

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีประวัติศาสตร์มายาวนานนับร้อยปี และเป็นประเทศที่มีองค์พระมหากษัตริย์เป็นประมุข และเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในชาติ มีความสงบในการอยู่ร่วมกันของประชาชนที่มีความหลากหลายทางศาสนา ความเชื่อ และวัฒนธรรมประเพณี โดยมีองค์พระประมุข เป็นสัญลักษณ์ของประเทศ ทรงเป็นผู้นำ เป็นนักพัฒนาเพื่อให้ประชาชนมีความสุขในการดำรงชีพ ทรงพระราชทานแนวพระราชดำริให้แก่พสกนิกรมาโดยตลอด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการพัฒนาประเทศ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อันเป็นมรดกของชาติ ซึ่งรวมถึงพระราชพิธี การอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ ภาษา ศิลปวัฒนธรรม หัตถกรรม ดนตรี กีฬา และอื่นๆ ซึ่งแนวพระราชดำรินั้น สามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้อย่างกลมกลืนสอดคล้องกับวิถีชีวิต สามารถพัฒนาประเทศทุก ๆ ด้านได้อย่างสมดุลทั้งทางด้านการดำรงชีวิตของประชาชนทุกระดับ รวมไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาเศรษฐกิจตั้งแต่ยุครัตนโกสินทร์เป็นต้นมามีการเปลี่ยนแปลงประวัติศาสตร์เศรษฐกิจไทยสำคัญ 3 ครั้ง ครั้งเมื่อปี พ.ศ. 2438 มีการทำสนธิสัญญาเบาว์ริงกับประเทศอังกฤษ ซึ่งเท่ากับเป็นการเปิดประตูให้ทุนนิยมโลกไหลเข้าประเทศได้โดยสะดวก ครั้งที่เมื่อปี พ.ศ. 2475 หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองกลุ่มอำนาจรัฐยุคใหม่พยายามสถาปนาเศรษฐกิจชาตินิยม และพัฒนาทุนนิยมโดยรัฐ ก่อให้เกิดรัฐวิสาหกิจขึ้นมามากมาย และครั้งหลังปี พ.ศ. 2501 หลังสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์รวบอำนาจเบ็ดเสร็จ ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจก็เป็นที่ไปตามคำแนะนำของธนาคารโลก มีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นั้นเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศตลอดมาจนถึงปัจจุบัน (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2542, หน้า 239)

ในแง่ของการสร้างรายได้ในภาคอุตสาหกรรมมีบทบาทต่อเศรษฐกิจมากขึ้นเรื่อย และเมื่อสิ้นแผนพัฒนาฉบับที่ 3 แม้กรุงเทพฯ ได้พัฒนาเป็นเมืองเอกแห่งเดียวของประเทศที่มีขนาดใหญ่กว่าเชียงใหม่ถึง 4 เท่า (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2542, หน้า 354) เมืองกรุงเทพฯ กลายเป็นฐานการผลิตที่สำคัญ และเป็นจุดศูนย์กลางความเจริญแต่การเจริญเติบโตนั้นไม่ได้กระจายตัวสู่ภูมิภาค กลับกระจุกตัวอยู่ที่กรุงเทพฯ และเขตปริมณฑล แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 จึงได้พยายามกระจายความเจริญออกไป ส่งเสริมการลงทุนนอกเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลฯ โดยการพัฒนาเมืองหลักขึ้นในส่วน

ภูมิภาค เช่น ขอนแก่น นครราชสีมา อุบลราชธานี พิษณุโลก ภูเก็ต ชลบุรี และสงขลา-หาดใหญ่ แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และในแผนพัฒนาฉบับที่ 5 และ 6 ได้มีการพัฒนาเขตเมือง และเขตเศรษฐกิจใหม่ (New Economy Zone) เพื่อให้เกิดการกระจายตัวของการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ แต่เมืองหลักที่เป็นศูนย์กลางความเจริญไม่สามารถกระจายความเจริญในลักษณะแผ่กระจายอย่างสมดุล สภาพเศรษฐกิจและสังคมไทยเกิดลักษณะทวิลักษณ์ (Duality Economy and Social) ที่เมืองกับชนบทมีลักษณะแตกต่างกันอย่างมากทั้งกิจกรรมทางเศรษฐกิจ วิธีการผลิต ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และวิถีชีวิตความเป็นอยู่จนเกิดปัญหาไม่เท่าเทียมกันทั้งเศรษฐกิจและสังคม

