



รายงานการวิจัย

เรื่อง

พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า
กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

The Buddhist Group Behavior of Burmese Immigrant Workers
and the Development of Quality of Life

โดย

พระมหาอดิเดช สติวโร (สุขวัฒน์นวัต), ดร.
พระมหาวีรวิชฌน์ วรินโท (อินทะโพธิ์), ดร.

ดร.ธรรณปพร หงษ์ทอง

ดร.สุเมธ บุญมะยา

ดร.สุรียพร แซ่เอี้ยบ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๑

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610761262/2561



รายงานการวิจัย

เรื่อง

พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า
กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

The Buddhist Group Behavior of Burmese Immigrant Workers
and the Development of Quality of Life

โดย

พระมหาอดิเดช สติวโร (สุขวัฒนวดี), ดร.

พระมหาวีรวิชัย วรินโท (อินทะโพธิ์), ดร.

ดร.ธรรณปพร หงษ์ทอง

ดร.สุเมธ บุญมะยา

ดร.สุรีย์พร แซ่เอี้ยบ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๖๑

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610761262/2561

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Research Report

The Buddhist Group Behavior of Burmese Immigrant Workers

and the Development of Quality of Life

By

Phramaha Adidej Sativaro (Sukwattanawadee), Dr.

Phramaha Weeratis Warindho (Intatho), Dr.

Dr. Thannapaporn Hongthong

Dr. Sumeth Boonmaya

Dr. Sureephon Sae-Eab

Graduate School Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E. 2018

Research Project Funded by Mahachulalongkornrajavidyalaya University

MCU RS 610761262/2561

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อรายงานการวิจัย	: พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุททของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
ผู้วิจัย	: พระมหาดิเดช สติวโร (สุขวัฒนวดี), ดร. พระมหาวิรัชชัย วรินโท (อินทะโพธิ์), ดร. ดร.ธรรณปพร หงษ์ทอง, ดร.สุเมธ บุญมะยา และ ดร.สุรีย์พร แซ่เอี้ยบ
ส่วนงาน	: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ	: ๒๕๖๑
ทุนอุดหนุนการวิจัย	: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ได้แก่ ๑) เพื่อศึกษาพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุททของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ๒) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และสัมพันธภาพเครือข่ายของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า และ ๓) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุททของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) และใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของแม็คเคลแลนด์ (McClelland) (1961) ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม และทฤษฎีทางพระพุทธศาสนา

จากการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจำนวนมากกว่ากลุ่มชาติพันธุ์อื่น และที่อาศัยอยู่มากที่สุดคือในจังหวัดสมุทรสาคร ลักษณะของการเข้ามามีทั้งถูกกฎหมาย (นำเข้าตาม MOU) และลักลอบเข้ามา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้สุ่มเก็บข้อมูลจากตัวแทนประชากรแรงงานพม่าจำนวน ๔๐๐ คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีช่วงอายุอยู่ในระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี สถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือน ๕,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท มีระดับการศึกษาอยู่ในช่วงประถมศึกษา เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจของแรงงานพม่า พบว่าพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุททเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๓.๖๗ ซึ่งหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และ พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุททเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านกลุ่มพฤติกรรมนิยมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๓.๗๖ ซึ่งหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่านั้นมี ๔ ด้านคือ ๑) วัฒนธรรมด้านที่พักอาศัยและสภาพแวดล้อม ๒) วัฒนธรรมด้านการบริโภค ๓) วัฒนธรรมด้านการดูแลสุขภาพ และ ๔) วัฒนธรรมด้านการแต่งกาย

Research Title : The Buddhist Group Behavior of Burmese Immigrant Workers and the Development of Quality of Life

Researcher : Phramaha Adidej Sativaro (Sukwattanawadee), Dr.
Phramaha Weeratis Warindho (Intatho), Dr.
Dr.Thannapaporn Hongthong, Dr. Sumeth Boonmaya and
Dr. Sureephon Sae-Eab

Department : Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Fiscal Year : 2018

Research Scholarship Sponsor : Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Abstract

This research entitled “The Buddhist Group Behavior of Burmese Immigrant Workers and the Development of Quality of Life” has three objectives : (1) The Buddhist Group Behavior of Burmese Immigrant Workers (2) The Development in Quality of Life and the network of Burmese migrant workers and (3) Creating a model for quality of life by buddhist group behavior of Burmese migrant workers. By used Mixed Method Research and used McClelland (1961) theory, behavioralism theory, and theory of Buddhism.

The research found that; There are more Burmese migrants who come to work in Thailand than other ethnic groups. And most live in Samut Sakhon province. The nature of the coming into being is legal and not legal. This Research random data from 400 Burmese migrant workers. found that; The most are more male than female, The age range between 20-30 years, Single, Monthly income 5,000-10,000 baht, The education level is in elementary school. When analyzing motives of Burmese migrants found that; Buddhist group of motivation in objective 10 of Burmese migrant workers have average was 3.67, So this means the motivation is at a high level. And Buddhist group behavior on behavioral motives of Burmese migrant workers. The mean was 3.76, So this means the motivation is at a high level too. Also found; The quality of

life of Burmese migrants is fourfold 1) Culture of housing and environment 2) Culture of consumption 3) Culture of health and 4) Culture of clothes.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากความเมตตาอนุเคราะห์ และความช่วยเหลือของบุคคลหลายฝ่ายประกอบกัน

ข้อมูลทางวิชาการ หลักฐานปฐมภูมิจากพระไตรปิฎกที่สืบทอดมาตั้งแต่การสังคายนายุคแรก และขอแสดงความเคารพต่อบุรพจารย์ ผู้รวบรวมชำระตรวจสอบพระไตรปิฎกที่สืบกันมาทุกกาลสมัย

ขอกราบขอบพระคุณ พระเทพสาครมุนี (สมบุรณ์ ปญญาวุธ, ป.ธ.๙) เจ้าอาวาสวัดเจษฎาราม (พระอารามหลวง) เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสาคร, พระครูสุทธิธรรมาภรณ์ (ณรงค์ ฐานญา โณ) เจ้าคณะอำเภอเมืองสมุทรสาคร และพระครูสาครสิริวัฒน์ (วิไล โสภโณ) เจ้าอาวาสวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ที่เอื้อเฟื้อในเรื่องข้อมูลสัมภาษณ์และสถานที่ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หน่วยงานต้นสังกัด ที่ให้การสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในการค้นคว้า และสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่เล็งเห็นความสำคัญของการขยายฐานพัฒนาความรู้ทางวิชาการในสาขาวิชาพระพุทธศาสนา ได้อำนวยความสะดวกต่องานวิจัยและมอบทุนวิจัยในครั้งนี้

พระมหาดิเดช สติวโร (สุขวัฒนวัต), ดร.

กรกฎาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญแผนภูมิและตาราง.....	ฉ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ.....	ญ

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	๔
๑.๓ ปัญหาการวิจัย.....	๕
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย.....	๕
๑.๕ ระเบียบวิธีวิจัย.....	๗
๑.๖ สมมุติฐานการวิจัย.....	๑๒
๑.๗ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	๑๒
๑.๘ กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	๑๓
๑.๙ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	๑๔

บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ความสำคัญของแรงงานต่างด้าวกับสังคมไทย.....	๑๕
๒.๑.๑ แรงงานต่างด้าวกับสังคมไทย.....	๑๕
๒.๑.๒ ความสำคัญของแรงงานต่างด้าว.....	๑๕
๒.๑.๓ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๖๐.....	๑๖
๒.๒ แนวคิดเรื่องพฤติกรรมกลุ่ม (Group Behaviors).....	๑๘
๒.๒.๑ ความหมายของกลุ่มตามแนวพฤติกรรมศาสตร์	๑๘
๒.๒.๒ ประเภทของกลุ่ม.....	๑๘

๒.๒.๓ เหตุผลที่บุคคลเข้าร่วมในกลุ่ม.....	๒๐
๒.๒.๔ พัฒนาการของกลุ่ม.....	๒๒
๒.๒.๕ ประโยชน์ของการรวมกลุ่ม.....	๒๓
๒.๒.๖ ประสิทธิภาพของกลุ่ม.....	๒๔
๒.๒.๗ รูปแบบของกลุ่มที่มีประสิทธิผล.....	๒๔
๒.๒.๘ อิทธิพลต่อประสิทธิภาพกลุ่ม	๒๕
๒.๒.๙ พฤติกรรมภายในกลุ่ม.....	๒๖
๒.๒.๑๐ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกลุ่ม.....	๒๗
๒.๓ แนวคิดทางด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐.....	๒๘
๒.๔ แนวคิดทฤษฎีด้านแรงจูงใจ.....	๓๐
๒.๔.๑ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	๓๑
๒.๔.๒ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	๓๑
๒.๔.๓ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	๓๒
๒.๕ แนวคิดทฤษฎีทางด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต.....	๓๒
๒.๕.๑ ลักษณะทางประชากรและกระบวนการทางประชากร	๓๓
๒.๕.๒ การรับรู้ด้านสิทธิและความคุ้มครอง	๓๔
๒.๕.๓ ปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพ	๓๔
๒.๕.๔ แนวคิดลำดับความต้องการของมนุษย์และคุณภาพชีวิต.....	๓๖
๒.๖ การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภาวะนา ๔	๓๙
๒.๖.๑ หลักภาวะนา ๔	๓๙
๒.๖.๒ ความหมายของภาวะนา ๔	๔๑
๒.๖.๓ ความสำคัญของภาวะนา ๔	๔๓
๒.๖.๔ เป้าหมายการดำเนินชีวิตตามหลักภาวะนา ๔	๔๔
๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๔๙

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

๓.๑ วิธีดำเนินการวิจัย.....	๕๖
๓.๒ ขอบเขตการวิจัย.....	๖๑

บทที่ ๔ ผลการวิจัย

๔.๑ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า.....	๖๓
---	----

๔.๒ วิเคราะห์พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ และ แรงจูงใจด้านกลุ่มพฤติกรรมนิยมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเชิงสถิติ.....	๖๗
๔.๓ วิเคราะห์พฤติกรรมเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าตามหลักบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ในเชิงพรรณนาวิเคราะห์.....	๗๑
๔.๔ วิเคราะห์พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่ากับการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตตามหลักกาวนา ๔ ในเชิงพรรณนาวิเคราะห์.....	๗๔
๔.๕ วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงาน ต่างด้าวชาวพม่า.....	๗๗

บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย.....	๘๑
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย.....	๘๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ.....	๘๕

บรรณานุกรม.....	๘๙
ภาคผนวก ก บทความวิจัย.....	๙๓
ภาคผนวก ข กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลจากโครงการวิจัยไปใช้ประโยชน์.....	๑๐๘
ภาคผนวก ค ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่วางแผนไว้ และกิจกรรมที่ได้ดำเนินการมา และผลที่ได้รับของโครงการ.....	๑๑๑
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	๑๑๔
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์งานวิจัย.....	๑๒๖
ภาคผนวก ฉ รูปภาพกิจกรรมดำเนินการวิจัย.....	๑๕๐
ภาคผนวก ช แบบสรุปโครงการวิจัย.....	๑๖๑
ประวัติผู้วิจัย.....	๑๖๕

สารบัญแผนภูมิและตาราง

เรื่อง	หน้า
กรอบแนวคิดของการวิจัย	๑๓
ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำแนกตามเพศ จำนวน ๔๐๐ คน	๖๓
ตารางที่ ๔.๒ จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำแนกตามอายุ จำนวน ๔๐๐ คน	๖๔
ตารางที่ ๔.๓ จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำแนกตามสถานภาพสมรส จำนวน ๔๐๐ คน	๖๔
ตารางที่ ๔.๔ จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำแนกตามรายได้ต่อเดือน จำนวน ๔๐๐ คน	๖๕
ตารางที่ ๔.๕ จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำแนกตามระดับการศึกษา จำนวน ๔๐๐ คน	๖๕
ตารางที่ ๔.๖ จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำแนกตามลักษณะงาน/อาชีพ จำนวน ๔๐๐ คน	๖๖
ตารางที่ ๔.๗ จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำแนกตามประเภทของแรงงาน จำนวน ๔๐๐ คน	๖๖
ตารางที่ ๔.๘ พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ของแรงงานต่างด้าว ชาวพม่าในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร	๖๗
ตารางที่ ๔.๙ พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านกลุ่มพฤติกรรมนิยมของแรงงานต่างด้าว ชาวพม่า ในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร	๖๙

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

ในงานวิจัยฉบับนี้ คณะผู้วิจัยได้อ้างอิงข้อมูลจากคัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๓๙ โดยใช้อักษรย่อแทนชื่อเต็มคัมภีร์ตามระบบอ้างอิงเล่ม/ข้อ/หน้า ตัวอย่าง ม.ม. (ไทย) ๑๒/๔๘๔/๔๒๙. หมายถึง มัชฌิมนิกาย มูลปิณณาสก์ พระไตรปิฎกเล่มที่ ๑๒ ข้อ ๔๘๔ หน้า ๔๒๙ เป็นต้น

สำหรับอรรถกถาภาษาไทย จะใช้ของฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแปล รูปแบบการอ้างอิงจะขึ้นต้นด้วยอักษรย่อชื่อคัมภีร์แล้วตามด้วย เล่มที่/ข้อ/หน้า ตัวอย่างเช่น ม.ม.อ. (ไทย) ๑/๒๓/๓๘๔. หมายถึง มัชฌิมนิกาย ปัญจสุทนี มูลปิณณาสก์อรรถกถา เล่มที่ ๑ ข้อ ๒๓ หน้า ๓๘๔ เป็นต้น

พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา. (บาลี) =	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฎีกวคคปาติ	(ภาษาบาลี)
ที.ปา. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฎีกวรรค	(ภาษาไทย)
ม.ม. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปิณณาสก์	(ภาษาไทย)
ม.ม. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มัชฌิมปิณณาสก์	(ภาษาไทย)
ส.ส. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สคาถวรรค	(ภาษาไทย)
อง.เอกก.(ไทย) =	สุตตันตปิฎก	อังกุตตรนิกาย	เอกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.(ไทย) =	สุตตันตปิฎก	อังกุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก.(ไทย) =	สุตตันตปิฎก	อังกุตตรนิกาย	ปญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.อฏฐก. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก	อังกุตตรนิกาย	อฏฐกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ธรรมบท	(ภาษาไทย)
ขุ.อิติ. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	อิติวุตตกะ	(ภาษาไทย)
ขุ.เถร. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	เถรคาถา	(ภาษาไทย)
ขุ.จู. (ไทย) =	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	จูฬนิตเทส	(ภาษาไทย)

อรรถกถาพระสุตตันตปิฎก

ที.ปา.อ. (ไทย) =	ทีฆนิกาย	สมงคลวิลาสินี	ปาฎีกวรรคอรรถกถา	(ภาษาไทย)
ขุ.อิติ.อ. (ไทย) =	ขุททกนิกาย	ปรมัตถทีปนี	อิติวุตตกอรรถกถา	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมนั้นเกิดขึ้นจากปัจจัยด้านอุปสงค์ (Demand) ที่ภาคอุตสาหกรรมไม่สามารถเพิ่มค่าแรงให้สูงขึ้นเพื่อดึงดูดแรงงานรุ่นใหม่ให้เข้ามาทำงานได้ ทำให้แรงงานรุ่นใหม่มีความพึงพอใจในการทำงานในภาคบริการมากกว่าการทำงานในภาคอุตสาหกรรม^๑ เจตคติ (Attitude) ของแรงงานรุ่นใหม่เช่นนี้ ส่งผลให้แรงงานไม่ยอมเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรม ทำให้เกิดความไม่สมดุลของงานและจำนวนแรงงานในกลุ่มแรงงานภาคอื่นๆ ไปด้วย

เมื่อแรงงานรุ่นใหม่ในประเทศไทยลดความสนใจในงานภาคอุตสาหกรรม ส่งผลให้เจ้าของกิจการภาคอุตสาหกรรมต้องหาแรงงานจากภาคส่วนอื่นเข้ามาทดแทนแรงงานที่สูญเสียไป จึงเป็นที่มาของกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจในประเทศไทย โดยแรงงานข้ามชาติจาก ๓ ประเทศที่มีพรมแดนติดกับประเทศไทย ได้แก่ พม่า กัมพูชา และลาว ได้กลายมาเป็นส่วนสำคัญของแรงงานไร้ฝีมือในภาคการผลิตต่างๆ ที่แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ยอมทำ เมื่อมีการพิจารณาถึงจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายแล้ว พบว่า ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๕๙ แรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๕๖๔,๑๐๖ คน^๒

อย่างไรก็ดี จำนวนดังกล่าวนี้เป็นแรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยถูกต้องตามกฎหมาย ยังมีแรงงานต่างด้าวอีกจำนวนมากที่แอบลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยหลีกเลี่ยงกฎหมาย ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาใหญ่ที่จะตามมาในอนาคตได้

เมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนของแรงงานต่างด้าว ๓ สัญชาติแล้วพบว่า “แรงงานต่างด้าวชาวพม่า” เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องและมีจำนวนมากที่สุด ดังจะเห็นได้จาก “สถานการณ์

^๑ ชญานี ชวะโนทัย, นภนต์ ภูมมา และธิรภาพ พักทอง, “ปัญหาขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย : ผลจากปัจจัยทางด้านอุปสงค์หรือปัจจัยทางด้านอุปทาน?”, วารสารเศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์, ปีที่ ๓๔ ฉบับที่ ๒ (สิงหาคม ๒๕๕๙) : ๒๑.

^๒ กรมการจัดหางาน, ข้อมูลประจำเดือน กรกฎาคม ๒๕๕๙ สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, ๒๕๕๙), หน้า ๑.

การจ้างคนต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาคร ประจำเดือนเมษายน ๒๕๕๙ พบว่า จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๒๑๙,๒๔๐ คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานต่างด้าวชาวพม่าทั้งสิ้น ๑๙๖,๖๖๘ คน”^๓ คิดเป็นสัดส่วนสูงถึงร้อยละ ๘๙ ของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานทั้งหมด ส่วนสาเหตุที่แรงงานต่างด้าวชาวพม่าเข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาครเป็นจำนวนมาก ก็เนื่องจาก “จังหวัดสมุทรสาครเป็นแหล่งธุรกิจประมงที่สำคัญของประเทศ และเป็นศูนย์กลางการซื้อขายสัตว์และผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำ ทำให้การประมงมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก แต่เนื่องจากแรงงานไทยไม่นิยมทำงานในกิจการประมงทะเลและต่อเนื่องจากประมงทะเล เพราะเป็นงานหนัก สกปรกและมีกลิ่นเหม็น ระยะเวลาไม่แน่นอน”^๔ จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเข้ามาทำงาน และให้ผลตอบแทนตามความเหมาะสมแก่ความสามารถของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงาน

การเข้ามาทำงานในต่างแดนของแรงงานต่างด้าวชาวพมานี้ ก่อให้เกิดการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของชาวพม่าที่เข้ามาปักหลักทำงานอยู่ในประเทศไทยอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะในจังหวัดสมุทรสาคร มีชุมชนชาวพม่าเกิดขึ้น อีกทั้งยังมีช่องทางอำนวยความสะดวกมากมายจากภาครัฐและเอกชนในการให้ชาวพม่าเข้ามาทำงานมากขึ้น ทำให้ประชากรชาวพม่าในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุขและสุขอนามัยในความเป็นอยู่ ปัญหาด้านการควบคุมและป้องกันโรคอันเกิดจากการมีเพศสัมพันธ์โดยมิได้มีการป้องกัน และปัญหาด้านกฎหมายแรงงานและสวัสดิการแรงงานชาวพม่า ปัญหาเหล่านี้ไม่ได้รับการดูแลอย่างเป็นธรรมจากภาครัฐของประเทศไทยมากนัก นับเป็นการสร้างความเหลื่อมล้ำในสังคมที่มีต่อมนุษย์ร่วมโลกอย่างน่าเห็นใจ เมื่อพิจารณาจากกรอบแนวคิดยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม^๕ ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ จึงมีความจำเป็นต้องสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ด้วยการจัดให้มีการดูแลด้านสาธารณสุขและสุขอนามัย และมอบความรู้เรื่องโรคที่เกิดจากการมีเพศสัมพันธ์เพื่อควบคุมและป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์อันไม่พึงประสงค์ขึ้นในชุมชนของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า

^๓ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร, **สถานการณ์การจ้างคนต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาคร ประจำเดือน เมษายน ๒๕๕๙**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://samutsakhon.mol.go.th/node/56> [๗ ก.ย. ๒๕๕๙].

^๔ อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ และคณะ, “ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติใน ๑๑ จังหวัดสำคัญในประเทศไทย ปี พ.ศ.๒๕๕๓”, ใน **ประชากรและสังคม ๒๕๕๔**, รวบรวมจัดพิมพ์โดย สุรีย์พร พันพั้ง, มาลี สันสุวรรณณ์, (นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๔) : ๑๔๒.

^๕ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.), **ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๕๙), หน้า ๗๓.

อย่างไรก็ดี แรงงานต่างด้าวชาวพม่าโดยส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนา และเป็นพุทธศาสนิกชนที่มีความเคารพต่อพระรัตนตรัยเป็นอย่างมาก เมื่อชาวพม่าเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยซึ่งเป็นเมืองพุทธเหมือนกัน จึงมีความต้องการสิ่งยึดเหนี่ยวทางด้านจิตใจเหมือนเมื่อสมัยอยู่ที่ประเทศพม่า “วัด” จึงเป็นเสมือนหนึ่งสถานที่รวมตัวกันประกอบกิจกรรมทางความดีเพื่อเป็นศูนย์รวมจิตใจของชาวพม่าให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วยดี ดังจะเห็นได้จากหลากหลายกิจกรรมที่ชาวพม่าจัดขึ้นในวัดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรสาคร เช่น วัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีชาวพม่าเข้าวัดแล้วสวดมนต์ภาษาพม่าเสียงดังกึกก้อง มีการบริจาคทรัพย์เพื่อทำบุญไม่ขาดสาย ถือเป็นพลังศรัทธาอันมุ่งมั่นทางด้านบุญทานการกุศล มีการจัดกิจกรรมการบวชพระหลายร้อยรูปเพื่อถวายเป็นพระราชกุศล มีชาวพม่ามาใส่บาตรและทำบุญจำนวนมาก ตามความเชื่อของชาวพม่าที่ว่า นิยมทำบุญกันเป็นกลุ่มๆ เพราะเชื่อว่า ชาติหน้าจะได้ทำบุญร่วมกันอีก นอกจากนี้ที่วัดแห่งนี้ยังมีการจัดให้ชาวพมานั่งสมาธิที่เจดีย์ และจัดให้มีการสวดพระมหาปฏฐานเป็นประจำ โดยมีความเชื่อว่า พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงพยากรณ์ไว้ว่า เมื่อพระธรรมจะอันตรธาน (เสื่อม) พระอภิธรรมจะเสื่อมก่อนโดยพระมหาปฏฐานจะเสื่อมเป็นอันดับแรก ชาวพม่าจึงช่วยกันสวดพระมหาปฏฐานกันทุกวัน เพื่อช่วยกันรักษาพระธรรมไว้ไม่ให้เสื่อม พระมหาปฏฐานฉบับเต็มใช้เวลาสวดประมาณ ๕ วัน ๔ คืน นิยมสวดกันแบบ “ผลัดมาราธอน” โดยจะนิมนต์พระมาสวดรูปละ ๑ ชั่วโมง สวดติดกันทั้งวันทั้งคืน บางครั้งอาจมีการสวดสาธยายพระธัมมจักกัปปวัตตนสูตรด้วย ในบางโอกาสชาวพม่ายังมาอาศัยพื้นที่ของวัดในการฝึกหัดฟ้อนรำตามประเพณี และมีการจัดประกวดการแต่งกายชุดพื้นเมืองชาวพม่าเพื่อแสดงศิลปวัฒนธรรมประจำชาติของตนเองอีกด้วย โดยกิจกรรมที่ชาวพมามาร่วมกันทำในวัดศรีเมืองนี้ มีความสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เรียกว่า “บุญกิริยาวัตถุ ๓ ประกอบไปด้วย ทานมัย สีลมัย และภาวนามัย”^๖ บุญกิริยาวัตถุ ๓ นี้สามารถอธิบายขยายความออกไปเป็นบุญกิริยาวัตถุ ๑๐^๗ และมีความสอดคล้องเหมาะสมกับกิจกรรมที่ชาวพม่าจัดขึ้นที่วัดเป็นอย่างดี ทำให้เห็นถึงพลังแห่งศรัทธาที่ชาวพม่ามีต่อพระพุทธศาสนาอย่างชัดเจน

^๖ ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๖๙, อง.อ.อ.อ. (ไทย) ๒๓/๓๖/๒๙๔, ขุ.อิ.ติ. (ไทย) ๒๕/๖๐/๔๑๕.

^๗ บุญกิริยาวัตถุ ๑๐ คือ ที่ตั้งแห่งการทำบุญ ทางทำความดี ได้แก่ ทานมัย (ทำบุญด้วยการให้ปันสิ่งของ), สีลมัย (ทำบุญด้วยการรักษาศีลหรือประพฤติดี), ภาวนามัย (ทำบุญด้วยการเจริญภาวนา), อปายานมัย (ทำบุญด้วยการประพฤติอ่อนน้อม), เวยยาวัจจมัย (ทำบุญด้วยการช่วยชวนช่วยรับใช้), ปัตติทานมัย (ทำบุญด้วยการเฉลี่ยส่วนแห่งความดีให้แก่ผู้อื่น), ปัตตานุโมทนามัย (ทำบุญด้วยการยินดีในความดีของผู้อื่น), ธรรมัสสวนมัย (ทำบุญด้วยการฟังธรรมศึกษาหาความรู้), ธรรมเทศนามัย (ทำบุญด้วยการสั่งสอนธรรมให้ผู้อื่น) และทิฏฐุชุกัมม (ทำบุญด้วยการทำความเห็นให้ตรง); พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๒๕, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ผลิธรรม, ๒๕๕๖), หน้า ๙๓.

กิจกรรมที่แรงงานต่างด้าวชาวพม่าจัดขึ้นในวัดศรีเมืองนี้ แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลที่ดีต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลและมีความสามัคคีของสมาชิกภายในองค์กร หรือค่านิยมขององค์กรที่สร้างให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนี้ มีทั้งส่วนที่มุ่งสู่บุคคล และส่วนที่มุ่งสู่องค์กร^๘ ตรงกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เรียกว่า อตถะ ๓ หรือประโยชน์ ๓ ด้าน ได้แก่ ประโยชน์ของตนเอง, ประโยชน์ของผู้อื่น และประโยชน์ทั้งสองฝ่าย^๙ ซึ่งอธิบายได้ว่า หากคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ สมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น จะต้องแสดงพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ต่อองค์กรโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สิ่งนี้เองที่นับว่าเป็นการแสดงพฤติกรรมเชิงพุทธที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงได้ศึกษาพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมกลุ่มด้านเจตคติ (Attitude) และพฤติกรรมกลุ่มด้านแรงจูงใจ (Motivation) ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าตามหลักการทางด้านจิตวิทยา และจัดกิจกรรมให้กับแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในวัดศรีเมือง เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าโดยอาศัยการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม ร่วมกับการจัดกิจกรรมต่างๆ ทางด้านพระพุทธศาสนาที่ชาวพม่าร่วมกันจัดทำขึ้นในวัด ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบวชพระหมู่ การตักบาตร ทำบุญในงานกฐิน การสวดมนต์ และเจริญภาวนา รวมไปถึงการศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าและกิจกรรมทางด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพพฤติกรรมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยความเป็นธรรม เกิดความเท่าเทียม และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม นับเป็นการผลิตบุคลากรที่ดีมีคุณภาพต่อสังคม และเป็นการลดอาชญากรรมและปัญหาด้านอื่นๆ ให้กับสังคมและประเทศชาติต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๑.๒.๑ เพื่อศึกษาพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า
- ๑.๒.๒ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และสัมพันธภาพเครือข่ายของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า
- ๑.๒.๓ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า

^๘ William and Anderson, "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors : Do fairness perceptions influence employee citizenship?", *Journal of Applied Psychology*, vol. 76, 1991 : 845-855.

^๙ อภ.เอกก. (ไทย) ๒๐/๔๖/๙.

๑.๓ ปัญหาการวิจัย

๑.๓.๑ พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเป็นอย่างไร ?

๑.๓.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และสัมพันธภาพเครือข่ายของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเป็นอย่างไร ?

๑.๓.๓ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเป็นอย่างไร ?

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา แบ่งออกเป็น ๓ ประเด็น คือ

๑) ประเด็นที่ ๑ ศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาทางด้านจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) ได้แก่ พฤติกรรมกลุ่มด้านเจตคติ (Attitude) มีองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านการรู้คิด (Cognitive) ๒) ด้านความรู้สึก (Effective) ๓) ด้านแนวโน้มพฤติกรรม (Behavior Trends) เพื่อวัดบุคลิกภาพของคนในแต่ละหน่วยงาน และศึกษาถึงพฤติกรรมกลุ่มด้านแรงจูงใจ (Motivation) มีองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ ๑) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) ๒) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ๓) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เพื่อหารูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคลตามแนวคิดจิตวิทยาตะวันตก

๒) ประเด็นที่ ๒ ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับเรื่องบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ และศรัทธาอันเป็นที่ตั้งแห่งการทำความดีของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ที่เข้าร่วมกิจกรรมการกุศลทางพระพุทธศาสนา ที่วัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยจัดกิจกรรมต่างๆ ทางพระพุทธศาสนา ดังนี้

๒.๑) อุปสมบทหมู่

๒.๒) บวชเนกขัมมะ

๒.๓) สวดมนต์และปฏิบัติธรรม

๓) ประเด็นที่ ๓ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

๓.๑) ตั้งบูธบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพอนามัย

๓.๒) ตั้งบูธบริการให้ความรู้ด้านกฎหมาย และสวัสดิการแรงงาน

๓.๓) ตั้งบูธบริการแนะนำการหางานและการจัดหางาน

๓.๔) ตั้งบูธบริการให้ข้อมูลเกี่ยวกับหนังสือเดินทาง การต่อวีซ่า และหนังสือ

อนุญาตทำงาน

๓.๕) จัดการประกวดอาหารพื้นบ้านของชาวพม่า

๓.๖) จัดการประกวดการแต่งกายชุดพื้นเมืองชาวพม่า

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านพื้นที่

๑) คณะผู้วิจัยจะทำการวิจัยภาคสนาม (Field Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก พระภิกษุผู้เป็นเจ้าของอาวาสและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในวัดจำนวน ๑๐ รูป ผู้นำชุมชนและแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำนวน ๒๐ คน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมแรงงานจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) องค์กรอาสาสมัครเอกชน (Non-Governmental Organizations : NGOs) โดยคณะผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์พระภิกษุ ผู้นำชุมชน แรงงานต่างด้าวชาวพม่า และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒) คณะผู้วิจัยจะทำการวิจัยภาคสนาม (Field Research) ด้วยการลงไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ดังนี้

๒.๑) กลุ่มตัวอย่าง แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มาทำกิจกรรมร่วมบุญในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร จำนวนประมาณ ๔๐๐ คน โดยคณะผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์พระภิกษุ ผู้นำชุมชน แรงงานต่างด้าวชาวพม่า และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเก็บข้อมูลจากการกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามอีก 400 ชุด โดยจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน ได้มาจากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ซึ่งประชากรแรงงานพม่าในเขตพื้นที่นี้มีประมาณ 4000 คน จึงคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจาก

$$n = 4000 \div (1 + (4000 \times 0.05^2))$$

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงเท่ากับ 400 คน

๒.๒) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง และแปลเป็นภาษาพม่า มีรายละเอียด ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบจำนวน ๗ ข้อ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความรู้ความเข้าใจต่อหลักธรรมทางด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๒๔ ข้อ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามทางด้านจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมนิยม จำนวน ๓๐ ข้อ

ตอนที่ ๔ แบบแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่จัดสำหรับแรงงานต่างด้าวชาวพม่า มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

๓) คณะผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ของวัดในจังหวัดสมุทรสาคร คือ วัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

คณะผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาคุณภาพของเครื่องมือ คือ ความเที่ยงตรง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา ภาษา และพระพุทธศาสนา ช่วยตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา จำนวน ๓ ท่าน เสร็จแล้วนำกลับมาปรับปรุงแก้ไขให้เสร็จเรียบร้อยแล้วนำไปให้ประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐ คน ช่วยตอบ แล้วนำกลับมาตรวจให้คะแนน และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๕ และปรับปรุงแบบประเมินให้สมบูรณ์ จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านเวลา

คณะผู้วิจัยทำการวิจัยภาคสนาม (Field Research) เก็บข้อมูลแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตพื้นที่วัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์ คือ วันที่ ๑๒ ถึง ๑๖ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งเป็นช่วงที่แรงงานต่างด้าวชาวพม่ามารวมตัวกันทำกิจกรรมสำคัญอันเป็นประเพณีที่สืบทอดต่อกันมา คือ การอุปสมบทหมู่ การบวชนกขัมมจารินี การสวดมนต์และปฏิบัติธรรมร่วมกัน

๑.๕ ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ในรูปแบบ Explain and interpret แบ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) เป็นการวิจัยภาคเอกสาร (Documentary Research) ๓๐% และการวิจัยภาคสนาม (Field Research) ๗๐% มีขั้นตอนวิจัย ดังต่อไปนี้

๑.๕.๑ ขั้นตอนการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร จะศึกษาแบ่งตามแหล่งข้อมูล ดังนี้

๑) ค้นคว้า รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลทางด้านจิตวิทยา กลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) ได้แก่ พฤติกรรมกลุ่มด้านเจตคติ (Attitude) มีองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านการรู้คิด (Cognitive) ๒) ด้านความรู้สึก (Effective) ๓) ด้านแนวโน้มพฤติกรรม (Behavior Trends) เป็นแบบทดสอบทางด้านจิตวิทยา เพื่อวัดบุคลิกภาพของคนในแต่ละหน่วยงานเพื่อให้ทราบว่า บุคคลแต่ละคนมีพฤติกรรมที่ส่งผ่านมาจากความคิดและความรู้สึกที่เป็นนามธรรมเป็นจุดเริ่มต้น จากนั้นจึงส่งผ่านมาสู่การลงมือกระทำที่เป็นรูปธรรมในขั้นตอนต่อมาได้ในลักษณะไหน อย่างไร นอกจากนี้ยังศึกษาถึงพฤติกรรมกลุ่มด้านแรงจูงใจ (Motivation) มีองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ ๑) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

(Power Motive) ๒) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ๓) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เพื่อหารูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคลตามแนวคิดจิตวิทยาตะวันตก

๒) ค้นคว้า รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาทศปิฎก พ.ศ.๒๕๐๐ และพระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๓๙ ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ อรรถกถาบาลีฉบับมหาจุฬารัตนคณาภิธาน ภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาภิธาน ปกรณวิเสส ภาษาบาลีฉบับมหาจุฬาภิธานวิเสส คัมภีร์วิสุทธิมรรค และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือ ตำรา วิทยานิพนธ์ งานวิจัย และผลงานตีพิมพ์ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษทางวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิทางพระพุทธศาสนารวมทั้งสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ และศรัทธาอันเป็นที่ตั้งแห่งการทำความดีของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ที่เข้ามาร่วมกิจกรรมการกุศลทางพระพุทธศาสนาที่วัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร

๑.๕.๒ ขั้นตอนการศึกษาวิจัยภาคสนาม จะดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) สร้างเครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์ ๗ ข้อ ด้วยการไปสัมภาษณ์เชิงลึกพระภิกษุผู้เป็นเจ้าของและมีส่วนเกี่ยวข้องในวัดจำนวน ๑๐ รูป ผู้นำชุมชนและแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำนวน ๒๐ คน โดยคณะผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์พระภิกษุ ผู้นำชุมชน และแรงงานต่างด้าวชาวพม่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมแรงงานจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด องค์กรอาสาสมัครเอกชน (Non-Governmental Organizations : NGOs) และมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN)

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ ได้แก่

- (๑) พระเทพสาครมุนี (สมบูรณ์ ปญญาวุธ, ป.ธ.๙) เจ้าอาวาสวัดเจษฎาราม (พระอารามหลวง) เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสาคร
- (๒) พระครูสุทธิธรรมาภรณ์ (ณรงค์ ฐานญาโณ) เจ้าคณะอำเภอเมืองสมุทรสาคร
- (๓) พระครูสาครสิริวัฒน์ (วิไล โสภโณ) เจ้าอาวาสวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
- (๔) พระสุเทพ โอภาโส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส วัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
- (๕) กำนันวรชาติ สายน้ำผึ้ง กำนันตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

- (๖) นายเพชร ชันธุ์ศรี หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
- (๗) นายกรธัช สกฤษณารัต นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
- (๘) นายประสาน อุบลไทร หัวหน้าสถานีอนามัยบ้านศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
- (๙) นางสาวสิมาพร ฤทธิปัญญา นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ สถานีอนามัยบ้านศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
- (๑๐) นางสาวนันทวิท ศรีวรพจน์ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขปฏิบัติการ สถานีอนามัยบ้านศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
- (๑๑) Zaw Hlaign Go หัวหน้าคนงานชาวพม่า บริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด
- (๑๒) Chit Roro หัวหน้าคนงานชาวพม่า บริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด
- (๑๓) Ko Ko หัวหน้าคนงานชาวพม่า บริษัท ไทยยูเนียน โพรเซ่นโปรดักส์ จำกัด (มหาชน)
- (๑๔) Kyaw Thu Wung หัวหน้าคนงานชาวพม่า บริษัท ไทยยูเนียน โพรเซ่นโปรดักส์ จำกัด (มหาชน)
- (๑๕) Mr. Yan Win Aung ครูสอนเด็กนักเรียนชาวพม่า ประจำวัดศรีเมือง
- (๑๖) Aye Aye yer ครูสอนเด็กนักเรียนชาวพม่า ประจำวัดศรีเมือง
- (๑๗) San San Cho คนงานประจำวัดศรีเมือง
- (๑๘) Tiru Mar Cho คนงานประจำวัดศรีเมือง
- (๑๙) Wai Yan Tun หัวหน้าคนงานชาวพม่า บริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด
- (๒๐) Nxign Tax หัวหน้าคนงานชาวพม่า บริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด
- (๒๑) Tay Zar Aung หัวหน้าคนงานชาวพม่า บริษัท ไทยยูเนียน โพรเซ่นโปรดักส์ จำกัด (มหาชน)
- (๒๒) Angel หัวหน้าคนงานชาวพม่า บริษัท ไทยยูเนียน โพรเซ่นโปรดักส์ จำกัด (มหาชน)

๒) สร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถามมีลักษณะทั้งปลายเปิด (Open Ended Question) และปลายปิด (Close Ended Question) โดยคณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ จำนวน ๒ ตอน มีวิธีการสร้างดังนี้

๒.๑) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล สังคม และ เศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล

๒.๒) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มี ต่อการจัดการกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาของวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

๓) แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยมีรายละเอียด ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้ เลือกรับจำนวน ๗ ข้อ โดยจะแสดงผลเป็นจำนวนของผู้ตอบ และค่าเฉลี่ย ร้อยละ ได้แก่ ๑) เพศ ๒) อายุ ๓) สถานภาพสมรส ๔) รายได้ต่อเดือน ๕) ระดับการศึกษา ๖) ลักษณะงาน ๗) ประเภทของแรงงาน

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความรู้ความเข้าใจต่อกิจกรรมทางด้าน บุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในวัดศรีเมือง ตำบล ท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๒๔ ข้อ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามทางด้านจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมนิยม จำนวน ๓๐ ข้อ

ตอนที่ ๔ แบบแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ กิจกรรมต่างๆที่จัดสำหรับแรงงานชาวพม่า มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิดให้ แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

๔) จัดดำเนินการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) โดยมีผู้ร่วมสนทนา จำนวน ๒๐ ท่าน จาก ๓ กลุ่มคือ กลุ่มผู้นำทางศาสนา ผู้นำด้านวัฒนธรรม และผู้นำจากส่วนงานที่ เกี่ยวข้อง

๕) คณะผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาคุณภาพของ เครื่องมือ ดังนี้

๕.๑) ความเที่ยงตรง (Validity) โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ประสิทธิภาพความถูกต้องเหมาะสม ดังมีรายนามผู้เชี่ยวชาญต่อไปนี้

(ก) ศาสตราจารย์ ดร.จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ ศาสตราจารย์ภาควิชา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(ข) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง อาจารย์ประจำ สาขาวิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

(ค) รองศาสตราจารย์ ดร.สมิทธิพล เนตรนิมิตร อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕.๒) ความเชื่อมั่น (Reliability) คณะผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้ง ๒ ชุด ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วจาก ข้อ ๕.๑) ไปให้ประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ รูป/คน ช่วยตอบ แล้วนำมาตรวจให้คะแนน และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๕ ซึ่งนับว่าเป็นแบบทดสอบที่มีความเชื่อมั่นสูง

๕.๓) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ เพื่อเตรียมนำไปใช้เก็บข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

๖) การเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยการแจกแบบสอบถามให้แก่แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มาทำกิจกรรมร่วมบุญในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร จำนวนประมาณ ๔๐๐ คน

๗) การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยจะทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

๗.๑) ค่าเฉลี่ย (Mean = \bar{X}) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ ในตอนที่ ๑ ซึ่งเป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

๗.๒) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) ข้อมูลความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการประกอบกิจกรรมในวัดด้วยบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาค่าความถี่และร้อยละ

๘) เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้ คือ

๘.๑) ตอนที่ ๒ และตอนที่ ๓ ของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด วัดระดับของการให้คะแนนมีเปรียบเทียบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สร้างตามแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ตัวอย่างคำตอบและระดับคะแนน มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

๕	=	มากที่สุด	ให้	๕	คะแนน
๔	=	มาก	ให้	๔	คะแนน
๓	=	ปานกลาง	ให้	๓	คะแนน
๒	=	น้อย	ให้	๒	คะแนน
๑	=	น้อยที่สุด	ให้	๑	คะแนน

๘.๒) ตอนที่ ๔ ของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

ไม่มีเกณฑ์การให้คะแนน แต่จะนำมาประกอบการวิเคราะห์

๙) เกณฑ์การตัดสิน

๔.๒๑-๕.๐๐	มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
๓.๔๑-๔.๒๐	มีแรงจูงใจในระดับมาก
๒.๖๑-๓.๔๐	มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง
๑.๘๑-๒.๖๐	มีแรงจูงใจในระดับน้อย
๑.๐๐-๑.๘๐	มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

๑.๕.๓) สรุปผลการวิจัยทางเอกสาร ผลการวิจัยภาคสนาม อภิปรายผลตามสมมติฐาน ตอบปัญหาที่ต้องการทราบ พร้อมมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑.๖ สมมติฐานการวิจัย

๑.๖.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานอาชีพ และประเภทของแรงงานต่างกันจะมีผลต่อพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธร

๑.๖.๒ พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธรของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าประกอบด้วยด้านเจตคติและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า

๑.๖.๓ พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธรด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ มีความสัมพันธ์กับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า

๑.๗ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

พฤติกรรมกลุ่ม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของกลุ่มมนุษย์ที่เริ่มตั้งแต่การริเริ่มก่อตั้งกลุ่มกันขึ้นเพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งร่วมกันหรือมีเป้าหมายร่วมกัน เมื่อทำกิจกรรมนั้นๆ เสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว อาจมีการยุบกลุ่มหรือดำเนินกิจกรรมกลุ่มต่อไปได้ โดยพฤติกรรมกลุ่มนี้ จะเริ่มต้นสังเกตการณ์การเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตั้งแต่เริ่มต้นก่อตั้งกลุ่มจนถึงการยุบกลุ่ม เพื่อให้ทราบความเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้คนในกลุ่มทั้งหมด

พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธ หมายถึง พฤติกรรมกลุ่มของมนุษย์ที่ร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีเป้าหมายร่วมกัน และมีความสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ในที่นี้หมายถึงเอาพฤติกรรมของมนุษย์ที่สอดคล้องกับหลักบุญกิริยาวัตถุ ๑๐

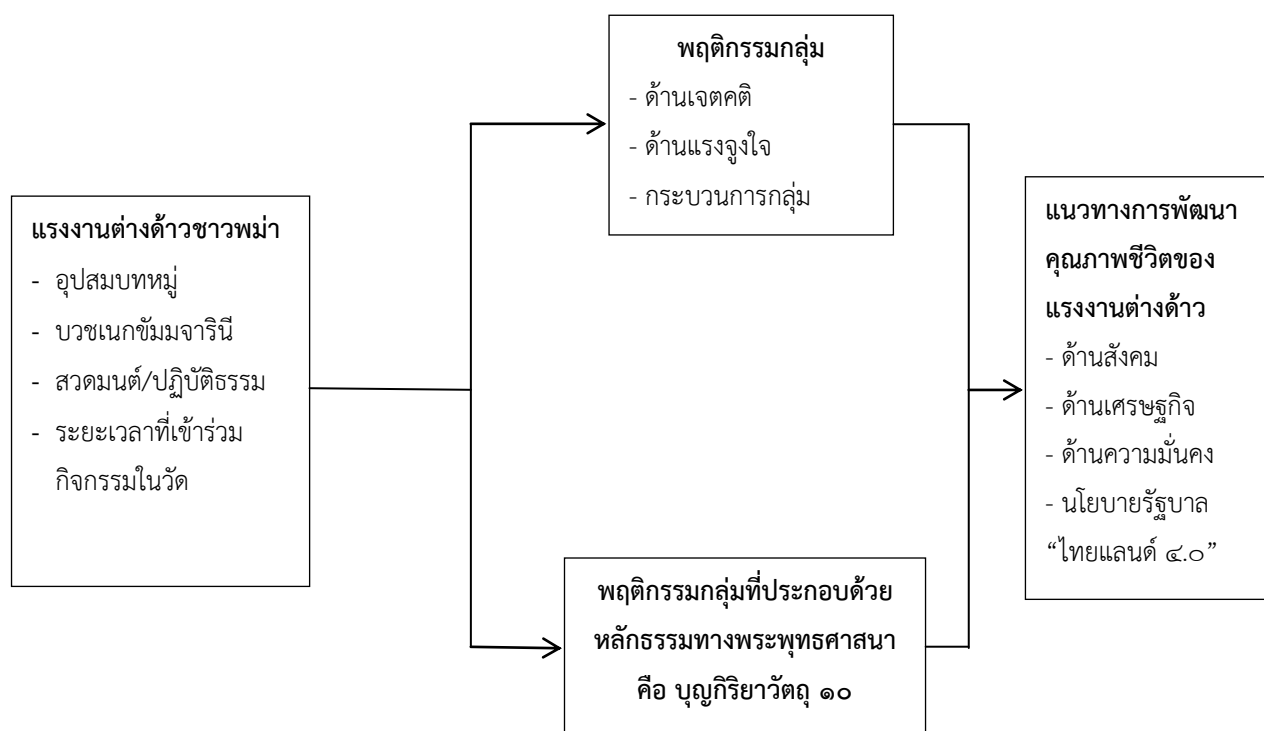
บุญกิริยาวัตถุ ๑๐ หมายถึง หลักธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งการบำเพ็ญบุญกุศลหรือการทำความดี มีทั้งหมด ๑๐ ข้อ ได้แก่ ทานมัย สีลมัย ภาวนามัย อปจายนมัย เวทยาวัจจมัย ปัตติทานมัย ปัตตานุโมทนามัย ฌัมมัสสวนมัย ฌัมมเทสนามัย และทิวฐุชุกัมม

แรงงานต่างด้าวชาวพม่า หมายถึง คนต่างด้าวที่มีสัญชาติพม่า และเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยเป็นแรงงานและทำงานเฉพาะด้านอยู่ในประเทศไทย ในที่นี้หมายถึงเอาแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครเท่านั้น

การพัฒนาคุณภาพชีวิต หมายถึง การพัฒนาที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านที่ดีขึ้นต่อบุคคลในองค์กร โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตจากการทำงานของแต่ละบุคคล รวมไปถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วย ผลตอบแทน ความก้าวหน้าและมั่นคง สภาพการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และความเป็นอยู่หรือสุขภาพ

ภavana ๔ หมายถึง หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคลหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น มี ๔ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านกาย (กายภavana) การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านความประพฤติ (ศีลภavana) การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านจิตใจ (จิตตภavana) และการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านปัญญา (ปัญญาภavana)

๑.๘ กรอบแนวคิดของการวิจัย



๑.๙ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๙.๑ ได้ทราบถึงพฤติกรรมกลุ่มด้านเจตคติ ด้านแรงจูงใจ และพฤติกรรมกลุ่มด้านการเป็นสมาชิกที่ดีของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

๑.๙.๒ ได้ทราบถึงแนวคิด แนวปฏิบัติ และกิจกรรมที่พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านพระพุทธศาสนา ด้านวัฒนธรรม และด้านส่งเสริมสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

๑.๙.๓ ได้ทราบถึงพลังแห่งศรัทธาและสามัคคีตามหลักบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าผ่านกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกิดขึ้นภายในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

๑.๙.๔ ได้องค์ความรู้ของความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พฤติกรรมกลุ่มกับกิจกรรมด้านวัฒนธรรมและด้านการส่งเสริมสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

๑.๙.๕ สามารถนำองค์ความรู้ที่ผ่านการวิจัยแล้ว มาเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร กรมจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร องค์กรอาสาสมัครเอกชน (Non-Governmental Organizations : NGOs) มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) และกระทรวงแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเป็นการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว และเพื่อสนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

๑.๙.๖ ส่งเสริมกระบวนการทัศน์ในการพัฒนาประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ “ประเทศไทย ๔.๐” เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจตามวิสัยทัศน์ของรัฐบาล ผ่านกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาภายในวัด เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว และลดปัญหาทางด้านอาชญากรรมที่อาจเกิดขึ้นได้อีก

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธรของแรงงานต่างด้าวชาวพม่ากับการพัฒนาคุณภาพชีวิต” ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ ๓ ข้อ ได้แก่ (๑) เพื่อศึกษาพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธรของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า (๒) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และสัมพันธภาพเครือข่ายของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า และ (๓) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธรของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในบทที่ ๒ นี้จะขออธิบายเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๑ ความสำคัญของแรงงานต่างด้าวกับสังคมไทย

ในหัวข้อนี้ ได้อธิบายถึงแรงงานต่างด้าวกับสังคมไทย และความสำคัญของแรงงานต่างด้าว ดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ แรงงานต่างด้าวกับสังคมไทย

หลายทศวรรษที่ผ่านมา จำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างต่อเนื่องและอย่างรวดเร็ว การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทยทั้งในด้านอุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมบริการ การก่อสร้าง การประมง อุตสาหกรรมสิ่งทอ รวมถึงงานรับใช้ในบ้าน เป็นต้น ทำให้ความต้องการแรงงานไร้ทักษะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในขณะที่แรงงานไทยได้รับการยกระดับพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นมาก และได้เข้าเป็นแรงงานที่ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวรัฐบาลในหลายยุค หลายสมัย จึงจำเป็นต้องผ่อนผัน และใช้นโยบายยืดหยุ่นต่อแรงงานต่างด้าวตลอดมา แต่ก็เป็นเพียงนโยบายแลมาตรการชั่วคราวที่ยังไม่มีความชัดเจนแน่นอนแต่อย่างใด

๒.๑.๒ ความสำคัญของแรงงานต่างด้าว

ในปัจจุบันมีการประมาณว่าแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีสูงถึง ๒-๓ ล้านคน แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น มีส่วนทำให้ต้นทุนในการผลิตลดลง สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้านราคา ทำให้เศรษฐกิจในภาพรวมขยายตัว สินค้าไทยแข่งขันได้ในตลาดโลก

นอกจากนั้น แรงงานต่างด้าวยังเป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการขนาดเล็กและขนาดย่อมอย่างแพร่หลาย ทั้งกิจการประมง ร้านอาหาร ภัตตาคาร สถานีบริการน้ำมัน พนักงานขาย สินค้า

ในตลาด ศูนย์การค้า รวมถึงผู้ช่วยทำงานบ้าน ดังนั้นหากดำเนินการที่เข้มงวดต่อแรงงานเหล่านี้ก็เกิดผลกระทบอย่างสูงต่อนายจ้าง ผู้ประกอบการ จนบางรายอาจจะต้องถึงกับปิดตัวเองเลิกกิจการและอุตสาหกรรมบางประเภทอาจตัดสินใจย้ายถิ่นฐานการผลิตไปยังประเทศใกล้เคียง

๒.๑.๓ พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๖๐

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๖๐^๑ มีสาระสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ กำหนดหลักเกณฑ์การนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศและการทำงานของคนต่างด้าว และให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พระราชบัญญัตินี้มีผลต่อการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลเท่าที่มีความจำเป็นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

การประกอบธุรกิจการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ ตามมาตรา ๒๖ ห้ามประกอบธุรกิจนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดี ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา ๒๗ ผู้ขออนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศต้องเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด และมีคุณสมบัติ ไม่มีลักษณะต้องห้าม^๒ มาตรา ๔๒ ห้ามผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงานเรียกรับหรือทรัพย์สินอื่นใดจากนายจ้าง ยกเว้นค่าบริการและค่าใช้จ่ายจากรายการและอัตราที่อธิบดีกำหนด และห้ามเรียกรับเงินจากคนต่างด้าวด้วย^๓ มาตรา ๔๖ กรณีนายจ้างเป็นผู้นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดี และนายจ้างต้องวางหลักประกันความเสียหายที่อาจเกิดจากการที่นำคนต่างด้าวมาทำงานกับตนในประเทศ^๔ มาตรา ๖๔ คนต่างด้าวซึ่งเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีบัตรผ่านแดนหรือเอกสารราชการที่ประเทศต้นทางออกให้คนต่างด้าวที่สามารถใช้ในการเข้ามาในราชอาณาจักร อาจได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนให้ทำงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลและในท้องถิ่นที่กำหนดได้^๕ การออกใบอนุญาตให้คนต่างด้าวตามมาตรา ๗ และมาตรา ๘ ให้พิจารณาตามความจำเป็นและความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความมั่นคงภายในราชอาณาจักรด้านการเมือง ศาสนา เศรษฐกิจและสังคม การปกป้องมิให้คนต่างด้าวเข้ามาแย่งอาชีพที่คนไทยมีความรู้ความสามารถที่จะ

^๑ ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๔ ตอนที่ ๖๕ ก ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐, พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๖๐, หน้า ๑.

