

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและความสุขในการทำงานของนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในชีวิตระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการ เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงานของนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ และวุฒิการศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี
4. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงานระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 189 คน และลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามานะ และวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยการแบ่งชั้นกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยรวบรวมจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทัศนคติ และความคิดเห็นต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้และ วุฒิการศึกษา

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง 4 ด้าน จำนวน 34 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 ด้าน
จำนวน 54 ข้อ

ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยทำการหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับนายจ้าง และลูกจ้างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในนายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยองจำนวน 30 คน และลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หากจากความสอดคล้องภายในจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เท่ากับ 0.89 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.88

จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะกรรมการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังผู้จัดการบริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล พร้อมแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ รวมจำนวนแบบสอบถามที่นำไปเก็บในสถานประกอบการของนายจ้างในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 189 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 74.07 และลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 344 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.00

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. หาความถี่และร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงต่อความสุขในการดำเนินชีวิต

3. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยทดสอบค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของนายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใช้สถิติ t แบบอิสระจากกัน เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาของนายจ้างในสถานประกอบการ ส่วนจำแนกตามอายุ รายได้ ทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

4. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยทดสอบค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของนายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใช้สถิติ t แบบอิสระจากกัน เพื่อ

วิเคราะห์ความแตกต่างจำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา ส่วนจำแนกตามอายุ รายได้ ทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

5. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 โดยทดสอบค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใช้สถิติ t แบบอิสระจากกัน เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างจำแนกตามเพศ ของนายจ้างในสถานประกอบการ ส่วนจำแนกตามอายุ รายได้ และวุฒิการศึกษาทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

6. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 โดยทดสอบค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใช้สถิติ t แบบอิสระจากกัน เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างจำแนกตามเพศ ของนายจ้างในสถานประกอบการ ส่วนจำแนกตามอายุ รายได้ และวุฒิการศึกษาทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

7. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 โดยทดสอบค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใช้สถิติ t แบบอิสระจากกัน

8. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 โดยทดสอบค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใช้สถิติ t แบบอิสระจากกัน

9. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7 และ 8 โดยทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับความสุขในการทำงานของนายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และลูกจ้างในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ลักษณะข้อมูลทั่วไปของนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

1. จำนวนและร้อยละของนายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 140 คน ปรากฏผลดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 57.90 และเพศชาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10

อายุ พบว่า นายจ้างกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ ระหว่าง 32-38 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 รองลงมา คืออายุระหว่าง 39 – 45 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 อายุระหว่าง 25 – 31 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 และน้อยที่สุดคือ อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30

รายได้ พบว่า นายจ้างกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 รองลงมาคือมีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และน้อยที่สุด คือ มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10

วุฒิการศึกษา พบว่า นายจ้างกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10

2. จำนวนและร้อยละของนายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อมตะ นคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 344 คน ปรากฏผลดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 และเพศชาย จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00

อายุ พบว่า ลูกจ้างกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ ระหว่าง 35 – 31 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 รองลงมา คือ อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 อายุระหว่าง 32 – 38 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 อายุระหว่าง 39 – 45 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 และน้อยที่สุดคือ อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60

*** เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวน 2 คน ซึ่งน้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องนำค่าเฉลี่ยในขั้นตอนการประเมินทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงานรวมกับอายุระหว่าง 39 – 45 ปี

รายได้ พบว่า ลูกจ้างกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมาคือมีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 และน้อยที่สุด คือ มีรายได้ มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60

วุฒิการศึกษา พบว่า นายจ้างกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10

ผลการศึกษาทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของนายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

โดยภาพรวม พบว่า นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงด้านการนำปรัชญาแนวคิด

ตามลำดับ และทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ
 นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาสูง
 ปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการนำปรัชญาแนวคิด
 เศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
 ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญา
 เศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
 รวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของลูกจ้างในสถาน
 ประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

โดยภาพรวม พบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด
 ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงด้านการนำปรัชญาแนวคิด
 เศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญา
 เศรษฐกิจพอเพียง ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการ
 ยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และทัศนคติต่อ
 ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง รวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามเพศ พบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคม
 อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีเพศชาย มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจ
 พอเพียง ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรับรู้สารประโยชน์
 ของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
 ด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และทัศนคติ
 ต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และลูกจ้างในสถานประกอบการ
 นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิด
 เศรษฐกิจพอเพียง ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรับรู้
 สารประโยชน์ของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิด
 เศรษฐกิจพอเพียง ด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับมาก
 ตามลำดับ และทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามอายุ พบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคม
 อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อ
 ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการเข้าใจใน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีค่าเฉลี่ยของ
ทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจ
พอเพียง อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการนำ
ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิด
เศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงรวม
ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
ที่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. พบว่า มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิด
เศรษฐกิจพอเพียง ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมากที่สุด
ด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญา

และทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท พบว่า มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของนายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

โดยภาพรวม พบว่า ความสุขในการทำงานของนายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพจิตใจ ด้านปัจจัยสนับสนุน ด้านสภาพจิตใจ ด้านสมรรถภาพจิตใจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และความสุขในการทำงานรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามเพศ พบว่า นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพศชายมีค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพจิตใจ ด้านปัจจัยสนับสนุน ด้านสภาพจิตใจ ด้านสมรรถภาพจิตใจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และความสุขในการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพจิตใจ ด้านสภาพจิตใจ ปัจจัยสนับสนุน ด้านสมรรถภาพจิตใจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และความสุขในการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามอายุ พบว่า นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุระหว่าง 25 – 31 ปี มีค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพจิตใจ ด้านปัจจัยสนับสนุน ด้านสมรรถภาพจิตใจ ด้านสภาพจิตใจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และความสุขในการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก นายจ้างในสถาน

คุณภาพจิตใจ ด้านสภาพจิตใจ ด้านปัจจัยสนับสนุน ด้านสมรรถภาพ จิตใจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และความสุขในการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มาก

การเปรียบเทียบทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของนายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ และ วุฒิการศึกษา

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามเพศ พบว่า นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ไปประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไม่แตกต่างกัน โดยที่นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพศหญิงมีระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมากกว่าเพศชาย

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามอายุ พบว่า นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามรายได้ พบว่า นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน โดยที่นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมากกว่าวุฒิศึกษาปริญญาตรี

การเปรียบเทียบทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ และ วุฒิการศึกษา

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามเพศ พบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ว่าจะเป็นด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามอายุ พบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ระดับอายุระหว่าง 39-45 ปีมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าอายุระหว่าง 32-38 ปี, ระหว่าง 25-31 ปี และน้อยกว่า 25 ปี ตามลำดับ

ทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ระหว่าง 39-45 ปีมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าอายุระหว่าง 32-38 ปี, ระหว่าง 25-31 ปี และน้อยกว่า 25 ปี ตามลำดับ ด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ระหว่าง 39-45 ปีมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าอายุระหว่าง 32-38 ปี, ระหว่าง 25-31 ปี และน้อยกว่า 25 ปี ตามลำดับ และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ระหว่าง 39-45 ปีมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าอายุระหว่าง 32-38 ปี, ระหว่าง 25-31 ปี และน้อยกว่า 25 ปี ตามลำดับ ส่วนทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามรายได้ พบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่รายได้ 20,001 – 30,000 บาทมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่ารายได้ 10,001 – 20,000 บาท และรายได้มากกว่า 30,000 บาท ตามลำดับ ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่รายได้ 20,001 – 30,000 บาทมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่ารายได้ 10,001 – 20,000 บาท และรายได้มากกว่า 30,000 บาท ตามลำดับ ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่รายได้

20,001 – 30,000 บาทมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่ารายได้ 10,001 – 20,000 บาท และรายได้มากกว่า 30,000 บาท ตามลำดับ ด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่รายได้มากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่ารายได้ 10,001 – 20,000 บาท และรายได้ 20,001 - 30,000 บาท ตามลำดับและโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่รายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่ารายได้ 10,001 – 20,000 บาท และรายได้ มากกว่า 30,000 บาท ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ตามลำดับ ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า ตามลำดับ ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า ตามลำดับ และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของนายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ และวุฒิการศึกษา

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามเพศ พบว่า นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความสุขในการทำงาน ด้านสภาพจิตใจ ด้านสมรรถภาพจิตใจ ด้านคุณภาพจิตใจ ด้านปัจจัยสนับสนุน และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามอายุ พบว่า นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีความสุขในการทำงาน ในด้านสภาพจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่อายุระหว่าง 39 – 45 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่าอายุมากกว่า 45 ปี และอายุระหว่าง 32 – 38 ปี ตามลำดับ ส่วนด้านสมรรถภาพจิตใจ ด้านคุณภาพจิตใจ ด้านปัจจัยสนับสนุน และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามรายได้ พบว่า นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีความสุขในการทำงาน ด้านสภาพจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่รายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ารายได้มากกว่า 30,000 บาท ตามลำดับ ส่วนด้านสมรรถภาพจิตใจ ด้านคุณภาพจิตใจ ด้านปัจจัยสนับสนุน และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีความสุขในการทำงาน ด้านสภาพจิตใจ ด้านสมรรถภาพจิตใจ ด้านคุณภาพจิตใจ ด้านปัจจัยสนับสนุน และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกับ

การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ และวุฒิการศึกษา

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามเพศ พบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพจิตใจ และด้านปัจจัยสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านสภาพจิตใจ ด้านสมรรถภาพจิตใจ และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามอายุ พบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีความสุขในการทำงาน ด้านสภาพจิตใจ ด้านสมรรถภาพจิตใจ ด้านคุณภาพจิตใจ ด้านปัจจัยสนับสนุน และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามรายได้ พบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีความสุขในการทำงาน ด้านสมรรถภาพจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่รายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ารายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท และรายได้มากกว่า 30,000 บาท ตามลำดับ ด้านคุณภาพจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่รายได้มากกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ารายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท และรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท ตามลำดับ ส่วนความสุขในการทำงาน ด้านสภาพจิตใจ ด้านปัจจัยสนับสนุน และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีความสุขในการทำงาน ด้านสภาพจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่าวุฒิศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. วุฒิการศึกษาปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. ตามลำดับ ด้านคุณภาพจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่าวุฒิศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. วุฒิการศึกษาปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. ตามลำดับ ด้านปัจจัยสนับสนุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่วุฒิศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรี วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. ตามลำดับ และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่าวุฒิศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. วุฒิการศึกษาปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. ตามลำดับ ส่วนด้านสมรรถภาพจิตใจ ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีในแต่ละด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ความสุขในการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านสภาพจิตใจ ด้านสมรรถภาพจิตใจ ด้านคุณภาพจิตใจ ด้านปัจจัยสนับสนุน และรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและความสุขในการทำงานของนายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของนายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยที่ทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงด้านการเข้าใจเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสุขในการทำงานด้านสภาพจิตใจ

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและความสุขในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและความสุขในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยที่ทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงด้านการรับรู้สาระประโยชน์ของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสุขในการทำงานด้านคุณภาพจิตใจ ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสุขในการทำงานด้านคุณภาพจิตใจ ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงจิตใจ มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสุขในการทำงานด้านคุณภาพจิตใจ ด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสุขในการทำงานด้านสภาพจิตใจ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและความสุขในการทำงานของนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผล ไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 นายจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง แตกต่างกัน ผลการทดสอบสามารถอภิปราย ได้ดังนี้

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามเพศด้วยการทดสอบค่าที แบบอิสระ สรุปได้ว่า นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เพศหญิงมีระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมากกว่าเพศชายทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาการดำเนินชีวิตที่ดำเนินทางสายกลาง ในพุทธศาสนา สังคมไทยเพศหญิงเป็นเพศที่ให้

ความสำคัญกับพระพุทธศาสนา อีกทั้งยังยอมรับ และน้อมนำมาปฏิบัติในการดำเนินชีวิต นายจ้างในสถานประกอบการเพศหญิงจึงมีการยอมรับในคุณค่า และนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นาวาโทหญิง เถลิ้มศรี ชุมเกษียณ (2550, บทคัดย่อ) กล่าวว่า การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มีเพศต่างกัน มีความแตกต่างกัน โดยพบว่าข้าราชการเพศหญิงมีการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมากกว่าข้าราชการเพศชาย

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตาม อายุ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีอยู่อย่างแพร่หลายทุกสื่อ ทำให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของนายจ้างสถานประกอบการทุกช่วงวัยสามารถรับรู้ได้อย่างไม่แตกต่างกัน อีกทั้งนายจ้างเป็นบุคลากรชั้นผู้บริหารของสถานประกอบการทำให้ต้องกระทำตนให้ทันข่าวสาร และเป็นต้นแบบที่ดีขององค์กร จึงทำให้ทัศนคติของนายจ้างในสถานประกอบการ ที่มีต่อปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตาม รายได้ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือการวางเส้นทางชีวิตของตนเอง ทั้งชีวิตให้เป็นไปตามวิถีความเรียบง่ายธรรมดา เดินเส้นทางสายกลาง พึ่งตนเองและอุ้มชูตนเองได้ตามศักยภาพของตนเองซึ่งบุคคลทั่วไปสามารถน้อมนำปรัชญาแนวคิดนี้มาใช้ได้การบริหารกิจการได้ทุกชนิด

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามวุฒิการศึกษาด้วยการทดสอบค่าที แบบอิสระ สรุปได้ว่า นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน โดยที่นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมากกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้

เพราะว่าการวัดการศึกษาของนายจ้างแต่ละคนไม่แตกต่างกันมาก เพราะมีพื้นฐานวัดการศึกษาขั้นต่ำที่ปริญญาตรี ประกอบกับข้อมูลข่าวสารในปัจจุบันทั้งสื่อหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต นิทรรศการ และโครงการต่างๆ เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีมากขึ้น จึงทำให้ทัศนคติของนายจ้างในสถานประกอบการ ที่มีต่อปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 นายจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันความสุขในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน ผลการทดสอบสามารถอภิปราย ได้ดังนี้

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามเพศด้วยการทดสอบค่าที แบบอิสระ สรุปได้ว่า นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีความสุขในการทำงาน ด้านสภาพจิตใจ ด้านสมรรถภาพจิตใจ ด้านคุณภาพจิตใจ ด้านปัจจัยสนับสนุน และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ความสุขในการทำงานเป็นสภาวะของบุคคลโดยธรรมชาติภาวะจิตใจของมนุษย์จะมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวของบุคคลนั้นๆ ความสุขในการทำงานของนายจ้างในสถานประกอบการจะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น พันธุกรรม สติปัญญา สภาพการเลี้ยงดู สภาพแวดล้อมทางสังคม ปัจจัยเหล่านี้จะเชื่อมโยงสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อกันและกัน นอกจากนี้สภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบันและอนาคตได้ส่งต่อความสุขในการทำงานของบุคคลยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ฟรานซิส (Francies, 1999) พบว่าเพศต่างกันความสุขไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตาม อายุ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่นายจ้างในสถานประกอบการที่มีอายุระหว่าง 39 – 45 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่าอายุมากกว่า 45 ปี และอายุระหว่าง 32 – 38 ปี ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า อายุมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับข้องกับพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคมสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล มีส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงาน (Diener, 2000) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชาร์เนสและบอสแมน (Charness & Bosman, 1990 cited in Kail & Cavanaugh, 2000) พบว่า บุคคลในช่วงอายุ 35 – 45 ปี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานและประสบความสำเร็จได้สูงสุดอีกทั้งสภาพจิตใจที่เป็นสุข หรือทุกข์ การรับรู้สภาวะสุขภาพของตนเอง ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย ที่ส่งผลกระทบต่อด้านจิตใจ ดังนั้นเมื่อมีอายุเพิ่มขึ้น บุคคลย่อมสามารถที่จะตั้งสมประสงค์ และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลได้ ทำให้สามารถรับรู้สภาพจิตใจของตนเอง ตามภาวะความเป็นจริงของชีวิตได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546 : บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวก

กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตาม รายได้ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า นายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่นายจ้างในสถานประกอบการที่มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ารายได้มากกว่า 30,000 บาท ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเพราะว่า รายได้ที่ได้รับการทำงาน ถือได้ว่าเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างหนึ่ง ที่ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานด้วยความสุข และมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการที่เป็นนายจ้างในสถานประกอบการ ทำให้ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดการธุรกิจทั้งด้าน บุคลากร สินค้าบริการ และการเงินทำให้ภาวะสุขภาพจิตของนายจ้างย่อมที่จะแตกต่างอย่างเห็นได้อย่างชัดเจน เช่น ความเครียดที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษาของ บัณฑิต ศรีไพศาล และคณะ (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการสำรวจภาวะสุขภาพจิตของประชาชนไทย ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ.2540-2541 พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดสูงอย่างมีนัยสำคัญคือ เป็นเจ้าของกิจการ เป็นผู้ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบภาระการเงินของคนอื่น

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่านายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีความสุขในการทำงาน ด้านสภาพจิตใจ ด้านสมรรถภาพจิตใจ ด้านคุณภาพจิตใจ ด้านปัจจัยสนับสนุน และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า วุฒิกายของนายจ้างในสถานประกอบการไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนายจ้าง เพราะในอดีตการศึกษาที่ไม่พัฒนาสูงเหมือนปัจจุบัน คนในสมัยก่อนก็สามารถมีความสุขในการทำงานได้ ดังนั้นความสุขน่าจะหมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลเนื่องจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอภิชัย มงคล และคณะ (2544, หน้า 56) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546, บทคัดย่อ) ซึ่งกล่าวว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกัน ผลการทดสอบสามารถอภิปราย ได้ดังนี้

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามเพศด้วยการทดสอบค่าที แบบอิสระ สรุปได้ว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ว่าจะเป็นด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ทัศนคติเป็นสิ่งที่สะท้อนจากประสบการณ์การเรียนรู้แต่ละบุคคล จึงเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญที่มีผลต่อทัศนคติของลูกจ้างในสถานประกอบการ ปัจจัยด้านเพศ จึงไม่มีผลแต่อย่างใด

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตาม อายุ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ทัศนคติต่อปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 3 ด้าน และภาพรวมโดยที่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีอายุระหว่าง 39-45 ปี มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าอายุระหว่าง 32 - 38 ปี ระหว่าง 25 - 31 ปี และน้อยกว่า 25 ปี ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ การเรียนรู้ที่มีเพิ่มขึ้นตามช่วงอายุของแต่ละคน ดังนั้นบุคคลที่มีวัยวุฒิสูงขึ้น ย่อมมีวุฒิภาวะความรับผิดชอบ ความเป็นเหตุ เป็นผลสูงขึ้น อันเป็นสาเหตุให้เกิดผลทัศนคติที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทศมนพร พุทธจันทรา (2547, บทคัดย่อ) กล่าวว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง แตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตาม รายได้ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ และโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ทัศนคติต่อปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทุกด้าน และภาพรวมของลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่ารายได้ 10,001 – 20,000 บาท และรายได้

มากกว่า 30,000 บาท ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ การพึ่งตนเอง ดังนั้นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเน้นความสำคัญของคำว่า “พอ” ที่ทุกคนต้องกำหนดจุดความพอเพียง และเส้นความพอเพียงของแต่ละคนให้เหมาะกับตนเองตามมาตรฐานความต้องการ ความสามารถและรายได้ของตนเอง จึงทำให้ทัศนคติต่อปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทศมนพร พุทธจันทร์ (2547, บทคัดย่อ) กล่าวว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง แตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ด้วยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่าลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรับรู้สาระประโยชน์ของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการเข้าใจในเนื้อหาของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ และโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ทัศนคติต่อปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทุกด้าน และภาพรวมของลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะการศึกษา คือการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ดังนั้นเมื่อบุคคลมีการพัฒนาความรู้หรือมีวุฒิการศึกษาสูงขึ้นมากเพียงใดย่อมที่จะสามารถพัฒนาตนเองให้แตกต่างทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติกับบุคคลอื่น จึงมีผลให้ทัศนคติที่มีต่อปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทศมนพร พุทธจันทร์ (2547, บทคัดย่อ) กล่าวว่า วุฒិภาวะการศึกษาที่มีต่อบุคคล ย่อมส่งผลต่อความคิดเห็นต่อแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และส่งผลต่อการเรียนรู้ ทำให้บุคคลมีความรู้สึกรู้สีกิดที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันความสุขในการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน ผลการทดสอบสามารถอภิปราย ได้ดังนี้

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามเพศด้วยการทดสอบค่าที แบบอิสระ สรุปได้ว่าลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีความสุขในการทำงานมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพจิตใจ และด้านปัจจัยสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ความสุขในการทำงานด้านคุณภาพจิตใจ คือ การรับรู้สภาวะสุขภาพของตนเอง ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย ทำให้รับรู้ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อด้านจิตใจ ซึ่งเพศหญิงเป็นเพศที่ละเอียดอ่อน และรอบคอบในการดำเนิน

ชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ลู, ชิน, ลิน และจู (Lu, Shin, Lin, Ju, 1997, บทคัดย่อ) กล่าวว่า เพศหญิงและเพศชายมีความสุขแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีความสุขมากกว่าเพศชาย และปัจจัยสนับสนุน คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนในครอบครัว ชุมชน ความสามารถในการทำงานตลอดจนบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานจึงมีผลให้เพศที่ต่างกันมีมีความสุขในการทำงานความแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พนิดา คะชา (2551, บทคัดย่อ) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตาม อายุ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความสุขในการทำงาน ด้านสภาพจิตใจ ด้านสมรรถภาพจิตใจ ด้านคุณภาพจิตใจ ด้านปัจจัยสนับสนุน และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่าความสุขเป็นผลรวมของการประสมร่วมกันของตัวแปรหลายอย่าง เช่น พื้นฐานอารมณ์ ประสบการณ์การเรียนรู้ ทักษะ สภาพแวดล้อม การปรับตัว ดังนั้นจึงทำให้ปัจจัยด้านอายุซึ่งเป็นเพียงส่วนประกอบย่อยของปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องเท่านั้น อายุจึงไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตาม รายได้ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสมรรถภาพจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่รายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ารายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท และรายได้มากกว่า 30,000 บาท ตามลำดับ อธิบายได้ว่า ความสุขของแต่ละบุคคลเองขึ้นกับอายุ การศึกษา หรือแม้แต่สถานะการหารายได้ของแต่ละคนด้วย (มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล (2543, หน้า 110-111) กล่าวว่า การที่มีรายได้สูง การมีบ้านหรือที่ดินเป็นของตนเอง สถานะทางการเงินที่พอกินพอใช้ ครอบครัวที่รักใคร่กันดีและสมาชิกในครอบครัวและไม่มีปัญหาทางจิต หรือการได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจจึงไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิต แต่มีผลต่อภาวะสุขภาพจิต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามวุฒิการศึกษาด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีความสุขในการทำงาน ด้านสภาพจิตใจ ด้านคุณภาพจิตใจ ด้านปัจจัยสนับสนุน และโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย

ความสุขในการทำงานสูงกว่า วุฒิการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. วุฒิการศึกษาศรีปริญญาตรี และวุฒิการศึกษานุปริญญา/ปวส. ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าวุฒิการศึกษาของลูกจ้าง ในสถานประกอบการนั้นเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดการะงาน ลักษณะงาน อันจะนำมาซึ่ง ปัจจัยด้านต่าง ๆ เช่น รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้น ลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรีย่อมที่จะสามารถเลือกหน้าที่การทำงาน หรือสถานประกอบการ ที่ตนเองมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน หรือได้รับค่าตอบแทน (Compensation) ที่ดีได้ วิทยากร เชียงกุล (2548) ได้กล่าวว่า คนที่มีมีความสุขในการทำงาน คือ คนที่ได้ทำงานหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับความถนัด ความชอบ จะเป็นคนที่มีมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าลูกจ้างในสถานประกอบการ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีวุฒิการศึกษาที่สูง จะมีการทำงานที่น้อยกว่า ลูกจ้างที่มีวุฒิ การศึกษาดำกว่า อันเนื่องมาจากการได้รับมอบหมายหน้าที่ที่ไม่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผล การศึกษาของ ชีวะนันท์ พิษะกะ (2544) ที่พบว่าระดับการศึกษาสูงขึ้นจะช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จ และมีความสุขในการทำงาน และคล้ายคลึงกับกับ เกร็ดแทม และจอห์นเนสสัน (Gerdtham & Johansson, 2001) ที่ทำการศึกษา และพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับ ความสุข

สมมติฐานที่ 5 ทศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของนายจ้างกับลูกจ้างมีความแตกต่างกัน ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าที แบบอิสระ สรุปได้ว่า ทศนคติต่อ ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ รับรู้สารประ โยชน์ของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการเข้าใจในเนื้อหาสาระของปรัชญา แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และด้านการ นำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($p < .05$) ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าทศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของ นายจ้าง และลูกจ้างเป็นผลของความรู้สึทางใจที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเอนเอียงเป็นไปในทางใด ทางหนึ่ง (อรุณ รักธรรม, 2540, หน้า 29) ทศนคติของแต่ละบุคคล เป็นผลมาจากประสบการณ์ ความรู้ ความคิด ความเชื่อ และการเรียนรู้ อันรวมเป็นภูมิของบุคคลนั้น ๆ เมื่อภูมิหลังของแต่ละ บุคคลแตกต่างกัน จึงก่อให้เกิดทศนคติในการประพฤติกรรมปฏิบัติต่อสิ่งเดียวกันในลักษณะ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ มหาวิทยาลัย หอการค้าไทย (2550) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ทศนคติของประชาชนต่อเศรษฐกิจพอเพียง :

กรณีศึกษาตัวอย่างประชาชน 18 จังหวัด” ผลการศึกษาพบว่าคนส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในเศรษฐกิจพอเพียงในระดับหนึ่ง แต่ความเข้าใจนั้นอาจมีแตกต่างกัน ไม่ได้ไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 6 ความสุขในการทำงานของนายจ้างกับลูกจ้างมีความแตกต่างกัน ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าที แบบอิสระ สรุปได้ว่าความสุขในการทำงานของนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสมรรถภาพจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความสุขเป็นเรื่องของอารมณ์ และความเป็นปัจเจกชน และจำเป็นต้องมีปัจจัยต่างๆ เข้ามามีผลต่อความสุข (อภิชัย มงคล, 2544, หน้า 56) เพราะแต่ละบุคคลย่อมที่จะมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อิทธิพลสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตามพื้นฐานการเรียนรู้ และประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล

สมมติฐานที่ 7 ทักษะคิดต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของนายจ้างมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สรุปได้ว่าทักษะคิดต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของนายจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ยึดหลักทางสายกลาง ที่ชี้แนะทางการดำรงอยู่และปฏิบัติของประชาชนในทุกระดับให้ดำเนินไปในทางสายกลาง มีความพอเพียง และมีความพร้อมที่จะจัดการต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะต้องอาศัยความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวังในการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอน ทั้งนี้ เศรษฐกิจพอเพียงเป็นการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล และยั่งยืน เพื่อให้สามารถอยู่ได้แม้ในโลกที่มีการแข่งขันสูง (สุวกิจ ศรีปีดดา, 2549, หน้า 127) ดังนั้นผู้ประกอบการ หรือนายจ้างต้องมีความรู้จริงในกิจการของตน รู้ศักยภาพของตนเอง และเข้าใจจริงในวิธีการบริหารจัดการตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงจนสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและครบถ้วนและนายจ้างต้องมีคุณธรรม คือความซื่อสัตย์สุจริตรู้จักประมาณตนไม่โลภจนเกินไป และทำกิจการแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยยึดหลักสำคัญของเศรษฐกิจพอเพียงคือการฝังเสาเข็มวางรากฐานไว้ก่อน (สุเมธ ดันดิเวชกุล, 2549, หน้า 15) ซึ่งสอดคล้องกับ อมาตยา เซน (1998) มีทัศนะต่อปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงว่า เป็นการใช้สิ่งต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ และใช้โอกาสให้พอเพียงกับชีวิตที่ดี ซึ่งไม่ได้หมายถึงความไม่ต้องการ แต่ต้องรู้จักใช้ชีวิตให้ดีพอ อย่าให้ความสำคัญกับเรื่องของรายได้และความร่ำรวย แต่ให้มองที่คุณค่าของชีวิตมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลการศึกษาของ (บุญเสริม บุญเจริญผล,ม.ป.ป., บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ได้ผลสรุปว่า คนทุกอาชีพสามารถดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงได้ ด้วยลักษณะการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง และเป้าหมายของเศรษฐกิจพอเพียง คือ ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตทางเศรษฐกิจได้อย่างมีความสุข

สมมติฐานที่ 8 ทศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของลูกจ้างมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สรุปได้ว่าทศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ทศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เมื่อนำไปประยุกต์ใช้กับตนเองแล้วนั้น (สุเมธ ดันติเวชกุล, 2549, หน้า 117-128) สามารถให้ตนเองเป็นที่พึงแห่งตนใน 5 ด้าน ได้แก่ จิตใจ สังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รู้จักคำว่า “พอ” และไม่เบียดเบียนผู้อื่น พยายามพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความชำนาญ มีความสุขและความพึงพอใจกับชีวิตที่พอเพียง ยึดเส้นทางสายกลางในการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เซอร์รีแมน (Seliman, 2002 อ้างถึงใน ระพินทร์ ฉายวิมล, 2551, หน้า 2) กล่าวว่า กระบวนและปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ทำให้บุคคลรู้สึกประสบความสำเร็จ และมีความสุขมี 3 องค์ประกอบ คือ 1. ความรู้สึกพึงพอใจ 2. ความรู้สึกผูกพัน ซึ่งเป็นความผูกพันลึกซึ้งที่อาจเกี่ยวกับสมาชิกในครอบครัว หน้าที่การงาน คนรัก หรืองานอดิเรก และ 3. ความรู้สึกมีความหมาย ซึ่งเป็นลักษณะการที่บุคคลใช้ความสามารถที่ดีของตนในการช่วยเหลือผู้อื่น หรือส่วนรวม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. การบริหารจัดการควรยึดหลักเป็นการองค์การแห่งการเรียนรู้เท่าทันโลกและธุรกิจ เพื่อที่จะได้ทราบข้อมูลในการดำเนินธุรกิจ และสามารถป้องกันไม่ให้สถานประกอบการได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ

2. รัฐบาลควรให้หน่วยงานของภาครัฐ และเอกชนส่งเสริมความรู้ที่ได้รับจากผลการศึกษาเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในภาคธุรกิจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน และนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุล และยั่งยืน

3. สถานประกอบการ / องค์กรควรให้การส่งเสริมอย่างจริงจังให้การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้แพร่หลายนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งแนวทางหนึ่งที่จะเป็นการส่งเสริมได้ คือ การให้การศึกษาแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการทุกตำแหน่งหน้าที่ ในเรื่องของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้มีความเข้าใจอ่องแท้เพื่อการนำไปใช้ได้ถูกต้อง

4. สถานประกอบการ / องค์กรพยายามสร้างการมีส่วนร่วมจากนายจ้าง และลูกจ้างทุกสถานประกอบการส่งเสริม และประชาสัมพันธ์ให้มีความรับผิดชอบต่อชุมชนที่อยู่ช่วยเหลือสนับสนุน ยกย่องเชิดชูเกียรตินำเสนอบุคคลตัวอย่างที่มีการดำเนินชีวิตตามปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคคลอื่นได้เรียนรู้ ปรับประยุกต์ปฏิบัติให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์มากขึ้น

5. สถานประกอบการ / องค์กร / นายจ้างในสถานประกอบการ และผู้ที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบาย และปรับกระบวนการทัศนในการปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง โดยตระหนักถึงความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น กระบวนการทำงาน ควรเป็นการทำงานควรมีความรับผิดชอบ ยึดสายกลาง ประหยัด เพื่อให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เสริมสร้างทักษะ ประสิทธิภาพ ความคิดให้แก่ทุกคนมีความเชื่อมั่น มีศักยภาพที่จะสามารถปฏิบัติงานยิ่งขึ้น และยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานตอบสนองต่อนโยบายให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ผลการวิจัยพบว่าทัศนคติปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของนายจ้างในสถานประกอบการ แสดงให้เห็นว่าปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ชี้นำให้แต่ละบุคคลในทุกสาขาอาชีพสามารถดำรงตนได้อย่างรอบคอบ ระวัง ระวัง ภูมิคุ้มตนเอง และสามารถรับรู้สภาพจิตใจของตนเองในทุกขณะการดำรงชีวิตและสามารถพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความชำนาญ มีความสุขและความพึงพอใจกับชีวิตที่พอเพียง

7. ผลการวิจัยพบว่าทัศนคติปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ แสดงให้เห็นถึงปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของลูกจ้างอยู่ในระดับสูง ดังนั้นหากนายจ้างในสถานประกอบการต้องการที่จะส่งเสริมและพัฒนาองค์กรให้สามารถมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น องค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานโดยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้เอื้อต่อการทำงาน ก็จะเป็นการเสริมบรรยากาศให้ลูกจ้างในสถานประกอบการเกิดความพึงพอใจ และเกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน มีความยึดมั่นต่อองค์กร ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน หรือลาออก

เนื่องจากลูกจ้างหรือบุคลากรในสถานประกอบการพึงพอใจกับการทำงาน รู้สึกมีคุณค่า และมีความสุขที่ได้ทำงานอยู่ในสถานประกอบการนั้น

8. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ควรตระหนักถึงบทบาทของตนเอง ในฐานะหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ทำงานที่มีความสุขก็คือ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานขององค์กรว่า การทำงานที่มีความสุขจะส่งผลดีต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร เป็นอันดับแรก ส่วนผลประโยชน์ลำดับต่อไปจะตกแก่ผู้ถือหุ้น ลูกค้า และสังคม ตามมา ซึ่งในภาพรวมการบริหารองค์กรก็จะประสบความสำเร็จตามไปด้วย และในภาคปฏิบัติจริง HR ควรจะเข้าไปมีส่วนในการสร้างสมดุลของผลลัพธ์ในแง่บวกต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร จึงจะส่งผลให้การทำงานอย่างมีความสุขเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนสืบไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรให้มีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากนายจ้าง หรือลูกจ้างในสถานประกอบการ ทั้งนี้เนื่องจากทัศนคติต่อปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ของแต่ละบุคคล ดังนั้นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจะทำให้สามารถได้ข้อมูลเชิงลึกกรอบด้านที่จะสามารถนำมาวางแผนการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้สู่ประชาชนชาวไทยทุกระดับตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงพระราชทานให้ปวงชนชาวไทย เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

2. ควรศึกษาในเชิงพยากรณ์ตัวแปรร่วมเพื่อจะสามารถส่งเสริมปัจจัยนั้นได้อย่างชัดเจน เช่น ภาระหนี้สิน มีผลต่อความสุขในการทำงาน

3. ควรศึกษาเชิงทดลองมีการจัดโปรแกรมเสริมสร้างพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีผลต่อความสุขในการทำงานในสถานประกอบการ ทั้งนี้เพื่อที่จะสามารถมีโปรแกรมที่สามารถนำไปใช้พัฒนาพฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอื่น ๆ