



คุณภาพชีวิตแรงงาน

ในระบบบุญนิยม

ศึกษากรณี จังหวัดกรุงเทพมหานคร

โดย

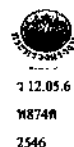
นายเพชรดีนฟ้า ดิศโยธิน

ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ๖ว

ผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน ๗ว

สำนักงานแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู สำนักงานปลัดกระทรวง

กระทรวงแรงงาน



บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตแรงงานในระบบบุญนิยม มุ่งศึกษาว่าแรงงานในระบบบุญนิยม มีระดับคุณภาพชีวิตอย่างไร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นกรรมการและพนักงานของสถานประกอบการในระบบบุญนิยม จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า

แรงงานมากกว่าร้อยละ๙๐ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เห็นได้จากการที่มีความพึงพอใจในสภาพงานของตน และได้บรรลุเป้าหมายของชีวิตในการที่มีโอกาสปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณ การดำรงชีพโดยยึดแนวเศรษฐกิจพอเพียง การบริโภคอาหารมังสวิรัตและเป็นอาหารไร้สารพิษจากเครื่องสำอางชุมชนชาวอโศก ทำให้มีความสมบูรณ์พร้อม ทั้งทางร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้การขัดเกลาตนเองให้เป็นผู้มีความสันโดษ ไม่ยึดติดวัตถุยอมทำให้เอื้อประโยชน์ต่อส่วนรวมได้อย่างเต็มที่ หากมีการขยายผลการประกอบการระบบบุญนิยมให้แพร่หลายในวงกว้าง เกิดชุมชนบุญนิยมในทั่วทุกส่วนของสังคม ย่อมมีส่วนผลักดันให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้และภูมิปัญญา สังคมคุณภาพ สังคมแห่งสมานฉันท์และเอื้ออาทร นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของสังคมไทยได้

คำนำ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตแรงงานในระบบบุญนิยม เป็นการศึกษาเพื่อประกอบการทำผลงานในการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ระดับ ๗ ในตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ๗ สังกัดสำนักงานแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงแรงงาน

แรงงานในระบบบุญนิยม เป็นกลุ่มจำนวนเล็กน้อยถ้าเปรียบเทียบกับแรงงานทั้งหมด(ทั้งในและนอกระบบ) แต่ปรากฏว่า ในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา กลุ่มแรงงานในระบบบุญนิยม มีศักยภาพนำการเปลี่ยนแปลงที่ดีมาสู่สังคม กล่าวคือได้ก่อให้เกิดการบูรณาการด้านต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างสุขภาพ การพึ่งตนเอง การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดองค์ประกอบของบ้านเมืองน่าอยู่ การป้องกันแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เป็นการเสริมและเติมเต็มให้กับสังคม ในส่วนที่แรงงานในกระแสหลัก หรือ แรงงานที่อยู่ในกระแสระบบทุนนิยม ไม่สามารถตอบสนองได้หรือทำไม่ได้แต่ไม่เต็มที

จากข้อมูลเบื้องต้น เป็นเหตุให้ผู้วิจัยต้องการทราบถึง ระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานในระบบบุญนิยม ถึงแม้จะเป็นเรื่องใหม่สำหรับหลายๆท่าน แต่เชื่อว่าจะเป็นคุณประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในยุคบูรณาการ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรได้มีการวิจัยในแง่มุมอื่นๆต่อไปอีก เพราะประเด็นเรื่องแรงงานในระบบบุญนิยมยังมีความกว้างและลุ่มลึกอีกมาก และขอให้ช่วยกันชี้แนะเพื่อการศึกษาในโอกาสต่อไปให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอน้อมรับคำแนะนำไว้ด้วยความยินดี

นายเพชรดิ้นฟ้า ดิศโยธิน

พฤศจิกายน ๒๕๔๖

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตแรงงานในระบบบุญนิยม ซึ่งสำเร็จลุล่วงไปได้เพราะความร่วมมือจากหลายฝ่าย ได้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ข้าราชการหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดหนองบัวลำภู บุคลากรในสถานประกอบการในระบบบุญนิยมในกรุงเทพมหานคร ที่ได้ตอบแบบสอบถามและให้การสัมภาษณ์ และผู้ที่สนับสนุนการค้นคว้าข้อมูล ได้แก่ ชาวชุมชนบุญนิยมจังหวัดอุดรธานี ที่สนับสนุนจนทำให้รายงานกรณีศึกษานี้สำเร็จเรียบร้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์จันทร์จรัส สอนนิลาต(หมวดวิชาวิทยาศาสตร์ โรงเรียนอุดรพิทยานุกูล จังหวัดอุดรธานี)ที่ช่วยแนะนำแนวทางการวิจัยจนสำเร็จลุล่วง

ผู้วิจัย ขอมอบคุณความดีที่เกิดขึ้นนี้ แก่ผู้มีส่วนร่วมทำให้ผลงานชิ้นนี้บังเกิดขึ้น ณ โอกาสนี้

นายเพชรดิณฟ้า ดิศโยธิน

พฤศจิกายน ๒๕๔๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑ - ๓
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	
บทที่ ๒ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	๔-๒๓
บทที่ ๓. ระเบียบวิธีวิจัย	๒๔-๒๗
กรอบแนวคิดในการศึกษา	
สมมติฐาน	
รูปแบบการวิจัย	
นิยามศัพท์	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมเก็บข้อมูล	
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	
บทที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๒๘ - ๕๗
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ข้อมูลเชิงปริมาณ	
ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสอบถาม	
ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์	
ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง	
บทที่ ๕. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	๕๘ - ๖๑
สรุปผลการวิจัย	
ข้อเสนอแนะ	
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	
ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร	
บรรณานุกรม	๖๒ - ๖๓
ภาคผนวก	
ประวัติของผู้วิจัย	

สารบัญญัตราสาร

เรื่อง	หน้า
ตารางที่ ๑ แสดงผลการดำเนินงานธุรกิจ ของสถานประกอบการในระบบบุญนิยม	๕๐
ตารางที่ ๒ แสดงประเภทสินค้าและประเภทธุรกิจ	๕๐
ตารางที่ ๓ แสดงระดับของพนักงานและอัตรารายได้	๕๐
ตารางที่ ๔ แสดงช่วงเวลาการทำงาน ช่วงเวลาพักและช่วงเวลาการประชุม	๕๑
ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนกรรมการ พนักงานและอาสาสมัคร	๕๑
ตารางที่ ๖ แสดงกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของเครือข่ายบุญนิยมทั่วประเทศ	๕๒
ตารางที่ ๗ เปรียบเทียบปรัชญาของระบบทุนนิยมกับระบบบุญนิยม	๕๓
ตารางที่ ๘ เปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างบุญนิยมและทุนนิยม	๕๔
ตารางที่ ๙ เปรียบเทียบอุดมการณ์ระหว่างบุญนิยมกับทุนนิยม	๕๕
ตารางที่ ๑๐ เปรียบเทียบการดำเนินชีวิตระหว่างบุญนิยม กับทุนนิยม/บริโภคนิยม	๕๖
ตารางที่ ๑๑ แสดงความเกี่ยวข้องขององค์กรบุญนิยม	๕๗

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่๙ เน้นย้ำถึงการสร้างสังคมที่ดีเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีความสมานฉันท์เอื้ออาทร โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เป็นแนวทางในการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทุนทางสังคม การพัฒนาที่ยั่งยืน

รัฐบาลมีนโยบายการปฏิรูปประเทศโดยมุ่งเน้นเป็นการพัฒนาแบบบูรณาการ กระทรวงแรงงานซึ่งเดิมจัดอยู่ในกลุ่มกระทรวงทางด้านสังคม ได้ปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจใหม่ให้เป็นกระทรวงทางด้านเศรษฐกิจ เป็นการยกระดับการบริหารและการให้บริการประชาชน กลุ่มผู้ใช้งานซึ่งเป็นบุคคลในความคิดและรับผิดชอบของกระทรวงแรงงาน จะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นนั้นเป็นสิ่งพึงชี้ หรือตัวชี้วัดผลสำเร็จของการพัฒนาของกระทรวง

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

ข่าวอาชญากรรมที่ปรากฏทุกวัน พ่อข่มขืนลูก ครูข่มขืนศิษย์ พี่น้องฆ่ากันเองเพราะแย่งมรดก ข้าราชการใช้ชีวิตความเป็นอยู่ฟุ้งเพื่อเกินฐานะ คนว่างงาน ประชาชนมีความหวังกับ

การ ชื่อหวาย พุทธศาสนาระแสหลักก็กลายเป็นพุทธประเพณี ไสยศาสตร์ สะเดาะเคราะห์ ใ้หวายรดน้ำมนต์ ล้วนเป็นเดรัจฉานวิชา สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติถูกทำลาย คนส่วนใหญ่ทั่วโลกที่อยู่ภายใต้ความทุกข์ยาก กระแสการพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพที่น่าสะพรึงกลัว ประเทศที่ร่ำรวยและยากจนมีรายได้ห่างกันออกไปทุกที ภาวะรายจ่ายที่มากขึ้น ส่งผลให้เกิดการกู้เงินทั้งในและนอกระบบ คนไทยมุ่งหาเงินโดยไม่คำนึงถึงศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมอันเป็นรากแก้วของสังคมเริ่มหายไป ทั้งแรงงานด้านการเกษตรและแรงงานในสถานประกอบการล้วนแต่เข้าสู่วังวนนี้ โดยหัวหน้า การมุ่งแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุ โดยไม่คำนึงถึงโครงสร้างส่วนลึกของสังคมจึงไม่สัมฤทธิ์ผล วัฒนธรรมทางจิตใจที่งดงามซึ่งคลี่คลายมาจากอุดมการณ์ทางพุทธศาสนา เริ่มสูญหายไป เพราะวัฒนธรรมแบบบริโภคนิยม ผลที่สุดผู้คนในสังคมก็จะมีชีวิตอยู่อย่างไร้แก่นสารด้วยความรู้สึกแปลกแยกจากตนเอง และแตกแยกจากผู้อื่นในสังคมโลก

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

ท่ามกลางความเสื่อมของสังคม ได้เกิดหมูกุ่มชาวอโศก ที่มีแนวคิดและการปฏิบัติในทางพุทธศาสนาที่ชัดเจนมีลักษณะการบริหารจัดการองค์กรที่เด่นชัด เป็นแบบอย่างเรื่องความถูกต้องเที่ยงธรรมทั้งในหมู่นักบวชและฆราวาส ก่อตัวเริ่มต้นจากสมณะโพธิรักษ์ ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งขบวนการพุทธบริษัทชาวอโศก โดยการทำงานศาสนาเป็นไปในเชิงทำทนายให้มาพิสูจน์(เอหิปัตติโก) มีการขัดเกลา(ศีลเสขธรรม)ในระดับที่เข้มข้น ทำให้เกิดหมูกุ่มที่มีคุณภาพ มีการพัฒนาจิตวิญญาณเพิ่มจำนวนบุคคลที่มีมรรคผล ขยายขอบเขตการทำงานให้กว้างขึ้นเป็นกิจกรรมต่างๆเรียกในชื่อว่า บุญนิยม เช่น ชุมชนบุญนิยม พานิชย์บุญนิยม การเมืองบุญนิยม การศึกษาบุญนิยม กสิกรรมบุญนิยม การสื่อสารบุญนิยม เป็นต้น

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

เมื่อสามารถสร้างคนที่มีคุณภาพชีวิตเข้าสู่กระแสบุญนิยม โดยอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาคนด้วยสัมมาทิฐิ ใช้มรรคองคฺ๘ ย่อมส่งผลกระทบต่อสังคม ได้แก่ เกิดกลุ่มคนที่ซื้อไม่ได้ด้วยเงิน ซึ่งนับเป็นนิมิตหมายอันดีของสังคมมนุษย์ในศตวรรษที่๒๐ ทำลายต่อทฤษฎีต่างๆทางด้านเศรษฐกิจ เกิดค่านิยมการทำงานเพื่อขาดทุน แข่งขันกันเพื่อทำงานฟรี เกิดค่านิยมที่ดีในการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพ เกิดอาชีพที่ดี เกิดสถานประกอบการที่ดี ที่มีลูกค้าเข้าอุดหนุนอย่างเนืองแน่น เป็นแบบอย่างในการยกระดับการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานซึ่งผู้บริหารทุกคนแสวงหาค่านิยมการพึ่งตนเอง เกิดสังคมสิ่งแวดล้อมที่ดี แบบอย่างที่ดีในสังคมที่เป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ

เมื่อเกิดการพัฒนาแบบองค์รวม ก็ส่งผลให้มี ข้าราชการที่ดี นายจ้างที่ดี ลูกจ้างที่ดี การสร้างครอบครัวอบอุ่น ชุมชนที่เข้มแข็ง เมื่อมีอาชีพที่ดีที่ไม่ก่อพิษตกค้างต่อสังคม จึงส่งผลต่อการแก้ปัญหายาเสพติด ปัญหาความยากจนและปัญหาการขอโกงช้อราษฎร์บังหลวงได้อีกด้วย เป็นการพัฒนาตามแนวพระราชดำริด้านเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมการสร้างวินัย ตามที่ปรากฏในพระบรมราโชวาท เหมือนดังคำกล่าวที่ว่า "เมื่อพลังชีวิตถูกขุดค้น พลังแห่งแผ่นดินจะขับเคลื่อน"

รูปแบบชีวิตของผู้มีก้น้อยสันโดษ ขยันทำงาน ตามบทบัญญัติในพระธรรมวินัย ย่อมเป็นตัวอย่างอ้างอิง ที่ทำให้ผู้คนที่มาสัมผัสได้เกิดความมั่นใจว่ามนุษย์มีศักยภาพที่จะปลดปล่อยชีวิตตนเองให้เป็นอิสระจากพันธนาการของความกลัวต่างๆที่ครอบงำมนุษย์อยู่ จึงเกิดการดึงศักยภาพของคนออกมาเพื่อแก้ปัญหาโดยเริ่มจากตนเอง สิ่งต่างๆเหล่านี้ส่งผลถึงคุณภาพชีวิตของทุกคนที่เกี่ยวข้อง 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 วิธีบูรณาการประกอบด้วย กระบวนทรรศน์ใหม่ในการมองความเป็นจริง การเปลี่ยนวัตถุประสงค์ของมนุษย์ใหม่จากมุ่งกำไรสูงสุดไปเป็นอยู่ร่วมกันด้วยสันติ มียุทธศาสตร์การพัฒนาใหม่ที่ไม่เอาเศรษฐกิจเป็นตัวตั้ง แต่เอาวัฒนธรรมหรือวิถีการดำรงชีวิตร่วมกันเป็นตัวตั้ง เศรษฐกิจวัฒนธรรมนิยมควรเข้าแทนที่เศรษฐกิจทุนนิยม และสร้างเครื่องชี้วัดการพัฒนาใหม่ แทนที่จะวัด GDP หรือรายได้ที่เป็นเงิน แต่ควรวัด GDH (H = happiness)หรือความสุข ความเป็นปึกแผ่นของสังคม และความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม นั่นคือ “ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมยั่งยืน” อันเป็นการพัฒนาที่บูรณาการมากกว่าเฉพาะรายได้ที่เป็นเงิน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(๒๕๔๕)สำนักงานกฤษฎามนตรี 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 และสนธิ สมัครการ (๒๕๓๕:๗) ให้ความเห็นว่า คุณภาพชีวิตคือชีวิตที่มีความสุขพอสมควรทั้งกายและจิตใจ ความสุขกายคือ ได้รับตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ เช่น ได้รับการเลี้ยงดู และอบรมสั่งสอนจากครอบครัวอย่างดี เมื่อสุขภาพอนามัยแข็งแรง ศึกษาดี อาชีพการงานดี โอกาสเลื่อนฐานะตามความเหมาะสม ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน และโอกาสแสวงหาความบันเทิงรื่นเริงใจตามสมควร ส่วนความสุขใจคือ การหล่อหลอมปัจจัยทางด้านความเชื่อ ค่านิยม ศีลธรรมและจริยธรรมให้เกิดความสมดุลย์

สุทธิลักษณ์ สุนทรโรตม(๒๕๓๗)ได้รวบรวมความหมายคุณภาพชีวิตของนักวิชาการไว้ดังนี้

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

Dalkey (๑๙๖๘) อธิบายว่า มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า "ความสุข" "ความผาสุก" และคำอื่นๆ ในทำนองนั้น โดยได้ให้แนวทางการแบ่งความหมายของคุณภาพชีวิต เป็น ๓ กลุ่มคือ

๑. คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ เช่น รายได้ ใช้จ่าย 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 ทัศนะของบุคคลทั่วไป เกี่ยวกับการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ในด้านความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในชีวิตของตน รวมถึงความสุขสบายหรือความทุกข์ต่าง ๆ

สุธน โพธิ์เยี่ยม(๒๕๓๘) เสนอจากการศึกษาว่า

Jackle M.J. (๑๙๗๔) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต เป็นความพึงพอใจที่บุคคลได้ภารกิจของเขา 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 ภารกิจประจำวัน 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 เตชะอธิก ได้รวบรวมเรื่องคุณภาพชีวิตและการวัดของนักวิชาการต่างประเทศ ไว้ อย่างหลากหลาย 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) รายได้ครอบคลุมรายหัว 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 สะดวกสบาย ๓. มีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ๔. มีสุขภาพดี ๕. มีการศึกษาและมีโอกาสที่จะเรียนรู้ ๖. เป็นผู้ผลิตและบริโภคเป็น ๗. มีอาชีพสุจริต ๘. มีคุณธรรมและจริยธรรม ๙. รู้จัก

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

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

พระเทพเวที(ประยุทธ ปยุตโต ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือคุณสมบัติของชีวิตที่เป็นอยู่ดี มีส่วนร่วมเกื้อกูลซึ่งกันและกันกับสังคมและธรรมชาติแวดล้อม และสามารถพัฒนาตัวเองให้เจริญงอกงามมีความสุขและอิสรภาพที่สมบูรณ์

นิพนธ์ คันธเสวี (๒๕๒๕) ได้ให้ความหมายว่า คือระดับการดำรงชีพของมนุษย์ตามองค์ประกอบของชีวิตอันได้แก่ ทางร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ

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

อัจฉรา พลจินดา และขจรส 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 และพาผู้คุณธรรม

ชมรมนิต้าอุบลราชธานี(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 และไม่ม้งานทำแต่พร้อมที่จะทำงาน 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 ในบางท้องที่หรือทั่วประเทศ หรืออาจเนื่องมาจากไม่มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน การขาดการฝึกอบรมแรงงาน ไม่มีแรงจูงใจหรือสภาพการจ้างงานไม่น่าพึงพอใจ

ชั่วโมงทำงานต่อคน (man hour) หน่วยที่ใช้วัดการทำงานของคนงานในสถานประกอบการ ซึ่งคิดเป็นชั่วโมงต่อคน หรือเท่ากับการทำงานของคนหนึ่งคนต่อหนึ่งชั่วโมง เพื่อให้ประโยชน์ในด้านการบริหารแรงงาน เช่น การคำนวณเวลาที่ทำงานจริง การคำนวณเวลาทำงานที่สูญเสียไป และการคิดต้นทุนการผลิตต่อหน่วย เป็นต้น

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

ค่าตอบแทนพิเศษ (premuim 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 อยู่ในท้องถิ่นอาศัย ไม่ทราบว่าจะหางานได้ที่ใด สัญญาการจ้างงานได้สิ้นสุด หรือระงับใช้เป็นการชั่วคราว ถูกปลดออกจากงาน รอการบรรจุงาน 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 จำกัลดต้นทุนและเทคโนโลยี

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)ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงงานไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 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) หน้าที่ปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- (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) ได้กล่าวถึงอาหารที่แท้จริงของมนุษย์โดยแบ่งประเภทสัตว์ต่างๆ ออกเป็น สัตว์กินผักผลไม้ กินธัญพืช และสัตว์กินสัตว์ ซึ่งสรุปว่าคนไม่ใช่สัตว์ที่กินเนื้อเพราะพิจารณาจากสรีระร่างกาย ได้อ้างถึงหนังสือแสงสุญญ ฉบับที่ ๑๓ ปีที่ ๔ เล่มที่ ๒ (เมษายน มิถุนายน ๒๕๒๖) น.๑๑๓ กล่าวถึงข้อดีของอาหารธรรมชาติ และอ้างใน แสงสุญญ ฉบับที่ ๑๓ ปีที่ ๔ เล่มที่ ๒ (เมษายน มิถุนายน ๒๕๒๖) น.๗ เรื่องอานิสงส์ ๕ ประการ ของการกินอาหารวันละมือเดียว (มีปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎก เล่มที่ ๑๓ ข้อ ๑๖๐ "ภิกขุทาสสูตร" มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์ และได้กล่าวเปรียบเทียบความแตกต่างกันระหว่างแนวคิดของ "อนารยะ" กับ "อารยะ" ที่ตรงกันข้ามกันอย่างสิ้นเชิง ในเรื่องของกรรมมองชีวิต ที่ฝ่ายหนึ่งมองการเพิ่มพูนทรัพย์สมบัติทางโลกว่า เป็นเป้าหมาย ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่ง คำนึงถึง อริยทรัพย์ และตรงกันข้ามกันอย่างยิ่ง ในแง่ของการมองความสุข หรือเป้าหมายในชีวิต ที่ฝ่ายหนึ่งมุ่งความสุขที่จะต้องมีสิ่งสนอง (อามิสสุข) ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่ง มุ่งความสุขสงบ ที่เหนือกว่าคือ นิรามิสสุข หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือความไม่สุขไม่ทุกข์ และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในแง่จริยธรรมที่ฝ่ายหนึ่งถือว่า การเอาดีเป็นความดี การเสียไปเป็นความไม่ดี อีกฝ่ายคิดตรงกันข้ามว่า การเอาดีเป็นความไม่ดี และได้อ้างถึงข้อยืนยันในทางพุทธศาสนาที่ว่า มนุษย์สามารถอยู่เหนือเรื่องเพศได้แล้ว โดยเปรียบเทียบว่า ซิกมันด์ ฟรอยด์ ที่กล่าวว่า เมื่อสติปัญญาของมนุษย์เจริญพัฒนาถึงขั้นรู้แจ้งแล้วก็จะ "ระเหิด" เรื่องเพศได้ (Sublimation of Sexual desire)

และได้กล่าวถึงการก่อเกิดระบบบุญนิยมว่า เริ่มก่อตัวจากบุคคลที่มี "ความจริง" อันเป็นสภาวะธรรมจากการปฏิบัติธรรม คือสมณะโพธิรักษ์ ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งขบวนการพุทธบริษัทชาวอโศก โดยการแสดงธรรมที่เป็นเชิงท้าทายให้มาพิสูจน์ (เอหิพัสสโก) และการขัดเกลา (สัลเลขธรรม) อย่างเข้มข้น ทำให้เกิดหมู่กลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความก้าวหน้าทางจิตวิญญาณที่สูงยิ่งขึ้นไป เกิดภาวะแห่งความมีอิสระเสรีภาพ ภราดรภาพ สันติภาพ สมรรถภาพ และบูรณภาพ ในที่สุด เกิดค่านิยมแนวคิดอันก่อเกิดจากการปฏิบัติธรรมเป็นพื้นฐานที่คลี่คลายไปเป็นกิจกรรมมากมาย เรียกในชื่อว่า บุญนิยม ได้แก่ ชุมชนบุญนิยม กสิกรรมบุญนิยม การศึกษานุญนิยม การพาณิชย์บุญนิยม และการเมืองบุญนิยม

และได้กล่าวเปรียบเทียบถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมทั่วไปกับระบบ บุญนิยมว่า นักบวชที่แท้ ไม่ใช่มนุษย์ที่บกพร่องต่อผู้โลกไม่ได้ หากแต่เป็นมนุษย์ที่ชนะโลกโดย สัจธรรม รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้ปฏิบัติธรรม เป็นหนทางการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ผู้ประเสริฐ ผู้ที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการดำรงชีวิตในโลกนี้ มิใช่ทางออกของคนที่มีปัญหาในการดำรงตนอยู่กับโลก ชีวิตของผู้ปฏิบัติธรรมเป็นชีวิตที่ถูกที่สุด ในเรื่องการกินอยู่ แม้คนที่ประสบปัญหาในการทำมาหาเลี้ยงชีพ ไม่ค่อยจะเพียงพอ นั้น หากถือเอาการดำรงชีวิตอย่างผู้ ปฏิบัติธรรมเป็นแบบอย่าง และพยายามทำตามแล้ว ก็ย่อมจะช่วยแก้ไขปัญหาก็บ้าง อย่างน้อยก็ในเรื่องการครองชีพ ดังนั้นคนที่จนมาก ๆ หรือผู้ที่ถูกรุมล้อมด้วยปัญหาการครองชีพ จึงไม่อาจมีเหตุผลค้านแย้งอันใดได้ ที่จะแสดงว่า ปัญหาของตนนั้นสุดที่จะแก้ไขได้แล้ว

สุนัย เศรษฐบุญสร้าง(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 หรือลดกิเลสต้นเหตุหาอุปาทานให้น้อยลง ในอีกทางหนึ่ง

ทั้งนี้ได้ แบ่งแนวคำสอนในทางพุทธศาสนา ที่มีผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ สามารถเป็น๔ประเภท(category) คือ

ประเภทที่ ๑ ได้แก่แนวคำสอนที่ทำให้มนุษย์มีความต้องการส่วนเกินของชีวิตเพิ่มขึ้น แต่ทำให้ประสิทธิภาพในการแสวงหาสิ่งตอบสนองความต้องการลดลงเรียกได้ว่า เป็นพุทธศาสนาแบบไสยศาสตร์

ประเภทที่ ๒ ได้แก่แนวคำสอน ที่ทำให้มนุษย์มีความต้องการส่วนเกินของชีวิตเพิ่มขึ้น แต่ทำให้ประสิทธิภาพในการแสวงหาสิ่งตอบสนองความต้องการเพิ่มขึ้นด้วย เป็นพุทธศาสนาแบบทุนนิยม

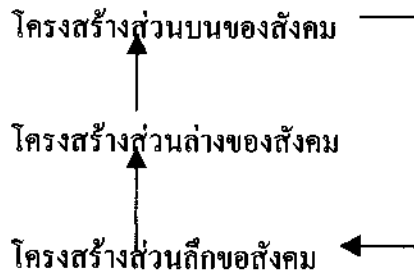
ประเภทที่ ๓ ได้แก่แนวคำสอนที่ทำให้ มนุษย์มีความต้องการส่วนเกินของชีวิตลดลง แต่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมลดลงไปด้วย เรียกได้ว่าเป็น พุทธศาสนาแบบฤาษี ตัวอย่างเช่นการปลีกตัวปลีกเรือนหลบหนีจากสังคม ไปแสวงหาความวิเวกตามป่าเขาที่สงัด

ประเภทที่ ๔ ได้แก่แนวคำสอนทางศาสนา ที่ทำให้มนุษย์ มีความต้องการส่วนเกินของชีวิตลดลง แต่มีประสิทธิภาพในการทำงานสรรสร้างที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเพิ่มมากขึ้น เป็นพุทธศาสนาแบบดั้งเดิม(Fundamental buddhism)

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

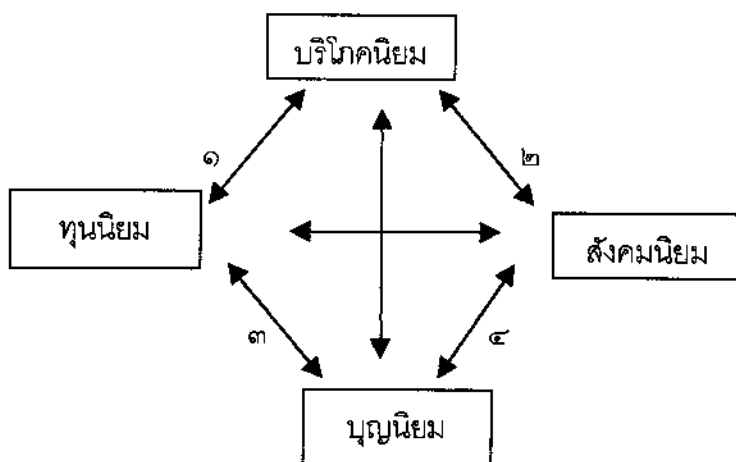
จากแนวทางดังกล่าวจึงได้แบ่งโครงสร้างของสังคม แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ โดยพิจารณาปฏิสัมพันธ์ทางด้านจิตวิญญาณของผู้คน ที่ประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างส่วนลึกของสังคม

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

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

นอกจากนี้ยังได้อธิบายถึงประเภทของอาหารตามหลักพุทธศาสนา ว่าได้แบ่งประเภทของอาหารออกเป็น ๔ ประเภท คือ -กวมิงการอาหาร อาหารทางกายภาพ -ผัสสาหาร ได้แก่ อาหารทางผัสสะที่สนองอารมณ์ รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส -มนัสญเจตนาหาร ได้แก่ อาหารทางจิตใจที่จะช่วยหล่อเลี้ยงชีวิตศักดิ์ศรีเกียรติภูมิ มีความมั่นคงในชีวิต -วิญญาณาหาร ได้แก่ อาหารทางจิตวิญญาณที่จะช่วยหล่อเลี้ยงสติปัญญา และเยื่อใยของชีวิต และสรุปว่า สำหรับมนุษย์ที่มีจิตวิญญาณสูง การขาดอาหารทางจิตวิญญาณ จะทำให้ไม่สามารถมีชีวิตอยู่ได้ ในระบบบุญนิยม จะครอบคลุมถึงการผลิตและบริโภคอาหารทั้ง ๔ ประเภท และเชื่อว่าแรงงานที่จ่ายไปเพื่อการผลิต "วิญญาณาหาร" จะมี"บุญกุศล" สูงสุด จึงเป็นเรื่องละเอียดลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริโภคอาหาร เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่ใช่เฉพาะอาหารที่นักวิชาการสมัยใหม่พูดถึง

มาเรีย-เลน่า-เฮกิลลา-โฮร์น (๒๕๓๙)ได้กล่าวไว้ในผลการวิจัยว่า สมาชิกชาวอโศกทั้งหมดจะได้รับการสนับสนุนให้พยายามไปสู่การบรรลุธรรมในการตีความของกลุ่มอโศก ขั้นตอนเหล่านี้สามารถบรรลุได้ในชาติปัจจุบัน กล่าวคือ ขั้นต่ำสุดหรือขั้นโศดาบันนั้น ผู้ที่จะเข้าถึงจะต้องเป็นอิสระจากความชั่วหกประการ(เสพสุราสูบบุหรี่ เล่นการพนัน ประพฤติผิดในกาม ติดเที่ยวกลางคืน และเกียจคร้าน)นอกจากนั้นผู้นั้นจะต้องรักษาศีลห้า คือเว้นจากการฆ่าลักทรัพย์ประพฤติผิดในกาม พุดเท็จ และติดสิ่งเสพติด กับทั้งจะต้องเคารพนับถือพระรัตนตรัย เมื่อปฏิบัติสูงขึ้นไปได้อิสระอย่างสมบูรณ์จาก "ตัวตน"สามารถทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น นิพพานตามอุดมการณ์ ชาวอโศกจึงแตกต่างจากความคิดของพุทธศาสนิกทั่วไป ที่เข้าใจว่าเป็นสิ่งที่อยู่แสนไกลจินตนาการไม่ได้ แนวปฏิบัติที่ทำให้เห็นว่านิพพานนั้นสามารถเข้าถึงได้ ทำให้พระพุทธานุภาพอยู่ใกล้คนมากขึ้น และเกิดกำลังใจแก่บุคคลที่จะประพฤติปฏิบัติ

ทั้งนี้ได้นำบรรยายผลที่ได้จากการวิจัยการดำเนินชีวิตของชาวบุญนิยม ได้แก่ คุณประโยชน์ของการมีชีวิตเรียบง่าย การรับประทานเพียงวันละหนึ่งมื้อ การตื่นแต่เช้า การใช้ชีวิตเป็นคนโสด ซึ่งมีรายละเอียดที่น่าสนใจ

สมณะโพธิรักษ์(๒๕๔๓-๒๕๔๖) ได้อธิบายถึงระบบบุญนิยมที่ได้ผลิตคนที่มีการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพตามหลักของพุทธศาสนา คือเป็นคนมีวรรณะ ๙ ได้แก่ เป็นคนเลี้ยงง่าย(สุภระ) บำรุงง่าย(สุโปละ)เป็นคนมักน้อย(อัปปิจจะ)เป็นคนใจพอ(สันโดษ) เป็นคนขัดเกลา(ศีลละ) เป็นคนศีลเคร่ง(ธุดะ) เป็นคนมีอาการที่น่าเลื่อมใส(ปาสาทิกะ) เป็นคนไม่สะสม(อปจยะ) ปราศจาก

สมณะโพธิรักษ์(๒๕๔๓-๒๕๔๖) ได้อธิบายถึงระบบบุญนิยมที่ได้ผลิตคนที่มีการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพตามหลักของพุทธศาสนา คือเป็นคนมีวรรณะ ๙ ได้แก่ เป็นคนเลี้ยงง่าย(สุภระ) บำรุงง่าย(สุโปสะ)เป็นคนมักน้อย(อัปปิจจะ)เป็นคนใจพอ(สันโดษ) เป็นคนขัดเกลา(สัลลชะ) เป็นคนศีลเคร่ง(ฐิตะ) เป็นคนมีอาการที่น่าเลื่อมใส(ปาสาทิกะ) เป็นคนไม่สะสม(อปัจยะ) ปราศจากความเพียร(วิริยารัมภะ) และมี สาราณียธรรม๖ ได้แก่ เมตตาทายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตา-มโนกรรม มีสาธารณโภคี มีศีลสามัญญตา และมีคุณลักษณะตาม"พุทธพจน์๗"คือ มีความระลึกถึงกัน(สาราณียะ) มีความรักกัน(ปิยภระ) มีความเคารพกัน(ครุภระ) มีการเกื้อกูลช่วยเหลือกัน(สังคหะ) ไม่วิวาทกัน(อวิวาทะ) พร้อมเพรียงกัน(สามัคคียะ) เป็นหนึ่งเดียวกัน(เอกีภวะ) ถ้าเป็นได้ในลักษณะเช่นนี้ ก็จะสามารถพึงเกิดพึงแก่พึงเจ็บพึงตายกันได้จริง

ได้อธิบายถึง มิจฉาอาชีพ๕ ว่า ในหลักมรรคองค์๘ ได้กำหนดถึงอาชีพที่เป็นมิจฉาทิฎฐิไว้ถึง๕ระดับได้แก่

- (๑)คืออาชีพที่ทุจริตชั่วๆคือ"การโกง" (กุนหา)
 - (๒)คืออาชีพที่ยังพูดโกหกคือ"การหลอกลวง" (ลปนา)
 - (๓)อาชีพที่ยังมี"การตลบตะแลง" (เนमितตกตา)
 - (๔)ดีกว่าหลายระดับที่กล่าวมาแต่ยัง"ยอมมอบตนในทางผิด"(นิเปสีกตา)
 - (๕)เป็นอาชีพที่สูงสุดของฆราวาสคือ"การเอาลาภต่อลาภ"(ลาภาน ลภัง นิชิจิงสตา) (จากมหาจัตตารีสกสูตร มัชฌิมนิกายอุपरินิพพานสน์ ในพระไตรปิฎก เล่ม ๑๔ ข้อ ๒๗๕)
- ทั้งนี้ แรงงานของมนุษย์ที่ถูกใช้ไปเพื่อตอบสนองระบบทุนนิยม/บริโภคนิยม เป็นการเสริมความโลภโกรธหลงให้มากยิ่งขึ้น เป็นการ"มอบตนในทางที่ผิด"(ระดับที่๔) ดังนั้นมนุษย์ผู้มีจิตใจสูง ควรมุ่งพัฒนาตนให้มีอาชีพชั้นสูง สำหรับในสังคมบุญนิยมซึ่งมีระบบสาธารณโภคีสามารถเกื้อหนุนกันได้ จึงมีการทำงานฟรี อยู่ในสังคมโดยไม่ต้องแย่งค่าจ้าง แต่ไม่ใช่ปฏิบัติธรรมโดยหลบเลี่ยงตัวไปอยู่โดดเดี่ยวในป่าในถ้ำที่ไม่มีผู้คน ต้องมีความสามารถสร้างสรรค์มีแรงงานมีผลผลิตคุณค่าประโยชน์ให้แก่สังคมเกื้อกูลสังคม(พหุชนหิตายะ)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

ได้อธิบายถึงหลักมีชวณิชาของพุทธศาสนา หมายถึงการค้าขายที่ไม่ควรเกี่ยวข้องกับ ๕ ประการ คือ (๑)การค้าขายอาวุธ(สัตว์ดิรัจฉาน) (๒)การค้าขายสัตว์ต่างๆ(สัตว์ดิรัจฉาน) (๓)การค้าขายเนื้อสัตว์(มังสวณิชา) (๔)การค้าขายสิ่งเสพติดมอมเมาต่างๆ(มัจฉวณิชา) และ (๕)การค้าขายยาพิษหรือสิ่งที่มีพิษต่อความเจริญของชีวิต(วิสวณิชา)

ได้อธิบายว่า การให้ทานด้วยแรงงานจะได้บุญกุศลสูงสุด โดยทำให้สุจริตด้วยความสามารถของเรา และต้องเป็นแรงงานที่ดีมีคุณค่า ไม่ใช่แรงงานที่ชั่วทำลายและกล่าวว่าการทำงานของชาวบุญนิยม เป็นการทวนกระแสอย่างมีความสุข สำหรับผู้มีภูมิธรรมบรรลุนิยามจริง ไม่ใช่ทำอย่าง"จนใจ" หรือ"ไร้ทางออก" สำหรับผู้ที่ยังไม่เข้าถึงอย่างสมบูรณ์ก็ต้อง "ตั้งตนในความลำบากซึ่งทำให้กุศลธรรมเจริญขึ้น"ซึ่งเป็นพุทธพจน์ นั่นเป็นการปฏิบัติที่เป็น"มัชฌิมาปฏิปทา" หรือทางสายกลาง คือไม่หย่อนเกินไปไม่ตึงเกินไป แนวทางการนำระบบบุญนิยมไปใช้ว่า มนุษย์ทุกคนทำได้ ขอแต่ให้ศึกษาให้ถูกต้อง ปฏิบัติให้ได้มรรคผล มนุษย์ที่มีอาการ๓๒ ครอบครัน เรียกว่า สุภภาโว สติมันโต สามารถปฏิบัติได้มรรคผลของพระพุทธเจ้า คุณภาพของบุญนิยมคือต้องมีคนที่มรรคผลถึงขั้นโลกุตระ

จิ้งเชียงผ่าซีก(๒๕๔๕)กล่าวเปรียบเทียบว่า ระบบเสรีนิยมให้ประสิทธิภาพสูงในด้านการผลิต แต่มีประสิทธิภาพต่ำในด้านการกระจายผลผลิต แต่ระบบเศรษฐกิจแบบคอมมิวนิสต์มีประสิทธิภาพในด้านการกระจายผลผลิตสูง แต่ให้ประสิทธิภาพการผลิตต่ำเพราะขาดแรงจูงใจ ระบบบุญนิยมเป็นเสมือนโรงงานที่ผลิตมนุษย์บุญนิยมเป็นคนพันธุ์ใหม่ที่มีคุณภาพสูงออกสู่สังคมเหมือนผลิตภัณฑ์ไร้สารพิษ(Organic products)ซึ่งโลกกำลังต้องการอย่างมาก ระบบทุนนิยมหรือคอมมิวนิสต์ ก็เคยมีเป้าหมายเพื่อความสูงสุดของสังคม แต่ไม่สามารถสร้างคนและวัฒนธรรมที่เป็นสังคมสันติภาพได้อย่างแท้จริง ระบบบุญนิยมก็คือทฤษฎีมรรคองค์๘ที่พระพุทธเจ้าค้นพบ การสร้างคนและสร้างสังคมแบบบุญนิยม เป็นการสร้างตัวแบบ(Model)หรือกระบวนทัศน์(Paradigm)ใหม่ เพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของพระพุทธเจ้า ซึ่งสามารถทำได้ทั่วโลก และได้กล่าวอ้างถึงคำอธิบายของสมณะโพธิรักษ์ว่า ถ้าคนเลว ระบบเลว สังคมไปไม่รอด(เกิดกสิญฺค) 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 และสำนักมาร์กซิสม์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามูลค่าของสินค้าหรือบริการต่าง ๆ เกิดจากพลังแรงงาน (หรือกรรม) ที่แฝงอยู่ในผลผลิต

ดังกล่าว แต่มนุษย์มีพลังแรงงานในการสร้างผลผลิตได้มากกว่าต้นทุนของแรงงานที่ใช้ในการผลิต (ปัจจัย๔ ที่ผู้เน้นบริโภค) ส่งผลให้เกิดมูลค่าส่วนเกิน(surplus value) ซึ่งระบบสังคมที่มนุษย์ถูกปลูกเร้าให้มีความต้องการส่วนเกิน มนุษย์ต้องดิ้นรนดักดวงเอามูลค่าส่วนเกินจากแรงงานของคนอื่นมาใช้บำรุงบำเรอตัวเอง 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 ไม่เพียงแต่ใช้แนวทางมนุษย์สัมพันธ์(Human relations) เท่านั้น องค์กรต้องรักษาคนในสภาพของความมีคุณค่า และต้องหาวิธีการตอบสนองคุณค่าของมนุษย์ในองค์กร การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิต เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดมนุษยนิยม (Humanism)องค์กรน่าที่จะต้องให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน(Quality of work life) ให้มากขึ้น เพราะเป็นสิ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิต(Quality of life)ของมนุษย์ในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น .ปัจจุบันองค์กรมีความสลับซับซ้อนมาก การปรับปรุงองค์กรให้น่าสนใจ ทำทนายความสามารถเพื่อขจัดความเบื่อหน่าย แต่อาจมีคนกลุ่มหนึ่งไม่ต้องการและพอใจกับงานประจำวันซ้ำซาก ไม่ต้องทำงานทำทนายเลย มนุษย์ในองค์กรทุกคนจะมีโอกาสแสดงบทบาทของตนได้หลายสถานภาพได้แก่ เป็นทั้งผู้ใช้แรงงาน(worker) ผู้ผลิตงาน(producer) และยังเป็นผู้ใช้บริการ(consumer)ถ้าองค์กรใดสามารถพัฒนาให้สมาชิกของตนเป็นผู้ใช้แรงงานและผู้ผลิตงาน ให้มากกว่าเป็นผู้ให้บริการขององค์กร องค์กรนั้นๆจะมีโอกาสอยู่รอดได้มาก การบริหารเพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ สมาชิกมีส่วนร่วมในผลงานของกลุ่ม สมาชิกช่วยเหลือกลุ่มให้ทำงานและกำหนดเงื่อนไขต่างๆ สมาชิกไม่รู้สึกว่าถูกกดดันหรือบังคับให้มีการเปลี่ยนแปลง กลุ่มมีการปรึกษาหารือก่อนมีการเปลี่ยนแปลงทุกครั้ง กลุ่มจะมีประสิทธิภาพถ้าสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์ด้วยดี สมาชิกและผู้บังคับบัญชามีความซื่อสัตย์ สมาชิกในกลุ่มมีการกระตุ้นเตือนกัน ความสัมพันธ์ระหว่างกันในการแก้ปัญหา การวินิจฉัยสั่งการเกิดจากความร่วมมือเกื้อกูลกัน การแนะนำ การวิจารณ์ ความคิดเห็น ข้อมูล การเปิดโอกาสให้สมาชิกใช้ความสามารถเต็มที่ กลุ่มจะมีประสิทธิภาพสูงผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศของความร่วมมือประสานงานแทนที่จะมุ่งแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน....

ชมรมนิค้ำอุบลราชธานี(๒๕๔๒)ได้รวบรวมแนวทางการบริหารงานบุคคล ดังนี้

Thomas j. peters (๑๙๙๐)เห็นว่า คนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (People is excellence)ความสำเร็จในแต่ละองค์การนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารคนในองค์การเป็นสำคัญ การปฏิบัตินั้นในบางครั้งอาจจะแตกต่างไปจากทฤษฎี เช่น คนทำดีต้องให้รางวัล และเมื่อกระทำความผิดต้องลงโทษ แต่พบว่า ถึงแม้การทำความผิดจะทำให้องค์การบังเกิดความเสียหายก็ตาม แต่สามารถทำให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ขึ้น ประสิทธิภาพขององค์การที่จะเกิดขึ้นได้ จะเกิดขึ้นมาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมีส่วนร่วม (Participation Oriented) ในองค์การ โดยเปลี่ยนทฤษฎีการบริหารการจ้ดการแบบ Top-down Management ไปเป็น Bottom-up Management จึงทำให้เห็นความแตกต่างขององค์การ จากเดิมที่เน้นการจ้ดโครงสร้างขององค์การแบบปิรามิดไปเป็นการจ้ดรูปองค์การแบบปิรามิดหัวคว่ำ โดยผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดกลายเป็นลูกค้า

Human Resource Approach มี ๔ หลักการใหญ่ ๆ คือ

(๑) ต้องมีการลงทุนในตัวมนุษย์ ทูมเงินทุนในการพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับ Macro + Micro

(๒) ต้องวางนโยบายหรือมีโครงการที่จะสนองความต้องการของคนทั้งด้าน Economic + Innovation Need :

(๓) ต้องสร้าง Working Condition ที่จะ Encourage ให้คนทำงานเต็มความสามารถ

(๔) ต้องพยายาม Balance ระหว่างความต้องการขององค์การและพนักงาน

ความสามารถในการเรียนรู้ที่มากกว่าระดับ Individual และระดับทีม วิธีการเรียนรู้ในองค์การ องค์การต้องเน้นคุณภาพให้คน กลุ่มต่าง ๆ ได้มา Interaction ผ่านทาง Communication Channel มีปัจจัยหลายตัวที่มีผลต่อ Interaction

๑. ใช้ภาษาง่าย ๆ ใน Morning Session : พูดคุยกัน

๒. แชร้ประสบการณ์ คือ ต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมของคนบางคนไม่มีการแชร์กับใคร ต้องพยายามเปลี่ยนวัฒนธรรมให้เรามี Willing to share information

๓. สร้างวัฒนธรรมในการไว้นือเชื่อใจกัน เปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ Concept ของ Contineous Improvement

ปีเตอร์ เซ็งเก้ Peter Senge (๑๙๘๐)กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เห็นว่าองค์การแห่ง หมายถึง องค์การที่จะทำให้คนในองค์การสามารถที่จะขยายศักยภาพของตนเองได้ กล่าวคือ สามารถคิดสิ่งใหม่ ๆ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีความเชื่อว่าคนทุกคนเป็นนักเรียนรู้ อยากที่จะเรียนรู้ และรักที่จะเรียน ซึ่งการเรียนรู้นั้นจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโลกทัศน์ของเขา เปลี่ยนวิธีการมองโลกสมัยใหม่ เน้นการมองภาพรวม โดยเขา

ความรู้ไปใช้ประโยชน์ให้กับองค์กร โดยมองคนเป็น “ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)” สามารถที่จะสร้างหรือพัฒนาขึ้นมาได้โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ เนื่องจากคนอยากเรียน อยากรู้ ฯลฯ เป็นวิธีการบริหารแบบใหม่ เนื่องจากมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และเปลี่ยนแปลงกระบวนการต่าง ๆ ใหม่ทั้งหมด ซึ่งหากนำเอาสิ่งเหล่านี้ไปเปลี่ยนแนวความคิดของคนได้แล้ว ก็สามารถที่จะปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ กระบวนการทำงานใหม่ ๆ ได้ ฯลฯ ดังนั้น การมองคนเป็นทรัพยากรมนุษย์จึงมิใช่แค่เพียงแนวคิดเท่านั้น แต่เป็นวิธีการบริหารแบบใหม่ เขากล่าวว่า “องค์กรไม่ประสบความสำเร็จ เพราะคิดแบบเดิมควรเปลี่ยนวิถีคิดใหม่” โดยองค์กรที่จะเป็นองค์กรเรียนรู้ต้องมีวินัย ๕ ประการ

๑. System thinking (ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ)

๒. Personal mastery (คนต้องใฝ่รู้ใฝ่เรียน อยากพัฒนาตนเองไม่หยุดยั้ง มีวิถึญญาณของความอยากรู้)

๓. Mental model (เปิดใจยอมรับแนวคิดของคนอื่น)

๔. Shared vision (สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน)

๕. Teamwork (ทำงานเป็นทีม)

ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์(๒๕๔๓)กล่าวไว้ในทฤษฎีกระบวนการระบบว่า ระบบซับซ้อน คือ ระบบที่มีส่วนประกอบย่อย ๆ (Part หรือ component) ซึ่งแต่ละส่วนอาจมีความแตกต่างกัน โดยส่วนประกอบเหล่านั้นมีความสัมพันธ์ (relation) หรือ มีปฏิกริยา (interaction) ต่อกัน ผลของปฏิกริยาดังกล่าวทำให้เกิด การผุดบังเกิด(emergence)ขึ้น ของแบบแผน(pattern)และโครงสร้าง(structure) ซึ่งทำให้องค์รวมของระบบแตกต่างจากผลรวมของส่วนประกอบย่อย ๆ แบบแผนหรือโครงสร้าง ที่ผุดบังเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของส่วนประกอบย่อยนั้น จะมีผลกระทบกลับมายังส่วนประกอบย่อย ๆ เราจะพบว่า ในทฤษฎีแบบเดิมๆ เวลาเราจะวิเคราะห์สิ่งใด เรามักจะหยิบเฉพาะสิ่งนั้น ๆ ขึ้นมาแล้วนิยม หรือให้คุณสมบัติของสิ่งนั้นเป็นสำคัญ ซึ่งแตกต่างจาก System Theory ที่มองไปที่ ความแตกต่างและความสัมพันธ์ ระหว่างสิ่งนั้นกับสิ่งอื่น ๆ ไม่ได้มองเฉพาะสิ่ง ๆ นั้น เพียงสิ่งเดียว นอกจากนี้ System Theory ยังเน้นการตั้งคำถามกับวิถีคิดแบบเส้นตรง ซึ่งเป็นการมองแบบภววิสัย (Objectivity) ที่ตัวตนของเราไปทำว่า การรับรู้ปรากฏการณ์ (Social phenomena) ทุกอย่างล้วนเป็น อตวิสัย (Subjectivity) ที่ตัวตนของเราไปทำความเข้าใจและอธิบายมันด้วยทั้งสิ้น 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 ได้รับความสนองความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ 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 ผู้ทำงานให้แก่องค์กรหรือสถาบันการกุศลต่างๆโดยไม่ได้รับค่าจ้างผลกำไรส่วนแบ่งหรือสิ่งตอบแทนอย่างใด นักเรียน นักศึกษาเต็มเวลา คนพิการที่ทำงานไม่ได้)แต่ในงานวิจัยนี้ "แรงงาน"มีนัยะของการรับสิ่งตอบแทน คือค่าจ้าง(แม้ไม่รับทั้งหมด มีการบริจาคให้กับส่วนกลาง)และมีแรงงานบางส่วนที่ไม่รับค่าจ้าง หมายถึงงานฟรี แต่

ยึดถือว่าการได้ชัดเกลากิเลส เป็น"ค่าแรงแบบอารียะ" หรือ"กำไร"ซึ่งถือว่าเป็นค่าจ้างด้วยเช่นกัน (แต่ก็มีสวัสดิการต่างๆเพียงพอในชีวิตประจำวัน)

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

บุญ หมายถึง การชำระกิเลส การให้ การเสียสละ

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

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

สถานที่ให้การศึกษาบรมเพื่อการพัฒนาจิตวิญญาณ รวมทั้งการที่วัดมีบทบาท ในการกำหนด ทิศทางหรือนโยบายของสถานประกอบการแต่ละแห่ง ซึ่งเสมือนว่าเป็นห้องทดลอง หรือต้นแบบ ของการใช้ระบบบุญนิยมในด้านการพาณิชย์ และเป็นสนามฝึกวรยุทธ์ของนักปฏิบัติธรรม

อุดมการณ์บุญนิยม หมายถึง ขายถูก สิ้นค้าดี ซื่อสัตย์ มีน้ำใจและใช้เงินสด

สาธารณโภคี หมายถึง การอยู่ร่วมในสังคมเดียวกันโดยร่วมผลิตร่วมใช้ ไม่มีใครสะสม ทรัพย์สินส่วนตัว ทุกอย่างเป็น"ส่วนกลาง" หมายความว่ารวมถึงสวัสดิการของสังคมในระบบบุญนิยม

กิเลส โดยทั่วไปหมายถึงความชั่ว ความไม่ดีแล้ว และในทัศนะของชาวบุญนิยม ยังมี ความหมายครอบคลุมถึง ความฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือยที่เกินความจำเป็นของชีวิตแท้จริงอีกด้วย

ศีล ๕ ละอายมุข หมายถึงเกณฑ์มาตรฐานสำหรับผู้ฝึกปฏิบัติขั้นต้น ได้มีการขยาย ความในเบญจศีลให้กว้างขวางครอบคลุมสิ่งเสพติดอื่น ๆ ซึ่งมีอยู่ในออบายมุขทั้ง ๖ ด้วยคือ ๑ การพนัน ๒ สิ่งเสพติดหยาบๆรวมทั้งการแต่งตัว 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 การปฏิบัติ
ธรรมถือศีล ๕ และศีล ๘ ระยะเวลา ๑๐ ปีขึ้นไป รับประทานอาหาร๒มือร้อยละ ๘๑.๒๕ รับประทาน
๑ มื้อร้อยละ ๑๘.๗๕ พักบ้านตนเองและที่ทำงาน เดินทาง ด้วยการเดิน จักรยาน รถ
เมล์ 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 กรรมการมีรายได้ต่อเดือน 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 กรรมการทั้งหมดไม่มีอธิบายมุขอันได้แก่ 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
คำแนะนำในการดำเนินชีวิตที่ดีย่าง	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	-
คำแนะนำในการดำเนินชีวิตที่ดีย่าง	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)และคำแนะนำในการดำเนินชีวิตที่ดีย่าง ได้อันดับหนึ่ง ร้อยละ๑๒.๕ ได้อันดับ๒ ร้อยละ๓๗.๕ และสถานประกอบการ ได้สร้างสิ่งจูงใจให้กับลูกจ้างอันดับ๑ คือการปฏิบัติธรรม (ร้อยละ๘๗.๕๐)