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗.

^๓ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑.

^๔ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒.

^๕ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗.

ทำได้ และมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน การอนุญาตให้คนต่างด้าวทำงานเพื่อ
ก่อให้เกิดการนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาลงทุนหรือใช้จ่าย ประการที่สำคัญ คือเรื่องของสิทธิ
มนุษยชน^๖

มูลนิธิรักษ์ไทย^๗ ศูนย์การเรียนรู้และพัฒนาทักษะชีวิตลูกแรงงานข้ามชาติ โดยมี
กลุ่มเป้าหมายเป็นเด็กลูกแรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่จังหวัดสมุทรสาคร อายุ ๔-๑๒ ปี มีวัตถุประสงค์
เพื่อให้ลูกแรงงานข้ามชาติเข้าถึงศักยภาพที่สูงขึ้นในด้านการร่างกาย การพัฒนาการทางสมอง การ
สร้างโอกาสทางด้านอาชีพและรวมถึงการเข้าสังคม และเพื่อป้องกันการขายแรงงานในเด็ก เป็นการให้
โอกาสทางด้านการศึกษา ทักษะชีวิต และความรู้เรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานในการศึกษาและการปกป้องจาก
ศูนย์การเรียนรู้รักษ์ไทย และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาการเรียนการสอนของเด็ก เด็ก
ภายในศูนย์การเรียนรู้มีความรู้ เกิดทักษะและเข้าถึงการศึกษา เด็กเหล่านี้เมื่อเข้าสู่วัยทำงาน อายุเกิน
๑๕ ปี จะมีความสามารถในการเข้าสู่การทำงานได้ตามกฎหมาย เนื่องจากเด็กในศูนย์เรียนรู้ การพูด
การฟัง และการเขียนภาษาไทย ซึ่งเป็นผลดีต่อเด็กต่างชาติที่อาศัยอยู่ในเมืองไทย บางส่วนสามารถหา
งานที่ใช้ทักษะความรู้ความสามารถระดับสูงขึ้นไปกว่าการขายแรงงานทั่วไป มูลนิธิรักษ์ไทย
ดำเนินการศูนย์การเรียนรู้ลูกแรงงานข้ามชาติ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้การศึกษาแก่เด็กใน
จังหวัด ปัจจุบันได้เปิดดำเนินการ ๒ ศูนย์ คือศูนย์การเรียนรู้บางหญ้าแพรกและศูนย์การเรียนรู้ท่า
ฉลอม โดยในตอนนี้มีเด็กรวมทั้ง ๒ ศูนย์ประมาณพันกว่าคน และมีแนวโน้มว่าจะมีเด็กมาเพิ่มขึ้นอีก

จังหวัดสมุทรสาครเป็นปลายทางหลักของแรงงานชาวพม่าที่เข้ามาทำงานใน
อุตสาหกรรมประมง การแปรรูปอาหารทะเล อุตสาหกรรมเสื้อผ้า หรืออุตสาหกรรมที่ต้องการผู้ใช้
แรงงานในด้านอื่นๆ อำเภอเมืองมหาชัยถูกขนานนามว่า เป็นเมืองพม่า เนื่องจากมีจำนวนประชากร
พม่ามากถึง ๒๙๑,๓๗๓ คนที่ขึ้นทะเบียนกับหน่วยงานราชการในจังหวัด และคาดว่าจะมีประชากรพม่า
อีกเกือบ ๑๐๐,๐๐๐ คน ที่ไม่สามารถขึ้นทะเบียนตามกฎหมายได้ แรงงานที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนรวมไป
ถึงผู้ติดตามและลูกของแรงงานด้วย ซึ่งจังหวัดสมุทรสาครมีเด็กลูกแรงงานประมาณ ๕,๕๐๐ คน ซึ่งมี
อายุระหว่าง ๕-๑๕ ปี อาศัยอยู่ในจังหวัด เด็กจำนวน ๒,๒๗๒ คน สามารถเข้าถึงการศึกษาในระบบ
โรงเรียนได้ อีก ๑,๒๐๐ เข้าเรียนในศูนย์การเรียนรู้ลูกแรงงานข้ามชาติที่ก่อตั้งโดย NGO ส่วนที่
เหลือเชื่อว่าเด็กอาศัยอยู่บ้านโดยลำพัง หรือวิ่งเล่นอยู่ในชุมชนเมื่อพ่อแม่ออกไปทำงาน

^๖ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณา
อนุญาตการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๔๗, หน้า ๑-๒.

^๗ มูลนิธิรักษ์ไทย, “สมาชิกองค์กรแคร์นานาชาติ โครงการ : ศูนย์การเรียนรู้และพัฒนาทักษะชีวิต
ลูกแรงงานข้ามชาติ”, http://www.raksthai.org/th/web_project/detail/42 [๑๕ มีนาคม ๒๕๖๑]

กิจกรรมการดำเนินการเรียนการสอนโดยครูจำนวน ๗ คน แบ่งเป็น ครูชาวไทย ๓ คน และครูชาวพม่า ๔ คน ดำเนินการสอนวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ศูนย์เป็นผู้สนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอน สมุด หนังสือ ให้เหมาะสมแก่การเรียนรู้ ตลอดทั้งสนับสนุนโภชนาการของเด็ก เช่นอาหารกลางวันและนมโรงเรียน มีการอบรมครูรายปี และประชุมครูรายเดือนเพื่อติดตามผลความก้าวหน้าวางแผนงานสำหรับการเรียนการสอน ติดตามและประเมินผลการเรียนการสอนและพัฒนาการของเด็กในด้านสมองและร่างกาย ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของเด็ก เช่น การทำแบบฝึกหัดในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ของเด็ก ความปลอดภัยภายในศูนย์การเรียนรู้และที่บ้าน เป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างศูนย์การเรียนรู้กับผู้ปกครองเด็ก มีการเยี่ยมบ้าน ตรวจสอบสุขภาพ จัดการประชุมเพื่อติดตามพัฒนาการของเด็ก และสิทธิในการเข้าถึงการศึกษา ปัญหาความเป็นอยู่ และพฤติกรรมของเด็ก

๒.๒ แนวคิดเรื่องพฤติกรรมกลุ่ม (Group Behaviors)

กลุ่ม ตามความเข้าใจของบุคคลทั่วไปจะ หมายถึง การรวมตัวกันของคณะบุคคลหรือระบบต่างๆ เพื่อที่จะทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือเพื่อใช้แสดงขอบเขตในการกล่าวอ้างอิงดังจะเห็นได้จาก กลุ่มโจร กลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มการเมือง กลุ่มประเทศ กลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มก๊าซ หรือกลุ่มดาวเคราะห์ เป็นต้น เราจะเห็นได้ว่าความหมายที่กล่าวมาจะมีขอบเขตกว้างมากจนไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาพฤติกรรมองค์การได้โดยตรง

๒.๒.๑ ความหมายของกลุ่มตามแนวพฤติกรรมศาสตร์

ในที่นี้ จะอธิบายถึงความหมายของกลุ่มตามแนวทางพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งมีผู้ให้นิยามไว้ต่อไปนี้

Forsyth^๕ ให้คำจำกัดความว่า กลุ่ม หมายถึงการรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป โดยมีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่แน่นอน มีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนมีสำนึกของความเป็นกลุ่ม

Catwright, Darwin & Zander, Alvin^๕ กล่าวว่า กลุ่ม หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปเพื่อที่จะทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย

^๕ Forsyth.E.Computer Assisted Instruction: Advisement and Interaction with Learner Characterize in learning 10 th Grade Mathematics. Doctor Thesis n.p. : Alberta (Canada.). 1991.

^๕ Catwright, Darwin & Zander, Alvin. Group Dynamic: Research and Theory. (3 rd. ed.).New York: Harper & Row.1968.

Robbins^{๑๐} ให้คำจำกัดความว่า กลุ่ม หมายถึง บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปมารวมตัวกันโดยมีปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ดังนั้นผู้เขียนสามารถสรุปได้ว่า กลุ่ม หมายถึง ระบบที่เกิดจากการรวมตัวกันระหว่างบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป โดยมีการกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นการไม่ว่าจะเป็นบรรทัดฐานของกลุ่มหรือบทบาทและหน้าที่ของสมาชิก เพื่อที่จะทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันตลอดจนสมาชิกต่างมีความรู้ร่วมในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

๒.๒.๒ ประเภทของกลุ่ม

ปัจจุบันการใช้คำว่ากลุ่มกันอย่างหลากหลาย ดังจากจะเห็นได้จากสิ่งต่างๆ ในชีวิตประจำวันทำให้ต้องจัดระบบและจำแนกประเภท (Type) ให้สะดวกต่อการศึกษาและอ้างอิง ซึ่งสามารถจำแนกประเภทของกลุ่มในแต่ละองค์การออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๑. กลุ่มแบบเป็นทางการ (Formal Group)

กลุ่มแบบเป็นทางการ หมายถึงกลุ่มที่ถูกแต่งตั้งขึ้นมาโดยอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามโครงสร้างขององค์การ เพื่อที่จะทำกิจกรรมสนองความต้องการขององค์การ เช่น โครงการการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือกลุ่มคุณภาพ เป็นต้น โดยที่กลุ่มแบบเป็นทางการจะถูกแบ่งแยกย่อยลงไปได้เป็น ๒ ลักษณะต่อไปนี้

๑) กลุ่มตามสายบังคับบัญชา Command Group หมายถึงกลุ่มที่ถูกตั้งขึ้นมาตามโครงสร้างขององค์การที่มีอยู่แล้ว เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

๒) กลุ่มทำงานเฉพาะ Task Group หมายถึง กลุ่มที่ถูกตั้งขึ้นเพื่อทำกิจกรรมเฉพาะอย่างให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้

๒. กลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal Group)

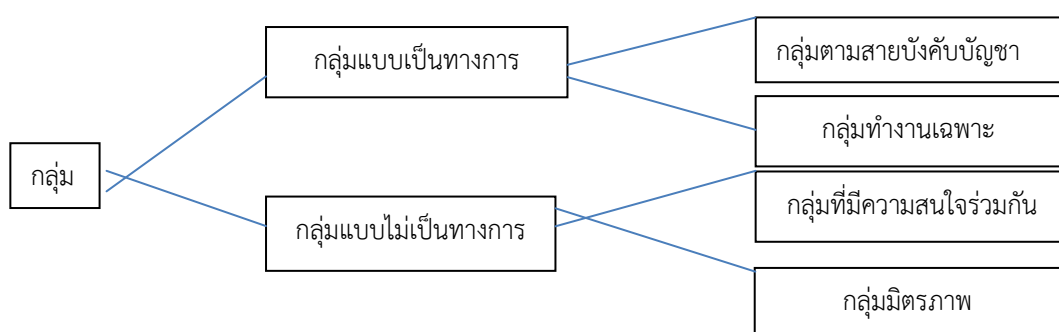
กลุ่มแบบไม่เป็นทางการ หมายถึง กลุ่มที่สมาชิกจัดตั้งหรือรวมตัวกันขึ้นเอง โดยไม่เป็นไปตามคำสั่งหรือโครงสร้างขององค์การ กลุ่มแบบไม่เป็นทางการมักจะก่อตั้งจากความสัมพันธ์ทางสังคมของสมาชิก ในความเป็นจริงกลุ่มแบบไม่เป็นทางการอาจจะมีการปรับตัวเป็นกลุ่มแบบเป็นทางการได้ภายใต้ระยะเวลาและสถานการณ์ที่เหมาะสม โยที่กลุ่มแบบไม่เป็นทางการอาจจะถูกแบ่งแยกออกเป็น ๒ ลักษณะต่อไปนี้

^{๑๐} Robinson, S.L. and Wolf, E. "Psychological Contracts and OCB : The Effect of Unfulfilled Obligations on Civic Virtue Behavior". *Journal of Organization Behavior*. Vol.16, 1995 : 289-298.

๑) กลุ่มที่มีความสนใจร่วมกัน Interest Group หมายถึง กลุ่มที่รวมตัวเนื่องจากมีความสนใจหรือมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อทำกิจกรรมให้สอดคล้องกับการบรรลุเป้าหมาย

๒) กลุ่มมิตรภาพ Friendship Group หมายถึง กลุ่มที่รวมตัวกันจากบุคคลที่มีลักษณะบางอย่างคล้ายคลึงกัน โยமாகจะเป็นลักษณะร่วมบางประการที่สามารถสังเกตเห็นหรือหยิบขึ้นมาได้ เช่น ลักษณะงาน อายุ พื้นฐานการศึกษา และลักษณะทางกายภาพ เป็นต้น

เนื่องจากบุคคลเหล่านี้จะมีลักษณะและความต้องการที่คล้ายคลึงกัน ทำให้เข้าใจกันได้ จึงรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน



นอกจากนี้การแบ่งประเภทของกลุ่มตามลักษณะที่กล่าวมาแล้ว ยังมีผู้แบ่งกลุ่มตามความสัมพันธ์ทางสังคมออกเป็น ๒ ลักษณะต่อไปนี้

๑) กลุ่มแบบปฐมภูมิ หมายถึงกลุ่มขนาดเล็กที่เกิดจากความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกันของสมาชิกภายในกลุ่ม โดยความสัมพันธ์ที่กล่าวมามักจะเป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ทางสายเลือด และความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

๒) กลุ่มแบบทุติยภูมิ หมายถึง กลุ่มขนาดใหญ่ซึ่งความสัมพันธ์ของสมาชิกจะมีลักษณะเป็นทางการ และมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลน้อยกว่ากลุ่มแบบปฐมภูมิ

๒.๒.๓ เหตุผลที่บุคคลเข้าร่วมในกลุ่ม

เราต่างยอมรับกันว่ากลุ่มเกิดขึ้นจากการรวมตัวของบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว นอกจากเป้าหมายรวมของกลุ่มแต่ละกลุ่มบุคคลแต่ละคนยังมีเป้าหมายหรือสาเหตุที่เขาตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มด้วย โดยการที่แต่ละบุคคลเข้ามารวมตัวกันเป็นกลุ่มนั้นเกิดขึ้นจากเหตุหลายประการ ซึ่งอาจจะจำแนกออกเป็น ๖ ประเภท ได้แก่

๑) **ความปลอดภัย** จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจพบว่า ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่แต่ละบุคคลต้องการ โดยความปลอดภัยจะมีความหมายครอบคลุมอย่างกว้างขวาง โดยไม่ได้หมายถึงเพียงความปลอดภัยทางกายเท่านั้นแต่ยัง

รวมถึงความปลอดภัยทางด้านจิตใจและเศรษฐกิจอีกด้วย การรวมกลุ่มจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกมั่นคง เนื่องจากมีพวกพ้องที่คอยสนับสนุน ซึ่งเราจะเห็นได้จากการที่มนุษย์ต่างเข้ามาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ทำให้มีอำนาจมากกว่าแยกอยู่คนเดียว หรือที่เรียกว่า “หัวเดียวกระเทียมลีบ” ดังนั้นการที่แต่ละบุคคลเข้ามารวมตัวกันเป็นกลุ่มนั้นก็เป็นหลักประกันถึงความปลอดภัยที่เขาและครอบครัวจะได้รับ

๒) สถานะ สมาชิกหลายคนเข้าร่วมกับกลุ่มต่างๆ เพื่อสะท้อนถึงภาพลักษณ์หรือสถานะทางสังคม ดังจะเห็นได้จากหลายกลุ่มที่ได้รับการยอมรับและมีภาพลักษณ์ที่ดีในสังคม จะสามารถดึงดูดให้บุคคลต่างๆ อยากที่จะเข้าร่วมสมาชิกของกลุ่ม เช่น การเข้าเป็นสมาชิกสโมสรกีฬา หรือกลุ่มผู้มีชื่อเสียงทางสังคม เป็นต้น

๓) การได้รับการนับถือ เป็นที่ทราบว่าคุณค่าความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือและมองเห็นคุณค่าของบุคคลอื่น เป็นความต้องการในขั้นสูงของบุคคล ดังนั้นการเข้าร่วมในกลุ่มนอกจากจะสะท้อนถึงสถานะของบุคคลดังที่กล่าวมาแล้ว ยังทำให้บุคคลรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายนอกอีกด้วย

๔) การมีส่วนร่วม เป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่บุคคลต้องการจะเข้าร่วมในกลุ่ม เราจะเห็นว่าคนหลายคนต้องการที่จะเข้ามาทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมทั้งโดยตรงและทางอ้อม ซึ่งเราจะเห็นได้จากการที่สมาชิกของกลุ่ม เช่น ผู้สูงอายุ แม่บ้าน หรือชาวบ้าน จะเข้ามารวมตัวกันทำงาน พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน ตลอดจนร่วมทำกิจกรรมทางสังคม

๕) อำนาจ ในชีวิตประจำวันเราจะพบว่า มีการรวมตัวกันของบุคคลหรือระบบต่างๆ เข้าเป็นกลุ่ม เพื่อที่จะสร้างอำนาจในการควบคุม ถ่วงดุล หรือต่อรองกับสิ่งแวดล้อมหรือกลุ่มอำนาจอื่นทำให้สามารถทุ่มเทกำลังความสามารถและทรัพยากรได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเราจะเห็นได้จากการรวมตัวของกลุ่มลูกจ้างในสถานประกอบการเข้าเป็นสภาพแรงงานที่มีอำนาจต่อรองกับนายจ้าง เนื่องจากการรวมกลุ่มกันจะก่อให้เกิดแนวทาง เป้าหมาย ตลอดจนพลังที่แน่นอน เช่น กลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มการเมือง และกลุ่มธุรกิจ เป็นต้น

๖) ความก้าวหน้า ในงานที่มีความซับซ้อนนั้น เป็นการยากที่บุคคลเพียงคนเดียวจะสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จและสมบูรณ์ได้ “การรวมพลัง” ของแต่ละบุคคลจะส่งผลให้กลุ่มสามารถทำงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยที่ความก้าวหน้าหรือความสำเร็จที่กล่าวถึงจะครอบคลุมถึงความก้าวหน้าของกลุ่มหรือองค์การ และความก้าวหน้าส่วนบุคคลของสมาชิก เราจะเห็นได้จากกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จจะได้รับรางวัลตอบแทนเพื่อให้สมาชิกร่วมใจกันสร้างความสำเร็จอย่างต่อเนื่องในอนาคต

๒.๒.๔ พัฒนาการของกลุ่ม

นอกจากการศึกษาเหตุผลพื้นฐานที่บุคคลเข้าร่วมกลุ่มแล้ว การทำความเข้าใจพฤติกรรมของกลุ่มจะต้องศึกษาธรรมชาติและพัฒนาการของกลุ่มเพื่อที่จะนำความรู้มาประกอบในการวิเคราะห์หรือทำนายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นของแต่ละกลุ่ม เนื่องจากการศึกษาบุคคลเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนย่อย แต่การศึกษาพัฒนาการของกลุ่มเป็นการศึกษาภาพรวมของระบบ โดยที่เราสามารถแบ่งขั้นตอนการพัฒนาของกลุ่มโดยทั่วไปออกเป็น ๕ ขั้นตอน ได้แก่

๑) **การก่อตัว** บุคคลแต่ละคนเริ่มที่จะเข้ามารวมตัวกันเป็นกลุ่ม โดยที่การรวมตัวกันยังไม่มีจุดประสงค์ โครงสร้าง และลักษณะการทำงานของกลุ่มที่ชัดเจน โดยที่สมาชิกต่างจะมีการทดสอบพฤติกรรม การแสดงออก และปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเพื่อที่จะดูท่าที การยอมรับ การต่อต้าน และพยายามหาแนวทางสำหรับอนาคต ขั้นตอนของการรวมตัวจะใช้เวลาไม่นานนัก แต่จะแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม

๒) **ภาวะโกลาหล** เนื่องจากบุคคลแต่ละคนมีเอกลักษณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นการที่แต่ละคนมารวมตัวกันย่อมหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่จะต้องเกิดความขัดแย้งขึ้น โดยความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นระหว่างบุคคลหรือระหว่างบุคคลกับปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในกลุ่ม ตลอดจนมีความรุนแรงและซับซ้อนที่ต่างกันไป ซึ่งจะทำให้เกิดแรงต่อต้านหรือแรงต้านทานในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกและกลุ่มต้องปรับตัวเข้าสู่สภาวะที่เหมาะสม โดยที่จะมีการสรรหาผู้นำ แบ่งลำดับชั้นและหน้าที่ของสมาชิกภายในกลุ่มหรือสมาชิกที่ไม่สามารถอยู่กับกลุ่มได้จะแยกตัวออกไป

๓) **การสร้างบรรทัดฐาน** สมาชิกในกลุ่มจะพัฒนาการความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มีการสร้างค่านิยม บรรทัดฐาน ความไว้วางใจ และความสามัคคีในหมู่คณะ ตลอดจนมีการจัดโครงสร้างของกลุ่ม และมีการวางแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตามและใช้เป็นกรอบอ้างอิงในการตัดสินใจ

๔) **การปฏิบัติงาน** เมื่อกลุ่มได้มีการพัฒนาการมากขึ้นตามลำดับจนกระสมาชิกมีความเข้าใจร่วมกัน ตลอดจนมีความรู้สึกมีส่วนร่วมของกลุ่มแล้ว กลุ่มก็จะทำหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการซึ่งจะมีความยากง่ายและซับซ้อนแตกต่างกันโดยสมาชิกจะช่วยกันทำงานและแก้ไขปัญหาตลอดจนอาจจะมีกรนำเสนอสมาชิกใหม่สู่กลุ่มหรือสมาชิกเดิมออกจากกลุ่ม ซึ่งต้องการปรับตัวเพื่อให้กลุ่มดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังอาจจะต้องพัฒนาความสามารถและศักยภาพของสมาชิกให้สามารถปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๕) **การแยกตัว** เมื่อกลุ่มบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้แล้วถ้าไม่มีการปรับปรุงเป้าหมายหรือวางแนวทางการปฏิบัติสัมพันธ์ใหม่ สมาชิกแต่ละคนก็จะแยกย้ายกันออกจากกลุ่ม ส่งผลให้กลุ่มสลายตัวลงในที่สุด

เนื่องจากองค์การต่างๆ ได้นำรูปแบบการดำเนินงานแบบกลุ่มและทีมงานมาประยุกต์ ทำให้มีการจัดรูปแบบและการพัฒนากลุ่มตามความต้องการและความเหมาะสมของธุรกิจ โดยเป็นกลุ่มชั่วคราวหรือกลุ่มถาวร ซึ่งทำให้พัฒนาการของกลุ่มอาจไม่เป็นไปตามแบบจำลองที่กำหนดไว้ แต่ก็มิได้หมายความว่าแบบจำลองขั้นตอนต่างๆ ของกลุ่มจะไม่ใช่ประโยชน์เพียงแต่เราต้องประยุกต์หลักการให้สอดคล้องกับการนำไปใช้ในชีวิตจริง เพื่อสร้างกลุ่มที่เข้มแข็งและมีศักยภาพสูง

๒.๒.๕ ประโยชน์ของการรวมกลุ่ม

เราจะเห็นว่าการรวมกลุ่มของบุคคลในแต่ละองค์การมีประโยชน์ทั้งองค์การและสมาชิกของกลุ่ม ถ้าผู้บริการสามารถที่จะนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกลุ่มมาประยุกต์ในการชักนำกลุ่มต่างๆ ให้มีปฏิสัมพันธ์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์การ เนื่องจากการรวมกลุ่มมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

๑) **กลุ่มมีประโยชน์ต่อบุคคล** ทั้งในทางกายภาพและจิตใจ บุคคลอาจจะเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มโดยมีเหตุผลและวัตถุประสงค์ของตน ซึ่งส่วนหนึ่งจะเกิดจากผลตอบแทนที่เขาจะได้รับทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เช่น ชื่อเสียง อำนาจ หรือความก้าวหน้า เป็นต้น

๒) **กลุ่มสามารถกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง** ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เนื่องจากการบูรณาการของความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของสมาชิก ทำให้หลายองค์การนิยมตั้งกลุ่มวิจัยและนำบุคคลกรที่มีพื้นฐานหลากหลายมาร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์

๓) **กลุ่มช่วยให้สมาชิกสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม** แลกเปลี่ยน วิเคราะห์ ข้อมูล และการระดมความคิด ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจมีความละเอียดและรอบคอบ

๔) **กลุ่มช่วยกระตุ้นให้มีการนำผลของการตัดสินใจไปใช้ปฏิบัติ** การทำงานเป็นกลุ่มจะมีการติดตามและตรวจสอบการดำเนินอย่างเป็นระบบทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ทำให้สามารถสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรม

๕) **กลุ่มมีส่วนในการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม** แต่ละกลุ่มจะพัฒนาค่านิยมและบรรทัดฐานขึ้นเป็นกรอบและแนวทางปฏิบัติงานของสมาชิกซึ่งสมาชิกจะได้รับและถ่ายทอดความเชื่อรวมทั้งพฤติกรรมกลุ่มผ่านกระบวนการทางสังคม ทำให้แต่ละคนมีรูปแบบของความประพฤติไปในทิศทางเดียวกัน

๖) **กลุ่มมีส่วนในการลดข้อขัดแย้งขององค์การ** การรวมกลุ่มจะช่วยให้การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบูรณาการความรู้และความสามารถของสมาชิกซึ่งจะทำให้กลุ่มมององค์การพัฒนาศักยภาพและจุดอ่อนของแต่ละบุคคลลงได้

๒.๒.๖ ประสิทธิภาพของกลุ่ม

การทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพจะแตกต่างจากการทำงานของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มจะไม่เพียงพิจารณาแต่ผลงานและปัจจัยนำเข้าเท่านั้น แต่กลุ่มที่มีประสิทธิภาพนอกจากจะสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานตามที่ได้ตั้งไว้ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณแล้ว กลุ่มยังต้องรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกไว้อีกด้วย มีลักษณะดังนี้

๑. สมาชิกในกลุ่มมีความจริงใจต่อกัน และมีความซื่อสัตย์ต่อผู้นำ
๒. ผู้นำและสมาชิกในกลุ่มต่างมีความเชื่อมั่นและเชื่อใจซึ่งกันและกัน
๓. สมาชิกในกลุ่มต่างมีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดศักยภาพในการทำงานสูงสุด
๔. สมาชิกมีความเข้าใจในบทบาทและวัตถุประสงค์ ตลอดจนเข้าใจถึงความเหมาะสมในการเข้าร่วมหรือถอนตัวจากกิจกรรมต่างๆ
๕. สมาชิกมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเต็มที่และตรงไปตรงมา
๖. สมาชิกมีความกล้าที่จะตัดสินใจภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของตน
๗. ค่านิยมของสมาชิกจะสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและค่านิยมของกลุ่ม

๒.๒.๗ รูปแบบของกลุ่มที่มีประสิทธิผล

นอกจากนี้ Robbins ได้นำรายละเอียดเสนอในลักษณะที่เรียกว่ารูปแบบของกลุ่มที่มีประสิทธิผลโดยมีความเห็นว่า กลุ่มที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ๔ ด้าน ได้แก่ การจัดรูปแบบงาน การจัดองค์ประกอบ การจัดบริหาร และการจัดกระบวนการ โดยแต่ละด้านดังกล่าวยังสามารถแยกเป็นรายการย่อยได้อีก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. การจัดรูปแบบงาน กลุ่มที่มีประสิทธิภาพต้องปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำให้งานบรรลุเป้าหมาย การจัดรูปแบบงานจึงมีความสำคัญโดยต้องคำนึงถึงตัวแปรต่างๆ เช่น ต้องมีเสรีภาพและความอิสระในการทำงาน มีโอกาสได้ใช้ทักษะและความรู้ความสามารถต่างๆ รวมทั้งงานมีลักษณะที่สามารถทำสำเร็จได้เป็นภาพรวมและทั้งงานและผลผลิตมีความชัดเจนซึ่งจะช่วยเสริมแรงจูงใจของสมาชิกและเพิ่มความมีประสิทธิภาพของกลุ่มได้ เพราะรูปแบบงานจะช่วยเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบ และการเป็นเจ้าของงานให้แก่สมาชิกมากขึ้น

๒. การจัดองค์ประกอบ เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิธีจัดกลุ่มว่าควรเป็นแบบไหนซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ เช่น ความสามารถและบุคลิกภาพของสมาชิกกลุ่ม การกำหนดบทบาทของสมาชิกให้หลากหลาย ขนาดของกลุ่ม ความยืดหยุ่นของสมาชิก และความเต็มใจรวมกลุ่มของสมาชิก ดังรายละเอียดดังนี้

๑) สมาชิกที่มีความสามารถ คือ กลุ่มจำเป็นต้องมีทักษะ ๓ ประการ ได้แก่ มีความชำนาญด้านเทคนิค มีทักษะด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ รวมทั้งมีทักษะทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

๒) บุคลิกภาพ โดยบุคลิกภาพที่มีผลต่อประสิทธิผลของกลุ่ม เช่น มีความเปิดเผย ความประนีประนอม ความยึดมั่นในหลักการ และความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นต้น

๓) มีความหลากหลายของบทบาท หมายถึง สมาชิกของกลุ่มควรมาจากการคัดเลือกเพื่อให้แน่ใจว่ามีความหลากหลายและตรงกับบทบาทต่างๆ ที่อยู่ในกลุ่ม

๔) ขนาดของกลุ่ม ต้องพอเหมาะไม่เล็กหรือใหญ่เกินไป ประมาณ ๕-๑๒ คน พอที่จะสื่อสารกันง่าย ทำให้ทีมเหนียวแน่น มีความผูกพันต่อกัน และร่วมรับผิดชอบในการทำงานไปสู่เป้าหมายได้ผลดี

๕) สมาชิกมีความยืดหยุ่น กลุ่มต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความยืดหยุ่น และพร้อมที่จะเรียนรู้งานทุกด้านเมื่อได้รับการส่งเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อกลับมาทำงานทดแทนคนอื่นได้หลายหน้าที่และช่วยเหลือหรือปฏิบัติงานแทนเพื่อสมาชิกคนอื่นได้ถ้าจำเป็นจึงจะช่วยให้กลุ่มมีประสิทธิผล

๖) มีสมาชิกที่เต็มใจร่วมกลุ่ม การที่กลุ่มมีสมาชิกที่ชอบทำงานเดียวตามลำพัง แต่ถูกบังคับให้ต้องเข้าร่วมกลุ่มนั้น ย่อมแน่นอนว่าจะเกิดปัญหาต่อขวัญกำลังใจของกลุ่มดังนั้นการคัดเลือกสมาชิกกลุ่มจึงเน้นความเต็มใจเข้าร่วมกลุ่มเป็นเกณฑ์สำคัญ

๓. การจัดบริบท มีองค์ประกอบสำคัญด้านบริบทอยู่ ๓ ประการที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของกลุ่มเกิดประสิทธิผล ได้แก่ ทรัพยากรเพียงพอ ภาวะผู้นำที่ดี และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการตอบแทนที่ดี

๔. การจัดกระบวนการ ปัจจัยด้านนี้ที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพของกลุ่ม ได้แก่ สมาชิกมีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายเฉพาะกลุ่ม ความเชื่อมั่นในความสามารถของกลุ่ม การบริหารความขัดแย้ง และการลดการอ้อมแอมหรือการเอาเปรียบในการทำงานของสมาชิกบางคน เป็นต้น

๒.๒.๘ อิทธิพลต่อประสิทธิภาพกลุ่ม

การที่กลุ่มผู้นำและสมาชิกจะแสดงพฤติกรรม จะเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมภายในกลุ่ม โดยปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของกลุ่ม ได้แก่

๑. บทบาทของสมาชิก สมาชิกแต่ละคนจะต้องแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องและสนับสนุนต่อการบรรลุความต้องการและเป้าหมายของกลุ่มในทางตรงกันข้ามถ้าสมาชิกแสดงบทบาทขัดแย้งกัน ก็ส่งผลให้ประสิทธิภาพของกลุ่มลดต่ำลง

๒. บรรทัดฐานของกลุ่ม บรรทัดฐานจะเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมที่คาดหวังว่าสมาชิกในกลุ่มจะแสดงออกมา ซึ่งเราอาจจะกล่าวได้ว่าบรรทัดฐานเป็นภาพสะท้อนของเป้าหมายของกลุ่มโดยส่วนมากแล้วปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มกับองค์กรมักจะเป็นผลมาจากบรรทัดฐานของกลุ่มไม่สอดคล้องกับเป้าหมายรวมขององค์กร

๓. ภาวะผู้นำ การเลือกผู้นำของกลุ่มโดยวิธีการต่างๆ ไม่ว่าจะมาจากการแต่งตั้งจากภายนอก การเสนอตัวของสมาชิก หรือการยอมรับของกลุ่ม จะส่งผลกระทบต่อการทำงานและความสำเร็จของกลุ่มเนื่องจากความคาดหวังและการยอมรับของกลุ่มต่อผู้นำ

๔. ความสามัคคีในกลุ่ม เรามักจะได้ยินเสมอว่า “สามัคคีคือพลัง” ซึ่งนับว่ามีความถูกต้องอย่างมากเลยทีเดียว กลุ่มที่มีความสามัคคีมักจะประสบความสำเร็จในการร่วมแรงร่วมใจกันฝ่าฟันอุปสรรค ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ต้องการ

๕. ขนาดของกลุ่ม ขนาดของกลุ่มนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบ่งชี้ประสิทธิภาพของกลุ่ม โดยทั่วไปแล้วกลุ่มทำงานหรือทีมงาน ควรจะมีจำนวนสมาชิกอยู่ระหว่าง ๕-๑๕ คน ตามแต่ลักษณะความซับซ้อนของงานและความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม

๖. การรวมพลัง จากที่กล่าวมาแล้วในหัวข้อที่ผ่านมาว่า การรวมพลัง คือปรากฏการณ์ที่สมาชิกในกลุ่มร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน อันจะส่งผลให้กลุ่มสามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่าสมาชิกแต่ละคนจะทำงานของตนโดยไม่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งการรวมพลังจะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพของกลุ่ม ทำให้หลายองค์การต้องจัดการฝึกอบรมพนักงานในการเป็นสมาชิก เพื่อให้สามารถปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมและสร้างศักยภาพของกลุ่มอย่างเต็มที่

๒.๒.๙ พฤติกรรมภายในกลุ่ม

พฤติกรรมของแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะที่แตกต่างกันตามพฤติกรรมของบุคคลภายในกลุ่ม ซึ่งพฤติกรรมภายในกลุ่มสามารถแบ่งออกเป็น ๓ รูปแบบ ดังนี้

๑. พฤติกรรมแบบมุ่งงาน เป็นพฤติกรรมที่ช่วยเหลือกลุ่มในการเลือกเป้าหมายและการบรรลุถึงเป้าหมาย โดยมุ่งงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มโดยแบ่งตามลักษณะของงาน เช่น การประกอบชิ้นส่วน การทดสอบ การบรรจุหีบห่อ การขนส่ง และการซ่อมแซมของกลุ่มการผลิต หรือการวิเคราะห์ ประเมินข้อมูล การติดต่อแลกเปลี่ยน และการเสนอแนะ เป็นต้น

๒. พฤติกรรมแบบมุ่งธำรงรักษา เป็นพฤติกรรมที่ช่วยเหลือและปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ธำรงรักษาความสามัคคี และแก้ไขความขัดแย้งภายในกลุ่ม ซึ่งความสามัคคีของกลุ่มต่อการปฏิบัติงานของกลุ่ม

๓. พฤติกรรมแบบมุ่งตนเอง พฤติกรรมแบบนี้บุคคลจะทำได้เพื่อตอบสนองตนเองโดยไม่สนใจกลุ่ม บุคคลอาจแสดงพฤติกรรมโดยการพูดในลักษณะที่ไม่สนใจความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งพฤติกรรมแบบนี้อาจก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ภายในกลุ่มได้ การพูดหรือแสดงออกเพื่อตนเองนั้นอาจแสดงโดยการเรียกร้องความเห็นใจหรือการข่มขู่ เป็นต้น

๒.๒.๑๐ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกลุ่ม

ปัจจัยที่เป็นตัวแปรสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจและคาดคะเนพฤติกรรมกลุ่มได้ถูกต้องยิ่งขึ้น ได้แก่ เพศ บุคลิกภาพเฉพาะตัวของสมาชิก จำนวนสมาชิก และระดับความแตกต่างระหว่างสมาชิก ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

๑. เพศ เป็นที่ทราบกันดีว่า เพศชายจะมีความเชื่อมั่นในตนเองค่อนข้างสูง กล้าเสี่ยง และก้าวร้าวมากกว่าเพศหญิงที่ค่อนข้างจะเจ้าอารมณ์เห็นอกเห็นใจ และอ่อนไหวง่ายกว่าเพศชาย และประการสำคัญที่สุดคือ เพศชายจะก้าวร้าวมากยิ่งขึ้นเมื่อเข้าพวกเข้ากลุ่ม และจากการสังเกตปรากฏว่าเพศชายจะมีอิทธิพลเหนือเพศหญิง และเพศหญิงจะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มมากกว่าเพศชาย

๒. บุคลิกภาพเฉพาะตัวของสมาชิก จากผลของการวิจัยจำนวนมากได้ข้อสรุปว่า บุคลิกภาพของสมาชิกมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการผลิต ขวัญและกำลังใจ ความสามัคคี และความยึดเหนี่ยวในกลุ่ม ซึ่งบุคลิกภาพนั้นรวมถึงลักษณะนิสัยของบุคคล โดยบุคลิกภาพที่มีผลทางผลทางบวกคือ การเข้าสังคมความเชื่อมั่นในตนเอง ความอิสระ ส่วนบุคลิกภาพที่มีผลทางลบคือ การวางอำนาจ การบังคับบัญชาอย่างกดขี่ และไม่เคารพกฎเกณฑ์ของกลุ่ม แต่ไม่ได้หมายความว่าบุคลิกภาพเฉพาะตัวของสมาชิกบางคนในกลุ่มจะเป็นเครื่องบ่งชี้และบ่งบอกถึงพฤติกรรมกลุ่ม เพราะมีผลกระทบเพียงเล็กน้อยเท่านั้นแต่ถ้าบุคลิกภาพของสมาชิกส่วนใหญ่เป็นไปในทางเดียวกัน ก็เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องสนใจ เพราะจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมกลุ่มได้มาก

๓. จำนวนสมาชิก เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมกลุ่ม แต่ผลกระทบนั้นขึ้นอยู่กับว่าเราจะพิจารณาอะไรเป็นตัวแปร เช่น กลุ่มขนาดเล็กอาจทำให้งานเสร็จเร็วกว่ากลุ่มใหญ่ เนื่องจากกลุ่มใหญ่นั้นสมาชิกมักมีความรู้สึกไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ไม่ต้องมีส่วนร่วมและอาจมีแนวโน้มว่าจะเกิดกลุ่มย่อยๆ ซ้อนขึ้นมา

๔. ระดับความแตกต่างระหว่างสมาชิก เนื่องจากกิจกรรมส่วนใหญ่ของกลุ่มต้องการความรู้ความสามารถ และทักษะของสมาชิกในด้านต่างๆ และระดับต่างๆ กัน ดังนั้นกลุ่มที่ประกอบด้วยสมาชิกซึ่งมีความรู้ความสามารถ และทักษะหลายๆ ด้าน จึงเปรียบและมีประสิทธิภาพสูง ทำให้งานของกลุ่มสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แต่ความแตกต่างดังกล่าวอาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งในกลุ่มได้แต่ก็จะเป็นความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความคิดหรือวิธีการใหม่ๆ ดีกว่า

กลุ่มที่มีสมาชิกที่ไม่มีอะไรแตกต่างกันเลยเพราะบรรยากาศของกลุ่มจะเฉื่อยชา และไม่มี การสร้างสรรค์สิ่งใหม่

๒.๓ แนวคิดทางด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐

การทำบุญในพระพุทธศาสนา ถือว่ามีส่วนต่อการทำประโยชน์ให้แก่บุคคลทั้งหลาย เช่น สงเคราะห์เกื้อกูล เสียสละแบ่งปัน ลดความเห็นแก่ตัว เสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่ออุทิศส่วนกุศลให้กับผู้ล่วงลับไปแล้ว เพื่อบูชาผู้มีคุณ เพื่อเป็นปัจจัยให้บรรลุมรรคผลนิพพาน เป็นต้น ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้ทำบุญจะมีความประสงค์อย่างไร ดังนั้น การทำบุญในทางพระพุทธศาสนาจึงมีวิธีการทำบุญโดยการใช้หลักของ “บุญกิริยาวัตถุ” คือ ที่ตั้งแห่งการทำบุญ หรือ หลักการทำความดี^{๑๑} ซึ่งบุญกิริยาวัตถุเมื่อกล่าวโดยย่อมี ๓ ประการ คือ

๑. ทานมัย บุญที่สำเร็จด้วยการให้ทาน
๒. สีลมัย บุญที่สำเร็จด้วยการรักษาศีล
๓. ภาวนามัย บุญที่สำเร็จด้วยการเจริญภาวนา^{๑๒}

แต่เมื่อกล่าวโดยขยายความแล้วมี ๑๐ ประการ^{๑๓} คือ

๑. ทานมัย บุญสำเร็จด้วยการให้ทาน คือ การเสียสละนับแต่ ทรัพย์ สิ่งของ เงินทอง ตลอดจนกำลังกาย สติปัญญา ความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น โดยส่วนรวม รวมถึงการละกิเลส โลภะ โทสะ โมหะ ออกจากจิตใจ จนถึงการสละชีวิตอันเป็นสิ่งมีค่าที่สุดเพื่อการปฏิบัติธรรม

๒. สีลมัย บุญที่สำเร็จด้วยการรักษาศีล คือ การตั้งใจรักษาศีล และการปฏิบัติตนไม่ให้ละเมิดศีล ไม่ว่าจะเป็นศีล ๕ หรือ ศีล ๘ ของอุบาสกอุบาสิกา ศีล ๑๐ ของสามเณร หรือศีล ๒๒๗ ข้อของพระภิกษุ เพื่อรักษา กาย วาจา ใจ ให้บริสุทธิ์และสะอาด พ้นจากกายทุจริต ๔ ประการ คือ ละเว้นจากการฆ่าสัตว์ ละเว้นจากการลักทรัพย์ ละเว้นจากการประพฤติผิดในกาม และเสพสิ่งเสพติดมีนเมา อันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท วจีทุจริต ๔ ประการ คือ ไม่พูดส่อเสียด ไม่พูดปด ไม่พูดเพ้อเจ้อ และไม่พูดคำหยาบ มโนทุจริต ๓ ประการ คือ ไม่หลงงมงาย ไม่พยายาบาท ไม่หลงผิดจากทำนองคลองธรรม

^{๑๑} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๘, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์การพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๙๓.

^{๑๒} ที.ปา. (บาลี) ๑๑/๓๐๕/๑๙๕, ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๖๙.

^{๑๓} ที.ปา.อ. (ไทย) ๓/๒/๓๑๔, ขุ.อิติ.อ. (ไทย) ๑/๔/๓๙๐, **สมุจจลวิลาสินี นาม ทิฆนิกายภูฏุกกา ปาฎีกาคุณณา (ตติโย ภาโค)**, (กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๓๐๖.

