

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธธรรมาภิบาลของแรงงานไทย

สภาองค์การนายจ้าง เอส.เอ็ม.อี แห่งประเทศไทย*

THAI LABORERS' LIFE QUALITY PROMOTION ACCORDING TO
BUDDHADHAMMA GOVERNANCE OF THE EMPLOYER'S
CONFEDERATION FOR SME OF THAILAND



รัตนา ตฤณารังสี, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

Ratana Trissanarungsee, Kiattisak Suklueang

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: wcs.ratana@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ปัจจัยที่ส่งผลและนำเสนอการส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธธรรมาภิบาลของแรงงานไทยสภาองค์การนายจ้าง เอส.เอ็ม.อี แห่งประเทศไทย ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารจัดการตามกระบวนการ PDCA และปัจจัยการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานตามหลักภavana 4 มีอิทธิพลร่วมกันต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธธรรมาภิบาลของแรงงานไทยสภาองค์การนายจ้าง เอส.เอ็ม.อี แห่งประเทศไทย ที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 83.40 การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการให้สิ่งตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม แรงงานได้รับค่าตอบแทนและประโยชน์เพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สถานประกอบการมีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยได้ตามมาตรฐาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน แรงงานมีความก้าวหน้าทั้งค่าตอบแทนและตำแหน่ง ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน แรงงานได้รับโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน มีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความเสมอภาคและเป็นธรรมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว แรงงานมีเวลาทำงานและใช้ชีวิตสมดุลกัน และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีโครงการและกิจกรรมเพื่อสังคม

คำสำคัญ: การส่งเสริมคุณภาพชีวิต; พุทธธรรมาภิบาล; แรงงาน SME ไทย

*Received February 17, 2022; Revised March 1, 2022; Accepted March 12, 2022

Abstract

Objectives of this research were to study life quality promotion; the factors affecting and propose Thai laborers' life quality promotion of Thailand SME employers' confederation. Methodology was the mixed methods.

The findings were as follows: The overall quality of life promotion condition was at a high level, the factors of management according to PDCA and life quality promotion according to Bhavana 4 affected the Thai laborers' life quality promotion of Thailand SME employers' confederation at the statistically significant level of 0.01 and could together explain the variations up to 83.40%, for the life quality promotion in sufficient and fair benefit aspect. The laborers receive adequate compensation and benefits. Safe and healthy environment aspect, the establishment has a safe environment that met the standards. The progress and stability in work aspect, the Labor has progressed in both compensation and position. Opportunities to develop their abilities aspect, the laborers were constantly being given opportunities to improve their competence social integration or collaboration aspect, there was acceptance and respect for each other. Democracy in the organization aspect, there was equality and fairness in the organization. Balance between the agency and personal life aspect, labors have a balanced work time and personal time. Relevance and beneficent to society aspect, the organization has ongoing CSR projects and activities.

Keywords: Life Quality Promoting; Buddhist Good Governance; Thai SEM Labor

บทนำ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เป็นวิสาหกิจที่ผู้ประกอบการจำนวนมากต่างให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นธุรกิจที่มีขนาดไม่ใหญ่มากนัก มีการจ้างงานตั้งแต่ 15 – 200 คน และจำนวนทรัพย์สินถาวรตั้งแต่ 30 – 200 ล้านบาท (ราชกิจจานุเบกษา, 2545) ผู้ประกอบการสามารถดำเนินการธุรกิจได้ด้วยเงินทุนไม่สูงมาก และมีเงินทุนหมุนเวียนในระบบเป็นจำนวนมาก มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ในปี 2563 มีมูลค่าเท่ากับ 15,703,021 ล้านบาท ในขณะที่ GDP ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอยู่ที่ 5,376,066 คิดเป็นร้อยละ 34.2 (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2564) ซึ่งถือว่าสูงมากและส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศเติบโตขึ้นมาโดยลำดับ

เมื่อกล่าวถึงการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและเอกชน ต่างต้องมีหลักในการบริหารหลักที่ต้องคำนึงถึงเป็นประการแรกคือหลักธรรมาภิบาล ในช่วงปี ค.ศ. 1996 คณะกรรมการกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ได้นำหลักธรรมาภิบาลเป็นเงื่อนไขที่จะให้เงินกู้แก่ประเทศที่ต้องการความช่วยเหลือทั้งธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (วิชณี คุปตะวาทีน และ ศุภกานต์ มังกรสุรกาล, 2561) ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาประเทศไทยก็ได้มีการส่งเสริมธรรมาภิบาลสำหรับการบริหารงานภาครัฐ และหลักธรรมาภิบาลก็ได้ถูกกล่าวถึงเป็นอย่างมากในสาขาวิชารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เพราะเกี่ยวเนื่องด้วยการบริหารเศรษฐกิจและสังคมโดยมักมีปรากฏให้เห็นร่วมกับแนวคิดและศัพทวิทยาการประชาธิปไตย ประชาสังคม การมีส่วนร่วม สิทธิมนุษยชน การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน (อรวรรณ เจริญรัตน์, 2557)

