปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักภavana 4 ประกอบด้วยกายภavana สีลภavana จิตภavana และปัญญภavana และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลักภavana 4 เพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง ในด้านกายภavana (การเจริญกาย) สีลภavana (การเจริญศีล) จิตภavana (การเจริญจิต) และปัญญภavana (การเจริญปัญญา)

เครื่องมือที่ใช้การวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น เพศ อายุ การศึกษา และรายได้ต่อเดือน ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักภavana 4 จำนวน 10 ข้อ ลักษณะของ

ตอนที่ 3 รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลักภavana 4 เพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ๆ ละ 5 ข้อ คือ (1) ด้านกายภavana (การเจริญกาย) (2) สีลภavana (การเจริญศีล) (3) จิตภavana (การเจริญจิต) และ (4) ปัญญภavana (การเจริญปัญญา) รวมทั้งสิ้นจำนวน 20 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลักภavana 4 เพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ (1) ด้านกายภavana (การเจริญกาย) (2) สีลภavana (การเจริญศีล) (3) จิตภavana (การเจริญจิต) และ (4) ปัญญภavana (การเจริญปัญญา) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็น

แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งฉบับผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 รูป/คน และทดสอบความเที่ยง (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) (ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ, 2549) เท่ากับ 0.90

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบและเก็บรวบรวมกลับคืนมาด้วยตนเอง ได้ครบทั้งหมด จำนวน 400 ชุด แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของคำตอบและจัดระเบียบข้อมูล จากนั้นตรวจให้คะแนนแล้วนำไปวิเคราะห์ผลเพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผลตามเกณฑ์ ดังนี้

1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักภavana 4 ใช้เกณฑ์การวัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ >60.00 มีความรู้ความเข้าใจ...ในระดับมาก, $50.00-60.00$ มีความรู้ความเข้าใจ...ในระดับปานกลาง และ <50.00 มีความรู้ความเข้าใจ...ในระดับน้อย

2) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลักภavana 4 เพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง ใช้เกณฑ์ของ เบสท์ (Best) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541 : 75) ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย คือ $4.50-5.00$ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนา...ในระดับมากที่สุด, $3.50-4.49$ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนา...ในระดับมาก, $2.50-3.49$ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนา...ในระดับปานกลาง, $1.50-2.49$ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนา...ในระดับน้อย และ $1.00-1.49$ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนา...ในระดับน้อยที่สุด

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลักภavana 4 เพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็งกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ ใช้การทดสอบค่าที (Independent t-test) ส่วนด้านอายุ การศึกษา และรายได้ต่อเดือน ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) และทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักภavana 4 กับการพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลักภavana 4 เพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง ใช้การแจกแจงไค-สแควร์ (Chi-Square) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลักภavana 4 เพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย นอกจากนี้ยังทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการอ่านจับใจความแล้วสรุปเพื่อตอบใจหัตถ์วิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า แรงงานที่ตอบแบบสอบถาม เป็น เพศหญิง ร้อยละ 56.00 มีอายุ 25-35 ปี ร้อยละ 37.00 มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 70.00 และมีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 55.00

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักภavana 4 ของแรงงานที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า แรงงานที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักภavana 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 68.40 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า มีความรู้ความเข้าใจ ข้อ 5 สีสภavanaคือการฝึกฝนด้านความประพฤติระเบียบวินัยเพื่อให้เกิดความสุจริตทางกายและวาจา ร้อยละ 91.70 รองลงมา คือ ข้อ 9 ปัญญาภavanaคือการฝึกปรี้อปัญญาให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสรรพสิ่งทั้งปวงตามความเป็นจริง ร้อยละ 91.50 และสุดท้าย คือ ข้อ 10 ปัญญาภavanaอย่างเดียวไม่สามารถทำให้หลุดพ้นจากการมีจิตใจเป็นอิสระผ่องใสและเบิกบาน โดยสมบูรณ์ได้ ร้อยละ 26.30 ตามลำดับ

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลักภavana 4 เพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง พบว่า แรงงานมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลักภavana 4 เพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.83$, $SD=.63$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านก็พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ คือ ด้านจิตภavana (การเจริญจิต) ($\bar{x}=3.93$, $SD=.69$) รองลงมา คือ ด้านปัญญาภavana (การเจริญปัญญา) ($\bar{x}=3.83$, $SD=.64$) และด้านสีสภavana (การเจริญศีล) ($\bar{x}=3.83$, $SD=.68$) สุดท้าย คือ ด้านกายภavana (การเจริญกาย) ($\bar{x}=3.72$, $SD=.63$) (ดังแสดงในตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการแปลผลรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลักภavana 4 เพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนา		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ด้านกายภavana (การเจริญกาย)	3.72	.63	มาก
2. ด้านสีสภavana (การเจริญศีล)	3.83	.68	มาก
3. ด้านจิตภavana (การเจริญจิต)	3.93	.69	มาก
4. ด้านปัญญาภavana (การเจริญปัญญา)	3.83	.64	มาก
รวม	3.83	.60	มาก

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลักภาวนา 4 เพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า 1) แรงงานมีศักยภาพในการส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็งได้ โดยจะต้องเป็นผู้มีความรู้และความสามารถ ต้องมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพราะแรงงานคือบุคลากรที่ช่วยขับเคลื่อนการทำงานในองค์กร และสถานประกอบการต่าง ๆ จึงถือเป็นหัวใจสำคัญในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นผู้สร้างผลผลิตภาพและผลิตผลให้เกิดขึ้นแก่ประเทศในกลุ่มอาเซียน เป็นการส่งเสริมรายได้ให้เข้าประเทศมากขึ้น ทำให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวัฒนธรรม 2) การพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลักภาวนา 4 เพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร ควรจะมีรูปแบบหรือแนวทางคือ กายภาวนา (การเจริญกาย) จัดฝึกอบรมในสถานประกอบการต่าง ๆ ฝึกฝนแรงงานให้รู้จักตนเองและเข้าใจการปฏิบัติตนให้อยู่ในศีลธรรมจรรยาที่ดี สรรวมกายวาจาใจ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ด้วยการจัดทำสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และการจัดให้มีการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาร่างกายด้วยการออกกำลังกายอยู่เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ สีลภาวนา (การเจริญศีล) การฝึกอบรมการปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยและมารยาททางสังคม ปฏิบัติตามกฎหมายของบริษัท มีความรับผิดชอบในการทำงาน และการรู้จักช่วยเหลือผู้อื่นที่ได้รับความเดือดร้อน โดยจัดให้มีกิจกรรมการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน และการไหว้พระสวดมนต์ในวันธรรมสวนะหรือในวันสำคัญต่าง ๆ จิตภาวนา (การเจริญจิต) การฝึกอบรมจิตใจให้มีความเข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมมีเมตตากรุณา มีความขยันหมั่นเพียรความอดทนและตั้งใจในการทำงาน ฝึกฝนอบรมให้รู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และการทำงานเป็นทีม ด้วยการทำสมาธิ และการบำเพ็ญประโยชน์ ปัญญาภาวนา (การเจริญปัญญา) ฝึกฝนอบรมให้มีสติและมีสมาธิในการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การฝึกปฏิบัติให้รู้จักการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่จมปลักอยู่กับความผิดพลาด หมั่นแสวงหาและพัฒนาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความชำนาญในงานที่ทำ และ 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานให้รู้จักการฝึกฝนอบรมทางด้านจิตใจ เพื่อให้แรงงานเป็นผู้มีสุขภาพจิตที่ดีและเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพทั้งทางด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญา ควรมีการพัฒนาศักยภาพแรงงานในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ประชาคมอาเซียนมีความเข้มแข็ง สามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า แรงงานมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลักภาวนา 4 เพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

26 วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2562)

($\bar{x}=3.83$, $SD=.63$) ทั้งนี้อธิบายได้ว่าแรงงานในจังหวัดสมุทรสาครได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองตามหลักพระพุทธศาสนาโดยการนำรูปแบบของหลักภาวนา 4 มาใช้ในการทำงานได้อย่างเรียบง่าย มีความละเอียดรอบครอบ คล่องแคล่ว มีความรับผิดชอบ ทำตามกฎระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด มีความซื่อสัตย์และยึดมั่นในศีลธรรมจริยธรรม รู้จักวิธีในการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด สามารถใช้เหตุและผลในการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน ตลอดจนรู้จักช่วยเหลือผู้อื่นที่ประสบปัญหาในเวลาทำงานได้ ซึ่งหลักปฏิบัติตามแนวทางพระพุทธศาสนาด้วยการเจริญภาวนา 4 อย่างดังกล่าวมานี้ เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้แรงงานในจังหวัดสมุทรสาครสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะเป็นการเสริมสร้างประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็งได้ เพราะแรงงานส่วนใหญ่ในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นแรงงานที่เข้ามาจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า ลาว กัมพูชา เป็นต้น ซึ่งประเทศเหล่านี้เป็นสมาชิกของประชาคมอาเซียนทั้งนั้น จึงทำให้แรงงานมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลักภาวนา 4 เพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็งอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา ดังที่ พระไพศาล วิสาโล (พระไพศาล วิสาโล, 2533) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาในปัจจุบันจากแง่ของพุทธธรรม สรุปได้ดังนี้ 1) การพัฒนาที่แท้จริงในทางพุทธธรรม จะต้องเอื้ออำนวยให้แต่ละคนตระหนักถึงสายสัมพันธ์ที่ตนมีต่อสังคมและธรรมชาติ อันตนจะต้องเกื้อกูลปัจจัยแวดล้อมดังกล่าวให้เป็นไปด้วยดีโดยไม่เอาผลประโยชน์ส่วนตนเป็นเกณฑ์ พร้อมกันนั้นการพัฒนาจะต้องมีธรรมะเป็นพื้นฐานอำนวยให้เกิดคุณค่าในทางมนุษยธรรม เมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความยุติธรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมศักดิ์ สุนตวาโจ (สนธิกุล) (2551) เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)” ผลการศึกษาว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาทแบ่งออก 4 ด้าน ได้ (1) การพัฒนาทางความประพฤติ คือ ทางกายและวาจา ให้มีศีล (2) การพัฒนาด้านอินทรีย์ 6 คือ ให้รู้จักสำรวมอินทรีย์ของตนอย่างมีสติกำกับ (3) การพัฒนาจิตใจให้เกิดความเข้มแข็งมั่นคงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (4) การพัฒนาด้านปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตนต่อสรรพสิ่งทั้งปวง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอาสาสมัคร อนุกุล บุญรักษา (2554) เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการ

มณฑลทหารบกที่ 31 ด้านสีลภาวนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวนา และกายภาวนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวนา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของแรงงานตามหลักภาวนา 4 เพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของแรงงาน โดยการนำหลักภาวนา 4 มาเป็นรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง

1) แรงงานควรไปศึกษาเรียนรู้ฝึกฝนและปฏิบัติตนตามหลักภาวนา 4 อย่างสม่ำเสมอ

2) โรงงานหรือนายจ้างควรรณรงค์ส่งเสริมให้แรงงานนำหลักภาวนา 4 มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการจัดให้มีกิจกรรมฝึกอบรมพัฒนาที่กระทำร่วมกันระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของประชาคมอาเซียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1) ควรวิจัยเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นฐาน

2) ควรวิจัยเกี่ยวกับการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน

เอกสารอ้างอิง: References

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิต, 2541.

Wongrattana, (1998). *Statistical Techniques to Research*. (7th ed.). Bangkok: Tepneramitt.

ธีระศักดิ์ อุ่่นอารมณฺ์เลิศ. *เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

Un-aromlerd, T. (2006). *Educational Research Tool: Create and Develop*. Nakhon Pathom: Silapakorn University.

28 วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2562)

พระไพศาล วิสาโล. (2533). *พุทธธรรมกับการพัฒนาสังคม*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกมลคีมทอง.

PhraPhaisan Visalo. (1990). *Buddha-Dhamma and Social Development*. Bangkok: Komolkeemtong Foundation.

พระสมศักดิ์ สุนทวาโจ. (2551). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Phra somsak สุนต WA Cho (2551). *Human Resources Development of Buddhist Practice of Phra Brahmaganabhorn (P. A. Payutto)*. Thesis Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

มูลนิธิมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2535). *พระไตรปิฎกและอรรถกถาภาษาไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

Mahamakut Foundation Royal College (1992). *Tripitaka and Atthakatha Thailand language*. Bangkok: MBU Press.

สุจินต์ ธรรมชาติ. (2549). *การวิจัยภาคปฏิบัติวิธีลัด*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

Thammachat, S. (2006). *The Research of Practical Shortcut Method*. Bangkok: MBU Press.

อนุกุล บุญรักษา. (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักท้าวท้าว 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Bunraksa, A. (2011). *The Human Resource Development Applying the four Bhavans of 31st Military Circle's General Head Quarters*. Thesis Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