๓. ภาวนามัย บุญสำเร็จด้วยการเจริญภาวนา คือ การอบรมจิตใจในการละกิเลส ตั้งแต่ขั้นหยาบขึ้นไป จนถึงกิเลสอย่างละเอียด ยกระดับจิตใจให้สูงขึ้นโดยใช้สมาธิปัญญา รู้ทางเจริญและทางเสื่อม จนเข้าใจ อริยสัจ ๔ คือ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค เป็นทางไปสู่ความพ้นทุกข์ บรรลุ มรรค ผล นิพพานได้ในที่สุด

๔. อปจายนมัย บุญสำเร็จด้วยการประพุดิถ่อมตนแก่ผู้ใหญ่ คือ การให้ความเคารพผู้ใหญ่และผู้มีพระคุณ ๓ ประเภท คือ ผู้มีวัยวุฒิ ได้แก่ พ่อแม่ ญาติพี่น้องและผู้สูงอายุ ผู้มีคุณวุฒิ หรือคุณสมบัติ ได้แก่ ครูบาอาจารย์ พระภิกษุสงฆ์ และผู้มีชาติวุฒิ ได้แก่ พระมหากษัตริย์และเชื้อพระวงศ์

๕. เวยยาวัจจมัย บุญสำเร็จด้วยการชวนชวายในกิจที่ชอบ คือ การกระทำความดีที่เป็นคุณงามความดี ที่เกิดประโยชน์ต่อคนส่วนรวม โดยเฉพาะทางพระพุทธศาสนา เช่น การชักนำบุคคลให้มา ประพฤติปฏิบัติธรรม มีทาน ศีล ภาวนา เป็นต้น ในฝ่ายสัมมาทิฐิ

๖. ปัตติทานมัย บุญสำเร็จด้วยการให้ส่วนบุญ คือ การอุทิศส่วนบุญกุศลที่ได้กระทำไว้ ให้แก่สรรพสัตว์ทั้งปวง การบอกให้ผู้อื่นได้ร่วมอนุโมทนาด้วย ทั้งมนุษย์และอมมนุษย์ ได้ทราบข่าวการ บุญการกุศลที่เราได้กระทำไป

๗. ปัตตานุโมทนามัย บุญสำเร็จด้วยการอนุโมทนาส่วนบุญ คือ การได้ร่วมอนุโมทนา เช่น กล่าวว่ “สาธุ” เพื่อเป็นการยินดี ยอมรับความดี และขอมีส่วนร่วมในความดีของบุคคลอื่น ถึงแม้ว่าเราไม่มีโอกาสได้กระทำ ก็ขอให้ได้มีโอกาสได้แสดงการรับรู้ด้วยใจปิติยินดีในบุญกุศลนั้น ผล บุญก็จะเกิดแก่บุคคลที่ได้อนุโมทนาบุญนั้นเองด้วย

๘. ฌัมมเทสนามัย บุญสำเร็จด้วยการแสดงธรรม คือ การตั้งใจฟังธรรมที่ไม่เคยได้ฟังมาก่อน หรือที่เคยฟังมาแล้วก็รับฟังเพื่อได้รับความกระจ่างมากขึ้น บรรเทาความสงสัยและทำความเข้าใจให้ถูกต้องยิ่งขึ้น จนเกิดปัญญาหรือความรู้ที่พยายามนำเอาความรู้และธรรมะนั้นนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ สู่หนทางเจริญต่อไป

๙. ฌัมมสวนมัย บุญสำเร็จด้วยการฟังธรรม คือ การแสดงธรรมไม่ว่าจะเป็นรูปของการกระทำหรือการประพฤติปฏิบัติด้วย กาย วาจา ใจ ในทางที่ชอบ ตามรอยบาทองค์พระศาสดา ให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น หรือการนำธรรมไปขัดเกลากิเลสอุปนิสัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น ให้เกิดความเลื่อมใส ศรัทธา มาประพฤติปฏิบัติธรรมต่อไป

๑๐. ทิฏฐุชุกัมม การทำความเห็นให้ตรง คือ ความเข้าใจในเรื่อง บาบ บุญ คุณ โทษ สิ่งที่เป็นแก่นสารสาระหรือไม่ใช่แก่นสารสาระ ทางเจริญทางเสื่อม สิ่งอันควรประพุดิสิ่งอันควรละเว้น ตลอดจนการกระทำความคิดความเห็นให้เป็นสัมมาทิฐิอยู่เสมอ

จากการแยกประเภทของบุญตามหลักของบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ดังกล่าวนี้ จะให้เห็นว่า บุญกิริยาวัตถุ ๓ ปรากฏในพระไตรปิฎก แต่บุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ปรากฏในคัมภีร์รุ่นหลังๆ เช่น อรรถกถา

ทีฆนิกาย และอภิธัมมัตถสังคหะ เป็นต้น การได้ขยายบุญกิริยาวัตต์ออกเป็น ๑๐ อย่าง ก็เพื่อให้ พุทธศาสนิกชนได้รู้จักและเข้าใจหลักการทำบุญในพระพุทธศาสนาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ในคัมภีร์อรรถกถา ได้ระบุถึงบุญกิริยาวัตต์ทั้ง ๗ ข้อหลังนั้น สามารถรวมเข้าได้กับบุญ กิริยาวัตต์ ๓ ประการข้างต้น^{๑๔} คือ

- บุญกิริยาวัตต์ ข้อ (๔) อปจายนมัย และข้อ (๕) เวยยาวัจจมัย สงเคราะห์เข้าในศีลมัย เพราะจัดเข้าในลักษณะของความเรียบร้อย

- บุญกิริยาวัตต์ ข้อ (๖) ปัตติทานมัย และข้อ (๗) ปัตตานุโมทนามัย สงเคราะห์เข้าใน ทานมัย เพราะจัดเข้าลักษณะการให้

- บุญกิริยาวัตต์ ข้อ (๘) ธัมมัสสวนมัย และข้อ (๙) ธัมมเทศนามัย สงเคราะห์เข้าใน ภาวนามัย เพราะจัดเข้าในลักษณะของการอบรมจิต

- บุญกิริยาวัตต์ ข้อ (๑๐) ทิฏฐชุกัมม สงเคราะห์เข้าในบุญกิริยาวัตต์ทั้ง ๓ อย่าง

ดังนั้น การทำบุญตามหลักของบุญกิริยาวัตต์ ๓ จึงมีหลักปฏิบัติที่ครอบคลุมถึงบุญกิริยา วัตต์ ๑๐ ด้วย ซึ่งชี้ให้เห็นว่า หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามีขอบเขตแห่งการทำบุญไว้บริบูรณ์ดี แล้ว โดยมีหลักปฏิบัติที่สำคัญเป็นบทพื้นฐาน คือ การให้ทาน สอนให้รู้จักการเสียสละ และละ ความเห็นแก่ตัว การรักษาศีล สอนให้มีความประพฤติตนด้วยการสำรวมกาย วาจา และการเจริญ ภาวนา สอนให้รู้จักการฝึกจิตใจ หรือการขัดเกลาจิตใจให้สะอาดบริสุทธิ์จากเครื่องเศร้าหมองทั้งหลาย โดยการใช้สติปัญญาพิจารณาในสิ่งที่เป็นประโยชน์และดีงาม จึงจะส่งผลให้ผู้ทำบุญ ได้รับอานิสงส์ หรือประโยชน์ที่ควรจะได้รับอย่างครบถ้วนบริบูรณ์

บุญกิริยาวัตต์ทั้ง ๑๐ ประการนี้ ผู้ใดได้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือยิ่งมากจนครบ ๑๐ ประการแล้ว ผลบุญย่อมเกิดแก่ผู้ได้กระทำมากตามบุญที่ได้กระทำ ยิ่งได้มีการเตรียม กาย วาจา ใจ ให้สะอาดบริสุทธิ์ ตั้งใจจรดเข้าสู่ศูนย์กลางกาย ยิ่งได้รับบุญมหาศาลตามความละเอียดประณีตที่ เข้าถึงยิ่งๆ ขึ้นไป

๒.๔ แนวคิดทฤษฎีด้านแรงจูงใจ

ในงานวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ แม็คเคลแลนด์ (McClelland, 1961)^{๑๕} ซึ่งทฤษฎีนี้สามารถอธิบายแรงจูงใจอย่างเป็นเหตุและเป็นผลของพฤติกรรมของคนทั่วไป โดยใน

^{๑๔} ที.ปา.อ. (ไทย) ๓/๒/๓๑๔, ชุ.อิติ.อ. (ไทย) ๑/๔/๓๙๐, อภิธัมมัตถสังคหบาลีและอภิธัมมัตถวิภา วินีฎีกา ฉบับแปลเป็นไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๒๒๕, ๒๒๙-๒๓๑.

^{๑๕} McClelland, David C. *The Achievement Society*. New York. : The Free Press. 1961.

การศึกษาครั้งนี้ เพื่อต้องการอธิบายแรงจูงใจของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมกลุ่มเชิงพวท รวมถึงการพัฒนาคูณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรมของแรงงานพม่าด้วย ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจนี้แบ่งเป็น ๓ ด้านคือ

๒.๔.๑ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

สำหรับผู้ที่ม่แรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้น พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่า ตนเอง "ขาด" ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น "ปมด้วย" เมื่อมีปมด้วยจึงพยายามสร้าง "ปมเด่น" ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด

ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจมีดังนี้

๑. ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว
๒. มักจะต่อต้านสังคม
๓. แสวงหาชื่อเสียง
๔. ชอบเสียง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ
๕. ชอบเป็นผู้นำ

๒.๔.๒ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เป็นลักษณะทางจิตวิทยาที่มีความสำคัญมากในฐานะที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าโดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมด้านการทำงานหรือการศึกษา ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้เกิดพลังการแข่งขัน มีความมานะบากบั่น รวมทั้งมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ

ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีดังนี้

๑. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความทะเยอทะยานสูงมุ่งแข่งขันและพยายามจะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
๒. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้งใจทำงานดีกว่าอดทนต่อความล้มเหลวสูงและเลือกงานที่สลับซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
๓. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะคำนึงถึงอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน

๒.๔.๓ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มักจะเป็นผู้ที่โอ้ออมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้วผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจาก การแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี

ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มีดังนี้

๑. เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
๒. ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
๓. ตั้งเป้าหมายต่ำ
๔. หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

๒.๕ แนวคิดทฤษฎีทางด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ในปัจจุบันประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่หลากหลายกลุ่ม หนึ่งในนั้นคือแรงงานต่างด้าวชาวพม่า และในแต่ละปีมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากยิ่งขึ้น ความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวในแต่ละจังหวัดจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมและการประกอบอาชีพของคนในจังหวัดเหล่านั้น จังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวชาวพม่าอาศัยอยู่คือ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร ระนอง ตาก และสุราษฎร์ธานี กรุงเทพมหานครเป็นจังหวัดใหญ่ที่มีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่หลายแห่ง ส่วนใหญ่คือไซต์งานก่อสร้าง และส่วนใหญ่ชีวิตความเป็นอยู่ค่อนข้างดี จังหวัดสมุทรปราการเป็นจังหวัดที่สภาพทางเศรษฐกิจค่อนข้างดี แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในพื้นที่นี้จะอยู่ในประเภทกิจการโรงงานมากที่สุด จังหวัดสมุทรสาครเป็นแหล่งธุรกิจประมงที่สำคัญของประเทศเป็นศูนย์กลางการซื้อขายสัตว์และผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำ แต่เนื่องจากคนไทยไม่นิยมทำงานการประมงเนื่องจากต้องทำงานหนัก สกปรกและมีกลิ่นเหม็นคลุ้งตลอดเวลา นอกจากจังหวัดสมุทรสาครแล้วยังมีจังหวัดระนองที่มีการประมงเป็นเศรษฐกิจหลัก ส่วนในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีเศรษฐกิจหลักที่สำคัญคือ อุตสาหกรรมยางพารา อาหารทะเลแช่แข็ง จึงทำให้มีแรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่เพราะแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ทำอาชีพประมง

กลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเมื่อเข้ามาอยู่ในประเทศไทย แรงงานส่วนใหญ่ที่เป็นเพศหญิงจะประกอบอาชีพรับจ้างในโรงงานหรือธุรกิจขนาดเล็กในครัวเรือน เช่น รับจ้างแกะกุ้ง ทำปลาเป็นพื้เลี้ยงดูแลเด็กที่บ้าน คนรับใช้ตามบ้าน ส่วนแรงงานเพศชายส่วนใหญ่จะเป็นลูกเรือประมง ออกเรือไปหาอาหารทะเลในน่านน้ำของทะเลอ่าวไทย แรงงานที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยมีอาชีพต่างกัน อย่างเห็นได้ชัด และเมื่อนำค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดต่างๆ มาคิดรวมเป็นค่าประมาณ รายได้รายวันแล้ว พบว่าแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาครมีรายได้ดีที่สุด

ค่าแรงที่กลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวได้รับจะน้อยกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำที่กระทรวงแรงงานกำหนดไว้ เนื่องจากการเข้าเมืองและเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย ปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้กำหนดอัตราค่าแรงขั้นต่ำไว้ที่ ๓๐๐ บาท ทำให้แรงงานส่วนใหญ่ได้รับค่าแรงจำนวน ๓๐๐ บาท ซึ่งเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ รูปแบบการทำงานก็เปลี่ยนแปลงไปทำให้หันมาทำงานรับจ้างในโรงงานมากขึ้น

๒.๕.๑ ลักษณะทางประชากรและกระบวนการทางประชากร

จังหวัดที่มีแรงงานย้ายถิ่นต่อมากที่สุดในประเทศไทย คือ สมุทรสาคร มีทั้งย้ายมาจากที่อื่นหรือเคยย้ายไปที่อื่น อีกกระบวนการคือการย้ายถิ่นฐานไม่ว่าจะชั่วคราวหรือถาวร ปัจจัยสำคัญในการย้ายถิ่นที่อยู่ใหม่ที่เอื้ออำนวยให้การย้ายถิ่นทำได้ง่ายมากขึ้นคือการมีญาติพี่น้องอยู่ในเมืองไทย แรงงานส่วนใหญ่จะญาติพี่น้องอยู่ในประเทศไทยสูงถึงร้อยละ ๗๐ ถึง ๙๐ โดยเฉพาะสมุทรสาครซึ่งเป็นชุมชนพม่าที่ใหญ่ยอมให้การย้ายถิ่นเข้ามาทำงานเข้ามาสะดวกยิ่งขึ้น

ความพึงพอใจของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอยู่และทำงานในประเทศไทยในด้านการใช้ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่พึงพอใจกับรายได้ที่ได้รับ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในกรุงเทพมหานครและสมุทรปราการ แต่แรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะไม่ค่อยพึงพอใจในด้านที่อยู่อาศัย เนื่องจากในเมืองใหญ่ค่าเช่าจ่ายด้านการพักอาศัยก็มีราคาแพง ทำให้ต้องอยู่รวมกันอย่างแออัด หรือบางกลุ่มต้องอาศัยตามที่โรงงานหรือสถานประกอบการจัดไว้ให้ ที่พักของแต่ละกลุ่มแรงงานจะมาสภาพต่างกัน แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลาพอสมควรส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มีครอบครัวและมักจะเลือกอาศัยในอพาร์ทเมนต์หรือห้องเช่าที่ใกล้ที่ทำงานและสภาพค่อนข้างดี บางแห่งของที่พักรมมีสนามกีฬาขนาดเล็กเพื่อให้กลุ่มแรงงานต่างด้าวที่พักอาศัยอยู่ได้ผ่อนคลายและใช้เวลาว่างกับการเล่นกีฬา นอกจากนี้ยังมีห้องพักในลักษณะอื่นๆ คือ ห้องเช่าชั้นเดียว มีขนาดตั้งแต่ ๑๐ ห้อง จนถึง ๓๐ ห้อง บางแห่งเป็นห้องน้ำรวมที่ต้องใช้ร่วมกัน บางแห่งมีห้องน้ำอยู่ภายในห้อง ห้องเช่าขนาดเล็กที่มีราคาย่อมเยาไม่สูงจนเกินไปเหมาะกับแรงงานต่างด้าวที่เพิ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทย และส่วนใหญ่แรงงานกลุ่มนี้จะเช่าห้องอยู่รวมกัน

สำหรับในเรื่องของสาธารณูปโภค แรงงานต่างด้าวได้รับบริการในด้านนี้เป็นอย่างดีในเรื่องของน้ำใช้ ส่วนใหญ่ใช้น้ำประปาของจังหวัด จะมีบางส่วนที่ใช้น้ำบาดาลที่เจ้าของหอพักหรือห้องเช่าซุกดักเก็บไว้ให้ใช้ สำหรับดื่มส่วนใหญ่จะซื้มน้ำจากตู้หยอดเหรียญ และบางส่วนซื้อน้ำขวดหรือน้ำถังซึ่งเป็นน้ำกรองจากร้านค้า วัฒนธรรมการบริโภคส่วนใหญ่กินตามวิถีเดิมแต่ปรับเปลี่ยนตามวัฒนธรรมและการใช้ชีวิตใหม่ อาหารประจำวันในมือเช้าและมือกลางวันส่วนใหญ่นิยมซื้อตามร้านอาหารหรือตลาดที่ใกล้กับที่ทำงาน ส่วนมือเย็นมีหลายครอบครัวที่นิยมประกอบอาหารรับประทานกันเองภายในครอบครัว แรงงานส่วนใหญ่ยังชอบรับประทานอาหารรสจัด คือ เค็มจัดหรือมันจัด นอกจากอาหารที่รับประทานในแต่ละวันแล้วแรงงานต่างด้าวยังมีการบริโภคเครื่องดื่มประเภทต่างๆ อาทิ เครื่องดื่มชูกำลัง

กำลัง แรงงานชายแทบจะทุกคนนิยมบริโภคเครื่องดื่มชูกำลังอย่างน้อยวันละ ๑-๒ ขวด บางคนนิยมดื่มกาแฟเพราะต่างบอกเป็นเสียงเดียวกันว่ากาแฟปกป้องทำให้สดชื่น ไม่ง่วงนอนในเวลาทำงาน ส่วนใหญ่นิยมดื่มกาแฟปกป้องก่อนเข้าทำงาน แต่ในปัจจุบันค่านิยมของแรงงานต่างด้าวได้เปลี่ยนแปลงไปโดยหันมาดื่มเหล้าหรือเบียร์มากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานที่เป็นลูกเรือประมงที่มักดื่มเป็นประจำตามร้านเหล้าร้านเบียร์ต่างๆ หลังเวลาเลิกงานในช่วงเย็น

๒.๕.๒ การรับรู้ด้านสิทธิและความคุ้มครอง

โดยส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวมีการรับรู้เรื่องสิทธิและความคุ้มครองน้อย ด้านการศึกษาของบุตรของแรงงานต่างด้าวในบางจังหวัดยังเป็นปัญหาอยู่มาก บุตรอายุ ๕ ปีขึ้นไปของแรงงานที่ได้รับการศึกษามีอยู่ในอัตราที่ต่ำมาก เป็นไปได้ว่าผู้ปกครองบางส่วนไม่ต้องการให้บุตรได้รับการศึกษาในประเทศไทย เพราะต้องการให้บุตรกลับไปศึกษาในประเทศของตนมากกว่า ปัญหาในการเข้าถึงการศึกษาของบุตรมีทั้งอุปสรรคด้านที่พักอาศัย ชุมชน ปัญหาด้านโรงเรียนและนโยบายของโรงเรียนสรุปได้ว่าปัญหาสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการได้รับการศึกษาของบุตรคือครอบครัว ชุมชน และโรงเรียนเอง

๒.๕.๓ ปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพ

ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิและกฎหมายในการได้รับการรักษา แรงงานบางรายประสบปัญหาไม่สามารถเข้ารับการรักษาได้เนื่องจากเป็นแรงงานที่เข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย ไม่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และไม่มีบัตรหลักประกันสุขภาพ เมื่อมีความเจ็บป่วย ไม่สบาย ทำให้ไม่สามารถเข้าไปรับการรักษาตามสถานที่บริการสุขภาพต่างๆ ได้ บางรายต้องซื้อยารับประทานเองทำให้อาการแยลง หรือต้องเสียชีวิตจากการเจ็บป่วย และยังมีปัญหาการเจ็บป่วยด้วยโรคติดต่อโดยเฉพาะวัณโรค มีผู้ป่วยด้วยโรคนี้เพิ่มมากขึ้นเนื่องจากส่วนใหญ่ไม่ได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่องและไม่มีความรู้ในการดำเนินการรักษาโรค บางรายไม่มีเวลาไปรักษาหรือไม่เข้าใจแผนการรักษา ไม่ทราบถึงวิธีป้องกันจากโรคติดต่อและการแพร่กระจายของโรคทำให้โรคแพร่ไปสู่สมาชิกในครอบครัวและผู้อื่นรอบตัวได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านการติดต่อสื่อสารที่ไม่เข้าใจ ทำให้ไม่สามารถบอกอาการที่แท้จริงได้ แม้บางครั้งมีล่ามช่วยแปลให้แต่ก็ไม่ถูกความหมายเนื่องจากล่ามไม่มีความรู้ในเรื่องศัพท์หรือเทคนิคทางการแพทย์ ทำให้ได้รับแต่ยาพาราเซตามอล ซึ่งไม่สามารถบรรเทาอาการเจ็บปวดได้มากนัก มีแรงงานต่างด้าวบางรายต้องเสียชีวิตเนื่องจากเจ็บป่วยในกรณีฉุกเฉินและไม่มีล่ามช่วยแปลทำให้ได้รับการรักษาอย่างล่าช้า ไม่ทันการณ์ นอกจากนี้ที่กล่าวมานี้ยังมีปัญหาอีกอย่างหนึ่งคือความรู้สึกไม่เท่าเทียม ไม่เป็นธรรมในการได้บริการสุขภาพ อาทิ ทำที่และการสื่อสารของเจ้าหน้าที่ที่บางครั้งมีท่าทีไม่เป็นมิตร

โรคและความเจ็บป่วยที่พบบ่อยในกลุ่มแรงงานต่างด้าว แรงงานชายส่วนใหญ่เจ็บป่วยด้วยโรคปวดเมื่อยกล้ามเนื้อและกลุ่มโรคระบบทางเดินหายใจ เช่น โรคหอบหืด ไอเรื้อรัง เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีโรคจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในและนอกเวลาทำงาน ส่วนกลุ่มแรงงานหญิงที่มีอายุ ๓๐ ขึ้นไป เริ่มเจ็บป่วยด้วยโรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน บางรายมีภาวะแทรกซ้อนขณะตั้งครรภ์คือมีโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์หรือเป็นผู้ติดเชื้อเอชไอวี

ความเชื่อและวัฒนธรรมในการดูแลตัวเองของแรงงานต่างด้าวมีหลายรูปแบบ หากเจ็บป่วยด้วยโรคเล็กๆ น้อยๆ ไม่รุนแรงนักจะนิยมซื้อยาจากร้านขายยาใกล้ๆ ที่พักหรือที่ทำงานมารับประทานเอง บางกลุ่มนิยมรับประทานยาพื้นบ้านที่นำมาจากบ้านเกิดของตน ยาพื้นบ้านเหล่านี้จะมีลักษณะเป็นพืชพันธุ์ที่ตากแห้ง หาซื้อได้ตามตลาดนัดใหญ่ๆ ที่มีพ่อค้าแม่ค้าชาวพม่ามาขาย บางรายที่เกิดอาการเจ็บป่วยรุนแรง เป็นโรคเรื้อรังที่แพทย์แผนปัจจุบันไม่สามารถรักษาให้หายขาดได้ ทำให้ผู้ป่วยและญาติเกิดความเชื่อว่าสาเหตุของการเกิดโรคมีอำนาจเหนือธรรมชาติ ซึ่งชาวพม่ามีความเชื่อในเรื่องนี้อย่างเหนียวแน่นร่วมกับเชื่อเรื่องโชคชะตา และที่พึ่งของชาวพม่าแบบพื้นบ้านนี้คือการไปหาหมอร่างทรง การไปพบหมอพระซึ่งเป็นพระมอญ ในปัจจุบันมีแรงงานชาวพม่าเริ่มเข้าไปรับบริการสุขภาพในระบบหลักประกันสุขภาพมากขึ้น ทั้งในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน แต่ส่วนใหญ่ยังเลือกที่จะดูแลรักษาด้วยตนเองเนื่องจากยังขาดความเข้าใจในสิทธิที่ได้เข้ารับบริการและยังกลัวปัญหาในเรื่องการสื่อสารที่ไม่เข้าใจ บางรายกลัวว่าอาการเจ็บป่วยของตนไม่ครอบคลุมกับสิทธิหลักประกันสุขภาพ อาจต้องจ่ายเงินรักษาส่วนเกินได้ตัวเอง กลัวว่าค่ารักษาแพงและไม่มีเงินจ่าย ส่วนใหญ่ผู้ที่เข้ารับบริการเนื่องมาจากเจ็บป่วยด้วยโรครุนแรง เข้าไปคลอดบุตร หรือมีญาติ คนรู้จักพาเข้าไป

สรุปได้ว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลา ลักษณะทางประชากรและกระบวนการทางประชากร ความเป็นอยู่โดยทั่วไปขึ้นอยู่กับที่ตั้งถิ่นฐานและทำงานตามอาชีพ ซึ่งในแต่ละพื้นที่จะมีความหลากหลายและแตกต่างกันตามรูปแบบการกระจายตัว แรงงานต่างด้าวเป็นกำลังแรงงานหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ รูปแบบการทำงาน การอยู่อาศัยและได้รับสิทธิและความคุ้มครองก็มีความแตกต่างตามบริบทของพื้นที่ที่ต่างกัน วิถีชีวิตของกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่อาศัยอยู่ยังประสบกับปัญหาในหลายๆ ด้าน ทั้งในเรื่องของสิทธิและการคุ้มครอง ปัญหาสุขภาพและสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากมีความแออัดทั้งที่ทำงานและในที่พัก การเข้าไม่ถึงบริการสุขภาพทำให้ส่งผลต่อภาวะสุขภาพซึ่งรวมถึงการดูแลสุขภาพที่ไม่ถูกต้องตามสุขลักษณะ ปัจจุบันกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่อาศัยในประเทศไทยเริ่มป่วยเป็นโรคเรื้อรังมากขึ้นโดยพบมากในกลุ่มแรงงานเพศหญิง ส่วนของแรงงานชายพบปัญหาโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์เนื่องจากความเข้าใจในการใช้ถุงยางอนามัยที่ไม่ถูกต้อง และยังมีแรงงานต่างด้าวบางส่วนที่เลือกใช้บริการกับหมอพื้นบ้านมากกว่าใช้บริการจากสถานบริการของรัฐ เนื่องจากปัญหาการสื่อสารในด้านภาษาที่ไม่เข้าใจ

๒.๕.๔ แนวคิดลำดับความต้องการของมนุษย์และคุณภาพชีวิต

มาสโลว์ (Maslow, ๑๙๗๐) จัดลำดับความต้องการของมนุษย์เป็น ๕ ชั้น โดยเรียงลำดับตั้งแต่ความต้องการขั้นต่ำสุดจนถึงขั้นสูงสุด ภายใต้สมมุติฐานว่ามนุษย์แสวงหา และมุ่งตอบสนองความต้องการของตนตามลำดับชั้น เมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นต้นแล้วก็จะแสวงหาในขั้นต่อไปเรื่อย ๆ จนถึงขั้นสูงสุด ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Human Needs) ประกอบด้วย

- ๑) ความต้องการทางร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด
 - ๒) ความต้องการทางด้านความปลอดภัย เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงและความปลอดภัยจะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์
 - ๓) ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการสองชั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนี้คือความต้องการความรัก ความเข้าใจจากเพื่อน ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรต่าง ๆ และได้รับการยอมรับจากสมาชิกที่อยู่ในองค์กรนั้นเป็นต้น
 - ๔) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง รวมถึงความนับถือตนเอง ความต้องการที่จะเป็นคนที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความเป็นตัวของตัวเอง
 - ๕) ความต้องการความสมหวังในชีวิต เป็นความต้องการที่แสดงออกซึ่งความสามารถของตนเอง
- การจัดลำดับขั้นความต้องการของผู้ใช้แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงไปสู่การทำความเข้าใจในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ใช้แรงงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life : QWL) เป็นแนวคิดที่นำมาใช้เป็นครั้งแรกในช่วงปลายศตวรรษที่ ๒๑ เป็นเรื่องการแก้ไขปัญหาแรงงานของประเทศอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นให้คนทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น (Delamotte & Takezawa, ๑๙๘๔) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำ ที่มีความหมายกว้าง วิธีการแก้ไขปัญหาระหว่างในแต่ละประเทศอุตสาหกรรมมีความแตกต่างกัน ประเทศในยุโรปมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานผ่านข้อเรียกร้องทางกฎหมาย ในสหรัฐอเมริกาใช้วิธีการดำเนินงานร่วมกันระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร มีการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนา และเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิต

การทำงาน ในภาพรวม การให้คำนิยามมีความหลากหลาย ทั้งมีวิธีการศึกษาที่แตกต่างกันตามภูมิหลังทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และระบบการเมืองของประเทศนั้น ๆ

เกส (Guest) มองคุณภาพชีวิตการทำงานในประเด็นความพอใจหรือไม่พอใจของคนทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เฮลเรียเกิล และสโลคัม (Hellriegel & Slocum, ๒๐๐๔) มองว่าเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญสำหรับพนักงานส่วนใหญ่ คือ การมีคุณภาพชีวิตระดับสูงในการทำงาน^{๑๖}

แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของความพยายามร่วมกันขององค์กร และบุคลากรในการส่งเสริมสุขภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมของการทำงาน โดยในส่วนของข้าราชการ คือความต้องการได้รับการตอบสนองต่อสภาพการทำงานที่มีคุณภาพชีวิตและเกิดความพอใจ เช่น ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กรความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความต้องการสังคม

จากความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยมีการทำงานที่มีความหมายมีคุณค่า บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานโดยได้รับการตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรมและมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคล มีลักษณะเชิงนามธรรมที่อาจรวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีการใช้ตัวชี้วัดหรือองค์ประกอบที่แตกต่าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย และข้อสมมุติเบื้องต้นเกี่ยวกับค่านิยมที่ใช้ในการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

ลีวิน (Lewin) เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ๑๐ ประการ ประกอบด้วย ๑) ค่าจ้าง และผลประโยชน์ที่ได้รับ ๒) เจื่อนใจของการทำงาน ๓) เสถียรภาพของการทำงาน ๔) การควบคุมการทำงาน ๕) การปกครองตนเอง ๖) การยอมรับ ๗) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ๘) วิธีพิจารณาการเรียกร้อง ๙) ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ ๑๐) ความอาวุโส^{๑๗}

^{๑๖} Guest, Robert, *Quality of work life-learning from Tarrytown*, (Harvard Business Review, 1979), 24 (15), pp. 76-87.

^{๑๗} Lewin, David, *Collective Bargaining and the Quality of Work Life*, (Organizational Dynamics, 1981), 11 (9), pp. 47-51.

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Comings) วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ๘ ด้าน^{๑๘} ดังนี้

๑) รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

๒) สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

๓) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

๔) ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ

๕) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยก ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

๖) การบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหาร มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

๗) ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว (The life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงาน กับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวมมีความสมดุลของการทำงานกับเวลาว่าง และเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๘) ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าจะองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

^{๑๘} Huse, E.F. and T.G. Cummings, **Organization Development and Change**, (Minnesota : West Publishing, 1985), pp. 199-200.

๒.๖ การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภาวนา ๔

ความสำคัญของหลักภาวนา ๔ ที่ได้นำมาแสดงข้างต้น เป็นเครื่องยืนยันได้ว่า หลักภาวนาเป็นหลักคำสอนที่ควรค่าแก่การรับมาปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้บริสุทธิ์จากกิเลสยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้ประพจน์ตามหลักหลักภาวนา ๔ ยังเป็นผู้ที่ควรแก่การเคารพบูชา ด้วยคุณธรรมในจิตใจของตนได้เจริญขึ้น เช่นเดียวกับพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตก็เป็นไปอย่างเหมาะสมขึ้น ซึ่งหมายความว่ากระบวนการพัฒนาได้เกิดขึ้นมาในระหว่างที่กระบวนการศึกษาดำเนินไปนั่นเอง

๒.๖.๑ หลักภาวนา ๔

๑. กายภาวนา (Physical development) เป็นการฝึกอบรมกาย การพัฒนาร่างกาย ให้รู้จักติดต่อเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพทั้งหลาย ในทางเกื้อกูล เป็นคุณ ไม่เกิดโทษ รู้จักบริโภคปัจจัย ๔ (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค) ได้ตรงตามคุณค่าที่แท้จริง ไม่บริโภคตามค่านิยม ความออร่อย หรือโก้หรู ซึ่งอาจส่งผลเสียเป็นอันตรายต่อ สุขภาพได้ นอกจากนี้ยังฝึกให้รู้จักใช้อินทรีย์คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย และ ใจในการติดต่อ หรือใช้สอยอุปกรณ์ เทคโนโลยี และ ประสพการณ์ต่างๆ เพื่อศึกษาเรียนรู้เป็นกิจหลัก ไม่ใช่เสพบริโภคเพียงเพื่อความสนุกสนานเริงเริงเท่านั้น

๒. ศิลภาวนา (Social development) เป็นการฝึกอบรมด้านพฤติกรรม การพัฒนา ด้านกายและวาจาให้มีพฤติกรรมทางสังคมไม่เบียดเบียนหรือก่อให้เกิด ความเดือดร้อนเสียหายแก่ผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและทางสังคมกับผู้อื่นอย่างเหมาะสม เกื้อกูลสร้างสรรค์ ส่งเสริมสันติสุข ด้วยสังคหวัตถุ ๔ (ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา) ดำเนินอาชีพสุจริต ดำรงตนอยู่ในระเบียบวินัยของสังคมส่วนรวม

๓. จิตภาวนา (Emotional development) เป็นการฝึกอบรมด้านจิตใจ การพัฒนา บุคคลให้มีจิตที่สมบูรณ์ประกอบด้วย คุณภาพ สมรรถภาพ และสุขภาพจิตที่ดี คุณภาพจิตที่ดีได้แก่จิต ที่มีศรัทธา เมตตา กรุณา เอื้ออารี มีมุทิตา ความเคารพ อ่อนน้อม กตัญญูกตเวที เสียสละ มี หิริโอตตปปะ สมรรถภาพจิตที่ดี ได้แก่ จิตใจเข้มแข็ง มั่นคง เพียรพยายาม อุตสาหะ วิริยะ มีความ รับผิดชอบ มีสติ และสมาธิ สุขภาพจิตที่ดีได้แก่การมีจิตใจร่าเริง เบิกบาน สดชื่น อิ่มเอิบ ผ่องใส และ สงบสุข

๔. ปัญญาภาวนา (Wisdom development) เป็นการพัฒนาทางปัญญา คือการ ฝึกอบรมด้าน การพัฒนาบุคคลให้รู้จักคิด พิจารณา วินิจฉัย แก้ไขปัญหา และดำเนินการต่างๆ ด้วย ปัญญา เข้าใจเหตุผล มองทุกสิ่งไปตามเหตุและปัจจัย ไม่มีอคติ ปราศจากการครอบงำของกิเลส

เป็นอยู่ โดยรู้เท่าทันความจริงธรรมดาของโลกและชีวิต เข้าถึงอิสรภาพ ปลอดภัยปราศจากปัญหา ดังนั้นเมื่อบุคคลคนที่พัฒนาตนที่สมบูรณ์แล้ว จะต้องพัฒนาครบทั้ง ๔ ด้านเสมอ คือ

๑. ภาวิตกาย มีกายที่พัฒนาแล้ว หมายถึงพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การบริโภคปัจจัย ๔ การใช้เทคโนโลยีและการอยู่กับธรรมชาติแวดล้อมได้ดี เกี่ยวกับเรื่องนี้ ดังที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาแล้วว่า ถึงแม้ในพระไตรปิฎกจะมีพุทธพจน์ที่ตรัสถึงภาวิตกาย เป็นต้นหลายแห่ง แต่ไม่มีคำอธิบาย เหมือนกับผู้ฟังรู้และเข้าใจอยู่แล้ว แต่บางครั้ง มีคนภายนอก โดยเฉพาะพวกเดียรถีย์นิครนถ์ยกเรื่องนี้ขึ้นมาพูดตามความเข้าใจของพวกเขา จึงเป็นเหตุให้พระพุทธเจ้าตรัสอธิบายไว้ในพระสูตรชื่อว่ามหาสังกจกสูตร ซึ่งมีเรื่องที่เป็นเหตุปรารถนาทำนองนี้ จึงขอยกมาเล่าเป็นตัวอย่าง และในพระสูตรนี้ มีเฉพาะภาวิตกาย มากับภาวิตจิต (เพราะฝ่ายที่ยกเรื่องขึ้นมาพูดเฉพาะ ๒ ภาวิตนี้เท่านั้น)

เรื่องมีว่า เช้าวันหนึ่ง สัจจกะนิครนถ์ผู้มีชื่อเสียงเด่นดังมาก (เป็นอาจารย์สอนบุตรหลานของเจ้าลิจฉวีแห่งแคว้นวัชชี ในคัมภีร์อรรถกถานิยมเรียกว่า สัจจกนิครนถ์) เดินมาที่พระพุทธเจ้าประทับอยู่ ได้พบปะและสนทนากับพระพุทธเจ้าแล้ว เขาเริ่มต้นการถาม โดยยกเอาเรื่องกายภาวนา (การพัฒนากาย) และจิตตภาวนา (การพัฒนาจิต) ขึ้นมาพูด และกราบทูลพระพุทธเจ้าว่า ตามความคิดเห็นของพวกเขาเหล่าสาวกของพระองค์เอาแต่จะมักเขม้นประกอบจิตตภาวนาแต่ไม่ประกอบกายภาวนา (เอาแต่พัฒนาจิต ไม่พัฒนากาย) ซึ่งการที่สัจจกนิครนถ์ แสดงทัศนคติเช่นนี้ อรรถกถาบอกภูมิหลังว่า เพราะเขาเห็นพระภิกษุพากันหลีกเร้นอยู่ในที่สงบ ไม่มีกรรมฐานร่างกาย เมื่อเขาได้แสดงความเห็นออกมาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ตรัสถามพวกเขาไปว่า แล้วตามที่ท่านเรียนรู้อย่างไร มาว่า (การพัฒนากาย) คืออย่างไร สัจจกนิครนถ์ก็ยกตัวอย่าง การบำเพ็ญตบะถือพรตต่างๆ ในกรรมฐานร่างกายของตน (อิตตกิลมถานุโยค) ว่านั่นแหละคือ กายภาวนา

พระพุทธเจ้าตรัสถามต่อไปว่า แล้วจิตตภาวนาละ พวกท่านเรียนรู้อย่างไร? ตรงนี้ สัจจกนิครนถ์ไม่สามารถอธิบายได้ พระพุทธเจ้าจึงตรัสว่า แม้แต่กายภาวนาที่เขาบอกมาก่อนนั้น ก็ไม่ใช่กายภาวนาหรือพัฒนากายในแบบแผนของอารยชน (อริยวินัย) นี้แม้แต่กายภาวนา เขายังไม่รู้แล้วเขาจะรู้จิตตภาวนาได้จากที่ไหน จากนั้นจึงตรัสบอกให้สัจจกนิครนถ์ฟังคำที่จะทรงอธิบายว่าอย่างไรไม่เป็นภาวิตกาย ไม่เป็นภาวิตจิต และอย่างไรจึงจะเป็นภาวิตกาย อย่างไรจึงจะเป็นภาวิตจิต ดังจะยกความตอนที่เป็นสาระสำคัญมากกล่าว ดังนี้

อัคคิเวสสนะ บุคคลผู้ได้อบรมกาย ได้อบรมจิต เป็นอย่างไร

คือ อริยสาวกในธรรมวินัยนี้ผู้ได้สดับแล้ว มีสุขเวทนาเกิดขึ้น ถูกสุขเวทนากระทบเข้าแล้ว ไม่มีความยินดียิ่งนักในสุขเวทนาและไม่ถึงความเป็นผู้ยินดียิ่งนักในสุขเวทนา สุขเวทนานั้นของเขาย่อมดับไป เพราะสุขเวทนาดับไป ทุกขเวทนาจึงเกิดขึ้น เขาถูกทุกขเวทนากระทบเข้าแล้ว ก็ไม่เศร้าโศก ไม่เสียใจ ไม่รำพัน ไม่ต้อกร่ำครวญ ไม่ถึงความหลงใหล สุขเวทนานั้นแม้ที่เกิดขึ้นแก่

อริยสาวกแล้ว ก็ไม่ครอบงำจิตตั้งอยู่ เพราะเหตุที่ได้อบรมกาย ทุกขเวทนาแม้ที่เกิดขึ้นแล้วก็ ครอบงำจิตอยู่ไม่ได้ เพราะเหตุที่ได้อบรมจิต สุขเวทนาและทุกขเวทนาทั้ง ๒ ฝ่ายที่เกิดขึ้นแก่อริยสาวกผู้ใดผู้หนึ่งอย่างนี้ ก็ไม่ครอบงำจิตตั้งอยู่ เพราะเหตุที่ได้อบรมกาย เพราะเหตุที่ได้อบรมจิต บุคคลผู้ได้อบรมกาย ได้อบรมจิต เป็นอย่างนี้^{๑๙}

อรรถกถาอธิบายว่า ในที่นี้ กายภาวนา เป็นวิปัสสนา จิตตภาวนา เป็นสมาธิ คือสมณะ ดั่งที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาแล้วว่า กายภาวนา (การพัฒนากาย) นี้ ความหมายหลักบอกว่าเป็น การพัฒนาปัญญาทวาริกาย คือ กายด้านผัสสทวาร ๕ หรืออินทรีย์ ๕ (ตา หู จมูก ลิ้น ผิวกาย) พอพูดถึงตรงนี้การพัฒนาการกายก็แทบจะเป็นคำเดียวกับการพัฒนาอินทรีย์ หรือว่า กายภาวนาก็น่าจะได้แก่อินทรีย์ภาวนานั้นเอง การพัฒนาอินทรีย์ ก็เริ่มด้วยหลักอินทรีย์สังวร ที่พระพุทธเจ้าตรัส เน้นอย่างมากในการศึกษาของผู้เข้ามาบรรพชาในพระธรรมวินัย เรียกว่าเป็นการฝึกขั้นต้นต่อเนื่องไปกับการฝึกด้านศีล (ในยุครอรรถกถานิยมเรียกเป็นศีลหมวดหนึ่งว่า อินทรีย์สังวรศีล) จึงขอให้ดูหลักขั้นเบื้องต้นนี้ ก่อน

๒. ภาวิตศีล มีศีลที่พัฒนาแล้ว คือพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมอยู่ร่วมกับเพื่อนมนุษย์ด้วยความสัมพันธ์ที่ดีงามเกื้อกูลหนุนส่งซึ่งกันและกัน

๓. ภาวิตจิต มีจิตที่พัฒนาแล้ว ทั้งด้านคุณธรรมความดีงาม สมรรถภาพ และประสิทธิภาพของจิต และภาวะจิตใจที่มีความสุขสดชื่น เบิกบาน เพราะจิตรับรู้อารมณ์อย่างมีสติ ไม่หวั่นไหว ไปตามสภาวะของอารมณ์ทั้งภายนอก และภายใน

๔. ภาวิตปัญญา มีปัญญาที่พัฒนาแล้ว รู้เข้าใจยังเห็นความจริงของโลกและชีวิต จนวางจิตใจ มีท่าทีต่อชีวิตและสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี มีคุณภาพและเป็นอิสระจากอารมณ์ปรุงแต่งทั้งปวง

๒.๖.๒ ความหมายของภาวนา ๔

ภาวนา เป็นคำนามในภาษาบาลี ที่มีรูปกริยาศัพท์เป็น ภาเวติ มีความหมายตรงกับคำว่า วทเขตติ ซึ่งก็คือ วัฒนา หรือ การพัฒนา ที่ใช้ในภาษาไทย คำว่า ภาวนา ในคำสอนของพระพุทธเจ้า หมายถึง การทำให้มีขึ้นเป็นขึ้น, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ, การบำเพ็ญ, การฝึกอบรม, การพัฒนา เพื่อทำสิ่งที่ยังไม่มีให้มีขึ้น^{๒๐} โดยมีความหมายที่ครอบคลุมถึงการปฏิบัติธรรมทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรมภายในตน^{๒๑} นั้นเอง

^{๑๙} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๓๖๙/๔๐๔.

^{๒๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐, ๑๕.

^{๒๑} ดูรายละเอียดใน พระพรหมคุณาภรณ์ ((ป.อ. ปยุตฺโต), *หลักแม่บทของการพัฒนาตน*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๑๐, ๑๕.

ในอินทริยภาวนาสูต เป็นพระสูตรหนึ่งที่สำคัญในพระสูตรตันตปิฎกที่มีความหมายตามหลักสัททนต์ว่า เพราะเป็นพระสูตรที่ว่าด้วยการเจริญอินทริย เมื่อว่าโดยภาษาบาลีแล้ว คำว่า “ภาวนา” รูปศัพท์เดิม เป็น ภวาน ศัพท์ เป็นนามกิตก์ ประกอบด้วย ภู ธาตุในความมี, ความเป็น, ลง ยุ ปัจจัย และลง เณ การิตปัจจัย, พฤทธิ อู เป็น โอ, โอ เป็น อาว, แผลง ยุ เป็น อน, ลบ ณ การิต และ เอ, สำเร็จรูปเป็น ภวาน นำไปแจกตามลิงค์ในนามศัพท์ ในที่นี้ ภวาน ลง อา การันต์ในอดีตลิงค์ ลง สี ปฐมวิภัติ ฝ่ายเอกวจนะ ลบ สี คง อา วั สำเร็จรูปเป็น ภาวนา แปลว่า ให้มี, ให้เป็น, ให้เจริญ^{๒๒} ดังนั้น อินทริยภาวนาสูต มีความหมายตามหลักสัททนต์ว่า พระสูตรว่าด้วยการเจริญอินทริย

ภาวนา ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกมักแสดงในรูปที่เป็นคุณสมบัติของบุคคลผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว ดังข้อความตัวอย่าง ดังนี้

พระผู้มีพระภาค ชื่อว่า ทรงอบรมพระองค์แล้ว “ทรงเป็นภาวิตัตต์ หรือ พระองค์ที่ทรงเจริญหรือพัฒนาแล้ว” เป็นอย่างไร? คือ พระผู้มีพระภาคทรงอบรมพระวรกายแล้ว อบรมศีล อบรมจิต อบรมปัญญา... “ขยายความต่อไปอีกว่าทรงเจริญโพธิปักขิยธรรม ๓๗ ประการแล้ว”^{๒๓}

ดังนั้น ความหมายของภาวนา ๔ คือ การเจริญ การพัฒนาทั้งทางด้านสมณะและวิปัสสนาเพื่อให้มีผลปรากฏ เช่น มีบุคลิกภาพ ภาพลักษณ์ภายนอก และคุณธรรมภายในคนที่ดีขึ้นซึ่งในความหมายนี้ แบ่งผลที่ปรากฏออกเป็น ๔ ด้าน^{๒๔} ดังนี้ คือ

๑. กายภาวนา (Physical development) หรือ การพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถเสพสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณที่ไม่ให้เกิดโทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ่มเฟือยหรือเกินความจำเป็นที่มนุษย์ควรจะใช้

๒. ศีลภาวนา (Social development) หรือ การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือ เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน โดยที่ตั้งอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อให้การตอบสนองความต้องการของตนนั้น ไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่นเขาสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ด้วยดีมีความสุข

^{๒๒} มหามกุฏราชวิทยาลัย, อภิธานปิฎกและอภิธานปิฎกปิฎกสุจิ, (กรุงเทพฯ : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๒๘๓-๒๘๔.

^{๒๓} ชุ.จ. (ไทย) ๓๐/๑๘/๑๑๕.

^{๒๔} ดูรายละเอียดใน พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม (ฉบับเดิม), พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพฯ: ดวงแก้ว, ๒๕๔๔), หน้า ๓๗๑, พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๗๐ และ พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตโต), หลักแม่บทของการพัฒนาดน, หน้า ๗๐-๗๗.

๓. จิตภาวนา (Emotional development) หรือ การพัฒนาจิต คือ การมีจิตที่สมบูรณ์ ด้วยคุณธรรม ความดีงามสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่อนคลายสงบสุข

๔. ปัญญาภาวนา (Cognitive development) หรือ การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ อย่างเป็นนายความคิด และการหยั่งรู้ถึงความจริง รู้เห็นอย่างเท่าทันโลกและชีวิตตามความเป็นจริง

๒.๖.๓ ความสำคัญของภาวนา ๔

ภาวนา ๔ นั้น มีความสำคัญทั้งในด้านการพัฒนาตน, การดำเนินชีวิตที่เป็นแบบอย่างที่ดี ต่อสังคม และในการรักษาพระพุทธศาสนาคงอยู่ กล่าวคือ

๑) ภาวนา ๔ เป็นคุณสมบัติที่เพิ่มคุณค่าให้แก่ตัวบุคคล พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตน จึงเชิดชูบุคคลผู้มีตนที่พัฒนาแล้วว่าเป็นบุคคลสูงสุด^{๒๕} เปรียบเหมือนดอกบัวมีกลิ่นหอม ที่เกิดเจริญเติบโตในน้ำ แต่อยู่พ้นน้ำ ไม่แปดเปื้อนด้วยน้ำ^{๒๖} เป็นผู้ควรค่าแก่การบูชา^{๒๗} ซึ่งการยกย่องเช่นนั้นเกิดจากคุณของภาวนา ๔ ที่เป็นผลของการฝึกตนนั่นเอง

๒) ภาวนา ๔ เป็นภาพลักษณ์ที่ดีงาม สร้างความเลื่อมใสศรัทธาแก่ผู้พบเห็นดังที่พระเจ้าปเสนทิโกศลได้ตรัสสรรเสริญคุณของพระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ ตามที่ทรงประจักษ์แก่พระองค์ในธัมมเจติยสูตร ว่า

ภิกษุในธรรมวินัยนี้ มอบกายถวายชีวิตในการประพาศพรหมจรรย์ (เป็นผู้มีจิตมั่นคงไม่หวั่นไหว) ไม่กลับไปบาเรอตนด้วยกาม (จิตภาวนา), มีความสมัคสมานสามัคคี ไม่วิวาทกัน (ศีลภาวนา), มีรูปอันน่ายินดี มีอินทรีย์ผ่อนคลาย มีความชวนชวายน้อยเลี้ยงชีพด้วยของที่ผู้อื่นให้ (กายภาวนา), อนึ่ง ผู้เป็นบัณฑิตในวาระต่างๆ เมื่อได้สดับธรรมจากพระพุทธองค์แล้ว ต่างยอมตนเป็นสาวก บวชในพระพุทธศาสนาจนบรรลุความเป็นสมณะ เป็นพรหมณ์ เป็นพระอรหันต์ (ปัญญาภาวนา)^{๒๘}

๓) บุคคลผู้มีภาวนา ๔ สามารถสืบทอดพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนได้ในตติยอนาคต ภายหลังตรัสพระพุทธร่องค์ยังทรงแสดงภัยในอนาคตที่จะทำให้พระธรรมวินัยเลอะเลือนว่า

ภิกษุผู้ไม่ได้เจริญกาย ศีล จิต ปัญญา จักไม่สามารถแนะนำผู้อื่นให้สมาทานประพาศในอริศีล อริจิต อริปัญญาได้เลย, ไม่สามารถแสดงธรรมอันเยี่ยมยอด ที่สร้างความปิติ น่าชื่นชมแก่ผู้ฟัง

^{๒๕} ุรายนละเอียดใน พ.ศ. (ไทย) ๒๕/๓๒๑/๑๓๓.

^{๒๖} ุรายนละเอียดใน อง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๖/๕๙, พ.ศ. (ไทย) ๒๖/๗๐๐/๔๕๘.

^{๒๗} ุรายนละเอียดใน พ.ศ. (ไทย) ๒๕/๑๐๖/๖๓.

^{๒๘} ุรายนละเอียดใน ม.ม. (ไทย) ๑๓/๓๖๗-๓๗๒/๔๕๒-๔๕๗.

ถลาลงสู่ธรรมตา ได้แก่ แสดงธรรมเพื่อการแข่งดี เพื่อกล่าวกระทบบุคคลอื่น หรือเพื่อหวังลาภ สักการะ, ไม่ใส่ใจ ไม่ให้ความสำคัญในพระธรรมที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้ดีแล้ว แต่กลับชื่นชม ยินดี สนใจในคำกล่าวของบุคคลนอก พระพุทธศาสนา, ประพฤติตนเป็นผู้มักมากเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้คนรุ่นหลังพากันทำตาม^{๒๙}

จากข้อความข้างต้นที่ผู้วิจัยนำมากล่าว พอสรุปได้ว่า การพัฒนาตนให้มีภavana ๔ จะช่วยปกป้องรักษาพระธรรมวินัยไว้ไม่ให้เลอะเลือน เพราะบุคคลที่ได้ฝึกฝนอบรมตนในด้านความประพฤติและคุณธรรมต่างๆ อย่างเพียบพร้อม ย่อมสามารถที่จะสืบทอดคำสอนและถ่ายทอดคำสอน ด้วยการแนะนำผู้อื่นให้เข้าถึงชีวิตเช่นนั้นด้วยตนเองได้ ส่งผลดีต่อความมั่นคงในพระพุทธศาสนา เช่นกันอย่างแยกกันไม่ออก

๒.๖.๔ เป้าหมายการดำเนินชีวิตตามหลักภavana ๔

จากที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาตั้งแต่ต้น จะเห็นได้ว่าการดำเนินชีวิตตามหลักภavana ๔ ในพระพุทธศาสนา โดยการที่บุคคลประพฤติปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา, เป็นกรอบภายใน มีหลักภavana ๔ เป็นตัวชี้วัดภายนอก โดยสอดคล้องกับองค์ประกอบแห่งการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่มี ๓ ด้าน คือ พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เรียกว่า ไตรสิกขา นั่นเอง ผู้วิจัยขอแบ่งเป้าหมายเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

๑. เป้าหมายด้านศีล คือกายภavana หรือกายภาพ และศีลภavana

คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกาย และวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง มีผลดีกับสิ่งแวดล้อม ที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์ มี ๒ ประเภท คืออาจกล่าวได้ว่าในด้านนี้เป็นการพัฒนาในเรื่องของพฤติกรรม โดยมีส่วนสำคัญที่ถือว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญ ทางพฤติกรรม คือ

(๑) เพื่อเข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ (ในความหมายเดิมทางพระพุทธ ศาสนารวมทั้งสัตว์อื่นทั้งหลายทั้งปวงด้วย) อย่างเกื้อกูล สร้างสรรค์ มีความสมดุล ที่เป็นเป้าหมาย

ในประเด็นที่ ๑ เป็นเป้าหมายเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในส่วนนี้จะเน้นไปที่พฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือโลกแห่งวัตถุ หรืออาจกล่าวว่าเป็นการรู้จักใช้อินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ในการรับรู้โดยไม่เกิดผลเสียหรือเกิดโทษ แต่ให้เกิดผลดี ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการฝึกอินทรีย์ให้มีประสิทธิภาพในการใช้งาน ให้ตาหูเป็น ให้หูฟังเป็น ฯ อยู่ในหลักของอินทรีย์สังวร นั่นเอง การเสพ การบริโภคปัจจัย ๔ การใช้ประโยชน์จากวัตถุ จากอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยีด้วย ปัญญาที่รู้เข้าใจมุ่งคุณค่าที่แท้จริง ให้ได้คุณภาพชีวิต ไม่หลงไปกับคุณค่าเทียมตาม

^{๒๙} ทรายละเอียดใน อัง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๗๙/๑๔๕.

ค่านิยมที่ผิด ๆ อันเป็นค่านิยมที่ฟุ้งเฟ้อโก้เก๋ ที่ทำให้บริโภคมาก แต่เสียคุณภาพชีวิต เรียกว่า กินเป็น บริโภคเป็น ใช้เป็น เริ่มด้วยการกินพอดี อันเป็นการปฏิบัติตามหลักของ โภชนาเมตตัญญูตา

(๒) เพื่อให้เห็นคุณค่าของสิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ได้แก่ ปัจจัย ๔ เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ ต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยี และสิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติ ไม่ใช่ปัจจัย ๔ อย่างฟุ่มเฟือย กินทิ้งกินขว้าง ใช้สิ่งของอย่างไม่เห็นความสำคัญ

ในประเด็นที่ ๒ เป็นเป้าหมายด้านพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมและโลก แห่งชีวิต เช่น การอยู่ร่วมกันในทางสังคม โดยไม่เบียดเบียน ก่อความทุกข์ความเดือดร้อน หรือก่อเวร ภัย แต่รู้จักมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนมนุษย์อย่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดำรงตนอยู่ในกรอบของศีล ดำเนินชีวิตตามหลักของศีลให้ความร่วมมือกับการรักษาติกาของสังคม กฎเกณฑ์หรือกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน หรือวินัยแม่บทของชุมชนหรือสังคมของตน และวัฒนธรรม รวมทั้งสิ่งที่เรียกว่า จรรยาบรรณต่างๆ และรู้จักแบ่งปัน การเผื่อแผ่แบ่งปันช่วยเหลือ ตามหลักของการให้ทาน เพื่อช่วยเหลือปลดเปลื้องความทุกข์ของเพื่อนมนุษย์ ให้ความสุข และส่งเสริมการสร้างสรรค์ สิ่งที่ดีงาม ตลอดจนการประพาสเกื้อกูลแก่ชีวิตอื่นๆ ทั้งสัตว์มนุษย์และพืชพันธุ์ เช่น การร่วมสร้างเขตอภัยทาน นิวาปสถาน การปลูกสวนป่า สร้างแหล่งต้นน้ำลำธาร

ในประเด็นที่ ๓ เป็นเป้าหมายด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ การเลี้ยงชีพ อย่างมีศิลปวิทยาในวิชาชีพที่ฝึกไว้อย่างดี มีความชำนาญที่จะปฏิบัติให้ได้ผลดีและเป็นสัมมาอาชีพ ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญ คือ ไม่เป็นไปเพื่อความเบียดเบียน ไม่ก่อความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น หรือก่อผลเสียหายแก่สังคม หากแต่เป็นเครื่องแก้ปัญหาของชีวิตและแก้ปัญหาของสังคม มีชีวิตที่เป็นไปเพื่อสร้างสรรค์ ทำให้เกิดประโยชน์เกื้อกูล ที่เอื้อต่อการพัฒนาชีวิตของตน ไม่ทำให้ชีวิตตกต่ำ หรือทำลายคุณค่าของความเป็นมนุษย์ หรือเสื่อมจากคุณความดีในภาวะแห่งตน

เป้าหมายหลักปฏิบัติที่สำคัญในการใช้อินทรีย์ คือ (๑) การรู้จักใช้อินทรีย์ (อินทรีย์สังวร) เรารับรู้สิ่งแวดล้อมโดยผ่านทางอินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ถ้ารับรู้ใช้หูตาไม่เป็น เช่น ดูไม่เป็น ฟังไม่เป็น แทนที่จะได้ประโยชน์ก็จะเกิดโทษ เช่น เกิดความลุ่มหลงมัวเมา ถูกหลอกลวงและเสื่อมเสียสุขภาพเป็นต้น ตลอดจนนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อการแย่งชิงหรือทำลาย จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการใช้อินทรีย์ ให้ดู ฟัง เป็นต้นอย่างมีสติ เมื่อดูเป็น ฟังเป็น เช่น ดูทีวีเป็น ฟังวิทยุเป็น รู้จักใช้ตาหู แสวงหาความรู้เป็นต้น ก็จะได้ปัญญา ได้คุณภาพชีวิต และนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันและทำการสร้างสรรค์ ถ้ามนุษย์มีการฝึกฝนพัฒนาตนตามหลักดังกล่าว และก็นำไปสู่เป้าหมายของการดำเนินชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง ที่โลกปัจจุบันกำลังต้องการ บุคคลผู้มีหลักปฏิบัติและมีเป้าหมายของชีวิตที่เห็นประโยชน์ตน และประโยชน์ของผู้อื่นอย่างแท้จริง ตามหลักศีลสิกขา คือ

ก) รู้จักพิจารณาเลือกเฟ้นสิ่งที่จะดู จะฟัง เป็นต้น แยกแยะได้อย่างรู้เท่าทันว่าสิ่งใด รายการใดดีงามหรือไม่ เป็นคุณประโยชน์หรือเป็นโทษเป็นภัย แล้วหลีกเลี่ยงสิ่งชั่วร้ายเป็นโทษภัย และรับดูรับฟังสิ่งที่ดีงาม เป็นประโยชน์

ข) ดู ฟัง เป็นต้น อย่างมีสติ ควบคุมตนเองได้ รู้จักประมาณ รู้พอดี มีสารัตถะไม่ปล่อยตัวให้ลุ่มหลงมัวเมา ตกเป็นทาสของสิ่งที่ดูที่ฟังเป็นต้นนั้น อันจะทำให้สิ้นเปลืองเงินทอง สูญเสียเวลา เสียสุขภาพ เสียการงาน เสียการเล่าเรียน เป็นต้น

ค) ไม่เห็นแก่ความสนุกสนานบันเทิง ไม่ติดอยู่แค่ความชอบใจไม่ชอบใจ แต่รู้จักดู รู้จักฟัง ให้ได้คุณค่าหรือสารัตถะที่ดีงามเป็นประโยชน์สูงขึ้นไปกว่านั้น โดยเฉพาะที่สำคัญคือ ต้องให้ได้ปัญญา และคติที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชีวิตและสังคม

(๒) การหาเลี้ยงชีพที่บริสุทธิ์ (อาชีพบริสุทธิ์) การทำมาหาเลี้ยงชีพเป็นพฤติกรรมหลักในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ถ้ามีผู้หาเลี้ยงชีพโดยวิธีทุจริต เป็นมิฉฉาชีพ นอกจากชีวิตของคนนั้นเองจะชั่วร้ายเสื่อมเสียแล้ว ก็จะทำร้ายจิตใจแก่สังคมอย่างมาก จึงต้องย้ำเน้นกันอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนาสัมมาชีพ และส่งเสริมให้ประชาชนฝึกฝนตนให้สามารถประกอบสัมมาชีพ คือหาเลี้ยงชีพโดยทางสุจริต ไม่ผิดกฎหมาย สัมมาชีพยังมีลักษณะที่สำคัญๆ ดังนี้ (๑) เป็นอาชีพการงานที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ก่อเวรภัยหรือ (๒) สร้างความเดือดร้อนเสียหายแก่สังคม (๓) เป็นอาชีพการงานที่ช่วยแก้ไขปัญหา หรือสร้างสรรค์ชีวิต และสังคมในทางใดทางหนึ่ง (๔) เป็นอาชีพการงานที่ช่วยให้ผู้ทำได้พัฒนาชีวิตของตนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทั้งด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ และด้านปัญญา (๕) เป็นอาชีพการงานที่ไม่ทำลายคุณค่าของชีวิต และไม่เสื่อมเสียคุณภาพชีวิต แต่ทำให้ชีวิตของตนมีคุณค่าน่าภาคภูมิใจ (๖) เป็นอาชีพการงานที่ทำให้ได้ปัจจัยเลี้ยงชีพมาด้วยเรี่ยวแรงกำลังกายกำลังสติปัญญา ความเพียรพยายาม ความสามารถและฝีมือของตนและทำให้ได้ฝึกฝนพัฒนาความเชี่ยวชาญจัดเจน หรือฝึกปรือฝีมือในทางสร้างสรรค์ยิ่งขึ้นไป

(๓) เป้าหมายการเสพบริโภคปัจจัยโดยใช้ปัญญา (ปัจจัยปฏิเสวนา) พฤติกรรมของมนุษย์ในที่สุดก็มาลงที่การกิน ใช้ เสพ บริโภคทุกคนหนีไม่พ้นเรื่องนี้ ถ้ามนุษย์ไม่พัฒนาพฤติกรรมในการเสพบริโภค ก็จะก่อปัญหาอย่างมากทั้งแก่ชีวิต แก่สังคม และแก่โลก ดังในปัจจุบัน เพราะเขาจะกิน ใช้ บริโภคปัจจัย ๔ และสิ่ง ของเครื่องใช้ทั้งหลาย รวมทั้งเทคโนโลยี ด้วยโมหะ ก่อให้เกิดความลุ่มหลงมัวเมา ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย ความเสื่อมเสียคุณภาพชีวิต การใช้จ่ายสิ้นเปลือง การขัดแย้ง แย่งชิง เบียดเบียนกันในสังคม การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และการก่อกมลภาวะ เป็นต้น จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการกิน ใช้ เสพ บริโภค ให้เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากปัญญาที่รู้เข้าใจในหลักของปัญญาภาวนาในภาวนา ๔ และปฏิบัติให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของปัจจัย ๔ ตลอดจนเทคโนโลยีนั้นๆ เริ่มแต่รับประทานอาหารเช้าเพื่อบำรุงเลี้ยงร่างกายให้แข็งแรงมีสุขภาพดี ไม่ใช่กินเพียงเพื่อเอร็ดอร่อย อวดโก้ อวดฐานะ หรือตื่นตามค่านิยมฟุ้งา อวดอ้าง โก้เก๋ ให้เป็นการกินด้วยปัญญาที่ทำให้รู้จักประมาณ

ในการบริโภค หรือกินพอดี ที่เรียกว่า โภชนะมีัตตัญญูตา ตลอดจนการใช้สอยสิ่งต่างๆ อย่างประหยัด ซึ่งทำให้ได้ประโยชน์มากที่สุดโดยสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ปัจจัยปฏิเสวนา หมายถึง การใช้ปัญญาทำความเข้าใจ แล้วบริโภคปัจจัยทั้งหลายให้ได้ผลตรงพอดี ตามคุณค่าแท้ที่เป็นจุดหมายของการบริโภคสิ่งนั้นๆ ศิลภวานานี้มีหลักในการปฏิบัติดังนี้

ก) บริโภคด้วยความรู้ตระหนักรู้ว่าการมี-ใช้-บริโภคสิ่งเหล่านั้นมิใช่เป็น จุดหมายของชีวิต แต่มันเป็นปัจจัย เครื่องช่วยเกื้อหนุนให้เรา สามารถพัฒนาชีวิตและทำการสร้างสรรค์ประโยชน์สุขที่สูงยิ่งขึ้นไป

ข) บริโภคด้วยความรู้เท่าทันต่อวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการบริโภคใช้สอยสิ่งนั้นๆ เช่น การสวมรองเท้ามีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยปกป้องเท้า มิให้เป็นอันตรายจากสิ่งกระทบกระทั่งและเชื้อโรค เป็นต้น และเพื่อช่วยให้เดินวิ่งได้สะดวกรวดเร็ว ทนนาน เป็นต้น มิใช่สวมใส่เพื่ออวดโก้แสดงฐานะกันตามค่านิยมที่เลื่อนลอย

ค) บริโภคโดยพิจารณาจัดสรรควบคุมให้ได้ปริมาณ ประเภทและคุณสมบัติของสิ่งทีบริโภค ตรงพอดีกับวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการบริโภคสิ่งนั้น เช่น บริโภคอาหารในปริมาณและประเภทซึ่งพอดี กับความต้องการของร่างกายที่จะช่วยให้มีสุขภาพดี

ง) สามารถละเว้นหรือเลิกเสพบริโภคสิ่งที่ไม่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนชีวิตเช่นสิ่งที่ทำลายสุขภาพ เป็นต้น โดยไม่เห็นแก่การเสพรส หรือความโก้หรูหร่า เป็นต้น

๒. เป้าหมายด้าน สมาธิ หรือ จิตตภาวนา

๑) สมาธิ หมายถึงการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจิตใจ เป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจ หรือ เจตนาและเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนา ให้ดีงามแล้ว ก็จะสามารถดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย แม้ความสุข ความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ ยิ่งกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหา เอาใจใส่ มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้น ไม่ท้อถอย ยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณานั้นยาก หรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่งพล่าน กระวนกระวาย คือต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุได้ และมองเห็น ทั่วตลอด จิตที่ฝึกดีแล้ว จึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทางานและพัฒนาอย่างได้ผล

การพัฒนาจิตใจนี้มีสมาธิเป็นแกน หรือเป็นศูนย์กลาง จึงเรียกง่ายๆ ว่า "สมาธิ" และอาจแยกออกได้เป็นการพัฒนาคุณสมบัติของจิตใจในด้านต่างๆ คือ

ก) **พัฒนาคุณธรรมซึ่งเป็นคุณภาพของจิตใจ** กล่าวคือ คุณสมบัติที่เสริมสร้าง จิตใจให้ดีงาม ให้เป็นจิตใจที่สูง ประณีต และประเสริฐ เช่น

(๑) เมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาดี เป็นมิตร อยากให้ผู้อื่นมีความสุข

(๒) กรุณา คือ ความสงสาร อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์

(๓) มุทิตา คือ ความพลอยยินดี พร้อมทั้งจะส่งเสริมสนับสนุนที่ประสบความสำเร็จ มีความสุขหรือก้าวหน้าในการทำสิ่งที่ดีงาม

(๔) อุเบกขา คือ ความวางตัววางใจเป็นกลาง เพื่อรักษารธรรม เมื่อผู้อื่นควรจะต้องรับ ผิดชอบต่อการกระทำของเขาตามเหตุและผล

(๕) จาคะ คือ ความมีน้ำใจเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เห็นแก่ตัว กตัญญูทเวทิตา คือ ความรู้จักคุณค่าแห่งการกระทำของผู้อื่น และแสดงออกให้เห็นถึงการรู้คุณค่านั้น

(๖) หิริ คือ ความอายบาป ละอายใจต่อการทำความชั่ว

(๗) โอตตปปะ คือ ความกลัวบาป เกรงกลัวต่อความชั่วครั้นคร้ามขยาดต่อทุจริต

(๘) คารวะ คือ ความเคารพ ความใส่ใจรู้จักให้ความสำคัญแก่สิ่งนั้นนั้นอย่างถูกต้องเหมาะสม

(๙) มัทวะ คือ ความอ่อนโยน สุภาพ นุ่มนวล ไม่กระด้าง

ข) พัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพของจิตใจ โดยเสริมสร้างคุณสมบัติ ที่ทำให้จิตใจมีความเข้มแข็ง หนักแน่น มั่นคง แกล้วกล้าสามารถ ทำกิจหน้าที่ได้ผลดี เช่น (๑) ฉันทะ คือ ความใฝ่รู้ใฝ่สร้างสรรค์ อยากรู้ความจริงและใฝ่ที่จะทำสิ่งดีงามให้สำเร็จ อยากรู้ถึงภาวะดีงามอันเลิศสูงสุด (๒) วิริยะ คือ ความเพียร บุกฝ่าไปข้างหน้า เอาธุระรับผิดชอบไม่ยอมทอดทิ้งกิจหน้าที่ (๓) อุตสาหะ คือ ความขยัน ความอดสู ความสู้ยากบากบั่น ไม่ถอยขันธ์ คือ ความอดทน ความเข้มแข็ง ความทนทาน หนักแน่น มั่นคง (๔) จิตตะ คือ ความมีใจจดจ่อ ใส่ใจ อุทิศตัว อุทิศใจให้แก่กิจหน้าที่ หรือสิ่งที่ทำ (๕) สัจจะ คือ ความตั้งใจจริง จริงใจและจริงจัง เอาจริงเอาจัง มั่นแน่วต่อสิ่งที่ทำ ไม่เหยาะแหยะ ไม่เรรวน ไม่กลับกลาย (๖) อธิชชฺฐาน คือ ความตั้งใจเด็ดเดี่ยว ความมุ่งมั่นแน่วแน่ต่อจุดหมาย (๗) ตบะ คือ พลังเพากิเลส กำล้างความเข้มแข็งพากเพียรในการทำกิจหน้าที่ให้สำเร็จ โดยแผดเผาแรงยับยั้ง กิเลสตัณหาได้ ไม่ยอมแก่ทุจริต และไม่เห็นแก่ความสุขสราญปรนเปรอ (๘) สติ คือ ความระลึกนึกได้ ไม่เผลอเผลอ ไม่เลื่อนลอย ทนต่อสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นไป ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับทุกอย่าง กำหนดจิตไว้กับกิจหน้าที่ หรือสิ่งที่ทำ กั้น ระวังจากสิ่งที่เสื่อมเสียหายเป็นโทษ และไม่ปล่อยโอกาสแห่งประโยชน์ หรือความดีงามความเจริญให้เสียไป (๙) สมาธิ คือ ภาวะจิตที่ตั้งมั่น แน่วแน่ ได้ที่ อยู่ตัว สงบอยู่กับสิ่งที่ต้องการทำ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่แกว่งไกว ไม่มีอะไรรบกวนได้

๒. เป้าหมายด้าน ปัญญา หรือ ปัญญาภาวนา คือ การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นตัวนำทาง และควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร

ก) ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ

ข) ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงาม

ค) ปัญญาที่ช่วยให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ดีงาม โดยหลักดังกล่าวมานี้เชื่อว่าเป้าหมายของการดำเนินชีวิตตามหลักภาวนา ๔ ก็คือ ผู้ที่มีการพัฒนาตนตามหลักพุทธศาสนาถือว่า

เป็นผู้ที่ได้ทำประโยชน์ หรือเป้าหมายของการดำเนินชีวิตถึง ๖ ประการ ให้สมบูรณ์ คือ ๑) ประโยชน์ในชาตินี้ ๒) ประโยชน์ในชาติหน้า ๓) ประโยชน์สูงสุด ๔) ประโยชน์เพื่อตน ๕) ประโยชน์เพื่อผู้อื่น ๖) ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย กล่าวโดยสรุปก็คือ เพื่อตนเอง, เพื่อผู้อื่น สังคม ประเทศชาติ ด้วยความเสียสละไม่เห็นแก่ตัว ช่วยผู้อื่นได้ และพึ่งตนเองได้ด้วยดี

ดังนั้น หากมนุษย์ได้นำหลักธรรมเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันแล้ว ผู้วิจัยเชื่อว่าจะทำให้เกิดประโยชน์หลักๆ อยู่ ๔ ประการ คือ (๑) ประโยชน์แก่ตนเอง (๒) ประโยชน์แก่ผู้อื่น (๓) ประโยชน์อย่างสูง (๔) ประโยชน์ทั้ง ๒ ฝ่าย คือ ทั้งแก่ตนและแก่ผู้อื่น

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภางค์ จันทวานิช กล่าวว่า การย้ายถิ่น หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจำนวนมากจากถิ่นพำนักของตนไปยังบริเวณอื่น ซึ่งมีระยะทางจากถิ่นพำนักเดิมพอสมควร โดยผู้ย้ายถิ่นมีความตั้งใจจะไปพำนักในถิ่นใหม่เป็นการชั่วคราวหรือถาวร (ระหว่างภาคต่างๆ) ส่วนสาเหตุของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศนั้น สามารถจำแนกได้เป็นปัจจัย “ผลัก” และ “ดึง” ปัจจัยดึง คือ ขนาดและโครงสร้างของแรงงานในท้องถิ่น การปรับระบบการศึกษาภาคบังคับ ทำให้การเข้าสู่ตลาดแรงงานรุ่นหนุ่มสาวต้องชะลอเวลาออกไป เกิดช่องว่างสำหรับแรงงานต่างชาติไร้ทักษะเข้าทำงานแทน ปัจจัยที่เป็นตัวผลัก คือ การว่างงาน ความยากจน และความด้อยพัฒนาของประเทศที่ส่งออกแรงงาน ประเทศเหล่านี้จะมีการเจริญเติบโตของประชากรสูง การว่างงานสูงและรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่ำ การย้ายถิ่นไม่ช่วยให้เกิดการพัฒนาศรษฐกิจสำหรับภูมิภาคที่ยากจนแต่จะทำให้คงสภาพด้อยพัฒนา และยังคงพึ่งพาศูนย์กลางของลัทธิทุนนิยมในอุตสาหกรรมอยู่

นอกจากนี้ ในรอบหลายปีที่ผ่านมา รัฐบาลไทยได้พยายามหาแนวทางเพื่อค้นหาวิธีแก้ไข ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง แนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ยังคงวนไปเวียนมากับนโยบายที่เหมือนเดิม ไม่มีนโยบายระยะยาวที่ชัดเจน มีเพียงนโยบายแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้า ในความเป็นจริงแล้วปัญหาแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาใหญ่ระดับชาติ หากไม่มีการบริหารจัดการที่ดี ความรุนแรงของปัญหาก็จะยิ่งมากขึ้นจนยากจะแก้ไข เมื่อพิจารณาแรงงานต่างด้าว แยกตามภูมิภาคทั่วประเทศพบว่า แรงงานสัญชาติพม่ามีการจดทะเบียนในพื้นที่ภาคใต้มากที่สุด รองลงมาคือภาคกลาง ภาคเหนือ และกรุงเทพมหานคร ในแง่ภาพรวมพบว่า แรงงานต่างด้าวกระจายตัวอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ^{๓๐}

^{๓๐} สุภางค์ จันทวานิช, ศ.ดร. และคณะ, “การติดตามผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวปี ๒๕๔๔ : กระบวนการและปัญหา”, รายงานการวิจัย, (ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย : สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕).

สิริอร วิชชาวุธ อธิบายถึง กลุ่มสามัคคีว่า กลุ่มมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มมีความรู้สึกต้องการและพอใจที่จะอยู่ในกลุ่ม กลุ่มสามัคคีกลมเกลียวกัน (group cohesiveness) เป็นกลุ่มที่สมาชิกมีความชอบพอกันและมีความต้องการอยู่ในกลุ่มและช่วยเหลือกัน ทำกิจกรรมของกลุ่ม กลุ่มนี้เกิดจากปัจจัย คือ มีเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกมีค่านิยมและเจตคติเหมือนกัน ทำให้เกิดการยอมรับ สมาชิกรู้สึกมีคุณค่า มีบุคคลที่ชอบพอกันในกลุ่ม จึงเกิดความรู้สึกอยากอยู่ร่วมกัน สนุกสนานในการพูดคุย ใช้เวลาร่วมกัน รู้ซึ่งว่าการทำงานที่จะสำเร็จได้ต้องอาศัยกันและกัน สมาชิกมีความเชื่อมั่นว่า รวมกันเราอยู่ แยกอยู่เราตาย สมาชิกจึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ให้ความร่วมมือและคล้อยตามกัน มีปทัสถานของกลุ่มเป็นบวก เช่น จริใจ ใจกว้าง ไม่แบ่งแยก คำนึงถึงใจเขาใจเรา เป็นห่วงเป็นใยกัน และมีความผูกพันกัน ส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพได้^{๓๑)}

อำนาจ แสงสว่าง อธิบายถึง พฤติกรรมกลุ่มว่า การทำงานร่วมกันต้องอาศัยพฤติกรรมกลุ่ม ต้องมีการรวมพลังกันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยอาศัยความเข้าใจกัน มีน้ำใจต่อกัน เป็นพวกเดียวกัน เพื่อทำงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน การสร้างความสามัคคีเป็นการสร้างพลังที่แข็งแกร่ง จนเกิดความพอใจและเป็นประโยชน์ต่อขวัญและกำลังใจของคณะ เพื่อร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสามัคคี เป็นพฤติกรรมภายใน คือ การมีผู้นำที่มีคุณลักษณะเป็นประชาธิปไตย มีจิตใจกว้างขวาง เคารพสิทธิเสรีภาพของบุคคล เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น สนับสนุนหรือคัดค้าน และยอมรับฟัง รู้จักพิจารณาความคิดเห็นนั้น มีหลักการที่ดีและมีความยุติธรรม ถ้าสมาชิกมีแหล่งที่มาเหมือนกันเป็นสายเลือดเดียวกัน จะมีความรัก ความผูกพันเป็นพี่น้องกัน ประสิทธิภาพการสื่อสารดี มีความจริงใจต่อกัน ซื่อสัตย์สุจริต ไว้วางใจได้ ผู้นำจำเป็นต้องมีจินตนาการ (Vision) ในตนเอง และมีศิลปะในการจูงใจ ทำให้เกิดศรัทธา มีความเชื่อมั่น และให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ เชื่อถือไว้วางใจกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อยู่ร่วมกันอย่างมีความรัก ความสามัคคี ยุติธรรม จริใจ^{๓๒)}

สุปรียา ตันสกุล ได้เสนอบทความเรื่อง “ทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์: แนวทางการดำเนินงานในงานสุขศึกษาและส่งเสริมสุขภาพ” บทความนี้เป็นกรออธิบายทฤษฎีที่นำมาใช้ในกระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ปัจจัยด้านชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคลากรสาธารณสุข สามารถนำข้อคิดนี้ เป็นแนวทางในการพัฒนางาน วิเคราะห์เหตุผลของความสำเร็จและความล้มเหลว รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือ กลวิธีสำหรับแก้ปัญหาหรือดำเนินงานสุขศึกษาและส่งเสริมสุขภาพด้วยทฤษฎี หรือกรอบแนวคิดที่แตกต่างกัน บทความประกอบด้วยแนวคิด

^{๓๑)} สิริอร วิชชาวุธ, รศ., *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๔๙).

^{๓๒)} อำนาจ แสงสว่าง, รศ., *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*, (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วน จำกัด ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๕).

๒ ส่วน ได้แก่ (๑) แนวคิดพื้นฐานการประยุกต์ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (๒) ทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญที่นำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ โปรแกรมสุขศึกษาและส่งเสริมสุขภาพมีเป้าหมาย คือ ส่งเสริมสุขภาพ ลดการเสี่ยงต่อการเกิดโรค จัดการกับโรค/การเจ็บป่วย เรื้อรัง ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความพอใจของบุคคล ครอบครัว องค์กร และชุมชน โปรแกรมหรือการดำเนินงานสุขศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะมีพื้นฐานจากความเข้าใจที่ชัดเจนในด้านพฤติกรรมสุขภาพ เป้าหมาย บริบท ของสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการวางแผน กลยุทธ์ ตลอดจนการประเมินผล ซึ่งทั้งหมดก็เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับทฤษฎีหรือโมเดล ทฤษฎีช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวางแผนปฏิบัติงาน และประเมินผลกิจกรรม ซึ่งช่วยให้ตอบคำถามว่า ทำไม อะไร และอย่างไร^{๓๓}

ปิยะธิดา นาคะเกษียร ได้เสนอบทความเรื่อง “การศึกษาวิถีชีวิต ปัญหา และความต้องการด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติกลุ่มชาติพันธุ์มอญภายใต้บริบททางสังคมวัฒนธรรมของพื้นที่ จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อศึกษาวิถีชีวิต ปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติกลุ่มชาติพันธุ์มอญภายใต้บริบทของพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร” ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึง ๑) วิถีชีวิตของแรงงานข้ามชาติกลุ่มชาติพันธุ์มอญ ซึ่งประกอบด้วยวิถีการประกอบอาชีพ ที่พักและสภาพแวดล้อม ความเชื่อทางศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมการบริโภค วัฒนธรรมการดูแลสุขภาพและ ๒) ปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพ ได้แก่ กรณีเจ็บป่วยไม่ได้รับการรักษาดูแลจากระบบบริการ เนื่องจากการเข้าเมืองแบบผิดกฎหมายหรือความเชื่อค่านิยมส่วนบุคคล การเจ็บป่วยเป็นโรคติดต่อไม่ได้รับการรักษาต่อเนื่องจากการขาดความรู้ การสื่อสารไม่เข้าใจ ได้รับการรักษาไม่ตรงกับโรคที่ป่วยไม่เท่าเทียม รู้สึกไม่เป็นธรรมในการได้รับบริการสุขภาพ นอกจากนี้ ยังพบว่า สื่อด้านสุขภาพที่ผลิตออกมาไม่สามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานข้ามชาติกลุ่มชาติพันธุ์ได้ เนื่องจากสื่อเกือบทุกรูปแบบ ทุกประเภท มุ่งเน้นการใช้ภาษาพม่า หากแต่แรงงานผู้ใช้สื่อส่วนใหญ่กลับเป็นแรงงานข้ามชาติกลุ่มชาติพันธุ์มอญ ที่มีความต้องการใช้ “ภาษามอญ” ของตนเองมากกว่าการใช้ภาษาของชนชาติพันธุ์อื่นๆ ดังนั้น จึงควรให้มี “ล่ามทางด้านสุขภาพ” และ “เอกสารให้ความรู้ด้านสุขภาพ” ที่จัดทำเป็นภาษามอญ ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงชีวิตความเป็นอยู่ พฤติกรรมความเจ็บป่วยและความต้องการด้านสุขภาพ ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อการวางแผนการพัฒนารูปแบบสวัสดิการชุมชนในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการเพื่อการบริการสุขภาพสำหรับกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวมอญและกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆ ต่อไป^{๓๔}

^{๓๓} ฑูรายละเอียดยใน สุปรียา ต้นสกุล, ผศ., “ทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์: แนวทางการดำเนินงานในงานสุขศึกษาและส่งเสริมสุขภาพ”, วารสารสุขศึกษา, ปีที่ ๓๐ เล่มที่ ๑๐๕ (ม.ค. - เม.ย.) ๒๕๕๐: ๑-๑๕.

^{๓๔} ฑูรายละเอียดยใน ปิยะธิดา นาคะเกษียร, “การศึกษาวิถีชีวิต ปัญหา และความต้องการด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ กลุ่มชาติพันธุ์มอญภายใต้บริบททางสังคมวัฒนธรรมของพื้นที่ จังหวัดสมุทรสาคร”, วารสารพยาบาลทหารบก, ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๓ (ก.ย. - ธ.ค.) ๒๕๕๖: ๑๐๕-๑๑๕.

เกียรติชาย นาคสุขไพบูลย์ ได้เสนอบทความเรื่อง “ผลกระทบจากนโยบายการผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว พ.ศ.๒๕๕๐” สรุปได้ว่า แนวทางแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ได้แก่ (๑) รัฐบาลควรมีนโยบายที่ชัดเจนว่าจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวและมีการจัดทำบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (MOU) ระหว่างรัฐบาล (๒) ยุทธศาสตร์การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว คือ จัดให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบ คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวได้มอบหมายให้มีการวิจัยเพื่อสำรวจความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวที่แท้จริง ซึ่งพบว่า ประเภทงานที่สมควรอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างด้าว ได้แก่ กรรมกร คนรับใช้ และลูกจ้าง การหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวส่งผลกระทบต่อความมั่นคง ด้านสาธารณสุข ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว (๒) ยุทธศาสตร์การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว (๓) ยุทธศาสตร์การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน (๔) ยุทธศาสตร์การปราบปรามจับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง (๕) ยุทธศาสตร์การผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าว (๖) ยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว และ (๗) ยุทธศาสตร์การติดตาม ประเมินผลแรงงานต่างด้าว ต้องอาศัยความร่วมมือกันทุกฝ่าย ทั้งนายจ้าง ชุมชน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ^{๓๕}

ทัศนีย์ ขาติไทย ได้วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันแต่มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่ต่างกัน โดยมีลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในลำดับที่ ๒ มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานศึกษา ๘ ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .๖๖ ได้แก่ (๑) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ (๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพชีวิต (๓) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (๔) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (๕) ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน (๖) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

^{๓๕} ดูรายละเอียดใน เกียรติชาย นาคสุขไพบูลย์, “ผลกระทบจากนโยบายการผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว พ.ศ.๒๕๕๐”, วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒, ๒๕๕๓: ๖๗-๗๘.

(๓) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และ (๘) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม^{๓๖}

สุทธิพงษ์ บุญผดุง ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในท้องถิ่นโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (ระยะที่ ๑)” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้สูงอายุที่อาศัยในชุมชนสุเหร่าลำแขก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวัดคุณภาพชีวิตสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งจำแนกเป็น ๖ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านสภาพอารมณ์ที่ดี (๒) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (๓) ด้านสภาพความเป็นอยู่ที่ดี (๔) ด้านสภาพร่างกายที่ดี (๕) ด้านการรวมกลุ่มทางสังคม และ (๖) ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ในการบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุโดยใช้ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเป็นรายด้านโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ และกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูตามแนวคิดของโรงเรียนเป็นฐาน และแนวคิดตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านการรวมกลุ่มทางสังคม ด้านสภาพอารมณ์ที่ดี และด้านสภาพร่างกายที่ดี ตามลำดับ ในขณะที่ด้านสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และด้านการตัดสินใจด้วยตนเองมีระดับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต พบว่าด้านสภาพอารมณ์ที่ดี มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ปัจจัยด้านความว้าเหว่ อ้างว้าง และปัจจัยด้านความสุขกาย สบายใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์ในครอบครัว มิตรสหาย และเพื่อนบ้าน ด้านการรวมกลุ่มทางสังคมมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยด้านการอุทิศและการได้รับการยอมรับจากชุมชน ด้านสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยด้านการดำรงชีพ และปัจจัยด้านรายรับและรายจ่าย คุณภาพชีวิตด้านสภาพร่างกายที่ดี มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ปัจจัยด้านการใส่ใจเรื่องสุขภาพ และปัจจัยด้านการบริโภคที่ดี และสุดท้ายด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นอิสระทางความคิด และปัจจัยการเลือกทำในสิ่งที่ต้องการ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ได้มาจากการระดมสมองแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้วิจัย^{๓๗}

ชาญชัย ยมดิษฐ์ เสนอการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการอพยพแรงงานผิดกฎหมายชาวพม่า ในจังหวัดราชบุรี” สรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีความสนใจเข้ามาทำงานในประเทศ

^{๓๖} ทศนีย์ ขาดีไทย, รศ.ดร., “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์”, รายงานการวิจัย, (ทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, ๒๕๕๙).

^{๓๗} สุทธิพงษ์ บุญผดุง, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในท้องถิ่นโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (ระยะที่ ๑)”, รายงานการวิจัย, (ทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๔).

ไทย โดยมีญาติ พี่น้อง ครอบครัวหรือเพื่อน หรือคนรู้จักในประเทศไทยเป็นผู้ชักชวน และช่วยเหลือ แสดงให้เห็นถึงเครือข่ายเชื่อมโยง ปัจจัยด้านต่างๆ ของเครือข่ายครอบครัวและเครือญาติ ในการเข้ามาอยู่ในจังหวัดราชบุรีของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ส่วนใหญ่จะมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของแรงงานในด้านระยะเวลาที่เข้ามาอยู่ การมีบัตรผ่อนปรน รายได้ อาชีพ และการมีเพื่อนคนไทย เพราะทำให้ได้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์จากคนที่มาอยู่ก่อน มีคนช่วยชี้แนะช่องทาง ช่วยเหลือในการติดต่อ หาที่อยู่อาศัยและการประกอบอาชีพต่างๆ ทำให้มีความสะดวกในการดำเนินชีวิต ครอบครัว และเครือญาติจึงเป็นเครื่องอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ แก่แรงงานข้ามชาตินี้ แรงงานพม่าส่วนใหญ่เข้ามาในประเทศไทยเพื่อผลทางเศรษฐกิจ การหารายได้ เมื่อเก็บเงินได้แล้วจะกลับภูมิลำเนาเดิม ไม่คิดจะตั้งรกรากฐานในประเทศไทย^{๓๘}

ขมนาท รัตนมณี และคณะ เสนอการวิจัยเรื่อง “แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ สาธารณสุข สังคมและเศรษฐกิจ (การติดตามผลภายหลังรัฐบาลมีนโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการ ๖ ประเภท พ.ศ.๒๕๕๕)” สรุปว่า เมื่อพิจารณาผลจากการประกาศใช้นโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแล้ว พบว่า ประชาชนเกิดความกลัวและความหวาดระแวงเนื่องจากไม่ทราบจำนวนและแหล่งที่อยู่ของแรงงานต่างด้าวที่แน่ชัด การจดทะเบียนไม่มีผลต่อสวัสดิการและความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าว ขาดมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการสกัดกั้นมิให้แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาในประเทศ จึงต้องมีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมายและจัดทำฐานข้อมูล ควบคุมจำนวนแรงงานให้สอดคล้องกับแรงงานที่ขาดแคลนและกำหนดเขตพื้นที่อยู่อาศัยให้ชัดเจน เจ้าหน้าที่ของรัฐควรมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งปลูกจิตสำนึกของคนในชุมชนให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ^{๓๙}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดทำให้ทราบว่า แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือที่เข้ามาประกอบอาชีพเพื่อความอยู่รอด มักประสบปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การปรับตัวในที่ทำงาน และสัมพันธภาพของคนในครอบครัว ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าอาศัยอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเพื่อคอยช่วยเหลือและสนับสนุนผู้คนที่มาจากเชื้อชาติเดียวกันให้ได้รับความสะดวกสบายในการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศไทยมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามงานวิจัยโดยส่วนใหญ่ได้ระบุถึงการใช้ชีวิตอยู่ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าใน

^{๓๘} ชาญชัย ยมดิษฐ์, ผศ.ดร., “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการอพยพแรงงานผิดกฎหมายชาวพม่า ในจังหวัดราชบุรี”, รายงานการวิจัย, (มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ๒๕๕๓).

^{๓๙} ขมนาท รัตนมณี, รศ.ดร. และคณะ, “แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ สาธารณสุข สังคมและเศรษฐกิจ (การติดตามผลภายหลังรัฐบาลมีนโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการ ๖ ประเภท พ.ศ.๒๕๕๕)”, รายงานการวิจัย, (คณะกรรมการวิจัยและพัฒนาของวุฒิสภา : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, ๒๕๕๗).

รูปแบบต่างๆ มากมาย แต่มิได้มีการค้นคว้าวิจัยถึงพฤติกรรมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่ได้เข้ามาทำกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาภายในวัด เพื่อค้นหาและวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่แรงงานต่างด้าวชาวพม่าใช้วัดเป็นจุดศูนย์รวมจิตใจเพื่อประกอบกิจกรรมทางการกุศล ทั้งยังมิได้มีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าแต่อย่างใด

ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกลุ่มและกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านพระพุทธศาสนา ด้านวัฒนธรรม และด้านส่งเสริมสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า และเข้าใจถึงพลังแห่งศรัทธาในพระพุทธศาสนาผ่านกิจกรรมต่างๆ ภายในวัด เพื่อส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าเป็นคนดีของสังคม สร้างความเป็นธรรม เกิดความเท่าเทียมกัน ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และเพื่อพัฒนาแรงงานต่างด้าวชาวพม่าให้มีทั้งคุณภาพและคุณธรรม นับเป็นการเพิ่มผลผลิตทางด้านเศรษฐกิจให้กับสังคมและประเทศชาติ อีกทั้งยังเป็นการลดการเกิดอาชญากรรมที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตอีกด้วย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ในรูปแบบของ Explain and interpret แบ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) เป็นการวิจัยภาคเอกสาร (Documentary Research) ๓๐% และการวิจัยภาคสนาม (Field Research) ๗๐% มีขั้นตอนวิจัย ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิธีดำเนินการวิจัย

๓.๑.๑ ขั้นตอนการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร โดยศึกษาแบ่งตามแหล่งข้อมูล ดังนี้

๑) ค้นคว้า รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลทางด้านจิตวิทยาพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) ได้แก่ พฤติกรรมกลุ่มด้านเจตคติ (Attitude) มีองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านการรู้คิด (Cognitive) ๒) ด้านความรู้สึก (Effective) ๓) ด้านแนวโน้มพฤติกรรม (Behavior Trends) เป็นแบบทดสอบทางด้านจิตวิทยา เพื่อวัดบุคลิกภาพของคนในแต่ละหน่วยงานเพื่อให้ทราบว่า บุคคลแต่ละคนมีพฤติกรรมที่ส่งผ่านมาจากความคิดและความรู้สึกที่เป็นนามธรรมเป็นจุดเริ่มต้น จากนั้นจึงส่งผ่านมาสู่การลงมือกระทำที่เป็นรูปธรรมในขั้นตอนต่อมาได้ในลักษณะไหน อย่างไร นอกจากนี้ยังศึกษาถึงพฤติกรรมกลุ่มด้านแรงจูงใจ (Motivation) มีองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ ๑) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) ๒) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ๓) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เพื่อหารูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคลตามแนวคิดจิตวิทยาตะวันตก

๒) ค้นคว้า รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๐๐ และพระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๓๙ ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ วรรณกรรมภาษาบาลีฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปรณวิเสส ภาษาบาลีฉบับมหาจุฬาลงกรณวิเสส คัมภีร์วิสุทธิมรรค และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือ ตำรา วิทยานิพนธ์ งานวิจัย และผลงานตีพิมพ์ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษทางวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิทางพระพุทธศาสนารวมทั้งสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ และศรัทธาอันเป็นที่ตั้งแห่งการทำความดีของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ที่เข้าร่วมกิจกรรมการกุศลทางพระพุทธศาสนาที่วัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร

๓.๑.๒ ขั้นตอนการศึกษาวิจัยภาคสนาม จะดำเนินการดังต่อไปนี้

๑) สร้างเครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์ ๗ ข้อ ด้วยการไปสัมภาษณ์เชิงลึกพระภิกษุผู้เป็นเจ้าของวัดและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในวัดจำนวน ๑๐ รูป ผู้นำชุมชนและแรงงานต่างด้าวชาวพม่า จำนวน ๒๐ คน โดยคณะผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์พระภิกษุ ผู้นำชุมชน และแรงงานต่างด้าวชาวพม่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมแรงงานจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด องค์กรอาสาสมัครเอกชน (Non-Governmental Organizations : NGOs) และมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN)

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ ได้แก่

- (๑) พระเทพสาครมุนี (สมบุญ ญาณวฑฺฒโน, ป.ธ.๙) เจ้าอาวาสวัดเจษฎาราม (พระอารามหลวง) เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสาคร
- (๒) พระครูสุทธิธรรมมาภรณ์ (ณรงค์ ฐานญาณโณ) เจ้าคณะอำเภอเมืองสมุทรสาคร
- (๓) พระครูสาครสิริวัฒน์ (วิไล โสภโณ) เจ้าอาวาสวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
- (๔) พระสุเทพ โอภาโส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส วัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
- (๕) กำนันวรชาติ สายน้ำผึ้ง กำนันตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
- (๖) นายพชร ชันศรี หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
- (๗) นายกรธัช สกลธนารัต นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
- (๘) นายประสาน อุบลไทร หัวหน้าสถานีอนามัยบ้านศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
- (๙) นางสาวสิมาพร ฤทธิปัญญา นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ สถานีอนามัยบ้านศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
- (๑๐) นางสาวนันวิศ ศรีวรพจน์ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขปฏิบัติการ สถานีอนามัยบ้านศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
- (๑๑) Zaw Hlaing Go หัวหน้าคนงานชาวพม่า บริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด

- (๑๒) Chit Roro หัวหน้าคนงานชาวพม่า บริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด
- (๑๓) Ko Ko หัวหน้าคนงานชาวพม่า บริษัท ไทยยูเนียน โพรเซ่นโปรดักส์ จำกัด (มหาชน)
- (๑๔) Kyaw Thu Wung หัวหน้าคนงานชาวพม่า บริษัท ไทยยูเนียน โพรเซ่นโปรดักส์ จำกัด (มหาชน)
- (๑๕) Mr. Yan Win Aung ครูสอนเด็กนักเรียนชาวพม่า ประจำวัดศรีเมือง
- (๑๖) Aye Aye yer ครูสอนเด็กนักเรียนชาวพม่า ประจำวัดศรีเมือง
- (๑๗) San San Cho คนงานประจำวัดศรีเมือง
- (๑๘) Tiru Mar Cho คนงานประจำวัดศรีเมือง
- (๑๙) Wai Yan Tun หัวหน้าคนงานชาวพม่า บริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด
- (๒๐) Nxign Tax หัวหน้าคนงานชาวพม่า บริษัท ไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด
- (๒๑) Tay Zar Aung หัวหน้าคนงานชาวพม่า บริษัท ไทยยูเนียน โพรเซ่นโปรดักส์ จำกัด (มหาชน)
- (๒๒) Angel หัวหน้าคนงานชาวพม่า บริษัท ไทยยูเนียน โพรเซ่นโปรดักส์ จำกัด (มหาชน)

๒) สร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถามมีลักษณะทั้งปลายเปิด (Open Ended Question) และปลายปิด (Close Ended Question) โดยคณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์จำนวน ๒ ตอน มีวิธีการสร้างดังนี้

๒.๑) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล สังคม และเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล

๒.๒) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการจัดการกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาของวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

๓) แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยมีรายละเอียด ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด ให้เลือกตอบจำนวน ๗ ข้อ โดยจะแสดงผลเป็นจำนวนของผู้ตอบ และ

ค่าเฉลี่ยร้อยละ ได้แก่ ๑) เพศ ๒) อายุ ๓) สถานภาพสมรส ๔) รายได้ต่อเดือน ๕) ระดับการศึกษา ๖) ลักษณะงาน ๗) ประเภทของแรงงาน

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความรู้ความเข้าใจต่อหลักธรรมทางด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน ๒๔ ข้อ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามทางด้านจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมนิยม จำนวน ๓๐ ข้อ

ตอนที่ ๔ แบบแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆที่จัดสำหรับแรงงานชาวพม่า มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

๔) จัดดำเนินการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) โดยมีผู้ร่วมสนทนาจำนวน ๒๐ ท่าน จาก ๓ กลุ่มคือ กลุ่มผู้นำทางศาสนา ผู้นำด้านวัฒนธรรม และผู้นำจากส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

๕) คณะผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

๒.๑) ความเที่ยงตรง (Validity) โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประสิทธิภาพความถูกต้องเหมาะสม ดังมีรายนามผู้เชี่ยวชาญต่อไปนี้

(ก) ศาสตราจารย์ ดร.จ๋านงค์ อติวัฒนสิทธิ์ ศาสตราจารย์ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(ข) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

(ค) รองศาสตราจารย์ ดร.สมิทธิพล เนตรนิมิตร อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๒) ความเชื่อมั่น (Reliability) คณะผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้ง ๒ ชุด ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วจาก ข้อ ๒.๑) ไปให้ประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ รูป/คน ช่วยตอบ แล้วนำมาตรวจให้คะแนน และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๕ ซึ่งนับว่าเป็นแบบทดสอบที่มีความเชื่อมั่นสูง

๒.๓) ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ เพื่อเตรียมนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

๖) การเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยการแจกแบบสอบถามให้แก่แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มาทำกิจกรรมร่วมบุญในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร จำนวนประมาณ ๔๐๐ คน

๗) การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยจะทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

๗.๑) ค่าเฉลี่ย (Mean = \bar{X}) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ ในตอนที่ ๑ ซึ่งเป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

๗.๒) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) ข้อมูลความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการประกอบกิจกรรมในวัดด้วยบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาค่าความถี่ และร้อยละ

๘) เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้ คือ

๘.๑) ตอนที่ ๒ และตอนที่ ๓ ของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถาม แบบปลายปิด วัดระดับของการให้คะแนนมีเปรียบเทียบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สร้างตามแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ตัวอย่างคำตอบและระดับคะแนน มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

๕	=	มากที่สุด	ให้	๕	คะแนน
๔	=	มาก	ให้	๔	คะแนน
๓	=	ปานกลาง	ให้	๓	คะแนน
๒	=	น้อย	ให้	๒	คะแนน
๑	=	น้อยที่สุด	ให้	๑	คะแนน

๘.๒) ตอนที่ ๔ ของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ไม่มีเกณฑ์การให้คะแนน แต่จะนำมาประกอบการวิเคราะห์

๙) เกณฑ์การตัดสิน

๔.๒๑-๕.๐๐	มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
๓.๔๑-๔.๒๐	มีแรงจูงใจในระดับมาก
๒.๖๑-๓.๔๐	มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง
๑.๘๑-๒.๖๐	มีแรงจูงใจในระดับน้อย

๑.๐๐-๑.๘๐

มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

๑๐) สรุปผลการวิจัยทางเอกสาร และผลการวิจัยภาคสนาม อภิปรายผลตามสมมติฐาน ตอบปัญหาที่ต้องการทราบ พร้อมมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๓.๒ ขอบเขตการวิจัย

๓.๒.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา แบ่งออกเป็น ๓ ประเด็น คือ

๑) ประเด็นที่ ๑ ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับเรื่องบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ และศรัทธาอันเป็นที่ตั้งแห่งการทำความดีของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ที่เข้าร่วมกิจกรรมการกุศลทางพระพุทธศาสนาที่วัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยจัดกิจกรรมต่างๆ ทางพระพุทธศาสนา ดังนี้ ๑) อุปสมบทหมู่ ๒) บวชนกขัมมะ และ ๓) สวดมนต์และปฏิบัติธรรม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นเองคือ แบบสอบถามความรู้ความเข้าใจต่อหลักธรรมทางด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในวัดศรีเมือง จำนวน ๒๔ ข้อ

๒) ประเด็นที่ ๒ ศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาทางด้านจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) ได้แก่ พฤติกรรมกลุ่มด้านเจตคติ (Attitude) มีองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านการรู้คิด (Cognitive) ๒) ด้านความรู้สึกรู้จัก (Effective) และ ๓) ด้านแนวโน้มพฤติกรรม (Behavior Trends) เพื่อวัดบุคลิกภาพของคน และศึกษาถึงพฤติกรรมกลุ่มด้านแรงจูงใจ (Motivation) โดยใช้ทฤษฎีของแม็คเคลแลนด์ (McClelland, ๑๙๖๑) มีองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ ๑) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) ๒) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) และ ๓) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เพื่อหารูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคลตามแนวคิดจิตวิทยาตะวันตก โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง คือแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้ เลือกตอบจำนวน ๗ ข้อ และแบบสอบถามทางด้านจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมนิยม จำนวน ๓๐ ข้อ และสุดท้ายคือแบบแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่จัดสำหรับแรงงานต่างด้าวชาวพม่า มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

๓) ประเด็นที่ ๓ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังนี้ ๑) ตั้งบูธบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพอนามัย ๒) ตั้งบูธบริการให้ความรู้ด้านกฎหมาย และสวัสดิการแรงงาน ๓) ตั้งบูธบริการแนะนำการทำงานและการจัดหางาน ๔) ตั้งบูธบริการให้ข้อมูลเกี่ยวกับหนังสือเดินทาง การต่อวีซ่า และหนังสือขออนุญาตทำงาน ๕) จัดการประกวดอาหารพื้นบ้านของชาวพม่า และ ๖) จัดการประกวดการแต่งกายชุดพื้นเมืองชาวพม่า

๓.๒.๒ ขอบเขตด้านพื้นที่

คณะผู้วิจัยทำการวิจัยภาคสนาม (Field Research) เก็บข้อมูลแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในเขตพื้นที่วัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร และเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมแรงงานจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) องค์กรอาสาสมัครเอกชน (Non-Governmental Organizations : NGOs) โดยคณะผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์พระภิกษุ ผู้นำชุมชน แรงงานต่างด้าวชาวพม่า และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๓ ขอบเขตด้านเวลา

คณะผู้วิจัยทำการวิจัยภาคสนาม (Field Research) เก็บข้อมูลแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในเขตพื้นที่วัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์ คือวันที่ ๑๒ ถึง ๑๖ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งเป็นช่วงที่แรงงานต่างด้าวชาวพม่ามารวมตัวกันทำกิจกรรมสำคัญอันเป็นประเพณีที่สืบทอดต่อกันมา คือ การอุปสมบทหมู่ การบวชเนกขัมมจารีนี้ การสวดมนต์และปฏิบัติธรรมร่วมกัน

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่ากับการพัฒนาคุณภาพชีวิต” นี้ คณะผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติ แรงจูงใจ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า โดยผลของการศึกษาจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ซึ่งแนวทางในการนำเสนอผลการวิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้

๔.๑ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า

ผลการวิจัยสำหรับข้อมูลทั่วไปในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานอาชีพ และประเภทของแรงงานต่างกันจะมีผลต่อพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ ๑ โดยผลการวิจัยวิเคราะห์ในเชิงปริมาณนำเสนอในรูปแบบตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำแนกตามเพศ จำนวน ๔๐๐ คน

เพศ	จำนวน (Frequency)	ร้อยละ (Percent)	Valid Percent	Cumulative Percent
ชาย (male)	๒๔๓	๖๐.๘	๖๐.๗	๖๐.๗
หญิง (female)	๑๕๗	๓๙.๓	๓๙.๓	๑๐๐.๐
รวม (Total)	๔๐๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่าจำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำแนกตามเพศ จำนวน ๔๐๐ คน เป็นเพศชายมากที่สุดมีจำนวน ๒๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗ และเป็นเพศหญิงจำนวน ๑๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓

ตารางที่ ๔.๒ จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำแนกตามอายุ จำนวน ๔๐๐ คน

อายุ	จำนวน (Frequency)	ร้อยละ (Percent)	Valid Percent	Cumulative Percent
ต่ำกว่า ๒๑ปี	๑๙๔	๔๘.๕	๔๘.๕	๔๘.๕
๒๑-๓๐ ปี	๒๐๖	๕๑.๕	๕๑.๕	๑๐๐.๐
รวม (Total)	๔๐๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

จากตารางที่ ๔.๒ จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำแนกตามอายุ จำนวน ๔๐๐ คนพบว่าช่วงอายุที่มีจำนวนมากที่สุดของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า คือ อายุระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี มีจำนวน ๒๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๕ รองลงมาคือแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มีอายุต่ำกว่า ๒๑ ปี มีจำนวน ๑๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๕

ตารางที่ ๔.๓ จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำแนกตามสถานภาพสมรส จำนวน ๔๐๐ คน

สถานภาพสมรส	จำนวน (Frequency)	ร้อยละ (Percent)	Valid Percent	Cumulative Percent
โสด (single)	๓๓๗	๘๔.๓	๘๔.๓	๘๔.๓
สมรส (marry)	๕๔	๑๓.๕	๑๓.๕	๙๗.๘
หย่าร้าง/หม้าย (divorce)	๙	๒.๓	๒.๒	๑๐๐.๐
รวม (Total)	๔๐๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

จากตารางที่ ๔.๓ จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำแนกตามสถานภาพสมรส จำนวน ๔๐๐ คน พบว่าสถานภาพสมรสที่มีจำนวนมากที่สุดคือ สถานภาพโสดมีจำนวน ๓๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๓ รองลงมาคือสถานภาพสมรส (แต่งงานแล้ว) มีจำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕ และสถานภาพสมรสที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีจำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๒

ตารางที่ ๔.๔ จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำแนกตามรายได้ต่อเดือน จำนวน ๔๐๐ คน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (Frequency)	ร้อยละ (Percent)	Valid Percent	Cumulative Percent
ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๖๑	๑๕.๓	๑๕.๓	๑๕.๓
๕,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท	๒๓๓	๕๘.๓	๕๘.๓	๗๓.๕
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท	๑๐๖	๒๖.๕	๒๖.๔	๑๐๐.๐
รวม (Total)	๔๐๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

จากตารางที่ ๔.๔ จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำแนกตามรายได้ต่อเดือน จำนวน ๔๐๐ คน พบว่า ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๕,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท มีจำนวนมากที่สุด คือ ๒๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๓ รองลงมาคือ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔ และผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุดคือ ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓

ตารางที่ ๔.๕ จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำแนกตามระดับการศึกษา จำนวน ๔๐๐ คน

ระดับการศึกษา	จำนวน (Frequency)	ร้อยละ (Percent)	Valid Percent	Cumulative Percent
ประถมศึกษา (primary)	๓๖๐	๙๐.๐	๙๐.๐	๙๐.๐
มัธยมศึกษา (secondary)	๔๐	๑๐.๐	๑๐.๐	๑๐๐.๐
รวม Total	๔๐๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

จากตารางที่ ๔.๕ จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำแนกตามระดับการศึกษา จำนวน ๔๐๐ คน พบว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีการศึกษาในระดับประถมศึกษา มากที่สุด คือ ๓๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐ รองลงมาคือมีการศึกษาในระดับมัธยมจำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐

ตารางที่ ๔.๖ จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำแนกตามลักษณะงาน/อาชีพ จำนวน ๔๐๐ คน

ลักษณะงาน/อาชีพ	จำนวน (Frequency)	ร้อยละ (Percent)	Valid Percent	Cumulativ e Percent
อุตสาหกรรมประมง	๑๓๐	๓๒.๕	๓๒.๕	๓๒.๕
อุตสาหกรรมเกษตร	๙	๒.๓	๒.๓	๓๔.๘
อุตสาหกรรมก่อสร้าง	๗	๑.๘	๑.๘	๓๖.๕
ธุรกิจบริการ	๘๙	๒๒.๓	๒๒.๓	๕๘.๘
ธุรกิจอื่นๆ	๑๖๕	๔๑.๓	๔๑.๑	๑๐๐.๐
รวมTotal	๔๐๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวพม่าประกอบอาชีพธุรกิจอื่นๆ จำนวนมากที่สุดคือ ๑๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๑ รองลงมาคือ ประกอบอาชีพอุตสาหกรรมจำนวน ๑๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕ และพบว่าประกอบอาชีพอุตสาหกรรมก่อสร้างน้อยที่สุด มีจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๘

ตารางที่ ๔.๗ จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำแนกตามประเภทของแรงงาน จำนวน ๔๐๐ คน

ประเภทของแรงงาน	จำนวน (Frequency)	ร้อยละ (Percent)	Valid Percent	Cumulative Percent
ทั่วไป	๑๔๓	๓๕.๘	๓๕.๘	๓๕.๘
พิสูจน์สัญชาติ	๗	๑.๘	๑.๘	๓๗.๕
นำเข้ามาตาม MOU	๒๕๐	๖๒.๕	๖๒.๔	๑๐๐.๐
รวมTotal	๔๐๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	

จากตารางที่ ๔.๗ จำนวนและร้อยละของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำแนกตามประเภทของแรงงาน จำนวน ๔๐๐ คน พบว่า ผู้ที่เป็นแรงงานนำเข้ามาตาม MOU มีจำนวนมากที่สุด คือ ๒๕๐

คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๔ รองลงมาคือ แรงงานทั่วไป มีจำนวน ๑๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘ และจำนวนที่พบน้อยที่สุดคือ แรงงานประเภทพิสูจน์สัญชาติ มีจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๘

๔.๒ วิเคราะห์พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ และแรงจูงใจด้านกลุ่มพฤติกรรมนิยมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเชิงสถิติ

สำหรับผลการวิจัยของพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ และแรงจูงใจด้านกลุ่มพฤติกรรมนิยมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยในข้อ ๒ คือ พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าประกอบด้วยด้านเจตคติและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ซึ่งนำเสนอผลการวิจัยด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้วยตารางที่ ๘ และตารางที่ ๙ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๘ พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

ที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	ค่าสถิติ		การแปลผล คะแนน
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่า S.D.	
๑	เมื่อท่านเข้าวัด ท่านนำอาหารและสิ่งของมาทำบุญกับพระ	๓.๗๖	๐.๙๘	มาก
๒	ท่านได้แบ่งปันอาหารและสิ่งของกับบุคคลรอบข้างโดยเฉพาะคนชาติเดียวกันอย่างสม่ำเสมอ	๓.๕๑	๐.๙๗	มาก
๓	ท่านได้แบ่งปันอาหารและสิ่งของกับคนไทยที่อยู่รอบข้างอย่างสม่ำเสมอ	๓.๔๐	๐.๘๒	ปานกลาง
๔	ท่านรักษาศีล ๕ ทุกครั้ง เมื่อมาทำบุญที่วัด	๓.๔๘	๐.๙๘	มาก
๕	ท่านรักษาศีล ๕ ในชีวิตประจำวัน	๓.๓๖	๐.๙๒	ปานกลาง
๖	ท่านเข้ามาสวดมนต์ ไหว้พระ เมื่อมาทำบุญที่วัด	๓.๘๑	๐.๙๖	มาก
๗	ท่านนั่งสมาธิ เดินจงกรม และเจริญภาวนา เมื่อมาทำบุญที่วัด	๓.๗๔	๐.๘๖	มาก
๘	ท่านก้มศีรษะ หรือย่อตัวทุกครั้ง เมื่อเห็นหรือเดินผ่านพระสงฆ์	๓.๗๒	๐.๘๘	มาก
๙	ท่านแสดงความเคารพต่อผู้อาวุโสกว่าเสมอ	๓.๘๑	๐.๘๙	มาก
๑๐	ท่านพูดจาไพเราะอ่อนน้อมกับทุกคน	๓.๓๕	๐.๙๖	ปานกลาง

๑๑	ท่านช่วยในการจัดเตรียมอาหารและสิ่งของในการถวายพระสงฆ์ที่มาในวัด	๓.๑๗	๐.๙๕	ปานกลาง
๑๒	ท่านช่วยเหลือในการทำความสะอาดอาคารพุทธสถานทุกครั้งที่มาวัด	๓.๔๖	๐.๙๔	มาก
๑๓	ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ภายในวัด	๓.๓๓	๐.๙๓	ปานกลาง
๑๔	ท่านชักชวนเพื่อนมาทำบุญที่วัดทุกครั้งที่มีโอกาส	๔.๑๔	๐.๘๑	มาก
๑๕	ท่านให้โอกาสผู้อื่นในการทำกิจกรรมที่ดีภายในวัดเสมอ	๓.๘๙	๐.๙๔	มาก
๑๖	เมื่อเสร็จจากการทำบุญ ท่านจะอุทิศส่วนบุญนั้นให้แก่ผู้ที่ล่วงลับไปแล้วทุกครั้ง	๔.๒๐	๐.๘๗	มาก
๑๗	ท่านแสดงความชื่นชมผู้อื่นทุกครั้งเมื่อเห็นเขาทำความดี	๔.๒๕	๐.๗๖	มากที่สุด
๑๘	ท่านรู้สึกยินดีทุกครั้งเมื่อผู้อื่นได้ทำความดีสำเร็จ	๔.๑๘	๐.๖๕	มาก
๑๙	ท่านร่วมรับฟังการบรรยายธรรมของหลวงพ่อบุญทุกครั้งที่เข้าวัด	๓.๙๒	๐.๘๙	มาก
๒๐	ท่านร่วมรับฟังการสนทนาธรรมกับบุคคลอื่นทุกครั้งที่มีโอกาส	๓.๙๓	๐.๙๗	มาก
๒๑	เมื่อมีโอกาส ท่านจะสนทนาธรรมกับผู้อื่นเสมอ	๓.๕๘	๐.๙๖	มาก
๒๒	ท่านจะนำความรู้ด้านธรรมะที่ได้รับฟัง ไปสอนคนในครอบครัว	๓.๕๑	๐.๙๔	มาก
๒๓	เมื่อมีความสงสัยในการทำบุญ ท่านมักจะปรึกษาหลวงพ่อบุญหรือผู้รู้เสมอ	๓.๑๘	๐.๙๕	ปานกลาง
๒๔	เมื่อเพื่อนของท่านปฏิบัติตนไม่เหมาะสม ท่านจะให้คำปรึกษาที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ทันที	๓.๔๔	๐.๙๒	มาก
รวม		๓.๖๗	๐.๙๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า พบว่า ๓ ลำดับแรกที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ ๑๗ ท่านแสดงความชื่นชมผู้อื่นทุกครั้งเมื่อเห็นเขาทำความดี (ปัตตานูโมทนาเมย) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ๔.๒๕ หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อที่ ๑๖ เมื่อเสร็จจากการทำบุญ ท่านจะอุทิศส่วนบุญนั้นให้แก่ผู้ที่ล่วงลับไปแล้วทุกครั้ง (ปัตติทานเมย) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และลำดับที่ ๓ คือข้อที่ ๑๘ ท่านรู้สึกยินดีทุกครั้งเมื่อผู้อื่นได้ทำความดีสำเร็จ (ปัตตานูโมทนาเมย) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน และสำหรับพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ ๑๑ ท่านช่วยในการจัดเตรียมอาหารและสิ่งของในการถวายพระสงฆ์ที่มาในวัด (เวยยาวัจจเมย) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๗ นั้นหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ใน

ระดับปานกลาง และพบว่าพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๓.๖๗ ซึ่งหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๙ พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านกลุ่มพฤติกรรมนิยมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

ที่	ประเด็น/ข้อความ	ค่าสถิติ		การแปลผล คะแนน
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่า S.D.	
๑	ท่านรู้ว่า การให้ทานเป็นสิ่งที่ดี	๓.๙๗	๐.๙๕	มาก
๒	ท่านรู้และเข้าใจในการนั่งสมาธิ เดินจงกรม และเจริญภาวนา	๓.๓๑	๐.๙๗	ปานกลาง
๓	ท่านรู้ว่า เมื่อฟังหลวงพ่อบรรยายธรรมแล้วจะทำให้เข้าใจเรื่องการทำบุญมากยิ่งขึ้น	๓.๙๕	๐.๘๒	มาก
๔	ท่านเข้าใจว่า การช่วยเหลือทำความสะอาดอาคารพุทธสถานเมื่อมาวัด เป็นสิ่งที่ดี	๔.๓๕	๐.๙๓	มากที่สุด
๕	ท่านคิดว่า การพูดจาไพเราะกับบุคคลอื่น เป็นสิ่งไม่จำเป็น	๓.๑๑	๐.๙๒	ปานกลาง
๖	ท่านรู้สึกสบายใจทุกครั้ง เมื่อได้เข้ามาสวดมนต์ ไหว้พระ	๔.๕๗	๐.๘๐	มากที่สุด
๗	ท่านรู้สึกภูมิใจ เมื่อท่านแสดงความเคารพต่อผู้อาวุโสกว่า	๔.๒๑	๐.๘๗	มากที่สุด
๘	ท่านรู้สึกซาบซึ้งใจ เมื่อได้รับฟังธรรมบรรยายจากหลวงพ่	๔.๐๘	๐.๙๗	มาก
๙	ท่านรู้สึกเสียใจที่ไม่ได้แบ่งปันอาหารและสิ่งของให้กับบุคคลอื่น	๔.๐๐	๐.๙๖	มาก
๑๐	ท่านรู้สึกอึดอัดใจ เมื่อเห็นผู้อื่นทำความดี	๓.๐๑	๐.๙๗	ปานกลาง
๑๑	เมื่อทางวัดมีงานประจำปี ท่านจะเข้ามาช่วยเหลืองานของวัดอย่างสม่ำเสมอ	๓.๗๗	๐.๘๘	มาก
๑๒	ท่านจะไม่พูดเท็จ เมื่อเข้าวัดมาทำบุญ	๓.๓๖	๐.๙๔	ปานกลาง
๑๓	เมื่อเกิดการโต้แย้งในกลุ่มเพื่อน ท่านจะเข้าไปช่วยแนะนำให้เกิดความเข้าใจตรงกันเสมอ	๓.๘๖	๐.๙๓	มาก
๑๔	เมื่อผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน ท่านจะเข้าไปช่วยเหลือด้วยความเต็มใจเสมอ	๓.๗๐	๐.๘๑	มาก
๑๕	ท่านจะไม่แบ่งปันในการทำความดีให้กับผู้อื่น	๓.๐๒	๐.๙๔	ปานกลาง
๑๖	ท่านชอบมาให้ทานกับเพื่อนหลายคน	๓.๔๕	๐.๘๗	มาก
๑๗	ท่านรู้สึกดีที่ได้สวดมนต์ ไหว้พระ ปฏิบัติธรรมร่วมกับผู้อื่น	๔.๐๒	๐.๙๕	มาก

๑๘	ท่านมีความสุขที่ได้ทำความสะอาดวัดร่วมกันกับเพื่อน	๔.๓๕	๐.๘๔	มากที่สุด
๑๙	ท่านอยากให้ถึงวันพระหรือวันหยุด เพื่อจะได้เข้าวัดมาทำบุญร่วมกับบุคคลอื่น	๔.๒๕	๐.๙๔	มากที่สุด
๒๐	ท่านไม่ชอบนำธรรมบรรยายของหลวงพ่ไปสอนคนอื่น	๓.๑๑	๐.๙๗	ปานกลาง
๒๑	ท่านรู้สึกเสียดาย เมื่อต้องแบ่งปันอาหารหรือสิ่งของให้กับคนอื่น	๓.๐๕	๐.๙๖	ปานกลาง
๒๒	ท่านรู้สึกสำนึกถึงบุญคุณของหลวงพ่ทุกครั้งที่ได้รับการสอนธรรมะ	๔.๑๑	๐.๘๘	มาก
๒๓	ท่านรู้สึกสำนึกถึงความดีของเพื่อนที่ชักชวนท่านมาทำบุญที่วัด	๔.๒๖	๐.๘๘	มากที่สุด
๒๔	ท่านช่วยสอนเรื่องมารยาทที่ดีให้แก่เพื่อนใหม่ที่เข้ามาวัด	๓.๘๗	๐.๙๕	มาก
๒๕	เมื่อเห็นเพื่อนมีปัญหาเรื่องการทำงาน ท่านจะให้ความช่วยเหลือทันที	๓.๘๐	๐.๙๒	มาก
๒๖	ท่านจะร่วมบริจาคเงินในการสร้างเจดีย์ของวัด ทุกครั้งที่มีโอกาส	๔.๐๙	๐.๘๙	มาก
๒๗	ท่านจะให้ความร่วมมือ เพื่อส่งข่าวให้เพื่อนมาร่วมงานที่วัดทุกครั้ง	๔.๑๒	๐.๘๙	มาก
๒๘	ท่านนำหลักธรรมเรื่องความอดทนไปใช้ปฏิบัติในการทำงานเสมอ	๓.๔๓	๐.๙๖	มาก
๒๙	ท่านรู้สึกโกรธทุกครั้ง ที่ถูกคนอื่นเอาเปรียบด้วยการไม่ช่วยงาน	๓.๗๓	๐.๙๐	มาก
๓๐	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายทุกครั้ง ที่ต้องช่วยเหลือคนอื่น	๓.๐๕	๐.๙๒	ปานกลาง
รวม		๓.๗๖	๐.๘๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธด้านกลุ่มพฤติกรรมนิยมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า พบว่า ๓ ลำดับแรกที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ ๖ ท่านรู้สึกสบายใจทุกครั้ง เมื่อได้เข้ามาสวดมนต์ ไหว้พระ (เจตคติ) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ๔.๕๗ หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อที่ ๔ ท่านเข้าใจว่า การช่วยเหลือทำความสะอาดอาคารพุทธสถานเมื่อมาวัด เป็นสิ่งที่ดี (เจตคติ) และข้อ ๑๘ ท่านมีความสุขที่ได้ทำความสะอาดวัดร่วมกันกับเพื่อน (แรงจูงใจ) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ เท่ากัน และหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด และสำหรับ พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านกลุ่มพฤติกรรมนิยมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ ๑๐ ท่านรู้สึกอึดอัดใจ เมื่อเห็นผู้อื่นทำความดี (เจตคติ) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๑ นั้นหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านกลุ่มพฤติกรรมนิยมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๓.๗๖ ซึ่งหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

๔.๓ วิเคราะห์พฤติกรรมเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าตามหลักบุญกิริยา วัตถุ ๑๐ ในเชิงพรรณนาวิเคราะห์

บุญกิริยาวัตถุ ๑๐ หมายถึง ที่ตั้งแห่งการทำบุญ หรือหลักการทำความดี ๑๐ ประการ มี
ทานมัยเป็นต้น เป็นพฤติกรรมกลุ่มที่แรงงานต่างด้าวชาวพม่ากระทำเป็นประจำในวัดศรีเมือง ตำบล
ท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีรายละเอียดดังนี้

๑) ทานมัย หรือบุญสำเร็จด้วยการให้ทาน

แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มาทำบุญในวัด มักจะรวมตัวกันสละทรัพย์สิน เงินทอง และ
สิ่งของต่างๆ เพื่อช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ของวัด การเสียสละทรัพย์สินเหล่านี้ เรียกว่า การให้ทานอัน
เป็นปัจจัยภายนอก ส่วนการช่วยเหลือกิจกรรมของวัดด้วยการใช้กำลังกาย เช่น การกวาดวิหารลาน
เจดีย์ การช่วยทำความสะอาดห้องน้ำ เรียกว่า การให้ทานอันเป็นปัจจัยภายใน ส่งผลให้เกิดประโยชน์
แก่ผู้อื่นโดยส่วนรวม พฤติกรรมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเช่นนี้ สามารถพบเห็นได้ในวัด
เพราะวัดเป็นศูนย์รวมจิตใจของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า

๒) สีสัมมัย หรือบุญสำเร็จด้วยการรักษาศีล

แรงงานต่างด้าวชาวพม่ามักมาวัดเพื่อรักษาศีล และปฏิบัติตนไม่ให้ละเมิดศีล พยายาม
รักษากาย วาจา ใจให้บริสุทธิ์และสะอาด เว้นขาดจากกายทุจริต ๔ วจีทุจริต ๔ และมโนทุจริต ๓ อัน
เป็นรากเหง้าของอกุศล พฤติกรรมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้ามาในวัด จะเป็นไปในทิศทาง
เดียวกัน คือ มีความสำรวมระวังทางกาย วาจา และใจ ยึดมั่นในศีลธรรมสัมมาปฏิบัติ เมื่อเข้าวัดแล้ว
แรงงานต่างด้าวชาวพม่าจะไม่ใส่รองเท้าเดินบนวิหารลานเจดีย์ จะไม่พูดคุยกุญแจกันเสียงดัง จะ
แต่งกายสะอาดเรียบร้อยด้วยชุดประจำชาติ คือ ผู้ชายใส่เสื้อ ส่วนผู้หญิงนุ่งผ้าถุง ไม่แต่งตัวนุ่งสั้นห่ม
สั้น โดยถือว่า วัดเป็นสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ที่ต้องให้ความเคารพเป็นอย่างยิ่ง

๓) ภาวนามัย หรือบุญสำเร็จด้วยการเจริญภาวนา

แรงงานต่างด้าวชาวพม่ามักจะมาวัดเพื่อฝึกเจริญภาวนาด้วยการปฏิบัติธรรม ทั้งที่เป็น
การเดินจงกรมและนั่งสมาธิ เพราะรับรู้และเข้าใจว่า วัดเป็นสถานที่สงบ ร่มรื่น เหมาะแก่การปฏิบัติ
ธรรม และเจริญภาวนาทางจิตใจ ด้วยเหตุนี้ พฤติกรรมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจึงมีความ
อ่อนน้อมต่อพระสงฆ์ และมีความเคารพต่อวัดอันเป็นศักดิ์สิทธิ์ บางคนมานั่งสมาธิบนศาลาการ
เปรียญเป็นชั่วโมง บางคนมาเดินจงกรมที่ลานเจดีย์เป็นชั่วโมง การเจริญภาวนาเช่นนี้ ไม่ต้องมี
พระสงฆ์คอยควบคุมดูแลหรือกำกับดูแลแต่อย่างใด แรงงานต่างด้าวชาวพม่าจะปฏิบัติกันเองโดยไม่
ต้องแนะนำ เพราะถือว่า มีเวลาว่างจากการทำงานน้อย เมื่อมีโอกาสเข้าวัด ต้องเร่งขวนขวายทำความ
ดีอย่างเต็มที่

๔) อปจายนมัย หรือบุญสำเร็จด้วยการประพุดถ่อมตนแก่ผู้ใหญ่

แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มาวัดโดยส่วนใหญ่ มักมีความเคารพในพระพุทธศาสนา และเชื่อฟังคำสอนทางพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้ พฤติกรรมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า จึงมีความอ่อนน้อมต่อผู้ใหญ่เป็นนิตย โดยเฉพาะการแสดงความเคารพและอ่อนน้อมต่อพระสงฆ์ ดังจะเห็นได้จากการใส่บาตรให้แก่พระสงฆ์ หลังจากใส่อาหารหวานคาวในบาตรแล้ว แรงงานต่างด้าวชาวพม่ามักจะหมอบกราบลงกับพื้นทันที โดยไม่ได้สนใจว่า พื้นตรงนั้นจะสกปรกมากน้อยแค่ไหน เพราะความเคารพและศรัทธาพระสงฆ์จึงหมอบกราบอ่อนน้อม นับว่าเป็นพฤติกรรมกลุ่มที่แฝงไว้ด้วยความเชื่อทางพระพุทธศาสนาอย่างตั้งมั่น

๕) เวยยาวัจจมัย หรือบุญสำเร็จด้วยการชวนชววยในกิจที่ชอบ

แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มาในวัด มักจะช่วยเหลือและชวนชววยกันทำกิจต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในวัด เช่น รวมตัวกันมาทำความสะอาดวิหารลานเจดีย์ รวมตัวกันมาปิดกวาดเช็ดถูศาลา การเปรียญ รวมตัวกันมาทำความสะอาดห้องน้ำ เมื่อถึงเวลาที่วัดมีงานบุญงานกุศล ก็รวมตัวกันมาช่วยเหลืองานวัดด้วยความเต็มใจ พฤติกรรมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเช่นนี้ ทำให้วัดสะอาดเรียบร้อยและดูร่มรื่นเป็นอย่างยิ่ง พฤติกรรมกลุ่มเช่นนี้เกิดขึ้นจากการเป็นชาวพุทธที่ดีและมีศรัทธาตั้งมั่นในพระพุทธศาสนา จึงส่งผลให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลและบำเพ็ญประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่คนส่วนรวมโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

๖) ปัตติทานมัย หรือบุญสำเร็จด้วยการให้ส่วนบุญ

แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มาช่วยเหลืองานในวัด ทุกครั้งที่มีการทำบุญเกิดขึ้น มักจะมีการอุทิศบุญกุศลที่ได้กระทำไว้แล้วให้แก่สรรพสัตว์ และมักจะพาเพื่อนฝูงมาร่วมกันทำบุญในวัดอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยถือว่า การมาวัดให้ได้ประโยชน์สูงสุด ต้องมาทำบุญเพื่ออุทิศบุญกุศลให้แก่บรรพบุรุษ พฤติกรรมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเช่นนี้ เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวชาวพม่าทุกคน เพราะมีความเชื่อกันว่า การอุทิศบุญกุศลให้แก่บรรพบุรุษที่ได้ผลมากที่สุด ต้องมาทำที่วัด หากมาร่วมกันทำบุญและอุทิศบุญกุศลพร้อมกันแล้ว ชาติหน้าจะเกิดมาทำบุญร่วมกันอีก ส่งผลให้การอุทิศบุญกุศลของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจะเป็นพฤติกรรมกลุ่มที่แฝงไว้ด้วยศรัทธาในพระพุทธศาสนาอย่างแน่นแฟ้น

๗) ปัตตานโมทนามัย หรือบุญสำเร็จด้วยการอนุโมทนาส่วนบุญ

แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มาร่วมกันทำบุญที่วัด จะมีการอนุโมทนาส่วนบุญกันด้วยเสียงอันดัง โดยกล่าวอย่างพร้อมเพรียงกันว่า “สาธุ สาธุ สาธุ” เพื่อเป็นการแสดงความยินดี และขอมีส่วนร่วมในคุณความดีของบุคคลอื่นด้วย เป็นการแสดงการรับรู้ด้วยใจปิติยินดีในบุญกุศลที่ผู้อื่นกระทำ ถือเป็นพฤติกรรมกลุ่มที่แรงงานต่างด้าวชาวพม่าทำกันอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ ทุกครั้งที่มีการทำ

คุณงามความดีหรือรวมตัวกันสวดมนต์และปฏิบัติธรรมในวันสำคัญต่างๆ ก็มักจะรวมตัวกันขึ้นชมยินดีในบุญกุศลที่ตนเองและผู้อื่นกระทำเช่นนี้เสมอ

๘) ธัมมเทศนามัย หรือบุญสำเร็จด้วยการแสดงธรรม

แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มาทำบุญในวัด มักจะสนใจการแสดงธรรมของพระสงฆ์เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากพระสงฆ์ชาวพม่าได้มีโอกาสมาแสดงธรรมที่วัด แรงงานต่างด้าวชาวพม่ามักจะมารวมตัวกันฟังธรรมเป็นจำนวนมาก บางครั้งพระสงฆ์ชาวพม่ามาแสดงธรรมตั้งแต่หัวค่ำ โดยมีการสวดมนต์สลับกับการแสดงธรรมเช่นนี้ไปเรื่อยๆ จนถึงเช้า แต่แรงงานต่างด้าวชาวพม่าก็ยังรวมตัวกันสวดมนต์และฟังธรรมด้วยความตั้งใจเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะบทสวดพระอภิธรรมหมวดปฐมฐาน ที่มีการสวดกันถึงรุ่งเช้า แรงงานต่างด้าวชาวพม่ามักรวมพลังกันสวดมนต์บทนี้ด้วยความตั้งใจ เพราะมีความเชื่อกันว่า หากสวดมนต์บทนี้กันต่อเนื่องทุกปี จะสามารถสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาไว้ได้ เพราะพระอภิธรรมหมวดปฐมฐานนี้จะอันตรายอันไปเป็นอันดับแรก หากยังสามารถสวดได้อยู่ทุกปี เช่นนี้ พระธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาย่อมจะไม่เลือนหายไปจากโลกอย่างแน่นอน พฤติกรรมกลุ่มเช่นนี้ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า มีความศรัทธาที่ตั้งมั่นและเข้มแข็งเป็นอย่างยิ่ง ส่งผลให้สามารถฟังธรรมและสวดมนต์ได้ตลอดคืนเช่นนี้เป็นประจำทุกปี

๙) ธัมมสวนมัย หรือบุญสำเร็จด้วยการฟังธรรม

แรงงานต่างด้าวชาวพม่ามักจะมารวมตัวกันฟังธรรมในวันสำคัญทางศาสนาอยู่เสมอ โดยเชื่อว่า การรวมตัวกันฟังธรรมเช่นนี้ จะทำให้สามารถบรรลุธรรมได้ในเวลาไล่เลี่ยกัน และถือว่าเป็นการนำหลักธรรมไปขัดเกลากิเลสได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้ พฤติกรรมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า จึงมีความโน้มเอียงไปในการชอบฟังธรรม เพราะเชื่อว่า การฟังธรรมบ่อยๆ สามารถทำให้บรรลุธรรมได้ตามหลักสุตมยปัญญา คือ ปัญญาเกิดจากการฟังธรรมบ่อยๆ นั่นเอง

๑๐) ทิฏฐุชุกัมม หรือการทำความเห็นให้ตรง

แรงงานต่างด้าวชาวพม่ามักมีความเชื่อเรื่องบาป บุญ คุณ โทษ มีความเห็นตรงกันในทางที่ชอบที่ควร โดยยึดหลักโอวาทปาติโมกข์ กล่าวคือ ทำความดี ละเว้นความชั่ว และทำจิตใจให้ผ่องใส ด้วยเหตุนี้ พฤติกรรมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า จึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ มีความเคารพและยำเกรงพระสงฆ์ เชื่อมั่นและปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และรวมกลุ่มกันทำความดี โดยพร้อมเพรียงกัน เพราะเชื่อว่า การทำบุญร่วมกันจะทำให้เกิดชาติหน้าแล้วจะเจอกันอีก จะได้ร่วมสร้างบารมีเช่นนี้ต่อไปเรื่อยๆ จนกว่าจะถึงพระนิพพาน

๔.๔ วิเคราะห์พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่ากับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภาวนา ๔ ในเชิงพรรณนาวิเคราะห์

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าเกี่ยวข้องกับบริบทการพัฒนาทางด้านวัฒนธรรมทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) วัฒนธรรมด้านที่พักอาศัยและสภาพแวดล้อม ๒) วัฒนธรรมด้านการบริโภค ๓) วัฒนธรรมด้านการดูแลสุขภาพ และ ๔) วัฒนธรรมด้านการแต่งกาย อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมทั้ง ๔ ด้านนี้มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับหลักธรรมภาวนา ๔ ด้วย

ในที่นี้ ภาวนา ๔ หมายถึง ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และการดำเนินชีวิตที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคมมี ๔ ด้าน ได้แก่ กายภาวนา (การพัฒนาทางกาย) ศิลภาวนา (การพัฒนาทางศีล) จิตภาวนา (การพัฒนาจิตใจ) และปัญญาภาวนา (การพัฒนาปัญญา) การพัฒนาทั้ง ๔ ด้านนี้ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีพัฒนาการที่ดีทั้งบริบททางด้านร่างกายและจิตใจ กล่าวคือ กายภาวนาและศีลภาวนา จัดเป็นการพัฒนาทางด้านร่างกาย ส่วนจิตภาวนาและปัญญาภาวนา จัดเป็นการพัฒนาทางจิตใจ ซึ่งการพัฒนาทั้ง ๒ ด้านนี้ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทางด้านสังคมตามมาด้วย

เมื่อนำหลักภาวนา ๔ มาวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าแล้วสามารถอธิบายขยายความได้ดังนี้

๑) กายภาวนา หรือการพัฒนาทางกาย

เมื่อแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเข้ามาทำบุญและปฏิบัติธรรมในวัดศรีเมือง พวกเขาพัฒนาทางกายในระดับที่ดีขึ้น กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวชาวพม่าจะสำรวมระวังอินทรีย์ของตนเป็นอย่างดี มีการระมัดระวังคำพูด การแสดงออกก็ปฎิบัติทางกาย ที่สำคัญคือ จะไม่สวมรองเท้าเดินเข้าไปในบริเวณพระเจดีย์ นอกจากการแสดงออกทางกายเหล่านี้แล้ว ยังพบว่า เมื่อแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเข้ามาในวัด จะมีจิตใจที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีจิตอาสาที่จะต้องการมาช่วยทำความสะอาดวัด เช่น มาช่วยกันกวาดวิหารลานวัด มาช่วยกันล้างห้องน้ำ และมาช่วยเหลืองานวัดด้วยความเต็มใจ การช่วยเหลือกันเช่นนี้แสดงให้เห็นถึงความสามัคคีที่เกิดขึ้นจากการมารวมตัวกันในวัด หากแรงงานต่างด้าวชาวพม่าไม่ได้เข้ามาในวัด ก็จะไม่สามารถรวมตัวกันช่วยเหลืองานเหล่านี้ได้ ดังนั้น การเข้ามาในวัด จึงเป็นการพัฒนาทางด้านกายของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เป็นรูปธรรมเด่นชัด เพราะการรวมตัวกันช่วยเหลืองานวัดเช่นนี้ ส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าเกิดการรวมตัวกันเป็นหมู่คณะ สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกันทางด้านต่างๆ ได้เป็นอย่างดี เช่น ช่วยกันทำความสะอาดวัด ช่วยกันซ่อมแซมบำรุงเสนาสนะที่ชำรุดทรุดโทรม เป็นต้น

อย่างไรก็ดี การพัฒนาทางด้านกายเช่นนี้ที่เห็นเด่นชัดที่สุด คือ การแต่งกายเข้าวัดของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กล่าวคือ ผู้ชายจะนุ่งโสร่งและผู้หญิงจะนุ่งผ้าถุงเข้าวัด การแต่งกายเช่นนี้ถือ

เป็นวัฒนธรรมที่ดีที่ควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นในสังคมไทย ในอดีต เมื่อคนไทยเข้าวัด มักแต่งกายด้วยชุดไทย เพื่อเป็นการสืบสานวัฒนธรรมไทย ดังจะเห็นได้จากประเพณีสงกรานต์ตามภูมิภาคต่างๆ ของประเทศไทย ที่ยังคงวัฒนธรรมที่งดงามเช่นนี้อยู่ แต่ในปัจจุบัน เมื่อคนไทยเข้าวัด ก็มักจะมุ่งเน้นความสะดวกสบาย จนไม่ได้ใส่ใจกับการแต่งชุดไทยมากนัก ทำให้วัฒนธรรมที่งดงามเช่นนี้ลดน้อยถอยลงไปอย่างน่าเสียดาย วัฒนธรรมการแต่งกายเช่นนี้ นับว่าตรงข้ามกันชาวพม่าเป็นอย่างมาก เพราะแรงงานต่างด้าวชาวพม่าโดยส่วนใหญ่เมื่อเข้าวัด มักจะแต่งกายด้วยชุดประจำชาติของเขา เพราะเขาถือว่า วัดเป็นสถานที่สำคัญ ควรค่าแก่การให้ความเคารพ จึงต้องแต่งกายด้วยชุดที่งดงามประจำพื้นบ้านของเขา ถือเป็นกรให้เกียรติสถานที่และเป็นการสืบสานวัฒนธรรมการแต่งกายของหมู่คณะไปในขณะเดียวกัน

๒) ศิลปกรรม หรือการพัฒนาทางด้านศิลป

เมื่อแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเข้ามาทำบุญและปฏิบัติธรรมในวัดศรีเมือง พวกเขามีพัฒนาการทางด้านศิลปในระดับที่ดีขึ้น กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้ามาในวัดจะมีสีลสังวรหรือมีความสำรวมในศิลปมากยิ่งขึ้น โดยส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวชาวพม่าจะสำรวมทั้งทางด้านกรกระทำและคำพูด เมื่อเข้ามาในวัดจะไม่หยอกล้อพูดคุยกันเสียงดัง แต่จะให้เกียรติวัดอันเป็นสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ นับว่า แรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีพัฒนาการทางด้านศิลปมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาทางด้านศิลปเช่นนี้ ไม่ใช่จะเกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเฉพาะรายบุคคลเท่านั้น แต่การพัฒนาทางด้านศิลปเช่นนี้ เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวชาวพม่าคนอื่นๆ ด้วย เพราะเมื่อแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเข้ามาวัดเพียงคนเดียวบ่อยครั้งแล้ว ย่อมจะเกิดการชักชวนเพื่อนฝูงและญาติพี่น้องมาทำบุญและปฏิบัติธรรมในวัดเพิ่มขึ้นอีกด้วย นับว่า เป็นการพัฒนาทางด้านศิลปให้เกิดขึ้นแก่หมู่คณะของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าอีกด้วย ดังจะเห็นได้ว่า เมื่อแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเข้ามาในวัด พวกเจ้าหน้าที่บ้านเมืองจะไม่มาตรวจค้น ทำให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าสามารถช่วยเหลืองานวัดได้ดียิ่งขึ้น

๓) จิตภาวนา หรือการพัฒนาทางด้านจิตใจ

แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้ามาทำบุญและปฏิบัติธรรมในวัดศรีเมือง มีพัฒนาการทางด้านจิตใจในระดับที่ดีขึ้น กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้ามาในวัดจะมีความสำรวมระวังจิตใจมากยิ่งขึ้นจากการปฏิบัติธรรม เนื่องจากการปฏิบัติธรรมของชาวพม่ามุ่งเน้นไปกรเดินจงกรมและนั่งสมาธิที่ก่อให้เกิดความสงบเป็นสำคัญ ทำให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มาปฏิบัติธรรมมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติมากเป็นพิเศษ เพราะพวกเขามีโอกาสสมาวัตเฉพาะในวันอาทิตย์หรือวันหยุดสำคัญเท่านั้น การเข้าวัดจึงถือเป็นโอกาสพิเศษอันดีที่จะได้ปฏิบัติธรรม ดังนั้น เมื่อแรงงานต่างด้าวชาวพม่าปฏิบัติธรรมแล้ว พวกเขาจะเคร่งครัดในกฎระเบียบมาก กล่าวคือ พวกเขาจะไม่สวมรองเท้าเดินในบริเวณลานเจดีย์ จะไม่พูดคุยกันในระยะห่างที่มีการปฏิบัติธรรม แม้พวกเขาจะอยู่รวมกันเป็นจำนวน

มาก แต่เมื่อปฏิบัติธรรมแล้ว จะไม่มีเสียงพูดคุยหรือเสียงดังอื่นใดเลย มีแต่ความเงียบสงบที่เกิดจากการปฏิบัติธรรมอย่างแท้จริง เมื่อกายเงียบสงบ (กายวิเวก) ย่อมส่งผลให้จิตใจเกิดความสงบระงับได้เร็วขึ้นด้วย (จิตตวิเวก) สิ่งนี้นับเป็นแนวทางปฏิบัติธรรมที่น่ายกย่องเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากการปฏิบัติธรรมแล้ว เมื่อแรงงานต่างด้าวชาวพม่ามารวมกลุ่มกันในวัด พวกเขาจะช่วยเหลือเกื้อกูลกันในด้านต่างๆ เป็นอย่างดี เช่น ช่วยเหลือให้คำปรึกษาเมื่อยามประสบปัญหา ช่วยเหลือปลดเปลื้องความทุกข์ใจให้กับเพื่อนร่วมชาติ เป็นต้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะถือว่าเป็นคนชาติเดียวกัน เมื่อประสบปัญหา ย่อมต้องช่วยเหลือกันเป็นธรรมดา แต่การเข้ามาในวัด จะได้รับความช่วยเหลือได้ง่ายยิ่งขึ้น เพราะสามารถพบเจอคนชาติเดียวกันที่มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เป็นจำนวนมากในวัด นอกจากนี้จะได้รับความช่วยเหลือจากคนอื่นแล้ว เมื่อมีโอกาสที่ดี ยังได้ช่วยเหลือคนอื่นตอบแทนด้วย นับเป็นการส่งเสริมหลักความกตัญญูทศเวทที่ทรงดงามของพระพุทธศาสนาอีกด้วย

๔) ปัญญาภาวนา หรือการพัฒนาทางด้านปัญญา

เมื่อแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเข้ามาทำบุญหรือปฏิบัติธรรมในวัดศรีเมือง พวกเขาสามารถศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและน้อมนำไปปฏิบัติแก่ตนเองและคนอื่นได้ เพราะการเข้าวัดทำให้พวกเขาได้ฟังพระธรรมเทศนาจากพระสงฆ์ชาวไทยและชาวพม่า เมื่อมีความรู้หลักธรรมมากยิ่งขึ้น ย่อมสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์แก่ตนเองและคนอื่นได้ไม่ยากนัก นับเป็นการเสริมสร้างปัญญาที่เกิดจากปริยัติและปฏิบัติตามหลักพระพุทธศาสนา

ปัญญาภาวนานี้เกิดขึ้นจากพฤติกรรมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มารวมตัวกันในวัด พวกเขามุ่งเน้นการช่วยเหลือกันโดยอาศัยวัดเป็นศูนย์กลาง ถึงแม้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าจะต่างคนต่างเข้ามาวัดโดยไม่ได้คิดอะไรลึกซึ้งมากนัก แต่การรวมกลุ่มกันเข้าวัดเช่นนี้ ย่อมก่อให้เกิดพฤติกรรมกลุ่มที่ส่งผลต่อความคิดและปัญญาของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าโดยทางอ้อมด้วย กล่าวคือ การรวมกลุ่มเช่นนี้บ่งบอกถึงความสามัคคีทางวัฒนธรรมและพลังความคิด เพราะความสามัคคีเป็นพลังของหมู่คณะที่เกิดจากปัญญา นอกจากนี้การรวมกลุ่มกันเช่นนี้ยังส่งเสริมให้เกิดสาธารณีธรรมที่ดีแก่หมู่คณะด้วย เพราะการระลึกถึงกันด้วยธรรมส่งผลให้เกิดความผูกพันทางด้านความคิดและจิตใจ เป็นส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญญาแก่ตนเองได้เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ดี นอกจากหลักภาวนา ๔ จะส่งผลต่อพัฒนาการทางด้านร่างกาย (กายภาวนาและศีลภาวนา) และทางด้านจิตใจ (จิตตภาวนาและปัญญาภาวนา) แล้ว ยังส่งผลต่อพัฒนาการทางด้านสังคมอีกด้วย แรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีการรวมกลุ่มกันทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้เกิดพัฒนาทางด้านสังคมต่อชาวพม่าด้วยกันเอง กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มาในวัด เกิดความคุ้นเคยกันมากขึ้น มีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากขึ้น ทำให้สังคมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าเกิดการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันโดยมีวัดเป็นศูนย์กลางรวมทางความคิดและจิตใจ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า มีพัฒนาการที่ดีขึ้นโดยอาศัยพฤติกรรมกลุ่มที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันเช่นนี้

๔.๕ วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า

ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เป็นไปตามสมมุติฐานในข้อ ๓ ที่ว่าพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ มีความสัมพันธ์กับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ผลการวิจัยพบว่า

๑. วัฒนธรรมด้านที่พักอาศัยและสภาพแวดล้อมมีสภาพที่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่ถ้าเป็นแรงงานพม่าที่แต่งงานมีครอบครัวแล้วมักจะเลือกที่พักอาศัยเป็นลักษณะอพาร์ทเมนต์หรือห้องเช่าที่มีสภาพค่อนข้างดี ใกล้ที่ทำงาน แต่สำหรับแรงงานพม่าที่ยังมีสถานภาพโสดมักจะเลือกที่พักอาศัยเป็นห้องเช่าราคาถูกมีขนาดเล็ก บางแห่งใช้ห้องน้ำรวม และพักด้วยกันหลายคนต่อ ๑ ห้อง เพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย

๒. วัฒนธรรมด้านการบริโภค พบว่า แรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาครนิยมประกอบอาหารรับประทานกันเอง ซึ่งชนิดอาหารที่นิยมทำในชีวิตประจำวันได้แก่ แกงจืด (นิยมใส่หมูเป็นหลัก) ผัดเผ็ดเนื้อสัตว์ เช่น ไก่ หมู (นิยมใส่ดอกกระเจียว) แกงส้มผักต่างๆกับกุ้งและปลา น้ำพริกผักสด เป็นต้น แรงงานพม่าส่วนใหญ่นิยมอาหารรสชาติเค็มจัด มันจัด และจะทำอาหารพิเศษในเทศกาลต่างๆ เช่น กวนขนมกาละแม ในช่วงเทศกาลสงกรานต์

๓. วัฒนธรรมด้านการดูแลสุขภาพ เมื่อแรงงานพม่ามีปัญหาเรื่องการเจ็บป่วย พบว่า มีรูปแบบของการแสวงหาบริการด้านสุขภาพดังนี้

๓.๑ ดูแลตนเองและสมาชิกในครอบครัว ถ้าเจ็บป่วยด้วยโรคเล็กน้อย นิยมซื้อยารับประทานเอง

๓.๒ ดูแลโดยญาติพี่น้องญาติบ้านตามค่านิยมและความเชื่อ เช่นบางรายที่มีการเจ็บป่วยรุนแรงหรือเป็นโรคเรื้อรังที่แพทย์ไม่สามารถรักษาได้แล้ว หรือรักษาแล้วไม่หายขาด แรงงานพม่าเหล่านี้จะใช้วิธีเหนือธรรมชาติในการรักษา โดยเฉพาะความเชื่อเรื่องผี โชคชะตา และบุญกรรม ซึ่งการรักษาแบบพื้นบ้านนี้จะใช้วิธีให้ร่างทรงเป็นผู้รักษาด้วยการใช้สมุนไพร น้ำมันต์ พร้อมกับสวดคาถาอาคมประกอบกัน และ

๓.๓ การดูแลโดยภาควิชาชีพ โดยปัจจุบันแรงงานพม่าส่วนใหญ่สามารถใช้สิทธิประกันสังคมในหลักการประกันสุขภาพตนเองได้ สามารถใช้ได้ทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน และแรงงานพม่าจะให้ความสำคัญกับเรื่องสุขภาพมาก จะปฏิบัติตามคำสั่งแพทย์อย่างเคร่งครัด และมีวินัยในการไปพบแพทย์อย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตามแรงงานพม่ายังพบกับปัญหาเรื่องการบริการด้านสุขภาพไม่ทั่วถึง รู้สึกถึงความไม่เท่าเทียมกันระหว่างแรงงานพม่าเอง และระหว่างชาวพม่ากับชาวไทย

อุปสรรคที่พบเจอเป็นประจำคือเรื่องของการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้ป่วยแรงงานพม่า ทำให้การรักษาล่าช้าเพราะสื่อสารกันไม่เข้าใจ นอกจากนี้ยังพบปัญหาในเรื่องการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุของแรงงานพม่า เมื่อถึงช่วงเวลาของเทศกาลสำคัญ เช่น เทศกาลสงกรานต์ เทศกาลปีใหม่ แรงงานพม่าจะเดินทางโดยรถยนต์กลับภูมิลำเนาในประเทศพม่า ซึ่งวิธีการเดินทางจะรวมกันไปหลายๆ คนในรถยนต์ ๑ คัน และพบว่าเกิดอุบัติเหตุกับแรงงานพม่าในทุกปี เกิดการสูญเสียชีวิตจำนวนค่อนข้างมาก

๔. วัฒนธรรมด้านการแต่งกาย แรงงานพม่ามีวัฒนธรรมการแต่งกายที่ยึดถือกันมาเป็นค่านิยมที่ฝังแน่น กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงตามสมัยนิยมไม่สามารถมีอิทธิพลต่อการแต่งกายของแรงงานพม่า เมื่อต้องเข้าวัดทำบุญแรงงานพม่าจะแต่งกายด้วยชุดประจำชาติของชาวพม่า ไม่ใช่เครื่องสำอาง ไม่แต่งหน้า ไม่ย้อมสีผม ผู้หญิงนิยมไว้ผมยาว เสื้อผ้ามีลักษณะเฉพาะและมีสีสัน ผู้หญิงใส่ผ้าถุง ผู้ชายนุ่งโสร่ง และต้องเข้าวัดทำบุญปฏิบัติธรรมทุกวันอาทิตย์ หากเป็นช่วงเทศกาลจะมีการบวชพระ บวชชี บวชเนกขัมมะ การแต่งกายจะมีลักษณะเฉพาะไปตามเพศ เช่น นักบวชชาย แต่งกายด้วยผ้าจีวรสีหลัก นักบวชเพศหญิง แต่งกายด้วยชุดสีชมพู และสำหรับผู้บวชชีพราหมณ์ จะแต่งกายด้วยเสื้อสีขาว ผ้าถุงสีน้ำตาล และมีผ้าสไบสีน้ำตาลพาดบ่า เป็นต้น

นอกจากนี้ยังพบว่า แรงงานต่างด้าวชาวพม่าไม่ว่าจะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรไทยแต่ดั้งเดิมหรือย้ายเข้ามาทำงานชั่วคราว จะทำงานได้ก็ต่อเมื่อได้รับใบอนุญาตแล้วเท่านั้น โดยยื่นขอใบอนุญาตทำงานตามที่กฎหมายกำหนด โดยจะต้องมีคุณสมบัติคือ

๑. มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรไทยหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรไทยเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองมิใช่พนักงานหรือผู้เดินทางผ่าน

๒. มีความรู้ความสามารถตามที่ขอรับใบอนุญาตทำงาน

๓. ต้องไม่เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

๔. ต้องไม่เป็นผู้เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อน วัณโรคระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง โรคพิษสุราเรื้อรัง

๕. ต้องไม่เคยต้องโทษจำคุกในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวภายในระยะเวลาหนึ่งปีก่อนวันขอรับใบอนุญาต แต่สำหรับชาวต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานแล้ว ต้องปฏิบัติดังนี้คือ

๕.๑ มีใบอนุญาตติดตัวไว้หรือมีอยู่ ณ ที่ทำงานระหว่างทำงานเพื่อแสดงต่อเจ้าหน้าที่ได้ตลอดเวลา ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท

๕.๒ ทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตทำงานมีโทษจำคุกไม่เกิน ๕ ปี ปรับตั้งแต่ ๒,๐๐๐ บาท ถึง ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๕.๓ ต้องทำงานตามที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น หากประสงค์จะทำงานอื่น หรือเปลี่ยน
ท้องถิ่นหรือสถานที่ในการทำงานต้องได้รับอนุญาตก่อน ผู้ฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท

๕.๔ ก่อนใบอนุญาตทำงานสิ้นอายุ และประสงค์จะทำงานต่อต้องยื่นคำขอต่ออายุ
ใบอนุญาตก่อนจึงจะทำงานได้

๕.๕ กรณีใบอนุญาตชำรุดหรือสูญหาย ต้องยื่นขอใบแทนใบอนุญาตภายใน ๑๕ วัน
นับแต่วันที่ทราบ และ

๕.๖ กรณีเปลี่ยนชื่อ ชื่อสกุล สัญชาติ ที่อยู่อาศัยของคนต่างด้าว หรือสถานที่ทำงาน
ต้องยื่นคำร้องขอแก้ไขโดยไม่ชักช้า ซึ่งข้อมูลดังกล่าวมานี้เป็นข้อเท็จจริงที่หน่วยงานเกี่ยวกับการ
ปกครองเป็นผู้ดูแล คือองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร และ
เนื่องจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในจังหวัดสมุทรสาครส่วนใหญ่ เป็นชาวพม่าเชื้อสายมอญ อาศัย
อยู่กระจัดกระจายทั้งอำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน อำเภอบ้านแพ้ว โดยเฉพาะอำเภอ
เมืองสมุทรสาครจะมีแหล่งที่ชุมชนคนต่างด้าวที่มีการพักอาศัยหนาแน่น จำนวน ๗๓ ชุมชน เมื่อมี
จำนวนชุมชนค่อนข้างมากจึงทำให้เกิดปัญหาขึ้นในชุมชน จากผลการวิจัยพบปัญหาใหญ่ๆ ๓ ปัญหา
ด้วยกัน ซึ่งเป็นปัญหาหลักที่ต้องรีบดำเนินการแก้ไข คือ

๑. ปัญหาด้านยาเสพติด เนื่องจากแรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีการนำยาเสพติดและสิ่งผิด
กฎหมายเข้ามาในประเทศไทย และมีการทำกันเป็นขบวนการซึ่งมีคนไทยร่วมมือด้วย ทำให้การสกัด
กั้นหรือการปราบปรามยาเสพติดยากขึ้น

๒. ปัญหาแย่งอาชีพของคนไทย เนื่องจากผู้ประกอบการจะหันมาจ้างแรงงานต่างด้าว
เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความอดทน ไม่เกี่ยงงาน และค่าแรงจะต่ำกว่าแรงงานคนไทย

๓. ปัญหาความมั่นคงของชาติ เนื่องจากมีการเชื่อมโยงชนกลุ่มน้อย การแสดงเอกลักษณ์
ด้านภาษา วัฒนธรรม การจัดพิธี และการจัดเทศกาล เช่น มีการจัดงานวันชาติมอญ วันบรรพบุรุษ
มอญ การนำครอบครัวมาอาศัย ลูกหลานเกิดในประเทศไทยมากขึ้น การใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่อย่าง
แพร่หลาย การสร้างอิทธิพล เรียกผลประโยชน์และความคุ้มครอง มีพฤติกรรมการปลอมแปลง
เอกสารทางราชการ การเคลื่อนไหวที่เป็นภัยต่อความมั่นคง

สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหาที่พบดังกล่าวข้างต้น ผลการวิจัยพบว่า จังหวัดสมุทรสาครได้
มีการประชุมหารือ เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวชาวพม่าร่วมกับส่วนกลางและหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องภายใต้แนวคิดเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม ประชาชนอยู่ดีมีสุข และความ
มั่นคงของชาติ บนหลักการพึ่งพาอาศัยกัน พัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด และควบคุมแรงงานต่างด้าวได้
ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดเขต (Zonning) ให้ผู้อาศัยอยู่ในสถานประกอบการ หรือบริเวณใกล้เคียง
หรือ เขตที่กำหนดเพื่อควบคุมดูแลได้สะดวก

๒. ภาคเอกชน โดยผู้ประกอบการต้องให้ความร่วมมือกับภาครัฐอย่างจริงจัง ไม่ควรหลบเลี่ยงกฎหมาย และระเบียบแบบแผนของทางราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชากรและความมั่นคงของประเทศ

๓. หน่วยงานของรัฐ ต้องประสานและบูรณาการแผนงานด้านการป้องกัน และปราบปรามอย่างเข้มงวดจริงจังและต่อเนื่อง

๔. หน่วยงานภาคเอกชน (NGO) ควรคำนึงประโยชน์และความมั่นคงของชาติเป็นหลัก

๕. ภาคประชาชน ต้องให้ความร่วมมือโดยเฉพาะ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน ต้องช่วยกันสอดส่องดูแล มีให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเข้าพักอาศัยเพื่อทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

๖. ด้านการสาธารณสุข ต้องตรวจโรคแรงงานต่างด้าวและมีใบรับรองแพทย์ก่อนเข้าประเทศไทย รวมทั้งให้ความรู้เรื่องการวางแผนครอบครัวและควบคุมอัตราการเกิดในแรงงานต่างด้าวทุกสัญชาติ ไม่เฉพาะเพียงแต่แรงงานต่างด้าวชาวพม่าเท่านั้น

๗. ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม ต้องส่งเสริมเรื่องการศึกษาภาษาไทยและการเรียนรู้วัฒนธรรมไทยให้กับแรงงานต่างด้าวชาวพม่า และอำนวยความสะดวกในเรื่องของการใช้บริการในสถานที่หรือหน่วยงานต่างๆ

๘. ด้านความมั่นคง ต้องมีการจัดระเบียบสังคม มีการกำหนดเขตพื้นที่ควบคุม มีการอนุญาตออกนอกเขตได้เท่าที่จำเป็น มีการจัดตั้งด่านหรือจุดสกัดอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อสร้างมาตรการที่เข้มแข็ง โดยใช้มาตรการป้องกันและปราบปรามควบคู่กันไป

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยได้ว่า แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจำนวนมากกว่ากลุ่มชาติพันธุ์อื่น และที่อาศัยอยู่มากที่สุดคือในจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากมีการจ้างงานและแหล่งงานมาก ลักษณะของการเข้ามามีทั้งถูกกฎหมายและลักลอบเข้ามา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้สุ่มเก็บข้อมูลจากตัวแทนประชากรแรงงานพม่าจำนวน ๔๐๐ คน โดยมีช่วงวัยอยู่ในระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี เป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากเป็นวัยแรงงาน ส่วนใหญ่แล้วระดับการศึกษาอยู่ในช่วงประถมศึกษา สถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือน ๕,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท ลักษณะของงานที่เข้ามาทำคือ รับจ้างทั่วไป และงานบริการ และพบว่าคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีวัฒนธรรมกลุ่มร่วมกัน ๔ ด้านคือ

๑. วัฒนธรรมด้านที่พักอาศัยและสภาพแวดล้อม
๒. วัฒนธรรมด้านการบริโภค
๓. วัฒนธรรมด้านการดูแลสุขภาพ
๔. วัฒนธรรมด้านการแต่งกาย

แรงงานต่างด้าวชาวพม่าถูกกำหนดขอบเขตเรื่องสิทธิและการดำเนินชีวิตในฐานะแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายและกฎระเบียบว่าด้วยกฎหมายคนเข้าเมือง ว่าด้วยกฎหมายทะเบียนคนต่างด้าว ว่าด้วยกฎหมายการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ว่าด้วยกฎหมายย่อยอื่น ๆ อันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาทั่วยุทธศาสตร์ โดยกำหนดขอบเขตและกฎเกณฑ์ดังกล่าวเป็นไปตามนโยบายด้านการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรไทย ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ด้านการบริการคนเข้าเมือง ด้านการอำนวยความสะดวกด้านวัฒนธรรม ด้านการบริหาร และด้านการรองรับประชาคมอาเซียน ซึ่งทุกสิ่งทุกอย่างที่กล่าวมานั้นมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า โดยเฉพาะพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า พบว่า ๓ ลำดับแรกที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือประเด็นที่ว่า “ท่านแสดงความชื่นชมผู้อื่นทุกครั้งเมื่อเห็นเขาทำความดี” โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ๔.๒๕ หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ “เมื่อเสร็จจากการทำบุญ ท่านจะอุทิศส่วนบุญนั้นให้แก่ผู้ที่ล่วงลับไปแล้วทุกครั้ง” โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และลำดับที่ ๓ คือ “ท่านรู้สึก

ยินดีทุกครั้งเมื่อผู้อื่นได้ทำความดีสำเร็จ” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และสำหรับพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือประเด็นที่ว่า “ท่านช่วยในการจัดเตรียมอาหารและสิ่งของในการถวายพระสงฆ์ที่มาในวัด” โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๗ นั่นหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๓.๖๗ ซึ่งหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และสำหรับผลการวิจัยพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธด้านกลุ่มพฤติกรรมนิยมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า พบว่า ๓ ลำดับแรกที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือประเด็นที่ว่า “ท่านรู้สึกสบายใจทุกครั้ง เมื่อได้เข้ามาสวดมนต์ ไหว้พระ” โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ๔.๕๗ หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ “ท่านเข้าใจว่า การช่วยเหลือทำความสะอาดอาคารพุทธสถานเมื่อมาวัด เป็นสิ่งที่ดี” และ “ท่านมีความสุขที่ได้ทำความสะอาดวัดร่วมกันกับเพื่อน” โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ เท่ากัน และหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านกลุ่มพฤติกรรมนิยมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อคำถามที่ว่า “ท่านรู้สึกอึดอัดใจ เมื่อเห็นผู้อื่นทำความดี” โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๑ นั่นหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านกลุ่มพฤติกรรมนิยมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๓.๗๖ ซึ่งหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

สรุปได้ว่าแรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีศาสนาพุทธเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ มีวัดเป็นศูนย์กลางในการรวมกลุ่มกันเพื่อทำกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เนื่องจากแรงงานพม่าส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธอย่างเคร่งครัด จะเข้าวัดทำบุญ ปฏิบัติธรรม ทำความสะอาดวัด หรือทำกิจกรรมจิตอาสาที่วัดทุกวันอาทิตย์ มีระดับแรงจูงใจสูงมากในการเข้าวัดเพื่อปฏิบัติกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา และมีพฤติกรรมกลุ่มที่เหนียวแน่นที่จะธำรงพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนสืบไป

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าแรงงานพม่ามีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจตามหลักบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีจากกิจกรรมด้านวัฒนธรรม ด้านพระพุทธศาสนา และด้านสังคม อีกทั้งได้รับความรู้เกี่ยวกับธรรมะและการดูแลคุณภาพชีวิตของตนเองจากหน่วยงานต่างๆในประเทศไทย มีโอกาสได้รับด้านสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีพัฒนาการด้านสมรรถนะและสมรรถนะในการทำงานมากยิ่งขึ้น เกิดปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มแรงงานด้วยกัน สร้างการรับรู้ถึงความเท่าเทียมในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นผลดีการอยู่ร่วมกับชุมชนชาวไทย และเป็นไปอย่างสันติสุข นอกจากนี้ยังทำให้หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องสามารถบริหารจัดการได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าให้มีประสิทธิภาพขึ้นไปเรื่อยๆ ส่งเสริมให้เศรษฐกิจของจังหวัดสมุทรสาครมีความก้าวหน้าและพัฒนาไปได้ด้วยดี เกิดการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ภายใต้แผนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ “ไทยแลนด์ ๔.๐” ซึ่งแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์พบแนวทางที่สามารถแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าว ดังนี้

๑) นำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้อง โดยรัฐบาลไทยได้มีการทำความตกลงสัญญาการจ้างแรงงาน (MOU) โดยมีวัตถุประสงค์ คือ รัฐบาลของทั้ง ๓ ประเทศ โดยเฉพาะประเทศพม่าต้องยอมรับว่าคนเหล่านี้ที่เข้ามาเป็นคนของประเทศตนเอง

๒) การใช้ยุทธศาสตร์ที่เรียกว่า Economic Corporation Strategy คือ การเข้าไปช่วยพัฒนาในประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งเมื่อก่อนเรียกว่า Economic Dam (เขื่อนเศรษฐกิจ) เพื่อลดจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานประเทศไทย และส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวชายแดนของประเทศเพื่อนบ้านเพื่อรองรับและลดการอพยพเข้าสู่ประเทศไทย

๓) การใช้ยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบของกระทรวงแรงงาน ๗ ยุทธศาสตร์ได้แก่ ยุทธศาสตร์การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว ยุทธศาสตร์การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว ยุทธศาสตร์การสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงาน ยุทธศาสตร์การปราบปราม จับกุม ดำเนินคดีแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง ยุทธศาสตร์การผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างด้าว ยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์การจัดระบบแรงงานต่างด้าว และยุทธศาสตร์การติดตามประเมินผล

จากการสัมภาษณ์ พบว่า มีแนวโน้มที่จะแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายได้ดีกว่าการใช้นโยบายผ่อนผันเป็นรายปี เช่นนโยบายที่ผ่านมา โดยอาศัยความร่วมมือจากประเทศเพื่อนบ้านได้มีโอกาสมีส่วนร่วมรับรู้และพิจารณาร่วมกัน มีการจดทะเบียนนายจ้าง รับสมัครแรงงานไทยให้มีโอกาสทำงานก่อนการจ้างแรงงานต่างด้าว ให้โอกาสแรงงานต่างด้าวเดิมที่จดทะเบียนไว้แล้วปรับเปลี่ยนสถานะเป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายก่อน ซึ่งเมื่อแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายก็ได้รับมาตรการคุ้มครอง มีสิทธิสมบูรณ์ทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นสิทธิในการรักษาพยาบาล สิทธิในการนำลูกเข้าโรงเรียน สิทธิในการเรียกร้องดำเนินคดีความเพราะไม่ต้องหลบซ่อนอีกต่อไป ค่าแรงก็จะได้ตามมาตรฐานมากขึ้น ซึ่งเมื่อค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวเท่าเทียมกับคนไทย อาจจะทำให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างหันมาจ้างคนไทยมากขึ้น แต่ถ้านายจ้างมองในแง่แรงงานไทยไม่อดทนและเลิกงานอย่างน้อยสถานประกอบการก็ต้องมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการให้ได้มาตรฐาน มีการคัดเลือกแรงงาน โดยกำหนดเงื่อนไข เช่น คนรับใช้ในบ้าน ทำอาหาร ดูแลเด็กหรือคนชรา ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้แรงงานมีมาตรฐานมากขึ้น คนงานต้องผ่าน

การตรวจสุขภาพจากสถานพยาบาลที่ประเทศต้นทาง และเมื่อมาถึงประเทศไทยต้องตรวจซ้ำภายใน ๑๕ วัน เพื่อแสดงว่าไม่เป็นโรคต้องห้ามตามที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด ช่วยแก้ปัญหาโรคติดต่อ และมีหนังสือรับรองว่าไม่มีประวัติอาชญากรรม เป็นการตรวจสอบก่อนเพื่อป้องกันปัญหาอาชญากรรมที่อาจจะเกิดขึ้นต่อไป และให้โอกาสแรงงานต่างด้าวเปลี่ยนนายจ้างได้ โดยมาขออนุญาตที่กรมการจัดหางานซึ่งนายจ้างจะต้องเป็นนายจ้างที่ขึ้นทะเบียนไว้กับกรมการจัดหางานแล้วเท่านั้น และมีการทำฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร เพื่อให้ทราบจำนวนแรงงานต่างด้าวที่แท้จริง การใช้บทบาทชุมชนและผู้ลี้ภัยหนีเข้าเมืองตามแนวชายแดนเป็นมาตรการร่วมกันเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างเหล่านี้จะช่วยให้เห็นภาพการจ้ดระบบแรงงานต่างด้าวได้ชัดเจนขึ้น แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ทุจริต คอร์รัปชัน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน และดำเนินตามยุทธศาสตร์อย่างจริงจัง เข้มขัน และต่อเนื่อง

จากการอภิปรายข้างต้นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปรียา ต้นสกุล ได้กล่าวไว้ในบทความเรื่อง “ทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์: แนวทางการดำเนินงานในงานสุขศึกษาและส่งเสริมสุขภาพ” บทความนี้เป็นการอธิบายทฤษฎีที่นำมาใช้ในกระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ปัจจัยด้านชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคลากรสาธารณสุข สามารถนำข้อคิดนี้ เป็นแนวทางในการพัฒนางาน วิเคราะห์เหตุผลของความสำเร็จและความล้มเหลว รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือกลวิธีสำหรับแก้ปัญหาหรือดำเนินงานสุขศึกษาและส่งเสริมสุขภาพด้วยทฤษฎี หรือกรอบแนวคิดที่แตกต่างกัน บทความประกอบด้วยแนวคิด ๒ ส่วน ได้แก่ (๑) แนวคิดพื้นฐานการประยุกต์ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (๒) ทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญที่นำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ โปรแกรมสุขศึกษาและส่งเสริมสุขภาพมีเป้าหมาย คือ ส่งเสริมสุขภาพ ลดการเสี่ยงต่อการเกิดโรค จัดการกับโรค/การเจ็บป่วย เรื้อรัง ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความพอเพียงของบุคคล ครอบครัว และชุมชน โปรแกรมหรือการดำเนินงานสุขศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะมีพื้นฐานจากความเข้าใจที่ชัดเจนในด้านพฤติกรรมสุขภาพ เป้าหมาย บริบท ของสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการวางแผน กลยุทธ์ ตลอดจนการประเมินผล ซึ่งทั้งหมดก็เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับทฤษฎีหรือโมเดล ทฤษฎีช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวางแผนปฏิบัติงาน และประเมินผลกิจกรรม ซึ่งช่วยให้ตอบคำถามว่า ทำไม อะไร และอย่างไร

ส่วนผลการวิจัยที่ตอบคำถามสมมุติฐานทั้ง ๓ ข้อนั้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะธิดา นาคะเกษียร ซึ่งได้กล่าวไว้ในบทความเรื่อง “การศึกษาวิถีชีวิต ปัญหา และความต้องการด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติกลุ่มชาติพันธุ์มอญภายใต้บริบททางสังคมวัฒนธรรมของพื้นที่ จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อศึกษาวิถีชีวิต ปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติกลุ่มชาติพันธุ์มอญภายใต้บริบทของพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร” ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึง ๑) วิถีชีวิตของแรงงานข้าม

ชาติกลุ่มชาติพันธุ์มอญ ซึ่งประกอบด้วยวิธีการประกอบอาชีพ ที่พักและสภาพแวดล้อม ความเชื่อทางศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมการบริโภค วัฒนธรรมการดูแลสุขภาพและ ๒) ปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพ ได้แก่ กรณีเจ็บป่วยไม่ได้รับการรักษาดูแลจากระบบบริการ เนื่องจากการเข้าเมืองแบบผิดกฎหมายหรือความเชื่อค่านิยมส่วนบุคคล การเจ็บป่วยเป็นโรคติดต่อไม่ได้รับการรักษาต่อเนื่องจากการขาดความรู้ การสื่อสารไม่เข้าใจ ได้รับการรักษาไม่ตรงกับโรคที่ป่วย ไม่เท่าเทียมรู้สึกไม่เป็นธรรมในการได้รับบริการสุขภาพ นอกจากนี้ ยังพบว่า สื่อด้านสุขภาพที่ผลิตออกมาไม่สามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานข้ามชาติกลุ่มชาติพันธุ์ได้ เนื่องจากสื่อเกือบทุกรูปแบบทุกประเภท มุ่งเน้นการใช้ภาษาพม่า หากแต่แรงงานผู้ใช้สื่อส่วนใหญ่กลับเป็นแรงงานข้ามชาติกลุ่มชาติพันธุ์มอญ ที่มีความต้องการใช้ “ภาษามอญ” ของตนเองมากกว่าการใช้ภาษาของชนชาติพันธุ์อื่นๆ ดังนั้น จึงควรให้มี “ล่ามทางด้านสุขภาพ” และ “เอกสารให้ความรู้ด้านสุขภาพ” ที่จัดทำเป็นภาษามอญ ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้า ทำให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงชีวิตความเป็นอยู่ พฤติกรรมความเจ็บป่วยและความต้องการด้านสุขภาพ ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อการวางแผนการพัฒนารูปแบบสวัสดิการชุมชนในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการเพื่อการบริการสุขภาพสำหรับกลุ่มแรงงานข้ามชาติชาวมอญและกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆ ต่อไป นอกจากนี้ผลการวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอถึงวิธีการแก้ไขปัญหาใหญ่ๆ ๓ ปัญหาด้วยกัน คือ ๑) ปัญหาด้านยาเสพติด ๒) ปัญหาแย่งอาชีพของคนไทย และ ๓) ปัญหาความมั่นคงของชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมนาถ รัตนมณี และคณะ ได้กล่าวไว้ในการวิจัยเรื่อง “แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ สาธารณสุข สังคมและเศรษฐกิจ (การติดตามผลภายหลังรัฐบาลมีนโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการ ๖ ประเภท พ.ศ.๒๕๕๕)” สรุปว่า เมื่อพิจารณาผลจากการประกาศใช้นโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแล้วพบว่า ประชาชนเกิดความกลัวและความหวาดระแวงเนื่องจากไม่ทราบจำนวนและแหล่งที่อยู่ของแรงงานต่างด้าวที่แน่ชัด การจดทะเบียนไม่มีผลต่อสวัสดิการและความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวขาดมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการสกัดกั้นมิให้แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาในประเทศ จึงต้องมีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมายและจัดทำฐานข้อมูล ควบคุมจำนวนแรงงานให้สอดคล้องกับแรงงานที่ขาดแคลนและกำหนดเขตพื้นที่อยู่อาศัยให้ชัดเจน เจ้าหน้าที่ของรัฐควรมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งปลูกจิตสำนึกของคนในชุมชนให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ๔ ประการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะทั่วไป

๑. แร่งงานต่างด้าวชาวพม่ามีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจตามหลักบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ และเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีจากกิจกรรมด้านวัฒนธรรม ดังนั้นควรนำรูปแบบในการปฏิบัติกิจกรรมหรือกระบวนการกลุ่มของแร่งงานต่างด้าวชาวพม่านี้ไปเป็นแบบอย่างสำหรับวัดอื่น ๆ ที่มีแร่งงานพม่าเข้าไปทำกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา

๒. แร่งงานต่างด้าวชาวพม่าควรมีโอกาสได้รับสวัสดิการที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง เพื่อให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

๓. ด้านการพัฒนาเชิงนโยบาย สามารถนำไปกำหนดรูปแบบการพัฒนาสวัสดิการชุมชนให้ครอบคลุมทุกมิติ โดยเฉพาะมิติด้านคุณภาพชีวิต

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. รัฐบาลควรดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารแร่งงานต่างด้าวทั้งระบบอย่างจริงจัง เข้มขัน และต่อเนื่อง โดยดำเนินการดังนี้

๑.๑ วางแผนการดำเนินการโดยหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้ผลิตเจ้าของกิจการ และประชาชน

๑.๒ ประชาสัมพันธ์ในเรื่องของนโยบายและมาตรการต่าง ๆ อย่างเพียงพอและทั่วถึง และการกำหนดแผนประชาสัมพันธ์อย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม

๑.๓ ควบคุมการเคลื่อนย้ายแร่งงานต่างด้าว โดยใช้พื้นที่อำเภอและจังหวัดควบคุมการเข้า-ออกของคนต่างด้าว อีกทั้งประชาชนและองค์กรส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และแจ้งเบาะแสการเข้า-ออกของคนต่างด้าว รวมทั้งประเมินผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอจากการดูแลจัดระบบ และควบคุมแร่งงานต่างด้าวในพื้นที่ของตนให้อยู่ในความเรียบร้อย โดยมีข้อมูลแร่งงานต่างด้าวที่เป็นปัจจุบัน ถ้าแร่งงานต่างด้าวเพิ่มขึ้นสามารถระบุแหล่งที่มาได้ และเมื่อลดลงสามารถระบุสาเหตุที่ลดลงได้

๒. ดำเนินการปราบปรามผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการลักลอบนำเข้าแร่งงานผิดกฎหมายเข้ามาในประเทศไทย กระบวนการค้าแร่งงานผิดกฎหมาย การทุจริต คอรัปชั่น โดยเฉพาะผู้มีอิทธิพลรายใหญ่ และข้าราชการหรือตำรวจที่เกี่ยวข้อง

๓. ควรมีมาตรการในการจัดระบบครอบครัวของแร่งงานต่างด้าว และกลุ่มต่อต้านรัฐบาลพม่าที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ในกรณีไม่สามารถผลักดันออกนอกประเทศได้

๔. ดำเนินการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแร่งงานต่างด้าว ให้ทันเหตุการณ์และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

๔.๑ กระทรวงมหาดไทยใช้อำนาจตามมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.๒๕๒๒ ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย ให้ผู้หลบหนีเข้าเมือง มีสถานะเป็นผู้อยู่ระหว่างรอการส่งกลับ และยกเว้นการบังคับใช้มาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ เพื่อจัดทำทะเบียนราษฎรสำหรับคนต่างด้าว (สัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา) ตามพระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. ๒๕๓๔

๔.๒ การจ้างแรงงานต่างด้าวโดยถูกต้องตามกฎหมาย กระทรวงมหาดไทยอาศัยอำนาจมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ ยกเว้นการบังคับใช้มาตรา ๑๒ (ก) ให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นกรรมกรในประเทศไทย โดยกำหนดเงื่อนไขในเรื่องของประเภทกิจการ พื้นที่ สัญชาติที่จะให้เข้ามาทำงาน การที่คนต่างด้าวจะต้องวางหลักประกันหรือเงินเพื่อส่งกลับ และระยะเวลาการอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร

๔.๓ กระทรวงแรงงานแก้ไข พระราชกฤษฎีกากำหนดงานในอาชีพ และวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. ๒๕๒๒ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๓๖ เพื่อกำหนด ยกเว้นให้แรงงานต่างด้าวสามารถทำงานในอาชีพกรรมกร ในประเภทกิจการที่ขาดแคลนแรงงานไทย และกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าธรรมเนียมในการจ้างแรงงานต่างด้าว

๔.๔ แก้ไขพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑ เพื่อจัดตั้งกองทุนเพื่อการส่งกลับแรงงานต่างด้าว

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑. สื่อมวลชนควรลดการประชาสัมพันธ์หรือนำเสนอข่าวในด้านผลการปราบปรามอาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวให้ประชาชนทราบ ไม่ว่าจะเป็นสถิติในการจับกุม ผลการจับกุม เนื่องจากจะมีผลต่อความหวาดกลัวภัยที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

๒. ควรสนับสนุนให้ชุมชนมีบทบาทดูแลกันเอง สร้างจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของบ้านหรือเจ้าของชุมชน และมีการประสานงานกันอย่างชัดเจนในพื้นที่ล่อแหลม ช่องทางสำคัญตามแนวชายแดนทั้งการประสานงานของระบบราชการและชุมชน

๓. ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ใน MOU ที่รัฐบาลไทยทำกับประเทศเพื่อนบ้านทั้ง ๓ ประเทศ

๕.๓.๔ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. การวิจัยครั้งต่อไปอาจจะศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติเกี่ยวกับผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมไทย การศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม

วัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวต่อสังคมโดยรวม และต่อหน่วยย่อยๆ ของสังคมในหลากหลายระดับ กล่าวได้ว่าเป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากแต่กลับมีการศึกษาวิจัยน้อย การศึกษาเรื่องผลกระทบให้เป็นประโยชน์มากที่สุด การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาถึงผลกระทบในด้านต่างๆ จากการมีแรงงานต่างด้าวในพื้นที่หรือจังหวัดอื่นๆ มีการใช้แรงงานต่างด้าวมาก และจะศึกษาผลกระทบทุกด้านเพื่อขยายผลการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ต่อไปในอนาคต

๒. ควรศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของคนไทยต่องานที่คนไทยไม่นิยมทำ ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เช่น ผู้รับใช้ในบ้าน งานในภาคเกษตร กรรมกรก่อสร้าง เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการหามาตรการจูงใจให้แรงงานไทยทำงานแทนแรงงานต่างด้าวในกิจการดังกล่าว

๓. ควรศึกษาแนวทางการสนับสนุนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้เข้าสู่ระบบการทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และศึกษาปัจจัยที่ทำให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเข้าสู่ระบบการทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อใช้ประโยชน์ในการดำเนินการเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวในระยะยาว ให้เป็นมาตรฐานเดียวกับแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ และเพื่อให้ภาครัฐสามารถควบคุม และคุ้มครองการใช้ประโยชน์จากแรงงานต่างด้าว ให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งแรงงานต่างด้าว แรงงานไทย และการพัฒนาประเทศให้มากที่สุด

บรรณานุกรม

๑. ภาษาบาลี - ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปี ๒๕๐๐.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

_____. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

มหามกุฏราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล ชุด ๙๑ เล่ม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์

มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๔.

_____. อภิธานศัพท์ปิฎกและอภิธานศัพท์ปิฎกสุจิ. กรุงเทพฯ : มหามกุฏราชวิทยาลัย,

๒๕๓๕.

_____. สุมงคลวิลาสินี นาม ทีฆนิกายภูฏกถา ปาฎิกวคควณนา (ตติโย ภาค). กรุงเทพฯ

มหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กรมการจัดหางาน. ข้อมูลประจำเดือน กรกฎาคม ๒๕๕๙ สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาต

ทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร. กรุงเทพมหานคร : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

กรมการจัดหางาน, ๒๕๕๙.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ ๙.

กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

_____. พุทธธรรม (ฉบับเต็ม). พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพฯ: ดวงแก้ว, ๒๕๔๔.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). หลักแม่บทของการพัฒนาตน. พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. กรุงเทพฯ

มหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

_____. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๒๕. กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์ผลิธัมม, ๒๕๕๖.

ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๔ ตอนที่ ๖๕ ก ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐. พระราชกำหนดการบริหาร

จัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๖๐.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. ระเบียบกรมการจัดหางาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาอนุญาต
การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.๒๕๔๗.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). **ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๕๙.

สิริอร วิชชาวุธ, รศ. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร:
บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๔๙.

อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ และคณะ. “ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติใน ๑๑ จังหวัดสำคัญใน
ประเทศไทย ปี พ.ศ.๒๕๕๓”. ใน **ประชากรและสังคม ๒๕๕๔**. รวบรวมจัดพิมพ์โดย
สุรียัพร พันพ็อง, มาลี สันถาวรณ. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๔.

มหามกุฏราชวิทยาลัย. **อภิธัมมัตถสังคหบาลีและอภิธัมมัตถวิภาวินีฎีกา ฉบับแปลเป็นไทย**. พิมพ์
ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

อำนวยการ แสงสว่าง, รศ. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วน จำกัด ทิพย์วิสุทธิ,
๒๕๔๕.

(๒) บทความ :

เกียรติชัย นาคสุขไพบุลย์. “ผลกระทบจากนโยบายการผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว พ.ศ.
๒๕๕๐”. **วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม**. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒, ๒๕๕๓: ๖๗-๗๘.

ชญานี ชวะโนทย์, นภนต์ ภูมา และธีรภาพ พัททอง. “ปัญหาขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม
ไทย : ผลจากปัจจัยทางด้านอุปสงค์หรือปัจจัยทางด้านอุปทาน?”. **วารสาร
เศรษฐศาสตร์ธรรมศาสตร์**. ปีที่ ๓๔ ฉบับที่ ๒ (สิงหาคม ๒๕๕๙) : ๒๑.

ปิยะธิดา นาคเกษียร. “การศึกษาวิถีชีวิต ปัญหา และความต้องการด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติ
กลุ่มชาติพันธุ์มอญภายใต้บริบททางสังคมวัฒนธรรมของพื้นที่ จังหวัดสมุทรสาคร”.
วารสารพยาบาลทหารบก. ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๓ (ก.ย. - ธ.ค.) ๒๕๕๖: ๑๐๕-๑๑๕.

สุปรียา ต้นสกุล, ผศ. “ทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์: แนวทางการดำเนินงานในงานสุขศึกษาและ
ส่งเสริมสุขภาพ”. **วารสารสุขศึกษา**. ปีที่ ๓๐ เล่มที่ ๑๐๕ (ม.ค. - เม.ย.) ๒๕๕๐: ๑-
๑๕.

(๓) งานวิจัย :

ชมนาท รัตน์มณี, รศ.ดร. และคณะ. “แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ สาธารณสุข สังคมและเศรษฐกิจ (การติดตามผลภายหลังรัฐบาลมีนโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในกิจการ ๖ ประเภท พ.ศ.๒๕๔๕)”. **รายงานการวิจัย**. คณะกรรมการวิจัยและพัฒนาของวุฒิสภา : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, ๒๕๔๗.

ชาญชัย ยมดิษฐ์, ผศ.ดร. “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการอพยพแรงงานผิดกฎหมายชาวพม่า ในจังหวัดราชบุรี”. **รายงานการวิจัย**. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ๒๕๕๓.

ทัศนีย์ ชาติไทย, รศ.ดร. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต”. **รายงานการวิจัย**. ทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๙.

สุทธิพงศ์ บุญผดุง. “การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในท้องถิ่นโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (ระยะที่ ๑)”. **รายงานการวิจัย**. ทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๔.

สุภางค์ จันทวานิช, ศ.ดร. และคณะ. “การติดตามผลการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวปี ๒๕๔๔ : กระบวนการและปัญหา”. **รายงานการวิจัย**. ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย : สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

๒. ภาษาอังกฤษ**(๑) Books :**

Catwright, Darwin & Zander, Alvin. **Group Dynamic: Research and Theory**. (3 rd. ed.). New York: Harper & Row.1968.

Guest, Robert. **Quality of work life-learning from Tarrytown**. Harvard Business Review, 1979, 24 (15).

Huse, E.F. and T.G. Cummings. **Organization Development and Change**. Minnesota : West Publishing, 1985.

Lewin, David. **Collective Bargaining and the Quality of Work Life**. Organizational Dynamics, 1981, 11 (9).

McClelland, David C. **The Achievement Society**. New York. : The Free Press. 1961.

(๒) Articles :

Robinson, S.L. and Wolf, E. "Psychological Contracts and OCB : The Effect of Unfulfilled Obligations on Civic Virtue Behavior". **Journal of Organization Behavior**. Vol.16, 1995 : 289–298.

William and Anderson. "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors : Do fairness perceptions influence employee citizenship?". **Journal of Applied Psychology**. vol. 76, 1991 : 845-855.

(๓) Report of the Research :

Forsyth.E. **Computer Assisted Instruction: Advisement and Interaction with Learner Characterize in learning 10th Grade Mathematics**. Doctor Thesis n.p. : Alberta (Canada.), 1991.

๓. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

มูลนิธิรักษ์ไทย. “สมาชิกรณรงค์การแคร์นานาชาติ โครงการ : ศูนย์การเรียนรู้และพัฒนาทักษะชีวิตลูกแรงงานข้ามชาติ”. http://www.raksthai.org/th/web_project/detail/42 [๑๕ มีนาคม ๒๕๖๑].

สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร. **สถานการณ์การจ้างคนต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาคร ประจำเดือน เมษายน ๒๕๕๙**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://samutsakhon.mol.go.th/node/56> [๗ ก.ย. ๒๕๕๙].

ภาคผนวก ก

บทความวิจัย

พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า
กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

The Buddhist Group Behavior of Burmese Immigrant Workers
and the Development in Quality of Life

พระมหาอดิเดช สติวโร (สุขวัฒน์นวัต), ดร.

พระมหาวิริษณ์ วรินโท (อินทะโพธิ์), ดร.

ดร.ธรรณพพร หงษ์ทอง

ดร.สุเมธ บุญมະยา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า 2) การพัฒนาคุณภาพชีวิต และสัมพันธภาพเครือข่ายของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า และ 3) การสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) และใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของแม็คเคลแลนด์ (McClelland) (1961) ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม และทฤษฎีทางพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจำนวนมากกว่ากลุ่มชาติพันธุ์อื่น และที่อาศัยอยู่มากที่สุดคือในจังหวัดสมุทรสาคร ลักษณะของการเข้ามามีทั้งถูกกฎหมาย (นำเข้ามาตาม MOU) และลักลอบเข้ามา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้สุ่มเก็บข้อมูลจากตัวแทนประชากรแรงงานพม่าจำนวน 400 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีช่วงอายุอยู่ในระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท มีระดับการศึกษาอยู่ในช่วงประถมศึกษา เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจของแรงงานพม่า พบว่าพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านบุญกิริยาวัตถุ 10 ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67 ซึ่งหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และ พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านกลุ่มพฤติกรรมนิยมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76 ซึ่งหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานพม่านั้นมี 4 ด้านคือ 1) วัฒนธรรมด้านที่พักอาศัยและสภาพแวดล้อม 2) วัฒนธรรมด้านการบริโภค 3) วัฒนธรรมด้านการดูแลสุขภาพ และ 4) วัฒนธรรมด้านการแต่งกาย

คำสำคัญ: พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธ, แรงงานต่างด้าวชาวพม่า, การพัฒนาคุณภาพชีวิต

Abstract

The purposes of this research are to study 1) The Buddhist Group Behavior of Burmese Immigrant Workers. 2) The Development in Quality of Life and the network

of Burmese migrant workers. and 3) Creating a model for quality of life by buddhist group behavior of Burmese migrant workers. By used Mixed Method Research and used McClelland (1961) theory, behavioralism theory, and theory of Buddhism. The research found that; There are more Burmese migrants who come to work in Thailand than other ethnic groups. And most live in Samut Sakhon province. The nature of the coming into being is legal and not legal. This Research random data from 400 Burmese migrant workers. found that; The most are more male than female, The age range between 20-30 years, Single, Monthly income 5,000-10,000 baht, The education level is in elementary school. When analyzing motives of Burmese migrants found that; Buddhist group of motivation in objective 10 of Burmese migrant workers have average was 3.67, So this means the motivation is at a high level. And Buddhist group behavior on behavioral motives of Burmese migrant workers. The mean was 3.76, So this means the motivation is at a high level too. Also found; The quality of life of Burmese migrants is fourfold 1) Culture of housing and environment 2) Culture of consumption 3) Culture of health and 4) Culture of clothes.

Keywords: The Buddhist Group Behavior, Burmese Immigrant Workers, Development in Quality of Life

บทนำ

ในปัจจุบันแรงงานรุ่นใหม่ในประเทศไทยลดความสนใจในงานภาคอุตสาหกรรม ส่งผลให้เจ้าของกิจการภาคอุตสาหกรรมต้องหาแรงงานจากภาคส่วนอื่นเข้ามาทดแทนแรงงานที่สูญเสียไป จึงเป็นที่มาของกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจในประเทศไทย เมื่อมีการพิจารณาถึงจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายแล้ว พบว่า ณ เดือนกรกฎาคม 2559 แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักร มีจำนวนทั้งสิ้น 1,564,106 คน (กรมการจัดหางาน, 2559: 1) จำนวนดังกล่าวนี้เป็นแรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยถูกต้องตามกฎหมาย ยังมีแรงงานต่างด้าวอีกจำนวนมากที่แอบลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยหลีกเลี่ยงกฎหมาย ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาใหญ่ที่จะตามมาในอนาคตได้ เมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนของแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติแล้วพบว่า “แรงงานต่างด้าวชาวพม่า” เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องและมีจำนวนมากที่สุด ดังจะเห็นได้จาก “สถานการณ์การจ้างคนต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาคร

ประจำเดือนเมษายน 2559 พบว่า จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 219,240 คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานต่างด้าวชาวพม่าทั้งสิ้น 196,668 คน” คิดเป็นสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 89 ของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานทั้งหมด ส่วนสาเหตุที่แรงงานต่างด้าวชาวพม่าเข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาครเป็นจำนวนมาก ก็เนื่องจาก “จังหวัดสมุทรสาครเป็นแหล่งธุรกิจประมงที่สำคัญของประเทศ และเป็นศูนย์กลางการซื้อขายสัตว์และผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำ ทำให้การประมงมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก (อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ และคณะ, 2554: 142) การเข้ามาทำงานในต่างแดนของแรงงานต่างด้าวชาวพมานี้ ก่อให้เกิดการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของชาวพม่าที่เข้ามาทำงานอยู่ในประเทศไทยอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะในจังหวัดสมุทรสาคร มีชุมชนชาวพม่าเกิดขึ้น อีกทั้งยังมีช่องทางอำนวยความสะดวกมากมายจากภาครัฐและเอกชนในการให้ชาวพม่าเข้ามาทำงาน ทำให้ประชากรชาวพม่าในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุขและสุขอนามัยในความเป็นอยู่ ปัญหาด้านการควบคุมและป้องกันโรคอันเกิดจากการมีเพศสัมพันธ์โดยมิได้มีการป้องกัน และปัญหาด้านกฎหมายแรงงานและสวัสดิการแรงงานชาวพม่า นับเป็นการสร้างความเหลื่อมล้ำในสังคมที่มีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เมื่อพิจารณาจากกรอบแนวคิดยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 73) ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 จึงมีความจำเป็นต้องสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ด้วยการจัดให้มีการดูแลด้านสาธารณสุขและสุขอนามัย และมอบความรู้เรื่องโรคที่เกิดจากการมีเพศสัมพันธ์เพื่อควบคุมและป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์อันไม่พึงประสงค์ขึ้นในชุมชนของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า และเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับแรงงานพม่า

อย่างไรก็ดี แรงงานต่างด้าวชาวพม่าโดยส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนา และเป็นพุทธศาสนิกชนที่มีความเคารพต่อพระรัตนตรัยเป็นอย่างมาก เมื่อชาวพม่าเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยซึ่งเป็นเมืองพุทธเหมือนกัน จึงมีความต้องการสิ่งยึดเหนี่ยวทางด้านจิตใจเหมือนขณะที่อาศัยอยู่ในประเทศพม่า “วัด” จึงเป็นเสมือนหนึ่งสถานที่รวมตัวกันประกอบกิจกรรมทางความดีเพื่อเป็นศูนย์รวมจิตใจของชาวพม่าให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (William and Anderson, 1991: 845-855) ทำให้เห็นถึงพลังแห่งศรัทธาที่ชาวพม่ามีต่อพระพุทธศาสนาอย่างชัดเจน ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงได้ศึกษาพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่ากับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า โดยอาศัยการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม ร่วมกับการจัดกิจกรรมต่างๆ ทางด้านพระพุทธศาสนาที่ชาวพม่าร่วมกันจัดทำขึ้นในวัด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า
2. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และสัมพันธภาพเครือข่ายของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น คือ

1) ประเด็นที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับเรื่องบุญกิริยาวัตถุ 10 และศรัทธาอันเป็นที่ตั้งแห่งการทำความดีของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ที่เข้ามาร่วมกิจกรรมการกุศลทางพระพุทธศาสนาที่วัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยจัดกิจกรรมต่างๆ ทางพระพุทธศาสนา ดังนี้ 1) อุปสมบทหมู่ 2) บวชเนกขัมมะ และ 3) สวดมนต์และปฏิบัติธรรม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นเองคือ แบบสอบถามความรู้ความเข้าใจต่อหลักธรรมทางด้านบุญกิริยาวัตถุ 10 ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในวัดศรีเมือง จำนวน 24 ข้อ

2) ประเด็นที่ 2 ศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาทางด้านจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) ได้แก่ พฤติกรรมกลุ่มด้านเจตคติ (Attitude) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการรู้คิด (Cognitive) 2) ด้านความรู้สึกรู้จัก (Effective) และ 3) ด้านแนวโน้มพฤติกรรม (Behavior Trends) เพื่อวัดบุคลิกภาพของคน และศึกษาถึงพฤติกรรมกลุ่มด้านแรงจูงใจ (Motivation) โดยใช้ทฤษฎีของแม็คเคลแลนด์ (McClelland) (1961) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) และ 3) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เพื่อหารูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคลตามแนวคิดจิตวิทยาตะวันตก โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง คือแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้ เลือกตอบจำนวน 7 ข้อ และแบบสอบถามทางด้านจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมนิยม จำนวน 30 ข้อ และสุดท้ายคือแบบแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่จัดสำหรับแรงงานต่างด้าวชาวพม่า มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

3) ประเด็นที่ 3 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังนี้ 1) ตั้งบูธบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพอนามัย 2) ตั้งบูธบริการให้ความรู้ด้านกฎหมาย และสวัสดิการแรงงาน 3) ตั้งบูธบริการแนะนำการหางานและการจัดหางาน 4)

ตั้งบูธบริการให้ข้อมูลเกี่ยวกับหนังสือเดินทาง การต่อวีซ่า และหนังสือขออนุญาตทำงาน 5) จัดการประกวดอาหารพื้นบ้านของชาวพม่า และ 6) จัดการประกวดการแต่งกายชุดพื้นเมืองชาวพม่า

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

คณะผู้วิจัยทำการวิจัยภาคสนาม (Field Research) เก็บข้อมูลแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตพื้นที่วัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร และเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมแรงงานจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) องค์กรอาสาสมัครเอกชน (Non-Governmental Organizations : NGOs) โดยคณะผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์พระภิกษุ ผู้นำชุมชน แรงงานต่างด้าวชาวพม่า และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) แบ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) เป็นการวิจัยภาคเอกสาร (Documentary Research) 30% และการวิจัยภาคสนาม (Field Research) 70% ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยการด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกพระภิกษุผู้เป็นเจ้าของอาสา เจ้าคณะอำเภอ และเจ้าคณะจังหวัด ซึ่งเป็นพระผู้ปกครองในด้านการปกครองประจำจังหวัดสมุทรสาคร รวม 3 รูป และพระภิกษุผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเขตพื้นที่วัดศรีเมืองอีกจำนวน 7 รูป รวมทั้งผู้นำชุมชนและแรงงานต่างด้าวชาวพม่าอีกจำนวน 20 คน และเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมแรงงานจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) องค์กรอาสาสมัครเอกชน (Non-Governmental Organizations : NGOs) โดยคณะผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์พระภิกษุ ผู้นำชุมชน แรงงานต่างด้าวชาวพม่า และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเก็บข้อมูลจากการกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามอีก 400 ชุด โดยจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน ได้มาจากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ซึ่งประชากรแรงงานพม่าในเขตพื้นที่นี้มีประมาณ 4000 คน จึงคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจาก $n = 4000 \div (1 + (4000 \times 0.05^2))$ ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงเท่ากับ 400 คน ซึ่งมีขั้นตอนวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร จะศึกษาแบ่งตามแหล่งข้อมูล ดังนี้

1.1 ค้นคว้า รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลทางจิตวิทยาด้านแรงจูงใจโดยใช้ทฤษฎีของแม็คเคลแลนด์ (McClelland) (1961) และใช้ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) ได้แก่ พฤติกรรมกลุ่มด้านเจตคติ (Attitude) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการรู้คิด (Cognitive) 2) ด้านความรู้สึก (Effective) และ 3) ด้านแนวโน้มพฤติกรรม (Behavior Trends)

1.2 ค้นคว้า รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2500 และพระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2539 โดยศึกษาข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องกับเรื่องบุญกิริยาวัตถุ 10

2. ขั้นตอนการศึกษาวิจัยภาคสนาม ดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 สร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถามมีลักษณะทั้งปลายเปิด (Open Ended Question) และปลายปิด (Close Ended Question) โดยคณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและวัตถุประสงค์การวิจัย

2.2 จัดดำเนินการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) โดยมีผู้ร่วมสนทนา จำนวน 20 ท่าน จาก 3 กลุ่มคือ กลุ่มผู้นำทางศาสนา ผู้นำด้านวัฒนธรรม และผู้นำจากส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

2.3 คณะผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 รูป/คน ช่วยตอบ แล้วนำมาตรวจให้คะแนน และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ซึ่งนับว่าเป็นแบบทดสอบที่มีความเชื่อมั่นสูง

2.4 ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ เพื่อเตรียมนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มาทำกิจกรรมร่วมบุญในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 400 คน

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยจะทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป โดยใช้สถิติ คือค่าเฉลี่ย (Mean = \bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) และวิเคราะห์หาค่าความถี่และร้อยละ

2.6 เกณฑ์การให้คะแนน คือ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด วัดระดับของการให้คะแนนมีเปรียบเทียบมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) สร้างตามแบบลิเคิร์ต (Likert scale) มีเกณฑ์การตัดสินคือ คะแนนเฉลี่ย 4.01-5.00 หมายถึงมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด 3.26-4.00 มีแรงจูงใจในระดับมาก 2.51-3.25 มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง 1.76-2.50 มีแรงจูงใจในระดับน้อย และ 1.00-1.75 มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด และตอนที่ 4 ของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ไม่มีเกณฑ์การให้คะแนน แต่จะนำมาประกอบการวิเคราะห์

2.7 สรุปผลการวิจัยทางเอกสาร และผลการวิจัยภาคสนาม อภิปรายผลตามสมมติฐานตอบปัญหาที่ต้องการทราบ พร้อมมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยวิเคราะห์ในเชิงปริมาณนำเสนอในรูปแบบตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (แรงงานต่างด้าวชาวพม่า) จำนวน 400 คน

เพศ	จำนวน (Frequency)	ร้อยละ (Percent)	Valid Percent	Cumulative Percent
ชาย (male)	243	60.8	60.8	60.8
หญิง (female)	157	39.3	39.3	100.0
รวม (Total)	400	100.0	100.0	

จากตารางที่ 1 พบว่าข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า จำนวน 400 คน เป็นเพศชายมากที่สุดมีจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 และเป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3

ตารางที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับอายุของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำนวน 400 คน

อายุ	จำนวน Frequency	ร้อยละ Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ต่ำกว่า 21ปี	194	48.5	48.5	48.5
21-30 ปี	206	51.5	51.5	100.0
รวม (Total)	400	100.0	100.0	

จากตารางที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับอายุของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำนวน 400 คน พบว่า ช่วงอายุที่มีจำนวนมากที่สุดของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า คือ อายุระหว่าง 21-30 ปี มีจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมาคือแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี มีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5

ตารางที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพสมรสของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำนวน 400 คน

สถานภาพสมรส	จำนวน Frequency	ร้อยละ Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
โสด (single)	337	84.3	84.3	84.3
สมรส (marry)	54	13.5	13.5	97.8
หย่าร้าง/หม้าย (divorce)	9	2.3	2.3	100.0
รวม (Total)	400	100.0	100.0	

จากตารางที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพสมรสของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำนวน 400 คน พบว่าสถานภาพสมรสที่มีจำนวนมากที่สุดคือ สถานภาพโสดมีจำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ 84.3 รองลงมาคือสถานภาพสมรส (แต่งงานแล้ว) มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และสถานภาพสมรสที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตารางที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับรายได้ต่อเดือนของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำนวน 400

รายได้ต่อเดือน	จำนวน Frequency	ร้อยละ Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ต่ำกว่า 5,000 บาท	61	15.3	15.3	15.3
5,000-10,000 บาท	233	58.3	58.3	73.5
10,001-15,000 บาท	106	26.5	26.5	100.0
รวม (Total)	400	100.0	100.0	

จากตารางที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับรายได้ต่อเดือนของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำนวน 400 คน พบว่า ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,000-10,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คือ 233 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมาคือ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-15,000 บาท มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 และผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3

ตารางที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการศึกษาของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำนวน 400 คน

ระดับการศึกษา	จำนวน Frequency	ร้อยละ Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ประถมศึกษา (primary)	360	90.0	90.0	90.0
มัธยมศึกษา (secondary)	40	10.0	10.0	100.0
รวม Total	400	100.0	100.0	

จากตารางที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการศึกษาของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำนวน 400 คน พบว่า จำนวนแรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีการศึกษาในระดับประถมศึกษามากที่สุด คือ 360 คน คิดเป็นร้อยละ 90 รองลงมาคือมีการศึกษาในระดับมัธยมจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10

ตารางที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำนวน 400 คน

ลักษณะงาน/อาชีพ	จำนวน Frequency	ร้อยละ Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
อุตสาหกรรมประมง	130	32.5	32.5	32.5
อุตสาหกรรมเกษตร	9	2.3	2.3	34.8
อุตสาหกรรมก่อสร้าง	7	1.8	1.8	36.5
ธุรกิจบริการ	89	22.3	22.3	58.8
ธุรกิจอื่นๆ	165	41.3	41.3	100.0
รวม Total	400	100.0	100.0	

จากตารางที่ 6 พบว่า มีผู้ประกอบการอาชีพธุรกิจอื่นๆจำนวนมากที่สุดคือ 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมาคือ ประกอบอาชีพอุตสาหกรรมจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และพบว่า ประกอบอาชีพอุตสาหกรรมก่อสร้างน้อยที่สุด มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

ตารางที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับประเภทของแรงงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำนวน 400 คน

ประเภทของแรงงาน	จำนวน Frequency	ร้อยละ Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ทั่วไป	143	35.8	35.8	35.8
พิสูจน์สัญชาติ	7	1.8	1.8	37.5
นำเข้ามาตาม MOU	250	62.5	62.5	100.0
รวมTotal	400	100.0	100.0	

จากตารางที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับประเภทของแรงงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าจำนวน 400 คน พบว่า ผู้ที่เป็นแรงงานนำเข้ามา MOU มีจำนวนมากที่สุด คือ 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาคือ แรงงานทั่วไป มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 และจำนวนที่พบน้อยที่สุดคือ แรงงานประเภทพิสูจน์สัญชาติ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

ตารางที่ 8 พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านบุญกิริยาวัตถุ 10 ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

ที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	ค่าสถิติ	
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่า S.D.
1	เมื่อท่านเข้าวัด ท่านนำอาหารและสิ่งของมาทำบุญกับพระ	3.76	0.98
2	ท่านได้แบ่งปันอาหารและสิ่งของกับบุคคลรอบข้างโดยเฉพาะคนชาติเดียวกันอย่างสม่ำเสมอ	3.51	0.97
3	ท่านได้แบ่งปันอาหารและสิ่งของกับคนไทยที่อยู่รอบข้างอย่างสม่ำเสมอ	3.40	0.82
4	ท่านรักษาศีล 5 ทุกครั้ง เมื่อมาทำบุญที่วัด	3.48	0.98
5	ท่านรักษาศีล 5 ในชีวิตประจำวัน	3.36	0.92
6	ท่านเข้ามาสวดมนต์ ไหว้พระ เมื่อมาทำบุญที่วัด	3.81	0.96
7	ท่านนั่งสมาธิ เดินจงกรม และเจริญภาวนา เมื่อมาทำบุญที่วัด	3.74	0.86
8	ท่านก้มศีรษะ หรือย่อตัวทุกครั้ง เมื่อเห็นหรือเดินผ่านพระสงฆ์	3.72	0.88
9	ท่านแสดงความเคารพต่อผู้อาวุโสกว่าเสมอ	3.81	0.89
10	ท่านพูดจาไพเราะอ่อนน้อมกับทุกคน	3.35	0.96
11	ท่านช่วยในการจัดเตรียมอาหารและสิ่งของในการถวายพระสงฆ์ที่มาในวัด	3.17	0.95
12	ท่านช่วยเหลือในการทำความสะอาดอาคารพุทธสถานทุกครั้งที่มาวัด	3.46	0.94
13	ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ภายในวัด	3.33	0.93
14	ท่านชักชวนเพื่อนมาทำบุญที่วัดทุกครั้งที่มีโอกาส	4.14	0.81
15	ท่านให้โอกาสผู้อื่นในการทำกิจกรรมที่ดีภายในวัดเสมอ	3.89	0.94
16	เมื่อเสร็จจากการทำบุญ ท่านจะอุทิศส่วนบุญนั้นให้แก่ผู้ที่ล่วงลับไปแล้วทุกครั้ง	4.20	0.87
17	ท่านแสดงความชื่นชมผู้อื่นทุกครั้งเมื่อเห็นเขาทำความดี	4.25	0.76
18	ท่านรู้สึกยินดีทุกครั้งเมื่อผู้อื่นได้ทำความดีสำเร็จ	4.18	0.65
19	ท่านร่วมรับฟังการบรรยายธรรมของหลวงพ่อบุญทุกครั้งที่เข้าวัด	3.92	0.89
20	ท่านร่วมรับฟังการสนทนาธรรมกับบุคคลอื่นทุกครั้งที่มีโอกาส	3.93	0.97
21	เมื่อมีโอกาส ท่านจะสนทนาธรรมกับผู้อื่นเสมอ	3.58	0.96
22	ท่านจะนำความรู้ด้านธรรมะที่ได้รับฟัง ไปสอนคนในครอบครัว	3.51	0.94

23	เมื่อมีความสงสัยในการทำบุญ ท่านมักจะปรึกษาหลวงพ่หรือผู้รู้เสมอ	3.18	0.95
24	เมื่อเพื่อนของท่านปฏิบัติตนไม่เหมาะสม ท่านจะให้คำปรึกษาที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ทันที	3.44	0.92
รวม		3.67	0.90

จากตารางที่ 8 พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านบุญกิริยาวัตถุ 10 ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า พบว่า 3 ลำดับแรกที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 17 ท่านแสดงความชื่นชมผู้อื่นทุกครั้งเมื่อเห็นเขาทำความดี โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.25 หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อที่ 16 เมื่อเสร็จจากการทำบุญ ท่านจะอุทิศส่วนบุญนั้นให้แก่ผู้ที่ล่วงลับไปแล้วทุกครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับที่ 3 คือข้อที่ 18 ท่านรู้สึกยินดีทุกครั้งเมื่อผู้อื่นได้ทำความดีสำเร็จ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน และสำหรับพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านบุญกิริยาวัตถุ 10 ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 11 ท่านช่วยในการจัดเตรียมอาหารและสิ่งของในการถวายพระสงฆ์ที่มาในวัด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 นั้นหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านบุญกิริยาวัตถุ 10 ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67 ซึ่งหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 9 พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านกลุ่มพฤติกรรมนิยมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

ที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	ค่าสถิติ	
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่า S.D.
1	ท่านรู้ว่า การให้ทานเป็นสิ่งที่ดี	3.97	0.95
2	ท่านรู้และเข้าใจในการนั่งสมาธิ เดินจงกรม และเจริญภาวนา	3.31	0.97
3	ท่านรู้ว่า เมื่อฟังหลวงพ่อบรรยายธรรมแล้วจะทำให้เข้าใจเรื่องการทำบุญมากยิ่งขึ้น	3.95	0.82
4	ท่านเข้าใจว่า การช่วยเหลือทำความสะอาดอาคารพุทธสถานเมื่อมาวัด เป็นสิ่งที่ดี	4.35	0.93
5	ท่านคิดว่า การพูดจาไพเราะกับบุคคลอื่น เป็นสิ่งไม่จำเป็น	3.11	0.92
6	ท่านรู้สึกสบายใจทุกครั้ง เมื่อได้เข้ามาสวดมนต์ ไหว้พระ	4.57	0.80
7	ท่านรู้สึกภูมิใจ เมื่อท่านแสดงความเคารพต่อผู้อาวุโสกว่า	4.21	0.87
8	ท่านรู้สึกซาบซึ้งใจ เมื่อได้รับฟังธรรมบรรยายจากหลวงพ่	4.08	0.97
9	ท่านรู้สึกเสียใจที่ไม่ได้แบ่งปันอาหารและสิ่งของให้กับบุคคลอื่น	4.00	0.96
10	ท่านรู้สึกอึดอัดใจ เมื่อเห็นผู้อื่นทำความดี	3.01	0.97
11	เมื่อทางวัดมีงานประจำปี ท่านจะเข้ามาช่วยเหลืองานของวัดอย่างสม่ำเสมอ	3.77	0.88
12	ท่านจะไม่พูดเท็จ เมื่อเข้าวัดมาทำบุญ	3.36	0.94
13	เมื่อเกิดการโต้แย้งในกลุ่มเพื่อน ท่านจะเข้าไปช่วยแนะนำให้เกิดความเข้าใจตรงกันเสมอ	3.86	0.93
14	เมื่อผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน ท่านจะเข้าไปช่วยเหลือด้วยความเต็มใจเสมอ	3.70	0.81
15	ท่านจะไม่แบ่งปันในการทำความดีให้กับผู้อื่น	3.02	0.94
16	ท่านชอบมาให้ทานกับเพื่อนหลายคน	3.45	0.87
17	ท่านรู้สึกดีที่ได้สวดมนต์ ไหว้พระ ปฏิบัติธรรมร่วมกับผู้อื่น	4.02	0.95

18	ท่านมีความสุขที่ได้ทำความสะอาดวัดร่วมกับเพื่อน	4.35	0.84
19	ท่านอยากให้ถึงวันพระหรือวันหยุด เพื่อจะได้เข้าวัดมาทำบุญร่วมกับบุคคลอื่น	4.25	0.94
20	ท่านไม่ชอบนำธรรมบรรยายของหลวงพ่อกไปสอนคนอื่น	3.11	0.97
21	ท่านรู้สึกเสียดาย เมื่อต้องแบ่งปันอาหารหรือสิ่งของให้กับคนอื่น	3.05	0.96
22	ท่านรู้สึกสำนึกถึงบุญคุณของหลวงพ่อกทุกครั้งที่ได้รับการสอนธรรมะ	4.11	0.88
23	ท่านรู้สึกสำนึกถึงความดีของเพื่อนที่ชักชวนท่านมาทำบุญที่วัด	4.26	0.88
24	ท่านช่วยสอนเรื่องมารยาทที่ดีให้แก่เพื่อนใหม่ที่เข้ามาวัด	3.87	0.95
25	เมื่อเห็นเพื่อนมีปัญหาเรื่องการทำงาน ท่านจะให้ความช่วยเหลือทันที	3.80	0.92
26	ท่านจะร่วมบริจาคเงินในการสร้างเจดีย์ของวัด ทุกครั้งที่มีโอกาส	4.09	0.89
27	ท่านจะให้ความร่วมมือ เพื่อส่งข่าวให้เพื่อนมาร่วมงานที่วัดทุกครั้ง	4.12	0.89
28	ท่านนำหลักธรรมเรื่องความอดทนไปใช้ปฏิบัติในการทำงานเสมอ	3.43	0.96
29	ท่านรู้สึกโกรธทุกครั้ง ที่ถูกคนอื่นเอาเปรียบด้วยการไม่ช่วยงาน	3.73	0.90
30	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายทุกครั้ง ที่ต้องช่วยเหลือคนอื่น	3.05	0.92
รวม		3.76	0.85

จากตารางที่ 9 พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธด้านกลุ่มพฤติกรรมนิยมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า พบว่า 3 ลำดับแรกที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 6 ท่านรู้สึกสบายใจทุกครั้ง เมื่อได้เข้ามาสวดมนต์ ไหว้พระ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.57 หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ท่านเข้าใจว่า การช่วยเหลือทำความสะอาดอาคารพุทธสถานเมื่อมาวัด เป็นสิ่งที่ดี และข้อ 18 ท่านมีความสุขที่ได้ทำความสะอาดวัดร่วมกับเพื่อน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เท่ากัน และหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด และสำหรับพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านกลุ่มพฤติกรรมนิยมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 10 ท่านรู้สึกอึดอัดใจเมื่อเห็นผู้อื่นทำความดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 นั้นหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านกลุ่มพฤติกรรมนิยมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76 ซึ่งหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

สำหรับผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า 1) วัฒนธรรมด้านที่พักอาศัยและสภาพแวดล้อมมีสภาพที่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่ถ้าเป็นแรงงานพม่าที่แต่งงานมีครอบครัวแล้วมักจะเลือกที่พักอาศัยเป็นลักษณะอพาร์ทเมนต์หรือห้องเช่าที่มีสภาพค่อนข้างดี โกลัที่ทำงาน แต่สำหรับแรงงานพม่าที่ยังมีสถานภาพโสดมักจะเลือกที่พักอาศัยเป็นห้องเช่าราคาถูกอ้อมเยว่ มีขนาดเล็ก บางแห่งใช้ห้องน้ำรวม และพักด้วยกันหลายๆคนต่อ 1 ห้อง เพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย 2) วัฒนธรรมด้านการบริโภค พบว่า แรงงานพม่าในจังหวัดสมุทรสาครนิยมประกอบอาหารรับประทานกันเอง ซึ่งชนิดอาหารที่นิยมทำในชีวิตประจำวันได้แก่ แกงจืด (นิยมใส่ขมิ้นเป็นหลัก) ผัดเผ็ดเนื้อสัตว์ เช่น ไก่ หมู (นิยมใส่ดอกกระเจียว) แกงส้มผักต่างๆกับกุ้งและปลา น้ำพริกผักสด เป็นต้น แรงงานพม่าส่วนใหญ่ นิยมอาหารรสชาติเค็มจัด มันจัด และจะทำอาหารพิเศษในเทศกาลต่างๆ เช่น กวนขนมกาละแม

ในช่วงเทศกาลสงกรานต์ 3) วัฒนธรรมด้านการดูแลสุขภาพ เมื่อแรงงานพม่ามีปัญหาเรื่องการเจ็บป่วย พบว่า มีรูปแบบของการแสวงหาบริการด้านสุขภาพดังนี้ 3.1) ดูแลตนเองและสมาชิกในครอบครัว ถ้าเจ็บป่วยด้วยโรคเล็กน้อย นิยมซื้อยารับประทานเอง 3.2) ดูแลโดยภูมิปัญญาชาวบ้านตามค่านิยมและความเชื่อ เช่นบางรายที่มีการเจ็บป่วยรุนแรงหรือเป็นโรคเรื้อรังที่แพทย์ไม่สามารถรักษาได้แล้ว หรือรักษาแล้วไม่หายขาด แรงงานพม่าเหล่านี้จะใช้วิธีเหนื่อธรรมชาติในการรักษา โดยเฉพาะความเชื่อเรื่องผี โขกชะตา และบุญกรรม ซึ่งการรักษาแบบพื้นบ้านนี้จะใช้วิธีให้ร่างทรงเป็นผู้รักษาด้วยการใช้สมุนไพร น้ำมันต์ พร้อมกับสวดคาถาอาคมประกอบกัน และ3.3) การดูแลโดยภาควิชาชีพ โดยปัจจุบันแรงงานพม่าส่วนใหญ่สามารถใช้สิทธิประกันสังคมในหลักการประกันสุขภาพตนเองได้ สามารถใช้ได้ทั้งโรงพยาบาลของภาครัฐและเอกชน และแรงงานพม่าจะให้ความสำคัญกับเรื่องสุขภาพมาก จะปฏิบัติตามคำสั่งแพทย์อย่างเคร่งครัด และมีวินัยในการไปพบแพทย์อย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตามแรงงานพม่ายังพบกับปัญหาเรื่องการบริการด้านสุขภาพไม่ทั่วถึง รู้สึกถึงความไม่เท่าเทียมกันระหว่างแรงงานพม่าเอง และระหว่างชาวพม่ากับชาวไทย อุปสรรคที่พบเจอเป็นประจำคือเรื่องของการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้ป่วยแรงงานพม่า ทำให้การรักษาล่าช้าเพราะสื่อสารกันไม่เข้าใจ นอกจากนี้ยังพบปัญหาในเรื่องการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุของแรงงานพม่า เมื่อถึงช่วงเวลาของเทศกาลสำคัญ เช่น เทศกาลสงกรานต์ เทศกาลปีใหม่ แรงงานพม่าจะเดินทางโดยรถยนต์กลับภูมิลำเนาในประเทศพม่า ซึ่งวิธีการเดินทางจะรวมกันไปหลายคนในรถยนต์ 1 คัน และพบว่าเกิดอุบัติเหตุกับแรงงานพม่าในทุกปี เกิดการสูญเสียชีวิตจำนวนค่อนข้างมาก และ 4) วัฒนธรรมด้านการแต่งกาย แรงงานพม่ามีวัฒนธรรมการแต่งกายที่ยึดถือกันมาเป็นค่านิยมที่ฝังแน่น กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงตามสมัยนิยมไม่สามารถมีอิทธิพลต่อการแต่งกายของแรงงานพม่า เมื่อต้องเข้าวัดทำบุญแรงงานพม่าจะแต่งกายด้วยชุดประจำชาติของชาวพม่า ไม่ใช่เครื่องสำอาง ไม่แต่งหน้า ไม่ย้อมสีผม ผู้หญิงนิยมไว้ผมยาว เสื้อผ้ามีลักษณะเฉพาะและมีสีสัน ผู้หญิงใส่ผ้าถุง ผู้ชายนุ่งโสร่ง และต้องเข้าวัดทำบุญปฏิบัติธรรมทุกวันอาทิตย์ หากเป็นช่วงเทศกาลจะมีการบวชพระ บวชชี บวชเนกขัมมะ การแต่งกายจะมีลักษณะเฉพาะไปตามเพศ เช่น นักบวชชาย แต่งกายด้วยผ้าจีวรสีกัลก นักบวชเพศหญิง แต่งกายด้วยชุดสีชมพู และสำหรับผู้บวชชีพราหมณ์ จะแต่งกายด้วยเสื้อสีขาว ผ้าถุงสีน้ำตาล และมีผ้าสไบสีน้ำตาลพาดบ่า เป็นต้น

สรุปผลการวิจัยได้ว่า แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจำนวนมากกว่ากลุ่มชาติพันธุ์อื่น และที่อาศัยอยู่มากที่สุดคือในจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากมีการจ้างงานและแหล่งงานมาก ลักษณะของการเข้ามามีทั้งถูกกฎหมายและลักลอบเข้ามา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้สุ่มเก็บข้อมูลจากตัวแทนประชากรแรงงานพม่าจำนวน 400 คน โดยมีช่วงวัยอยู่ในระหว่าง 21-30 ปี เป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากเป็นวัยแรงงาน ส่วนใหญ่แล้วระดับการศึกษาอยู่ในช่วงประถมศึกษาสถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท ลักษณะของงานที่เข้ามาทำคือ รับจ้างทั่วไป

และงานบริการ มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจคือ วัด เพราะแรงงานพม่าส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธอย่างเคร่งครัด จะเข้าวัดทำบุญ ปฏิบัติธรรม ทำความสะอาดวัด หรือทำกิจกรรมจิตอาสาที่วัดทุกวันอาทิตย์ มีระดับแรงจูงใจสูงมากในการเข้าวัดเพื่อปฏิบัติกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา และมีพฤติกรรมกลุ่มที่เหนียวแน่นที่จะธำรงพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนสืบไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าแรงงานพม่ามีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจตามหลักบุญกิริยาวัตถุ 10 เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีจากกิจกรรมด้านวัฒนธรรม ด้านพระพุทธศาสนา และด้านสังคม อีกทั้งได้รับความรู้เกี่ยวกับธรรมะและการดูแลคุณภาพชีวิตของตนเองจากหน่วยงานต่างๆในประเทศไทย มีโอกาสได้รับด้านสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีพัฒนาการด้านสมาธิและสมรรถนะในการทำงานมากยิ่งขึ้น เกิดปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มแรงงานด้วยกัน สร้างการรับรู้ถึงความเท่าเทียมในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นผลดีการอยู่ร่วมกับชุมชนชาวไทย และเป็นไปอย่างสันติสุข นอกจากนี้ยังทำให้หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าให้มีประสิทธิภาพขึ้นไปเรื่อยๆ ส่งเสริมให้เศรษฐกิจของจังหวัดสมุทรสาครมีความก้าวหน้าและพัฒนาไปได้ด้วยดี เกิดการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลภายใต้แผนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ “ไทยแลนด์ 4.0”

ข้อเสนอแนะ

๑. แรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจตามหลักบุญกิริยาวัตถุ 10 และเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีจากกิจกรรมด้านวัฒนธรรม ดังนั้นควรนำรูปแบบในการปฏิบัติกิจกรรมหรือกระบวนการกลุ่มของแรงงานต่างด้าวชาวพม่านี้ไปเป็นแบบอย่างสำหรับวัดอื่นๆที่มีแรงงานพม่าเข้าไปทำกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา

๒. แรงงานต่างด้าวชาวพม่าควรมีโอกาสได้รับสวัสดิการที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง เพื่อให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

๓. ด้านการพัฒนาเชิงนโยบาย สามารถนำไปกำหนดรูปแบบการพัฒนาสวัสดิการชุมชนให้ครอบคลุมทุกมิติ โดยเฉพาะมิติด้านคุณภาพชีวิต

เอกสารอ้างอิง

กรมการจัดหางาน. (2559). *ข้อมูลประจำเดือน กรกฎาคม ๒๕๕๙ สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับ*

อนุญาตทำงานคงเหลือที่ราชอาณาจักร. กรุงเทพมหานคร : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่

25. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธิมม์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2559). *ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม : ต้นแบบการเรียนรู้ทางด้านหลักทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเดียนสแควร์.

อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ และคณะ.(2554). “ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติใน 11 จังหวัดสำคัญในประเทศไทย ปี พ.ศ.2553”. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

McClelland, David C. (1961). *The Achievement Society*. New York. : The Free Press.

William and Anderson.(1991) "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors : Do fairness perceptions influence employee citizenship?". *Journal of Applied Psychology*. vol. 76.

ภาคผนวก ข

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลจากโครงการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ภาคผนวก ข

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลจากโครงการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑. กิจกรรมด้านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา

๑) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สามารถนำชุดความรู้เกี่ยวกับ “พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่ากับการพัฒนาคุณภาพชีวิต” ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนในรายวิชา สัมมนาพระพุทธศาสนาเพื่อสังคม (Seminar on Socially Engaged Buddhism) ในระดับปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา

๒) สามารถพัฒนานิสิตให้มีความรู้และความสนใจในพระพุทธศาสนาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนในรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพึ่งพาตนเองและสร้างชุมชนเข้มแข็งได้ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

๒. กิจกรรมด้านการพัฒนากิจกรรมการสอนในระดับมหาวิทยาลัย

๑) สามารถพัฒนาโครงการสัมมนาทางพระพุทธศาสนาในรายวิชาอื่นๆ ได้เพิ่มเติม เช่น สัมมนาพระพุทธศาสนากับสันติวิธี (Seminar on Buddhism and Peaceful Means) และสัมมนาพระพุทธศาสนากับการพัฒนาที่ยั่งยืน (Seminar on Buddhism and Sustainable Development) ในระดับปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา

๒) สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยได้นำผลการวิจัยและองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยในเรื่องนี้มาเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาวิจัยของนิสิตสาขาวิชาภาษาไทยทั้ง ๓ แขนง คือ แขนงภาษาไทยเพื่อการสื่อสารมวลชน ภาษาไทยธุรกิจ และแขนงภาษาและวรรณกรรมไทย

๓. กิจกรรมด้านวิชาการ

๑) อาจารย์ นักวิชาการ นิสิตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และนักพัฒนาชุมชนให้ความสนใจและนำข้อมูลการวิจัยไปพัฒนากิจกรรมในพื้นที่ของตนเอง เช่น การพัฒนาระบบเครือข่ายระดับเขตหรือระดับจังหวัดในจังหวัดใกล้เคียง

๒) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมแรงงานต่างด้าว กระทรวงมหาดไทย ได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในภูมิภาคอื่นๆ อย่างต่อเนื่องในระยะยาว

๓) แรงงานต่างด้าวชาวพม่าในจังหวัดอื่นๆ เช่น จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดราชบุรี และจังหวัดตาก สามารถนำเสนอการพัฒนาคุณภาพชีวิตต่อแรงงานต่างด้าวชาวพม่า หรือแรงงานต่างด้าว

ชาติอื่นๆ และนำไปใช้ได้เป็นอย่างดี เพราะคุณภาพชีวิตมีความจำเป็นต่อแรงงานต่างด้าวทุกชาติชั้น
วรรณะ การที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาอาศัยวัด เป็นการอาศัยเจตคติและแรงจูงใจที่มีต่อวัดอันเป็น
สถานที่ศักดิ์สิทธิ์ทางพระพุทธศาสนา ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธที่อาศัยบุญกิริยาวัตถุ ๑๐
เป็นพื้นฐานสำคัญ ดังนั้น การเข้ามาพึ่งพา, อาศัย และปฏิบัติธรรมในวัด จึงสามารถสร้างเสริมและ
พัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าได้อย่างเป็นระบบ

ภาคผนวก ค

ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่วางแผนไว้
และกิจกรรมที่ได้ดำเนินการมาและผลที่ได้รับของโครงการ

ภาคผนวก ค

ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่วางแผนไว้
และกิจกรรมที่ได้ดำเนินการมาและผลที่ได้รับของโครงการ

กิจกรรม	ผลที่ได้รับ	บรรลุ วัตถุประสงค์	โดยทำให้
๑. ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ/ทุติยภูมิจากพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า	ทราบถึงข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมกลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตในฐานะชาวพุทธที่มาใช้แรงงานในประเทศไทย	ข้อที่ ๑-๒	ทำให้สามารถวิเคราะห์ถึงสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ผ่านทางบริบทสังคม วิถีชีวิตของชุมชน และรับทราบถึงเจตคติและแรงจูงใจในการแสดงออกทางวัฒนธรรมเชิงพุทธ
๒. การสำรวจพื้นที่ในการจัดกิจกรรมและรวบรวมข้อมูลของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร	ทราบถึงลักษณะการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ผ่านทางกิจกรรมที่จัดขึ้นในวัด เพื่อการพัฒนาให้กลุ่มแรงงานได้ดำเนินกิจกรรมตามแนวทางวัฒนธรรมเชิงพุทธ	ข้อที่ ๑-๒	ทำให้สามารถวิเคราะห์และเลือกสถานที่และรูปแบบในการจัดกิจกรรมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า
๓. การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม, แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และการจัดกิจกรรมตามรูปแบบของพฤติกรรมเชิงพุทธแรงงานต่างด้าวชาวพม่า และผู้ที่เกี่ยวข้อง	ได้ ข้อมูล เชิง ปริ มา ณ จาก แบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำไปวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ข้อที่ ๑-๒-๓	ทำให้สามารถวิเคราะห์และประเมินพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า จากข้อมูลที่ได้รับ เพื่อนำไปประยุกต์เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า
๔. การประชุมกลุ่มย่อยผู้นำแรงงานต่างด้าวชาวพม่า	ได้ข้อมูลเชิงลึกซึ่งเป็นแนวทางในการประยุกต์การพัฒนาพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า	ข้อที่ ๑-๒-๓	ทำให้เห็นกระบวนการกลุ่มที่ประกอบด้วยเจตคติ แรงจูงใจ และแนวทางของพฤติกรรมเชิงพุทธในด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

<p>๕. นำผลที่ได้รับจากการวิเคราะห์หามาประยุกต์ในเชิงพรรณนาวิเคราะห์เข้ากับหลักภาวา ๔</p>	<p>ทราบถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าผ่านกิจกรรมกลุ่มเชิงพุทธในวัดศรีเมือง จ.สมุทรสาคร เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นรูปธรรมให้กับแรงงานต่างด้าวชาวพม่าและผู้เกี่ยวข้อง</p>	<p>ข้อที่ ๑-๒-๓</p>	<p>ได้แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับ ๑) วัฒนธรรมด้านที่พักอาศัยและสิ่งแวดล้อม ๒) วัฒนธรรมการบริโภค ๓) วัฒนธรรมการดูแลสุขภาพ และ ๔) วัฒนธรรมการแต่งกาย</p>
<p>๖. ข้อเสนอแนะอื่น</p>	<p>ทราบถึงข้อเสนอแนะที่เป็นแนวทางทั้งในเชิงนโยบาย เชิงปฏิบัติการของพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธ และข้อเสนอแนะในเชิงการศึกษาด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางที่ถูกต้องสอดคล้องกับบริบทด้านวัฒนธรรมเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าและผู้เกี่ยวข้องได้อย่างดีต่อไป</p>	<p>ข้อที่ ๑-๒-๓</p>	<p>ส่งผลให้การนำข้อเสนอแนะไปสู่การบริหารจัดการในระดับนโยบายระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลพม่า เพื่อหาแนวทางเชิงปฏิบัติในการส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าให้ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านแรงงานข้ามชาติที่ยั่งยืนต่อไป</p>
<p>๗. รายงานฉบับสมบูรณ์</p>	<p>ได้รายงานฉบับสมบูรณ์ที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยทั้ง ๓ ข้อ คือ</p> <p>๑) เพื่อศึกษาพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า</p> <p>๒) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และสัมพันธภาพเครือข่ายของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า</p> <p>๓) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า</p>	<p>ข้อที่ ๑-๒-๓</p>	<p>ได้รายงานผลการวิจัยที่มีประโยชน์ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาคุณภาพชีวิต จากพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า เกิดเป็นแนวทางอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่กระบวนการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า และชาติอื่นๆที่เข้ามาใช้แรงงานในประเทศไทยรวมไปถึงบุคคล หน่วยงาน องค์กร ที่เกี่ยวข้องได้อย่างยั่งยืนในระยะยาวต่อไป</p>

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ดูเวบเวบปฏิรูปองค์กรของรัฐ

เรื่องพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า

กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม

ปฏิรูปองค์กรของรัฐที่ดูจาวเวบเวบปฏิรูปองค์กรของรัฐ
มีประวัติการปฏิรูปองค์กรของรัฐที่ดูจาวเวบเวบปฏิรูปองค์กรของรัฐ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ: ๐ ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ ๑๒ ๑๓ ๑๔ ๑๕ ๑๖ ๑๗ ๑๘ ๑๙ ๒๐ ๒๑ ๒๒ ๒๓ ๒๔ ๒๕ ๒๖ ๒๗ ๒๘ ๒๙ ๓๐ ๓๑ ๓๒ ๓๓ ๓๔ ๓๕ ๓๖ ๓๗ ๓๘ ๓๙ ๔๐ ๔๑ ๔๒ ๔๓ ๔๔ ๔๕ ๔๖ ๔๗ ๔๘ ๔๙ ๕๐ ๕๑ ๕๒ ๕๓ ๕๔ ๕๕ ๕๖ ๕๗ ๕๘ ๕๙ ๖๐ ๖๑ ๖๒ ๖๓ ๖๔ ๖๕ ๖๖ ๖๗ ๖๘ ๖๙ ๗๐ ๗๑ ๗๒ ๗๓ ๗๔ ๗๕ ๗๖ ๗๗ ๗๘ ๗๙ ๘๐ ๘๑ ๘๒ ๘๓ ๘๔ ๘๕ ๘๖ ๘๗ ๘๘ ๘๙ ๙๐ ๙๑ ๙๒ ๙๓ ๙๔ ๙๕ ๙๖ ๙๗ ๙๘ ๙๙ ๑๐๐

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ หน้าข้อความต่อไปนี้ให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับ

ตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

๑) ๒) ๓) ๔) ๕) ๖) ๗) ๘) ๙) ๑๐) ๑๑) ๑๒) ๑๓) ๑๔) ๑๕) ๑๖) ๑๗) ๑๘) ๑๙) ๒๐) ๒๑) ๒๒) ๒๓) ๒๔) ๒๕) ๒๖) ๒๗) ๒๘) ๒๙) ๓๐) ๓๑) ๓๒) ๓๓) ๓๔) ๓๕) ๓๖) ๓๗) ๓๘) ๓๙) ๔๐) ๔๑) ๔๒) ๔๓) ๔๔) ๔๕) ๔๖) ๔๗) ๔๘) ๔๙) ๕๐) ๕๑) ๕๒) ๕๓) ๕๔) ๕๕) ๕๖) ๕๗) ๕๘) ๕๙) ๖๐) ๖๑) ๖๒) ๖๓) ๖๔) ๖๕) ๖๖) ๖๗) ๖๘) ๖๙) ๗๐) ๗๑) ๗๒) ๗๓) ๗๔) ๗๕) ๗๖) ๗๗) ๗๘) ๗๙) ๘๐) ๘๑) ๘๒) ๘๓) ๘๔) ๘๕) ๘๖) ๘๗) ๘๘) ๘๙) ๙๐) ๙๑) ๙๒) ๙๓) ๙๔) ๙๕) ๙๖) ๙๗) ๙๘) ๙๙) ๑๐๐) ๑๐๑) ๑๐๒) ๑๐๓) ๑๐๔) ๑๐๕) ๑๐๖) ๑๐๗) ๑๐๘) ๑๐๙) ๑๑๐)

1. เพศ /ชาย/หญิง

- 1) ชาย/ชาย
- 2) หญิง/หญิง

2. อายุ/อายุ

- 1) ต่ำกว่า 21 ปี/ปี
- 2) 21-30 ปี/ปี
- 3) 31-40 ปี/ปี
- 4) 41- 50ปี/ปี
- 5) 51 ปีขึ้นไป/ปี

3. สถานภาพสมรส/มี/ไม่มี

- 1) โสด/โสด
- 2) สมรส/สมรส
- 3) หย่าร้าง/หม้าย/ถูกคู่สมรส/คู่สมรส

4. รายได้ต่อเดือน/เดือน

- 1) ต่ำกว่า 5,000บาท/บาท
- 2) 5,001-10,000 บาท/บาท
- 3) 10,001-15,000 บาท/บาท
- 4) 15,001-20,000 บาท/บาท
- 5) 20,001ขึ้นไป/บาท

5. ระดับการศึกษา/ปริญญาตรี/ปริญญาโท/ปริญญาเอก

- 1) ประถมศึกษา/ประถมศึกษา
- 2) มัธยมศึกษา/มัธยมศึกษา
- 3) อนุปริญญา/อนุปริญญา
- 4) ปริญญาตรี/ปริญญาตรี
- 5) สูงกว่าปริญญาตรี/ปริญญาโท/ปริญญาเอก

6. ลักษณะงาน/อาชีพ

- 1) อุตสาหกรรม/อุตสาหกรรม
- 2) อุตสาหกรรมเกษตร/เกษตร
- 3) อุตสาหกรรมก่อสร้าง/ก่อสร้าง
- 4) ธุรกิจบริการ/บริการ
- 5) ธุรกิจอื่นๆ โปรดระบุ/ระบุ

7. ประเภทของแรงงาน/วีซ่า

- 1) ทำไป/ไป
- 2) พิสูจน์สัญชาติ/สัญชาติ
- 3) นำเข้าตาม MOU/MOU
- 4) ส่งเสริมการลงทุน BOI/BOI
- 5) มติ ครม. 3 สัญชาติ/CI

၈

တစ်ဖက် ၂ မြန်မာအလုပ်သမားများ၏ ဥပဒေရေးရာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် မိမိယဉ်ကျေးမှုအလျောက် ၁၀၀ အဆင့်တန်းမြင့်တင်ပုံ

၁) နောင်တွင် နည်းပညာရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေအထားနှင့် တော်တော်ပင် ပိုမိုလား။

.....
.....
.....
.....
.....

၂) နောင်တွင် နည်းပညာရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေအထားနှင့် တော်တော်ပင် ပိုမိုလား။

.....
.....
.....
.....
.....

၃) နောင်တွင် နည်းပညာရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေအထားနှင့် တော်တော်ပင် ပိုမိုလား။

.....
.....
.....
.....
.....