ธุรกิจ SME สามารถสร้างระบบเศรษฐกิจให้เจริญเติบโตสร้างความเข้มแข็งให้กับประเทศต่อได้ แต่ทว่าปัญหาต่าง ๆ ที่พบเห็นกันบ่อย คือ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ปัญหาด้านการเงิน ปัญหาด้านการตลาด ต้นทุน วัตถุดิบและแรงงานต่างด้าว (สุชน ทิพย์ทิพากร, 2558) ซึ่งต่างเป็นปัญหาที่ยังแก้ไขไม่ตก ซึ่งปัญหาหลัก ๆ คือปัญหาของการบริหารโดยที่ขาดการนำเอาหลักธรรมาภิบาลเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการกันอย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังพบว่า การไม่เข้าใจกฎหมายการใช้หลักนิติธรรม การทำงานไม่ตรงเวลา การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน และการใช้งบประมาณที่ไม่เหมาะสม (รมณีย์ วงษา, 2558) ปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นเป็นแบบงูกินหาง วนรอบไปไม่รู้จบสิ้น เมื่อการบริหารงานด้านธุรกิจขาดการนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาใช้อย่างจริงจัง ผลกระทบที่เกิดขึ้น คือ การขาดเสถียรภาพการจ้างงาน แรงงานมีรายได้ไม่คงที่ แรงงานไทยมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำกว่ามาตรฐาน จนต้องหันมาประกอบอาชีพนอกระบบ นอกกฎหมายที่เห็นว่าการก่อให้เกิดรายได้และผลตอบแทนมากกว่า ซึ่งได้แก่ การค้าของเถื่อน การค้ายาเสพติด การค้าสัตว์และพืชสวนพันธุ์ การค้าประเวณี การลักลอบ ตัดไม้ทำลายป่า การพนัน การค้ามนุษย์ (วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ, 2557) ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจมวลรวมของประเทศ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย

แนวโน้มการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในอนาคต ต้องสนับสนุนให้บริษัทจ้างงานผู้สูงอายุ : ภาครัฐได้เริ่มตั้งศูนย์บริการจัดหางานผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำและมีรายได้เพิ่มขึ้นเพิ่มทักษะและการจัดหางานให้เหมาะสมกับแรงงาน : จะช่วยเพิ่มความสามารถในการหารายได้ และยกระดับประสิทธิภาพของแรงงานในระยะยาว ซึ่งทำได้ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบตลอดช่วงอายุ โดยมากมักได้รับความร่วมมือจากทั้งภาครัฐและเอกชน โดยโครงการฝึกอบรมแรงงานสูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพที่หลากหลายมากขึ้น และมีการคุ้มครองทางสังคมให้ผู้สูงอายุพึ่งพาตนเองได้เช่นกันการยกระดับคุณภาพชีวิต : เราสามารถวางแผนตั้งแต่เนิ่น ๆ โดยภาครัฐก็มีส่วนสำคัญในการวางระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ รวมถึงการจัดสรรรายได้และรายจ่ายอย่างสมดุล โดยเฉพาะรายได้หลังวัยเกษียณ ผ่านการตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (สมุณฑา สุภาวิมล, 2565)