ถึงแม้ว่าคนไทยโดยส่วนใหญ่จะได้รับบริการ โครงสร้างพื้นฐานและการบริการพื้นฐานทางสังคมมากขึ้นประชาชนได้รับบริการไฟฟ้าแสงสว่าง น้ำดื่มสะอาด การคมนาคมขนส่งสะดวก สาธารณสุขทั่วถึง และมีโอกาสในการศึกษาเพิ่มมากขึ้น แต่การเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจตลอดระยะเวลาที่ผ่านมานอกจากปัญหาเรื่องความไม่เท่าเทียมกันเรื่องการกระจายรายได้แล้ว คนไทยและสังคมไทยมีความเป็นวัตถุนิยมเพิ่มมากขึ้น วิถีชีวิตและค่านิยมดั้งเดิมบางอย่างของไทยหายไป กระบวนการพัฒนาส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ทศนคติ ของคนในสังคมไทย ความสำเร็จของการพัฒนาเศรษฐกิจเกิดขึ้นพร้อมกับการล่มสลายของสถาบันครอบครัว ชุมชนและวัฒนธรรม เกิดปัญหาทางสังคมที่มากมาย ปัญหาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่ลดลงมากจนไม่อาจจะสร้างความสมดุลในระบบนิเวศได้

การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยมีการดำเนินอย่างต่อเนื่อง โดยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนามาเป็นระยะเวลา 45 ปี (พ.ศ. 2504-2549) อนึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศและเป้าหมายการพัฒนา ที่เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันมาโดยตลอด จุดเปลี่ยนสำคัญของการพัฒนาประเทศไทย เริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาฉบับที่ 8 จากเดิมที่ใช้การพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นการบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องช่วยให้คนมีความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ประกอบกับการพัฒนาที่ผ่านมาไม่ได้พัฒนาบนพื้นฐานความเข้มแข็งของเศรษฐกิจ จึงทำให้เกิดปัญหาหลายด้าน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เป็นแผนพัฒนาฉบับแรกที่ได้บัญญัติ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency economy)” มาเป็นปรัชญาแนวทางการพัฒนาประเทศ แนวคิดการพัฒนาประเทศจึงได้เกิดจุดหักเหอีกครั้ง

เศรษฐกิจพอเพียงมีจุดเริ่มต้นที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงห่วงใยต่อทิศทางการพัฒนาประเทศที่ผ่านมา และทรงเห็นปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นผลกระทบจากการพัฒนาที่ได้

เกิดกับประชาชน โดยเฉพาะเกษตรกร และผู้ใช้แรงงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ พระองค์ได้ทรงชี้แนะแนวทางการดำรงชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมานานกว่า 25 ปี ก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ และทรงคิดค้นวิธีการใหม่ที่จะช่วยเหลือ เรียกว่า “ทฤษฎีใหม่” ได้ทดลองโครงการตัวอย่างให้แก่เกษตรกรในเรื่องการจัดการที่ดินและแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตรและที่อยู่อาศัย และต่อมาปลายปี พ.ศ. 2537 ทรงเผยแพร่ทฤษฎีนี้ให้ทราบโดยทั่วกัน ซึ่งทฤษฎีนี้ก็คือตัวอย่างการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงนั่นเอง

เวลาต่อมาในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาปี พ.ศ. 2540 ทรงมีพระราชดำรัสเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงและทรงมีพระราชดำรัสอีกในปีถัดมา แต่เนื่องจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่ได้ศึกษาและทำความเข้าใจให้ถูกต้อง อีกทั้งมุมมองในเรื่องนี้แตกต่างกันทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนต่อการนำปรัชญานี้ไปประยุกต์ใช้กับกลไกเศรษฐกิจ และการดำเนินชีวิต สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) จึงได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ มาร่วมถกเถียงกัน สรุปเป็นนิยามเศรษฐกิจพอเพียง และรับพระบรมราชานุญาตเผยแพร่แนวคิด เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2542

การพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนทางสายกลาง และความไม่ประมาท ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี (เสรี พงศ์พิศ, 2547) ซึ่งพระองค์ทรงย้ำแนวทางการพัฒนาที่ต้องอยู่บนพื้นฐานการพึ่งตนเอง ความพอมีพอกินตระหนักถึงการพัฒนาตามลำดับขั้นที่ถูกต้อง ตลอดจนมีคุณธรรมเป็นกรอบในการดำเนินชีวิต ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เป็นวาระแห่งชาติไว้ 4 เรื่อง ทั้งเรื่องการแก้ไขปัญหาความยากจน และการกระจายรายได้ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาทุนทางสังคม และการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งมีการจัดทำแผนเพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ซึ่งยังคงอัญเชิญปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาการบูรณาการอย่างเป็นองค์รวม ที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 และ 9 วิสัยทัศน์ในการพัฒนามุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society)” มีเป้าหมายอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพของคน พัฒนาชุมชนและแก้ไขปัญหาความยากจน มีเป้าหมายครอบคลุมทั้งเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนอกจากนั้นยังมีเป้าหมายด้านธรรมาภิบาลของประเทศต้องโปร่งใส (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551) และได้ให้ความสำคัญต่อการรวมพลังสังคมทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอนของแผน พร้อมสร้างเครือข่ายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การปฏิบัติ รวมทั้งติดตามตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

นับเป็นกลยุทธ์ ประชญา และนโยบายซึ่งเป็นแนวความคิดใหม่ในการพัฒนาประเทศไทยที่ได้นำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาสอดแทรกให้เข้ากับแผนพัฒนาฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) โดยแผนนี้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยึดคนเป็นศูนย์กลาง ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง และมุ่งเน้นให้สังคมมีความสุขอย่างยั่งยืน และรัฐบาลได้นำแนวคิดทฤษฎีใหม่ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ที่ทรงค้นคว้า วิจัยและพัฒนาด้วยพระองค์และทีมงานตลอดระยะเวลากว่า 60 ปี นำมากำหนดในร่างแผนพัฒนาด้วย ซึ่งแนวคิดของนโยบายนี้สอดคล้องกับแนวคิดของพระราชบิดาที่มี ช้าง เขียว วัชชุก กษัตริย์แห่งภูฐาน ที่ทรงเป็นผู้ริเริ่มปรัชญาแนวคิด และนโยบายการพัฒนาประเทศมาเกือบสามทศวรรษ ซึ่งพระองค์ทรงประกาศว่า “ความสุขมวลรวมของประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH) สำคัญยิ่งกว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (Gross National Product: GNP) และผลผลิตมวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ซึ่งทรงประกาศชัดเจนว่าความสุขของประชาชนต้องมาก่อนความมั่นคงทางเศรษฐกิจเรื่อยมา (เลียงโป จิกมี วาย อินเลย์, 2547) ส่งผลให้ประเทศภูฐานได้รับการจัดอันดับว่าประชากรมีความสุขมากเป็นอันดับต้นๆ ของประชาคมโลก และสำหรับประเทศไทยได้เริ่มนำผลการสำรวจดัชนีชี้วัดความสุขมวลรวมของชาวไทย (Gross Domestic Happiness Index: GDH) (นพดล วรรณิกา, 2549) โดยวัดปัจจัยหลัก 10 ประการ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านสภาพชุมชนที่พึงอาศัย ด้านสภาวะเศรษฐกิจของตนเอง ด้านการศึกษา ด้านธรรมชาติ ด้านการเมือง-รัฐบาล ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพใจ ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และด้านกระบวนการยุติธรรม และพบว่าความสุขมวลรวมของคนไทยอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี ซึ่งจากปัจจัย 10 ประการได้มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นการวัดผลที่คุณภาพชีวิตประชาชน โดยใช้ความสุขของประชาชน (GDH) เป็นสาระสำคัญมากกว่าการวัดผลทางด้านการเพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP) และผลผลิตมวลรวมในประเทศ (GDP) ที่เป็นทฤษฎีทุนนิยมของอดัม สมิทแบบชาวตะวันตกที่ยึดถือกันมา ซึ่งเป็นการไหลบ่าของวัฒนธรรมวัตถุนิยมจากฝั่งตะวันตกเข้ามาครอบงำแนวคิดและวิถีของชาวเอเชียอย่างไม่ถูกต้อง (ฐาปนา บุญหล้า, 2549)

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดที่ศึกษาทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงานระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการ เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้เนื่องจากอุตสาหกรรมเป็นสถานที่ที่ใช้แรงงานจำนวนมาก และมีการอพยพย้ายถิ่นฐานจากที่หนึ่งมาเป็นแรงงานในลักษณะที่แตกต่างกัน เช่นแรงงานฝีมือ (Skill Labour) หรือแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) เพราะว่าแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นแรงงานที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศเพราะว่าเป็นฐานการผลิต และส่งออกสินค้าต่าง ๆ ถ้าหากแรงงาน ดังนั้นหากแรงงาน หรือผู้ประกอบการสามารถประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ที่เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ก็ย่อมที่จะมีภูมิคุ้มกัน ในตนเองในการดำเนินชีวิต ไม่สั่นคลอนไปตามที่สิ่งเข้ามากระทบจิตใจ มีสภาพจิตใจที่เข้มแข็ง สามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถ

นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร (เดิมชื่อบางปะกง 2) คือ นิคมอุตสาหกรรม ที่เป็นอีกหนึ่ง ของภาคตะวันออกมีพื้นที่โครงการทั้งหมด 14,500 ไร่ เขตอุตสาหกรรมทั่วไป 9,000 ไร่ เขตที่พักอาศัย/พาณิชย์ 350 ไร่ พื้นที่ระบบสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวก 2,700 ไร่ พื้นที่สีเขียว 850 ไร่พื้นที่ยังไม่พัฒนา 1,600 ไร่ตั้งอยู่บนทำเลที่ดี ห่างจากกรุงเทพมหานคร เป็นระยะทาง 57 กม. (35 ไมล์) ระหว่างทางพิเศษ ยกระดับบางนา-ตราด และมอเตอร์เวย์ กรุงเทพ-ชลบุรี โรงงาน ที่ตั้งอยู่ในนิคม อุตสาหกรรมนี้ สามารถเข้าถึง กรุงเทพมหานคร และบริเวณชายฝั่งด้าน ตะวันออก ได้โดยง่าย และได้ประโยชน์ จากการที่อยู่ใจกลางย่านอุตสาหกรรม ชายฝั่งด้านตะวันออก และ โครงสร้าง พื้นฐานที่สนับสนุน การพัฒนาเศรษฐกิจในภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้เลือกศึกษานายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เนื่องจากมีความ เป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา และเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี มีสถานประกอบการจำนวนมาก เป็นจำนวนถึง 356 แห่ง (การนิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย, 2551) และเป็นนิคมที่อยู่ใกล้ชุมชนมีการลงทุนจัดตั้งสถานประกอบการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และ มีการเคลื่อนไหวของแรงงานอยู่โดยตลอด ดังนั้นการบริหารจัดการองค์กรจึงจำเป็นต้องมีความ ยืดหยุ่นสูง (High Flexibility) ในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

เป็นที่ยอมรับกันหมู่นักบริหารองค์กร โดยทั่วไปว่า ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้ การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ก็คือปัจจัยเกี่ยวกับการบริหาร “คน” โดย ที่ทรัพยากรคนที่เรียกกันว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีความพร้อมทางสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานจะเป็นทรัพยากรที่ทุก ๆ องค์กรต้องสรรหาเข้ามาปฏิบัติงาน หรือถ้าเป็นทุนมนุษย์ ที่มีอยู่แล้วในองค์กรก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการในการรักษาและสนใจให้ทุนมนุษย์ เหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานนานๆ (ชัยทวี เสนะวงศ์, 2551) ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันกำลัง ถูกทุนมนุษย์ที่มีสมรรถนะพร้อมในการปฏิบัติงานเลือกว่าพวกเขาจะเลือกองค์กรใดในการทำงาน เพราะฉะนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับตัวพัฒนาแนวคิดในการบริหารองค์กรเสียใหม่ เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งทางเลือก (Employer of Choice)” ในหมู่ทุนมนุษย์ ที่มีศักยภาพ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งทางเลือกนั้น นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใน ฐานะหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ขององค์กรจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการร่วมกับผู้บริหารพัฒนา องค์กรให้เป็นองค์กรแห่งทางเลือก และแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นหนึ่งในทางเลือก ของทุนมนุษย์จะมีหลากหลายแนวทางกันออกไป ซึ่งแนวทางอันหนึ่งที่หลาย ๆ องค์กรพยายาม

พัฒนาขึ้นมาอีกคือ การพัฒนาให้องค์การเป็นองค์กรที่มีบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข (Workplace Happiness) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าความสุขในการทำงาน คือ การกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรม การแสดงออก และความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีพลังมีการแสดงออกได้ทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลัง และความตื่นเต้น ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นเมื่อมีคนมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ใหการยอมรับนับถือ ทำให้นุคคลเกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรัก และอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผลดี แมนเนียน (Manion, 2003) ซึ่งปัจจัยสำคัญของการสร้างความสุขในสถานประกอบการ (Happy Workplace) ประกอบด้วย ผู้บริหาร ต้องรับรู้เข้าใจและสนับสนุน โดยผู้บริหารต้องรับรู้ว่ องค์กรแห่งความสุขคืออะไร ความสุขคืออะไร และเข้าใจว่า ความสุขสามารถนำไปสู่การสร้างประโยชน์อะไรบ้าง ที่สำคัญ คือนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องทำให้ผู้บริหารสนับสนุนให้ได้ และนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องรับรู้ เข้าใจและปฏิบัติได้จริง โดย นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องรู้ว่าองค์กรคืออะไร ทรัพยากรมนุษย์คืออะไร วัฒนธรรมองค์กรคืออะไร องค์กรประกอบทั้งหมดมีความสำคัญและความสัมพันธ์เชื่อมโยง ส่งผลต่อกันอย่างไร และจะอย่างไรให้เกิด องค์กรแห่งความสุขได้จริง (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2552)

การศึกษาทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงาน ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการ เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในครั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าคนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ และปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเป็นกลไกในการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งต่อองค์กร และประเทศ จึงได้ทำศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงานว่ามีความสัมพันธ์กันในลักษณะใด และปัจจัยด้านใดในปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสามารถส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน และส่งผลให้การทำงานอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ เพื่อองค์กรสามารถที่จะพัฒนาได้อย่างยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในชีวิตระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการ เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงานของนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ และวุฒิการศึกษา

3. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงระหว่างนายจ้าง และ ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี

4. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงานระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี

คำถามในการวิจัย

1. ทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงานระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีแตกต่างกันหรือไม่เพียงใด

2. ทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงานระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีความสัมพันธ์กันหรือไม่เพียงใด

สมมติฐานของการวิจัย

1. นายจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกัน

2. นายจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

3. ลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกัน

4. ลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

5. ทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของนายจ้างกับลูกจ้างมีความแตกต่างกัน

6. ความสุขในการทำงานของนายจ้างกับลูกจ้างมีความแตกต่างกัน

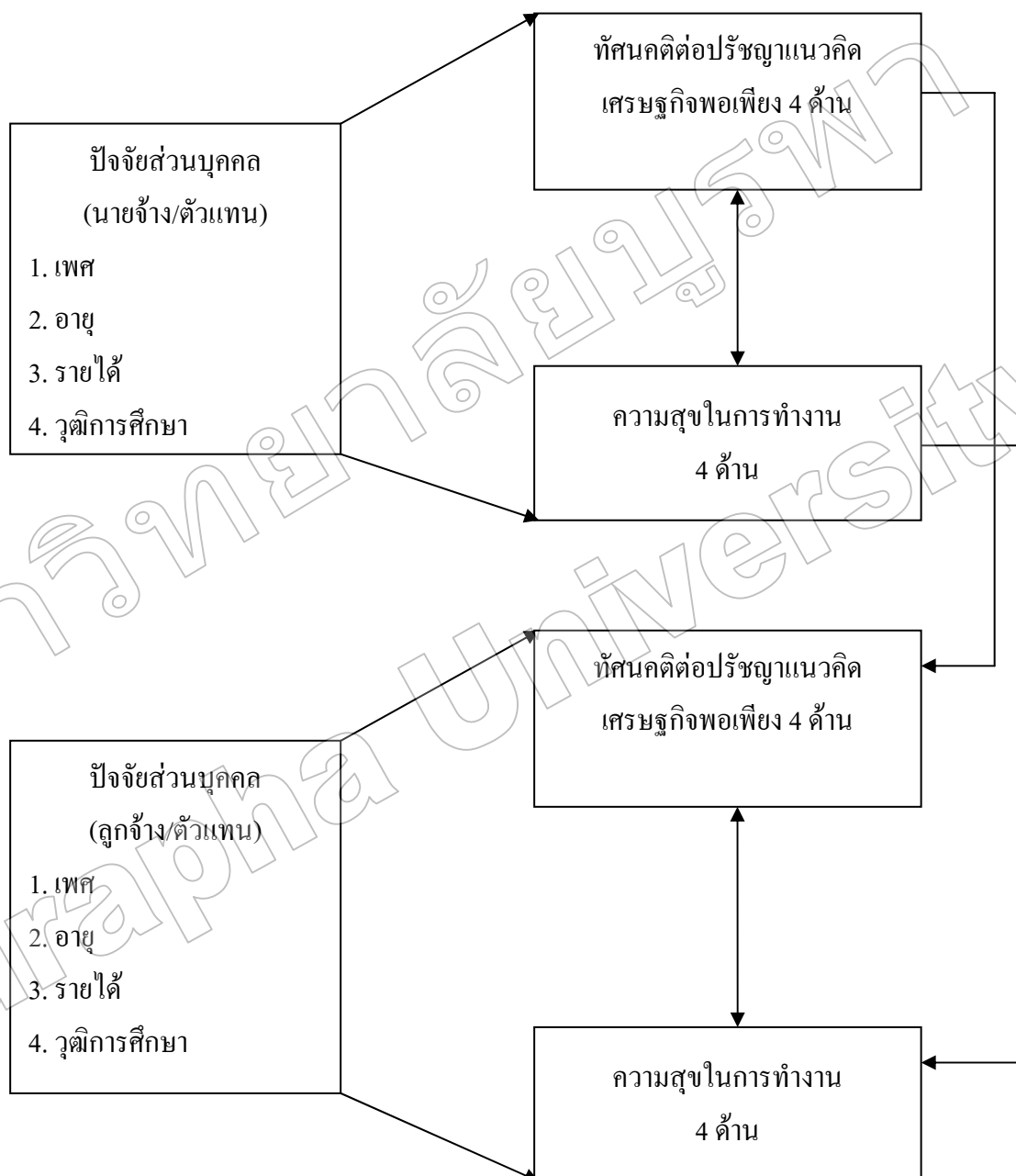
7. ทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของนายจ้างมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความสุขในการทำงาน

8. ทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของลูกจ้างมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความสุขในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เพื่อทราบทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในชีวิตรหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการ เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อทราบการเปรียบเทียบทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงานระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงานระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี
4. เป็นการขยายความรู้ทางวิชาการในด้านการศึกษเกี่ยวกับปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงานในมิติใหม่ๆ ตลอดจนเป็นแนวทางเพื่อศึกษาค้นคว้าในเรื่องดังกล่าวต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงานระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการ เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมการผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยหน่วยงานที่เลือกทำการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มนายจ้าง/ตัวแทนในสถานประกอบการ เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มลูกจ้างในสถานประกอบการ เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้จำนวนสถานประกอบการจากข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่แสดงรายการข้อมูลโรงงานอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 356 แห่ง รวมพนักงานทั้งสิ้น 62,782 คน (นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี, 3 มีนาคม 2551)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamanè, 1970, pp. 886-887) โดยต้องการสรุปผลด้วยระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้ขนาดความคลาดเคลื่อนของค่าสัดส่วนประชากรเกิดขึ้นได้ไม่เกิน $\pm 5\%$ ($e = 0.05$) จากสูตรสามารถคำนวณเพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

2.3 วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งชั้นตามขนาดของสถานประกอบการออกเป็น 3 กลุ่ม คือ สถานประกอบการขนาดใหญ่ สถานประกอบการขนาดกลาง สถานประกอบการขนาดเล็ก

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

3.1.1 ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

3.1.1.1 เพศ

3.1.1.2 อายุ

3.1.1.3 รายได้

3.1.1.4 วุฒิการศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย

3.2.1 ทักษะติดต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง (ปวัน มีนรักษ์เรืองเดช, 2549) โดยวัดทักษะติดต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง 4 ด้าน คือ

3.2.1.1 ด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

3.2.1.2 ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิด

เศรษฐกิจพอเพียง

3.2.1.3 ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

3.2.1.4 ด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้

3.2.2 ความสุขในการทำงาน (อภิชัย มงคล และคณะ, 2547) โดยวัดความสุขในการทำงานออกเป็น 4 ด้านคือ

3.2.2.1 ด้านสภาพจิตใจ (Mental State)

3.2.2.2 ด้านสมรรถภาพจิตใจ (Mental Capacity)

3.2.2.3 ด้านคุณภาพจิตใจ (Mental Quality)

3.2.2.4 ด้านปัจจัยสนับสนุน (Supporting Factors)

4. ขอบเขตด้านเนื้อหา

4.1 ศึกษาด้านแนวคิดและหลักการต่าง ๆ ของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ใช้วิธีค้นคว้าเอกสารวิชาการ เอกสารงานวิจัย ตำรา และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.2 ศึกษาแนวคิด และหลักการต่าง ๆ ของความสุข โดยการค้นคว้าจากเอกสารวิชาการ และงานวิจัย ตำรา และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ปีที่ใช้ในการศึกษา จะทำการศึกษานายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในปี 2552

นิยามศัพท์เฉพาะ

นายจ้าง/ตัวแทน หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทน

ลูกจ้าง/ตัวแทน หมายถึง ผู้ตกลงรับจ้างให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ซึ่งในที่นี้หมายถึงลูกจ้างที่ทำงานอยู่สถานประกอบการเดียวกับนายจ้าง

สถานประกอบการขนาดใหญ่ หมายถึง สถานประกอบการในอุตสาหกรรมที่มีจำนวนการจ้างงานเกิน 200 คน

สถานประกอบการขนาดกลาง หมายถึง สถานประกอบการในอุตสาหกรรมที่มีจำนวนการจ้างงานเกิน 50 แต่ไม่เกิน 200 คน (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย)

สถานประกอบการขนาดเล็ก หมายถึง สถานประกอบการในอุตสาหกรรมที่มีจำนวนการจ้างงานไม่เกิน 50 คน

เพศ หมายถึง เพศของนายจ้าง และลูกจ้างซึ่งระบุว่าเป็นชาย หรือหญิง

อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของพนักงาน

รายได้ หมายถึง เงิน สิ่งของ หรือรางวัลที่เป็นผลมาจากการทำงานให้บริการ หรือการลงทุน

วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุด หรือการศึกษาย่างเป็นทางการในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ทัศนคติ หมายถึง เจตคติหรือท่าที ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคล ที่มีต่อข้อมูลข่าวสารซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวก และเชิงลบ ทัศนคติ มีผลให้มีการแสดงออกมาโดยทางพฤติกรรม

ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การดำเนินชีวิตของบุคคลโดยการพึ่งตนเองเดินทางสายกลางไม่หลงไหลไปตามกระแสวัตถุนิยม และมีความเป็นอยู่อย่างพอเหมาะพอดีประมาณตนตามอัตภาพ (ประเวศ วะสี, 2550) สามารถวัดได้จากแบบสอบถามทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง 4 ด้าน คือ

1. ด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ด้านข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎเกณฑ์ เงื่อนไขการนำไปใช้ของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ของนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระ องค์ประกอบ คุณลักษณะของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
3. ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การตระหนักในความสำคัญ หรือคุณประโยชน์ของเนื้อหาสาระในปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และพร้อมที่จะไปปฏิบัติของนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
4. ด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ หมายถึง การประยุกต์ความรู้ ความเข้าใจที่มีต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันของนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจัดการกับปัญหาของตนเองได้ มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ปรับตัวอยู่ในสังคม และสิ่งแวดล้อมได้ดี มีชีวิตอยู่อย่างสมดุล (อภิชัย มงคล และคณะ, 2547) สามารถแบ่งความสุขในการทำงานออกเป็น 4 ด้านคือ

1. สภาพจิตใจ (Mental State) หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นสุขหรือทุกข์ การรับรู้สภาวะของ สุขภาพตนเอง ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายที่ส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจ และความเจ็บป่วยทางจิต

2. สมรรถภาพของจิตใจ (Mental Capacity) หมายถึง ความสามารถของจิตใจใน

การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อการดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุข

3. คุณภาพของจิตใจ (Mental Quality) หมายถึง คุณลักษณะที่ดีงามของจิตใจในการดำเนิน ชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

4. ปัจจัยสนับสนุน (Supporting Factors) หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนในครอบครัว ชุมชน การทำงาน รายได้ ศาสนา ความเชื่อของแต่ละบุคคล ความสามารถในการทำงาน ตลอดจนสิ่งแวดล้อมและความรู้ที่มั่นคงปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน