

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่๙ เน้นย้ำถึงการสร้างสังคมที่ดีเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีความสมานฉันท์เอื้ออาทร โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เป็นแนวทางในการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทุนทางสังคม การพัฒนาที่ยั่งยืน

รัฐบาลมีนโยบายการปฏิรูปประเทศโดยมุ่งเน้นเป็นการพัฒนาแบบบูรณาการ กระทรวงแรงงานซึ่งเดิมจัดอยู่ในกลุ่มกระทรวงทางด้านสังคม ได้ปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจใหม่ให้เป็นกระทรวงทางด้านเศรษฐกิจ เป็นการยกระดับการบริหารและการให้บริการประชาชน กลุ่มผู้ใช้งานซึ่งเป็นบุคคลในครอบครัวและรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน จะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นนั้นเป็นสิ่งบ่งชี้ หรือตัวชี้วัดผลสำเร็จของการพัฒนาของกระทรวง

ระบบเศรษฐกิจในโลกปัจจุบันแบ่งเป็น ๒ ด้านใหญ่ๆคือเศรษฐกิจแบบทุนนิยม กับระบบเศรษฐกิจแบบสังคมนิยมหรือคอมมิวนิสต์ ทั้งสองระบบมีลักษณะเหมือนกันคือ บริโภคนิยม วัตถุนิยม สภาพปัญหาสังคมที่รุนแรงแฝงอยู่ในมายาภาพที่คนไทยส่วนใหญ่เห็นว่าสังคมจะดีขึ้นเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจเริ่มดีขึ้น พัฒนาการของระบบทุนนิยม/บริโภคนิยม เป็นทิศทางที่นำไปสู่ภาวะของความเป็นทาสซึ่งปราศจากอิสรเสรีภาพ มนุษย์เป็นทาสของเงินตรายอมขายคุณความดี ศักดิ์ศรีตนเองเพื่อแลกโลกีย์สุข ทำให้คนเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน เป็นปฏิปักษ์ต่อธรรมชาติสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทำลายสมรรถภาพของมนุษย์ ลดทอนคุณค่าของมนุษย์ลง เป็นเสมือนชิ้นส่วนหนึ่งของจักรกลในกระบวนการผลิตที่สัมพันธ์กันอย่างไร้ชีวิต และมีวันเวลาอยู่เพียงเพื่อการทำงานที่ซ้ำซากจำเจ นำเบื่อหน่าย เฝ้ารอเวลาเลิกงาน และวันหยุดสุดสัปดาห์ที่จะมาถึง รวากับนักโทษที่รอคอยวันเวลาที่จะได้พ้นโทษ เพราะมนุษย์ไม่ได้ทำงานเพื่องานแต่ทำงานเพื่อเงินตรา ยศศักดิ์สรรเสริญ สุข แม้อาจจะรู้สึกสนุกกับการหาเงินได้กำไรมากมายจนลืมหินน้อย แต่ขณะเดียวกันก็รู้สึกอยากทำงานให้น้อยที่สุด โดยได้ผลตอบแทนเท่าเดิมหรือมากกว่า สร้างความเป็นปฏิปักษ์ต่อกันจนปราศจากความเป็นภราดรภาพ นอกจากนี้ ยังทำให้เกิดความขาดพร่องไม่มีบูรณภาพ ตลอดจนนำไปสู่ภาวะสงครามและความขัดแย้งในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทำลายสันติภาพของมวลมนุษยชาติ

ชาวอาชญากรรมที่ปรากฏทุกวัน พ่อข่มขืนลูก ครูข่มขืนศิษย์ พี่น้องฆ่ากันเองเพราะแย่งมรดก ข้าราชการไร้ชีวิตความเป็นอยู่พึ่งพิงเพื่อกินฐานะ คนว่างงาน ประชาชนมีความหวังกับ

การซื้อหอย พุทธศาสนากะแผลหลักก็กลายเป็นพุทธประเพณี ไสยศาสตร์ สะเดาะเคราะห์ ไขหอยรดน้ำมนต์ ล้วนเป็นเดรัจฉานวิชา สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติถูกทำลาย คนส่วนใหญ่ทั่วโลกที่อยู่ภายใต้ความทุกข์ยาก กระแสการพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพที่น่าสะพรึงกลัว ประเทศที่ร่ำรวยและยากจนมีรายได้ห่างกันออกไปทุกที ภาระรายจ่ายที่มากขึ้น ส่งผลให้เกิดการกู้เงินทั้งในและนอกระบบ คนไทยมุ่งหาเงินโดยไม่คำนึงถึงศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมอันเป็นรากแก้วของสังคมเริ่มหายไป ทั้งแรงงานด้านการเกษตรและแรงงานในสถานประกอบการล้วนแต่เข้าสู่วังวนนี้ โดยทั่วหน้า การมุ่งแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุ โดยไม่คำนึงถึงโครงสร้างส่วนลึกของสังคมจึงไม่สัมฤทธิ์ผล วัฒนธรรมทางจิตใจที่งดงามซึ่งคลี่คลายมาจากอุดมการณ์ทางพุทธศาสนา เริ่มสูญหายไป เพราะวัฒนธรรมแบบบริโภคนิยม ผลที่สุดผู้คนในสังคมก็จะมีชีวิตอยู่อย่างไรกันสารด้วยความรู้สึกแปลกแยกจากตนเอง และแตกแยกจากผู้อื่นในสังคมโลก

มนุษย์เริ่มหันกลับมาตั้งคำถามให้กับตนเอง ถึงคุณค่าทางศาสนาที่เคยละเลยมองข้ามไป และถามถึงทิศทางที่แท้จริงสำหรับจุดหมายของสังคม ดังที่ ชูเมกเกอร์(นักเศรษฐศาสตร์ผู้เป็นบิดาแห่งระบบสหกรณ์) ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่า "...นักวิทยาศาสตร์ที่มีชีวิตอยู่ในทุกวันนี้เมื่อรวมกันแล้วย่อมมากกว่านักวิทยาศาสตร์ทั้งหมดที่เคยมีมาในประวัติศาสตร์รวมกัน แต่ปัญหา ยิ่งรุนแรงขึ้น มีอะไรผิดพลาดเกิดขึ้นหรือไม่"

ท่ามกลางความเสื่อมของสังคม ได้เกิดหมู่กลุ่มชาวอโศก ที่มีแนวคิดและการปฏิบัติในทางพุทธศาสนาที่ชัดเจนมีลักษณะการบริหารจัดการองค์กรที่เด่นชัด เป็นแบบอย่างเรื่องความถูกต้องเที่ยงธรรมทั้งในหมู่กับวชนและฆราวาส ก่อตัวเริ่มต้นจากสมณะโพธิรักษ์ ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งขบวนการพุทธบริษัทชาวอโศก โดยการทำงานศาสนาเป็นไปในเชิงทำทนายให้มาพิสูจน์(เอทิสติโก) มีการขัดเกลา(ศีลเลขธรรม)ในระดับที่เข้มข้น ทำให้เกิดหมู่กลุ่มที่มีคุณภาพ มีการพัฒนาจิตวิญญาณเพิ่มจำนวนบุคคลที่มีมรรคผล ขยายขอบเขตการทำงานให้กว้างขึ้นเป็นกิจกรรมต่างๆเรียกในชื่อว่า บุญนิยม เช่น ชุมชนบุญนิยม พาณิชย์บุญนิยม การเมืองบุญนิยม การศึกษาบุญนิยม กสิกรรมบุญนิยม การสื่อสารบุญนิยม เป็นต้น

บริบทของการพัฒนาคุณภาพชีวิต ต้องเกี่ยวข้องกับโครงสร้างของสังคมซึ่งมี ๓ ระดับคือ โครงสร้างส่วนลึกของสังคม โครงสร้างส่วนล่าง และโครงสร้างส่วนบนของสังคม ซึ่งสังคมส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจการเชื่อมโยงเพื่อการแก้ปัญหาที่ยั่งยืน การบริหารแรงงานในระบบบุญนิยม เป็นนวัตกรรมทางเลือกของสังคม ที่ถือเอา"บุญ"(การให้ การเสียสละ)เป็นเป้าหมายมิใช่ทรัพย์สินภายนอก เป็นการทำงานที่เริ่มจากจุดที่ลึกที่สุดคือจิตวิญญาณ ซึ่งเป็นโครงสร้างส่วนลึกในสังคม จึงเป็นการแก้ปัญหาสังคมอย่างบูรณาการ

เมื่อสามารถสร้างคนที่มีคุณภาพชีวิตเข้าสู่กระแสบุญนิยม โดยอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาคนด้วยสัมมาทิฐิ ใช้มรรคองคค์ ๘ ย่อมส่งผลกระทบต่อสังคม ได้แก่ เกิดกลุ่มคนที่ซื้อไม่ได้ด้วยเงิน ซึ่งนับเป็นนิมิตหมายอันดีของสังคมมนุษย์ในศตวรรษที่ ๒๐ ทำลายต่อทฤษฎีต่างๆ ทางด้านเศรษฐกิจ เกิดค่านิยมการทำงานเพื่อขาดทุน แข่งขันกันเพื่อทำงานฟรี เกิดค่านิยมที่ดีในการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพ เกิดอาชีพที่ดี เกิดสถานประกอบการที่ดี ที่มีลูกค้าเข้าอุดหนุนอย่างเนืองแน่น เป็นแบบอย่างในการยกระดับการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานซึ่งผู้บริหารทุกคนแสวงหาค่านิยมการพึ่งตนเอง เกิดสังคมสิ่งแวดล้อมที่ดี แบบอย่างที่ดีในสังคมที่เป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ

เมื่อเกิดการพัฒนาแบบองค์รวม ก็ส่งผลให้มี ข้าราชการที่ดี นายจ้างที่ดี ลูกจ้างที่ดี การสร้างครอบครัวอบอุ่น ชุมชนที่เข้มแข็ง เมื่อมีอาชีพที่ดีที่ไม่ก่อพิษตกค้างต่อสังคม จึงส่งผลต่อการแก้ปัญหาเสพติด ปัญหาความยากจนและปัญหาการช้อโกงช้อราษฎร์บังหลวงได้อีกด้วย เป็นการพัฒนาตามแนวพระราชดำริด้านเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งที่น่าสนใจไปสู่การเกิดพฤติกรรมการสร้างวินัย ตามที่ปรากฏในพระบรมราโชวาท เหมือนดังคำกล่าวที่ว่า "เมื่อพลังชีวิตถูกขุดค้น พลังแห่งแผ่นดินจะขับเคลื่อน"

รูปแบบชีวิตของผู้มีน้อยสันโดษ ขยันทำกรงาน ตามบทบัญญัติในพระธรรมวินัย ย่อมเป็นตัวอย่างอ้างอิง ที่ทำให้ผู้คนที่มาสัมผัสได้เกิดความมั่นใจว่ามนุษย์มีศักยภาพที่จะปลดปล่อยชีวิตตนเองให้เป็นอิสระจากพันธนาการของความกลัวต่างๆ ที่ครอบงำมนุษย์อยู่ จึงเกิดการดึงศักยภาพของคนออกมาเพื่อแก้ปัญหาโดยเริ่มจากตนเอง สิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลถึงคุณภาพชีวิตของทุกคนที่เกี่ยวข้อง นับได้ว่าแรงงานในระบบบุญนิยมเป็นแบบอย่างให้เห็นชัดเป็นรูปธรรมของการพัฒนาคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์การวิจัย การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงานในระบบบุญนิยม มุ่งเน้น

- (๑) ศึกษาสภาพคุณภาพชีวิตของแรงงานในระบบบุญนิยม
- (๒) เพื่อให้ผลงานวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปขยายผลการเรียนรู้แก่บุคคลทั่วไป ซึ่งยังไม่เข้าสู่ระบบบุญนิยม เป็นทางเลือกที่จะนำไปปฏิบัติต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการวิจัยครั้งนี้ คือ

- (๑) การวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิดความมั่นใจในการแสวงหาข้อมูลอย่างเป็นระบบ
- (๒) ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดในด้านคุณภาพชีวิตแรงงานได้
- (๓) เป็นการเผยแพร่ความรู้ด้านวิชาการในอีกแง่มุมหนึ่งสู่สาธารณะ

บทที่ ๒

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตแรงงานในระบบบุญนิยม โดยจะแบ่งเป็น ๕ ส่วน ดังนี้คือ ด้านนโยบาย ด้านคุณภาพชีวิต ด้านแรงงาน ด้านระบบบุญนิยม และ ด้านการบริหารงานบุคคล

๑. ด้านนโยบาย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารประเทศ

ประเวศ วะสี(๒๕๔๒)อธิบายว่า ภูมิปัญญาที่กำลังเกิดใหม่ เป็นภูมิปัญญาบูรณาการ เป็นภูมิที่สูงกว่าตัวตน(transcending wisdom)มีกระแสใหญ่หลายอย่างที่กำลังเกิดขึ้นทั่วโลกซึ่งเป็นสัญญาณว่ามนุษย์กำลังเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ ได้แก่ กระแสชุมชน สำนักสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมกับการพัฒนา สุขภาพทางเลือก วิถีบูรณาการประกอบด้วย กระบวนทรรศน์ใหม่ในการมองความเป็นจริง การเปลี่ยนวัตถุประสงค์ของมนุษย์ใหม่จากมุ่งกำไรสูงสุดไปเป็นอยู่ร่วมกันด้วยสันติ มียุทธศาสตร์การพัฒนาใหม่ที่ไม่เอาเศรษฐกิจเป็นตัวตั้ง แต่เอาวัฒนธรรมหรือวิถีการดำรงชีวิตร่วมกันเป็นตัวตั้ง เศรษฐกิจวัฒนธรรมนิยมควรเข้าแทนที่เศรษฐกิจทุนนิยม และสร้างเครื่องชี้วัดการพัฒนาใหม่ แทนที่จะวัด GDP หรือรายได้ที่เป็นเงิน แต่ควรวัด GDH (H = happiness)หรือความสุข ความเป็นปึกแผ่นของสังคม และความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม นั่นคือ “ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมยั่งยืน” อันเป็นการพัฒนาที่บูรณาการมากกว่าเฉพาะรายได้ที่เป็นเงิน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(๒๕๔๕)สำนักนายกรัฐมนตรี ได้กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ (พ.ศ.๒๕๔๕ -๒๕๔๙)ได้ อัญเชิญแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ สรุปสาระสำคัญของแผนฯ คือการพัฒนาที่มุ่งสังคมที่เข้มแข็งและมีดุลยภาพ คือ

สังคมคุณภาพ ที่ยึดหลักความสมดุล ความพอดี สามารถสร้างคนทุกคนให้เป็นคนดี คนเก่ง พร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกสาธารณะพึ่งตนเองได้ คนมีคุณภาพที่ดี มีความสุข อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีเมืองและชุมชนน่าอยู่ มีระบบดี มีประสิทธิภาพ ระบบเศรษฐกิจมีเสถียรภาพ มีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ ได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสมดุลกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระบบการเมืองการปกครองโปร่งใส เป็นประชาธิปไตย ตรวจสอบได้ และมีความเป็นธรรมในสังคมไทย

สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ที่เปิดโอกาสให้คนไทยทุกคนสามารถคิดเป็น ทำเป็น มีเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต รู้เท่าทันโลก เพื่อพร้อมรับกับ

การเปลี่ยนแปลง สามารถสั่งสมทุนทางปัญญา รักษาและต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม

สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน ที่ดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมและคุณค่าของเอกลักษณ์สังคมไทยที่พึ่งพาเกื้อกูลกัน รู้ รัก สามัคคี มีจารีตประเพณีดีงามมีความเอื้ออาทรรักภูมิใจในชาติ และท้องถิ่น มีสถาบันครอบครัวที่เข้มแข็ง ตลอดจนเครือข่ายชุมชนทั่วประเทศ

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปใน ทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกัน จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุล และพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

๒.ด้านคุณภาพชีวิต ในด้านนี้ มีนักวิชาการเสนอแนวคิดไว้อย่างหลากหลายคือ

สุพรรณิ ไชยอำพร และสนิท สมัครการ (๒๕๓๕:๗) ให้ความเห็นว่า คุณภาพชีวิตคือชีวิตที่มีความสุขพอสมควรทั้งกายและจิตใจ ความสุขกายคือ ได้รับตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ เช่น ได้รับการเลี้ยงดู และอบรมสั่งสอนจากครอบครัวอย่างดี เมื่อสุขภาพอนามัยแข็งแรง ศึกษาดี อาชีพการงานดี โอกาสเลื่อนฐานะตามความเหมาะสม ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน และโอกาสแสวงหาความบันเทิงรื่นเริงใจตามสมควร ส่วนความสุขใจคือ การหล่อหลอมปัจจัยทางด้านความเชื่อ ค่านิยม ศีลธรรมและจริยธรรมให้เกิดความสมดุลย์

สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม(๒๕๓๗)ได้รวบรวมความหมายคุณภาพชีวิตของนักวิชาการไว้ดังนี้

Singer (๑๙๗๑) ได้อธิบายว่า หมายถึงการที่ผู้คนมีความสุข ความสะดวกสบายทางด้านวัตถุ มีความสามารถทำมาหากิน มีรายได้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสิ่งจำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิต และมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อน มีโอกาสที่จะนำรายได้ไปใช้สอยได้ตามความพอใจ และสรุปว่า คือการที่บุคคลมีทางเลือกหลากหลายในการกำหนดรูปแบบหรือวิถีชีวิต

Dalkey (๑๙๖๘) อธิบายว่า มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า “ความสุข” “ความผาสุก” และคำอื่นๆในทำนองนั้น โดยได้ให้แนวทางการแบ่งความหมายของคุณภาพชีวิต เป็น ๓ กลุ่มคือ

๑. คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ เช่น รายได้ วิทยุ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
๒. คุณภาพชีวิตในแง่ของจิตใจ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจสถานภาพทางสังคม ระดับของความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือกิจกรรมอื่น ๆ ในแต่ละวัน ฯลฯ
๓. คุณภาพชีวิตในแง่ของความรู้สึกนึกคิดโดยรวมทั้งหมด เช่น ความรู้สึกมีความสุข ความทุกข์ หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ ความคิดในการฆ่าตัวตาย ความคิดที่เกี่ยวกับอนาคตในแง่ดี ๆ ฯลฯ

Dalkey with Rourke (๑๙๗๑) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ทัศนคติของบุคคลทั่วไปเกี่ยวกับการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ในด้านความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในชีวิตของตน รวมถึงความสุขสบายหรือความทุกข์ต่าง ๆ

สุธน โพธิ์เยี่ยม(๒๕๓๘) เสนอจากการศึกษาว่า

Jackie M.J. (๑๙๗๔) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต เป็นความพึงพอใจที่บุคคลได้ภารกิจการของเขา และเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลรับรู้เกี่ยวกับชีวิตของเขาว่าเป็นสิ่งที่มีความหมาย

Sharon Walkace (๑๙๗๔,๖) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง สภาพทั้งหลายซึ่งนำมาซึ่งความพึงพอใจแก่บุคคลทั้งด้านร่างกาย และจิตใจในช่วงระยะเวลาหนึ่งๆ

R.C. Sharma (๑๙๗๕ : ๑๐๙-๑๓๑) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึงความพึงพอใจอันเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ และสังคม ทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค และยังเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของสังคมในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของสมาชิกในสังคม

Lennart and Anderson (๑๙๗๕.๖๔-๖๕) ให้ความเห็นว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง การบรรจบกันพอดีระหว่างความต้องการกับโอกาสที่ได้รับ ตามความคาดหวังของแต่ละบุคคล

อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจฉำ(๒๕๓๙) ได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตของคนไว้ดังนี้

Wegner (๑๙๙๔) ได้นำเสนอใน ๓ มิติ คือ ความสามารถในการกระทำ การรับรู้ และอาการต่าง ๆ ซึ่งแตกออกเป็น ๙ เรื่องย่อย คือ ภารกิจการประจำวัน การปฏิบัติกิจกรรมทางด้านสังคม การใช้สติปัญญา อารมณ์ และความรู้สึก สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางด้านสุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดี ความพึงพอใจในชีวิต โรคภัยต่าง ๆ

Fradier (๑๙๗๖) กล่าวว่า คือความสัมพันธ์ทุกด้านระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติที่บุคคลอาศัยอยู่ โดยแต่ละด้านจะมีลักษณะเฉพาะในการสนองความต้องการของบุคคล

Wallace (๑๙๗๔) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า หมายถึงสภาพทั้งหลายซึ่งนำมาสู่ความพึงพอใจแก่บุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

George and Bereson (๑๙๘๐) เชื่อว่ามิติของการมีชีวิตที่ดี ประกอบด้วยความสุข ความพอใจในชีวิต ความนับถือตนเอง สุขภาพและสภาพการทำงานของร่างกาย และสภาวะทางเศรษฐกิจที่ดี

องค์การยูเนสโก (UNESCO ๑๙๙๓) ได้นิยามความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึงระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม และระดับความพึงพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ(๒๕๔๐) ได้รวบรวมเกี่ยวกับองค์ประกอบและการวัดคุณภาพชีวิต จาก Conceptual model ของ Beverley Hughes คุณภาพชีวิตประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือความเป็นอิสระส่วนตัว ความพึงพอใจและจิตใจ สภาพทางร่างกาย ปัจจัยทางวัฒนธรรม สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม การบูรณาการทางสังคม กิจกรรมที่มีความหมาย คุณภาพของสิ่งแวดล้อม

Allan K.Kondo โดยได้ข้อเสนอว่า คุณภาพชีวิตประกอบไปด้วย ๑ มาตรฐานความเป็นอยู่ทางร่างกาย(Physical standard of living) ๒ จิต/อารมณ์ (Mental/emotion) ๓. จิตวิญญาณ (Spirit)

สัมพันธ์ เตชะอริก ได้รวบรวมเรื่องคุณภาพชีวิตและการวัดของนักวิชาการต่างประเทศ ให้อย่างหลากหลาย คือ

Markley(๑๙๗๕)ได้ระบุถึงการวัดคุณภาพชีวิตโดยการใช้เครื่องชี้วัดไว้ ๖ กลุ่มด้วยกันคือ (ก)เศรษฐกิจ (ข)สังคม (ค)การเมือง (ง)สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ (จ)สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (ฉ)สาธารณสุข ทั้งนี้โดยยึดเครื่องมือชี้วัดที่เกี่ยวกับ "ความจำเป็นพื้นฐาน" (basicneeds) โดยเน้นในเรื่อง (๑) ความต้องการทางร่างกาย (๒) ความมั่นคงปลอดภัย (๓) ความต้องการที่สูงขึ้นไปอีก เช่นความต้องการทางด้านสังคมและความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จ

Ling(๑๙๗๘)ได้กล่าวถึงเครื่องชี้วัดที่จะวัด "คุณภาพชีวิต" ไว้ ๒๑ เครื่องชี้วัด ซึ่งอาจสรุปรวมคือ (๑) ขนาดบ้านเรือนและบ้านมีสภาพดี (๒) การศึกษาของคนในครัวเรือน (๓) การมีงานทำ(๔) รายได้ครอบคลุมครัวต่อหัว ค่าใช้จ่ายอาหารต่อหัวต่อวัน (๕) จำนวนประชากรตามช่วงอายุต่าง ๆ (๖) ร้อยละของผู้ที่ได้รับบริการสังคม (๗) ร้อยละของผู้ที่ลาออกจากการเรียนระดับต่าง ๆ (๘) ร้อยละของประชากรที่อพยพ (๙) ร้อยละของการเกิดอาชญากรรม (๑๐)ร้อยละของปัญหาเด็กเกเร

Cassen(๑๙๗๘)กล่าวสรุปถึงคุณภาพชีวิตว่า ประกอบด้วย "ความจำเป็นพื้นฐาน"ในเรื่องของ (๑) อาหารและโภชนาการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดหาอาหาร การจัดสรรระดับของโภชนาการ

(๒) การศึกษา เน้นในเรื่องการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ความต้องการของมวลชนรูปแบบของการศึกษาสำหรับประชาชนทั่วไป (๓) สาธารณสุข (๔) บ้านเรือนที่อยู่อาศัย (๕) การมีงานทำ (๖) ความร่วมมือร่วมใจระดมทรัพยากร

ESCAP(๑๙๙๐)ได้เสนอกรอบการพิจารณาคุณภาพชีวิตตามแนวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่ามี ๗ ตัวชี้วัด ที่สำคัญ ๆ คือ ๑) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic security) เช่น การกระจาย การได้รับสวัสดิการทางสังคม ๒) สุขภาพ (Health) เช่น ภาวะโภชนาการ อัตราการตายจากโรค ลักษณะต่างๆ ๓) ชีวิตเชิงการใช้สติปัญญา(Intellectual life) เช่น การอ่านออกเขียนได้ การจัดบริการด้านการเรียนรู้ให้แก่ประชาชน ๔) การทำงาน (Working life) เช่น อัตราผู้มีงานทำ สภาพการทำงาน ความขัดแย้งทางอุตสาหกรรม อุบัติเหตุในการทำงาน ๕) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) เช่น ที่อยู่อาศัย การคมนาคมและการสื่อสาร สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ๖) ชีวิตครอบครัว (Family life) เช่น อัตราการหย่าร้าง เด็กกำพร้า ชีวิตยามชรา ๗) ชีวิตชุมชน (Community life) เช่น การมีองค์กรชุมชนมีส่วนร่วมทางสังคม การเมือง อาชญากรรม เป็นต้น

สำหรับนักวิชาการไทย ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ดังต่อไปนี้

ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์(๒๕๒๑)ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าต้องรวมถึงปัจจัยด้านความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางด้านจิตใจด้วย และได้ให้ความหมายว่าเป็นชีวิตที่ไม่เป็นภาระและไม่ก่อปัญหาทางสังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความคิดและความสามารถที่จะดำรงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ได้อย่างถูกต้อง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่สลับซับซ้อนได้ สามารถหาวิธีการอันชอบธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองพึงประสงค์ภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่

นิพนธ์ คันธเสวี (๒๕๒๕) ได้จำแนกองค์ประกอบที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตออกเป็น ๖ ประการ คือ ๑.ด้านร่างกาย ๒. ด้านอารมณ์ ๓. ด้านสภาพแวดล้อม ๔. ด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ๕. ด้านความคิด และ ๖. ด้านจิตใจ

ยุวัฒน์ วุฒเมธี (๒๕๒๔) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตควรประกอบไปด้วยอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ คือ มีกินมีใช้ตามสมควรกับสภาพแห่งตน ด้านสังคม คือ มีการศึกษา มีคุณธรรม มีภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมที่สมาชิกในสังคมปฏิบัติต่อกัน ด้านการเมือง คือ มีโครงสร้างทางการเมืองที่มั่นคงและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่

ทวีร์สมิ ธนาคม(๒๕๓๓) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีไว้ ๑๓ ประการ ได้แก่ ๑. มีอาหารที่มีคุณค่า มีกินและกินเป็น ๒. มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่สะอาด สะดวก สบาย ๓. มีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ๔. มีสุขภาพดี ๕. มีการศึกษาและมีโอกาสที่จะเรียนรู้ ๖. เป็นผู้ผลิตและบริโภคเป็น ๗. มีอาชีพสุจริต ๘. มีคุณธรรมและจริยธรรม ๙. รู้จัก

หาความรู้ แก้ปัญหาและคลายทุกข์ด้วยกุศโลบาย ๑๐ รู้จักตัดสินใจ ๑๑. ผู้มิตรและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ๑๒. ขวนขวายทำกิจที่มีประโยชน์ ๑๓. มีเวลาว่าง และใช้เวลาว่างพัฒนาตนเอง และได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตจะเกิดขึ้นได้ สังคมต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ . สังคมมีระเบียบวินัย มีกฎหมายที่เป็นธรรม . สังคมมีบริการดี ให้สวัสดิการ ปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายและอบายมุข . ธรรมชาติแวดล้อมเกื้อกูล

อุทุมพร จามรมาน(๒๕๒๘)ได้ให้แนวทางการวัดคุณภาพชีวิตของคนกรุงเทพมหานคร จากองค์ประกอบ ๗ ประการคือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขอนามัย ด้านจิตวิทยา ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ บริการของรัฐและเอกชน นันทนาการ นักวิชาการไทยที่ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเอาไว้ซึ่งสุทธิลักษณ์ สุนทรโธมได้รวบรวมไว้ได้แก่

พระเทพเวที(ประยุทธ์ ปยุตโต ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือคุณสมบัติของชีวิตที่เป็นอยู่ดี มีส่วนร่วมเกื้อกูลซึ่งกันและกันกับสังคมและธรรมชาติแวดล้อม และสามารถพัฒนาตัวเองให้เจริญงอกงามมีความสันติสุขและอิสรภาพที่สมบูรณ์

นิพนธ์ คันธเสวี (๒๕๒๕) ได้ให้ความหมายว่า คือระดับการดำรงชีพของมนุษย์ตามองค์ประกอบของชีวิตอันได้แก่ ทางร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ

สิปนันท เกตุทัต ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือ ชีวิตมีความสุข ชีวิตที่สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม และสามารถปรับธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อมให้เข้ากับตนเอง โดยไม่เบียดเบียนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสังคม ไม่เบียดเบียนผู้อื่น กล่าวคือ เรียนรู้ธรรมชาติจนปรับตัวเองและธรรมชาติให้เข้ากัน โดยไม่เบียดเบียนกัน

อัฉรดา พลจินดา และขจีรส ภิรมย์ธรรมศิริ(๒๕๓๕) ได้สรุปคำนิยามของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คือ ความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเพียงพอให้เกิดความมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี

ทองศรี คำภู (๒๕๔๑)กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่งๆโดยพิจารณาถึงว่าเขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆมากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด...

และได้อ้างถึงสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(๒๕๔๕)ที่อธิบายว่าเป็นการดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่งๆซึ่งมีเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตโดยใช้เกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน(จปฐ.) ๘ ด้าน

คือ อาหารดี มีบ้านอยู่อาศัย ศึกษาอนามัยถ้วนถี่ ครอบครัวปลอดภัย ได้ผลผลิตดี มีลูกไม่มาก
อยากร่วมพัฒนา และพาสู่คุณธรรม

ชมรมนิด้าอุบลราชธานี(๒๕๔๒)ได้รวบรวมดัชนีชี้วัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(HRD Index)ของสหประชาชาติ เพื่อชี้วัดว่าประเทศใดมีระดับการพัฒนาแล้ว ทำให้ดัชนีชี้วัดความเจริญ เปลี่ยนไปจากดัชนีทางด้านเศรษฐกิจไปเป็นทางด้านสังคมและการศึกษามากขึ้น ตัวชี้วัดของ สหประชาชาติมี ๔ ตัว คือ

(๑)การมีอายุยืน (Last Expectancy)

(๒)ระดับความรู้และระดับการศึกษาของประชาชน (Literature Rate)

(๓) มาตรฐานในการดำรงชีวิต (Living Standard) รายได้เฉลี่ยต่อหัว สภาพแวดล้อมใน การทำงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ฯลฯ

(๔)สิทธิเสรีภาพ(Freedom)ซึ่งประกอบด้วย(๑)สิทธิเสรีภาพทางการเมือง(Political Freedom)

(๒)สิทธิมนุษยชน (Human Right Freedom)

๓.ด้านแรงงาน

กองวิชาการและแผนงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (๒๕๔๓)ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงงานไว้ดังนี้

นายจ้าง(employer)ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ตามประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๑๕ กำหนดไว้ว่า“นายจ้าง” หมายความว่าผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย ให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทน นิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทน นิติบุคคล

ลูกจ้าง (employee) โดยทั่ว ๆ ไปคำว่าลูกจ้างมีความหมายครอบคลุมถึงผู้ที่ทำงานให้แก่ นายจ้างโดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากการทำงานนั้น ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้คำนิยามว่า ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างไม่ว่าจะรับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ รวมถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างทำงานบ้าน

ค่าจ้าง(wage)ค่าตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ตามประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ กำหนดไว้ว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินหรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการ ทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้และ

หมายความรวมถึงเงินหรือเงิน และสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดจำนวน หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

กำลังแรงงาน (labour force) ประชากรวัยทำงานที่มีงานทำ และไม่มีงานทำแต่พร้อมที่จะทำงาน หมายถึง ประชากรที่อยู่ในวัยที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงาน โดยไม่คำนึงว่าจะมีงานทำหรือไม่มีงานทำ แต่แต่ละประเทศจะกำหนดอายุประชากรวัยทำงานไว้แตกต่างกันตามสถานะเศรษฐกิจและสังคม ประเทศไทยกำหนดอายุไว้ตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป อนึ่ง มีประชากรในวัยทำงานส่วนหนึ่งที่ไม่จัดอยู่ในกำลังแรงงาน ได้แก่ ผู้ไม่ประสงค์จะทำงานและไม่พร้อมที่จะทำงาน เช่น ผู้ทำงานบ้าน ผู้ทำงานให้แก่องค์กรหรือสถาบันการกุศลต่าง ๆ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผลกำไร ส่วนแบ่งหรือสิ่งตอบแทนอย่างใด นักเรียน นักศึกษาเต็มเวลา คนพิการที่ทำงานไม่ได้

ค่าครองชีพ (cost of living) จำนวนเงินที่แต่ละบุคคลต้องจ่ายเพื่อการดำรงชีวิตหรือคงไว้ซึ่งมาตรฐานการครองชีพ

ค่าจ้างขั้นต่ำ (minimum wage) อัตราค่าจ้างที่กฎหมายบัญญัติไว้ให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าจำนวนที่กำหนดนั้น ภายในระยะเวลาทำงานหนึ่งวัน โดยให้ถือเป็นจำนวนที่ต่ำที่สุดจะจ่ายให้น้อยกว่าจำนวนนี้ไม่ได้

ระดับแรงงาน (labour grade) การจัดแบ่งแรงงานตามความชำนาญ ประสบการณ์ การศึกษา รวมทั้งข้อกำหนดของงานที่ทำ โดยทั่วไปแบ่งแรงงานออกเป็น ๔ ระดับ คือ ๑. แรงงานไม่มีฝีมือ (Unskilled labour) ๒. แรงงานกึ่งฝีมือ (semi-skilled labour) ๓. แรงงานฝีมือ (skilled labour) ๔. แรงงานมีฝีมือสูง (high skilled labour) แรงงานสัมพันธ์ (labour relations) ความสัมพันธ์ในด้านการจ้างงานระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง รวมความถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการว่าจ้างทำงาน นับตั้งแต่เงื่อนไขการจ้างสภาพการทำงาน และผลประโยชน์จากการทำงานร่วมกันของทั้งสองฝ่าย รวมทั้งสาเหตุต่าง ๆ ที่มีผลต่อสัมพันธภาพระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนการร่วมเจรจาต่อรอง และการสร้างความเข้าใจอันดี เพื่อการอยู่ร่วมกันต่อไป

การขาดแคลนแรงงาน (labour shortage) สถานการณ์ที่มีแรงงานไม่เพียงพอ หรือหาคนงานทำงานในบางสาขาอาชีพได้ยาก อาจเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในบางห้องที่หรือทั่วประเทศ หรืออาจเนื่องมาจากไม่มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน การขาดการฝึกอบรมแรงงาน ไม่มีแรงจูงใจหรือสภาพการจ้างงานไม่น่าพึงพอใจ

ชั่วโมงทำงานต่อคน (man hour) หน่วยที่ใช้วัดการทำงานของคนงานในสถานประกอบการ ซึ่งคิดเป็นชั่วโมงต่อคน หรือเท่ากับการทำงานของคนหนึ่งคนต่อหนึ่งชั่วโมง เพื่อใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารแรงงาน เช่น การคำนวณเวลาที่ทำงานจริง การคำนวณเวลาที่สูญเสียไป และการคิดต้นทุนการผลิตต่อหน่วย เป็นต้น

ปริมาณงาน (Work load) ปริมาณงานหรือผลผลิตที่ทำได้ในเวลาที่กำหนด ซึ่งอาจเป็น ชั่วโมงหรือวัน นายจ้างอาจใช้ปริมาณงานนี้เป็นหลักในการพิจารณากำหนดค่าจ้าง และโดยทั่วไป จะกำหนดปริมาณงานที่ควรทำได้ในระยะหนึ่งไว้เป็นมาตรฐาน โดยให้เป็นไปตามความเหมาะสม แก่การผลิตที่มีประสิทธิภาพไม่ต่ำหรือสูงจนเกินไป

ค่าตอบแทนพิเศษ (premium pay) ค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในอัตราพิเศษ นอกเหนือจากอัตราค่าจ้างตามปกติ สำหรับการทำงานที่มีลักษณะงาน สภาพวันและเวลาที่ แตกต่างไปจากปกติ เช่น ทำงานในวันหยุด ล่วงเวลา งานที่เสี่ยงอันตราย ทำงานในเวลาวิกาล หรือในขณะที่มีภัยธรรมชาติ และสำหรับลูกจ้างที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีความสามารถพิเศษ ซึ่ง ให้ผลประโยชน์ต่อนายจ้างมาก

เงินเดือน (salary) ค่าตอบแทนการทำงานในรูปของตัวเงินคิดเป็นรายเดือนรวมทั้ง วันหยุดด้วยค่าตอบแทนนี้จะจ่ายเป็นรายสัปดาห์รายเดือนหรือรายปีก็ได้ แต่โดยปกติจะจ่ายเดือน ๑ ครั้ง หรือแบ่งจ่ายเดือนละ ๒ ครั้ง

ระยะเวลาทดลองงาน (trial period) ระยะเวลาที่ลูกจ้างเริ่มเข้าทำงานเป็นครั้งแรก และนายจ้างให้ทดลองปฏิบัติงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถ โดยปกติระยะทดลองงานจะอยู่ในช่วง ๓๐ - ๙๐ วัน ในระหว่างทดลองงานนี้ นายจ้างสามารถใช้ดุลพินิจให้ลูกจ้างออกจากงานได้โดยไม่ต้องมีสาเหตุและลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิเรียกร้องใดๆจนกว่าจะได้ทำงานจนสิ้นสุดระยะทดลองงานไปแล้ว

การทำงานต่ำกว่าระดับ (underemployment) การทำงานได้ไม่เต็มที่ เพราะงานต่ำกว่า ความรู้ความสามารถ ทำงานไม่เต็มเวลาหรือการทำงานเต็มที่แต่มีรายได้ต่ำกว่ามาตรฐาน

ผู้ว่างงาน, ผู้ไม่มีงานทำ (unemployed person) ผู้ประสงค์จะทำงาน แต่ยังหางานทำไม่ได้ หมายถึง ผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน ซึ่งต้องการทำงาน และสามารถทำงานได้แต่ยังหางานทำไม่ได้ เนื่องจากมีความรู้หรือฝีมือไม่เพียงพอ ร่างกายไม่เหมาะสมไม่พอใจในสภาพการจ้าง ไม่มีงาน อยู่ในท้องถื่นอาศัย ไม่ทราบว่าจะหางานได้ที่ใด สัญญาการจ้างงานได้สิ้นสุด หรือระงับใช้เป็นการชั่วคราว ถูกปลดออกจากงาน รอคอยบรรจุงาน หรือด้วยเหตุผลอื่น

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (collective agreement) สัญญาหรือข้อตกลงว่าด้วย เรื่องเงื่อนไขการจ้างหรือสภาพการทำงานซึ่งฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายนายจ้างได้ร่วมกันกระทำขึ้นเป็น ลายลักษณ์อักษร โดยปกติมักจะเขียนข้อความระบุให้ชัดเจนเป็นข้อๆพร้อมทั้งกำหนดอายุข้อตกลง ไว้ และทั้งสองฝ่ายต้องลงลายมือชื่อกำกับในข้อตกลง

ค่าครองชีพ (cost of living) จำนวนเงินที่แต่ละบุคคลต้องจ่ายเพื่อการดำรงชีวิตหรือ คองไว้ซึ่งมาตรฐานการครองชีพ

รายได้จากการทำงาน(earnings)ค่าจ้างและสิ่งที่ลูกจ้างได้รับเนื่องจากการทำงาน ผลประโยชน์พิเศษที่นายจ้างจ่ายให้ในลักษณะของการสงเคราะห์ หรือสวัสดิการ เช่น โบนัส ค่าธรรมเนียม ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานกะ ค่าพาหนะ

ลูกจ้างที่มีส่วนเป็นเจ้าของกิจการ (employee ownership)ลูกจ้างที่มีหุ้นอยู่ในกิจการที่ทำงานอยู่

ผู้รับจ้างทำงาน , ผู้มีงานทำ (employed person)ผู้ที่ทำงานโดยจะได้รับค่าตอบแทนเป็น ตัวเงินหรือไม่ก็ตาม ซึ่งอาจมีฐานะเป็นนายจ้าง ผู้ประกอบธุรกิจและผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือนก็ได้

การจ้างงาน (employment) การจ้างบุคคลใดบุคคลหนึ่งทำงานโดยผู้ว่าจ้างให้ ค่าตอบแทนแก่ผู้ถูกว่าจ้างให้ทำงานนั้น

แรงงานครอบครัว (family worker)แรงงานซึ่งเป็นสมาชิกของครอบครัวช่วยทำงานใน กิจกรรมของหัวหน้าครอบครัว หรือคนในครอบครัว โดยไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน

ธุรกิจในระบบ (formal sector)หน่วยผลิตหรือหน่วยธุรกิจต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและ เอกชนที่จดทะเบียนจัดตั้งอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีการแบ่งโครงสร้างขององค์กรอย่างชัดเจน มีการทำงาน การจ้างงาน และการทำบัญชีอย่างเป็นระบบ การประกอบการมีการลงทุนโดยไม่ จำกัดต้นทุนและเทคโนโลยี

ธุรกิจนอกระบบ (informal sector)หน่วยผลิตหรือธุรกิจขนาดเล็กที่ผลิตสินค้าหรือบริการ โดยใช้ต้นทุนต่ำ และใช้เทคโนโลยีที่ไม่ซับซ้อน มีอิสระในการกำหนดรูปแบบและวิธีการดำเนินงาน ตามความเหมาะสม ผู้ประกอบธุรกิจไม่มีเงินเดือนหรือรายได้ที่แน่นอน อาจมีการจ้างลูกจ้าง หรือ ไม่ก็ได้ เช่น ผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว ผู้รับงานไปทำที่บ้าน หรือผู้รับเหมารายย่อย ผู้ค้าหาบเร่

ผลประโยชน์พิเศษ (fringe benefits) ผลประโยชน์พิเศษนอกเหนือจากค่าจ้าง หรือ รายได้จากการทำงานปกติที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง เช่น วันหยุดพักผ่อน บำนาญ ค่าเล่าเรียนบุตร การให้ประกันภัย เป็นต้น

การหมุนเวียนงาน (job rotation)การให้ลูกจ้างได้สลับเปลี่ยนหมุนเวียนงานกันในแผนก ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และคุ้นเคยกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้การผลิตสามารถดำเนินการ ได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะเกิดสถานการณ์การขาดแคลนลูกจ้างในบางโอกาสเนื่องจากการขาดงาน เจ็บป่วย หรือลดความจำเป็นของการทำงานลง การหมุนเวียนงานนี้อาจเป็นช่วงเวลาสั้น ๆ

กองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน(๒๕๔๑)ได้ให้ ความหมายเกี่ยวกับแรงงานไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ดังนี้

ผู้ว่าจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือ แต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำ นั้น

สัญญาจ้าง หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า นายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

ในหมวด ๒ มาตรา ๒๓ กำหนดว่า ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของ ลูกจ้างไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

ในหมวด ๗ มาตรา ๙๖ กำหนดว่า ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙๗ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ

- (๑) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
 - (๒) ให้นำคำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
 - (๓) ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
 - (๔) เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้าง
- ต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

๔.ด้านระบบบุญนิยม ในด้านนี้ มีนักวิชาการเสนอแนวคิดไว้อย่างหลากหลายคือ

สุนัย เศรษฐบุญสร้าง(๒๕๓๑) ได้อธิบายถึงทฤษฎีกำไรขาดทุนของอารยชนแท้ ว่า ระบบบริโภคนิยม มีตัว"ทุน" หรือ "กำไร" เป็นสิ่งจูงใจ แต่ ระบบบุญนิยม มี"บุญ" หรือ "กำไรอาริยะ" เป็นสิ่งจูงใจ รายได้ที่เป็นบุญกุศลจะสามารถวัดได้จากการนำเอามูลค่าแท้จริง(Real value)ของต้นทุนหักด้วยมูลค่าของผลตอบแทนที่แลกเปลี่ยนมาได้ (Exchange value) เช่น สมมติต้นทุนที่เป็นวัตถุดิบ + ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ + ค่าฝีมือ, แรงงาน, ความคิด รวมเป็นมูลค่าแท้จริงทั้งหมดเท่ากับ ๑๐ หน่วย ถ้าขายสินค้าหรือบริการชิ้นนี้ได้ผลตอบแทนแลกเปลี่ยนกลับมา ๘ หน่วย จะมีรายได้ หรือ "กำไรอาริยะ" คิดเป็น ๑๐-๘ = ๒ หน่วย แต่ถ้าขายได้ผลตอบแทนกลับมา ๑๓ หน่วย จะมีรายได้ที่เป็นบุญกุศลติดลบ หรือ "ขาดทุนอาริยะ" คิดเป็น ๑๐-๑๓ = -๓ หน่วย

สมบัติ จันทรวงศ์ (๒๕๓๑) ได้กล่าวถึงอาหารที่แท้จริงของมนุษย์โดยแบ่งประเภทสัตว์ต่างๆออกเป็น สัตว์กินผักผลไม้ กินธัญพืช และสัตว์กินสัตว์ ซึ่งสรุปว่าคนไม่ใช่สัตว์ที่กินเนื้อเพราะ

สมบัติ จันทรวงศ์ (๒๕๓๑) ได้กล่าวถึงอาหารที่แท้จริงของมนุษย์โดยแบ่งประเภทสัตว์ต่างๆออกเป็น สัตว์กินผักผลไม้ กินธัญพืช และสัตว์กินสัตว์ ซึ่งสรุปว่าคนไม่ใช่สัตว์ที่กินเนื้อเพราะพิจารณาจากสรีระร่างกาย ได้อ้างถึงหนังสือแสงสุญ ฉบับที่ ๑๓ ปีที่ ๔ เล่มที่ ๒ (เมษายน มิถุนายน ๒๕๒๖) น.๑๑๓ กล่าวถึงข้อดีของอาหารธรรมชาติ และอ้างใน แสงสุญ ฉบับที่ ๑๓ ปีที่ ๔ เล่มที่ ๒ (เมษายน มิถุนายน ๒๕๒๖) น.๗ เรื่องอานิสงส์ ๕ ประการ ของการกินอาหารวันละมือเดียว(มีปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎก เล่มที่ ๑๓ ข้อ๑๖๐ "ภิกขุทาสุตต" มัชฌิมนิคาย มัชฌิมปิณฑนาสก์ และได้กล่าวเปรียบเทียบความแตกต่างกันระหว่างแนวคิดของ "อนารยะ" กับ "อารยะ" ที่ตรงกันข้ามกันอย่างสิ้นเชิง ในเรื่องของกรมองชีวิต ที่ฝ่ายหนึ่งมองการเพิ่มพูนทรัพย์สมบัติทางโลกว่า เป็นเป้าหมาย ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่ง คำนึงถึง อริยทรัพย์ และตรงกันข้ามกันอย่างยิ่ง ในแง่ของการมองความสุข หรือเป้าหมายในชีวิต ที่ฝ่ายหนึ่งมุ่งความสุขที่จะต้องมีสิ่งสนอง(อารมณ์สุข)ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่ง มุ่งความสุขสงบ ที่เหนือกว่าคือ นิรามิสสุข หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือความไม่สุขไม่ทุกข์ และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในแง่จริยธรรมที่ฝ่ายหนึ่งถือว่า การเอาดีเป็นความดี การเสียไปเป็นความไม่ดี อีกฝ่ายคิดตรงกันข้ามว่า การเอาดีเป็นความไม่ดี และได้อ้างถึงข้อยืนยันในทางพุทธศาสนาที่ว่า มนุษย์สามารถอยู่เหนือเรื่องเพศได้แล้ว โดยเปรียบเทียบว่า ซิกมันด์ ฟรอยด์ ที่กล่าวว่า เมื่อสติปัญญาของมนุษย์พัฒนาถึงขั้นรู้แจ้งแล้วก็จะ "ระเหิด" เรื่องเพศได้ (Sublimation of Sexual desire)

และได้กล่าวถึงการก่อเกิดระบบบุญนิยมว่า เริ่มก่อตัวจากบุคคลที่มี "ความจริง" อันเป็นสภาวะธรรมจากการปฏิบัติธรรม คือสมณะโพธิรักษ์ ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งขบวนการพุทธบริษัทชาวอโศก โดยการแสดงธรรมที่เป็นเชิงท้าทายให้มาพิสูจน์(เอหิภิกขุสัจจะ)และการขัดเกลา(ศีลเลขาธรรม)อย่างเข้มข้น ทำให้เกิดหมู่มวลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าทางจิตวิญญาณที่สูงยิ่งขึ้นไป เกิดภาวะแห่งความมีอิสระเสรีภาพ ภราดรภาพ สันติภาพ สมรรถภาพ และบูรณภาพ ในที่สุด เกิดค่านิยมแนวคิดอันก่อเกิดจากการปฏิบัติธรรมเป็นพื้นฐานที่คลี่คลายไปเป็นกิจกรรมมากมาย เรียกในชื่อว่า บุญนิยม ได้แก่ชุมชนบุญนิยม กสิกรรมบุญนิยม การศึกษาบุญนิยม การพาณิชย์บุญนิยม และการเมืองบุญนิยม

และได้กล่าวเปรียบเทียบถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมต่างๆไปกับระบบ บุญนิยมว่านักบวชที่แท้ ไม่ใช่มนุษย์ที่บกพร่องต่อผู้โลกไม่ได้ หากแต่เป็นมนุษย์ที่ชนะโลกโดย สัจจธรรม รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้ปฏิบัติธรรม เป็นหนทางการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ผู้ประเสริฐ ผู้ที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการดำรงชีวิตในโลกนี้ มิใช่ทางออกของคนที่มีปัญหาในการดำรงตนอยู่กับโลก ชีวิตของผู้ปฏิบัติธรรมเป็นชีวิตที่ถูกที่สุด ในเรื่องการกินอยู่ แม้คนที่ประสบปัญหาในการทำมาหาเลี้ยงชีพ ไม่ค่อยจะเพียงพอ นั้น หากถือเอาการดำรงชีวิตอย่างผู้ ปฏิบัติธรรมเป็นแบบอย่าง และพยายามทำตามแล้ว ก็ย่อมจะช่วยแก้ไขปัญหานั้นได้บ้างอย่างน้อยก็ในเรื่องการครองชีพ ดังนั้นคนที่จนมาก ๆ หรือผู้ที่ถูกรุมล้อมด้วยปัญหาการครองชีพ จึงไม่อาจมีเหตุผลค้านแย้งอันใดได้ ที่จะแสดงว่า ปัญหาของตนนั้นสุดที่จะแก้ไขได้แล้ว

ศูนย์ เศรษฐมัญญสูตร(๒๕๓๔-๒๕๓๙) ได้อธิบายถึง สาระสำคัญของอริยสัจ ข้อที่๑.. ซึ่งให้เห็นว่าแก่นสาร(Essence)ของชีวิต คือปัญหาหรือความทุกข์ กิจกรรมของชีวิตคือกิจกรรมการแก้ปัญหาหรือแก้ทุกข์ อารยธรรมความรู้และศาสตร์แขนงต่างๆที่มนุษย์พัฒนาขึ้นก็คือ ภาพแห่งความพยายามในการแก้ปัญหา หรือแก้ความทุกข์ ปัญหาหรือความทุกข์ของมนุษย์นั้น ไม่ว่าจะ เป็นระดับปัจเจกบุคคลหรือสังคมส่วนรวม จะถูกกำหนดโดยปัจจัย ๒ ด้าน ซึ่งอาจแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ได้ คือ

$$\text{ปัญหาหรือความทุกข์} = \frac{\text{ความต้องการส่วนเกินของชีวิต}}{\text{สิ่งตอบสนองความต้องการ}}$$

การแก้ปัญหาของมนุษย์จึงมีอยู่๒มิติ ได้แก่ การพยายามแสวงหาสิ่งตอบสนองความต้องการให้มากขึ้นๆ และในเวลาที่รวดเร็วขึ้นประการหนึ่ง กับ การพยายามลดละความต้องการส่วนเกินของชีวิต หรือลดกิเลสตัณหาอุปาทานให้น้อยลง ในอีกทางหนึ่ง

ทั้งนี้ได้ แบ่งแนวคำสอนในทางพุทธศาสนา ที่มีผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ สามารถเป็น๔ประเภท(category) คือ

ประเภทที่ ๑ ได้แก่แนวคำสอนที่ทำให้มนุษย์มีความต้องการส่วนเกินของชีวิตเพิ่มขึ้น แต่ทำให้ประสิทธิภาพในการแสวงหาสิ่งตอบสนองความต้องการลดลงเรียกได้ว่า เป็นพุทธศาสนาแบบไสยศาสตร์

ประเภทที่ ๒ ได้แก่แนวคำสอน ที่ทำให้มนุษย์มีความต้องการส่วนเกินของชีวิตเพิ่มขึ้น แต่ทำให้ประสิทธิภาพในการแสวงหาสิ่งตอบสนองความต้องการเพิ่มขึ้นด้วย เป็นพุทธศาสนาแบบทุนนิยม

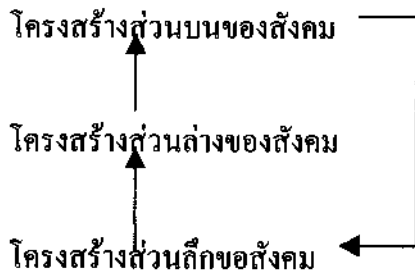
ประเภทที่ ๓ ได้แก่แนวคำสอนที่ทำให้ มนุษย์มีความต้องการส่วนเกินของชีวิตลดลง แต่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมลดลงไปด้วย เรียกได้ว่าเป็น พุทธศาสนาแบบฤาษี ตัวอย่างเช่นการปลีกตัวปลีกเรือนหลบหนีจากสังคม ไปแสวงหาความวิเวกตามป่าเขาที่สงัด

ประเภทที่ ๔ ได้แก่แนวคำสอนทางศาสนา ที่ทำให้มนุษย์ มีความต้องการส่วนเกินของชีวิตลดลง แต่มีประสิทธิภาพในการทำงานสรรสร้างที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเพิ่มมากขึ้น เป็นพุทธศาสนาแบบดั้งเดิม(Fundamental buddhism)

โดยสรุปว่าพุทธศาสนาตามประเพณี(Traditional Buddhism) หรือพุทธศาสนากระแสหลัก(Main stream buddhism)ในสังคมไทยในปัจจุบัน เป็นคำสอนใน๓ประเภทแรก แต่ยังมีแนวคำสอนประเภทที่๔ ซึ่งจะช่วยอบรมกล่อมเกลาให้ผู้คนมีความเห็นแก่ตัวตนลดน้อยลง แต่ขยันขันแข็งทำงานมากขึ้น จึงเป็นทางเลือกใหม่ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม

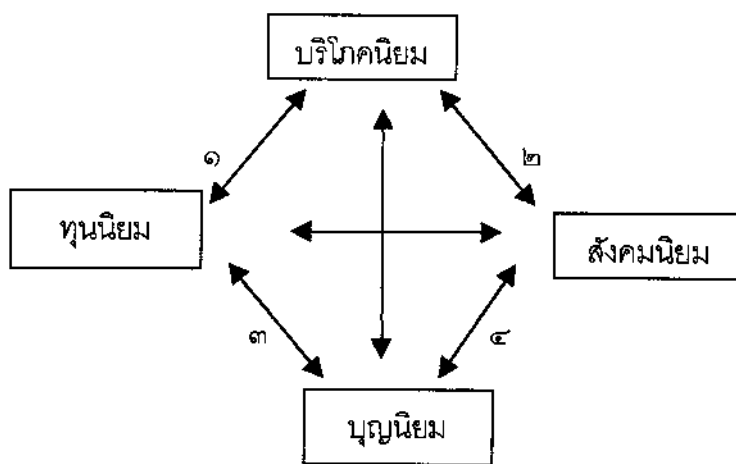
จากแนวทางดังกล่าวจึงได้แบ่งโครงสร้างของสังคม แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ โดยพิจารณาปฏิสัมพันธ์ทางด้านจิตวิญญาณของผู้คน ที่ประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างส่วนลึกของสังคม

เป็นตัวกำหนดปรากฏการณ์ในโครงสร้างส่วนล่าง ซึ่งได้แก่แบบวิถีการผลิตและความสัมพันธ์ทางการผลิต ตลอดจนโครงสร้างส่วนบนของสังคม อันได้แก่ แบบแผนการปฏิบัติต่าง ๆ



ซึ่งสิ่งที่ได้บังเกิดขึ้นในโครงสร้างส่วนบนของสังคมนั้น เป็นผลมาจากการผสมผสานในมิติของโลกทางจิตวิญญาณ ที่เป็นโครงสร้างส่วนลึกของสังคม ระหว่างสัญชาตญาณฝ่ายต่ำที่เป็นฝ่ายอธรรม กับคุณธรรมฝ่ายสูง โลกจะมีความสงบร่มเย็นหรือปั่นป่วนวุ่นวายขึ้นอยู่กับผลการต่อสู้ในโครงสร้างส่วนลึกนั่นเอง ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ขึ้นอยู่กับการเสริมสร้างค่านิยมที่ดีในโครงสร้างส่วนลึกของสังคม และได้อธิบายถึงการจำแนกประเภทสังคมตามลักษณะของผลิตภัณฑ์วิภาคกรรมและบริโศคกรรมได้ ๔ ประเภท คือ

- ทุนนิยมแบบบริโศคนิยมคือเศรษฐกิจเป็นทุนนิยม วิธีการเป็นบริโศคนิยม (สะสมกอบโกย)
- สังคมนิยมแบบบริโศคนิยม คือเศรษฐกิจเป็นแบบสังคมนิยมแต่เนื้อหาเป็นบริโศคนิยม (กดขี่ความต้องการไว้)
- ทุนนิยมแบบบุญนิยม คือใช้กลไกของเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเพื่อไปสู่บุญนิยม
- สังคมนิยมแบบบุญนิยม คือการใช้อำนาจรัฐเป็นกลไกแบบสังคมนิยมเพื่อนำไปสู่บุญนิยม



โดยกล่าวสรุปว่า การใช้ระบบบุญนิยมเข้าผสมผสานในการพัฒนาสังคมมนุษย์จะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

ผู้คนที่ศีลธรรม ลดความเห็นแก่ตัว อันเป็นการแก้ปัญหาในระดับจุลภาคก่อน และ กระบวนสร้างจิตสำนึกของมนุษย์ มีได้ ๒ วิธีทาง คือ วิธีการแบบนิรนัย (deduction) โดยการชี้ให้เห็นเหตุเห็นผลทางตรรก กับวิธีการแบบอุปนัย(induction)โดยการชี้ให้เห็นตัวอย่างที่เกิดจริง เป็นจริงดั่งนั้นในด้านของการอบรมคนให้สนใจประพฤติธรรม โดยปราศจากตัวอย่างยืนยัน ย่อมปราศจากประสิทธิผล รูปแบบชีวิตของบุคคลในระบบบุญนิยม มีความมักน้อยสันโดษ ตรงตามบทบัญญัติในพระธรรมวินัย จึงเป็นตัวอย่างอ้างอิงที่มีนัยสำคัญ(Significant others)ที่ทำให้ผู้ที่สัมผัสเกิดเชื่อมั่นในศักยภาพของมนุษย์ที่จะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

นอกจากนี้ยังได้อธิบายถึงประเภทของอาหารตามหลักพุทธศาสนา ว่าได้แบ่งประเภทของอาหารออกเป็น ๔ ประเภท คือ -กวิงการอาหาร อาหารทางกายภาพ -ผัสสาหาร ได้แก่ อาหารทางผัสสะที่สนองอารมณ์ รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส -มโนสัญเจตนาหาร ได้แก่ อาหารทางจิตใจที่จะช่วยหล่อเลี้ยงชีวิต ศักดิ์ศรีเกียรติภูมิ มีความมั่นคงในชีวิต -วิญญานาหาร ได้แก่ อาหารทางจิตวิญญาณที่จะช่วยหล่อเลี้ยงสติปัญญา และเยื่อใยของชีวิต และสรุปว่า สำหรับมนุษย์ที่มีจิตวิญญาณสูง การขาดอาหารทางจิตวิญญาณ จะทำให้ไม่สามารถมีชีวิตอยู่ได้ ในระบบบุญนิยม จะครอบคลุมถึงการผลิตและบริโภคอาหารทั้ง ๔ ประเภท และเชื่อว่าแรงงานที่จ่ายไปเพื่อการผลิต "วิญญานาหาร" จะมี"บุญกุศล" สูงสุด จึงเป็นเรื่องละเอียดลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริโภคอาหาร เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่ใช่เฉพาะอาหารที่นักวิชาการสมัยใหม่พูดถึง

มาเรีย-เลน่า-เฮกิลลา-โฮร์น (๒๕๓๙)ได้กล่าวไว้ในผลการวิจัยว่า สมาชิกชาวอโคกทั้งหมดจะได้รับการสนับสนุนให้พยายามไปสู่การบรรลุธรรมในการตีความของกลุ่มอโคก ขั้นตอนเหล่านี้สามารถบรรลุได้ในชาติปัจจุบัน กล่าวคือ ขั้นต่ำสุดหรือขั้นโสดาบันนั้น ผู้ที่จะเข้าถึงจะต้องเป็นอิสระจากความชั่วหกประการ(เสพสุราสูบบุหรี่ เล่นการพนัน ประพฤติผิดในกาม ติดเที่ยวกลางคืน และเกียจคร้าน)นอกจากนั้นผู้นั้นจะต้องรักษาศีลห้า คือเว้นจากการฆ่าลักทรัพย์ประพฤติผิดในกาม พุดเท็จ และติดสิ่งเสพติด กับทั้งจะต้องเคารพนบถือพระรัตนตรัย เมื่อปฏิบัติสูงขึ้นไปจะได้อิสระอย่างสมบูรณ์จาก "ตัวตน"สามารถทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น นิพพานตามอุดมการณ์ ชาวอโคกจึงแตกต่างจากความคิดของพุทธศาสนิกทั่วไป ที่เข้าใจว่าเป็นสิ่งที่อยู่แสนไกลจินตนาการไม่ได้ แนวปฏิบัติที่ทำให้เห็นว่ามันสามารถเข้าถึงได้ ทำให้พระพุทธรักษาอยู่ใกล้คนมากขึ้น และเกิดกำลังใจแก่บุคคลที่จะประพฤติปฏิบัติ

ทั้งนี้ได้บรรยายผลที่ได้จากการวิจัยการดำเนินชีวิตของชาวบุญนิยม ได้แก่ คุณประโยชน์ของการมีชีวิตเรียบง่าย การรับประทานเพียงวันละหนึ่งมื้อ การตื่นแต่เช้า การใช้ชีวิตเป็นคนโสด ซึ่งมีรายละเอียดที่น่าสนใจ

สมณะโพธิรักษ์(๒๕๔๓-๒๕๔๖) ได้อธิบายถึงระบบบุญนิยมที่ได้ผลิตคนที่มีการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพตามหลักของพุทธศาสนา คือเป็นคนมีวรรณะ ๙ ได้แก่ เป็นคนเลี้ยงง่าย(สุภระ) บำรุงง่าย(สุโปละ)เป็นคนมักน้อย(อัปปิจจะ)เป็นคนใจพอ(สันโดษ) เป็นคนขัดเกลา(ศีลเฉชะ) เป็นคนศีลเคร่ง(ธูตะ) เป็นคนมีอากาที่นำเลื่อมใส(ปาสาทิกะ) เป็นคนไม่ละสม(อปจยะ) ปราศจาก

สมณะโพธิรักษ์(๒๕๔๓-๒๕๔๖) ได้อธิบายถึงระบบบุญนิยมที่ได้ผลิตคนที่มีการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพตามหลักของพุทธศาสนา คือเป็นคนมีวรรณะ ๙ ได้แก่ เป็นคนเลี้ยงง่าย(สุภะ) บำรุงง่าย(สุโภชะ)เป็นคนมักน้อย(อัปปิจชะ)เป็นคนใจพอ(สันโดษ) เป็นคนขัดเกลา(สัลลชะ) เป็นคนศีลเคร่ง(ฐิตะ) เป็นคนมีอาการที่น่าเลื่อมใส(ปาสาทิกะ) เป็นคนไม่สะสม(อปจยะ) ปราศจากความเพียร(วิริยารัมภะ) และมี สาราณียธรรม๖ ได้แก่ เมตตาทายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตา-มโนกรรม มีสาธารณโภคี มีศีลสามัญญตา และมีคุณลักษณะตาม"พุทธพจน์๗"คือ มีความระลึกถึงกัน(सारณียะ) มีความรักกัน(ปิยกรณะ) มีความเคารพกัน(ศรุกรณะ) มีการเกื้อกูลช่วยเหลือกัน(สังคหะ) ไม่วิวาทกัน(อวิวาทะ) พร้อมเพรียงกัน(สามัคคียะ) เป็นหนึ่งเดียวกัน(เอกีภาวะ) ถ้าเป็นได้ในลักษณะเช่นนี้ ก็จะสามารถพึงเกิดพึงแก่พึงเจ็บพึงตายกันได้จริง

ได้อธิบายถึง มิจฉาอาชีพะ๕ ว่า ในหลักมรรคองค์๘ ได้กำหนดถึงอาชีพที่เป็นมิจฉาทิฎฐิไว้ถึง๕ระดับได้แก่

- (๑)คืออาชีพที่ทุจริตชั่วๆคือ"การโกง" (ภุหนา)
- (๒)คืออาชีพที่ยังพูดโกหกคือ"การหลอกลวง" (ลปนา)
- (๓)อาชีพที่ยังมี"การตลบตะแลง" (เนमितตกตา)
- (๔)ดีกว่าหลายระดับที่กล่าวมาแต่ยัง"ยอมมอบตนในทางผิด"(นิปเปสิกตา)
- (๕)เป็นอาชีพที่สูงสุดของฆราวาสคือ"การเอาลาภต่อลาภ"(ลาภาน ลากัง นิชิตัง

สตา) (จากมหาจัตตารีสกสูตร มัชฌิมนิกายอุपरินิฆานาสน์ ในพระไตรปิฎก เล่ม ๑๔ ข้อ ๒๗๕)

ทั้งนี้ แรงงานของมนุษย์ที่ถูกใช้ไปเพื่อตอบสนองระบบทุนนิยม/บริโภคนิยม เป็นการเสริมความโลภโกรธหลงให้มากยิ่งขึ้น เป็นการ"มอบตนในทางที่ผิด"(ระดับที่๔) ดังนั้นมนุษย์ผู้มีจิตใจสูง ควรมุ่งพัฒนาตนให้มีอาชีพชั้นสูง สำหรับในสังคมบุญนิยมซึ่งมีระบบสาธารณโภคีสามารถเกื้อหนุนกันได้ จึงมีการทำงานฟรี อยู่ในสังคมโดยไม่ต้องแย่งค่าจ้าง แต่ไม่ใช่ปฏิบัติธรรมโดยหลบเลี่ยงไปอยู่โดดเดี่ยวในป่าในถ้ำที่ไม่มีผู้คน ต้องมีความสามารถสร้างสรรค์มีแรงงานมีผลผลิตคุณค่าประโยชน์ให้แก่สังคมเกื้อกูลสังคม(พหุชนพิตายะ) ก่อสุขอันสงบและอุดมสมบูรณ์ให้แก่สังคม(พหุชนสุขายะ)เป็นผู้อนุเคราะห์โลก อนุเคราะห์สังคมอยู่จริงๆ(โลกานุกัมปายะ) และได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้ที่เข้าถึงบุญนิยม ๖ ประการ คือ

- (๑)ไม่เผาผลาญทำลาย มีความประหยัด ชีวิตเรียบง่ายสมถะ
- (๒)ไม่เอาเปรียบใคร มีความมักน้อย กล่าวจน เสียสละให้ได้มากที่สุดอยู่เสมอ
- (๓)ใฝ่ศึกษา สร้างสรรค์ สร้างสมรรถนะ ขยันและอดทน กินน้อยใช้น้อยทำงานมาก
- (๔)จนเจือสังคม ผู้ขาดทุนหรือผู้เสียสละคือผู้มีกำไรชีวิตแก่ตนเอง
- (๕)สละออก สะพัดออก ไม่สะสม ไม่เห็นแก่ตัว
- (๖)ชื่อสัตย์สุจริตยุติธรรม

ได้อธิบายถึงหลักมิชชาวณิชชาของพุทธศาสนา หมายถึงการค้าขายที่ไม่ควรเกี่ยวข้องกับ ๕ ประการ คือ (๑)การค้าขายอาวุธ(สัตว์ดวณิชชา) (๒)การค้าขายสัตว์ต่างๆ(สัตว์ดวณิชชา) (๓)การค้าขายเนื้อสัตว์(มังสวณิชชา) (๔)การค้าขายสิ่งเสพติดมอมเมาต่างๆ(มัชชวณิชชา) และ (๕)การค้าขายยาพิษหรือสิ่งที่มีพิษต่อความเจริญของชีวิต(วิสวณิชชา)

ได้อธิบายว่า การให้ทานด้วยแรงงานจะได้บุญกุศลสูงสุด โดยทำให้สุจริตด้วยความสามารถของเรา และต้องเป็นแรงงานที่ดีมีคุณค่า ไม่ใช่แรงงานที่ชั่วทำลายและกล่าวหา การทำงานของชาวบุญนิยม เป็นการทวนกระแสอย่างมีความสุข สำหรับผู้มีภูมิธรรมบรรลุนิยามจริง ไม่ใช่ทำอย่าง"จนใจ" หรือ"ไร้ทางออก" สำหรับผู้ที่ยังไม่เข้าถึงอย่างสมบูรณ์ก็ต้อง "ตั้งตนในความลำบากซึ่งทำให้กุศลธรรมเจริญขึ้น"ซึ่งเป็นพุทธพจน์ นั้นเป็นการปฏิบัติที่เป็น"มัชฌิมาปฏิปทา" หรือทางสายกลาง คือไม่หย่อนเกินไปไม่ตึงเกินไป แนวทางการนำระบบบุญนิยมไปใช้ว่า มนุษย์ทุกคนทำได้ ขอแต่ให้ศึกษาให้ถูกต้อง ปฏิบัติให้ได้มรรคผล มนุษย์ที่มีอายุการ๓๒ ครอบครัณ เรียกว่า สุรภาโว สติมันโต สามารถปฏิบัติได้มรรคผลของพระพุทธเจ้า คุณภาพของบุญนิยมคือต้องมีคนที่มรรคผลถึงขั้นโลกุตระ

จิ้งเชียงฝ่าซื่อ(๒๕๔๕)กล่าวเปรียบเทียบว่า ระบบเสรีนิยมให้ประสิทธิภาพสูงในด้านการผลิต แต่มีประสิทธิภาพต่ำในด้านการกระจายผลผลิต แต่ระบบเศรษฐกิจแบบคอมมิวนิสต์มีประสิทธิภาพในด้านการกระจายผลผลิตสูง แต่ให้ประสิทธิภาพการผลิตต่ำเพราะขาดแรงจูงใจ ระบบบุญนิยมเป็นเสมือนโรงงานที่ผลิตมนุษย์บุญนิยมเป็นคนพันธุ์ใหม่ที่มีคุณภาพสูงออกสู่สังคมเหมือนผลิตภัณฑ์ไร้สารพิษ(Organic products)ซึ่งโลกกำลังต้องการอย่างมาก ระบบทุนนิยมหรือคอมมิวนิสต์ ก็เคยมีเป้าหมายเพื่อความสูงที่สุดของสังคม แต่ไม่สามารถสร้างคนและวัฒนธรรมที่เป็นสังคมสันติภาพได้อย่างแท้จริง ระบบบุญนิยมก็คือทฤษฎีมรรคองค์ที่พระพุทธเจ้าค้นพบ การสร้างคนและสร้างสังคมแบบบุญนิยม เป็นการสร้างตัวแบบ(Model)หรือกระบวนทัศน์(Paradigm)ใหม่ เพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของพระพุทธเจ้า ซึ่งสามารถทำได้ทั่วโลก และได้กล่าวอ้างถึงคำอธิบายของสมณะโพธิรักษ์ว่า ถ้าคนเลว ระบบเลว สังคมไปไม่รอด(เกิดกลียุค) ถ้าคนเลวระบบดี สังคมก็ไปไม่รอด ถ้าคนดี ระบบเลว สังคมก็ยังไม่รอด(สมัยโบราณ)ถ้าคนดี ระบบดี สังคมอุดมสมบูรณ์ ผาสุก

สุนัย เศรษฐบุญสร้าง(๒๕๔๕)ได้อธิบายว่า สิ่งที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า กฎธรรมชาติคือกฎ "ธรรมนิยาม"หรือ"กรรมนิยาม"ที่ชี้ให้เห็นว่าเมื่อมีการกระทำใดๆ เกิดขึ้น ทั้งทางกาย ทางวาจา ทางใจ ผลที่ติดตามมาจะสอดคล้องประสานสัมพันธ์ทั้งในระดับของความเข้มข้นและทิศทางที่พอเหมาะพอดีกับแรงสนามของกรรมหรือการกระทำ เรื่องนี้สอดคล้องกับทฤษฎีมูลค่าเกิดจากแรงงาน (Labour Theory of Value) ของนักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิก และสำนักมาร์กซิสต์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามูลค่าของสินค้าหรือบริการต่าง ๆ เกิดจากพลังแรงงาน (หรือกรรม) ที่แฝงอยู่ในผลผลิต

ดังกล่าว แต่มนุษย์มีพลังแรงงานในการสร้างผลผลิตได้มากกว่าต้นทุนของแรงงานที่ใช้ในการผลิต (ปัจจัย๔ ที่ผู้เน้นบริโภค) ส่งผลให้เกิดมูลค่าส่วนเกิน(surplus value) ซึ่งระบบสังคมที่มนุษย์ถูกปลูกเร้าให้มีความต้องการส่วนเกิน มนุษย์ต้องดิ้นรนตักตวงเอามูลค่าส่วนเกินจากแรงงานของคนอื่นมาใช้บำรุงบำเรอตัวเอง ด้วยการขูดรีด(exploitation)มูลค่าส่วนเกินที่เกิดจากแรงงาน จึงเป็นเหตุผลของการเกิดคุณภาพชีวิตที่ตกต่ำ

๕.ด้านการบริหารงานบุคคล ได้มีการนำเสนอในหลายแนวคิด คือ

ทองศรี คำภู (๒๕๔๑)กล่าวว่า การดึงความสามารถเฉพาะตัวของสมาชิกในองค์กร การประสานกับทุกส่วนงาน การรู้จักจุดไฟในตัวของสมาชิก พยายามทำงานทุกอย่างให้ง่าย การยืดเวลาความมีคุณค่าออกไปให้นานเท่านาน เป็นการรักษากำลังแรงงาน การดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร แบบเดิมคือเน้นการสร้างกฎระเบียบข้อบังคับ จากการวิจัยต่อมาพบว่า ค่านิยม ทศนคติ ปทัสถานและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมาก การบริหารจึงหันมาสู่การคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิด ให้เกิดการอุทิศแรงกายแรงใจให้เกิดความรู้สึกถึงประโยชน์ร่วมกัน ไม่เพียงแต่ใช้แนวทางมนุษยสัมพันธ์(Human relations) เท่านั้น องค์กรต้องรักษาคนในสภาพของความมีคุณค่า และต้องหาวิธีการตอบสนองคุณค่าของมนุษย์ในองค์กร การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิต เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดมนุษยนิยม (Humanism)องค์กรน่าที่จะต้องให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน(Quality of work life) ให้มากขึ้น เพราะเป็นสิ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิต(Quality of life)ของมนุษย์ในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น .ปัจจุบันองค์กรมีความสลับซับซ้อนมาก การปรับปรุงองค์กรให้น่าสนใจ ทำทหายความสามารถเพื่อขจัดความเบื่อหน่าย แต่อาจมีคนกลุ่มหนึ่งไม่ต้องการและพอใจกับงานประจำวัน ซ้ำซาก ไม่ต้องการงานท้าทายเลย มนุษย์ในองค์กรทุกคนจะมีโอกาสแสดงบทบาทของตนได้หลายสถานภาพได้แก่ เป็นทั้งผู้ใช้แรงงาน(worker) ผู้ผลิตงาน(producer) และยังเป็นผู้ใช้บริการ(consumer)ถ้าองค์กรใดสามารถพัฒนาให้สมาชิกของตนเป็นผู้ใช้แรงงานและผู้ผลิตงาน ให้มากกว่าเป็นผู้ใช้บริการขององค์กร องค์กรนั้นๆจะมีโอกาสอยู่รอดได้มาก การบริหารเพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ สมาชิกมีส่วนร่วมในผลงานของกลุ่ม สมาชิกช่วยเหลือกลุ่มให้ทำงานและกำหนดเงื่อนไขต่างๆ สมาชิกไม่รู้สึกว่าถูกกดดันหรือบังคับให้มีการเปลี่ยนแปลง กลุ่มมีการปรึกษาหารือก่อนมีการเปลี่ยนแปลงทุกครั้ง กลุ่มจะมีประสิทธิภาพถ้าสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์ด้วยดี สมาชิกและผู้บังคับบัญชามีความซื่อสัตย์ สมาชิกในกลุ่มมีการกระตุ้นเตือนกัน ความสัมพันธ์ระหว่างกันในการแก้ปัญหา การวินิจฉัยสั่งการเกิดจากความร่วมมือเกื้อกูลกัน การแนะนำ การวิจารณ์ ความคิดเห็น ข้อมูล การเปิดโอกาสให้สมาชิกใช้ความสามารถเต็มที่ กลุ่มจะมีประสิทธิภาพสูงผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศของความร่วมมือประสานงานแทนที่จะมุ่งแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน....

ชมรมนิคัฒอูลรชชณน(๒๕๔๒)ได้รวบรวมนนงทงการบรหรงนงนคคค ดงน้

Thomas j. peters (๑๙๙๐)เห็นว่ คนเป็นบัจจยที่ท่ให้เกดความแตกต่ง (People is excellence)ความล่เรจในแตละองค้การน้ัน ช้ันอยู่กบการบรหรงคนในองค้การเป็นล่สำคัญ การปฏิบัติน้ันในบางคร้งอาจจะแตกต่งไปจากทฤษฎี เช่น คนท่ดีต้องให้รางวัล และเมือกระท่ความผดต่งลงโทษ แต่พบว่ ถึงแม้การทำความผดจะท่ให้องค้การบงเกดความเสยหายก็ตาม แต่สามารถท่ให้เกดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ช้ัน ประสิทธิภพขององค้การที่จจะเกดช้ันได้ จจะเกดช้ันมาจากการบรหรงทฤษฎีการณนษย์แบบมีส่วร่วม (Participation Oriented) ในองค้การ โดยเปลยทฤษฎีการบรหรงการจ้ดการแบบ Top-down Management ไปเป็น Bottom-up Management จ้งท่ให้เห็นความแตกต่งขององค้การ จากเดิมที่เน้นการจ้ดโครงสร้งขององค้การแบบปิรามดไปเป็นการจ้ดรูปองค้การแบบปิรามดหัวคว่ โดยผู้ที่มีบทบาทมากที่สดุกลายเป็นลูกค้

Human Resource Approach มี ๔ หลักการใหญ่ ๆ คือ

(๑) ต้องมีการลงทุนในตัวมนุษย์ ทุ่มเทเงินในการพัฒนานุคลากรท้งในระดับ Macro + Micro

(๒) ต้องวางนโยบายหรือมีโครงการที่จจะสนองความต้องการของคนท้งด้าน Economic + Innovation Need :

(๓) ต้องสร้ง Working Condition ที่จจะ Encourage ให้คนท้งงานเต็มความสามารถ

(๔) ต้องพยายาม Balance ระหว่างความต้องการขององค้การและพนักงาน

ความสามารถในการเรยรรู้ที่มากกว่าระดับ Individual และระดับทีม วิธีกรเรยรรู้ในองค้การองค้การต้องเน้นคุณภาพให้คน กลุ่มต่ง ๆ ได้มา Interaction ผ่านทง Communication Channel มีบัจจยหลายตัวที่มีผลต่อ Interaction

๑. ใช้ภาษาง่าย ๆ ใน Morning Session : พูดคุยกัน

๒. แชร้ประสบการณ้ คือ ต้องเปลยนวัฒนธรรมของคนบางคนไม่มีการแชร้กับใคร ต้องพยายามเปลยนวัฒนธรรมให้เรามี Willing to share information

๓. สร้งวัฒนธรรมในการไว้เนื้อเชื่อใจกัน เปลยนวัฒนธรรมองค้การ Concept ของ Continuous Improvement

ปีเตอร์ เซ้งเก้ Peter Senge (๑๙๙๐)กล่วว่ องค้การแห่งการเรยรรู้ (Learning Organization) เห็นว่องค้การแห่ง หมายถึง องค้การที่จจะท่ให้คนในองค้การสามารถที่จจะขยายศัภพภาพของตนเองได้ กล่วว่คือ สามารถคิดล่ใหม่ ๆ และเรยรรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีความเชื่อว่คนทุกคนเป็นนักเรียนรู้ อยากรที่จจะเรยรรู้ และรักที่จจะเรยรรู้ ซึ่งการเรยรรู้น้ันจะท่ให้เกดการเปลยนเปลงในโลกท้ศน้ของเขา เปลยนวิธีกรมองโลกสมัยใหม่ เน้นการมองภพรวม โดยเอา

ความรู้ไปใช้ประโยชน์ให้กับองค์กร โดยมองคนเป็น “ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)” สามารถที่จะสร้างหรือพัฒนาขึ้นมาได้โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ เนื่องจากคนอยากเรียน อยากรู้ ฯลฯ เป็นวิธีการบริหารแบบใหม่ เนื่องจากมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และเปลี่ยนแปลงกระบวนการต่าง ๆ ใหม่ทั้งหมด ซึ่งหากนำเอาสิ่งเหล่านี้ไปเปลี่ยนแนวความคิดของคนได้แล้ว ก็ สามารถที่จะปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ กระบวนการทำงานใหม่ ๆ ได้ ฯลฯ ดังนั้น การมองคนเป็น ทรัพยากรมนุษย์จึงมีใช้แค่เพียงแนวคิดเท่านั้น แต่เป็นวิธีการบริหารแบบใหม่ เขากล่าวว่า “องค์กรไม่ประสบความสำเร็จ เพราะคิดแบบเดิมควรเปลี่ยนวิถีคิดใหม่” โดยองค์กรที่จะเป็น องค์กรเรียนรู้ต้องมีวินัย ๕ ประการ

๑. System thinking (ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ)

๒. Personal mastery (คนต้องใฝ่รู้ใฝ่เรียน อยากพัฒนาตนเองไม่หยุดยั้ง มีวิญญาณ ของความอยากรู้)

๓. Mental model (เปิดใจยอมรับแนวคิดของคนอื่น)

๔. Shared vision (สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน)

๕. Teamwork (ทำงานเป็นทีม)

ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์(๒๕๔๓)กล่าวไว้ในทฤษฎีกระบวนการระบบว่า ระบบซับซ้อน คือ ระบบ ที่มีส่วนประกอบย่อย ๆ (Part หรือ component) ซึ่งแต่ละส่วนอาจมีความแตกต่างกัน โดย ส่วนประกอบเหล่านั้นมีความสัมพันธ์ (relation) หรือ มีปฏิกริยา (interaction) ต่อกัน ผลของ ปฏิกริยาดังกล่าวทำให้เกิด การผุดบังเกิด(emergence)ขึ้น ของแบบแผน(pattern)และโครงสร้าง (structure) ซึ่งทำให้องค์รวมของระบบแตกต่างจากผลรวมของส่วนประกอบย่อย ๆ แบบแผนหรือ โครงสร้าง ที่ผุดบังเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของส่วนประกอบย่อยนั้น จะมีผลกระทบกลับมา ยังส่วนประกอบย่อย ๆเราจะพบว่า ในทฤษฎีแบบเดิมๆ เวลาเราจะวิเคราะห์สิ่งใด เรามักจะหยิบ เฉพาะสิ่งนั้น ๆ ขึ้นมาแล้วนิยาม หรือให้คุณสมบัติของสิ่งนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งแตกต่างจาก System Theory ที่มองไปที่ ความแตกต่างและความสัมพันธ์ ระหว่างสิ่งนั้นกับสิ่งอื่น ๆ ไม่ได้มองเฉพาะ สิ่ง ๆนั้น เพียงสิ่งเดียว นอกจากนี้ System Theory ยังเน้นการตั้งคำถามกับวิถีคิดแบบเส้นตรง ซึ่งเป็นการมองแบบภววิสัย (Objectivity) ที่ตัวตนของเราไปทำว่า การรับรู้ปรากฏการณ์ (Social phenomena) ทุกอย่างล้วนเป็น อตวิสัย (Subjectivity) ที่ตัวตนของเราไปทำความเข้าใจและ อธิบายมันด้วยทั้งสิ้น เป็นเสมือนการมองของสิ่งเดียวกันจากหลาย ๆ มุมมอง

บทที่ ๓

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตแรงงานในระบบบุญนิยม ผู้ศึกษามีกรอบแนวคิดในการศึกษา สมมติฐาน รูปแบบ การกำหนดนิยามศัพท์ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

๑. กรอบแนวคิดการวิจัย



๒. สมมติฐานการวิจัย

วิธีการบริหารงานในระบบบุญนิยม ทำให้แรงงานเกิดคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความยั่งยืน

๓. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตแรงงานในระบบบุญนิยม เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง และการศึกษาจากเอกสาร

๔. นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิต โดยทั่วไปหมายถึงชีวิตที่มีความสุขทั้งกายและจิตใจ ความสุขกายคือ ได้รับตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ เช่น ได้รับการเลี้ยงดู และอบรมสั่งสอนจากครอบครัวอย่างดี สุขภาพอนามัยแข็งแรง การศึกษาดี อาชีพการงานดี มีโอกาสเลื่อนฐานะตามความเหมาะสม ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน และมีโอกาสแสวงหาความบันเทิงรื่นเริงใจตามสมควร ส่วนความสุขใจคือ การหล่อหลอมปัจจัยทางด้านความเชื่อ ค่านิยม ศีลธรรมและจริยธรรมให้เกิดความสมดุลย์

แรงงาน ในที่นี้หมายถึง ผู้ที่อยู่ใน"กำลังแรงงาน"(labour force) ซึ่ง ตามศัพท์ด้านแรงงานให้ความหมายที่ครอบคลุมถึงประชากรวัยทำงานและไม่มีงานทำ อายุ๑๕ปีขึ้นไป และมีความหมายเพิ่มเติมว่า ประชากรในวัยทำงานส่วนหนึ่งที่ไม่จัดอยู่ในกำลังแรงงาน ได้แก่ ผู้ไม่ประสงค์จะทำงานและไม่พร้อมที่จะทำงาน(เช่น ผู้ทำงานบ้าน ผู้ทำงานให้แก่องค์กรหรือสถาบันการกุศลต่างๆโดยไม่ได้รับค่าจ้างผลกำไรส่วนแบ่งหรือสิ่งตอบแทนอย่างไร นักเรียน นักศึกษาเต็มเวลา คนพิการที่ทำงานไม่ได้)แต่ในงานวิจัยนี้ "แรงงาน"มีนัยของการรับสิ่งตอบแทน คือค่าจ้าง(แม้ไม่รับทั้งหมด มีการบริจาคให้กับส่วนกลาง)และมีแรงงานบางส่วนที่ไม่รับค่าจ้าง หมายถึงทำงานฟรี แต่

ยึดถือว่าการได้ขาดเกลากิเลส เป็น"ค่าแรงแบบอารยะ" หรือ"กำไร"ซึ่งถือว่าเป็นค่าจ้างด้วยเช่นกัน (แต่ก็มีสวัสดิการต่างๆเพียงพอในชีวิตประจำวัน)

กรรมการและพนักงานในที่นี้หมายถึงกรรมการและพนักงานของสถานประกอบการในระบบบุญนิยม ตามรูปแบบของบริษัททั่วไปนั้น กรรมการ หมายถึง นายจ้าง หรือ เจ้าของสถานประกอบการ และ พนักงานหมายถึงลูกจ้าง แต่ในสถานประกอบการระบบบุญนิยม กรรมการทำหน้าที่เสมือนนายจ้างที่รักษาผลประโยชน์ของบริษัทคือการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย ซึ่งทั้งกรรมการ และ พนักงาน มีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยในด้านบทบาทหน้าที่และสิทธิบางประการ แต่ในด้านการดำเนินชีวิตการปฏิบัติตนมีความคล้ายคลึงกัน เนื่องจากมีการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งหน้าที่กันได้(กรรมการมีการเลือกตั้งปีละ๑ครั้ง ซึ่งพนักงานทุกคนมีสิทธิ์ถูกเลือกเป็นกรรมการ) สภาพเช่นนี้เหมือนกับบริษัทที่จ้างคนในครอบครัวหรือวงศาคุณาญาติมาเป็นพนักงาน ดังนั้นในภาพรวมถือว่า ทั้งกรรมการและพนักงาน เป็นแรงงานในระบบบุญนิยม เช่นเดียวกัน

บุญ หมายถึง การชำระกิเลส การให้ การเสียสละ

บุญนิยม หมายถึง ระบบที่ตรงกันข้ามกับระบบวัตถุนิยม/บริโภคนิยม(ไม่ว่าจะเรียกชื่อว่าทุนนิยมเสรีหรือคอมมิวนิสต์ก็ตาม) เป็นระบบที่เริ่มจากการสร้างคนให้มีหลักคิดที่ว่า "บุญ"เป็นเป้าหมาย มีใช้ทรัพย์สินภายนอก การได้กระทำการที่ดีงามและเกิดประโยชน์สุข เป็นบุญกุศล เป้าหมายของการผลิตคือการเลือกผลิตสินค้าหรือบริการที่ก่อให้เกิดประโยชน์สุขอันเป็นบุญกุศลสูงสุด ทั้งต่อผู้ผลิตและผู้บริโภค หรือเรียกว่า "ประโยชน์สูง - ประหยัดสุด ประโยชน์ตน - ประโยชน์ท่าน"

สถานประกอบการในระบบบุญนิยม หมายถึง บริษัทที่ดำเนินงาน โดยยึดหลักคำสอนทางศาสนาไม่ผิดหลักมัจฉานนิชชา ๕ คือ ไม่ทำการค้าที่เกี่ยวข้องกับเนื้อสัตว์ สัตว์เป็น อาวุธ สิ่งมีพิษ และสิ่งมอมเมา มีเป้าหมายในการพัฒนาจิตวิญญาณ และเพื่อการระพัดสินค้าที่ดีไปสู่ผู้บริโภค มีกิจการเชิงพาณิชย์ในรูปแบบบริษัท มีความเกี่ยวโยงกันในระหว่างสถานประกอบการในระบบบุญนิยม กับองค์กรที่มีแนวปฏิบัติสอดคล้องกัน ได้แก่ ชุมชนบุญนิยมในที่ต่างๆ มีการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านการพัฒนาบุคลากร และการผลิตสินค้า ในปัจจุบันสถานประกอบการดังกล่าวยังมีจำนวนไม่มาก ซึ่งตั้งอยู่บริเวณใกล้เคียงกันที่ด้านหน้าของ พุทธสถานสันติอโศก (ซอยประสาทสิน แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ)ได้แก่ บริษัท พลังบุญ จำกัด บริษัท ขอบคุณ จำกัด บริษัท แดชีวิต จำกัด บริษัท ฟ้าอภัย จำกัด ลักษณะโดยทั่วไปจะเป็นสถานประกอบการที่มีความสัมพันธ์กับพุทธสถานสันติอโศกหรือวัด กรรมการและพนักงานเป็นคนวัด มีสิ่งทีเกื้อหนุนให้กิจกรรมหรือกิจการของสถานประกอบการขับเคลื่อนไป ได้แก่ ระบบสวัสดิการภายในวัด เรียกว่า "สาธารณโภคี" โดยแรงงานในระบบบุญนิยมได้มารับประทานอาหาร มาทำกิจกรรมร่วมกัน เป็น

สถานที่ให้การศึกษาอบรมเพื่อการพัฒนาจิตวิญญาณ รวมทั้งการที่วัดมีบทบาท ในการกำหนด ทิศทางหรือนโยบายของสถานประกอบการแต่ละแห่ง ซึ่งเสมือนว่าเป็นห้องทดลอง หรือต้นแบบ ของการใช้ระบบบุญนิยมในด้านการพาณิชย์ และเป็นสนามฝึกวรยุทธ์ของนักปฏิบัติธรรม

อุดมการณ์บุญนิยม หมายถึง ข่ายถูก สิ้นค้าดี ชื่อสัตย์ มีน้ำใจและใช้เงินสด

สาธารณโภคี หมายถึง การอยู่ร่วมในสังคมเดียวกันโดยร่วมผลิตร่วมใช้ ไม่มีใครสะสม ทรัพย์สินส่วนตัว ทุกอย่างเป็น"ส่วนกลาง" หมายความว่ารวมถึงสวัสดิการของสังคมในระบบบุญนิยม

กิเลส โดยทั่วไปหมายถึงความชั่ว ความไม่ดีแล้ว และในทัศนะของชาวบุญนิยม ยังมี ความหมายครอบคลุมถึง ความฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือยที่เกินความจำเป็นของชีวิตต่างๆอีกด้วย

ศีล ๕ ละอบายมุข หมายถึงเกณฑ์มาตรฐานสำหรับผู้ฝึกปฏิบัติขั้นต้น ได้มีการขยาย ความในแบบจุศีลให้กว้างขวางครอบคลุมสิ่งเสพติดอื่น ๆ ซึ่งมีอยู่ในอบายมุขทั้ง ๖ ด้วยคือ ๑ การพนัน ๒ สิ่งเสพติดหนายาฯรวมทั้งการแต่งตัว ๓ การเที่ยวกลางคืน 4.มหรสพการละเล่นรวมทั้ง ภาพยนตร์ต่าง ๆ ๕.การคบมิตรชั่ว ๖.การเกี้ยวพาราสี

๕. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร แรงงานของสถานประกอบการในระบบบุญนิยม

กลุ่มตัวอย่าง กรรมการและพนักงานซึ่งเป็น"แรงงาน"ในสถานประกอบการระบบบุญ นิยมในกรุงเทพฯจำนวน ๔ แห่ง

การใช้แบบสอบถาม กรรมการจำนวน ๑๖ คน พนักงานจำนวน ๕๓ คน

การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง กรรมการจำนวน ๔ คน พนักงานจำนวน ๔ คน

๖. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และ เอกสารสรุปผลการดำเนินงานของ สถานประกอบการในระบบบุญนิยม

๗. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

๑. ข้อมูลปฐมภูมิ

-ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้จากการตอบแบบสอบถามของ

-กรรมการ

-พนักงาน

-ข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย

๑.การให้ข้อมูลเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กำหนดในแบบสอบถาม

๒.การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง

๒. ข้อมูลทุติยภูมิ จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๘.การวิเคราะห์ข้อมูล

๑.ใช้สถิติร้อยละ

๒.การแปลความหมายข้อมูลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นกับการสัมภาษณ์เชิงลึก และสรุปผลการดำเนินงานของสถานประกอบการในระบบบุญนิยม

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ

ข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม กรรมการ

คิดเป็นร้อยละ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัว

เพศ		การศึกษา			อายุ/ปี			
ชาย	หญิง	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี	ต่ำกว่า ๑๘	๑๘-๔๐	๔๑-๖๐	๖๑ ขึ้นไป
๓๗.๕	๖๒.๕	๕๐	๔๓.๗๕	๖.๒๕	-	๑๘.๗๕	๖๘.๗๕	๑๒.๕

สถานภาพสมรส			
โสด	สมรส	ม้าย	อื่นๆ
๕๖.๒๕	๓๗.๕	๖.๒๕	-

การปฏิบัติธรรม			ระยะเวลาการปฏิบัติธรรม				การรับประทาน อาหารโดยปกติ			
ศีล ๕	ศีล ๘	อื่นๆ	น้อยกว่า ๑ ปี	๑-๕ ปี	๖-๙ ปี	๑๐ ปี ขึ้นไป	๑มือ	๒มือ	๓ มือ	อื่นๆ
๘๑.๒๕	๑๘.๗๕	-	-	-	๖.๒๕	๙๓.๗๕	๑๘.๗๕	๘๑.๒๕	-	-

ที่พัก					การเดินทางมาทำงาน					
พักที่ที่ ทำงาน	บ้าน ตนเอง	บ้าน ญาติ	บ้านเช่า /หอพัก	อื่น ๆ	เดิน	จักรยาน	จักรยาน ยนต์	รถเมล์	รถ ส่วนตัว	อื่น
๒๕	๕๐	๑๒.๕	๑๒.๕	-	๕๖.๒๕	๖.๒๕	-	๑๒.๕	๑๒.๕	๑๒.๕

จากตารางพบว่า กรรมการส่วนใหญ่เป็นหญิง ร้อยละ ๕๐ มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีส่วนหนึ่งที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี อายุระหว่าง ๑๘-๔๐ ปี และเป็นโสด การปฏิบัติธรรมถือศีล ๕ และศีล ๘ ระยะเวลา ๑๐ ปีขึ้นไป รับประทานอาหาร๒มือร้อยละ ๘๑.๒๕ รับประทาน ๑ มื้อร้อยละ ๑๘.๗๕ พักบ้านตนเองและที่ทำงาน เดินทาง ด้วยการเดิน จักรยาน รถเมล์ รถส่วนตัวและใช้รถส่วนกลาง

รายได้ต่อเดือน/บ.	จำนวนร้อยละ
ลงชื่อรับเงินแต่ไม่รับ (ทำงานฟรี)	๔๓.๗๕
ไม่เกิน ๑,๐๐๐	-
๑,๐๐๑ - ๒,๐๐๐	๑๘.๗๕
๒,๐๐๑-๓,๐๐๐	๖.๒๕
๓,๐๐๑-๔,๐๐๐	๖.๒๕
๔,๐๐๑-๕,๐๐๐	๖.๒๕
๕,๐๐๑ - ๘,๐๐๐	-
๘,๐๐๑-๑๐,๐๐๐	๖.๒๕
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐	-
๒๐,๐๐๐ ขึ้นไป	๖.๒๕

การใช้จ่าย	อันดับ๑	อันดับ๒	อันดับ๓	อันดับ๔	อันดับ๕	อันดับ๖	อันดับ๗	อันดับ๘
อาหาร	๓๗.๕	๑๘.๗๕	๖.๒๕	-	-	-	-	-
เสื้อผ้า	๑๒.๕	๑๒.๕	๖.๒๕	-	-	-	๖.๒๕	-
เครื่องนุ่งห่ม	-	-	-	-	-	-	-	-
ที่อาศัย	-	๑๒.๕	๑๒.๕	-	๖.๒๕	-	-	-
รักษาโรคฯ	-	-	๖.๒๕	๑๒.๕	-	๖.๒๕	-	๖.๒๕
เดินทาง	๑๘.๗๕	-	๑๒.๕	๖.๒๕	๖.๒๕	-	-	-
เลี้ยงดูครอบครัว	๒๕.๐	-	-	-	-	-	-	๖.๒๕
การศึกษา	-	-	-	๖.๒๕	-	๖.๒๕	๖.๒๕	-
ของใช้ส่วนตัว	๑๒.๕	๒๕.๐	๑๒.๕	๖.๒๕	๖.๒๕	๖.๒๕	-	-
อื่นๆ	-	๑๒.๕	-	-	-	-	-	-

การใช้จ่ายต่อวัน/บ						
ไม่มี	ไม่เกิน ๑๐	๑๑-๓๐	๓๑-๕๐	๕๑-๑๐๐	๑๐๑-๕๐๐	มากกว่า ๕๐๑
๑๘.๗๕	๖.๒๕	๕๐.๐	๑๒.๕	๖.๒๕	๖.๒๕	-

จากตารางพบว่า กรรมกรมีรายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง ๑,๐๐๑ - ๓,๐๐๐ ส่วนใหญ่ลงชื่อแล้วไม่รับเงินเดือน(ทำงานฟรี) ค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ เป็นค่าอาหาร เดินทาง ส่วนใหญ่ใช้จ่ายวันละ ๑๑-๓๐ บาท

ที่	สภาวะ อธิบายमुखและ อื่นๆ	ไม่เคย	เคยแต่ไม่มีแล้ว	ยังมีอยู่		
				เล็กน้อย	ปาน กลาง	มาก
๑	เหล่า	๗๕.๐	๒๕.๐	-	-	-
๒	บุหรื	๘๑.๒๕	๑๘.๗๕	-	-	-
๓	การพนัน	๖๘.๗๕	๓๑.๒๕	-	-	-
๔	ภาวะหนี้สิน	๖๒.๕	๓๗.๕	-	-	-
๖	อื่นๆ	-	-	๖.๒๕	-	-

ช่วงเวลาที่เป็นโรคภัยไข้เจ็บ							
เคยเป็นแต่ เกือบหาย ดีแล้ว	นานๆครั้ง จึงมีอาการ	เพิ่งเป็นไม่ เกิน๗วัน	เป็นไม่เกิน ๑เดือน	เป็นไม่เกิน ๖เดือน	๖เดือน- ๑ปี	มากกว่า ๑ปี	อื่นๆ
-	๓๗.๕	-	-	-	-	๑๒.๕	ไม่ตอบ ๕๐.๐

เคยทำงานใดมาก่อน				
เกษตร	รับจ้าง	รับราชการ	ธุรกิจส่วนตัว	อื่นๆ
๖.๒๕	๓๑.๒๕	๒๕.๐๐	๓๗.๕	-

จากตารางพบว่า กรรมการทั้งหมดไม่มีอธิบายमुखอันได้แก่ สุรา บุหรื การพนัน ไม่มีหนี้สิน ความเจ็บไข้ได้ป่วยมีเล็กน้อย นานๆครั้งจึงมีอาการ อาชีพเดิมได้แก่ทำธุรกิจส่วนตัว รับจ้าง รับราชการ

ตอนที่ ๒.ความคิดเห็นทั่วไป

สิ่งที่พนักงานมีความต้องการมากที่สุด ได้แก่

การใช้จ่าย	อันดับ๑	อันดับ๒	อันดับ๓	อันดับ๔	อันดับ๕
ค่าตอบแทน	-	-	-	๑๒.๕	๑๘.๗๕
สวัสดิการ	-	๒๕.๐	๓๗.๕	-	-
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	-	-	๑๒.๕	๒๕.๐	๖.๒๕
คำแนะนำในการดำเนินชีวิตที่ดียิ่ง	๑๒.๕	๓๗.๕	๑๒.๕	๖.๒๕	-
ต้องการได้ปฏิบัติธรรม	๘๑.๒๕	๑๘.๗๕	-	-	-
อื่นๆ	๖.๒๕	-	-	-	-

(ร้อยละ๘๑.๒๕ที่ตอบ๒ลำดับ ร้อยละ๖๒.๕ที่ตอบ๓ลำดับ ร้อยละ๔๓.๗๕ที่ตอบ๔ลำดับ ร้อยละ๒๕ที่ตอบ ๕ลำดับ)

สถานประกอบการแห่งนี้ ได้สร้าง สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุด ให้กับ พนักงาน คือ	อันดับ๑	อันดับ๒	อันดับ๓	อันดับ๔	อันดับ๕	อันดับ๖
ค่าตอบแทนตรงตาม	-	-	-	๖.๒๕	๑๘.๗๕	-
สวัสดิการ	-	๒๕.๐	๓๑.๒๕	๖.๒๕	-	-
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	-	-	๑๘.๗๕	๑๒.๕	๖.๒๕	-
คำแนะนำในการดำเนินชีวิตที่ดียิ่ง	๑๒.๕	๕๖.๒๕	๖.๒๕	๖.๒๕	-	-
การปฏิบัติธรรม	๘๗.๕๐	๖.๒๕	-	-	-	๖.๒๕
อื่นๆ	-	-	๖.๒๕	-	๖.๒๕	-

(ร้อยละ๘๗.๕๐ที่ตอบ๒ลำดับ ร้อยละ๖๒.๕ที่ตอบ๓ลำดับ ร้อยละ๓๑.๒๕ที่ตอบ๔ลำดับ ร้อยละ๓๑.๒๕ที่ตอบ๕ลำดับ)

จากตารางพบว่า สิ่งที่พนักงานมีความต้องการมากที่สุดเป็นอันดับ๑คือ ต้องการได้ปฏิบัติธรรม (ร้อยละ๖.๒๕)และคำแนะนำในการดำเนินชีวิตที่ดียิ่ง ได้อันดับหนึ่ง ร้อยละ๑๒.๕ ได้อันดับ๒ ร้อยละ๓๗.๕ และสถานประกอบการ ได้สร้างสิ่งจูงใจให้กับลูกจ้างอันดับ๑ คือการปฏิบัติธรรม (ร้อยละ๘๗.๕๐)

คุณสมบัติของพนักงานที่ดี	อันดับ๑	อันดับ๒	อันดับ๓	อันดับ๔
มีความรู้สูง	-	-	๖.๒๕	๓๗.๕
มีประสบการณ์/ความชำนาญ	-	๑๘.๗๕	๖๒.๕	-
มีศีล ๕ มีคุณธรรม	๑๐๐	-	-	-
มีสุขภาพดี	-	๗๕.๐	๑๒.๕	๒๕.๐
อื่นๆ --	-	-	๑๒.๕	๖.๒๕

(ร้อยละ๙๓.๗๕ที่ตอบ๒ลำดับ ร้อยละ๙๓.๗๕ที่ตอบ๓ลำดับ ร้อยละ๖๘.๗๕ที่ตอบ๔ลำดับ)

เกณฑ์ในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน	อันดับ๑	อันดับ๒	อันดับ๓	อันดับ๔	อันดับ๕
วุฒิการศึกษาตามตำแหน่ง	-	-	-	๓๗.๕	๖.๒๕
ประสบการณ์การทำงาน	-	๖.๒๕	๖๒.๕	๖.๒๕	-
มีสุขภาพดี	-	๗๕.๐	-	-	-
เป็นญาติพี่น้องเพื่อนสนิท	-	-	-	๖.๒๕	๑๒.๕
มีศีล๕ ปลอดอบายมุข	๑๐๐	-	-	-	-
อื่นๆ	-	๑๒.๕	-	-	-

(ร้อยละ๙๓.๗๕ที่ตอบ๒ลำดับ ร้อยละ๖๒.๕ที่ตอบ๓ลำดับ ร้อยละ๕๐ที่ตอบ๔ลำดับ ร้อยละ๑๘.๗๕ที่ตอบ๕ลำดับ)

มีวิธีการพัฒนา ยกระดับพนักงาน	อันดับ๑	อันดับ๒	อันดับ๓	อันดับ๔
ส่งไปรับการฝึกอบรมต่างๆ	-	๖.๒๕	๒๕.๐	๓๗.๕
การอบรมทำวัตร ฝึกปฏิบัติธรรม	๘๑.๒๕	๖.๒๕	๑๘.๗๕	๑๒.๕๐
การประชุม	๑๘.๗๕	๖๒.๕	๖.๒๕	-
การแลกเปลี่ยนรับฟังความคิดเห็น	-	๑๘.๗๕	๓๗.๕	๑๒.๕
ให้ทุนศึกษาต่อ	-	-	-	๒๕.๐

(ร้อยละ๙๓.๗๕ที่ตอบ๒ลำดับ ร้อยละ๘๗.๕ที่ตอบ๓ลำดับ ร้อยละ๘๗.๕ที่ตอบ๔ลำดับ)

จากตารางพบว่า ทั้งหมด(ร้อยละ๑๐๐)เห็นว่า คุณสมบัติของพนักงานที่ดี เป็น คนที่มีศีล ๕ มีคุณธรรม และ-เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน นั้นทั้งหมด(ร้อยละ๑๐๐)เห็นว่า มีศีล๕ ปลอดอบายมุขด้วย วิธีการพัฒนา ยกระดับพนักงาน ส่วนใหญ่เป็นการอบรมทำวัตร ฝึกปฏิบัติธรรม ร้อยละ ๘๑.๒๕ และการประชุม ซึ่งได้อันดับ๑ ร้อยละ ๑๘.๗๕ ได้อันดับ๒จำนวนร้อยละ๖๒.๕

บทบาทของสถานประกอบการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สร้างความสุขให้กับคนทำงาน	๑๒.๕	๕๐.๐	๓๗.๕	-	-
สร้างโอกาสการเรียนรู้ให้ทันโลก	๑๘.๗๕	๒๕.๐	๕๖.๒๕	-	-
พัฒนาจิตวิญญาณ	๖๒.๕	๓๑.๒๕	๖.๒๕	-	-
มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย	๒๕.๐	๔๓.๗๕	๒๕.๐	๖.๒๕	-
ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็น	๓๗.๕	๓๗.๕	๒๕.๐	-	-
ส่งเสริมคุณค่าความเป็นไทยภูมิปัญญาพื้นบ้าน	๒๕.๐	๕๐.๐	๒๕.๐	-	-
มีผลผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีผลเสียต่อสังคมสิ่งแวดล้อม	-	-	๑๘.๗๕	๒๕.๐	๕๖.๒๕
มีการละเมิดกฎหมาย มีความเสี่ยงในการทำงาน	-	-	๑๒.๕	๑๘.๗๕	๖๘.๗๕

องค์ประกอบการตัดสินใจในการเลือกประเภทของกิจกรรมกิจการ	อันดับ ๑	อันดับ ๒	อันดับ ๓	อันดับ ๔	อันดับ ๕
ไม่ผิดกฎหมาย	๖.๒๕	๖.๒๕	๔๓.๗๕	๖.๒๕	-
ไม่ผิดหลักคำสอนในศาสนา	๗๕.๐๐	๑๒.๕	-	๖.๒๕	-
ผลกำไรสูงสุด	-	๑๒.๕	-	-	๑๘.๗๕
ประโยชน์ต่อสังคม	๑๘.๗๕	๕๐.๐	๑๘.๗๕	-	-
ได้ใช้ความรู้ความสามารถ	-	๖.๒๕	๑๒.๕	๓๗.๕	๖.๒๕
อื่นๆ	-	๖.๒๕	-	-	-

(ร้อยละ ๙๓.๗๕ ที่ตอบ ๒ ลำดับ ร้อยละ ๗๕ ที่ตอบ ๓ ลำดับ ร้อยละ ๕๐ ที่ตอบ ๔ ลำดับ ร้อยละ ๒๕ ที่ตอบ ๕ ลำดับ)

วิธีการบริหารกิจการ ให้บรรลุเป้าหมาย	อันดับ ๑	อันดับ ๒	อันดับ ๓	อันดับ ๔
เพิ่มคุณภาพสินค้า	๓๗.๕	๓๗.๕		
ลดพนักงาน			๒๕.๐	
เพิ่มสิ่งจูงใจขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน	๕๐.๐	๓๑.๕	๖.๒๕	
หลบเลี่ยงกฎหมาย				
อื่นๆ	๑๒.๕	๖.๒๕	๑๒.๕	

(ร้อยละ ๗๕ ที่ตอบ ๒ ลำดับ ร้อยละ ๔๓.๗๕ ที่ตอบ ๓ ลำดับ)

จากตารางพบว่าสถานประกอบการได้ตอบสนองการสร้างสิ่งที่ดีให้พนักงานมากที่สุดได้แก่ การพัฒนาจิตวิญญาณ ร้อยละ ๖๒.๕ การเลือกประเภทของกิจการ ส่วนใหญ่ใช้หลักคำสอนในศาสนา เป็นอันดับ ๑ (ร้อยละ ๗๕) และเป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งได้อันดับ ๑ ร้อยละ ๑๘.๗๕ ได้ อันดับ ๒ ร้อยละ ๕๐ วิธีการบริหารกิจการ ให้บรรลุเป้าหมาย คือเพิ่มสิ่งจูงใจขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน อันดับ ๑ ร้อยละ ๕๐ และเพิ่มคุณภาพสินค้า ร้อยละ ๓๗.๕

ความพึงพอใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ความคิดเห็นอื่นๆ
สุขภาพ	๑๘.๗๕	๔๓.๗๕	๓๑.๒๕	-	๖.๒๕	-
ความนับถือตนเอง	๑๒.๕	๖๒.๕	๒๕.๐	-	-	-
ความเป็นอยู่/สภาพแวดล้อม	๑๒.๕	๖๒.๕	๒๕.๐	-	-	-
การรักษากฎระเบียบ	๑๒.๕	๔๓.๗๕	๔๓.๗๕	-	-	-
ผลงานขององค์กร	๑๒.๕	๓๗.๕	๕๐	-	-	-
ความเหมาะสมของรายได้	๖.๒๕	๒๕.๐	๕๖.๒๕	-	-	ไม่ตอบ ๑๒.๕
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพื่อนร่วมงาน	๑๒.๕	๕๖.๒๕	๓๑.๒๕	-	-	-
การมีแบบอย่างที่ดี ในการดำเนินชีวิต	๓๗.๕	๔๓.๗๕	๑๘.๗๕	-	-	-

สถานประกอบการ ควรมี บทบาทต่อสังคมคือ	อันดับ๑	อันดับ๒	อันดับ๓	อันดับ๔
เสียภาษีอย่างถูกต้อง	๓๑.๒๕	๑๒.๕	๑๒.๕	๑๘.๗๕
เลือกกิจการที่สร้างสรรค์สังคม	๕๐.๐	๓๗.๕	๖.๒๕	๖.๒๕
เลือกกิจการที่ไม่ผิดกฎหมาย	๑๒.๕๐	๑๘.๗๕	๒๕.๐	-
มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม	-	๓๑.๒๕	๕๖.๒๕	๑๒.๕
อื่นๆ	๖.๒๕	-	-	-

(ร้อยละ๓๗.๕ที่ตอบ๔ลำดับ)

จากตารางพบว่า ความพึงพอใจในด้านต่างๆ มีปานกลางถึงมากที่สุด ส่วนใหญ่ คือการมีแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต ร้อยละ ๓๗.๕ สถานประกอบการ ควรมีบทบาท คือ เลือกกิจการที่สร้างสรรค์สังคม เป็น อันดับ๑ ร้อยละ ๕๐

คุณสมบัตินายจ้างที่ดี	อันดับ๑	อันดับ๒	อันดับ๓	อันดับ๔
มีการศึกษา	-	๓๗.๕	๓๗.๕	๖.๒๕
มีคุณธรรมจริยธรรม	๙๓.๗๕	-	๖.๒๕	-
ให้ค่าตอบแทนสูง	-	๖.๒๕	๖.๒๕	๒๕.๐
ให้โอกาสลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหาร	๖.๒๕	๕๖.๒๕	๓๑.๒๕	๖.๒๕
อื่นๆ	-	-	๖.๒๕	-

(ร้อยละ๘๗.๕ที่ตอบ๓ลำดับ ร้อยละ๓๗.๕ที่ตอบ๔ลำดับ)

สถานประกอบการที่ดีควรมีคุณสมบัติหรือลักษณะคือ	อันดับ๑	อันดับ๒	อันดับ๓	อันดับ๔	อันดับ๕
ไม่ผิดกฎหมาย	๑๘.๗๕	๒๕.๐	๖.๒๕	๖.๒๕	๑๒.๕
ไม่ผิดหลักคำสอนในศาสนา	๗๕.๐	๑๘.๗๕	๖.๒๕	-	-
สนับสนุนความเป็นไทย	-	๖.๒๕	๑๘.๗๕	๑๒.๕	๓๑.๒๕
ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม	-	๓๑.๒๕	๓๑.๒๕	๓๑.๒๕	-
ไม่มีการคดโกงไม่เอาัดเอาเปรียบ	-	๑๒.๕	๒๕.๐	๑๘.๗๕	๑๒.๕
อื่นๆ	๖.๒๕	-	-	-	-

(ร้อยละ๙๓.๗๕ที่ตอบ๒ลำดับ ร้อยละ๘๗.๕ที่ตอบ๓ลำดับ ร้อยละ๖๘.๗๕ที่ตอบ๔ลำดับ ร้อยละ๕๖.๒๕ที่ตอบ๕ลำดับ)

จากตารางพบว่า คุณสมบัตินายจ้างที่ดี คือมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นอันดับ๑ ร้อยละ๙๓.๗๕ สถานประกอบการที่ดี ควรมีคุณสมบัติหรือลักษณะ คือไม่ผิดหลักคำสอนในศาสนา เป็นอันดับ๑ ร้อยละ๗๕ ไม่ผิดกฎหมาย เป็นอันดับ๒ ร้อยละ๑๘.๗๕ และเห็นว่าหน่วยงานของรัฐควรมีส่วนสนับสนุน การพัฒนากิจการ/สถานประกอบการ คือการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ๗๕.๐

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม พนักงาน

คิดเป็นร้อยละ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัว

เพศ		การศึกษา			อายุ/ปี			
ชาย	หญิง	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี	ต่ำกว่า ๑๘	๑๘-๔๐	๔๑-๖๐	๖๑ ขึ้นไป
๓๙.๖๒	๖๐.๓๘	๗๕.๔๗	๒๔.๕๓	-	๓.๗๗	๖๒.๒๗	๒๘.๓	๕.๖๖

สถานภาพสมรส			
โสด	สมรส	ม้าย	อื่นๆ
๖๗.๙๓	๒๐.๗๖	๓.๗๗	๗.๕๔

การปฏิบัติธรรม			ระยะเวลาการปฏิบัติธรรม			การรับประทาน อาหารโดยปกติ				
ศีล ๕	ศีล ๘	อื่นๆ	น้อยกว่า ๑ ปี	๑-๕ ปี	๖-๙ ปี	๑๐ ปี ขึ้นไป	๑ มื้อ	๒ มื้อ	๓ มื้อ	อื่นๆ
๗๙.๒๔	๒๐.๗๖	๓	๕.๖๖	๓๓.๙๗	๑๓.๒๐	๔๗.๑๗	๒๔.๕๓	๖๗.๙๒	๗.๕๕	-

ที่พัก					การเดินทางมาทำงาน					
พักที่ ทำงาน	บ้าน ตนเอง	บ้าน ญาติ	บ้านเช่า /หอพัก	อื่นๆ พักที่บ้าน และที่ทำงาน	เดิน	จักรยาน	จักรยาน ยนต์	รถเมล์	รถ ส่วนตัว	อื่น ๆ
๖๖.๐๔	๗.๕๔	๑.๘๙	๑๘.๘๘	๕.๖๖	๘๔.๙๐	๙.๔๔	-	๓.๗๗	๑.๘๙	-

จากตารางพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นหญิง การศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่อายุระหว่าง ๑๘-๔๐ ปี เป็นโสด การปฏิบัติธรรม ถือศีล๕ และศีล๘ ระยะเวลาการปฏิบัติธรรมส่วนใหญ่อยู่ช่วง ๑-๕ปี และ ๑๐ ปีขึ้นไป รับประทานอาหาร๒มื้อพักอยู่ที่ทำงาน มาทำงานโดยวิธีการเดินเท้า

รายได้ต่อเดือน/บ.	จำนวนร้อยละ
ลงชื่อรับเงินแต่ไม่รับ (ทำงานฟรี)	๓๐.๑๙
ไม่เกิน ๑,๐๐๐	-
๑,๐๐๑ - ๒,๐๐๐	๒๖.๕๒
๒,๐๐๑-๓,๐๐๐	๔๑.๕๐
๓,๐๐๑-๔,๐๐๐	๑.๘๙
๔,๐๐๑-๕,๐๐๐	-
๕,๐๐๑ - ๘,๐๐๐	-
๘,๐๐๑-๑๐,๐๐๐	-
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐	-
๒๐,๐๐๐ ขึ้นไป	-

การใช้จ่าย	อันดับ๑	อันดับ๒	อันดับ๓	อันดับ๔	อันดับ๕	อันดับ๖	อันดับ๗	อันดับ๘
อาหาร	๓๓.๙๗	๑๓.๒๐	๓.๗๗	๑.๘๙	๑.๘๙	๑.๘๙	-	-
เสื้อผ้า	-	๗.๕๕	๗.๕๕	-	๑.๘๙	๓.๗๗	-	๑.๘๙
เครื่องนุ่งห่ม	-	-	-	-	-	-	-	-
ที่อาศัย	๕.๖๖	๕.๖๖	๓.๗๗	๑.๘๙	๑.๘๙	๑.๘๙	๗.๕๕	๑.๘๙
รักษาโรคฯ	๓.๗๗	-	๓.๗๗	๓.๗๗	๑๑.๓๒	-	-	-
เดินทาง	๓.๗๗	๑.๘๙	๑๓.๒๑	๓.๗๗	๑๑.๓๒	๙.๔๕	-	๑.๘๙
เลี้ยงดูครอบครัว	๑๓.๒๐	๕.๖๖	๗.๕๕	๕.๖๖	๑.๘๙	๑.๘๙	๑.๘๙	๕.๖๖
การศึกษา	๗.๕๕	๙.๔๓	๓.๗๗	๑.๘๙	๓.๗๗	๓.๗๗	๓.๗๗	-
ของใช้ส่วนตัว	๗.๕๕	๑๖.๙๘	๗.๕๕	๑๘.๘๗	๑.๘๙	๓.๗๗	-	-
อื่นๆ	-	๓.๗๗	-	-	-	-	-	-

(ร้อยละ๖๔.๑๕ที่ตอบ๒ลำดับ ร้อยละ๕๐.๙๔ที่ตอบ๓ลำดับ ร้อยละ๓๗.๗๔ที่ตอบ๔ลำดับ ร้อยละ๓๕.๘๖ที่ตอบ๕ลำดับ ร้อยละ๒๖.๕๒ที่ตอบ๖ลำดับ ร้อยละ๑๓.๒๑ที่ตอบ๗ลำดับ ร้อยละ๑๑.๓๒ที่ตอบ๘ลำดับ)

การใช้จ่ายต่อวัน/บ						
ไม่มี	ไม่เกิน ๑๐	๑๑-๓๐	๓๑-๕๐	๕๑-๑๐๐	๑๐๑-๕๐๐	มากกว่า ๕๐๑
๒๔.๕๒	๑.๘๙	๓๒.๐๘	๓๐.๑๙	๑๑.๓๒	-	-

จากตารางพบว่า รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง๒,๐๐๑-๓,๐๐๐ ซึ่งมีจำนวนไม่น้อย ที่ลงชื่อแล้วไม่รับเงินเดือน(ทำงานฟรี) ส่วนใหญ่ ค่าใช้จ่ายเป็นค่าอาหาร ส่วนใหญ่วันละ ๑๑-๓๐ บาท มีจำนวนไม่น้อยที่ไม่มีรายจ่ายประจำวัน

ที่	สภาวะ อบายมุขและ อื่นๆ	ไม่เคย	เคยแต่ไม่มีแล้ว	ยังมีอยู่		
				เล็กน้อย	ปาน กลาง	มาก
๑	เหล้า	๕๘.๕๙	๕๑.๕๑	-	-	-
๒	บุหรี่	๖๒.๒๗	๓๗.๗๓	-	-	-
๓	การพนัน	๖๕.๑๕	๓๕.๘๕	-	-	-
๔	ภาวะหนี้สิน	๔๓.๔๐	๓๐.๑๙	๑๓.๒๐	๗.๕๕	๕.๖๖
๖	อื่นๆ	-	๑.๘๘	-	-	-

ช่วงเวลาที่เป็นโรคภัยไข้เจ็บ							
เคยเป็นแต่ เกือบหาย ดีแล้ว	นานๆครั้ง จึงมีอาการ	เพิ่งเป็นไม่ เกิน๗วัน	เป็นไม่เกิน ๑เดือน	เป็นไม่เกิน ๖เดือน	๖เดือน- ๑ปี	มากกว่า ๑ปี	อื่นๆ
๑๓.๒๐	๓๐.๑๙	๓.๗๗	๓.๗๗	-	๑.๘๙	๗.๕๕	๓๙.๖๓

เคยทำงานใดมาก่อน				
เกษตร	รับจ้าง	รับราชการ	ธุรกิจส่วนตัว	อื่นๆ
๑๓.๒๐	๕๐.๙๕	๑๓.๒๐	๑๘.๘๗	๓.๗๘

จากตารางพบว่า พนักงานไม่มีอบายมุขอันได้แก่ สุรา บุหรี่ การพนัน ส่วนใหญ่ไม่มีหนี้สิน การเจ็บไข้ได้ป่วยเล็กน้อยนานๆครั้งจึงมีอาการร้อยละ ๓๐.๑๙ อาชีพเดิมหลากหลาย ทั้งรับจ้าง ราชการ เกษตรกร และธุรกิจส่วนตัว

ตอนที่ ๒.ความคิดเห็นทั่วไป

การใช้จ่าย	อันดับ๑	อันดับ๒	อันดับ๓	อันดับ๔	อันดับ๕
ค่าตอบแทน	-	๓.๗๗	-	๗.๕๕	๙.๔๓
สวัสดิการ	๑.๘๙	๕.๖๖	๒๖.๔๑	๙.๔๓	-
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	-	๑.๘๙	๑.๘๙	๗.๕๕	๕.๖๖
คำแนะนำในการดำเนินชีวิตที่ดีงาม	๑๘.๘๗	๓๓.๕๕	๙.๔๓	๓.๗๗	-
ต้องการได้ปฏิบัติธรรม	๗๙.๒๕	๑๓.๒๐	๑.๘๙	-	-
อื่นๆ	-	-	๗.๕๕	-	-

(ร้อยละ๕๔.๗๕ที่ตอบ๒ลำดับ ร้อยละ๔๗.๑๕ที่ตอบ๓ลำดับ ร้อยละ๒๘.๓๐ที่ตอบ๔ลำดับ
ร้อยละ๑๕.๐๙ที่ตอบ๕ลำดับ)

สถานประกอบการแห่งนี้ ได้สร้าง สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุด ให้กับ พนักงาน คือ	อันดับ๑	อันดับ๒	อันดับ๓	อันดับ๔	อันดับ๕
ค่าตอบแทนตรงตาม	-	-	๓.๗๗	๕.๖๖	๗.๕๕
สวัสดิการ	๑.๘๙	๗.๕๕	๒๔.๕๒	๕.๖๖	-
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	-	-	-	๕.๖๖	๙.๔๔
คำแนะนำในการดำเนินชีวิตที่ดีงาม	๑๑.๓๒	๔๙.๐๕	๗.๕๕	-	-
การปฏิบัติธรรม	๘๖.๗๙	๗.๕๕	-	-	-
อื่นๆ	-	-	๓.๗๗	-	-

(ร้อยละ๖๔.๑๕ที่ตอบ๒ลำดับ ร้อยละ๓๙.๖๑ที่ตอบ๓ลำดับ ร้อยละ๑๖.๙๘ที่ตอบ๔ลำดับ
ร้อยละ๑๖.๙๘ที่ตอบ๕ลำดับ)

จากตารางพบว่า สิ่งที่พนักงาน มีความต้องการมากที่สุด คือ ต้องการได้ปฏิบัติธรรม ร้อย
ละ๗๙.๒๕ สถานประกอบการ ได้สร้างสิ่งจูงใจ คือการปฏิบัติธรรม มากที่สุดร้อยละ ๘๖.๙๗

คุณสมบัติพนักงานที่ดี	อันดับ๑	อันดับ๒	อันดับ๓	อันดับ ๔	อันดับ๕
มีความรู้สูง	-	-	๓.๗๗	๒๘.๓๐	-
มีประสบการณ์/ความชำนาญ	๕.๖๖	๑๓.๒๐	๓.๗๗	๓.๗๗	-
มีศีล ๕ มีคุณธรรม	๙๐.๕๗	๓.๗๗	-	-	-
มีสุขภาพดี	๓.๗๗	๕๔.๗๑	๑๖.๙๘	๑.๘๙	-
อื่นๆ --	-	๕.๖๖	๓.๗๗	-	๓.๗๗

(ร้อยละ๗๗.๓๔ที่ตอบ๒ลำดับ ร้อยละ๖๒.๒๖ที่ตอบ๓ลำดับ ร้อยละ๓๓.๙๖ที่ตอบ๔ลำดับ

ร้อยละ๓.๗๗ที่ตอบ๕ลำดับ)

เกณฑ์การคัดเลือก คนเข้าทำงาน	อันดับ๑	อันดับ๒	อันดับ๓	อันดับ๔	อันดับ๕
วุฒิการศึกษาตามตำแหน่ง	-	-	๕.๖๖	๑๕.๐๙	๗.๕๕
ประสบการณ์การทำงาน	๓.๗๗	๗.๕๕	๒๖.๔๑	๓.๗๗	-
มีสุขภาพดี	-	๔๓.๓๙	๕.๖๖	๓.๗๗	-
เป็นญาติพี่น้องเพื่อนสนิท	-	-	๓.๗๗	-	๓.๗๗
มีศีล๕ ปลอดคอบายมุข	๙๖.๒๓	๓.๗๗	๑.๘๙	-	-
อื่นๆ	-	๑.๘๙	๓.๗๗	-	๓.๗๗

(ร้อยละ๕๖.๖๐ที่ตอบ๒ลำดับ ร้อยละ๔๗.๑๔ที่ตอบ๓ลำดับ ร้อยละ๒๖.๖๓ที่ตอบ๔ลำดับ ร้อยละ๑๕.๑๐ที่
ตอบ๕ลำดับ)

มีวิธีการพัฒนา ยกระดับพนักงาน	อันดับ๑	อันดับ๒	อันดับ๓	อันดับ๔	อันดับ๕
ส่งไปรับการฝึกอบรมต่างๆ	๑.๘๙	-	๙.๕๓	๙.๕๔	๓.๗๗
การอบรมทำวัตร ฝึกปฏิบัติธรรม	๕๘.๔๙	๒๐.๗๕	๑๑.๓๒	๑.๘๙	-
การประชุม	๒๘.๓๐	๒๔.๕๒	๑๖.๙๘	๓.๗๗	-
การแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็น	๑๑.๓๒	๒๒.๖๔	๒๐.๗๕	๑.๘๙	-
ให้ทุนศึกษาต่อ	-	-	-	๕.๖๖	๕.๖๖
	-	-	-	-	-

(ร้อยละ๖๗.๙๑ที่ตอบ๒ลำดับ ร้อยละ๕๘.๔๘ที่ตอบ๓ลำดับ ร้อยละ๒๒.๖๕ที่ตอบ๔ลำดับ

ร้อยละ๙.๕๓ที่ตอบ๕ลำดับ)

จากตารางพบว่า คุณสมบัติของพนักงานที่ดี ส่วนใหญ่ เห็นว่า เป็นคนที่มีศีล ๕ มีคุณธรรมมากที่สุดร้อยละ ๙๐.๕๗ และเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน คือ มีศีล๕ ปลอดคอบายมุข อันดับ๑ร้อยละ ๙๖.๒๓ วิธีการพัฒนา ยกระดับพนักงาน เน้นที่การอบรมทำวัตร ฝึกปฏิบัติธรรมมากที่สุดร้อยละ๕๘.๔๙อันดับ๒คือการ ประชุม ร้อยละ๒๘.๓๐ อันดับ๓การแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นร้อยละ๑๑.๓๒

บทบาทของสถานประกอบการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สร้างความสุขให้กับคนทำงาน	๓๓.๙๖	๓๙.๖๒	๒๖.๔๒	-	-
สร้างโอกาสการเรียนรู้ให้ทันโลก	๓๒.๐๗	๓๓.๙๗	๓๒.๐๗	๑.๐๘	-
พัฒนาจิตวิญญาณ	๕๖.๖๐	๓๓.๙๗	๙.๔๓	-	-
มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย	๒๘.๓๑	๓๙.๗๓	๓๓.๙๖	-	-
ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็น	๓๕.๘๕	๔๑.๕๐	๑๘.๘๘	๓.๗๗	-
ส่งเสริมคุณค่าความเป็นไทยภูมิปัญญาพื้นบ้าน	๓๓.๙๗	๔๑.๕๐	๒๐.๗๖	๓.๗๗	-
มีผลผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีผลเสียต่อสังคมสิ่งแวดล้อม	-	-	๑๕.๐๙	๒๖.๔๑	๕๘.๕๐
มีการละเมิดกฎหมาย มีความเสี่ยงในการทำงาน	-	-	๙.๔๓	๑๘.๘๗	๗๑.๗๐

เป้าหมายสูงสุดของการทำงาน คือ	อันดับ๑	อันดับ๒	อันดับ๓	อันดับ๔
มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว	-	๑๓.๒๐	๑๘.๘๗	๓.๗๗
ได้เลื่อนระดับสูงขึ้น	-	-	๙.๔๓	๑๓.๒๐
ใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์	๒๖.๔๑	๒๖.๔๑	๑๕.๐๙	-
เข้าถึงสภาวะที่มีความสุข	๖๒.๒๖	๒๒.๖๔	๓.๗๗	๑.๘๙
อื่นๆ	๑๑.๓๒	๕.๖๖	๓.๗๗	-

(ร้อยละ ๖๗.๙๑ ที่ตอบ ๒ ลำดับ ร้อยละ ๕๐.๙๔ ที่ตอบ ๓ ลำดับ ร้อยละ ๑๘.๘๖ ที่ตอบ ๔ ลำดับ)

วิธีการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย	อันดับ๑	อันดับ๒	อันดับ๓
เพิ่มความขยัน	๕.๖๖	๒๘.๓๐	๑๘.๘๗
ยกระดับจิตวิญญาณ	๖๙.๘๐	๑๖.๙๘	๙.๔๓
พยายามเรียนรู้ตลอดเวลา	๑๘.๘๗	๒๖.๔๑	๒๖.๔๑
อื่นๆ	๕.๖๖	๓.๗๗	-

(ร้อยละ ๗๕.๔๗ ที่ตอบ ๒ ลำดับ ร้อยละ ๕๔.๗๑ ที่ตอบ ๓ ลำดับ)

จากตารางพบว่า บทบาทของสถานประกอบการ ได้ตอบสนองการสร้างสิ่งที่ดีให้พนักงาน ปานกลาง มากและถึงมากที่สุด ในด้านที่เป็นทางบวก สูงสุดคือการพัฒนาจิตวิญญาณ ได้มากที่สุด ร้อยละ ๕๖.๖๐ ส่วนด้านทางลบเช่นการมีผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ ที่มีผลเสียต่อสังคมสิ่งแวดล้อม และการละเมิดกฎหมาย นั้นจำนวนน้อยถึงน้อยที่สุด เป้าหมายสูงสุดของการทำงาน คือเข้าถึงสภาวะที่มีความสุขอันดับ๑ ร้อยละ ๖๒.๒๖ถ้ารวมทุกอันดับร้อยละ ๙๐.๕๖ และ เป้าหมายได้ใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์เต็มที่ ร้อยละ ๒๖.๔๑ น้อยที่สุดคือการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งรวมทุกอันดับได้ร้อยละ ๒๒.๖๓ วิธีการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย คือยกระดับจิตวิญญาณ มากที่สุด ร้อยละ ๖๙.๘๐

ความพึงพอใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ความคิดเห็นอื่นๆ
สุขภาพ	๒๘.๓๐	๓๐.๑๘	๓๗.๗๕	๓.๗๗	-	-
ความนับถือตนเอง	๒๒.๖๕	๔๕.๒๘	๓๐.๑๘	๑.๘๙	-	-
ความเป็นอยู่/สภาพแวดล้อม	๓๓.๙๖	๕๒.๘๓	๑๓.๒๑	-	-	-
การรักษากฎระเบียบ	๒๔.๕๐	๓๐.๒๐	๔๓.๔๑	๑.๘๙	-	-
ผลงานขององค์กร	๒๐.๗๕	๓๙.๖๓	๓๗.๗๕	-	๑.๘๙	-
ความเหมาะสมของรายได้	๑๖.๙๙	๒๔.๕๑	๓๗.๗๕	๒๐.๗๗ ไม่ตอบ ๕.๖๖ เขียน(ข้อมูลเชิงคุณภาพ)		
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพื่อนร่วมงาน	๓๒.๐๗	๒๔.๕๑	๓๙.๖๓	๓.๗๗	-	-
การมีแบบอย่างที่ดี ในการดำเนินชีวิต	๖๐.๓๗	๒๖.๔๑	๑๑.๓๒	๑.๘๙	-	-

สถานประกอบการ ควรมี บทบาทต่อสังคมคือ	อันดับ๑	อันดับ๒	อันดับ๓	อันดับ๔
เสียภาษีอย่างถูกต้อง	๑๑.๓๒	๑๓.๒๑	๒๐.๗๕	๑๖.๙๘
เลือกกิจการที่สร้างสรรค์สังคม	๕๒.๘๓	๒๐.๗๕	๑๑.๓๒	๓.๗๗
เลือกกิจการที่ไม่มีผิดกฎหมาย	๒๔.๕๒	๑๕.๐๙	๑๖.๙๘	๑๓.๒๑
มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม	๙.๔๔	๒๔.๕๒	๒๒.๖๔	๑๑.๓๒
อื่นๆ	๑.๘๙	๑.๘๙	-	-

(ร้อยละ ๗๕.๔๗ ที่ตอบ ๒ ลำดับ ร้อยละ ๗๑.๖๙ ที่ตอบ ๓ ลำดับ ร้อยละ ๔๕.๒๘ ที่ตอบ ๔ ลำดับ)

จากตารางพบว่า ความพึงพอใจ ส่วนใหญ่อยู่ที่ปานกลางถึงมากที่สุด ซึ่งมากที่สุดในเรื่องการมีแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต ร้อยละ ๖๐.๓๗ บทบาทของสถานประกอบการ ต่อสังคมคือเลือกกิจการที่สร้างสรรค์สังคม มากที่สุด ร้อยละ ๕๒.๘๓

คุณสมบัตินายจ้างที่ดี	อันดับ๑	อันดับ๒	อันดับ๓	อันดับ๔
มีการศึกษา	๑.๘๙	๒๒.๖๔	๒๘.๓๐	๑.๘๙
มีคุณธรรมจริยธรรม	๙๐.๕๖	๙.๔๔	-	-
ให้ค่าตอบแทนสูง	-	-	๑.๘๙	๒๒.๖๔
ให้โอกาสลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหาร	๕.๖๖	๓๙.๖๐	๒๐.๗๕	-
อื่นๆ	๑.๘๙	๕.๖๖	-	-

(ร้อยละ ๗๗.๓๕ ที่ตอบ ๒ ลำดับ ร้อยละ ๕๐.๙๔ ที่ตอบ ๓ ลำดับ ร้อยละ ๒๔.๕๒ ที่ตอบ ๔ ลำดับ)

สถานประกอบการที่ดีควรมีคุณสมบัติหรือลักษณะคือ	อันดับ๑	อันดับ๒	อันดับ๓	อันดับ๔	อันดับ๕
ไม่ผิดกฎหมาย	๗.๕๕	๑๕.๐๙	๙.๔๓	๙.๔๓	๑๓.๒๑
ไม่ผิดหลักคำสอนในศาสนา	๖๒.๒๖	๑๓.๒๑	๗.๕๕	๑.๘๙	๑.๘๙
สนับสนุนความเป็นไทย	๙.๔๔	๕.๖๖	๑๑.๓๒	๑๘.๘๗	๑๕.๐๙
ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม	๕.๖๖	๑๕.๐๙	๑๘.๘๗	๑๘.๘๗	๕.๖๖
ไม่มีการคดโกงไม่เอาัดเอาเปรียบ	๑๕.๐๙	๒๘.๓๐	๒๒.๖๔	๗.๕๕	-
อื่นๆ	-	-	-	-	-

(ร้อยละ ๗๗.๓๕ ที่ตอบ ๒ ลำดับ ร้อยละ ๖๙.๘๑ ที่ตอบ ๓ ลำดับ ร้อยละ ๕๖.๖๑ ที่ตอบ ๔ ลำดับ ร้อยละ ๓๕.๘๕ ที่ตอบ ๕ ลำดับ)

จากตารางพบว่า คุณสมบัตินายจ้างที่ดี คือมีคุณธรรมจริยธรรม ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารมากที่สุด ร้อยละ ๙๐.๕๖ สถานประกอบการที่ดี ควรมีคุณสมบัติหรือลักษณะ คือ ไม่ผิดหลักคำสอนในศาสนา มากที่สุด ร้อยละ ๖๒.๒๖ หน่วยงานของรัฐ ควรมีส่วนสนับสนุน การพัฒนากิจการ/สถานประกอบการ คือการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด จำนวนร้อยละ ๖๔.๑๕

ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสอบถาม

(ข้อมูลจากการเขียนตอบเพิ่มเติมในแบบสอบถาม)

ความคิดเห็นของกรรมการ

อบายมุขที่ยังมีเล็กน้อยคือคือดูทีวี พนักงานมีความต้องการมากที่สุด คือตอบแทนต่อศาสนา สถานประกอบการได้สร้างสิ่งจูงใจ คือสิ่งแวดล้อมที่ดี คุณสมบัติของพนักงานที่ดี คือ ขยัน ซื่อสัตย์ เสียสละ มีน้ำใจ มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปในทางที่ดี เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน คือมีความคิดที่จะเสียสละ ฝึกตน พิจารณาเป้าหมายชีวิตของพนักงาน

การเลือกประเภทกิจการใช้การตัดสินใจ คือการได้บริการชุมชนเครือข่ายชาวโศก วิธี การบริหารกิจการให้บรรลุเป้าหมาย คือ ใช้ความมีส่วนร่วมของพนักงาน ให้พนักงานมีคุณธรรม ถือการทำงานเป็นการเรียนรู้ตนเองและระบบโลก การจูงใจแบบโลกุตระ ถือการสะสมสินค้า เป็นหนึ่ง รายได้บริษัทเป็นรอง นายจ้างควรมีบทบาทต่อสังคมคือ เป็นผู้นำที่ดีเป็นตัวอย่าง ของสังคม คุณสมบัตินายจ้างที่ดี คือ ศึกษาเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน สถานประกอบการที่ดี คือมี คุณธรรมที่พัฒนายิ่งๆขึ้น ตัวอย่างสถานประกอบการที่ดี คือสถานประกอบการในเครือข่าย องค์การบุญนิยม ภาครัฐควรมีการพิจารณากิจกรรมเชิงพาณิชย์ที่เป็นไปเพื่อสาธารณประโยชน์ โดยมีอัตราภาษีที่เอื้ออำนวยมากกว่านี้ เสริมหนุนเชิงนโยบายการพาณิชย์เพื่อผลิตสินค้า อย่างเหมาะสมโดยไม่ถือเรื่องรายได้

ปัญหาของการทำงานในระบบบุญนิยมคือหาคนทำงานที่เสียสละและเข้าใจระบบบุญนิยม ได้น้อย อัตราของแต่ละคนยังสูงอยู่ทำให้ลดละกิเลสได้น้อย ไม่อาจเห็นความสำเร็จในการ ปฏิบัติธรรมได้ทันตามความต้องการ กรรมการทั้งหมดเห็นว่าการทำงานในระบบบุญนิยม เป็นการ ช่วยแก้ปัญหาสังคม เพราะการพัฒนาสังคมอย่างมีสัมมาทิฐิ คือการพัฒนาคน โดยฝึกฝนให้มีการ ใช้ชีวิตแบบเรียบง่าย กล้าเสียสละแบ่งปันไม่เห็นแก่ตัว สามารถละเลิกอบายมุขต่างๆได้ทุกชนิด เป็นการทำงานแบบผู้ให้ เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์ ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน ลดการ แก่งแย่งในสังคม ทำให้เกิดความสามัคคีและสันติสุข ลูกค้า ได้ซึมซับพฤติกรรมที่ดี มีส่วนเกิน ส่งออกสู่สังคมภายนอกได้ การขายสินค้าราคาถูก ช่วยให้คนในระดับล่างได้ประโยชน์มากขึ้น และ เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ความคิดเห็นของพนักงาน

ในส่วน of พนักงานเห็นว่า สิ่งที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ยกระดับจิตวิญญาณเพื่อให้บรรลุถึงระดับอารยะ งานที่สนใจทำมากคืองานเพื่อส่วนรวมได้ทำงานใกล้ชิด สถานประกอบการได้สร้างสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดให้กับลูกจ้าง คือ การได้ลดละกิเลส การได้เสียสละเพื่อสังคม

คุณสมบัติของพนักงานที่ดี คือมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นคนใจกว้าง มีใจรักในงานที่ทำ พยายามแสวงหาความรู้ในทางธรรมอยู่ตลอดเวลา เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกคนเข้าทำงานคือ มีความเข้าใจในธรรมะ ต้องกินอาหารมังสวิรัตินั้น เป้าหมายสูงสุดของการทำงาน คือ ได้ปฏิบัติธรรมเพื่อลดละกิเลส เรียนรู้เรื่องกิเลสจากงานแล้วสามารถเพิ่มภูมิธรรมยกระดับจิตวิญญาณให้สูงขึ้นได้ เป็นการทำงานที่ได้บุญ-เพื่อบรรลุธรรม สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมส่วนรวมได้

การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย คือ ใช้มรรคองศ์๘ให้สมบูรณ์ จัดระบบชีวิตให้สมดุลทั้งทางร่างกายและและจิตวิญญาณ พนักงานเห็นว่านายจ้างหรือกรรมการควรมีบทบาทต่อสังคมคือตัวเองทำได้แล้วจึงสอนผู้อื่น และดูแลให้ความอบอุ่น สถานประกอบการในเครือข่ายองค์กรบุญนิยมจัดเป็นสถานประกอบการที่เป็นแบบอย่างเรื่องการให้ทรัพยากรได้คุ้มค่า ภาครัฐควรสนใจศึกษาเพื่อช่วยขยายให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

ปัญหาของการทำงานในระบบบุญนิยม คือขาดแคลนบุคลากรที่มีอุดมการณ์เสียสละเพื่อส่วนรวมมาร่วมงานให้มีจำนวนมากเท่าที่ต้องการ เพราะการทำงานในระบบบุญนิยม เป็นการแก้ปัญหาสังคมที่ต้นเหตุ โดยเริ่มที่การพัฒนาคนให้มีศีลอย่างน้อยศีล๕กินอาหารมังสวิรัต มีน้ำใจ ขยัน สร้างสรรค์อุตสาหกรรม ประหยัด ลดความเห็นแก่ตัว สละตนเองเพื่อผู้อื่น เมื่อสร้างคนให้ดี เก่งและขยัน ก็จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ ทำให้สังคมผาสุก สงบร่มเย็น ไม่เอาัดเอาเปรียบกัน ฟังพวาอาศัยกัน เกื้อกูลเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ลดการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น กอบโกยฉวยโอกาส เป็นวิถีทางที่เป็นสัมมาทิฐิที่จะ กอบกู้มนุษยชาติที่ถูกทำร้ายทำลายจากระบบทุนนิยมที่เป็นมิฉฉาทิฐิ

ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์

แรงงานในระบบบุญนิยมส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เข้าสู่ระบบบุญนิยมเนื่องจากมีจิตใจที่ใฝ่ธรรมอยู่เป็นพื้นฐานเดิมอยู่แล้ว ได้รู้จักเมื่อยังเป็นนักเรียนพุทธธรรม หรือนักศึกษา รู้จักด้วยการมาร้านอาหารมังสวิรัตติ รู้จักด้วยการอ่านหนังสือสารอโคก มาโดยการชักชวนของญาติ คนในครอบครัว และมาโดยบังเอิญ ทุกคนได้ฝึกปฏิบัติธรรมด้วยตนเองจนเห็นผลดีต่อการดำเนินชีวิต จนถึงระยะเวลาหนึ่งก็เริ่มมาเป็นอาสาสมัครช่วยงานในระหว่างเรียนหรือทำงานอื่น เมื่อเห็นว่าตรงกับแนวความคิดจึงเข้าร่วมงานอย่างเต็มตัว

แรงบันดาลใจคล้ายกันคือ อยากอยู่ในหมู่กลุ่มสังคมที่ดี ได้ทำงานใกล้ ๆ วัด ได้มีธรรมะเป็นที่พึ่ง ได้เผยแพร่ระบบบุญนิยมซึ่งเป็นงานที่ได้พัฒนาตนเองและมีประโยชน์แก่อุภโลกเป็นการสร้างสังคมในอุดมคติ ได้ตอบแทนคุณศาสนาที่ทำให้แก้ปัญหาชีวิตได้ พนักงานผู้หนึ่งเล่าว่าครั้งแรกๆ ไม่ได้จริงจังแต่ตอนหลังเห็นว่ามีคุณค่ากับชีวิตมาก อีกผู้หนึ่งเล่าว่าเมื่อรู้สึกท้อกลับไปอยู่บ้านได้เพียง ๓ สัปดาห์ต้องกลับมาเพราะรู้สึกว่ามีที่ไหนเหมือนที่นี้

การถือศีล ร้อยละ ๘๑ ถือศีล ๕ ร้อยละ ๑๙ ถือศีล ๘ โดยมีการตรวจศีลอย่างละเอียดในที่ประชุม ตรวจศีลด้วยตนเอง และตรวจศีลกับสมณะ ส่วนใหญ่พบว่ามีการบกพร่องในศีลข้อ ๔ คือการพูดเพื่อเจ้อ นอกนั้นการบกพร่องข้ออื่นๆได้แก่ เช่น ศีลข้อ ๕ ในเรื่องจับไวน์ร่วมกับชาวต่างประเทศ เรื่องเกียจคร้านนอนกลางวัน เรื่องกินนอกมือและเรื่องดูทีวี ศีลข้อ ๑ เรื่องเหยียบมดแมลง จำนวนมืออาหาร ร้อยละ ๓๒ ทาน ๑ มือ ร้อยละ ๖๘ ทาน ๒ มือ แรงงานในระบบบุญนิยมส่วนใหญ่ทำสมาธิตลอดเวลาคือทำงานไปด้วยฝึกอารมณ์ไปด้วย ใช้งานเป็นภิกษุณี ฝึกระวังความเครียดหาความกลมกลืนใจ ดูกิเลสตัวเองเมื่อมีผัสสะมากระทบ บางคนเพิ่มการฝึกสมาธิตอนเช้าและเย็น หรือนั่งเจโตสมณะในช่วงเย็น

แรงงานในระบบบุญนิยมมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติธรรมขึ้นไปเป็นลำดับ ทุกคนพยายามแก้ไขตนเอง และต่างก็ช่วยกันแนะนำซึ่งกันและกัน ผู้ที่ปฏิบัติมาถูกทางจะเห็นว่ายิ่งพบปัญหา มากยิ่งพัฒนาได้มาก บางคนเล่าว่าแม้การปฏิบัติยังทรงตัวอยู่แต่ก็มั่นใจ การประชุมเป็นการพัฒนาที่ดีที่สุดอย่างหนึ่งด้วย ผลจากการปฏิบัติเห็นได้จากการระคะโทษะโมหะลดลงวางใจได้แก่่งขึ้น มีความขยัน ความรับผิดชอบมากขึ้นทำให้การบังคับเข้มงวดลดน้อยลง มีการใส่ใจเรื่องสุขภาพ และการปฏิบัติธรรมมีผลให้สามารถทำเรื่องยากๆได้ เช่น คนที่ป่วยเป็นมะเร็งก็หาย คนที่เคยสวมรองเท้าก็ถอดรองเท้าเดินได้ บางคนเล่าว่าจะพยายามเลื่อนฐานะไปใกล้วัดมากขึ้น มีคำเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่มีมรรคผลก็จะค่อยๆหลุดออกไปเหมือนเปลือกต้นไม้ ผู้ที่มีมรรคผลที่อยู่ได้ก็จะเป็นแก่นแกน ซึ่งดูจากภายนอกเหมือนกับขอยิ่งแต่ที่จริงมีการหมุนไปเรื่อยๆ

ธรรมะที่ประทับใจที่สุดคือเรื่องกรรม การรักษาศีล การเสียสละการเป็นผู้ให้ ความเอื้อเฟื้อมีน้ำใจไม่เน้นเรื่องธุรกิจ เรื่องประโยชน์ท่านประโยชน์ตน ความขยันทำงานด้วยใจจริงจัง

เบิกบานแจ่มใส เรื่องมรรคองศ์๘, กินน้อยใช้น้อยทำงานให้มากที่เหลือจุนเจือสังคม การมองผู้อื่นในแง่บวก และบางคนบอกว่าประทับใจทุกเรื่อง

แรงงานในระบบบุญนิยมให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่องศีล ถือว่าต้องการพัฒนาเรื่องศีล ให้ก้าวหน้าพร้อมๆไปกับการพัฒนาศักยภาพกลุ่ม โดยภาพรวมเป็นเรื่องของการปฏิบัติธรรมลดกิเลสลดอัตตามานะ ตลอดถึงเรื่องนอนอย่างมีสติ กินอาหารตามกำหนดมือ กินมังสวิวัติ เรื่องความกตัญญู เรื่องการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์การให้บริการลูกค้าอย่างดีที่สุด เป็นการทำให้ประโยชน์ท่านจะได้ประโยชน์ตนไปด้วย

สิ่งที่แรงงานในระบบบุญนิยมระลึกถึงมากที่สุดคือ เรื่องศีล การคิดดีพูดดี การสังวรตน การขัดเกลาตนเองเพื่อให้ได้กำไรอาริยะ ทบทวนข้อบกพร่องของตนเองที่ต้องแก้ไข ระลึกถึงพระพุทธรเจ้าและพ่อท่านสมณะโพธิรักษ์ ระลึกถึงพระรัตนตรัย และระลึกเรื่องงาน

แรงงานในระบบบุญนิยมทำหน้าที่ต่างๆได้แก่ ผู้จัดการ ประสานงานการตลาด ฝ่ายบัญชี ฝ่ายจัดซื้อ การเงิน รักษาเงินสด ขายหน้าร้าน จัดสินค้า ขนและบรรจุสินค้า ตรวจสอบรู้ฟหนังสือคัดเลือกรบทความ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเครื่องมือต่างๆ ทุกคนใช้โทรศัพท์สำนักงาน ร้อยละ๒๕ใช้โทรศัพท์มือถือ ร้อยละ๕๖.๕ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ฝ่ายขายใช้เครื่องคิดเงิน ฝ่ายโรงพิมพ์ใช้เทคโนโลยีเกี่ยวกับโรงพิมพ์ทุกชนิดที่ทันสมัย ร้อยละ๖.๒๕ ตั้งใจไม่ใช้มือถือ รถยนต์ คอมพิวเตอร์บัตรเครดิตไม่มีโอกาสใช้ สภาพงานไม่พบว่ามีอันตราย ในเรื่องการทำผิดการลงโทษมีเล็กน้อยมากเช่น การจับของผิด ไปนอนข้างนอกแล้วกลับช้ากว่าที่แจ้งไว้ แก้ไขโดยการตักเตือนพูดคุยแลกเปลี่ยน ถ้าขาดประชุมให้ไปทำวัตร มีรายเดือนที่ต้องให้ออกเพราะลากลับบ้านแล้วหายไปเลย

ปัญหาการทำงานของแรงงานในระบบบุญนิยม คือ การสร้างคนที่มีมาตรฐานแบบบุญนิยมยังผลิตได้น้อย ฝีมือเลือกไม่ได้และบางคนไม่มีความรู้ทางการค้าขายเพราะเน้นว่าต้องเป็นคนมีศีลและซื่อสัตย์ คือเอาดีก่อนเก่ง จึงต้องมาสอนงานแต่ก็สามารถพัฒนาขึ้นได้ทุกคน ทักษะและศีลไม่เสมอกัน ความตั้งใจที่ไม่ได้ตั้งใจทำให้เครียด ลูกค้าสนใจมาใช้บริการมาก เพราะสินค้าดีราคาถูก งานจึงล้นมือ ดิตราคาสินค้าผิด ลูกค้าใช้อารมณ์, การทำงานเปลี่ยนแปลงบ่อยโดยอ้างว่าเปลี่ยนตามเหตุปัจจัยบางครั้งก็รับไม่ได้ บางคนเสียวว่ารับไม่ได้กับความคิดว่าทำแค่นี้ก็พอที่จริงน่าจะระดมทรัพยากรทำให้เกิดผลเต็มที่ งานที่มากอยู่แล้วถ้าปรับวิธีการอีกนิดอาจรับได้มากขึ้นจะได้มีผลผลิตมากขึ้น(แต่ทางโลก ๆเขาจะรับไว้หมด) บางคนไม่ค่อยมีเวลาประชุม ซึ่งการขาดประชุมจะถือว่าน่าเสียดายมาก เพราะที่ประชุมจะทำให้ได้รับประโยชน์จากการฟังโอวาทสมณะ ได้ทบทวนตนเองได้เห็นความก้าวหน้ารู้ความเคลื่อนไหวและเห็นบรรยากาศที่ดี บางคนบอกว่าการทำงานไม่มีปัญหาอะไร

การทำงานในระบบบุญนิยมมีบรรยากาศที่ดีมาก ทั้งพนักงานและกรรมการเหมือนเป็นพี่น้องกัน ไม่มีความแตกต่าง ให้ความเสมอภาคทางจิตวิญญาณ ช่วยกันทำงานเหมือนขีตบนบ่าเท่ากัน กรรมการยังต้องฟังเสียงพนักงานถ้ากรรมการทำไม่ถูกพนักงานก็เตือนได้ กรรมการเป็นผู้ใหญ่ให้ความอบอุ่นดี , กรรมการมีไฟมากพนักงานมีไฟน้อยก็มีการปรับตัวเข้าหากันโดยพยายามเข้าใจกัน , โดยปกติการประชุมองค์กรให้พนักงานได้เข้ารับฟังเพื่อเรียนรู้

แม้ไม่มีสิทธิหรือออกเสียง บางแห่งมีการประชุมกันทุกเช้าระหว่างทานข้าว บางแห่งมีกิจกรรมเยี่ยมบ้านพนักงานเพื่อขอบคุณและทำความเข้าใจ บางแห่งหยุดงานเพื่อไปเข้าหลักสูตรสุขภาพพร้อมกัน

แรงงานในระบบบุญนิยมมีความเชื่อมั่นในที่มงานสูงถึง ๘๐-๑๐๐% โดยเชื่อว่าไปตามกระแสกลุ่มใหญ่ เชื่อเพราะเป็นคนวัดย่อมมีความซื่อสัตย์สุจริตสูงกว่าภายนอก แต่ด้านฝีมือการทำงานยังต้องพัฒนาอีก ส่วนในเรื่องของความพึงพอใจก็มีมากถึง ๘๐-๑๐๐%บางคนบอกว่าพึงพอใจระบบร้อยละ ๘๐ แต่พึงพอใจที่มงานร้อยละ ๖๐

สิ่งที่บ่งชี้ความพึงพอใจ คือ ได้พัฒนาศักยภาพทั้งเรื่องงาน เรื่องการปฏิบัติธรรมและเรื่องสุขภาพ โดยได้ทำงานที่มีประโยชน์คุณค่าต่อสังคม ได้ทำบุญ เห็นลูกค่าให้ความไว้วางใจ และจริงใจ พึงพอใจถึงยอมขายขาดทุน รุ้ว่าไม่มากคือมีค่าน้ำไฟโทรศัพท์เพียงร้อยละ ๒๐ ของรายจ่าย มีความผาสุกแม้งานจะมากถ้ามีปัญหาก็ยอมกันได้ ทำได้แม้ไม่รับเงินเดือนแม้ว่าที่อื่นให้เงินมากกว่านี้ก็ไม่ไป ผู้บริหารพึงพอใจเพราะรู้สึกเบาแรงที่พนักงานไม่ก่อปัญหาและทางวัดก็ช่วยขัดเกลาให้ตลอดโดยสมณะจะเทศน์ได้ตรงสภาวะ แม้คุณภาพงานไม่ได้ ๑๐๐% ก็พึงพอใจ บางคนเล่าว่ากำลังไปเรียนต่อทำปริญญาอีกใบเพื่อมาทำงานที่นี่ พึงพอใจเพราะมีความศรัทธาในสมณะโพธิรักษ์ ชีวิตนี้สั้นนักมอบให้ศาสนาหมดเลย

การใช้เวลาในวันหยุด(ซึ่งหยุดในวันจันทร์) ส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุด โดยใช้เวลาประชุมและช่วยงานต่าง ๆ ในวัด จัดแจงงานส่วนตัว ดูแลสุขภาพทำดีที่อกซ้ ไปดูแลแม่ที่บ้าน ไปช่วยภรรยา อ่านหนังสือ เขียนหนังสือ สำหรับพนักงานมีต่างออกไปคือใช้เป็นเวลาเรียน มวช. (มหาวิทยาลัยวังชีวิต) การออกกำลังกายมีหลากหลายได้แก่ เดินตอนเช้า หรือเดินขึ้นลงบันไดตึก หรือตั้งใจที่จะไม่ใช้ลิฟท์ บางคนฝึกโยคะทุกวันและบางคนฝึกบางวัน วายุน้ำ ให้แก็กยึดเส้นฝึกลมปราณ , แอโรบิค ริ่ง ใช้ไม้กระบอง ยกน้ำหนัก บางคนออกกำลังกายในการทำงานโดยการเดินไปมาหรือแบกขนสิ่งของ

การรับข่าวสารข้อมูล โดยฟังข่าววิทยุทุกวัน คอยติดตามข่าวภายในวัด ดูทีวีของวัด ระหว่างทานอาหาร อ่านข่าว อ่านหนังสือ มีส่วนน้อยที่ไม่ค่อยได้ดูข่าว บางคนเล่าว่าไม่มีเวลาดูข่าวแต่ไปเข้าคอร์สสุขภาพทุกวัน

เรื่องการรับเงินพบว่าแรงงานในระบบบุญนิยมร้อยละ ๓๑.๕ เป็นผู้ที่ทำงานฟรี ซึ่งสิทธิที่ควรได้คือ ๒,๐๐๐ บาท ๔,๐๐๐ บาท ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวนคนที่ทำงานฟรีของกรรมการมีมากกว่าพนักงาน และนอกเหนือจากนั้นซึ่งเป็นส่วนใหญ่ รับเงินน้อยกว่าสิทธิที่ได้โดยบริจาคให้กับวัด เช่นรับ ๒,๐๐๐ บาท ๒,๕๐๐ บาท ๓,๐๐๐ บาท จากอัตรา ๔,๕๐๐ บาท ๕,๕๐๐ บาท ๖,๐๐๐ บาท ๖,๕๐๐ บาท ๘,๐๐๐ บาท ๘,๕๐๐ บาท เป็นต้น

การสนับสนุนจากครอบครัว ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาโดยได้รับการสนับสนุนเต็มที่เพราะเป็นครอบครัวญาติธรรม ส่วนหนึ่งเห็นวาระระยะแรกขัดข้องแต่ตอนนี้สนับสนุนเพราะเห็นว่าเราดีมาตลอด ส่วนหนึ่งสนับสนุนแต่ยังต้องการเวลาส่วนตัว บางคนเล่าว่าสนับสนุนแต่ก็มีบ่นบ้าง มีบางคนทีพ่อแม่ยังไม่เห็นด้วยอยากให้ไปอยู่ใกล้ๆ

คุณภาพชีวิตแบบบุญนิยม มีส่วนดีคือ เป็นประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว และโลก เรามีความสุขได้แจกจ่ายความสุขให้ผู้อื่นและบริษัทก็ก้าวหน้า ชีวิตมีราคาถูกลงๆ เรียบง่ายรู้จักพอ ประณีตประหยัดไม่ฟุ้งเฟ้อไม่สิ้นเปลืองแต่มีคุณภาพ ฟังตนเองได้ จิตใจเบาสบายเพราะเป็นผู้ให้ ได้ลดกิเลส ได้พบความสุขที่ไม่อาศัยอะไรไม่เสียเงิน ไม่สร้างปัญหาให้สังคมไม่เอาเปรียบผู้อื่น สุขภาพจิตดีไม่ต้องแข่งขัน สุขภาพกายดีอาหารดีสิ่งแวดล้อมดีเป็นการส่งเสริมให้คนอื่นมีสุขภาพดี เป็นการพัฒนาอย่างมีขั้นตอนทำให้คนมาฝึกข้อสัตย์เสียสละได้ เป็นการเพิ่มศักยภาพทั้งทางโลกและทางธรรม บางคนบอกว่ารู้สึกดีมากแต่ตอบยากมาก

ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตแบบบุญนิยม คือศาสนา โดยเกิดจากผู้ที่มีสัมมาทิฐิที่แท้จริงคือสมณะโพธิรักษ์ มาซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติธรรมที่เห็นผลคือความเข้าใจ สัจธรรมชีวิต ต้องการแสวงหาสิ่งที่ดีให้ชีวิต เกิดการรวมกลุ่มคนดีที่เสียสละมีอุดมการณ์ ทำให้เกิดพลังสร้างสังคมสิ่งแวดล้อมที่ดี ซึ่งสิ่งแวดล้อมก็มีผลต่อการสร้างคนดี โดยเห็นได้เป็นรูปธรรม ไม่ใช่เพียงแค่สังคม อุดมคติ ผู้หนึ่งบอกว่าเกิดจากความต้องการพัฒนาตนเองสู่จุดที่ดีที่สุดเท่าที่ทำได้ในชีวิตนี้

เสียงสะท้อนจากคนภายนอก ส่วนใหญ่มองว่า ยอมรับได้ เป็นการปฏิบัติที่ดีเป็นสังคมที่ดีแต่คนอื่นเขายังทำตามไม่ได้ สมณะดี ไม่มีภาระ แปลกไม่เข้าใจแต่ก็ชื่นชม ภายนอกมีความเชื่อมั่นมากมีหน่วยงานต่างๆ ในภาครัฐและเอกชนมาเชื่อมประสานขอให้เราจัดอบรมและเป็นสถานที่ดูงานหรือเชิญไปบรรยายซึ่งมีผลงานที่ทำให้เกษตรกรผู้เข้ามาอบรมสามารถเลิกอบายมุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้มาก นอกจากนี้มีบางส่วนถูกมองว่าคงทำเล่นๆ เติงยาก็เลิกคิดว่าเราเล่นละคร หรือหาว่าบ้าไม่เหมือนชาวบ้าน

ถ้าจะนำระบบบุญนิยมไปใช้กับสถานประกอบการอื่นๆ สามารถใช้ได้ในทุกที่ทุกเวลา หลักการ การเป็นผู้ให้ เกื้อกูลสร้างสรรค์เสียสละไม่เอาเปรียบนั้น ถ้าทำมากก็จะเกิดประโยชน์กับสังคมมาก ทุกส่วนควรนำไปใช้ทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้จะอ้างเพียงทฤษฎีไม่ได้ต้องมีตัวอย่างเป็นจริง และการจะทำเดี่ยวๆ ก็ไม่ดีต้องมีพลัง คือมีองค์กรประกอบครบทั้งบ้าน วัด โรงเรียน ไม่ใช่มีแต่เพียงบริษัทเท่านั้น การทำแบบองค์กรรวมและได้รับประโยชน์อย่างเป็นองค์กรรวม ถ้าเป็นบริษัทที่มีการปฏิบัติธรรมรักษาศีลเป็นพื้นฐานก็จะทำได้ แต่ต้องมีความศรัทธาเชื่อมั่นสูงและเสียสละให้จริง บางคนยืนยันว่าการใช้อุดมการณ์บุญนิยมคือขายถูกสินค้าดี ข้อสัตย์มีน้ำใจและใช้เงินสด รับรองว่าทำที่ไหนก็ชนะทุกที่ ชนะแม่แต่ใจตนเอง มีส่วนน้อยที่เห็นว่าทำยากเพราะตัวเองยังรู้สึกปฏิบัติยากและเห็นว่าคนส่วนใหญ่ยังไม่มีพื้นฐาน

ข้อมูลทุติยภูมิ

ตารางที่ ๑ แสดงผลการดำเนินงานธุรกิจ ของสถานประกอบการในระบบบัญชีนิยม

ข้อมูลธุรกิจ	บริษัท			
	พลังบุญ(ธช.๔๕)	ขอบคุณ	แต่ชีวิต(ธค.๔๔)	ฟ้าอภัย(ธค.๔๕)
ยอดขาย	๒๙,๙๗๑,๓๒๔.๕๐	๕,๐๓๙,๘๑๓.๒๕	๒๓,๓๓๐,๓๔๘.๕๒	๑๑,๑๑๗,๓๑๖.๖๙
ต้นทุนขาย	๒๙,๗๖๒,๐๗๖.๒๘	๕,๕๑๘,๓๓๐.๑๑	๒๑,๐๑๗,๙๘๒.๓๓	๑๐,๖๙๕,๕๔๗.๘๘
กำไรสุทธิ	๒๐๙,๒๙๘.๒๒	-๔๗๘,๕๑๖.๙๗	๒,๓๑๒,๓๖๖.๐๙	๕๒๒,๘๖๘.๘๑
กำไรร้อยละ	๐.๗๐	-๙.๕๙	๙.๙๑	๓.๘๐

หมายเหตุ คำว่ากำไรสำหรับตารางนี้ หมายถึงกำไรในระบบเศรษฐกิจทั่วไป

ตารางที่ ๒ แสดงประเภทสินค้าและประเภทธุรกิจ

บริษัท	สินค้า	ธุรกิจ
พลังบุญ	สินค้าชุมชน อาหารและผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ สมุนไพร สินค้าพื้นเมือง	ขายปลีก
ขอบคุณ	ผักผลไม้ ธัญพืชไร้สารพิษ ผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพของชุมชนชาวอโศก	ขายส่ง
แต่ชีวิต	ผักผลไม้ ธัญพืช ผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ ของชุมชนชาวอโศก	ขายส่ง
ฟ้าอภัย	พิมพ์หนังสือ	ขายส่ง

ตารางที่ ๓ แสดงระดับของพนักงานและอัตรารายได้

บริษัท	ระดับของพนักงาน	รายได้พนักงานและกรรมการ	รับจริง/บาท
พลังบุญ	ศีล๕	๘,๕๐๐	๒,๐๐๐
ขอบคุณ	ศีล๘	๕,๐๐๐	ไม่รับ(ทำฟรี)
แต่ชีวิต	ศีล๕	๔,๕๐๐-๕,๕๐๐	๒,๐๐๐-๒,๕๐๐
ฟ้าอภัย	ศีล๕	๖,๐๐๐-๖,๕๐๐ ,๘,๐๐๐	๒,๐๐๐-๒,๕๐๐

ตารางที่ ๕ แสดงช่วงเวลาการทำงาน ช่วงเวลาพักและช่วงเวลาการประชุม

บริษัท	เวลาทำงาน	ช่วงพัก(ทานอาหาร)	ช่วงเวลาประชุม
พลังบุญ	๐๗.๐๐-๐๙.๐๐ น. และ ๑๑.๐๐-๑๔.๐๐ น.	๐๙.๐๐-๑๑.๐๐ น.	วันพฤหัสบดี ๐๕.๓๐ เป็นต้นไป
ขอบคุณ	๐๖.๐๐-๐๘.๓๐ น. และ ๑๑.๐๐-๑๓.๐๐ น.	๐๘.๓๐-๑๑.๐๐ น.	ศุกร์ ๐๕.๐๐-๐๙.๐๐ น.
दैชีวิต	๐๘.๐๐-๑๓.๓๐ น.	๑๑.๓๐-๑๓.๐๐ น. (สลับกันพัก แต่วันพุธปิดพัก เพื่อทานอาหารพร้อมกัน)	อังคาร ๐๕.๐๐-๐๙.๐๐ น
ฟ้าอภัย	๐๙.๓๐-๑๓.๐๐ น.	๐๘.๐๐-๐๙.๓๐ น.	ประชุมในช่วงทานอาหาร ตอนเช้า

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนกรรมการ พนักงานและอาสาสมัคร

บริษัท	จำนวน กรรมการ	จำนวน พนักงาน	จำนวน อาสาสมัคร
พลังบุญ	๒๑	๑๓	๑-๕
ขอบคุณ	๑๘	๕	๒-๓
दैชีวิต	๑๕	๑๐	๘
ฟ้าอภัย	๑๗	๒๑	๑๐

หมายเหตุ

หยุดทุกวันจันทร์

มีการตรวจศีล ทุกวันพุธ ๑๘.๐๐-๒๑.๐๐ น.ที่ในวัด

มีการประชุมด้านนโยบายเดือนละ ๑ ครั้ง ในแต่ละบริษัท

มีการประชุมองค์การพหุบริษัทบุญนิยมรวมทั้งหมด เดือนละ ๑ ครั้ง

ตารางที่ ๖ แสดงกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของเครือข่ายบุญนิยมทั่วประเทศ

กิจกรรมของเครือข่ายชุมชนบุญนิยมทั่วประเทศ	เป้าหมาย
งานปีใหม่ตลาดอารียะ	เพิ่มศักยภาพการช่วยเหลือสังคม
งานปลุกเสกพระแท้ ๆ ของพุทธ	พัฒนาด้านจิตใจบุคลากรภายใน
งานพุทธภิเษกสุดยอดปาฏิหาริย์	พัฒนาด้านจิตใจบุคลากรภายใน
มหกรรมเพื่อฟ้าดิน	เพิ่มศักยภาพภายใน และบริการช่วยเหลือสังคม
งานอโคกราลึก	พัฒนาบุคลากรภายในเครือข่าย
มหาปรารธนา	พัฒนาศักยภาพผู้นำภายในเครือข่าย
พุทธทายาท	คนหนุ่มสาวอายุ ๑๖-๒๕ ปี
ยุวพุทธทายาท	กลุ่มนักเรียนอายุไม่เกิน ๑๕ ปี

หมายเหตุ สถานที่ ที่ชุมชนบุญนิยมในจังหวัดต่างๆทั่วประเทศ
ระยะเวลาครั้งละประมาณ ๓ วัน ๗ วัน

จากตารางพบว่า แรงแรงงานในระบบบุญนิยม สามารถบริหารงานได้บรรลุตามเป้าหมาย นโยบายของสถานประกอบการ สามารถบริหารจัดการด้านการเงินซึ่งมีวงเงินสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีกำไรต่อหน่วยจำนวนน้อยแสดงถึงธุรกิจที่มีความเอื้ออาทรต่อสังคม และส่วนหนึ่งบริหารได้ขาดทุน นับว่าเป็นไปตามนโยบายของบริษัท ที่ต้องการสะพัดสินค้า ซึ่งกรรมการผู้หนึ่งกล่าวว่า "ในอนาคต บริษัทซึ่งเป็นสถานประกอบการในระบบบุญนิยม จะขาดทุนทางบัญชีทุกบริษัท" แต่การบริษัทยังคงสามารถดำเนินธุรกิจแบบบุญนิยมอยู่ได้ เนื่องจากพนักงานที่พัฒนาตนเองให้มีจิตวิญญาณที่สูงขึ้น สามารถทำงานได้โดยไม่รับเงินเดือนมากขึ้น "เงินเดือน" ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายของบริษัท จะเข้าไปสู่ระบบของ"กองทุนสวัสดิการ" ซึ่งกองทุนจะคอยเกื้อหนุนบริษัทต่อไป เป็นรูปแบบของ "สาธารณโภคี"

มีการจำหน่ายสินค้าที่มีคุณค่าต่อสังคม และเป็นการประสานเครือข่ายชุมชนบุญนิยมที่มีอยู่ทั่วประเทศ แสดงถึงศักยภาพในการประสานข้อมูลข่าวสารถึงระบบฐานล่างของสังคม และมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน เรื่องการค้าส่งค้าปลีก

ในด้านของการบริหารงานบุคคล ได้มีการกำหนดคุณสมบัติพนักงานไว้อย่างชัดเจน ส่วนใหญ่ต้องมีคุณสมบัติคือ ถือศีล๕ แต่เฉพาะบริษัท ขอบุณ จำกัด ได้นำร่องในพัฒนาคุณภาพชีวิตตามระบบบุญนิยมอย่างเข้มข้น คือพนักงานเป็นผู้ปฏิบัติธรรมถือศีล๘ ไม่รับเงิน

แรงงานในระบบบุญนิยมความสามารถทำงานร่วมกันในระบบระเบียบที่เข้มงวดรัดกุม การปฏิบัติอย่างสอดคล้องนโยบายของชุมชนบุญนิยม โดยมีการกำหนดตารางเวลาการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับวิถีชีวิตประจำวัน ห้วงระยะเวลาการทำงานดังกล่าวทุกคนจะยึดถือเป็นกติกาของชีวิต การเปลี่ยนแปลงกฎกติกาใดๆล้วนต้องเกิดจากมติของกลุ่มที่มีสมณะเป็นประธานในที่ประชุม

นอกจากนี้ในระหว่างทำให้ทุกคนได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆในชุมชนบุญนิยมได้อย่างเต็มที่ และมีโอกาสร่วมกิจกรรมที่เครือข่ายชุมชนบุญนิยมทั่วประเทศได้จัดขึ้นตลอดทั้งปี โดยที่สถานประกอบการจะให้โอกาสไปเข้าร่วมงานโดยสมัครใจ ส่วนใหญ่มีความสนใจให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ตารางที่ ๗ เปรียบเทียบปรัชญาของระบบทุนนิยมกับระบบบุญนิยม

หัวข้อ	ทุนนิยม	บุญนิยม
ความดี	มีการเสียสละการให้ แต่หวังผลตอบแทน ซึ่งยิ่งได้มากยิ่งดี	ให้โดยบริสุทธิ์ใจ เสียสละโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ศีกษาธรรมะ ผีก ลดกิเลส , มีน้ำใจ
ความเก่ง	การได้เปรียบ,เอาัดเอาเปรียบ,การฉวย โอกาส, ลวงซ่อน ซ่อนเชิง	การให้บริการ , การเสียสละ,จริงใจ , ไร้กิเลส
กำไร	สิ่งที่เรียกร่องเอาจากผู้อื่นมากกว่าที่ลงทุนไป เช่น ราคาความรู้ความสามารถ ๕๐๐ หน่วย ต้องเอาคืนให้ครบและให้ได้เกินยิ่งมากยิ่งดี	การเอื้อเพื่อเมื่อแม่ แบ่งปันช่วยเหลือ การทำเพื่อผู้อื่น เช่นราคา ความรู้ความสามารถ๕๐๐ หน่วยถ้าเอาคืนยิ่งน้อยยิ่งได้บุญ
ขาดทุน	คือ การเสียเปรียบ คนทำงานน้อยได้เงินมากถือว่าได้กำไร	คนที่เอาเปรียบคนอื่น ทำน้อยได้มากโดยสัจจะยอมเป็นหนี้สังคม เพราะกินแรงคนอื่น
เป้าหมาย	เงินคือพระเจ้า เงินบันดาลอะไร ๆ ได้หมด การได้ใช้ได้เสพถือเป็นกำไรชีวิต (บริโภคนิยม)	กรรม๓(กาย วาจา มโน)คือพระเจ้า, บาปบุญที่ทำได้คือทรัพย์แท้ที่จะติดตัวไปทุกๆชาติ
สุดท้าย	ทรัพยากรและมนุษย์จะตกอยู่ในอำนาจทุน เกิดผลาญพวรา สิ้นเปลือง จนถึงวิกฤต กลียุค	ขยันสร้างสรรค์เพิ่มสมรรถนะ ชีวิตเรียบง่าย ธรรมชาติทรัพยากรอุดมสมบูรณ์ สังคมสันติ

จากหนังสือ เปิดโลกบุญนิยม ชาวอโศก ๒๕๔๐

ตารางที่ ๘ เปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างบุญนิยมและทุนนิยม

ประเด็น	ทุนนิยม	บุญนิยม
ลักษณะพิเศษ	การเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างไม่รู้จักจบ	การเติบโตทางเศรษฐกิจพอประมาณ บนพื้นฐานทางศาสนา
วัตถุประสงค์	ความร่ำรวยทางวัตถุ	ความร่ำรวยทางจิตวิญญาณ
มาตรการเรื่องความสำเร็จ	ความผันสีประการ ความร่ำรวยทางวัตถุ ตำแหน่งทางโลก เกียรติยศชื่อเสียง ความเรียงสำราญทางโลกีย์	เป็นอิสระจากความอยากส่วนตัวในด้าน ความร่ำรวยทางวัตถุ ตำแหน่งทางโลก เกียรติยศชื่อเสียง ความเรียงสำราญทางโลกีย์
จุดหมายสูงสุด	ยึดติดกับความร่ำรวยทางวัตถุ	ไม่ยึดติดกับความร่ำรวยทางวัตถุ
ลักษณะภายนอก	ใหญ่ , ยิ่งขึ้น , หรุหรา แข่งขัน เห็นแก่ตัว	เล็ก , ลดลง , เรียบง่าย มากพอ เอื้อเฟื้อ
กิจกรรม	ทำงานน้อยลง, เอาまく บริหาร , ควบคุม	ทำงานมากขึ้น เอาแต่น้อย ทำด้วยมือ มีส่วนร่วม
ผลต่อสิ่งแวดล้อม	มลภาวะทำลายสมดุลภาพ ของธรรมชาติ	ปกป้องระบบนิเวศน์

โดย มาเรีย-เลนา เฮกิลลา-โฮร์น ๒๕๓๙

ตารางที่ ๙ เปรียบเทียบอุดมการณ์ระหว่างบุญนิยมกับทุนนิยม

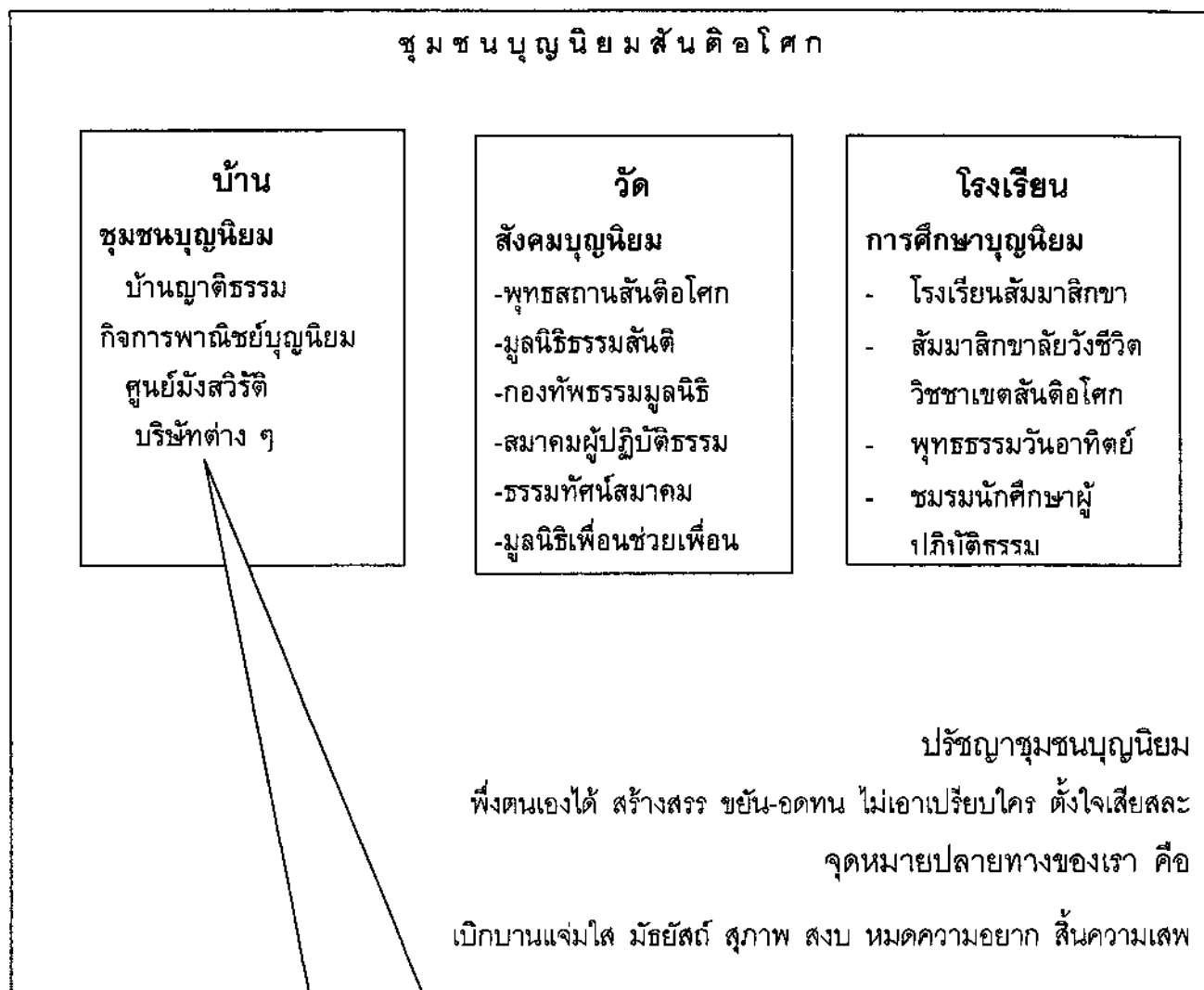
อุดมการณ์	ทุนนิยม - บริโภคนิยม	บุญนิยม
อิสรเสรีภาพ	ตามใจตัวเอง กินสุบคิมเสพย์ มือใครยาว สาวได้สาวเอา ความฉลาดคืออาวุธ ไว้ศีลธรรม จรรยา เป็นกรอบ ไม่เน้นการพัฒนาคุณธรรม	ขัดเกล้าตัวเอง มือใครยาว ช่วยได้ช่วยเอา ความเสียสละคืออาวุธ มีกรอบ ศีลธรรม คุมประพฤติ เลื่อนระดับคุณธรรมของศีล
ภราดรภาพ	หน้าไหว้หลังหลอกใส่หน้ากากเข้าหากัน จอมโจรบ้นชาติ (ยิ่งฉลาดยิ่ง โกงเก่ง) ปากปราศรัย น้ำใจเชือดคอ แย่งชิงทั้งต่อหน้า-ลับหลัง แม้แต่สาย เลือดเดียวกันก็เป็นศัตรูได้	จริงใจ-ไม่ตรี ช่วยเหลือ เปิดเผยรับฟัง ตรวจสอบเอง ยอมรับสารภาพ ปรับปรุง แก้ไข ลดอัตตา ทิฐิเพื่อความสมานฉันท์ โลกทั้งผองพี่น้องกัน
สันติภาพ	ใช้อาวุธ-การทำสงคราม ปกครองควบคุม สร้างภาพจอมปลอม เพียงกดข่มไว้ รอวันระเบิด ใช้การเจรจา ชักถ่วงเวลา, ไม่จริงใจ สุดท้ายกลายเป็นมนุษย์ระเบิดฆ่ากันได้	ใช้น้ำใจจริง แบ่งแแจกเกื้อกูล ฟังตนเองจนเป็นที่ฟังของคนอื่น ได้โลกุตระ ไม่กดข่มเกิดสันติสุข หันหน้าเข้าหากัน ช่วยเหลือกัน เพิ่มขึ้น เพิ่มจิตโพธิสัตว์ช่วยเหลือ มนุษยชาติ
สมรรถภาพ	พัฒนาความเฉลียวฉลาดเพิ่มความอยากขึ้น กล้าเอาเปรียบเพิ่มขึ้น กล้ารวยเพิ่มขึ้น กล้ากอบโกยเพิ่มขึ้น กล้ากำจัด นำผู้ขัดขวางเพิ่มขึ้น	กล้าลดละยิ่งขึ้น กล้าให้อภัย กล้าจนยิ่งขึ้น กล้าสละยิ่งขึ้น กล้าสูญ-หมดตัวตน
บูรณภาพ	สร้างเครือข่ายสูบเลือดครบวงจร (แดร์กคูลาร์) บงการ-หลอกต่อ-ล้างสมอง (มาเฟีย) แนบเนียน-กินลึก-ร้ายแรง (มะเร็ง) ตกเป็นทาสยอมให้บงการ (ตั้งยาเสพติด) เป็นเชื้อร้ายแพร่ขยายทั่วโลก (ตั้งโรคเอดส์)	สมบูรณ์ทั้งส่วนตัว-ส่วนรวม มีพลังรวมหมู่ เข้มแข็ง มีกระบวนการผลิตซ้ำ-ถ่ายทอดสู่ ทายาท สมบูรณ์พูนสุขทั้งคน-สัตว์-สิ่ง แวดล้อม แผ่ขยายเกื้อกูลมนุษยชาติ (งานโพธิสัตว์)

ตารางที่ ๑๐ เปรียบเทียบการดำเนินชีวิตระหว่าง บุญนิยมกับทุนนิยม/บริโภคนิยม

ประเด็น	ทุนนิยม บริโภคนิยม	บุญนิยม
การพัฒนาคน	ใช้โรงแรม ใช้ผู้ที่มีความรู้ ใช้ปริญญา เป็นเครื่องวัด ยกย่องกันด้วย ตำแหน่งหน้าที่ การพูดเอาใจ ประจบประแจง	ใช้ศูนย์การเรียนรู้ ชุมชนตัวอย่าง ใช้ปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น เน้นประสบการณ์ และคุณธรรม ยกย่องกันด้วยคุณธรรมความดี พูดให้สติ พูดให้คิด
การต้อนรับ	กาแฟ น้ำอัดลม ขนมปัง อาหาร ตะวันตก บริโภคข้าวขาว	น้ำสมุนไพร น้ำผลไม้ อาหารจากท้องถิ่นไร้สารพิษ บริโภคข้าวกล้อง หรือ ข้าวซ้อมมือ
การเกษตร	-ใช้สารเคมี บ่อยเคมี ปุ๋ยพืชเชิงเดี่ยว -เผาฟาง ซื้อพืชผักจากตลาด เต็มไปด้วยสารพิษ	-ใช้จุลินทรีย์ -ใช้ฟางเพื่อฟื้นฟูดิน ปลูกกินเอง ซื้อจากผู้ปลูกแบบไร้สารพิษ
ขยะ	-ทิ้งขยะตามใจ	-แยกขยะก่อนทิ้ง พยายามลดปริมาณขยะ
การเลี้ยงลูก	-เลี้ยงลูกด้วยเงิน ดูทีวี, วิดีโอ, เล่นเกมคอมพิวเตอร์ กีฬา	-เลี้ยงลูกด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยงานในครอบครัว -ทำงานอดิเรกที่มีรายได้ ดนตรี ธรรมชาติ
การตั้งความหวังของชีวิต	-เพื่อฝันลม ๆ แล้ง ๆ กับ อบายมุข - หวย เน้นพิธีรีตรอง ทำพอเสร็จ ๆ ริง ตามเปลือก อาชีพโก้หรูสบายได้เงินมาก	-มุ่งสร้างอนาคต ด้วยความดี ความสามารถของตนเอง มุ่งสิ่งที่เป็นเนื้อหาสาระของชีวิต อาชีพที่สร้างสรรค์
แผนงาน โครงการ	ชอบหลอกหลวง, ตัวเลขสวยหรู, แผนหรู, หลงความงามภายนอก ฉาบฉวย การผลิตคนตามความต้องการของตลาด แก้ปัญหาเฉพาะหน้า, แก้ปลายเหตุ	ชอบของจริง, เรียบง่าย, แผนที่ทำได้จริง เน้นการผลิตคนที่มีคุณธรรม แก้ปัญหาระยะยาว, แก่ต้นเหตุ
อุปนิสัย	ความฟุ้งเฟ้อ ตอบสนองทุกอย่างที่นักโฆษณาหลอกล่อ นำเสนอ แก่งแย่งความเป็นทาส หลงไหลต่างชาติ อย่างไม่รู้เหตุผล มุ่งหน้าสู่ศูนย์การค้า	ประหยัด สันโดษ มีสติตั้งมั่น เอื้ออาทรเชื่อมั่นในความเป็นไทย ค้นหาภูมิปัญญาไทย เลือกสรรเฉพาะสิ่งดี ๆ ของต่างชาติ มุ่งหน้าสู่ร้านค้าชุมชน
ผลสุดท้าย	-หนี้สิน	พึ่งตนเองได้

จากหนังสือ ชุมชนบุญนิยม ทางรอดของสังคม

ตารางที่ ๑๑ แสดงความเกี่ยวข้องขององค์กรบุญนิยม



สถานประกอบการ ในระบบบุญนิยม

- บริษัท พลังบุญ จำกัด
- บริษัท ขอบคุณ จำกัด
- บริษัท แต่ชีวิต จำกัด
- บริษัท ฟ้าอภัย จำกัด

สรุปจากหนังสือชุมชนบุญนิยมสันติอโศก

จากตารางที่ ๗-๑๑ พบว่า แรงงานในระบบบุญนิยมอยู่ด้วยปรัชญาชีวิต และอุดมคติที่สอดคล้องกับแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และสถานประกอบการในระบบบุญนิยม มีความสัมพันธ์ระหว่างวัด - บ้าน - โรงเรียน

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตแรงงานในระบบบุญนิยมครั้งนี้ ได้มีการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานในระบบบุญนิยม นำ ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้มาจัดระบบโดยใช้สถิติร้อยละ และการแปลความหมายข้อมูลจากข้อเสนอแนะในแบบ สอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก กับการตรวจเอกสารต่างๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง ๓ ส่วน นำมาสู่การสรุปได้ว่า

แรงงานมากกว่าร้อยละ๙๐ มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพราะมีความพึงพอใจอย่างสูงในงานที่ทำได้อยู่ในสังคมสิ่งแวดล้อมที่ดี ทำงานในสถานประกอบการในระบบบุญนิยม ซึ่งมีเป้าหมายคือพัฒนาจิตวิญญาณและสละ สิ้นค้าที่ดีสู่สังคมโดยไม่เน้นกำไร เป็นสินค้าที่ไม่ขัดกับหลักศาสนา และเป็นการขยายแนวคิดเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงและกสิกรรมไร้สารพิษ สถานประกอบการได้คัดกรองคนเข้าทำงานโดยใช้เกณฑ์ที่สูง และพัฒนาแรงงานโดยใช้หลักธรรมะอย่างมีขั้นตอนเป็นองค์รวม คือสร้างคนอย่างมีสัมมาทิฐิ ใช้มรรคองค์๘ เพื่อเพิ่มศักยภาพของแรงงานฯทั้งทางกายและทางธรรม โดยที่กิจการเจริญก้าวหน้าไปพร้อมกับจิตวิญญาณที่สูงขึ้น มีสุขภาพดีทั้งทางกายและทางจิตใจ ซึ่งเป็นเป้าหมายของชีวิตที่แรงงานฯทุกคนต้องการ มีคุณภาพชีวิตในรูปแบบ "ลดละ กล้าจน ทนเสียดสี หนีละสม นิยมสร้างสรรค์" คือระบบการดำเนินชีวิตที่มี "วรรณะ๙"ตามหลักศาสนา ใช้เทคโนโลยีทันสมัยรับข่าวสารทันเหตุการณ์ ไม่ยึดติดวัตถุ จึงไม่สนใจเรื่องค่าตอบแทน โดยถือว่าการได้ขัดเกลาตนเองคือผลกำไรของชีวิต "ยิ่งขาดทุนยิ่งร่ำรวยเบิกบาน" มีสวัสดิการสำหรับชีวิตอย่างเพียงพอเรียกว่า"ระบบสาธารณโภคี" มีความศรัทธาเชื่อมั่นต่อหมู่กลุ่มจึงเกิดพลังความสามัคคีอย่างเป็นองค์รวม แก้ปัญหาด้วยระบบกลุ่ม มีหลักธรรมคำสั่งสอนทางศาสนาเป็นที่พึ่ง มีความเป็นภราดรภาพ สมรรถภาพ สันติภาพ งานมีสมรรถภาพสูง เป็นการแก้ปัญหาสังคมที่ต้นเหตุ เป็นวิถีชีวิตที่ทวนกระแสโดยได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสังคมรอบข้าง เป็นแนวทางสร้างประโยชน์ตนและประโยชน์ท่าน คือได้บรรลुरुธรรม และเป็นแบบอย่างทำให้เกิดความสามัคคีและสันติสุข เป็นการพัฒนาที่ครบถ้วนทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต เกิดการพัฒนาสังคมประเทศชาติที่ยั่งยืน

จากการที่แรงงานในระบบบุญนิยมเห็นคุณค่าของตนเอง มีจิตสาธารณะในอันที่จะบำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การขยายแรงงานในระบบบุญนิยมให้กว้างขึ้น เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีเยี่ยมเป็นไปได้สูง และทำให้ประเทศไทยนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ตลอดไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตแรงงานในระบบบุญนิยม นำมาสู่ข้อสรุปดังกล่าวข้างต้น ทางผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงบริหาร ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านนโยบายการพัฒนาแรงงาน รัฐบาลควรกำหนดแนวทางการพัฒนาและยกระดับแรงงานโดยเน้นที่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วยหลักคุณธรรม เพื่อให้สอดคล้องแนวทางการพัฒนาโดยใช้ระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามแนวพระราชดำริ และการพัฒนาคน ตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่๙ ซึ่งถือได้ว่า คนคือปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการพัฒนา และ"จิตวิญญาณเป็นประธานของสิ่งทั้งปวง"(พุทธพจน์) ดังนั้นการพัฒนาต้องเริ่มที่จิตวิญญาณของคน โดยวิธีการสร้างสัมมาทิฐิที่แท้จริงให้บังเกิดขึ้นก่อน สำหรับวิถีทางของพุทธศาสนาคือการใช้หลักมรรคองค์๘สร้างคนให้มีศีล ๕

การใช้อำนาจรัฐเพื่อควบคุมจัดระเบียบสังคม เป็นสิ่งจำเป็นแม้จะถูกมองว่าเป็นการบังคับหรือละเมิดสิทธิเสรีภาพของปัจเจกบุคคล แต่หากไม่มีระเบียบวินัยก็จะทำให้สังคมวุ่นวาย เพราะตราบใดที่ในสังคมมีคนที่ไม่มีจรรยาบรรณมากกว่าสัมมาทิฐิ จึงควรที่รัฐจะใช้อำนาจเพื่อสนับสนุนการอบรมกล่อมเกลาทางสังคมอย่างเหมาะสมไปในทิศทางที่เสริมสร้างการเกิดปัญญา ความเพียรการทำงานที่ไม่เป็นโทษ และการสงเคราะห์ที่เหมาะสม(สังคหวัตถุ ๔)เพื่อให้ทุกคนอยู่ร่วมกันได้โดยมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

ผู้กำหนดนโยบาย ควรเรียนรู้ทางออกของการแก้ปัญหาสังคมมนุษย์ ในหลายแนวทาง และควรให้ความสำคัญกับโครงสร้างส่วนลึก(deep structure)ของสังคม โดยต้องให้ความสำคัญมิติทางจิตวิญญาณ ทั้งระบบการเมือง ระบบการศึกษา ระบบกฎหมาย แบบองค์รวม ถ้ารัฐใช้อำนาจเข้าแก้ปัญหาสังคมอย่างถูกต้อง จะเกิดสันติสุขขึ้นในชาติอย่างแท้จริง

ภาครัฐควรสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดธุรกิจหรือกิจการที่มีรูปแบบและเนื้อหาที่สร้างสรรค์ สังคม นอกจากไม่ผิดหลักกฎหมายแล้วควรต้องไม่ผิดหลักศาสนาด้วย ทั้งนี้ ควรพิจารณาหลัก ศาสนาของทุกศาสนาโดยละเอียดและแยบยลว่ามีข้อห้ามในเรื่องใด ด้วยกลวิธีเช่นนี้จะนำไปสู่ ดินแดนสันติสุขได้โดยไม่ยาก

ภาครัฐควรสนับสนุน "กสิกรรมไร้สารพิษ" อย่างจริงจังและแพร่หลาย เพราะเป็นการผลิต อาหารที่มีคุณค่าต่อประชาชน ทำให้ผู้บริโภคมีสุขภาพดี ลดงบประมาณในการดูแลรักษา สุขภาพของคนในชาติ ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาด้านอื่นๆ เช่น ด้านการศึกษา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

ผู้บริหารระดับสูง ควรเป็นแบบอย่างที่ดี ใน ๒ ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติธรรมตามหลัก ศาสนาของตนเอง และการดูแลสุขภาพทางกาย เพื่อให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานในทุกระดับได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้/คุณธรรม ตามที่ เขาต้องการ โดยอาจกำหนดให้เป็นระเบียบปฏิบัติประจำของหน่วยงาน เช่น มีการอบรมทางด้าน ศาสนาเดือนละ๑ครั้ง มีการประเมินผลการปฏิบัติไตรมาสละ๑ครั้ง ทั้งนี้ การปฏิบัติจะบังเกิดผลได้ อยู่ที่การมีแบบอย่างที่ดี และการสร้างค่านิยมที่ดีในหน่วยงาน

ควรให้จัดปฏิทินปฏิบัติงานด้านการรณรงค์ลด ละ เลิกอบายมุขต่างๆ ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และควรมีการเผยแพร่ผลงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ แล้วนำไปสู่การ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่นได้มีโอกาสปรับใช้ในวงกว้างอีกด้วย

ควรค้นหาบุคลากรที่ดีซึ่งเป็นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างที่เป็นคนดีมีคุณ ภาพคุณธรรม และจัดกิจกรรมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดพลังขับเคลื่อนทางสังคมของ กลุ่มคนคุณภาพต่อไป

ในสภาพสังคมที่มีจำนวนผู้ว่างงานมากขึ้น ตามหลักอุปสงค์อุปทาน ถือว่านายจ้างมีสิทธิ์ เลือกลูกจ้างได้ ดังนั้น ควรกำหนดส่งเสริมสนับสนุนให้มีการคุณสมบัติที่เข้มข้นในการสมัครงาน เช่น ต้องเป็นผู้ที่ปลอดอบายมุข(เหล้า บุหรี่ การพนัน)โดยให้มีใบตั้งสัจจะมีผู้รับรองเป็นหลักฐาน การสมัคร วิธีการเช่นนี้จะเกิดผลดีคือ เป็นการ กลั่นกรองหาคนเป้าหมายที่พร้อมรับการพัฒนา และเป็น การสร้างค่านิยมการแข่งขันการกระทำดีให้เกิดขึ้นในสังคม หรืออาจกำหนดคุณสมบัติเชิง คุณธรรมที่สูงยิ่งขึ้นไปอีก โดยให้สัมพันธ์กับเป้าหมายเชิงธุรกิจ หรือเป้าหมายในชีวิต ของเจ้าของ สถานประกอบการ คือถ้ามีเป้าหมายเชิงธุรกิจและเป้าหมายในชีวิตสูงส่งมากขึ้นเท่าใด ควรจะ สามารถสร้างบุคลากรที่ดีมีคุณธรรมและคุณภาพมากขึ้นตามไปด้วย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการวิจัยรวมทั้งข้อเสนอแนะเชิงนโยบายกับเชิงบริหาร จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจใฝ่รู้ และส่วนรวม ทั้งระดับหน่วยงาน สังคมประเทศชาติรวมถึงโลกด้วย

บรรณานุกรม

- กรรมการบริษัท งบดุลกำไรขาดทุน ของ บจ.พลังบุญ บจ.แต่ชีวิต บจ.ขอบคุณ
และ บจ.ฟ้า อภัย (เอกสารโรเนียว)
- กองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.๒๕๔๑. : กรุงเทพมหานคร , ๒๕๔๑.
- กองวิชาการและแผนงาน กรมการจัดหางาน. ศัพท์แรงงาน : กรุงเทพมหานคร , ๒๕๔๓
- จิ้งเชียงใหม่ ชื่อ ระบบบุญนิยมในศตวรรษที่๒๑ : บริษัทฟ้าอภัย จำกัด , ๒๕๔๕
- ชมรมนิคั๘อุบลราชธานี การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , ๒๕๔๒
- ชัยวัฒน์ ติระพันธุ์ คู่มือการอบรมหลักสูตรการคิดอย่างเป็นกระบวนการระบบ : สำนักงาน
กองทุนเพื่อสังคมภาค๑๑ อุตรธานี, ๒๕๔๓
- ญาติธรรม เปิดโลกบุญนิยม ฟ้าอภัย .กรุงเทพฯ, ๒๕๔๐
- ๑๒ ปี พลังบุญ ฟ้าอภัย .กรุงเทพฯ, ๒๕๓๒
- ชุมชนบุญนิยมสันติอโศก กรุงเทพมหานคร : บริษัท ฟ้าอภัย จำกัด .๒๕๔๖
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่ : โครงการเอกสารและตำราคณะ
รัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , ๒๕๔๑
- ประเวศ วะสี บทความวิถึบูรณาการทางออกทางภูมิปัญญา จินตนาการและความศรัทธา
โครงการบัณฑิตกับการเรียนรู้รัฐธรรมนูญ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , ๒๕๔๒
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ ๘ แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์:ความหมาย การวัด .
กรุงเทพมหานคร : ๒๕๔๐.
- มาเรีย-เลน่า-เฮกิลลา-โฮร์น มองพุทธศาสนาด้วยสองตาเปิด ความเชื่อและการปฏิบัติของสันติ
อโศก . กรุงเทพมหานคร : บริษัทฟ้า อภัย จำกัด, ๒๕๔๑
- สมณะไพฑูริรักษ์ เอกสารประกอบการอบรมโครงการชุมชนภูวิกฤต กองทุนเพื่อสังคม ธนาคาร
ออมสินภาค๖ ร่วมกับชุมชนราชธานีอโศก : อุบลราชธานี , ๒๕๔๒
- มหาทาน กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์กัลป์กัน , ๒๕๔๕
- คอลัมน์ที่นี้ตอบทุกปัญหา หนังสือแสงสุญญ โรงพิมพ์มูลนิธิธรรมสันติ พฤษภาคม
- คอลัมน์บุญนิยม นวัตกรรมของสังคมมนุษยชาติ หนังสือแสงสุญญ โรงพิมพ์มูลนิธิ
ธรรมสันติ พฤษภาคม ๒๕๔๕

สมณะโพธิรักษ์ คอลัมน์กำไรขาดทุนแท้ของอารยชน หนังสือพิมพ์เราคิดอะไร กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์กัลป์แก่น ๒๕๔๖

สมบัติ จันทรวงศ์ รายงานการศึกษาเรื่องชุมชนปฐมอโศก พุทธยุโรเปียม กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์มูลนิธิธรรมสันติ ,๒๕๓๑

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี สรุปสาระ
สำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่๙(พ.ศ.๒๕๔๕-๒๕๔๙)
กรุงเทพ ๒๕๔๕

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สรุปคุณภาพชีวิตประชากรไทย
๒๕๔๕ กรุงเทพมหานคร ,๒๕๔๕

สุทธิลักษณ์ สุนทรโธม มาตราการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน วิทยา
นิพนธ์ระดับปริญญาโทของคณะสังคมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์,๒๕๓๗.

สุทัศน์ ดิศโยธิน ชุมชนบุญนิยม ทางรอดของสังคม กรุงเทพมหานคร : บริษัท ฟ้าอภัย ,๒๕๔๓

สุธน โพธิ์เอี่ยม สภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานอุตสาหกรรมขนาด
ย่อม ศึกษากรณีอุตสาหกรรมขนาดย่อมในเขตกรุงเทพฯ วิทยานิพนธ์ระดับปริญญา
โทของสาขาวิชานโยบายและวางแผนสังคม มหาวิทยาลัยเกริก,๒๕๓๘.

สุนัย เศรษฐบุญสร้าง เศรษฐศาสตร์เชิงพุทธ กรุงเทพมหานคร :ธีระการพิมพ์ ,๒๕๓๑

สุนัย เศรษฐบุญสร้าง อุดมการณ์ทางสังคมในพุทธศาสนาตามแนวความคิดของสำนักสันติ
อโศก กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ฟ้าอภัย ,๒๕๓๔

สุนัย เศรษฐบุญสร้าง การเมืองบุญนิยม กรุงเทพมหานคร :บริษัท ฟ้าอภัย จำกัด ,๒๕๔๕

สุพรรณิ ไชยอำพร และสนธิ สมัครการ การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย
กรุงเทพมหานคร :สกว.๒๕๓๕

อนุชาติ พวงสำลีและอรทัย อาจฉำ การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย
กรุงเทพมหานคร :สกว. ,๒๕๓๗.