อีกประการหนึ่งความเห็นแก่ตัวและเห็นแก่พวกพ้องผูกขาดสิทธิในการดำเนินธุรกิจโดยหวังผลประโยชน์ฝ่ายเดียว ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน ล้วนแล้วแต่มีต้นเหตุมาจากการขาดธรรมาภิบาลและขาดคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้นการสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดจำเป็นต้องใช้กฎหมายควบคุม (อรรถวรรณ เจริญรัตน์, 2557) และที่สำคัญจะต้องใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมที่เรียกว่าหลักพุทธธรรมาภิบาลเข้ามาเป็นกรอบในการบริหารด้วย เช่นเดียวกับการบริหารและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานในธุรกิจ SME หากขาดการนำเอาหลักธรรมาภิบาล และหลักพุทธธรรมาภิบาลเข้ามาใช้อย่างจริงจัง จะส่งผลให้เกิดปัญหาตามมามากมายดังที่กล่าวแล้วข้างต้น ดังนั้นหลักพุทธธรรมาภิบาลกล่าวคือ หลักภavana 4 ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรมที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพระพุทธสาวก ให้มีคุณภาพกายและคุณภาพใจที่ดี ผลลัพธ์ที่ได้คือความสุข ที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองให้ดำเนินชีวิตที่มีจุดหมายสูงขึ้นหรือเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง (สุนทรี สุริยะรังสี, 2559) แต่ในระดับปฏุชนคนธรรมดา โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานไทย การนำเอาหลักภavana 4 มาประยุกต์ใช้โดยการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จะส่งผลให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีระเบียบวินัย มีจิตใฝ่มั่นคง มีปัญญารู้เท่าทันสภาพความเป็นจริงของสังคมที่จะส่งผลให้มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่แข็งแรง พร้อมทั้งจะดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานในหน้าที่หรือภารกิจที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้งานที่ตนเองรับผิดชอบประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ (นัฐพล บุญสอน, 2565) และการที่ผู้ปฏิบัติงานทำให้งานที่ตนเองรับผิดชอบประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ได้นั้น หมายความว่าผู้ปฏิบัติงานนั้น มีศักยภาพและมีความสามารถ ที่จะได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าให้ได้เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือนหรือการได้ค่าตอบแทนที่พิเศษมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ทั้งคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานดีขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า หลักภavanaธรรมนี้ มีส่วนช่วยในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เป้าหมายสูงสุดของการปฏิบัติธรรมทางพระพุทธศาสนาก็คือการหาวิธีทำให้ชีวิตมีความสุขซึ่งมีความสำคัญมากโดยทั่ว ๆ ไปการทำความคิดหรือกรรมดีพระพุทธศาสนาเรียกว่าบุญ“บุญเป็นชื่อของความสุข”ความสุขก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดสมาธิในการบำเพ็ญเพียรทางจิตหรือเจริญภาวนาดังพุทธพจน์ว่า“ผู้มีสุขจิตย่อมตั้งมั่น(เป็นสมาธิ)” และเมื่อจิตเป็นสมาธิบรรลุมานแล้วความสุขก็เป็นองค์ประกอบของฌานและนิพพานซึ่งเป็นจุดหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนา ดังนั้นข้อปฏิบัติที่มีความสุขตามลักษณะทางพระพุทธศาสนาจึงเป็นเป้าหมายของชีวิต (พระมหาบรรณ ปญญารโ, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธธรรมาภิบาลของแรงงานไทยสภาก่อการนายจ้าง เอส.เอ็ม.อี แห่งประเทศไทย ด้วยว่า การศึกษาและส่งเสริมธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในกระบวนการบริหารจัดการขององค์การสภานายจ้าง เอส.เอ็ม.อี แห่งประเทศไทยจะสามารถสร้างสมดุลระหว่างการ

จ้างงานแรงงานและผลตอบแทน และนำไปสู่การพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยสภาองค์การนายจ้าง เอส.เอ็ม.อี แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยสภาองค์การนายจ้าง เอส.เอ็ม.อี แห่งประเทศไทย
3. เพื่อนำเสนอการส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธธรรมมาภิบาลของแรงงานไทยสภาองค์การนายจ้าง เอส.เอ็ม.อี แห่งประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการโดย การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน 9 รูปหรือคน และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดำเนินการโดยศึกษาจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แรงงาน SME ไทย ในกรุงเทพมหานคร แรงงานในธุรกิจขนาดย่อม (SE) จำนวน 4,997,999 คน แรงงานในธุรกิจขนาดกลาง (ME) จำนวน 2,442,188 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 7,440,187 คน (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2563) กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของยามาเน่ (Taro Yamane) (สุรวิทย์ สิริโกศาภิรมณ์, 2546) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดและสร้างเครื่องมือ การวิจัยเชิงคุณภาพแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน การวิจัยเชิงปริมาณ แบบแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 6 ตอน 92 ข้อ หาค่าค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้ทรงเชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ทุกข้อมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระหว่าง 0.80-100 ตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .953

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล กับ กลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ จำนวน 400 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูล ที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

2. การวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้ ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึก และการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Multiple regression Stepwise)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็ตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ นั้นเพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

1. สภาพการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยสภาองค์การนายจ้าง เอส.เอ็ม.อี แห่งประเทศไทย พบว่า กลุ่มแรงงาน SME มีความเห็นต่อระดับสภาพการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยสภาองค์การนายจ้าง เอส.เอ็ม.อี แห่งประเทศไทย โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

โดยที่ด้านความต้องการความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.63) รองลงมา ด้านความต้องการทางสุนทรียะ และด้านความต้องการความเป็นเจ้าของ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.59 และ 0.64) ตามลำดับ และด้านความต้องการทางสรีระ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.92)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยสภาองค์การนายจ้าง เอส.เอ็ม.อี แห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการตามกระบวนการ PDCA (X1) ประกอบด้วย ด้านการวางแผน (X11) ด้านการปฏิบัติตามแผน (X12) ด้านการตรวจสอบ (X13) ด้านการปรับปรุงแก้ไข (X14) และปัจจัยการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานตามหลักภาวะ 4 (X2) ประกอบด้วย ด้านกายภาพ การส่งเสริมด้านกาย (X21) ด้านสรีระ การส่งเสริมด้านศีล (X22) ด้านจิตตภาวนา การส่งเสริมด้านจิตใจ (X23) และด้านปัญญาภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา (X24) ส่งผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยสภาองค์การนายจ้าง เอส.เอ็ม.อี แห่งประเทศไทย (Y) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และร่วมกันอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 83.40 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_1) เท่ากับ 0.304 และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานตามหลักภาวะ 4 (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_2) เท่ากับ 0.0631

3. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธธรรมมาภิบาลของแรงงานไทยสภาองค์การนายจ้าง เอส.เอ็ม.อี แห่งประเทศไทย พบว่า

3.1 ด้านการให้สิ่งตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม มืองค์ประกอบดังนี้ คือ การได้รับค่าตอบแทนและประโยชน์เพียงพอ ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมตามความสามารถ มีสวัสดิการตามกฎหมาย ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรม ได้รับสวัสดิการอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

3.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มืองค์ประกอบดังนี้ คือ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยตามมาตรฐานด้านอาชีวอนามัย มีเครื่องจักรที่ใช้งานได้สะดวกและปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่สะอาดปราศจากมลภาวะ มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน ระบบให้ความช่วยเหลือและป้องกันภัย

3.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ แรงงานมีความก้าวหน้าทั้งค่าตอบแทนและตำแหน่ง แรงงานได้รับโอกาสพัฒนาตนให้เติบโตในสายอาชีพ แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมืออย่างต่อเนื่อง แรงงานมีความมั่นคงในตำแหน่งและหน้าที่ แรงงานเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร

3.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน มืองค์ประกอบดังนี้ คือ ได้รับโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา ได้รับการพัฒนาทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการพัฒนาความรู้และการใช้เทคโนโลยี มีรางวัลเป็นแรงจูงใจให้แรงงานได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน เมืองค์ประกอบดังนี้ คือ มีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน นายจ้างและแรงงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกันได้ดี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่อกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน

3.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร เมืองค์ประกอบดังนี้ คือ มีความเสมอภาคและเป็นธรรมในองค์กร เคารพในสิทธิและเสรีภาพของเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติตนภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน มีสิทธิและเสรีภาพในการแสดงความเห็น รับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.7 ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว เมืองค์ประกอบดังนี้ คือ เวลาทำงานและเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวมีความสมดุล มีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสมมีเวลารักษาสุขภาพ มีระเบียบวินัยแยกแยะเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน มีการกำหนดวันลาและพักร้อนอย่างเหมาะสม และแยกแยะเวลาทำงานไม่รบกวนพนักงานเวลาพัก8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เมืองค์ประกอบดังนี้ คือ องค์กรมีโครงการและกิจกรรม CSR อย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม มีจิตอาสาทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีจิตใจเกื้อกูลต่อเพื่อนมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในองค์กรและชุมชนของตน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลของการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่นำไปสู่การอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยสภาองค์กรนายจ้าง เอส.เอ็ม.อี แห่งประเทศไทย โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า สุขภาพ การทำงาน ค่าตอบแทน เป็นส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ อาจินต์ สงทับ (2560) ที่ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในอำเภอกันตัง จังหวัดตรัง” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญในอันดับต้นได้แก่ คุณภาพชีวิต สุขภาพ ค่าตอบแทน การทำงาน ชีวิตครอบครัวและสังคม นอกจากนี้ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงาน ได้มีการส่งเสริมให้นายจ้างได้จัดการให้มีสวัสดิการตามกฎหมายและสิทธิประโยชน์ของแรงงาน ส่งเสริมด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของแรงงาน พร้อมกันนั้นก็ส่งเสริมให้นายจ้างและแรงงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ จิราพร ทินบุตร และคณะ (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการดำเนินการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ใช้แรงงานควรกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความเท่าเทียมกัน

ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าสุขภาพร่างกายของแรงงานสำคัญมาก เพราะเมื่อสุขภาพดี แรงงานก็สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ และที่น่าสังเกตอีกประการหนึ่งคือ แรงงานกับนายจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีความเป็นพี่เป็นน้องเป็นครอบครัวเดียวกัน ใส่ใจซึ่งกันและกัน

ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชสิทธิเวที (วิรัช วิโรจน์) (2562) ที่ได้วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์สถานการณ์สุขภาวะตามหลักท้าว 4 ของพระสงฆ์ในจังหวัดพิจิตร” ผลการวิจัยพบว่า สุขภาวะของพระสงฆ์ส่วนหนึ่งคือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชาวบ้าน ชุมชน ทำให้พระสงฆ์สามารถอยู่ครองเพศสมณะและปฏิบัติศาสนกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกประการหนึ่งสุขภาวะที่ดีจะต้องมาจากความสมบูรณ์ของร่างกายและความสมบูรณ์ของจิตใจด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ วินัย ศรีสะอาด และคณะ (2561) ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะสุขภาพและคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยในประเทศแถบอาเซียน” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะสุขภาพและคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย ขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพกาย, ด้านจิตใจ และด้านสิ่งแวดล้อม โดยการจัดโปรแกรมการดูแลสุขภาพเน้นการสังเกตอาการผิดปกติสุขภาพด้านต่าง ๆ

ประเด็นหนึ่งที่ทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือการที่แรงงานได้รับสวัสดิการที่เพียงพอโดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการตามกฎหมายที่พึงจะได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับ วีระ เกียบ (2560) ที่ได้วิจัยเรื่อง “สถานการณ์และความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในเขตจังหวัดสระแก้ว” ผลการวิจัยพบว่า การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับลูกจ้างของสถานประกอบการการจ่ายค่าจ้างอย่างเหมาะสมจะทำให้คุณภาพชีวิตของแรงงานดีขึ้นและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย

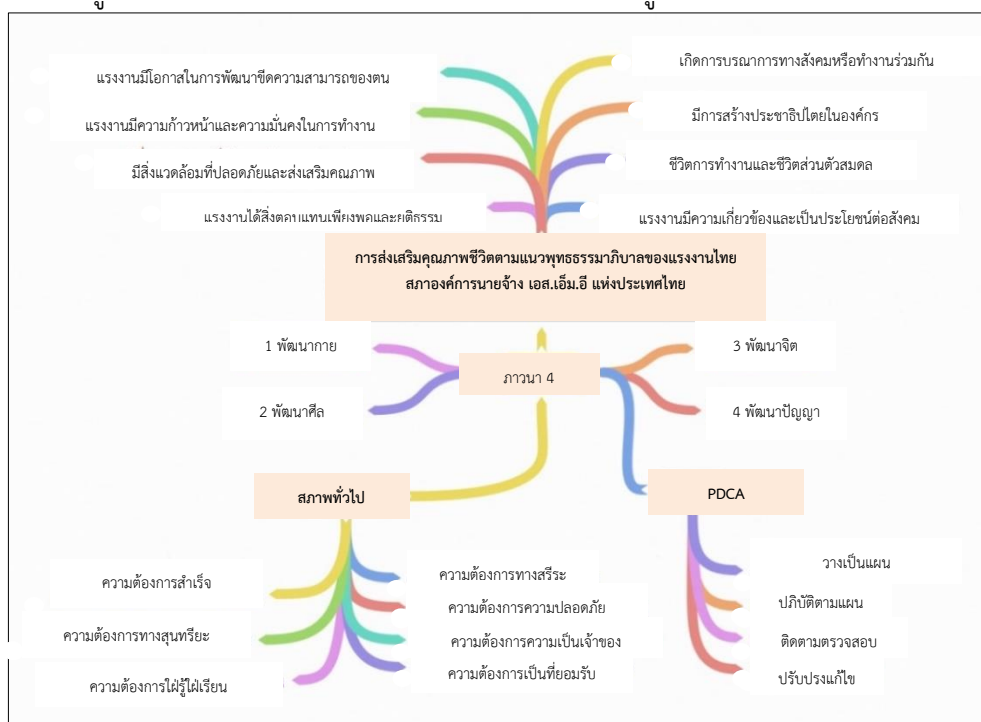
2. ปัจจัยการบริหารจัดการตามกระบวนการ PDCA ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ คือ ด้านการวางแผน โดยมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรในองค์กรให้เหมาะสม วางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติตามแผน ดำเนินการโดยปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง ด้านการตรวจสอบ คือ ตรวจสอบกระบวนการทำงานว่ามีจุดบกพร่องอะไรบ้างและรีบดำเนินการแก้ไข และตรวจสอบความโปร่งใส และด้านการปรับปรุงแก้ไข ปรับปรุงแก้ไขกระบวนการและวิธีการให้ดีขึ้น วิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหามาจากสาเหตุ ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาวิศิษฐ์ ธีรวิโส (2559) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการระดับอำเภอ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 11” การวิจัย พบว่า การปกครองให้มีประสิทธิภาพก็ต้องดำเนินการตามกระบวนการ PDCA เช่นกัน และยังสอดคล้องกับ ศิลปวิชญ์ น้อยสมมิตร (2562) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืนในพื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า บริบทการบริหารจัดการของภาครัฐและเอกชนประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ การแก้ไขและซึ่งมีผลต่อการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืน และยังสอดคล้องกับ ธีรพงศ์ ทับอินทร์ (2562) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง “การใช้วงจรเดมมิง (PDCA) ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42” ผลการวิจัยพบว่า มีการใช้วงจรเดมมิง (PDCA) ในการบริหารงาน มีการวางแผนปฏิบัติตามแผนตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ

ปัจจัยการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานตามหลักภาวนา 4 ประกอบด้วย ด้านกาย ภาวนา (การส่งเสริมด้านกาย) มีการส่งเสริมสุขภาพกายตามหลักสุขอนามัย ส่งเสริมให้ออกกำลังกายมีวินัยในตนเอง ด้านสืลภาวนา (การส่งเสริมด้านศีล) มีการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมการรักษาให้แรงงานรักษาศีล ด้านจิตตภาวนา (การส่งเสริมด้านจิตใจ) มีการฝึกอบรมจิตใจให้มีความมั่นคงเข้มแข็งอดทน จัดให้มีการฝึกอบรมสมาธิ และด้าน ปัญญาภาวนา (การส่งเสริมด้านปัญญา) มีการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์พัฒนาปัญญาแก้ไขปัญหา ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถแรงงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ สมจิตรา กิตติมานนท์ (2562) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง "การบริโภคอาหารเจเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางไตรสิกขา" ผลการวิจัยพบว่า การบริโภคอาหารเจส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตทำให้ชีวิตมีความเจริญงอกงามในลักษณะของความดีงามมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ชีวิตมีความสงบสันติสุข และยังสอดคล้องกับ พระครูใบฎีกาสอาด ปณฺหาทีโป (2558) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง "รูปแบบการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในชุมชน ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2" ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีรูปแบบที่สอดคล้องกับหลักภาวนา 4 ข้างต้น

3. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธธรรมมาภิบาลของแรงงานไทยสภาองค์การนายจ้าง เอส.เอ็ม.อี แห่งประเทศไทย มีแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมคือ การให้สิ่งตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม มีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แรงงานมีความก้าวหน้าทั้งค่าตอบแทนและตำแหน่ง มีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน มีการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน มีประชาธิปไตยในองค์กร มีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสมมีเวลารักษาสุขภาพ มีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม มีจิตอาสาทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีจิตใจเกื้อกูลต่อเพื่อนมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในองค์กรและชุมชนของตน ซึ่งผลการวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การให้สิ่งตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นผลมาจากการส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามกระบวนการข้างต้นซึ่งสอดคล้องกับ ดวงกมล คนโทเงิน (2556) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง "ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่มาบตาพุดจังหวัดระยอง" ผลการวิจัยพบว่า เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างเห็นได้ชัด และสอดคล้องกับ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์" ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของการทำงานสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต และยังสอดคล้องกับ สนิท สัตโยภาส (2559) ที่ได้วิจัยเรื่อง "แรงงานต่างด้าวกับความมั่นคงทางสังคม" ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้แรงงานเกิดความมั่นคงคือ การทำงานและมีรายได้ที่เหมาะสม มีครอบครัวที่อบอุ่นได้รับการสนับสนุนทางสังคมได้รับการส่งเสริมการศึกษาและสุขอนามัย

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ผลการวิจัยเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายรายละเอียดของแผนภาพได้ดังนี้

แผนภาพมีส่วนประกอบที่สำคัญคือ สภาพทั่วไป กระบวนการ PDCA หลักภาพนา 4 และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธธรรมภิบาลของแรงงานไทยสภาองค์การนายจ้าง เอส. เอ็ม.อี แห่งประเทศไทย

สภาพทั่วไป ซึ่งมีองค์ประกอบคือ ความต้องการทางสรีระ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการเป็นเจ้าของ ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ความต้องการใฝ่เรียน ความต้องการทางสุนทรีย์ และความต้องการความสำเร็จ จะต้องมีการวิเคราะห์ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าสภาพที่เป็นอยู่แรงงานมีคุณภาพชีวิตในระดับใด ต้องพัฒนาไปสู่ระดับใด โดยนำเอาความต้องการเป็นฐาน และสำรวจว่าแรงงานได้รับความต้องการตามความจำเป็นพื้นฐานครบหรือไม่ขาดในส่วนใดบ้างและ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความจำเป็นพื้นฐานที่นายจ้างต้องจัดให้ตามกฎหมายจะต้องมีการตรวจสอบวิเคราะห์ด้วยว่ามีเพียงพอและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงานได้หรือไม่

กระบวนการ PDCA เมื่อได้ทำการวิเคราะห์เรียบร้อยแล้วต้องมีการวางแผน ดำเนินการ กำหนดเป้าหมายและวิธีการ วางแผนงบประมาณ วางแผนการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด จากนั้นดำเนินการตามแผนอย่างเป็นขั้นตอน และต้องมีการตรวจสอบในขั้นตอนต่อมา คือตรวจสอบกระบวนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตว่าดำเนินการไปตามแผนหรือไม่ ต้องมีการปรับแผนในส่วนใดบ้างเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผน ประการต่อมาต้องมีการตรวจสอบ โดยจะต้องตรวจสอบในส่วนของการดำเนินการว่ามีการปฏิบัติตามแผนหรือไม่ จากนั้นก็ควรจะมีการตรวจสอบการใช้งบประมาณว่ามีความโปร่งใสหรือไม่อย่างไร และในขั้นตอนสุดท้ายเมื่อได้ข้อมูลการตรวจสอบแล้วตั้งแต่ต้น หากพบว่าจำเป็นต้องมีการแก้ไขก็รีบดำเนินการแก้ไขโดยด่วน

หลักภาวะนา 4 เป็นหลักพุทธธรรมที่เป็นตัวประสานระหว่างการดำเนินการกับผลการส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยที่หลักภาวะนา 4 จะเป็นหลักธรรมที่ใช้ในการคัดกรองและจัดว่าเป็นแนวทางที่เปรียบเสมือนทิศทางที่ผู้ประกอบการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยหลักการแล้วจะต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาในด้านกาย คือให้มีร่างกายแข็งแรงควรแก่การงาน ด้านศีล ให้มีระเบียบวินัย ด้านจิตให้มีสมาธิในการทำงาน ด้านปัญญาให้รอบรู้ รอบคอบ รอบด้านในงานที่ทำ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่นั่นเอง

ในส่วนของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธธรรมาภีบาลของแรงงานไทยสภาองค์การนายจ้าง เอส.เอ็ม.อี แห่งประเทศไทย คือผลที่เกิดจากการส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามกระบวนการข้างต้น ซึ่งจะก่อให้เกิด ผลดีต่อแรงงานคือ แรงงานได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น เกิดความมั่นคงในการทำงาน มีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน เกิดการบูรณาการทางสังคมให้สามารถทำงานร่วมกันได้ เกิดประชาธิปไตยในองค์กรที่ทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพในสิทธิที่จะพึงมีพึงเป็นอย่างชอบธรรม ชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวหรือเวลาพักผ่อนมีความสุขสนุกสนาน ไม่มากไม่น้อยไปกว่ากันจนเกินไป และเกิดความเกี่ยวข้องและสร้างประโยชน์เพื่อสังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานมีประสิทธิภาพคือการใช้หลักการของ PDCA บูรณาการกับหลักภาวะนา 4 ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ภาครัฐได้มีการกำหนดแนวทางและวิธีการที่เหมาะสมตามหลักการนี้
2. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงานส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลและมีประสิทธิภาพ สถานประกอบการหรือนายจ้างควรมีการกำหนดแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สภาองค์การนายจ้าง เอส.เอ็ม.อี แห่งประเทศไทย ควรกำหนดให้นายได้ได้นำเอาหลักหลักการของ PDCA บูรณาการกับหลักทฤษฎี 4 เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงาน ให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. สภาองค์การนายจ้าง เอส.เอ็ม.อี แห่งประเทศไทย ควรกำหนดให้สถานประกอบการหรือนายจ้างได้ดำเนินการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม และแจ้งทนายละเอียดยเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แรงงานได้ทราบตั้งแต่ต้น เพื่อประกอบการตัดสินใจเข้าทำงานในสถานประกอบการนั้นๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยสภาองค์การนายจ้าง เอส.เอ็ม.อี แห่งประเทศไทย เพื่อหาแนวทางและวิธีการในเชิงกลยุทธ์ ที่จะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยสภาองค์การนายจ้าง เอส.เอ็ม.อี แห่งประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิต และนำมาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวง เรื่อง กำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2545, 25 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 119 ตอนที่ 93 ก. หน้า 17.
- จิราพร ทินบุตร และคณะ. (2563). การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการกิจการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. *วารสารมหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร์*, 9(2), 169-180.
- ดวงกมล คนโทเงิน. (2556). *ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่มาบตาพุด จังหวัดระยอง* (ดุชนิพนธ์บัณฑิต สาขาประชากรศาสตร์). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรพงศ์ ทับอินทร์. (2558). การใช้วงจรเดมมิง (PDCA) ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. *วารสารชุมชนวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 9(2), 68-78.
- นัฐพล บุญสอน. (2565). ภาวนาธรรม: หลักธรรมสำหรับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*, 5(1), 220-231.
- พระครูใบฎีกาสอาด ปณฺหาทิโป (ดิษฐ์สุวรรณค์). (2558). รูปแบบการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในชุมชน ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2 (ดุชนิพนธ์พุทธ

- ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาบรรณ ปลูกยาโร. (2565). การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามลักษณะทางพระพุทธศาสนา. วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ, 5(2), 183-191.
- พระมหาวิศิต ธีรวิโส. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการระดับอำเภอ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 11 (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชสิทธิเวที (วิรัช วิโรจน์). (2562). การวิเคราะห์สถานการณ์สุขภาพตามหลักภavana 4 ของพระสงฆ์ในจังหวัดพิจิตร. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 8(3), 15-27.
- รมณีย์ วงษา. (2559). สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า, 3(1), 288-303.
- วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ. (2557). มุมมองเศรษฐกิจไทย : ไม่เป็นทางการ. วารสารวิทยาการการจัดการ, 1(1), 17-38.
- วิชณี คุปตะวาทีน และ ศุภกานต์ มังกรสุรกาล. (2561). ธรรมาภิบาลของไทยเป็นจริงได้หรือ. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีสหประชาชาติ, 4(1), 1-7.
- วินัย ศรีสะอาด และคณะ. (2561). ภาวะสุขภาพและคุณภาพชีวิตของแรงงานไทยในประเทศแถบอาเซียน. วารสารกรมการแพทย์, 43(1), 145-153.
- วีระ เกียบ. (2560). สถานการณ์และความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในเขตจังหวัดสระแก้ว. วารสาร Veridian E-Journal, 10(2), 191-192.
- ศิลปวิชญ์ น้อยสมมิตร. (2562). รูปแบบการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืนในพื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ (รายงานการวิจัย). นนทบุรี: ศูนย์วิจัยและพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สนิท สัตโยภาส. (2559). แรงงานต่างด้าวกับความมั่นคงทางสังคม. วารสารบัณฑิตวิจัย, 7(1), 193-207.
- สมจิตรา กิตติมานนท์. (2553). การบริโภคอาหารเจเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางไตรสิกขา (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2564). *จำนวนและการจ้างงานวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม ปี 2563*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.
- สุชน ทิพย์ทิพากร. (2558). แนวทางการปรับตัวของการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน : กรณีศึกษา จังหวัดนครปฐม. *Veridian E Journal*, 8(2), 2271-2289
- สุนทรี สุริยะรังสี. (2559). หลักสุขบัญญัติไทยสมัยใหม่กับหลักการพัฒนาตามแนวคิดไตรสิกขา. *วารสารธรรมทรรศน์*, 16(2), 264-281.
- สมณฑา สุภาวิมล. (2565). การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตามหลักไตรสิกขา. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*, 5(2), 104-112.
- สุวรีย์ สิริโกภาภิรมณ์. (2546). *การวิจัยทางการศึกษา*. ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- อรรวรรณ เจริญรัตน์. (2557). ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองมหาสารคาม. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 3(1), 83-111.
- อาจันต์ สงทับ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในอำเภอกันตัง จังหวัดตรัง. *วารสาร EAU HERITAGE*, 11(2), 191-206.

