

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัย ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษากระบวนการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 4 มิติ คือ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การที่เลือกเป็นกรณีศึกษา
2. เพื่อวิเคราะห์การเรียนรู้ของพนักงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตไปสู่ลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการพัฒนาคนในองค์การธุรกิจหรือองค์การอื่น ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้
4. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบริษัทที่ใช้เป็นกรณีศึกษา

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบริษัท ในกลุ่มสมบูรณ นั้น เพื่อตอบคำถามการวิจัย

คำถามวิจัยข้อ 1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความคล้ายคลึงกันและสอดคล้องตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงหรือไม่อย่างไร

คำถามวิจัยข้อ 2. หากแนวทางคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมี ความคล้ายคลึงและสอดคล้องตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงแล้วแนวทางเหล่านี้คืออะไร สามารถอธิบายอย่างมีนัยสำคัญได้อย่างไร ว่าแนวทางนี้สามารถสร้าง ความสุขให้เกิดขึ้นในองค์การและองค์การเกิดการพัฒนอย่างสมดุลและยั่งยืนได้

6.1 สรุปผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ในกลุ่มสมบุรณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานจาก 4 มิติ คือ กาย อารมณ์ จิตวิญญาณและสังคม ดีขึ้น จากการทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ(MS-QWL) พบว่าสามารถทำให้พนักงานมีความสุขเพิ่มมากขึ้น จากความสุขที่เกิดจากมิติทางด้านร่างกายคือ การที่บริษัทให้ความสำคัญกับพนักงาน และให้ความใส่ใจ ดูแลในด้านสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างเต็มที่ เช่น อาหาร รถรับส่ง เครื่องแต่งกาย การดูแลจัดเวลาในการทำงานให้เหมาะสม การส่งเสริมให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรง จากการที่บริษัทให้การส่งเสริมการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา การตรวจสุขภาพ การมีห้องพยาบาล นอกจากสุขภาวะทางกายดีแล้ว สุขภาวะทางอารมณ์ของพนักงาน ได้รับการดูแลเป็นอย่างดี จากการศึกษาพบว่า บริษัท มีการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความร่มรื่น เพื่อให้พนักงานได้มีสถานที่เพื่อพักผ่อน สร้างบรรยากาศให้เหมาะสมกับการทำงาน การส่งเสริมให้มีชมรมหรือกิจกรรมทางด้านดนตรี หรือกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาที่ส่งผลต่อการยกระดับจิตใจ อารมณ์ของพนักงานได้ และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ จากการศึกษาพบว่า จิตวิญญาณของพนักงานได้รับการพัฒนา โดยการจัดกิจกรรมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์เพื่อบุคคลอื่น การส่งเสริมให้พนักงานมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีจิตสำนึกที่ดี ประพฤติดีต่อตนเองและผู้อื่น โดยการทำกิจกรรมลักษณะนี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการปลูกฝังให้พนักงานซึบซับจนกลายเป็นคนที่มีจิตวิญญาณที่ดี เมื่อพนักงานเกิดสุขภาวะทางกาย อารมณ์ จิตวิญญาณที่ดี จะเชื่อมโยงให้มีสุขภาวะทางสังคมที่ดีไปด้วย ทำให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข พนักงานสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องในอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมภายในบริษัท ที่มีการจัดในระหว่างเวลาทำงาน หลังเลิกงาน หรือกิจกรรมที่ต้องเสียสละเวลาส่วนตัวออกไปนอกสถานที่ในวันหยุดก็ตาม ทั้งนี้ผลสำเร็จเกิดจากการมีผู้นำที่ให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและจริงใจ ไม่ได้หวังประโยชน์ด้านผลกำไรเป็นเรื่องหลักแต่มองว่าการทำให้คนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขได้ และผลการปฏิบัติงานที่ดีก็จะตามมาในภายหลัง นอกจากนี้การมีกลยุทธ์การสื่อสารที่หลากหลายมีประสิทธิภาพทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานนั้น มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ทำให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างพอมีพอกิน และพึ่งตนเองได้ด้วยความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ พร้อมทั้งมีคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร และใช้สติปัญญาในการดำรงชีวิต บริษัทฯให้ความสำคัญกับสุขภาวะทางกาย อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณของพนักงาน ซึ่งเป็นการมองแบบองค์รวม มุ่งเน้นที่การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน หรือแรงงานในองค์การอย่างเป็นระบบ เนื่องจากแรงงาน ถือเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในการดูแลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานในการผลิตเพื่อแข่งขันกับนานาประเทศ แนวทางหนึ่งคือ การยกระดับความสามารถและความพร้อมของพนักงานโดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ เพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างสังคมที่มีสุขภาวะ (well being) ซึ่งหมายถึง สุขภาพกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณที่ดี ซึ่งแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อระดับการผลิต การเติบโตของธุรกิจอุตสาหกรรมที่สามารถช่วยเพิ่มระดับผลผลิตให้มากขึ้น ประกอบกับนโยบายของประเทศไทยที่ต้องการสร้างแรงงานที่มีฝีมือและคุณภาพระดับโลก ผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมจึงควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จากแนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) สรุปได้ในบริบทของ “แนวทางในการดำเนินชีวิต” (สมเกียรติ อ่อนวิมล, มติชนสุดสัปดาห์, 2550) จึงไม่ใช่เรื่องของเศรษฐกิจ ที่ต้องคำนึงถึงการสร้างความมั่งคั่งในรูปของเงิน ทรัพย์สิน ผลกำไร แต่วิถีชีวิตของคนนั้น เราดูที่คุณภาพชีวิต และความสุขในชีวิตของคน เพราะฉะนั้น หากองค์กรธุรกิจนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในองค์กร จึงสามารถนำหลักการนี้ มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความสุขทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ ตามหลักการดังกล่าว การกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรสามารถทำเป็นรูปธรรมได้อย่างจริงจัง การเชื่อมโยงหลักการของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กับการดำเนินชีวิตของพนักงาน โดยเฉพาะในองค์กรของไทย สามารถมองเห็นได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพราะหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้น มีความสอดคล้องกับหลักทางพระพุทธศาสนา คือ การยึดทางสายกลางในการดำเนินชีวิตอีกด้วย หรือ หลักพุทธเศรษฐศาสตร์ (Buddhist Economics) ที่เป็นเศรษฐศาสตร์มีขั้วที่เน้นคุณภาพชีวิต ไม่เบียดเบียนตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่นอันรวมถึงสิ่งแวดล้อมด้วย เศรษฐศาสตร์แนวพุทธส่งเสริมให้คนบริโภคด้วยปัญญา ตรงกันข้ามกับการบริโภคในยุคสมัยนี้ ที่ถูกขับเคลื่อนด้วยการโฆษณาและกลยุทธ์ทางการตลาด

ลัทธิบริโศคนิยมก่อให้เกิดการบริโศคอย่างไร้ขอบเขต ทำให้คนบูชาเงินและวัตถุ นำมาสู่การแย่งชิงทรัพยากรและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ จนละเลยจรรยาบรรณและศีลธรรม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นรูปแบบหรือแนวทางในการดำเนินชีวิตให้กับคนทั่ว ๆ ไปได้ทุกวงการ หรือทุกสาขาอาชีพ เหตุเพราะลักษณะของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ได้กล่าวไว้แล้วนั้น เป็นหลักการพื้นฐานของมนุษย์ในการสร้างจิตสำนึกของความพอเพียง แต่เชื่อว่าแนวคิดนี้จะไปขัดขวางความทะเยอทะยาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความเจริญรุ่งเรืองในการทำธุรกิจ เพราะแนวคิดนี้ไม่ได้วัดความมั่งคั่งที่เงิน ทอง มูลค่าหุ้น แต่อย่างใด แต่แนวคิดนี้ประเมินหรือวัดความมั่งคั่งที่ “ความเป็นอยู่ที่ดีของคน” เป็นที่มาของความอุดมสมบูรณ์ทั้งทางใจและทางกาย หรืออาจพูดได้ว่า วัดความมั่งคั่งที่ ความสุข ของผู้คนที่นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัตินั่นเอง

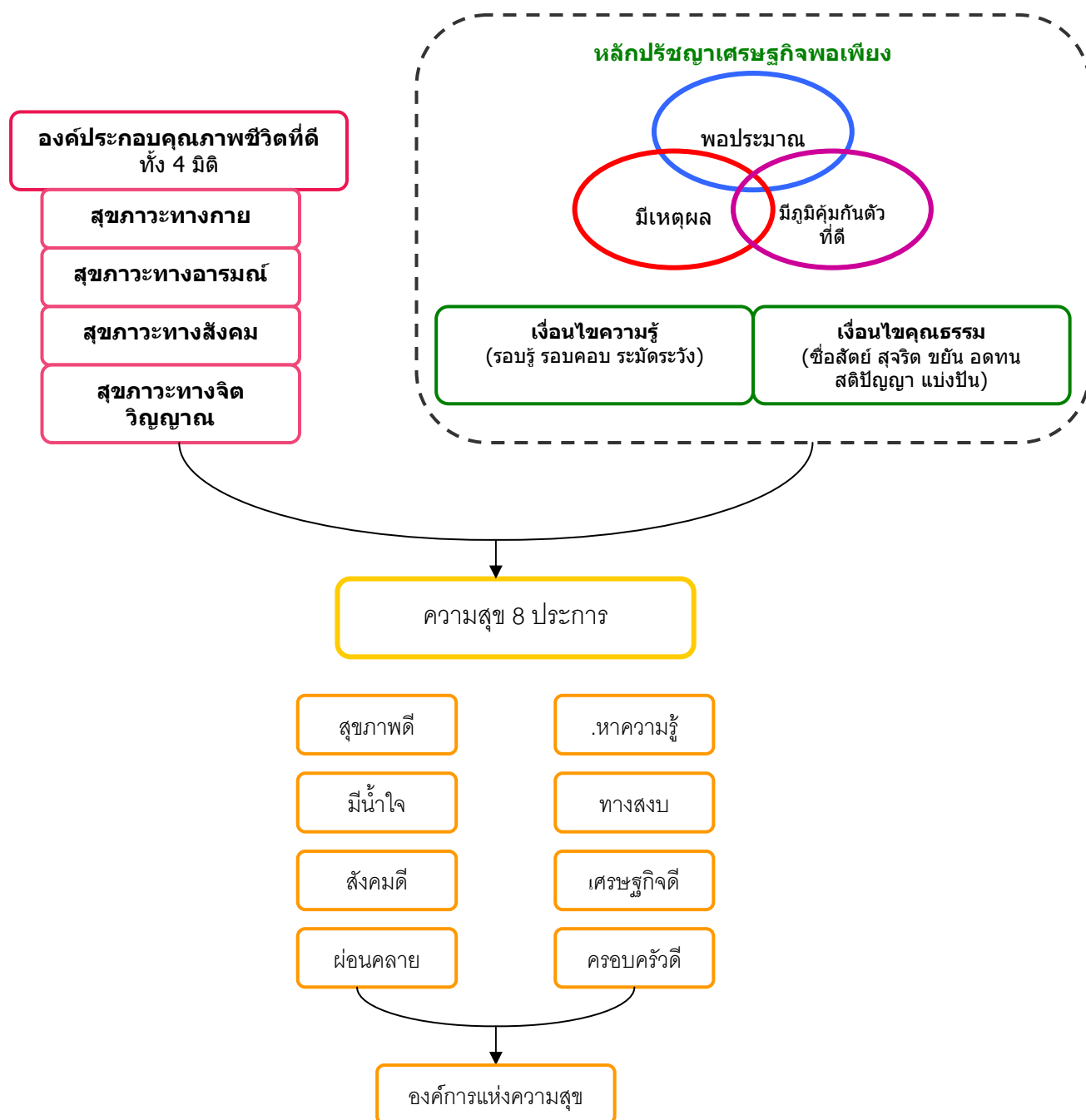
จากการศึกษาพบว่า พนักงานในองค์กร ก็คือ “คน” ที่มีชีวิต จิตใจ และความรู้สึก เพราะฉะนั้นการนำแนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ในบริบทของ “แนวทางในการดำเนินชีวิต” สามารถวัดความมั่งคั่ง ได้ จาก **ความสุข** ที่พนักงานมี จากแนวทางการดำเนินชีวิตที่ยึด ความพอประมาณทำอะไรไม่เกินไป เกินตัว กินพอดี อยู่พอดี ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นรวมทั้งไม่เบียดเบียนสิ่งแวดล้อม ใช้หลักความสมดุลผสมผสานในการจัดลำดับความสำคัญการดำเนินชีวิตตามทางสายกลาง สอดคล้องกับหลักการทางพุทธศาสนา ทำให้คนรู้จักระงับอารมณ์ กิเลส ความยั่วยุสิ่งมอมเมาที่เป็นสาเหตุของอบายมุข อาชญากรรม และความไม่สงบในสังคม เป็นการสร้างคนให้เกิดสุขภาวะที่ดีได้จากมิติภายใน คือ อารมณ์และจิตวิญญาณ ความสุขจากภายในส่งผลสู่มิติภายนอก คือ สุขภาพร่างกายที่แข็งแรง เป็นผลต่อเนื่องไปสู่สังคม การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันต่อไป ในการอยู่ร่วมกัน เพราะมีหลักของความเอื้อเฟื้อ พึงพินิจ ช่วยเหลือกัน **(คำถามการวิจัยข้อ 1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความคล้ายคลึงกันและสอดคล้องตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงหรือไม่อย่างไร)**

คณะผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ดังตารางด้านล่าง) ที่ประกอบด้วยลักษณะและเงื่อนไขตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ลักษณะขององค์กรที่ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติ และลักษณะของพนักงานที่ดำเนินชีวิตตามปรัชญาดังกล่าว เพื่อให้เกิดความชัดเจนจึงได้นำหลักการทางพุทธศาสนามาแสดงให้เห็นเนื่องจากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้นมีความสอดคล้องกับหลักทางสายกลางของศาสนาพุทธ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเข้าใจและมีความเหมาะสมกับวิถีทางในการดำเนินชีวิต

ตารางที่ 6.1 แสดงความสอดคล้องในทางทฤษฎีของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง-แนวคิดเศรษฐศาสตร์ –
แนวคิดทางพุทธศาสตร์ กับ ลักษณะขององค์การและลักษณะของพนักงานที่นำหลักปรัชญามาเป็นแนวทางใน
การดำเนินชีวิต เพื่อช่วยในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

เศรษฐกิจพอเพียง	เศรษฐศาสตร์	พุทธศาสตร์	คุณภาพชีวิต	องค์การ	พนักงาน
ความพอประมาณ	สามารถช่วยให้การใช้ทรัพยากรของสังคมเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ในบางสถานการณ์	เน้นความพอประมาณและไม่เบียดเบียนและเดินตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา	การออกกำลังกาย การพักผ่อน การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์	วางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม	การให้ความสมดุลระหว่างงาน ชีวิต ครอบครัว
ความมีเหตุผล	การตัดสินใจตามอุปสงค์และอุปทานของตลาด		ควบคุมอารมณ์ และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	ผู้บริหารคิดอย่างเป็นระบบ นำไปสู่วางแผนอย่างเป็นระบบ	มีการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นเป็นตอน
ภูมิคุ้มกัน	ลักษณะในการบริหารความเสี่ยง การกระจายความเสี่ยง การป้องกันความเสี่ยง การลดความเสี่ยง การสร้างกลไกที่ก่อให้เกิดเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ		อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	พัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับความพร้อมของพนักงาน	มีทีมงานที่มีคุณภาพและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
ความรู้	มีความรอบรู้ (Common knowledge)		เปิดรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์	สนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Life long learning)	รอบรู้ในวิชาการต่างๆ รอบคอบในการเชื่อมโยง และระมัดระวังในการนำความรู้ไปใช้
คุณธรรม	คำนึงถึงผลกระทบต่อชีวิตและสุขภาพของพนักงานและบุคคลภายนอกและดำเนินการผลิตให้ได้มาตรฐาน		ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม	จรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจ (Business ethics)	ความซื่อสัตย์ สุจริต ความอดทน และความเพียร

ตารางข้างต้น สามารถแสดงให้เห็นได้ว่า แนวทางในการดำเนินชีวิต ที่มีการยึดหลักตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้น สามารถสร้าง **ความสุข** ให้พนักงานในองค์กรได้



แผนภาพประกอบที่ 6.1 แนวทางในการสร้างความสุข
การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ที่มา : คณะผู้วิจัย, 2551

จากแผนภาพข้างต้น แสดงให้เห็นความสอดคล้องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้โดยเน้นที่การพัฒนา “คน” เป็นเบื้องต้นเพื่อให้คนมีคุณภาพ มีความสามารถในการประกอบอาชีพ จะได้ประกอบกิจการต่าง ๆ ให้มีความมั่นคงในชีวิต เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อนำไปสู่การพึ่งพาตนเอง และการสร้างสุขที่ยั่งยืน และแนวทางในการสร้างความสุข คือการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะการมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ ความสุขทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ตามควรแก่อัตภาพ และสภาวะ (นิพนธ์ คันธเสวี, 2526) นอกจากนี้ เอกสารเผยแพร่โครงการปรีณรงค์คุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติได้อธิบายความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นขั้นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ แนวทางการสร้างคุณภาพชีวิตใน 4 มิติ มีดังต่อไปนี้ (คำถามการวิจัยข้อ 2 หากแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมี ความคล้ายคลึง และสอดคล้องตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแล้วแนวทางเหล่านี้คืออะไร สามารถอธิบายอย่างมีนัยสำคัญได้อย่างไร ว่าแนวทางนี้สามารถสร้าง ความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรและองค์การเกิดการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืนได้)

ตาราง 6.2 แนวทางการสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางในการสร้างคุณภาพชีวิต	คุณภาพชีวิต	ดัชนีชี้วัดความสุข
- มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพร่างกายของพนักงานให้แข็งแรง - มีการดูแลสุขภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี - จัดเวลาการทำงานให้เหมาะสม - ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความปลอดภัยแก่คุณภาพชีวิตของพนักงาน - ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในชีวิตให้พนักงานอย่างพอเพียง เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค - ส่งเสริมการเรียนรู้แก่พนักงาน เพื่อช่วยในการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน - จ่ายค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรมและเหมาะสมแก่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	ด้านร่างกาย (สุขภาพดี, มี ความรู้, เศรษฐกิจ ดี)	- ไม่เป็นป่วย เป็นโรคภัยไข้เจ็บ - มีความเจริญก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน - ไม่มีปัญหาทางด้านการเงิน - มีสมดุลของชีวิต

ตาราง 6.2 แนวทางการสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ต่อ)

แนวทางในการสร้างคุณภาพชีวิต	คุณภาพชีวิต	ดัชนีชี้วัดความสุข
- ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักผ่อนคลาย และสามารถยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง และทนกับสภาวะที่กดดันได้	ด้านอารมณ์ (สามารถจัดการกับอารมณ์ตนเอง, ผ่อนคลาย)	- ข้อร้องเรียนในองค์การลดลง
- ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้พนักงานด้วยการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนา เพื่อให้พนักงานได้มีการใกล้ชิดหลักธรรมคำสอน และมีเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ - ส่งเสริมความมีน้ำใจ ด้วยการส่งเสริมให้ทำกิจกรรมด้านสาธารณประโยชน์แก่คนอื่น	ด้านจิต วิญญาณ (มีน้ำใจ, มีคุณธรรม จริยธรรม)	การเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ของพนักงาน
- จัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บริหาร เพื่อสร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นในองค์การ - ให้พนักงานได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว เพื่อส่งเสริมสถาบันครอบครัวของพนักงานให้เข้มแข็งที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญของพนักงาน	ด้านสังคม (การมีสังคมดี)	- ปัญหาข้อร้องเรียนความขัดแย้งในองค์การลดลง - ลดปัญหาความขัดแย้งภายในครอบครัว

ความสุขจากตัวพนักงานสามารถนำไปสู่ครอบครัวและไปสู่สังคม การดำเนินชีวิตตามกรอบแนวทางดังกล่าว เพื่อสร้างความสุขทั้ง 4 มิติ นั้น เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนโดยเริ่มจากการสร้างคุณภาพชีวิตให้ครบทั้ง 2 ส่วน คือภายในและภายนอก 4 มิติ ดังตารางข้างต้นเป็นหลักการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั่นเอง คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมี

ภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ที่ตั้งอยู่บน 2 เงื่อนไขคือ ความรู้และคุณธรรม การจะมีความสุขได้อย่างยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องรู้จักความสมดุล ระหว่างความเจริญเติบโตกับความมีเสถียรภาพในชีวิต มีความรู้ที่มีใช้แค่ด้านวิชาชีพ แต่ต้องมีความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวังในการใช้ชีวิต เพราะ ความสมดุลที่ขับเคลื่อนด้วยความรู้ที่เท่าทันที่จะก่อให้เกิดความพอประมาณ เกิดความพอดี เกิดดุลยภาพเชิงพลวัตที่ประสานสอดคล้องระหว่างโลกภายนอกกับโลกภายในได้อย่างลงตัว เศรษฐกิจพอเพียงเป็นกรอบยุทธศาสตร์ของการพัฒนาที่ยั่งยืน

6.2 ประโยชน์ที่ได้รับในมุมมองของการบริหาร (Managerial Contribution)

- 1) กระตุ้นให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ได้เห็นถึงความสำคัญและมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในทุกระดับ
- 2) ส่งเสริมการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้เกิดเป็นความยั่งยืนต่อไป
- 3) เป็นใช้ประโยชน์ในการนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และ/หรือ ทราบกระบวนการและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม
- 4) ทราบแนวทางในการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
- 5) เป็นแนวทางและข้อมูลประกอบการให้ผู้บริหารระดับสูงในการตัดสินใจ กำหนดทิศทางในการวางนโยบายการบริหารให้ชัดเจนยิ่งขึ้นในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตพนักงานในองค์การ

6.3 ประโยชน์ที่ได้รับในมุมมองของด้านวิชาการ (Theoretical Contribution)

จากการศึกษาการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจากพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ระหว่างปี พ.ศ.2540 – 2542 โดยให้ยึดหลักความพอเพียงโดยที่ความพอเพียงนั้น หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หากมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังมาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน ในขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนให้มีความสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสมในการดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้เกิดสมดุล

และพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งทางด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในเชิงทฤษฎี 2 ส่วนคือ หลักการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กร ตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ (Quality of Work Life: QWL) จัดขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพหรือ สสส. มีความมุ่งหมายต้องการพัฒนา “คน” ซึ่งประกอบด้วยเรื่องคุณภาพชีวิตใน 4 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกาย Physical well-being 2) สุขภาวะทางอารมณ์ Emotional well-being 3) สุขภาวะทางจิตวิญญาณ Spiritual well-being 4) สุขภาวะทางสังคม Social well-being แนวคิดสุขภาวะทั้ง 4 ประการนี้ เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับ คน เพราะคนเป็น สิ่งมีชีวิต มีความรู้สึก รับรู้ได้ถึงความสุข ความทุกข์ นั้นมีสองด้านเสมอ องค์กรจะต้องบริหารคน ให้ได้ทั้งสองด้าน คืองานกับชีวิตที่สมดุลกัน ให้ชีวิตการทำงานเกี่ยวเนื่องกับการใช้ชีวิตหรืออารมณ์ คุณภาพชีวิตที่ดีด้วย จะนำไปสู่การทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนาวัฒน์, 2550) จากการศึกษาพบว่า แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่าความสุขของคน นั้น จะเกิดขึ้นเป็นความสุขที่แท้จริงและยั่งยืน จะต้องประกอบไปด้วยทุกด้านดังที่กล่าวมา และ จากการศึกษาพบว่า แต่ละส่วนมีความสัมพันธ์สอดคล้องกันเป็นองค์รวม จึงขอยืนยันความคิด ดังกล่าว จากการศึกษาโครงการ QWL ของบริษัท ในกลุ่มสมบุญ พบว่า ความสุขของพนักงาน ไม่ได้เกิดขึ้นจากคุณภาพชีวิตด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น แต่พนักงานที่มีความสุข นั้น มาจากการมี คุณภาพชีวิตที่ดีประกอบกันทั้ง 4 ด้าน เช่น คนที่มีสุขภาพกายดีจะเชื่อมโยงให้มีอารมณ์ที่ดี มีความคิดในเชิงสร้างสรรค์ มองโลกในแง่บวก สามารถจัดป็นการบริหารกับอารมณ์ของตนเอง ได้ และส่งผลถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างดี มีการแสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคคล และสังคมภายนอกอีกด้วย การมีพนักงานที่มีสุขภาวะที่ดีทุกด้านมาอยู่ร่วมกันในองค์กร ย่อม เป็นภูมิคุ้มกันให้กับองค์กรในการตอบโต้กับการแข่งขันที่รุนแรงทางธุรกิจและมีความพร้อมในการ เผชิญกับสภาวะการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในโลกยุคปัจจุบันได้อย่างดียิ่ง

จากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของชาติตะวันตกหรือเศรษฐกิจครัวเรือนของเซโนฟอน (บท ที่ 2, หน้า 39) นักเศรษฐศาสตร์ยุคต้น (กรีกโบราณ) มีความสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงของประเทศไทย ทั้งในด้านความหมายของความมั่งคั่งที่ว่า “ทุกสิ่งทุกอย่างที่เราสั่งสม

ครอบครองและยอมไม่ใช่เงินด้วย ทรัพย์หมายถึงสิ่งที่เรามีและเป็นประโยชน์ให้ผลดีแก่เราเท่านั้น” รวมทั้งอริสโตเติล นักเศรษฐศาสตร์ในยุคเดียวกันที่ให้การสนับสนุนความคิดดังกล่าว ด้วยการกล่าวว่า “เงินเกิดขึ้นมาเพื่อประโยชน์แห่งความสะดวกในการแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้า มิได้หมายจะถือว่ามันเป็นโภคทรัพย์ในตัวของมันเอง” อริสโตเติลยังได้บอกไว้ว่า ผู้คนได้นำสิ่งของมาแลกเปลี่ยนกับเงิน เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต “สำหรับการหาเงินด้วยวิธีการที่น่ารังเกียจที่สุด คือการปล่อยกู้โดยเก็บดอกเบี้ยอย่างหูดเลือดหูดเนื้อ” การมองความมั่งคั่งของทรัพย์ขึ้นอยู่กับการใช้ประโยชน์ของสิ่งนั้น และการได้มาซึ่งทรัพย์สินก็ต้องเป็นหนทางแห่งความถูกต้อง มีคุณธรรม และจริยธรรม

แต่แนวคิดของเซโนฟอนที่ให้ความสำคัญต่อการเป็น เสรีชน โดยได้กล่าวว่า อุปสรรคสำคัญต่อการเป็นเสรีชนคือการทำมาหากินเลี้ยงชีพ การเป็นมนุษย์เงินเดือน นั้นหมายความว่า เซโนฟอนสนับสนุนให้คนเป็นนายของตนเอง ทำมาหากินเลี้ยงชีพจากผืนดินที่มีอยู่ ซึ่งขัดแย้งในส่วนนี้กับการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของประเทศไทย เนื่องจากไม่ได้มีการจำกัดขอบเขตถึงการนำหลักดังกล่าวมาใช้ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของเรา มุ่งให้รู้จักการปรับนำมาใช้ให้ได้ แม้แต่ในองค์กรธุรกิจ พนักงานเงินเดือน ในหลักการตอนนี้ที่ขัดแย้งกันอยู่ เพราะเซโนฟอนมองว่า การที่พนักงานเป็นมนุษย์เงินเดือน จะถูกจำกัดเสรีภาพ อาจถูกกดขี่ให้ทำงานไม่ได้มีเวลาและวันหยุดสำหรับไปเพื่อพบปะสร้างสัมพันธ์ภาพร่วมกันในกลุ่มสังคม ซึ่งในปัจจุบันนี้ แม้พนักงานที่เป็นมนุษย์เงินเดือนที่ต้องทำงานภายใต้กฎระเบียบขององค์กร แต่ก็มีเวลาการทำงานที่แน่นอน รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ และนายจ้างในปัจจุบันที่อาจจะเรียกว่าผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ก็ไม่ได้มีอำนาจกดขี่ข่มเหง เพราะมีกฎหมายคุ้มครอง รวมทั้งจิตสำนึกและจรรยาบรรณของการอยู่ร่วมกัน การที่พนักงานออกจากบ้านเดินทางไปทำงานทุกวัน ทำให้พนักงานได้พบปะ สร้างสัมพันธ์ภาพร่วมกันได้ตลอดเวลาทั้งในระหว่างเวลาเดินทางไปทำงาน ด้วยการให้บริการรับส่งของบริษัท ระหว่างเวลาทำงาน ที่ต้องมีการประสานงานกันตลอดเวลาด้วยความถ้อยทีถ้อยอาศัย ช่วงเวลาพักกลางวัน ที่ได้พักผ่อนรับประทานอาหาร หรือทำงานอดิเรกร่วมกัน และเวลาหลังเลิกงานที่อาจได้ร่วมกิจกรรมกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การออกกำลังกาย การไปสังสรรค์

จากการศึกษายังพบอีกว่า บริษัทมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานและผู้บริหารได้มีส่วนร่วมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ทั้งในระหว่างเวลาทำงานและนอกเวลาทำงานอีกด้วย แนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สามารถปรับใช้ได้กับทุกองค์กร ไม่เพียงแต่เกษตรกรรม ทั้งในบริบททางเศรษฐกิจ และแนวการดำเนินชีวิต วัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้อย่างดีและยั่งยืนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน

สำหรับแนวคิดพุทธเศรษฐศาสตร์ (อภิชัย พันธเสน, 2550) นั้นเป็นเศรษฐศาสตร์มัชฌิมาที่เน้นคุณภาพชีวิต ไม่เบียดเบียนตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่นอันรวมถึงสิ่งแวดล้อมด้วย เศรษฐศาสตร์แนวพุทธส่งเสริมให้คนบริโภคด้วยปัญญา ตรงกันข้ามกับการบริโภคในยุคสมัยนี้ที่ถูกขับเคลื่อนด้วยการโฆษณาและกลยุทธ์ทางการตลาดลัทธิบริโภคนิยมก่อให้เกิดการบริโภคอย่างไร้ขอบเขต ทำให้คนบุขเงินและวัตถุ นำมาสู่การแย่งชิงทรัพยากรและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากจนละเลยจรรยาบรรณและศีลธรรม หลักการคือให้คนใช้การบริโภคที่ยึดถือทางสายกลางจะเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ชอบธรรม ไม่เอาเปรียบ ไม่เบียดเบียน โดยหลักการแล้วคือเป็นการ อธิบายความสัมพันธ์ของการผลิต ให้สอดคล้องกับสภาพความจริงตามธรรมชาติของสิ่งเหล่านั้น ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยพิจารณาทั้งปัจจัยการนำเข้า กระบวนการผลิต และปัจจัยที่ได้ออกมา เน้นให้ปัญญาเป็นปัจจัยการผลิตหลักหรือเป็นวิธีการผลิต (Mode of Production) เป็นระบบที่เรียกว่า ปัญญานิยม (Wisdomism) แทนทุนนิยม (Capitalism) เน้นจุดยืนเพื่อสร้างความสุขให้มากที่สุด โดยการเบียดเบียนตนเอง และผู้อื่นให้น้อยที่สุด ซึ่งอภิชัยได้สรุปไว้ว่า ทั้งแนวคิดพุทธเศรษฐศาสตร์และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency economy เป็นแนวคิดในการดำเนินชีวิตตามหลัก มัชฌิมาปฏิปทา หรือทางสายกลาง เหมือนกันนั่นเอง จากการศึกษาพบว่า หลักการดำเนินชีวิตทั้งสองปรัชญาสอดคล้องกัน เนื่องจากพื้นฐานของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานให้กับปวงชนชาวไทย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับ วัฒนธรรม ความเชื่อ และรูปแบบของการดำเนินชีวิตของคนไทย เพื่อให้คนไทยสามารถนำไปประยุกต์ปฏิบัติได้จริง และจากการทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบุญ พบว่า ได้มีการนำหลักทางด้านพุทธเศรษฐศาสตร์ หรือทางสายกลาง ให้กับพนักงานได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติด้วย เช่น การปฏิบัติตามหลักความพอประมาณ ในเรื่องของเวลาการทำงานของพนักงาน คือ หัวหน้าแต่ละส่วนมีการคำนึงถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ไม่ให้มากเกินไป ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพะทางร่างกาย มีการจัดเวลาให้พนักงานได้มีการพักผ่อนอย่างพอเพียง

จากการศึกษาการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในองค์กรเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน ของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบุญ โดยการมีแนวทางการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาดังกล่าว เพื่อใช้ส่งเสริมให้เกิดสุขภาพะทางกาย สุขภาพะทางอารมณ์ สุขภาพะทางจิตวิญญาณ

และสุขภาวะทางสังคม ซึ่งวิถีการดำเนินชีวิตเพื่อสร้างความสุขให้กับพนักงานในองค์กรได้จากมิติภายในคืออารมณ์และจิตวิญญาณสู่มิติภายนอก คือร่างกาย และสังคม

ผลจากการมีสุขภาวะที่ดีทั้งภายในและภายนอกนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำพล เสนาณรงค์ (2542) ในประเด็นของการพึ่งพาตนเอง เพราะจากแนวทางการดำเนินชีวิตดังกล่าวนี้ พนักงานในองค์กร สามารถเกิดการพึ่งพาตนเองได้จากวิธีการหรือกิจกรรมที่บริษัทนำมา เพื่อช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิต สำหรับมิติการพึ่งพาตนเองทางจิตใจ พนักงานจะต้องเป็นผู้มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีการสร้างภูมิคุ้มกัน เพื่อให้ความรู้ที่ถูกต้องเพื่อเป็นหลักในการพึ่งพาตนเอง และเป็นภูมิคุ้มกันจากสิ่งยั่วยุต่าง ๆ ที่เข้ามา พร้อมทั้งมีความพร้อมต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ด้วยวิธีการเสริมสร้างคุณธรรม ให้พนักงานได้ซึมซับอยู่อย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจ การพึ่งพาตนเองทางด้านสังคม เกิดขึ้นจากการที่พนักงานมีจิตใจที่ดีเอื้อเพื่อต่อบุคคลอื่น มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ท่ามกลางสังคมได้อย่างดีเยี่ยม เป็นที่พึ่งพาได้ของบุคคลอื่นอีกด้วย การพึ่งพาตนเองทางด้านเทคโนโลยี รวมไปถึงการได้พัฒนาความรู้ให้เท่าทันสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ทันสมัยอยู่เสมอ บริษัท มีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการนำอุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ เพื่อช่วยในการแบ่งเบาภาระการทำงานของพนักงาน ให้การทำงานง่ายขึ้น ส่งผลให้พนักงานลดภาระทางด้านร่างกาย ช่วยให้พนักงานมีเวลาในการพักผ่อนมากขึ้น ส่งผลต่อสุขภาวะทางกายและทางจิตใจอีกด้วย และสุดท้ายการพึ่งพาตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ คือสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ด้วยการให้สวัสดิการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ตั้งแต่อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย (บ้านพัก) และยารักษาโรค คือการที่บริษัท จัดห้องพยาบาลไว้ในโรงงาน รวมทั้งมีการจัดการตรวจสุขภาพประจำปี ให้พนักงานและนอกจากนี้ทางด้านเศรษฐกิจ นอกจากเรื่องปัจจัยสี่แล้ว ในส่วนของการเงินและหนี้สิน บริษัทยังให้ความรู้พนักงานในเรื่องทางการเงิน เพื่อป้องกันให้พนักงานไม่เชื่อสิ่งยั่วยุข้างนอก เช่น บริษัทเครดิต โดยบริษัทให้ข้อมูลที่เป็นความรู้ ข้อดี ข้อเสีย แสดงให้เห็นในมุมมองที่พนักงานได้ทั้งสองด้าน เพื่อให้มีสติในการใช้ชีวิตอย่างรอบคอบมากยิ่งขึ้น นอกเหนือจากการส่งเสริมให้พนักงานรู้จักออมเงินไว้ในใช้ยามฉุกเฉิน เป็นต้น

จากผลการวิจัยของ อภิชาติ พันธเสน (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงของในหลวง กับการวิเคราะห์ตามความหมายของนักเศรษฐศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า การทำความเข้าใจในพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวนั้น จำเป็นจะต้องเข้าใจบริบททาง

การเมือง สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งจากการวิจัยพบว่า แนวทางในการดำเนินชีวิตของพนักงานนั้น จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอก ซึ่งรวมถึงความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จากภายนอก ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานแทบทั้งสิ้นไม่ว่าจะเป็นสภาวะทางเศรษฐกิจ การเมือง การแข่งขันทางธุรกิจ เพราะแนวทางการดำเนินชีวิตตามวิถีทางนี้ได้บอกอย่างชัดเจนว่า จะต้องมีความสามารถปรับตัวให้สามารถดำรงตนอยู่ได้ในสภาวะต่าง ๆ นั้น หมายถึงต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั่นเอง พนักงานในองค์กร ได้รับการสื่อสารจากผู้บริหารให้มีความรู้เรื่องราวข่าวสารต่าง ๆ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในชีวิตและมีเหตุผลในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น สภาวะเศรษฐกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อค่าครองชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ และในการศึกษายังพบอีกว่า แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ และนอกจากนี้องค์กรยังให้ความสำคัญกับจริยธรรมทางธุรกิจ ซึ่งเป็นหลักด้านหนึ่งในพุทธเศรษฐศาสตร์ บริษัทมีความใส่ใจความสำคัญกับจริยธรรมทางธุรกิจ ซึ่งเป็นหลักด้านหนึ่งในพุทธเศรษฐศาสตร์ บริษัทมีความใส่ใจกับสินค้าที่ผลิตให้กับลูกค้า และมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้จำหน่ายวัตถุดิบ รวมถึงการทำประโยชน์เพื่อสาธารณ ชุมชนที่อยู่รายล้อมบริษัท ทั้งการให้ความรู้ และการรักษาสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย ถึงแม้ว่าบางเรื่องจะเป็นหน้าที่ที่บริษัทต้องทำ เพราะอยู่ภายใต้การควบคุม เช่น ในเรื่องของระเบียบสิ่งแวดล้อม ISO แต่บริษัท ได้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมที่เกินกว่าข้อกำหนดไว้ อาทิเช่น การจัดสัปดาห์ความปลอดภัยทั้งในสถานประกอบการ รวมไปถึงการให้ความรู้ในเรื่องความปลอดภัยกับชาวบ้านใกล้เคียง ให้สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันของตนเองได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้อยู่นอกเหนือข้อบังคับที่ต้องทำ แต่บริษัทมีความตั้งใจที่จะส่งเสริมให้พนักงานได้เห็นถึงการทำประโยชน์เพื่อสังคม เป็นการปลูกฝังจิตสำนึกร่วมกัน แสดงให้เห็นถึงความเอื้ออาทรที่เป็นพื้นฐานของคนไทยที่ยึดถือพุทธศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ

การที่บริษัทสามารถทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นได้ด้วยการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้นั้น ก็เนื่องจากแนวทางทั้งสองนี้มีความสอดคล้องกันตรงที่เน้น “ คน ” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา บริษัทมีจุดยืนที่เข้มแข็งในเรื่องนี้ การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องทำให้พนักงานสามารถรับรู้ได้ถึงเจตนาอันดีที่บริษัทพึงมีให้ ส่งผลให้ได้รับความร่วมมือจากพนักงานด้วยดีมาโดยตลอด สิ่งเหล่านี้จะเป็นหนทางนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขและยั่งยืนต่อไป

ข้อจำกัดในการวิจัย

1) การเจาะจงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ คณะผู้วิจัยเลือกแจกแบบสอบถามโดยเจาะจงพนักงานที่มีอายุงานเกิน 5 ปี เนื่องจากพนักงานเหล่านี้สามารถเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตตนเองในช่วงก่อนและหลังที่บริษัทจะเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ โดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด แต่แบบสอบถามที่ได้กลับมาในครั้งแรก ไม่ถึงจำนวนที่สามารถเป็นตัวแทนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ดีได้คือ 248 ชุด ทำให้ต้องขอความอนุเคราะห์จากบริษัทเพื่อเข้าไปเก็บแบบสอบถามจากผู้ที่ยังไม่ได้ส่งกลับคืนมาอีกครั้ง

2) การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คณะผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลในส่วนนี้ด้วยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือกลุ่มผู้บริหาร ผู้จัดการ และเจ้าหน้าที่ที่ร่วมดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต และกลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลหลักทั้ง 2 กลุ่มนี้ ทางบริษัทเป็นฝ่ายดำเนินการให้ ผู้วิจัยมิได้มีโอกาสในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาสัมภาษณ์ด้วยตนเอง อาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงได้

3) เวลาในการเก็บข้อมูลที่จำกัด ทำให้คณะผู้วิจัยทำความเข้าใจกับพนักงานกลุ่มตัวอย่างได้เพียงบางส่วนซึ่งอาจเป็นอุปสรรคในความพยายามที่จะวิจัยในเชิงคุณภาพ ดังนั้นเพื่อให้ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์สามารถเป็นตัวแทนที่ดีและมีความน่าเชื่อถือ คณะผู้วิจัยจึงได้นำวิธีการวิจัยเชิงปริมาณมาผสมผสานในงานวิจัยนี้ด้วย

4) เนื่องจากการศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้น ยังไม่มีผู้ศึกษาวิจัยในประเด็นดังกล่าวมากนัก การเข้าถึงข้อมูลเพื่อนำมาศึกษาจึงมีจำกัด รวมถึงองค์การที่นำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดเป็นรูปธรรมยังมีไม่มากนัก แต่ทั้งนี้บริษัทในกลุ่มสมบุญที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้ให้ความอนุเคราะห์อย่างสูงในการให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีเพียงข้อมูลในส่วนการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมเท่านั้น ซึ่งคณะผู้วิจัยไม่สามารถเข้าร่วมได้ อันเนื่องมาจากบางกิจกรรมก็อ่อนไหวต่อความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่าง บางกิจกรรมก็ไม่ได้อยู่ในช่วงเวลาของการทำการวิจัยครั้งนี้ ทำให้มีเพียงข้อมูลการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมเท่านั้น อย่างไรก็ตามคณะผู้วิจัยได้พยายามรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากที่สุด

6.5 ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

6.5.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1) ควรมีการส่งเสริมการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดเป็นรูปธรรมในหลากหลายกิจกรรม เพื่อให้พนักงานมีจิตสำนึกในเรื่องนี้อย่างเข้มแข็ง ซึ่งจะนำมาซึ่งองค์การแห่งความสุขแบบยั่งยืน
- 2) ควรมีการจัดตั้งกลุ่ม หรือชมรมเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์การ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างจริงจังและเป็นการกระตุ้นให้นำไปสู่การทดลองปฏิบัติต่อไป
- 3) ควรมีการออกแบบกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่เหมาะสม และสถานที่ออกกำลังกายโดยเฉพาะสำหรับพนักงานที่สูงอายุ หรือมีปัญหาสุขภาพ เพื่อให้ทุกคนได้มีสุขภาพที่ดีอย่างเท่าเทียมกัน ถือเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานอีกทางหนึ่งด้วย
- 4) ควรมีการศึกษาถึงข้อมูลข่าวสารด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อนำมาเป็นแนวทางปรับใช้ให้เหมาะสมกับองค์การ
- 5) ควรมีการให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพร่างกายแก่พนักงานที่ทำงานเป็นกะให้มากขึ้น เนื่องจากพนักงานเหล่านี้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมออกกำลังกายในตอนเช้าได้

6.5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในหลากหลายอุตสาหกรรม เพื่อนำมาเปรียบเทียบและเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์อย่างกว้างขวางต่อไป
- 2) แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเน้นที่คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา จึงควรศึกษาเพิ่มเติมถึงแนวทางในการนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การ