၄) နောင်တွင် နည်းပညာရေးနှင့် အလုပ်အကိုင်အခြေအနေအထားနှင့် တော်တော်ပင် ပိုမိုလား။

.....
.....
.....
.....
.....

၄

5) စာမေးပွဲအကျဉ်းချုပ်နှင့်အခြေအနေအထားအကျဉ်းချုပ်

၅) မြန်မာအလုပ်သမားများ၏ စားဝတ်နေရေးနှင့်ကျန်းမာရေးကုသမှုအခြေအနေ မည်ကဲ့သို့ဖြစ်ပါသနည်း။

.....
.....
.....
.....
.....

6) နိဂုံးချုပ်အကျဉ်းချုပ်နှင့်အခြေအနေအထားအကျဉ်းချုပ်

၆) မြန်မာအလုပ်သမားများသည် မိမိရိုးရာယဉ်ကျေးမှုကိုလွန်လွန်လွန်လွန် မည်မျှရှိပါသနည်း။

.....
.....
.....
.....
.....

7) နောက်ဆုံးအကျဉ်းချုပ်နှင့်အခြေအနေအထားအကျဉ်းချုပ်

၇) သင့်သည် မြန်မာအလုပ်သမားများ၏ဘဝအခြေအနေအထားမှာ မည်ကဲ့သို့ထင်မြင်ပါသနည်း။ (ဤမေးခွန်းကိုသင်ဖြေရန်မလိုပါ။ ရဟန်းတော်များအတွက်သာဖြစ်ပါသည်။)

.....
.....
.....
.....
.....

พระมหาอดิเดช สติวโร (สุวดีเขต) , ดร.และคณ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อุบลราชธานีธานี วว. (๒๐๑๖) , ဒေါက်တာ.နှင့်အဖွဲ့ဝင်များ
မဟာရူပာလောင်ကွန်း ဘုရင့်ဘက္ကသိုလ်

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
คุณลักษณะของครูผู้สอน

เรื่องพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า
กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม
ประเพณีของชาวพม่าที่จังหวัดเชียงใหม่
และศูนย์พัฒนาครอบครัวของเมืองเชียงใหม่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ครั้งที่ ๑ วัดสุทัศน์เทพวรารามราชวรมหาวิหาร

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความต่อไปนี้ให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับ

ตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

ฉันเป็นชาวพม่า ชาวไทย

1. เพศ/ชาย

1) ชาย/ชาย 2) หญิง/หญิง

2. อายุ/ปี

1) ต่ำกว่า 21 ปี/น้อยกว่า 21 ปี 2) 21-30 ปี/21-30 ปี
 3) 31-40 ปี/31-40 ปี 4) 41- 50ปี/41-50 ปี
 5) 51 ปีขึ้นไป/51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส/มีคู่

1) โสด/โสด 2) สมรส/สมรส 3) หย่าร้าง/หม้าย /อยู่คนเดียว/อยู่คนเดียว

4. รายได้ต่อเดือน/บาท

1)ต่ำกว่า 5,000บาท/น้อยกว่า 5,000 บาท 2)5,001-10,000 บาท/5,001-10,000 บาท
 3)10,001-15,000 บาท/10,001-15,000 บาท 4)15,001-20,000 บาท/15,001-20,000 บาท
 5)20,001ขึ้นไป/20,001ขึ้นไป

5. ระดับการศึกษา/จบชั้นเรียน

1) ประถมศึกษา/ประถมศึกษา 2) มัธยมศึกษา/เทียบเท่า/มัธยมศึกษา
 3) อนุปริญญา/อาชีวศึกษา(ปวช. ปวส.)/อนุปริญญา 4) ปริญญาตรี/ปริญญาตรี
 5) สูงกว่าปริญญาตรี/มหาวิทยาลัย/ปริญญาโท

6. ลักษณะงาน/อาชีพ

1) อุตสาหกรรมประมง/ประมง 2) อุตสาหกรรมเกษตร/เกษตร
 3) อุตสาหกรรมก่อสร้าง/ก่อสร้าง 4) ธุรกิจบริการ/บริการ
 5) ธุรกิจอื่นๆ โปรดระบุ/ระบุอาชีพอื่น.....

<p>11. ท่านช่วยในการจัดเตรียมอาหารและสิ่งของในการถวายพระสงฆ์ที่มาในวัด ๑๑. วัดวัดจตุรพักตรพิมาน อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด</p>					
<p>12. ท่านช่วยเหลือในการทำความสะอาดอาคารพุทธสถานทุกครั้งที่มาวัด ๑๒. วัดวัดจตุรพักตรพิมาน อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด</p>					
<p>13. ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ภายในวัด ๑๓. วัดวัดจตุรพักตรพิมาน อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด</p>					
<p>14. ท่านชักชวนเพื่อนมาทำบุญที่วัดทุกครั้งที่มีโอกาส ๑๔. วัดวัดจตุรพักตรพิมาน อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด</p>					
<p>15. ท่านให้โอกาสผู้อื่นในการทำกิจกรรมที่ดีภายในวัดเสมอ ๑๕. วัดวัดจตุรพักตรพิมาน อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด</p>					
<p>16. เมื่อเสร็จจากการทำบุญ ท่านจะอุทิศส่วนบุญนั้นให้แก่ผู้ที่ยากลำบาก ๑๖. วัดวัดจตุรพักตรพิมาน อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด</p>					
<p>17. ท่านแสดงความชื่นชมผู้อื่นทุกครั้งเมื่อเห็นเขาทำความดี ๑๗. วัดวัดจตุรพักตรพิมาน อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด</p>					
<p>18. ท่านรู้สึกยินดีทุกครั้งเมื่อผู้อื่นได้ทำความดีสำเร็จ ๑๘. วัดวัดจตุรพักตรพิมาน อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด</p>					
<p>19. ท่านร่วมรับฟังการบรรยายธรรมของหลวงพ่อบุญมาเมื่อเข้าวัด ๑๙. วัดวัดจตุรพักตรพิมาน อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด</p>					
<p>20. ท่านร่วมรับฟังการสนทนาธรรมกับบุคคลอื่นทุกครั้งที่มีโอกาส ๒๐. วัดวัดจตุรพักตรพิมาน อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด</p>					
<p>21. เมื่อมีโอกาส ท่านจะสนทนาธรรมกับผู้อื่นเสมอ ๒๑. วัดวัดจตุรพักตรพิมาน อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด</p>					
<p>22. ท่านจะนำความรู้ด้านธรรมะที่ได้รับฟัง ไปสอนคนในครอบครัว ๒๒. วัดวัดจตุรพักตรพิมาน อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด</p>					
<p>23. เมื่อมีความสงสัยในการทำบุญ ท่านมักจะปรึกษาหลวงพ่อบุญมาหรือผู้รู้เสมอ ๒๓. วัดวัดจตุรพักตรพิมาน อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด</p>					
<p>24. เมื่อเพื่อนของท่านปฏิบัติตนไม่เหมาะสม ท่านจะให้คำปรึกษาที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ทันที ๒๔. วัดวัดจตุรพักตรพิมาน อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด</p>					

ตอนที่ 3 ความรู้ความเข้าใจทางด้านจิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมนิยม
ระดับ: ๒ อภิปรายและวิเคราะห์เหตุการณ์ที่ซับซ้อนและละเอียด

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว
จุดประสงค์: วัดการวิเคราะห์เหตุการณ์ที่ซับซ้อนและละเอียด ✓ **เครื่องมือวัด:**

จิตวิทยากลุ่มพฤติกรรมนิยม อภิปรายและวิเคราะห์เหตุการณ์	ระดับความรู้ความเข้าใจ/สภาวะผู้ตอบ				
	น้อยที่สุด อันดับ ๑	น้อยที่สุด อันดับ ๒	น้อยที่สุด อันดับ ๓	น้อยที่สุด อันดับ ๔	น้อยที่สุด อันดับ ๕
1. ท่านรู้ว่า การให้ทานเป็นสิ่งที่ดี ๑. อันดับสูงสุด เพราะดีทุกเรื่อง					
2. ท่านรู้และเข้าใจในการนั่งสมาธิ เดินจงกรม และเจริญภาวนา ๒. อันดับสูงสุด เพราะดีต่อใจและสุขภาพ					
3. ท่านรู้ว่า เมื่อฟังเพลงบ่อยๆแล้วจะทำให้เข้าใจ เรื่องการทำบุญมากยิ่งขึ้น ๓. อันดับสูงสุด เพราะดีต่อใจและสุขภาพ					
4. ท่านเข้าใจว่า การช่วยเหลือทำความสะอาดอาคารพุทธ สถานเมื่อมาวัด เป็นสิ่งที่ดี ๔. อันดับสูงสุด เพราะดีต่อใจและสุขภาพ					
5. ท่านคิดว่า การพูดจาไพเราะกับบุคคลอื่น เป็นสิ่งไม่จำเป็น ๕. อันดับสูงสุด เพราะดีต่อใจและสุขภาพ					
6. ท่านรู้สึกสบายใจทุกครั้ง เมื่อได้เข้ามาสวดมนต์ ไหว้พระ ๖. อันดับสูงสุด เพราะดีต่อใจและสุขภาพ					
7. ท่านรู้สึกภูมิใจ เมื่อท่านแสดงความเคารพต่อผู้อาวุโสกว่า ๗. อันดับสูงสุด เพราะดีต่อใจและสุขภาพ					
8. ท่านรู้สึกซาบซึ้งใจ เมื่อได้รับฟังธรรมบรรยายจากหลวงพ่ ๘. อันดับสูงสุด เพราะดีต่อใจและสุขภาพ					
9. ท่านรู้สึกเสียใจที่ไม่ได้แบ่งปันอาหารและสิ่งของให้กับบุคคล อื่น ๙. อันดับสูงสุด เพราะดีต่อใจและสุขภาพ					
10. ท่านรู้สึกอึดอัดใจ เมื่อเห็นผู้อื่นทำความดี ๑๐. อันดับสูงสุด เพราะดีต่อใจและสุขภาพ					
11. เมื่อทางวัดมีงานประจำปี ท่านจะเข้ามาช่วยเหลืองานของ วัดอย่างสม่ำเสมอ ๑๑. อันดับสูงสุด เพราะดีต่อใจและสุขภาพ					
12. ท่านจะไม่พูดเท็จ เมื่อเข้าวัดมาทำบุญ ๑๒. อันดับสูงสุด เพราะดีต่อใจและสุขภาพ					

13. เมื่อเกิดการโต้แย้งในกลุ่มเพื่อน ท่านจะเข้าไปช่วยแนะนำให้เกิดความเข้าใจตรงกันเสมอ ๑๖. သင့်သည် သူငယ်ချင်းအကြားမှာ ပြင်းပြစရာရှိလျှင် ကြားဝင်ဖြေခင်းဖြေပေးတတ်သည်။					
14. เมื่อผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน ท่านจะเข้าไปช่วยเหลือด้วยความเต็มใจเสมอ ๑๗. သင့်သည် သူတစ်ပါးကူရှာကုန်လျှင် စိတ်ရင်းစေတနာပါ ကူညီပေးတတ်သည်။					
15. ท่านจะไม่แบ่งปันในการทำความดีให้กับผู้อื่น ๑๘. သင့်သည် မိမိကုသိုလ်လုပ်ရမည့်အခွင့်အရေးကို သူတစ်ပါးအားမပေးနိုင်ပါ။					
16. ท่านชอบมาให้ทานกับเพื่อนหลายคน ๑๙. သင့်သည် သူငယ်ချင်းနှင့်အတူအလှူအငှားလုပ်တတ်သည်။					
17. ท่านรู้สึกดีที่ได้สวดมนต์ ไหว้พระ ปฏิบัติธรรมร่วมกับผู้อื่น ๒๐. သင့်သည် သူတစ်ပါးနှင့်အတူဘုရားကျီးကျောင်းသင်္ဃန်းရှေးစေတနာပူဇော်ရမည် မျှော်လင့်သည်။					
18. ท่านมีความสุขที่ได้ทำความสะอาดวัดร่วมกับเพื่อน ๒๑. သင့်သည် သူငယ်ချင်းနှင့်အတူဘုရားကျီးကျောင်းသင်္ဃန်းရှေးစေတနာပူဇော်ရမည် မျှော်လင့်သည်။					
19. ท่านอยากให้ถึงวันพระหรือวันหยุด เพื่อจะได้เข้าวัดมาทำบุญร่วมกับบุคคลอื่น ๒๒. သင့်သည် သူတစ်ပါးနှင့်အတူဘုရားကျီးကျောင်းမှာကုသိုလ်လုပ်ရန် ပညတ်စေ့ သို့မဟုတ် အလုပ်ထိတ်ကုန်ခြင်းနှင့်အခွင့်အရေးတစ်ခုခုကို မျှော်လင့်သည်။					
20. ท่านไม่ชอบนำธรรมบรรยายของหลวงพ่อกับไปสอนคนอื่น ๒๓. သင့်သည် ဆရာတော်တရားကို သူတစ်ပါးအားမပြောပေးတတ်ပါ။					
21. ท่านรู้สึกเสียดาย เมื่อต้องแบ่งปันอาหารหรือสิ่งของให้กับคนอื่น ๒๔. သင့်သည် သူတစ်ပါးအားစွန့်ကြဲပေးကမ်းလှူဒါန်းမှုတတ်သည်။					
22. ท่านรู้สึกสำนึกถึงบุญคุณของหลวงพ่อกับทุกครั้งที่ได้รับการสอนธรรมะ ๒๕. သင့်သည် ဆရာတော်ကြီး၏အံ့ဩစရာကောင်းတတ်သည်။					
23. ท่านรู้สึกสำนึกถึงความดีของเพื่อนที่ชักชวนท่านมาทำบุญที่วัด ๒๖. သင့်သည် သူငယ်ချင်းကောင်းကျိုးကျေးဇူးလေးစားဖို့စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းတတ်သည်။					
24. ท่านช่วยสอนเรื่องมารยาทที่ดีให้แก่เพื่อนใหม่ที่เข้ามาวัด ๒๗. သင့်သည် ဘုရားကျီးကျောင်းရှေးစေတနာပူဇော်ရမည် မျှော်လင့်သည်။					
25. เมื่อเห็นเพื่อนมีปัญหาเรื่องการทำงาน ท่านจะให้ความช่วยเหลือทันที ๒๘. သင့်သည် သူငယ်ချင်းအလုပ်ထိခွက်မှုမပြုနိုင်မကူညီပေးတတ်သည်။					
26. ท่านจะร่วมบริจาคเงินในการสร้างเจดีย์ของวัด ทุกครั้งที่มีโอกาส ๒้. သင့်သည် အခွင့်အရေးကြီးတိုင်းကျောင်းထိခွက်တည်ဖို့အလှူငွေထည့်ဝင်ပေးတတ်သည်။					
27. ท่านจะให้ความร่วมมือ เพื่อส่งข่าวให้เพื่อนมาร่วมงานที่วัดทุกครั้ง					

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์งานวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๑.๑/ว ๓๒



มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ศาสตราจารย์ ดร.จันทน์ อติวัฒน์สิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และคณะ ได้รับการอนุมัติทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม” ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๑ รหัส MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๖๒/๒๕๖๑ ได้มีสร้างเครื่องมือวิจัยขึ้นมาใหม่ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และเพื่อความถูกต้องของเนื้อหาแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์จึงเห็นควรให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือวิจัย

เพื่อการนี้ คณะผู้วิจัยเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานวิจัย สามารถให้คำแนะนำที่ถูกต้อง เทียบตรง เป็นประโยชน์ จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและพัฒนาเครื่องมือวิจัย เพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิจัยต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเชิญพระมหาดิเดช สติวโร,
ดร. จันทน์ อติวัฒน์สิทธิ์
ดร. ศุภมาส อภิบาล
อ. อติวัฒน์สิทธิ์
อ. อติวัฒน์สิทธิ์
อ. อติวัฒน์สิทธิ์

ขอเจริญพร

(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)
หัวหน้าโครงการ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐
<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: gds@mcu.ac.th
ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร. ๐๖๓-๔๕๑๕๔๔๕

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒๐๖๘๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย

กราบเรียน พระเทพสาครมณี (สมบุญ ญาณวฑฺฒโน, ป.ธ.๙) เจ้าอาวาสวัดเจษฎาราม (พระอารามหลวง) เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสาคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง “พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม” ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๑ รหัส MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๖๒/๒๕๖๑ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงกราบเรียนมาขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

กราบเรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)
หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐

<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: grads@mcu.ac.th

ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร.๐๖๓-๔๕๑๕๔๔๕

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย

เรียน พระครูสุทธธีรธรรมารักษ์ (ณรงค์ ฐานลาโณ) เจ้าคณะอำเภอเมืองสมุทรสาคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง “พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม” ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๑ รหัส MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๖๒/๒๕๖๑ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเรียนมาขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)

หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐

<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: grads@mcu.ac.th

ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร.๐๖๓-๔๕๑๕๔๔๕

พระครูสุทธธีรธรรมารักษ์
3 พฤษภาคม 2561

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒๐๖๘๘๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย

เรียน พระครูสาครสิริวัฒน์ (วิไล โสภโณ) เจ้าอาวาสวัดศรีเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง “พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม” ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๑ รหัส MCU RS ๖๑๐๗๑๑๒๖๒/๒๕๖๑ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเรียนมาขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)

หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐

<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: grads@mcu.ac.th

ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร.๐๒๓-๔๕๑๕๔๔๕๕

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒๐๖๘๘๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย

เจริญพร

พระสุเทพ รือจาววัล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง "พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม" ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๑ รหัส MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๖๒/๒๕๖๑ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพรมมาขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)

หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐

<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: grads@mcu.ac.th

ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร.๐๖๓-๔๕๑๕๔๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒๐๖๕๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย
เจริญพร กัญจน์ อรรถาธิ ทิมเจ้าบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง "พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม" ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๓ รหัส MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๖๒/๒๕๖๑ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสม สามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพรามาขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)

หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๕๐
<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: grads@mcu.ac.th
ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร.๐๖๓-๔๕๑๕๔๙๔

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒๐๖๘๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย

เจริญพร(นายเพชร ชันด์ศรี).....

สิ่งที่ส่งมาด้วย หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง "พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม" ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๑ รหัส MCU RS ๒๑๐๗๖๑๒๖๒/๒๕๖๑ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพรามาขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร



(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)
หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐

<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: grads@mcu.ac.th

ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร.๐๒๓-๔๕๑๕๔๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒๐๖๘๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย
เจริญพร นพคุณศักดิ์ กัทธสมมาจิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง "พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม" ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๑ รหัส MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๖๒/๒๕๖๑ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพรมหาขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)
หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐

http://gds.mcu.ac.th, E-mail: grads@mcu.ac.th

ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร.๐๖๓-๔๕๑๕๔๙๔

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุ ท่าวพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒๐๖๘๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย

เจริญพร พระภิกษุ อนนต์ โทษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง "พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม" ทูลอุทธรณ์การวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๑ รหัส MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๖๒/๒๕๖๑ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพรามาขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)
หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐

<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: grads@mcu.ac.th

ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร.๐๖๓-๔๕๑๕๔๙๔

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒๐๖๘๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย

เจริญพร นางสาวสิมาพร ฤทธิปัญญา


สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง "พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม" ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๑ รหัส MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๖๒/๒๕๖๑ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพรมมาขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร


น.ส.สิมาพร ฤทธิปัญญา

(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)
หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐

<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: grads@mcu.ac.th

ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร.๐๖๓-๔๕๑๕๔๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒๐๖๘๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย

เจริญพร น.ส. พันจิรา ศิริพงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง "พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม" ทูลอดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๓ รหัส MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๖๒/๒๕๖๓ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพราขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พันจิรา ศิริพงษ์

(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)
หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐

<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: grads@mcu.ac.th

ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร.๐๒๓-๔๕๓๕๔๙๔

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒๐๖๔๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย

เจริญพร Zaw Hlaing Oo อเล็กซ์ อี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง “พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม” ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๑ รหัส MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๖๒/๒๕๖๑ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพรามาขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)

หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐

<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: grads@mcu.ac.th

ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร.๐๖๓-๔๕๑๕๔๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒๐๖๘๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย

เจริญพร *Chit.korn* *สตีโว*

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สตีโว, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง “พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม” ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๑ รหัส MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๖๒/๒๕๖๑ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพรมหาขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาดิเดช สตีโว, ดร.)

หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐

<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: grads@mcu.ac.th

ประสานงาน : พระมหาดิเดช สตีโว, ดร. โทร.๐๖๓-๔๕๑๕๔๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒๐๖๘๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย

เจริญพร ko ko

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง "พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม" ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๑ รหัส MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๖๒/๒๕๖๑ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพรมมาขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ชนทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)

หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐

<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: grads@mcu.ac.th

ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร.๐๖๓-๔๕๑๕๔๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒๐๖๘๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย

เจริญพร KYAW THU HUNG อภิรักษ์ อภิรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง “พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม” ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๑ รหัส MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๖๒/๒๕๖๑ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพรมมาขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)

หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐

<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: grads@mcu.ac.th

ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร.๐๖๓-๔๕๑๕๔๔๕

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุ ท้าพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒๐๖๘๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย

เจริญพร MR. YAN WIN AUNG ๑๙๐๖๑๖๙๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง “พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม” ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๑ รหัส MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๖๒/๒๕๖๑ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพรมมาขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)

หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐

<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: grads@mcu.ac.th

ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร.๐๖๓-๔๕๑๕๔๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒๐๖๘๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย

เจริญพร พี่ๆ พี่ๆ ยู จ๋า จ๋า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง “พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม” ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๑ รหัส MCU RS ๖๑๐๗๑๒๖๒/๒๕๖๑ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพรามาขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)

หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐

<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: grads@mcu.ac.th

ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร.๐๖๓-๔๕๑๕๔๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒๐๖๘๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย

เจริญพร San San Cho อธิษฐาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง "พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม" ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๑ รหัส MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๖๒/๒๕๖๑ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพรามาขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)
หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐
<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: grads@mcu.ac.th
ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร.๐๖๓-๔๕๑๕๔๔๕

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒๐๖๗๘

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย

เจริญพร Tim MAR cho ๑๐๙๕๖๐๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง “พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม” ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๑ รหัส MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๖๒/๒๕๖๑ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพรมมาขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุไมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)

หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐

<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: grads@mcu.ac.th

ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร.๐๖๓-๔๕๑๕๔๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒๐๖๘๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย

เจริญพร Kai Yan Tun ๑๐๐๐๘๘๙.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง “พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม” ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๑ รหัส MCU RS ๒๑๐๗๖๑๒๖๒/๒๕๖๑ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพรมมาขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุไมทนาขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

3.6-18

(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)

หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐

<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: grads@mcu.ac.th

ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร.๐๖๓-๔๕๑๕๔๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุ ทาพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒๐๖๘๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย

เจริญพร MR. IAN TAX S.E.G.S.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง “พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม” ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๑ รหัส MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๖๒/๒๕๖๑ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพรมมาขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)

หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐

<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: grads@mcu.ac.th

ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร.๐๖๓-๔๕๑๕๔๙๕

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒๐๖๘๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย

เจริญพร TAY ZAR AUNG ๖๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง "พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม" ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๑ รหัส MCU RS ๖๑๐๗๑๒๖๒/๒๕๖๑ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพรมหาขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)

หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานสนับสนุนบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐

<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: gds@mcu.ac.th

ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร.๐๖๓-๔๕๑๕๔๔๔

ที่ ศธ ๖๑๐๑/ว ๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์
แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ โทร.๐๒-๒๒๒๐๖๘๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อทำวิจัย

เจริญพร

Angel ศรีบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. ตำแหน่งอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้ทำวิจัย เรื่อง "พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนววัฒนธรรม" ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่สัญญา ว.๒๖๒/๒๕๖๑ รหัส MCU RS ๖๑๐๗๖๑๒๖๒/๒๕๖๑ ในการนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interview) ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ความรู้ มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะวิจัยได้เป็นอย่างดี จึงเจริญพรามาขออนุญาตสัมภาษณ์ท่านเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

๘/๕/๒๕

(พระมหาดิเดช สติวโร, ดร.)

หัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร ๐-๒๒๒๒-๐๖๘๐

<http://gds.mcu.ac.th>, E-mail: grads@mcu.ac.th

ประสานงาน : พระมหาดิเดช สติวโร, ดร. โทร.๐๖๓-๔๕๑๕๔๙๕

ภาคผนวก ฉ

รูปภาพกิจกรรมดำเนินการวิจัย

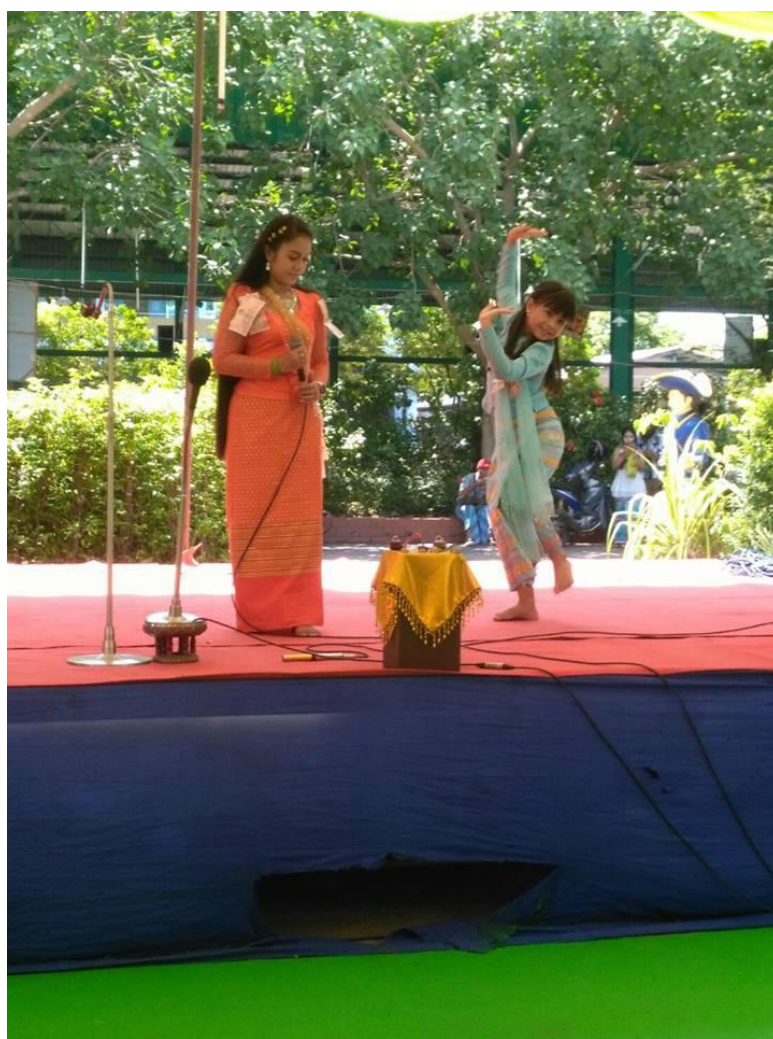
ตัวอย่างภาพพิธีบรรพชาอุปสมบทหมู่ และบวชนกขัมมะจารินี ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ณ วัดศรีเมือง ต.ท่าทราย อ.เมือง จ.สมุทรสาคร วันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๑



ตัวอย่างภาพพิธีบรรพชาอุปสมบทหมู่ และบวชนกขัมมะจารินี ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ณ วัดศรีเมือง ต.ท่าทราย อ.เมือง จ.สมุทรสาคร วันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๑



ตัวอย่างภาพทางด้านวัฒนธรรม เช่น อาหารพื้นเมือง การแต่งกาย และศิลปะการแสดงของ
แรงงานต่างด้าวชาวพม่า ณ วัดศรีเมือง ต.ท่าทราย อ.เมือง จ.สมุทรสาคร วันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๑



สัมภาษณ์ พระเทพสาครมุนี (สมบุรณ์ ปญญาวุโร, ป.ธ.๙)
เจ้าอาวาสวัดเจษฎาราม (พระอารามหลวง) เจ้าคณะจังหวัดสมุทรสาคร



สัมภาษณ์ พระครูสุทธิธรรมาภรณ์ (ณรงค์ ฐานญาโณ)
เจ้าคณะอำเภอเมืองสมุทรสาคร



สัมภาษณ์ พระสุเทพ โสภาโส
ผู้ช่วยเจ้าอาวาส วัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร



สัมภาษณ์ กำนันวรชาติ สายน้ำผึ้ง
กำนันตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร



สัมภาษณ์ นายเพชร ชันส์ศรี
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
และนายกรัช สกฤษนาร์ต
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทราย
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร



สัมภาษณ์ นายประสาน อุบลไทร หัวหน้าสถานีอนามัยบ้านศรีเมือง
นางสาวสิมาพร ฤทธิปัญญา นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
นางสาวนันทวิท ศรีวรรณจน์ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขปฏิบัติการ



สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
หัวหน้าแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่ทำงานในบริษัทของไทย และครูสอนเด็กชาวพม่า



ภาคผนวก ข
แบบสรุปโครงการวิจัย

แบบสรุปโครงการวิจัย

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สัญญาเลขที่	MCU RS 610761262/2561
ชื่อโครงการ	พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่ากับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
หัวหน้าโครงการ	พระมหาดิเดช สติวโร (สุขวัฒน์ดี) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โทรศัพท์ ๐๖๓-๔๕๑๕๔๙๕ E-Mail : pm.adidej2548@gmail.com
ผู้ร่วมโครงการ	พระมหาวิริษณ์ วรินโท (อินทะโพธิ์) วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี วัดไร่ขิง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โทรศัพท์ ๐๘๑-๙๔๔๒๖๓๔ E-Mail : warinto@hotmail.co.th
ผู้ร่วมโครงการ	ดร.ธรรณปพร หงษ์ทอง สาขาวิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โทรศัพท์ ๐๖๔-๕๕๑๖๕๙๘ E-Mail : jinkbsru@gmail.com
ผู้ร่วมโครงการ	ดร.สุเมธ บุญมะยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โทรศัพท์ ๐๙๙-๒๕๕๕๔๔๙ E-Mail : jittakeesa@gmail.com
ผู้ร่วมโครงการ	ดร.สุรีย์พร แซ่เอี้ยบ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โทรศัพท์ ๐๘๒-๕๕๐๘๑๕๙ E-Mail : surephon550@gmail.com
ความเป็นมาและความสำคัญ	<p>การวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่ากับการพัฒนาคุณภาพชีวิต” เกิดขึ้นจากความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และวิถีชีวิตที่แรงงานต่างด้าวชาวพม่าเข้ามาใช้แรงงานในประเทศไทย แรงงานต่างด้าวชาวพม่าโดยส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนา และเป็นพุทธศาสนิกชนที่มีความเคารพต่อพระรัตนตรัยเป็นอย่างมาก เมื่อชาวพม่าเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยซึ่งเป็นเมืองพุทธเหมือนกัน จึงมีความต้องการสิ่งยึดเหนี่ยวทางด้านจิตใจเหมือนเมื่อสมัยอยู่ที่ประเทศพม่า “วัด” จึงเป็นเสมือนหนึ่งสถานที่รวมตัวกันประกอบกิจกรรมทางความดีเพื่อเป็นศูนย์รวมจิตใจของชาวพม่าให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วยดี ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงได้ศึกษาพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมกลุ่มด้านเจตคติ (Attitude) และพฤติกรรมกลุ่มด้านแรงจูงใจ (Motivation) ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าตามหลักการทางด้านจิตวิทยา และจัดกิจกรรมให้กับแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในวัดศรีเมือง เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าโดยอาศัยการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม ร่วมกับการจัดกิจกรรมต่างๆ ทางด้าน</p>

พระพุทธศาสนาที่ชาวพม่าร่วมกันจัดทำขึ้นในวัด
<p>วัตถุประสงค์โครงการ</p> <p>๑) เพื่อศึกษาพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า</p> <p>๒) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และสัมพันธภาพเครือข่ายของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า</p> <p>๓) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า</p>
<p>ผลการวิจัย</p> <p>ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจำนวนมากกว่ากลุ่มชาติพันธุ์อื่น และที่อาศัยอยู่มากที่สุดคือในจังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากมีการจ้างงานและแหล่งงานมาก ลักษณะของการเข้ามามีทั้งถูกกฎหมายและลักลอบเข้ามา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้สุ่มเก็บข้อมูลจากตัวแทนประชากรแรงงานพม่าจำนวน ๔๐๐ คน โดยมีช่วงวัยอยู่ในระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี เป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากเป็นวัยแรงงาน ส่วนใหญ่แล้วระดับการศึกษาอยู่ในช่วงประถมศึกษา สถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือน ๕,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท ลักษณะของงานที่เข้ามาทำคือ รับจ้างทั่วไป และงานบริการ และพบว่าคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในวัดศรีเมือง ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีวัฒนธรรมกลุ่มร่วมกัน ๔ ด้านคือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. วัฒนธรรมด้านที่พักอาศัยและสภาพแวดล้อม ๒. วัฒนธรรมด้านการบริโภค ๓. วัฒนธรรมด้านการดูแลสุขภาพ ๔. วัฒนธรรมด้านการแต่งกาย <p>แรงงานต่างด้าวชาวพม่าถูกกำหนดขอบเขตเรื่องสิทธิและการดำเนินชีวิตในฐานะแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายและกฎระเบียบว่าด้วยกฎหมายคนเข้าเมือง ว่าด้วยกฎหมายทะเบียนคนต่างด้าว ว่าด้วยกฎหมายการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ว่าด้วยกฎหมายย่อยอื่น ๆ อันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาที่ราชอาณาจักรไทย โดยการกำหนดขอบเขตและกฎเกณฑ์ดังกล่าวเป็นไปตามนโยบายด้านการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรไทย ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ด้านการบริการคนเข้าเมือง ด้านการอำนวยความสะดวกด้านธรรม ด้านการบริหาร และด้านการรองรับประชาคมอาเซียน ซึ่งทุกสิ่งทุกอย่างล้วนมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า โดยเฉพาะพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า พบว่า ๓ ลำดับแรกที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือประเด็นที่ว่า “ท่านแสดงความชื่นชมผู้อื่นทุกครั้งเมื่อเห็นเขาทำความดี” โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ๔.๒๕ หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ “เมื่อเสร็จจากการทำบุญ ท่านจะอุทิศส่วนบุญนั้นให้แก่ผู้ที่ล่วงลับไปแล้วทุกครั้ง” โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และลำดับที่ ๓ คือ “ท่านรู้สึกยินดีทุกครั้งเมื่อผู้อื่นได้ทำความดีสำเร็จ” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และสำหรับพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือประเด็นที่ว่า “ท่านช่วยในการจัดเตรียมอาหารและสิ่งของในการถวายพระสงฆ์ที่มาในวัด” โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๗ นั้นหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านบุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ของแรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๓.๖๗ ซึ่งหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และสำหรับผลการวิจัยพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธด้านกลุ่มพฤติกรรมนิยมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า พบว่า ๓ ลำดับแรกที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือประเด็นที่ว่า “ท่านรู้สึกสบายใจทุกครั้ง เมื่อได้เข้ามาสวดมนต์ ไหว้พระ” โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ๔.๕๗ หมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด</p>

<p>รองลงมาคือ “ท่านเข้าใจว่า การช่วยเหลือทำความสะอาดอาคารพุทธสถานเมื่อมาวัด เป็นสิ่งที่ดี” และ “ท่านมีความสุขที่ได้ทำความสะอาดวัดร่วมกันกับเพื่อน” โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ เท่ากัน และหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านกลุ่มพฤติกรรมนิยมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อคำถามที่ว่า “ท่านรู้สึกอึดอัดใจ เมื่อเห็นผู้อื่นทำความดี” โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๑ นั้นหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพฤติกรรมกลุ่มเชิงพุทธเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านกลุ่มพฤติกรรมนิยมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๓.๗๖ ซึ่งหมายถึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก</p> <p>สรุปได้ว่าแรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีศาสนาพุทธเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ มีวัดเป็นศูนย์กลางในการรวมกลุ่มกันเพื่อทำกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เนื่องจากแรงงานพม่าส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธอย่างเคร่งครัด จะเข้าวัดทำบุญ ปฏิบัติธรรม ทำความสะอาดวัด หรือทำกิจกรรมจิตอาสาที่วัดทุกวันอาทิตย์ มีระดับแรงจูงใจสูงมากในการเข้าวัดเพื่อปฏิบัติกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา และมีพฤติกรรมกลุ่มที่เหนียวแน่นที่จะจรรงพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนสืบไป</p>
<p>การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์</p> <p>๑) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สามารถนำแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าไปเสนอเป็นนโยบายแก่รัฐบาลทั้งสองประเทศ เพื่อกำหนดรูปแบบการปฏิบัติในการบริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ</p> <p>๒) เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในองค์ประกอบทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมที่ปกอาศัย ด้านวัฒนธรรมการบริโภค ด้านวัฒนธรรมการรักษาสุขภาพ และด้านวัฒนธรรมการแต่งกาย ต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าอาวาส ผู้นำชุมชน สถานีอนามัย สถานีตำรวจ โรงพยาบาล และเจ้าของสถานประกอบการ เป็นต้น</p> <p>๓) ผลจากการศึกษาวิจัยนี้สามารถเป็นแนวทางเพื่อการศึกษาของนักศึกษา คณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย และผู้สนใจทั่วไป ในรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในบริบทหรือองค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้องต่อไป</p> <p>๔) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงานและการพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข ได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวทุกเชื้อชาติที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ถูกต้องเหมาะสมและยั่งยืนต่อไป</p>
<p>การประชาสัมพันธ์</p> <p>มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมและผลงานวิจัยทางอินเทอร์เน็ต</p> <p>http://www.mcu.ac.th/site/major/major_index.php</p> <p>ส่วนการประชาสัมพันธ์ทางสิ่งพิมพ์อยู่ในระหว่างดำเนินการ</p>

ประวัติผู้วิจัย (หัวหน้าโครงการ)

๑. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) พระมหาอดิเดช สติวโร (สุขวัฒนาวดี)
(ภาษาอังกฤษ) Phramaha Adidej Sativaro (Sukwattanawadee)
๒. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน ๓๑๐๒๒๐๐๗๓๖๘๓๙
๓. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย
๔. ที่อยู่ปัจจุบัน วัดหงส์รัตนาราม คณะ ๒ ราชวรวิหาร ซอยวังเดิม ๒
แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐
๕. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ บัณฑิตวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ พระนคร กรุงเทพมหานคร
๖. ประวัติการศึกษา
 - น.ธ.เอก, ป.ธ. ๙, มัชฌิมอาภิธรรมิกะตรี
 - บธ.บ (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 - พธ.ม (พระพุทธศาสนา), พธ.ด. (พระพุทธศาสนา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗. ประสบการณ์การทำงาน
 - อาจารย์บรรยายปริญญาโท/เอก
 - อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นิสิตปริญญาโท
 - อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์นิสิตปริญญาเอก
๘. สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ
 - ภาษาบาลี
 - พระไตรปิฎก
 - พระพุทธศาสนา
๙. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
 - รายงานการวิจัย
 - ๑) แนวโน้มบทบาทพระสงฆ์กับการเมืองไทยในสองทศวรรษหน้า. โครงการวิจัยพุทธศาสนศึกษา : ศูนย์พุทธศาสนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖. (ผู้ช่วยวิจัย)
 - ๒) ชุมชนเข้มแข็งเชิงพุทธบูรณาการ: กรณีศึกษากลุ่มลี้จะสะสมทรัพย์ในภาคตะวันออกของประเทศไทย. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙. (ผู้ร่วมวิจัย)

ผลงานทางวิชาการ

๑) การประเมินการตีความคัมภีร์ในพระพุทธศาสนา, เขียนโดย เอเตียง ลาม็อต (Etienne Lamotte) ตีพิมพ์ใน วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์. ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๑ มกราคม-เมษายน ๒๕๖๐. (TCI ฐาน ๑).

๒) น้ำปัสสาวะบำบัดโรคกับน้ำมูตรเน่า : ความเหมือนและความแตกต่าง. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์. ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๒ พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๐. (TCI ฐาน ๑)

๓) ชุมชนเข้มแข็งเชิงพุทธบูรณาการ : กรณีศึกษากลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ในภาคตะวันออกของประเทศไทย. วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (ฉบับพิเศษ) เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๐. (TCI ฐาน ๑)

๔) น้ำปานะ : กำเนิดและพัฒนาการ. วารสารไทยทรรศน์. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ มกราคม-ธันวาคม ๒๕๖๐.

ประวัติผู้ร่วมวิจัย

๑. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) พระมหาวีรวิชฌ์ วรินโท (อินทะโพธิ์)
(ภาษาอังกฤษ) Phramaha Weeratis Warindho (Intatho)
๒. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน ๓๔๑๑๑๐๐๑๒๔๘๑๑
๓. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี วัดไร่ขิง
๔. ที่อยู่ปัจจุบัน ๙๕๗ วัดป้อมวิเชียรโชติการาม (พระอารามหลวง) ถนนวิเชียรโชฎก
ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ๗๔๐๐๐
๕. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี วัดไร่ขิง,
และวัดป้อมวิเชียรโชติการาม สมุทรสาคร
๖. ประวัติการศึกษา
นธ.เอก, ป.ธ. ๙
ศษ.ม
พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)
๗. ประสบการณ์การทำงาน
อาจารย์ภาษาบาลี
อาจารย์บรรยายตรี
อาจารย์บรรยายปริญญาโท
๘. สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ
ภาษาบาลี
พระไตรปิฎก
พุทธศาสนา
๙. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
ผู้ร่วมโครงการวิจัย
๑) แนวโน้มบทบาทพระสงฆ์กับการเมืองไทยในสองทศวรรษหน้า (โครงการวิจัยพุทธศาสน์
ศึกษา, ศูนย์พุทธศาสน์ศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๕๖)

ประวัติผู้ร่วมวิจัย

๑. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) นางสาวธรรณปพร หงษ์ทอง
(ภาษาอังกฤษ) Miss Thannapaporn Hongthong
๒. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน ๓๗๒๐๙๐๐๔๗๗๑๓๘
๓. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์/ประธานสาขาวิชาภาษาไทย
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๔. ที่อยู่ปัจจุบัน ๕๗/๗๒ ม.๑ ต.ศาลากลาง อ.บางกรวย จ.นนทบุรี ๑๑๑๓๐
๕. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ อาคาร ๒๗ ชั้น ๕ สาขาวิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๖. ประวัติการศึกษา
ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ) ภาษาไทย ม.ศิลปากร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม) การศึกษาผู้ใหญ่ ม.เกษตรศาสตร์
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) ภาษาไทย ม.เกษตรศาสตร์
๗. ประสบการณ์การทำงาน
 - อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. ๒๕๕๐
 - อาจารย์ประจำวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ พ.ศ. ๒๕๕๒
 - อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. ๒๕๕๓ – ปัจจุบัน
 - บรรณาธิการวารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. ๒๕๕๗
 - ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. ๒๕๕๗
 - บรรณาธิการวารสารไทยทรรศน์ สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. ๒๕๕๘
 - ประธานสาขาวิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ. ๒๕๕๖ – ปัจจุบัน
๘. สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ ภาษาไทย ภาษาศาสตร์ และการวิจัยทางภาษาไทย
๙. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
บทความวิจัย

ธรรณปพร หงษ์ทอง. (2559). กลวิธีการใช้วาทกรรมโน้มน้าวใจของนักการเมือง : กรณีศึกษาแกนนำฝ่าย คณะกรรมการการเปลี่ยนแปลงประเทศไทยให้เป็นประชาธิปไตยอันสมบูรณ์โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (กปปส) กับ แกนนำฝ่ายแนวร่วมประชาธิปไตยต่อต้านเผด็จการแห่งชาติ (นปช). **วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา**, 1(1) , 119-130. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ธรรณปพร หงษ์ทอง. 2557. อิทธิปัจจัยต่า : กลวิธีการตั้งชื่อเรื่องของพุทธทาสภิกขุ. **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์**, 10(3) , 51-69. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. 2556. กลวิธีการใช้ภาษาในการเผยแผ่พุทธธรรม. **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์**, 9(ฉบับพิเศษ) , 443-457. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. 2560. รู้ให้ซึ้งถึงคำสแลง. **วารสารไทยทรรศน์**. 1(1) , 98-107.มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

_____. 2561. แรงจูงใจของจิตอาสาเฉพาะกิจในงานพระราชพิธีถวายพระเพลิงพระบรมศพ พระบาทสมเด็จพระปรมมิตมหามัญมิมพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9. **รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ(Proceeding)**, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

_____. 2561. การศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง. **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์**, (ฉบับพิเศษ) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทความวิชาการ

ธรรณปพร หงษ์ทอง. (2559). พุทธวิธีแก้วิกฤตทางการศึกษา : พลิกฟื้นการศึกษาไทย. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์**, 3(2), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2556). ขบวนการสรรโวทัยในศรีลังกา. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์**, 1(2), 106-118. (บทความปกิณกะ), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2561).พุทธทาสภิกขุ: ผู้นำการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์สู่สังคม.. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ,Proceeding, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2560). อจินไตยในมุมมองพุทธทาสภิกขุ.วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์. 1(2).

หนังสือ

ธรรณปพร หงษ์ทอง. (2558). **ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.(บทที่ 7 หน้า 149-156).

_____.2561. Thai for Foreigners. Bangkok: BSRU PRINTING.

ประวัติผู้ร่วมวิจัย

๑. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) ดร. สุเมธ บุญมะยา
(ภาษาอังกฤษ) Dr. Sumeth Boonmaya.
๒. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน ๓๓๒๐๓๐๐๑๒๘๐๐๔
๓. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์พิเศษภาควิชามนุษยศาสตร์และศิลปกรรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๔. ที่อยู่ปัจจุบัน ๕๗/๗๒ ม.๑ ต.ศาลากลาง อ.บางกรวย จ.นนทบุรี ๑๑๑๓๐
๕. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ อาคาร ๒๗ ชั้น ๕ สาขาวิชาภาษาไทย ภาควิชามนุษยศาสตร์และศิลปกรรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

๖. ประวัติการศึกษา

ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พธ.ด.) สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย

๗. ประสบการณ์การทำงาน

อาจารย์ประจำหมวดสังคมศึกษา โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจ พ.ศ. ๒๕๔๒

อาจารย์สถาบันกวดวิชา Wisdom Zone, พ.ศ.๒๕๔๘

คณะกรรมการบริหาร พระนครโพลล์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ.๒๕๔๓

อาจารย์พิเศษ สาขาวิชาจิตวิทยา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, พ.ศ.
๒๕๔๙-๒๕๕๒

๘. สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ

จิตวิทยา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ พฤติกรรมมนุษย์

การวิจัยทางพุทธจิตวิทยา พระไตรปิฎก

๙. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ผู้ร่วมโครงการวิจัย

- ๑) ผู้วิจัยร่วมทุนสนับสนุนโครงการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและการปฏิบัติงานของจิตอาสาเฉพาะกิจในงานพระราชพิธีถวายพระเพลิงพระบรมศพ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9 (Motivation and Work of Volunteerism in The Royal

Cremation Ceremony of His Majesty King Bhumibol Adulyadej, Rama IX) พ.ศ.

๒๕๖๐ ทุนอุดหนุนจากบริษัท บางจาก จำกัด (มหาชน)

๒) ผู้วิจัยร่วมทุนสนับสนุนโครงการวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ด้วยการใช้ชุดกิจกรรมภานา 4 (The process of development for Active Aging by *Bhāvānā* 4's.) ได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ (มจร.)

ประวัติผู้ร่วมวิจัย

๑. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) ดร.สุรีย์พร แซ่เอี้ยบ
(ภาษาอังกฤษ) Dr. Sureephon Sae-Eab
๒. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน ๓๘๖๐๕๐๐๐๖๗๒๒
๓. ตำแหน่งปัจจุบัน นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาพระพุทธศาสนา
๔. ที่อยู่ปัจจุบัน ๖๐๐๔/๑๗ ถ.ประชาสงเคราะห์ แขวงดินแดง เขตดินแดง
กรุงเทพมหานคร
๕. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ บัณฑิตวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ พระนคร กรุงเทพมหานคร

๖. ประวัติการศึกษา

วทบ. (ออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม)
การศึกษาตามหลักสูตรมัธยมศึกษาทั่วไป
พธ.ม. (พระพุทธศาสนา)
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พธ.ด.) สาขาวิชาพระพุทธศาสนา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗. ประสบการณ์การทำงาน

ครู กศน. ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน เขตดินแดง กทม. ประกอบอาชีพส่วนตัว
พนักงาน บริษัท เอ เจ้าพระยา ชาร์เตอร์ด จำกัด กทม.
เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เจ้าหน้าที่ประจำของวารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๘. สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ

พระพุทธศาสนา

๙. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ผู้ร่วมโครงการวิจัย

๑) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการเชิงเครือข่ายชุมชนการท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนา และวัฒนธรรมในประชาคมอาเซียน, (โครงการวิจัยทุนสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘)