

## แนวทางการสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้างที่ยึดหลัก พระพุทธศาสนาตามหลักหน้าที่การงานระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ในสถานประกอบการสิ่งประดับตกแต่ง

สุชาติ เปรมสุริยา<sup>1</sup> สมสุดา ผู้พัฒนา<sup>2</sup> และ จุฬารัตน์ วัฒนะ<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อสังเคราะห์กิจกรรมที่ยึดหลักพระพุทธศาสนาตามหลักหน้าที่การงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการสิ่งประดับตกแต่ง 2) ศึกษาผลการจัดกิจกรรมที่ยึดหลักความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และ 3) เสนอแนวทางการสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ประชากรที่ศึกษาคือ ลูกจ้างของบริษัท บางกอกคริสตมีสดีคโคเรชั่นเอ็กซ์พอร์ต จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 1 ปีทุกคน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง แบบสอบถามความรู้สึกของลูกจ้างต่อกิจกรรม แบบสัมภาษณ์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของลูกจ้างภายหลังเข้าร่วมกิจกรรม สมุดบันทึกความดีของลูกจ้าง และแบบสังเกตพฤติกรรมโดยหัวหน้างาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่

ผลการสังเคราะห์กิจกรรม โดยนำทฤษฎีทศ 6 แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักหน้าที่การงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และประสบการณ์จากโรงงานที่เกี่ยวข้อง 3 โรงงานมาสังเคราะห์เป็นกิจกรรมที่จัดให้แก่ลูกจ้างในโรงงาน ผลการจัดกิจกรรมพบว่าลูกจ้างมีการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกที่ดีขึ้นเกี่ยวกับความมั่นคงในการประกอบอาชีพในมิติด้านจิตใจ ส่วนความมั่นคงในการประกอบอาชีพในมิติด้านการทำงานตามความถนัดนั้น พบว่าลูกจ้างมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยได้ทำงานตรงกับประสบการณ์ของลูกจ้าง ดังนั้นแนวทางการสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในสถานประกอบการสิ่งประดับตกแต่ง ควรจัดกิจกรรมพัฒนาคนทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ และด้านจิตใจ โดยจัดกิจกรรมที่ขัดเกลาจิตใจให้ลูกจ้างก่อน และเพิ่มเติมทางด้านวิชาชีพให้แก่ลูกจ้าง เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะวิชาชีพให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งแนวทางการจัดกิจกรรมดังกล่าวจะส่งผลให้ลูกจ้างมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นทั้งคนดี คนเก่งและมีความสุขในการทำงาน และผลงานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ ส่งผลให้ลูกจ้างมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพของตนเอง

**คำสำคัญ :** ความมั่นคงในอาชีพ, ความสัมพันธ์นายจ้างและลูกจ้าง, ทศ 6, สถานประกอบการสิ่งประดับตกแต่ง, บทบาทหน้าที่นายจ้าง/ลูกจ้าง

<sup>1</sup> นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาการศึกษาแบบเพื่อพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

\* ที่อยู่สำนักงานประกันสังคม เลขที่ 88/28 ถ.ติวานนท์ ต.ตลาดขวัญ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000 โทร. 0-2956-2105, 08-1721-7335



## **Buddhist – based Job Security Guideline According to Employer – Employee Functional Relationship, Decoration Industry**

Suchat Premsurinya<sup>1\*</sup> Somsuda Pupattana<sup>2</sup> and Jularat Wattana<sup>2</sup>

### **Abstract**

This research has an aim to 1) synthesize activities that follow Buddhist-based work function between employers and employees in the decoration industry 2) study the result of activities based on relationship between employers and employees and 3) propose Buddhist-based Job Security Guideline for employees. The Population were employees with less than 1 year experience in the Bangkok Christmas Decoration Export Company Limited, Samut Sakorn Province. Questionnaires were used to collect data. The set of questionnaires comprise of questionnaires on Job Security of the employees, form of questionnaires on attending the activities, form of interview on behavioral change of employees after attending the activities, diary of good behavior of employees, and form of behavior observation by supervisor. Statistical techniques used in data analysis was frequency.

The result of the synthesis activities found that the researcher brought the principle/theory on the six direction and theories concerned with function of work between employer and employee including direct experience from the study on guidelines of arranging supplementary activities for employees to synthesize as activities for the target factory. The result found that employees had better feeling on job security in part of mental dimension. For job security, it was found that the employees have opportunity to change job in relevant with their experiences. The guideline for job security of employees in the decoration industry consist of 3 parts of human development : knowledge, ability and mind. It started from adaptation of mind through moral activities regularly and continuously. Then, the factory arranged career activities for the employees to improve knowledge, ability and skill. Those guidelines of activities would bring about behavior changing. They became good and skillful person with happiness in their work and intention to work. Their performance would be high quality and finally, bring about job security.

**Keywords:** Job security, Employer-Employee Relationship, Six direction, Decoration Industry, Employers'/Employees' Roles.

---

<sup>1</sup> Ph.D. Program in Vocational Education, Faculty of Education, Kasetsart Universit

<sup>2</sup> Assist Prof of Nonformal Education for Social Development, Faculty of Education, Kasetsart University

\* Social Security office 88/28 Tivanon Road Mung Nontaburi 11000 Tel. 0-2956-2105, 08-1721-7335

## 1. บทนำ

สิ่งสำคัญประการหนึ่งในการประกอบอาชีพของลูกจ้างคือ ลูกจ้างต้องการความมั่นคงในการประกอบอาชีพ โดยอมาตยา เช่น [1] กล่าวว่าความมั่นคงของมนุษย์จะต้องประกอบด้วยปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัยแต่การจะได้มาซึ่งปัจจัยสี่นั้นของมนุษย์นั้น พระภวนาวิริยคุณ (ทัตตชีโว ภิกขุ) [2] กล่าวว่ามนุษย์จำเป็นต้องมีอาชีพ เพราะอาชีพนำมาซึ่งทรัพย์ และเมื่อได้ทรัพย์มาแล้วมนุษย์สามารถจัดหาปัจจัยสี่และจำเนียรจวงตระกูล [3] ได้กล่าวว่าคนทุกคนเมื่อมีงานทำย่อมทำให้มีโอกาสใช้ชีวิตอย่างสะดวกสบาย มีความสุขด้วยการมีสุขภาพอนามัยแข็งแรง มีความรู้ที่จะนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างราบรื่น มีรายได้พอเพียงที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคง สอดคล้องกับผลจากการศึกษาของ Friedrich Ebert Foundation [4] ที่ศึกษาพบว่าพื้นฐานการประกอบอาชีพของผู้ใช้แรงงาน มักมีปัญหาเกี่ยวกับการได้ค่าแรงต่ำ การขาดแคลนปัจจัยสี่ในการดำรงชีพ ขาดหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน มีปัญหาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับ อัมพร นิตสิริ [5] กล่าวว่าปัญหาแรงงานที่มักเกิดขึ้นคือ ผู้ใช้แรงงานได้รับค่าตอบแทนน้อยแต่ทำงานหนัก ขาดความต่อเนื่องในการจ้างงาน ไม่มีสวัสดิการ ไม่มีวันหยุด ชั่วโมงการทำงานมากเกินไป ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกไม่ความมั่นคงในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน

ในการทำงานลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานจะต้องเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ [6] กล่าวว่าในการทำงานผู้บังคับบัญชามีความต้องการความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร และความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาก็ต้องการหัวหน้าที่มีความเข้าใจ รู้ถึงความรู้สึกและปัญหาในการทำงาน เพราะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานต่อผลผลิตขององค์กร นอกจากนี้ เกษมสันต์ วิลาวรรณ [7] ได้กล่าวถึง การที่คนมีหน้าที่การงานร่วมกัน ในฐานะนายจ้าง และในฐานะลูกจ้างควรปฏิบัติต่อกันให้ถูกต้องตามหน้าที่ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันที่จะเป็นประโยชน์ต่องานให้ได้ผลดี ซึ่งทำได้ง่าย ๆ ตามหลักปฏิบัติทศ 6 ที่ว่าด้วยทศเบื่องล่างซึ่งสอดคล้องกับ พระภวนาวิริยคุณ (เผด็จ ทัตตชีโว) [2] กล่าวว่าหาก

หน่วยงานไหนที่มีนายจ้าง และลูกจ้างปฏิบัติต่อกันตามหลักทศ 6 แล้ว รับรองว่าบรรยากาศในการทำงาน ย่อมเป็นไปด้วยดี การทำงานราบรื่น เปี่ยมไปด้วยไมตรีจิต ทั้งชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวก็ย่อมจะเจริญขึ้นและมีความมั่นคงในการทำงาน

ดังนั้น การศึกษาแนวทางในการสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการสิ่งระดับตกแต่ง โดยการนำหลักปฏิบัติในทศ 6 ที่ว่าด้วยทศเบื่องล่าง ตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ไปประยุกต์ใช้กับนายจ้าง ลูกจ้างโดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้อง จะทำให้ลูกจ้างมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพได้จริงหรือไม่

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1. เพื่อสังเคราะห์กิจกรรมในสถานประกอบการที่ยึดหลักพระพุทธศาสนาตามหลักหน้าที่การงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตามหลักทศ 6 ในสถานประกอบการสิ่งระดับตกแต่ง

2.2. ศึกษาผลการจัดกิจกรรมที่ยึดหลักความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการสิ่งระดับตกแต่ง

2.3. เสนอแนวทางการสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ในสถานประกอบการสิ่งระดับตกแต่ง

## 3. คำถามการวิจัย

รูปแบบกิจกรรมตามหลักทศ 6 ที่ยึดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จะทำให้ลูกจ้างมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพได้จริงหรือไม่?

## 4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

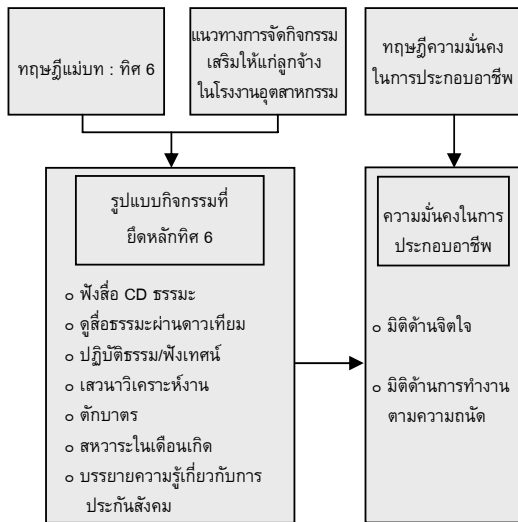
4.1. เป็นแนวทางให้สถานประกอบการนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของลูกจ้างในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ซึ่งส่งผลให้เกิดความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

4.2. สำนักงานประกันสังคม จะลดปัญหาเกี่ยวกับการบังคับกฎหมายในเรื่องของการคุ้มครองประกันสังคมให้กับลูกจ้างและลดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนและนำส่งเงินสมทบตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ เมื่อนายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ตามหลักปฏิบัติทศ 6 ได้ครบถ้วนทั้งสองฝ่าย

## 5. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

สังเคราะห์รูปแบบกิจกรรมจากทฤษฎีแม่บททศ 6 และการจัดกิจกรรมเสริมให้แก่ลูกจ้างของโรงงานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งประดับตกแต่ง ได้รูปแบบ กิจกรรมที่ยึดหลักทศ 6 ทั้งหมด 7 กิจกรรม คือ กิจกรรมฟังสื่อ CD ธรรมะ กิจกรรมดูสื่อธรรมะผ่านดาวเทียม กิจกรรมปฏิบัติธรรม/ฟังเทศน์ กิจกรรมเสวนาวิเคราะห์งาน กิจกรรมตัดบาตร กิจกรรมสวดพระในเดือนเกิด และกิจกรรมบรรยายความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคม และสังเคราะห์แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ได้มิติการสร้าง ความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง 2 มิติ คือ มิติด้านจิตใจ และมิติด้านการทำงานตามความถนัดดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบทฤษฎีและแนวคิดในการวิจัย

## 6. ขอบเขตการวิจัย

**ประชากร** ลูกจ้างทุกคนที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 1 ปี ในช่วงปี พ.ศ. 2553 ในสถานประกอบการสิ่งประดับตกแต่งในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 1 โรงงาน คือ โรงงานบางกอก คริสต์มาสเต็ดโคเรชั่นเอ็กซ์พอร์ต จำกัด ซึ่งมีจำนวนลูกจ้างที่เป็นประชากรในการศึกษาทั้งหมด

11 คนและหัวหน้าแผนกที่ดูแลลูกจ้างในสายบังคับบัญชาของแต่ละแผนก ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 5 คน

## 7. ขั้นตอนการวิจัย

แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1** สังเคราะห์รูปแบบกิจกรรมที่ยึดหลักพระพุทธศาสนาตามหลักหน้าที่การงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการสิ่งประดับตกแต่งจากทฤษฎีทศ 6 และข้อมูลการจัดกิจกรรมเสริมของโรงงานที่เกี่ยวข้อง

**ระยะที่ 2** ศึกษาผลการจัดกิจกรรมตามหลักทศ 6 ที่ยึดหลักความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในสถานประกอบการสิ่งประดับตกแต่ง โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงทดลองแบบ One-Group Pretest-Posttest Design

$$O_1 \quad X \quad O_2$$

สัญลักษณ์ที่ใช้

$O_1$  = แทนความมั่นคงในการประกอบอาชีพก่อนการทดลอง (Pretest)

$X$  = แทนกิจกรรมที่ยึดหลักทศ 6 (Treatment)

$O_2$  = แทนความมั่นคงในการประกอบอาชีพหลังการทดลอง (Posttest)

สร้างเครื่องมือวัดความมั่นคงในการประกอบอาชีพจากเอกสาร ตำรา ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด/ทฤษฎีการสร้าง ความมั่นคงในการประกอบอาชีพและหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.730 ทำการทดลองจัดกิจกรรมที่ยึดหลักทศ 6 เป็นระยะเวลา 5 สัปดาห์ เพื่อศึกษาความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง

**ระยะที่ 3** เสนอแนวทางการสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในสถานประกอบการสิ่งประดับตกแต่ง โดยนำผลการวิจัยที่ได้จากระยะที่ 2 มาสังเคราะห์เป็นแนวทางการสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในสถานประกอบการสิ่งประดับตกแต่ง โดยให้พระภิกษุ ผู้บริหารสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับ

สิ่งประดับตกแต่งและนักวิชาการที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีทศ 6 ทำการวิพากษ์แนวทางการสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง ในประเด็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบกิจกรรมที่ผู้วิจัยทดลองและเสนอแนะแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพให้แก่ลูกจ้าง

### 8. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วย เครื่องมือที่ลูกจ้างเป็นผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง แบบสอบถามความรู้สึกของลูกจ้างต่อกิจกรรมแบบสอบถามการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกภายหลังเข้าร่วมกิจกรรม สมุดบันทึกความดี และเครื่องมือที่นายจ้างเป็นผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ แบบสังเกตพฤติกรรมของลูกจ้าง

### 9. การรวบรวมข้อมูล

ก่อนการทดลองให้ลูกจ้างตอบแบบสอบถามความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้างแล้วจึงดำเนินการทดลองเป็นระยะเวลา 5 สัปดาห์ ซึ่งในแต่ละสัปดาห์ระหว่างการทดลองให้ลูกจ้าง ตอบแบบสอบถามความรู้สึกเมื่อเข้าร่วมกิจกรรม สมุดบันทึกความดี แบบสัมภาษณ์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายหลังเข้าร่วมกิจกรรม และหัวหน้าแผนกตอบแบบสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของลูกจ้างในการทำงานและให้ลูกจ้างตอบแบบสอบถามความมั่นคงในการประกอบอาชีพภายหลังการทดลอง

### 10. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่

### 11. ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 สังเคราะห์รูปแบบกิจกรรมโดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากทฤษฎีทศ 6 และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักหน้าที่การงานระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และข้อมูลการจัดกิจกรรมเสริมให้แก่ลูกจ้างของโรงงานอุตสาหกรรม 3 แห่ง มาบูรณาการสังเคราะห์ให้เป็นรูปแบบกิจกรรมตามหลักทศ 6 ซึ่งประกอบด้วย 7 กิจกรรม คือ กิจกรรมฟังสื่อ CD ธรรมะ กิจกรรมดูสื่อธรรมะผ่านดาวเทียม กิจกรรมปฏิบัติธรรม/ฟังเทศน์ กิจกรรมตักบาตร กิจกรรมสวดระ

ในเดือนเกิด กิจกรรมเสนาวิเคราะหงานและกิจกรรมฟังบรรยายความรู้เกี่ยวกับการประกันสังคม

ระยะที่ 2 ผลการจัดกิจกรรมตามหลักทศ 6 ที่ยึดหลักความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการสิ่งประดับตกแต่ง พบว่าจากข้อมูลเชิงคุณภาพที่ลูกจ้างได้สะท้อนความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ในมิติด้านจิตใจ คือลูกจ้างมีกำลังใจในการทำงาน มีสติในการทำงานมากขึ้น มีความอดทนในการทำงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด มีความสุขในการทำงาน มีความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองของนายจ้างที่สังเกตเห็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของลูกจ้างว่า มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความขยันและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณที่พบว่าลูกจ้างมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่อยากกลางานถ้าหากไม่มีธุระสำคัญหรือจำเป็น และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง  
 ในมิติด้านจิตใจ ก่อนและหลังการทดลอง

N=11

มิติจิตใจ	ก่อน			หลัง			เปลี่ยนแปลง
	1	2	3	1	2	3	
ไม่อยากกลางาน	1	6	4	0	5	6	+2
กระตือรือร้นที่ได้ทำงาน	0	6	5	0	2	9	+4
เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	0	6	5	0	5	6	+1

1 = แทบไม่เคย 2 = บางครั้ง 3 = บ่อยครั้ง

ในส่วนของคุณข้อมูลเชิงคุณภาพที่ลูกจ้างสะท้อนความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ในมิติด้านการทำงานตามความถนัด คือ ปัญหาความขัดแย้งในการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างลดน้อยลง มีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้เกิดความเข้าใจและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งทำให้นายจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างในเรื่องประสบการณ์ความสามารถ ความถนัดในการทำงาน ช่วยให้นายจ้าง

มอบหมายงานที่ตรงกับประสบการณ์ให้แก่ลูกจ้าง และสามารถแนะนำ ส่งเสริมให้ลูกจ้างได้มีการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถและเพิ่มทักษะความถนัดในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องข้อมูลเชิงปริมาณพบว่า ลูกจ้างได้ทำงานที่ตรงกับประสบการณ์ของตนเอง ส่งผลให้ผลงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น แต่ในด้านของความ สามารถและความถนัดในการทำงานของลูกจ้าง ยังไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเป็นลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 1 ปี จึงมีทักษะความสามารถและความชำนาญในการทำงานไม่มากนักเพียงพอในงานที่ได้รับมอบหมาย แต่มีแนวโน้มที่สามารถพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญในการทำงานเพิ่มขึ้น เพื่อให้นายจ้างสามารถมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถและความถนัดให้กับลูกจ้าง ดังแสดงในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้าง  
 ในมิติการได้ทำงานตามความถนัดก่อนและ  
 หลังการทดลอง

N=11

มิติตความถนัด	จำนวน (คน)		เปลี่ยนแปลง
	ก่อน	หลัง	
ตรงกับความสามารถ			
ตรง	7	7	0
ไม่ตรง	4	4	0
ตรงกับความถนัด			
ตรง	7	7	0
ไม่ตรง	4	4	0
ตรงกับประสบการณ์			
ตรง	5	6	+1
ไม่ตรง	6	5	-1

**ระยะที่ 3** เสนอแนวทางการสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในสถานประกอบการสิ่งประดับตกแต่งนั้น ต้องพัฒนาลูกจ้างทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความสามารถ และจิตใจ โดยเริ่มต้นจากการจัดกิจกรรม ศิลธรรมเพื่อขัดเกลาจิตใจให้ลูกจ้างเป็นคนดี มีศีลธรรม โดยกิจกรรมที่จัดต้องเน้นการฝึกปฏิบัติจริงมีความต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจ เช่น กิจกรรมฝึกปฏิบัตินั่งสมาธิ และฟังเทศน์ เพื่อให้ลูกจ้างเกิด

ความซาบซึ้งในพระธรรมคำสอนตามหลักพระพุทธศาสนา และเกิดการปรับเปลี่ยนนิสัยและพฤติกรรมให้เป็นคนดี และควรจัดกิจกรรมเสริมทางด้านศีลธรรม เพื่อให้ลูกจ้าง เกิดความรู้สึกซึมซับในหลักธรรมคำสอนตามหลักพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้น ได้แก่ ฟังสื่อ CD ธรรมะ ดูสื่อธรรมะผ่านดาวเทียม ดัดบาตรและกิจกรรมสวดภาวนาในเดือนเกิด เป็นต้น นอกจากนี้จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ซึ่งจะทำให้นายจ้าง พิจารณามอบหมายงานให้ลูกจ้างได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของลูกจ้าง เช่น กิจกรรมเสวนาวิเคราะห์งาน ซึ่งการจัดกิจกรรมดังกล่าวจะส่งผลให้ลูกจ้างมีความสุขในการทำงานผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมีคุณภาพ ทำให้ลูกจ้างมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

## 12. ข้อเสนอแนะ

12.1. แนวทางการสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้างสิ่งสำคัญคือ ต้องเริ่มต้นจากการปลูกฝังศีลธรรมให้เกิดขึ้นในจิตใจของลูกจ้างก่อน เพราะการปลูกฝังลูกจ้างให้เกิดความรู้และความเข้าใจอย่างถูกต้องทางศีลธรรมย่อมนำไปสู่การปฏิบัติตนหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นแนวทางการลดปัญหาความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้าง ทำให้ผลงานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างมีความสุขในการทำงานร่วมกัน

12.2. ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมควรมีความต่อเนื่องและใช้ระยะเวลาที่ยาวนานเพื่อส่งผลให้เกิดความคงทนในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ทำให้ลูกจ้างมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

12.3. ควรพิจารณานำหลักธรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนายจ้าง ลูกจ้าง อาทิ พรหมวิหาร 4 สำหรับนายจ้าง และอิทธิบาท 4 สำหรับลูกจ้าง มาเป็นกรอบในการดำเนินกิจกรรมที่จะมีส่งเสริมให้นายจ้าง ลูกจ้างมีจิตใจที่ดีงาม และมีความเข้าใจซึ่งกันในการทำงานร่วมกัน

### 13. เอกสารอ้างอิง

- [1] อมาตยา เชน. 2550. **มติชน**. กรุงเทพมหานคร:  
11 กรกฎาคม 2550. หน้า 20.
- [2] พระภวนาวินัยคุณ (เผด็จ ทตตชีโว). 2547.  
**คัมภีร์ปฏิรูปมนุษย์ 2**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท  
รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977) จำกัด.
- [3] จำเนียร จวงตระกูล. 2546. "มีแต่การพัฒนาคน  
เท่านั้นจึงเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน." **เหลียวหลัง  
แลหน้า นโยบายการบริหารแรงงาน**.  
กรุงเทพมหานคร : บริษัท บพิตรการพิมพ์ จำกัด.
- [4] Friedrich Ebert Foundation. 1987. **การวางแผน  
และเทคโนโลยีจัดการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร:  
บริษัท วิกตอรีเพาเวอร์พอยท์ จำกัด.
- [5] อัมพร นิตสิริ. 2553. **ไทยโพสต์**. กรุงเทพมหานคร:  
16 มีนาคม 2553. หน้า 11.
- [6] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. **จิตวิทยาการ  
บริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี  
จำกัด.
- [7] เกษมสันต์ วิลาวรรณ. 2548. **คู่มือลูกจ้าง ชีวิต  
ลูกจ้างกับกฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์วิญญูชน.