

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 2013

การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ภัทราวินิ กิจสนธิ์

23 ส.ค. 2558
347664

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

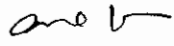
คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

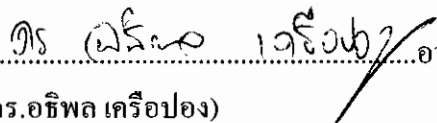
มิถุนายน 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

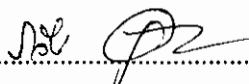
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ กัทธาวิณี กิจสนธิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

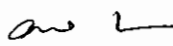
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

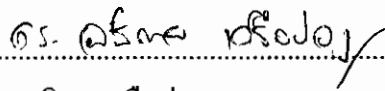

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)

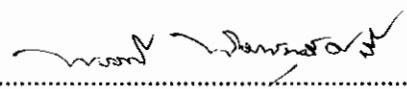

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.อธิพล เครือปอง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์วิจิตร อดิษฐ์พันธุ์)


.....กรรมการ
(ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)


.....กรรมการ
(ดร.อธิพล เครือปอง)


.....กรรมการ
(ดร.พรณี พิมาพันธุ์ศรี)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พจน์ นนทศักดิ์)

วันที่ 12 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2556

54920493: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)
 คำสำคัญ: เศรษฐกิจพอเพียง/คุณภาพชีวิต/การปฏิบัติงาน/พนักงาน/นิคมอุตสาหกรรม/
 ฉะเชิงเทรา

ภัทราวินิ กิจสนธิ์: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา (THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PHILOSOPHY OF SUFFICIENCY ECONOMY REGARDING QUALITY OF WORK LIFE AND THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN AN ESTATE AT CHACHOENGSAO PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: พรรรัตน์ แสงหาญ, Ph.D., อธิพล เครือปอง, Ph.D., 150 หน้า, ปี 2556.

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา 2. เพื่อศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา 3. เพื่อศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนจำนวน 384 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 63 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.98 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ด้วยวิธี Ordinary Least Squares (OLS) ผลการวิจัยพบว่า 1. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน 2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 3. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

54920496: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M. (MASTER OF MANAGEMENT)
KEYWORDS: SUFFICIENCY ECONOMY/ QUALITY OF WORK LIFE/ OPERATION/EMPLOYEE
ESTATES/CHACHOENGSAO

PATTARAWINEE KITSON: THE RELATIONSHIP BETWEEN THE
PHILLOSOPHY OF SUFFICIENCY ECONOMY REGARDING QUALITY OF WORK LIFE
AND THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN AN ESTATE AT
CHACHOENGSAO PROVINCE THESIS ADVISOR: PORNRAT SADANGHARN, Ph.D.,
ATHIPOL KRUPONG, Ph.D., 150 P. 2013.

The purposes of this research were 1. The relationship between the philosophy of sufficiency economy and the quality of work life in an industrial estate in Chachoengsao province, and 2. The relationship between the quality of work life and the effectiveness of employee performance in this estate, and 3. the relationship between the philosophy of sufficiency economy and the effectiveness of employee performance in this estate. The sample consisted of employees in the automotive and part of 384 persons by using Stratified Random Sampling. The data collection tool was a questionnaire with a four-level scale of 63 choices, resulting in a reliability coefficient of 0.98 and the statistics used for data analysis are percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment using Ordinary Least Squares (OLS). The findings showed that 1. the relationship between the philosophy of sufficiency economy and the quality of work life was positive 2. the relationship between the quality of work life and the effectiveness of employee performance was positive and 3. the relationship between the philosophy of sufficiency economy and the effectiveness of employee performance was positive.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางอย่างดี ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา จากอาจารย์ ดร.พรรัตน์ แสลดหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร.อิทธิพล เครือปอง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไข เพื่อนำมาปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จากอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ที่ให้ความร่วมมือเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่ ๆ และเพื่อนนิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รุ่นที่ 11 ที่สนับสนุนส่งเสริมทำให้ผู้วิจัยมีความพยายามทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันพึงมีจากการวิจัยฉบับนี้ ขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดาและครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนสอนให้ผู้วิจัยได้รู้จักใช้เหตุผล ความเสียสละ อุตุน จนได้รับความสำเร็จในการศึกษา

ภัทราวินิ กิจสนธิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับในการวิจัย.....	5
ขอบเขตขอบการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวพระราชดำริเรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง.....	10
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง.....	12
แนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	26
แนวคิดทฤษฎีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การสร้างและหาคูณภาพของเครื่องมือ.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	96
สรุปผล.....	98
อภิปรายผล.....	104
ข้อเสนอแนะ.....	107
บรรณานุกรม.....	110
ภาคผนวก.....	119
ภาคผนวก ก.....	120
ภาคผนวก ข.....	127
ภาคผนวก ค.....	129
ภาคผนวก ง.....	131
ภาคผนวก จ.....	136
ภาคผนวก ฉ.....	140
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	150

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 พระราชดำริเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจ.....	10
3-1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
4-1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
4-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้โดยภาพรวม.....	65
4-3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านคุณธรรมโดยภาพรวม.....	66
4-4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณโดยภาพรวม.....	67
4-5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผลโดยภาพรวม.....	67
4-6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีโดยภาพรวม.....	68
4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยภาพรวม.....	69
4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมโดยภาพรวม.....	70
4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพโดยภาพรวม.....	71
4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากรโดยภาพรวม.....	72
4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงโดยภาพรวม.....	73
4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมโดยภาพรวม.....	74
4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรโดยภาพรวม.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยภาพรวม.....	76
4-15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยภาพรวม.....	77
4-16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม.....	78
4-17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ของงาน ปริมาณงาน และความทันเวลาโดยภาพรวม.....	79
4-18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับค่าตอบแทน ที่พอเพียงและยุติธรรม.....	80
4-19 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่าง ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม วิธีถ่วงน้ำหนัก.....	81
4-20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสภาพที่ทำงาน ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ.....	82
4-21 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่าง ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ วิธีถ่วงน้ำหนัก.....	82
4-22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนา ความสามารถของบุคลากร.....	83
4-23 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่าง ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาความสามารถของบุคลากร วิธีถ่วงน้ำหนัก.....	84
4-24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับ ความก้าวหน้าและความมั่นคง.....	85
4-25 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่าง ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความก้าวหน้าและความมั่นคง วิธีถ่วงน้ำหนัก.....	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-26	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบูรณาการทางสังคม..... 86
4-27	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบูรณาการทางสังคม วิธีถ่วงน้ำหนัก..... 87
4-28	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประชาธิปไตยในองค์กร..... 88
4-29	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประชาธิปไตยในองค์กร วิธีถ่วงน้ำหนัก..... 88
4-30	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว..... 89
4-31	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว วิธีถ่วงน้ำหนัก..... 90
4-32	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความรับผิดชอบต่อสังคม..... 91
4-33	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความรับผิดชอบต่อสังคม วิธีถ่วงน้ำหนัก..... 91
4-34	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน..... 92
4-35	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน วิธีถ่วงน้ำหนัก..... 93
4-36	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน..... 94
4-37	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน วิธีถ่วงน้ำหนัก..... 94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ง-1 ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นเชิงเนื้อหาการประยุกต์ใช้ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง.....	132
ง-2 ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นเชิงเนื้อหาคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	133
ง-3 ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นเชิงเนื้อหาประสิทธิผลการปฏิบัติงาน.....	135
จ-1 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามการประยุกต์ใช้ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง.....	137
จ-2 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	138
จ-3 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงาน.....	138
จ-4 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	139

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2-1 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง.....	18
2-2 ระดับของเศรษฐกิจพอเพียง.....	20

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตลอดระยะเวลาหกทศวรรษที่ผ่านมา นับตั้งแต่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชเสด็จเถลิงถวัลยราชสมบัติ ย่อมเป็นเป็นที่ประจักษ์แก่ปวงชนชาวไทยทุกหมู่เหล่าในพระราชจริยวัตร และพระราชกรณียกิจนานัปการที่ได้ทรงบำเพ็ญสร้างความผาสุกแก่พสกนิกรชาวไทย ทั้งยังดำรงไว้ซึ่งธรรมเนียมทั้งปวง ด้วยมีพระปณิธานอันแกร่งกล้าที่จะเสียสละประโยชน์สุขส่วนพระองค์เพื่อพสกนิกรชาวไทย สมดังที่ได้พระราชทานพระปฐมบรมราชโองการเป็นพระราชสัตยาธิษฐานที่ว่า “เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม” ทั้งพระราชทานคำสอนและทรงคิดค้นรูปแบบกระบวนการพัฒนาที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคน ยึดหลักผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมตัดสินใจของประชาชน และภูมิสังคมที่แตกต่างกันในแต่ละภูมิภาคและท้องถิ่น และพระราชทานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) เพื่อเป็นแนวปฏิบัติตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ในการพัฒนาและบริหารประเทศ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นหลักคิดและหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่ได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นขั้นเป็นตอนบนหลักแนวคิดพึ่งตนเอง เพื่อให้เกิดความพอมี พอกิน พอใช้ และมีความสุข โดยใช้หลักความพอประมาณ การคำนึงถึงความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง และทรงเตือนสติประชาชนคนไทยไม่ให้ประมาท ตระหนักถึงการพัฒนาที่สมดุล ก้าวหน้าไปอย่างสมดุล ในแต่ละขั้นตอนอย่างถูกต้องตามหลักวิชา และการมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นกรอบในการคิด และการกระทำ สามารถประยุกต์ใช้ในทุกมิติชีวิต ทุกภาคส่วน และทุกด้านของการพัฒนา เพื่อสังคมส่วนรวมจักได้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและเจริญก้าวหน้าไปพร้อมกันอย่างมั่นคง และยั่งยืน การพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนทางสายกลาง และความไม่ประมาท ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี (จรรยา ธรณินทร์, 2552, หน้า 1; เสรี พงศ์พิศ, 2550, หน้า 20)

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้นมีได้จำกัดเฉพาะเรื่องของเกษตรกรหรือชาวไร่ ชาวนาเพียงเท่านั้น แต่เป็นเศรษฐกิจของทุกคนทุกอาชีพ ทั้งมีอยู่ในเมืองและอยู่ในชนบท เช่น ผู้ที่เป็นเจ้าของโรงงานอุตสาหกรรม และองค์กร ในระบบเศรษฐกิจพอเพียง ถ้าจะต้องขยาย กิจการเพราะความเจริญเติบโตจากเนื้อของงาน โดยอาศัยการขยายตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป หรือหากจะกู้ยืมก็ต้องทำตามความเหมาะสม ไม่ใช่กู้มาลงทุนจนเกินตัว (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ, 2555) ในช่วงที่ผ่านมา ประชาชนส่วนใหญ่ต่างรู้จัก และมีความเข้าใจเบื้องต้นในแนวคิดดังกล่าว แต่อาจจะยังไม่เกิดการเรียนรู้ หรือตระหนักถึงประโยชน์อย่างลึกซึ้ง และนำไปใช้ชีวิตประจำวันอย่างแท้จริง จนเมื่อปี 2540 ประเทศไทยประสบกับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ซึ่งนับเป็นบทเรียนที่มีผลมาจากการพัฒนาที่ไม่สมดุล และขาดเสถียรภาพ ใช้เงินเป็นเครื่องมือในการพัฒนาโดยไม่คำนึงถึงผลเสียที่ตามมา ทำให้ประชาชนขาดคุณภาพชีวิตที่ดี จึงส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนในวงกว้าง เห็นได้ว่าการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมขาดความสมดุล โดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมกับศักยภาพของคน คุณภาพชีวิต องค์กร ภูมิสังคมของประเทศตลอดจนความร่วมมือของคนและระบบ ทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงไม่ได้นำไปสู่การสร้างพื้นฐานของการพัฒนาที่มั่นคงและเข้มแข็ง หรือสร้างระบบภูมิคุ้มกันที่ดีให้กับคนและสังคม ทำให้ไม่สามารถพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอก จนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจครั้งใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อสังคมไทยทำให้ประชาชนเกิดความเครียดและการดำเนินชีวิตตกต่ำลง (สรรเสรีญ วงศ์ชะอุ่ม, 2544, หน้า 29-30)

จากวิกฤตเศรษฐกิจในครั้งนั้นสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้มีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 8 ขึ้นมาในลักษณะของปรัชญาแนวทางระยะยาวที่เน้นถึงความยั่งยืน เน้นคนเป็นศูนย์กลาง ทุกอย่างเพื่อคน เพื่อคุณภาพชีวิต โดยที่ผ่านมามีแผนฯ ที่ 1 เน้นการเจริญเติบโตของโครงสร้างเศรษฐกิจและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แผนฯ 2 เป็นช่วงการพัฒนาการเกษตรเพื่อการส่งออก แผนฯ 3 และ 4 เน้นด้านสังคมมากขึ้น แผนฯ 5 และ 6 เศรษฐกิจมีความเจริญรุ่งเรือง และเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจขึ้น แผนฯ 7 รักษาความเจริญเติบโตให้เหมาะสมและมีเสถียรภาพ มีการกระจายรายได้ กระจายความเจริญให้เหมาะสมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสิ่งแวดล้อม (สรรเสรีญ วงศ์ชะอุ่ม, 2544, หน้า 32-35) เห็นได้ชัดเจนว่าแผน 1-7 ทั้งหมดได้ให้ความสำคัญกับความเจริญด้านวัตถุหรือด้านเศรษฐกิจในการพัฒนาประเทศเป็นหลัก ไม่คำนึงถึงการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจึงอัญเชิญปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นปรัชญาชี้นำการพัฒนาประเทศในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (2545-2549) โดยยึดหลักทางสายกลาง เพื่อให้ประเทศรอดพ้นจากวิกฤต สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุล มีคุณภาพและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ต่อเนื่องจากแผนฯ 8 จนมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (2550-2554) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติยังน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการบริหารประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยเน้น “การสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ” เป็นการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึด “คน

เป็นศูนย์กลางการพัฒนา ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง และเน้นให้สังคมมีความสุขอย่างยั่งยืน
(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549, หน้า 3)

การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจะเน้นทางด้านเศรษฐกิจหรือสังคมมากน้อยเพียงใดแต่ช่วงที่ผ่านมาประเทศไทยมีภาวะทางเศรษฐกิจที่ฝกผวนอย่างมาก เห็นได้อย่างชัดเจนว่าการพัฒนาด้านเศรษฐกิจดีขึ้นแต่รายได้ของประชาชนในภาพรวมส่วนใหญ่ยังคงต่ำอยู่มาก ส่งผลให้เกิดปัญหาช่องว่างทางรายได้ และมีการกระจายรายได้ที่ไม่เป็นธรรม (สุภางค์ จันทวนิช และวรรณิ์ ไทยยำนันท์, 2541, หน้า 138) ทำให้เกิดปัญหาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ กระทั่งถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความเชื่อมโยงกันโดยรวม (วิจิตร ระวังค์, สมบุญ ยมนา, สมศักดิ์ นัคลาจารย์, กัลยา ไทยวงษ์ และ นัทธมน แก้วไทย, 2550, หน้า, 8) แม้ปัญหาด้านรายได้เป็นปัญหาหนึ่งในคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ก็มีสาเหตุเดียวที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานแย่ลง ยังมีเรื่องของสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมรอบด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน เป็นต้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจึงเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่แก่บุคลากร เพราะถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในกาทำงานจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยใ้บุคลากรได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่จะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่ก็มีองค์กรจำนวนไม่น้อยที่บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดที่ไม่ได้คำนึงถึงคุณภาพชีวิตทั้งในเรื่องส่วนตัวและการทำงานของบุคลากรมากนัก โดยจะเน้นถึงแต่ในเรื่องของกลยุทธ์และการขับเคลื่อนองค์กรตามความจำเป็นทางเศรษฐกิจเพื่อการแข่งขันหรือสร้างผลประกอบการทางธุรกิจ ส่งผลให้บุคลากรทั้งหลายเป็นเหมือนเครื่องจักรที่ถูกเร่งรัดให้สร้างแต่ผลงานตอบสนองเป้าหมายขององค์กร สร้างปัญหาตามมาถึงความเครียดและความไม่สมดุลของชีวิต กระทั่งกลายเป็นค่านิยมที่ปลูกฝังว่าความสำเร็จของชีวิตการทำงาน คือ ได้มีหน้าที่การงานดี และได้รับค่าตอบแทนสูงโดยไม่ได้คำนึงถึงชีวิตครอบครัว หรือชีวิตส่วนตัว ซึ่งอาจจะมองข้ามความสุขหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สร้างปัญหาต่อเนื่องถึงสภาพครอบครัวที่ห่างเหิน หรือแม้กระทั่งคนในครอบครัวขาดปฏิสัมพันธ์กันในระดับที่ควรจะเป็น สร้างปัญหาทางสังคมอีกมากมาย (ชัชวาลย์ ทัดศิริวิษ, 2553, หน้า 85)

คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่องค์กรควรเสริมสร้างด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสุข สนุกกับการทำงาน อันจะเป็นการป้องกันมิให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานแย่ลง ซึ่งองค์กรจะได้รับประโยชน์อย่างมากในการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร (Cultural Organization) เกิดขวัญกำลังใจ (Morale) เกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ภายในองค์กร นอกจากนี้ยังส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายและสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า ลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (นฤคธ มีเพียร, 2541, หน้า 16) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากจะทำให้เกิดการลดปัญหาการขาดงาน การลาออกแล้วคุณภาพชีวิตการทำงานยังช่วยเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน (ปราณี กมลทิพยกุล, 2552, หน้า 2) หากแต่ปัจจุบันสภาวะแวดล้อมเศรษฐกิจและสังคมกระทบต่อคุณภาพชีวิต และประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมากส่งผลให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานลดลง องค์กรจึงจำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างแรงจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างมีความสุข (พนิดา เนื่องจักษ์, 2555, หน้า 3)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

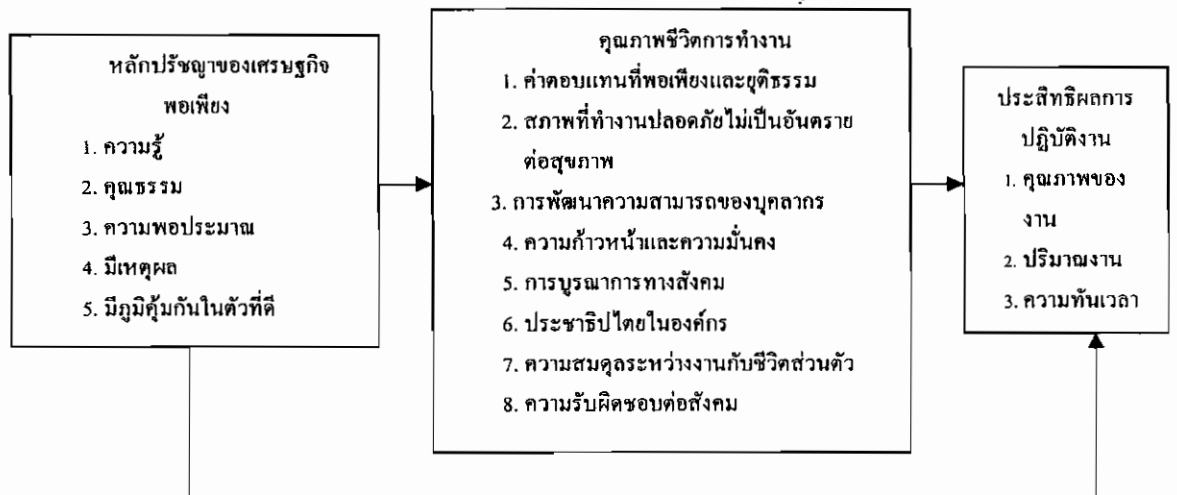
1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา

สมมติฐาน

1. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ทำการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ของ Walton (1973, p. 12-14) และแนวคิดเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานศึกษาจาก (วิไลพร เฉิด โคม, 2552, หน้า 4) เพื่อนำมาปรับใช้อย่างเหมาะสม



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรได้อย่างเหมาะสม
2. องค์กรสามารถนำผลการวิจัยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไปปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เป็นฐานข้อมูลให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้พนักงาน ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร
4. เป็นการขยายความรู้ทางวิชาการในด้านการศึกษาเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานในมิติใหม่ ๆ ตลอดจนเป็นแนวทาง เพื่อศึกษาค้นคว้าในเรื่องดังกล่าวต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา

2. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คืออุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีทั้งหมด 6,776 คน (สนธยา เผ่าดี, สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2555) ผู้วิจัยกำหนดโดยใช้สูตรคำนวณขนาดประชากรกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1973, pp. 886-887) โดยต้องสรุปผลด้วยระดับความเชื่อมั่น 95 % และยอมให้ขนาดความคลาดเคลื่อนของค่าสัดส่วนประชากรเกิดขึ้นได้ไม่เกิน $\pm 5\%$ ($e = 0.05$) จากสูตรสามารถคำนวณเพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

2.3 วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งชั้นตามขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย

- 3.1.1 ความรู้
- 3.1.2 คุณธรรม
- 3.1.3 พอประมาณ
- 3.1.4 มีเหตุผล
- 3.1.5 มีภูมิคุ้มกัน

3.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

- 3.2.1 ผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม
- 3.2.2 สภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- 3.2.3 การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน
- 3.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง
- 3.2.5 สังคมสัมพันธ์
- 3.2.6 ลักษณะการบริหารงาน

3.2.7 ภาวะอิสระจากงาน

3.2.8 ความรับผิดชอบต่อสังคม

3.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3.3.1 คุณภาพของงาน

3.3.2 ปริมาณงาน

3.3.3 ความทันเวลา

4. ขอบเขตด้านเนื้อหา

4.1 ศึกษาด้านแนวคิดและหลักการต่าง ๆ ของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ใช้วิธีค้นคว้าเอกสารวิชาการ เอกสารงานวิจัย ตำรา และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.2 ศึกษาแนวคิด และหลักการต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยค้นคว้าจากเอกสาร

วิชาการ และงานวิจัย ตำรา และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.3 ศึกษาแนวคิด และหลักการต่าง ๆ ของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยค้นคว้าจากเอกสารวิชาการ และงานวิจัย ตำรา และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ปีที่ใช้ในการศึกษา จะทำการศึกษานักงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา ในปี 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การดำรงชีวิตอย่างพอประมาณ พอกิน พอใช้ สามารถเลี้ยงดูผู้รอบข้างได้ด้วยความสะดวก ไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เบียดเบียนใคร ต้องทำให้ตนเองมีกิน มีใช้เสียก่อนจึงค่อยพัฒนาสร้างความเจริญต่อไป โดยทำให้เกิดความสมดุลในชีวิต เป็นผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความยั่งยืนอย่างแท้จริง สามารถวัดได้จากแบบสอบถามการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน คือ

ความรู้ หมายถึง เครื่องอาศัยของการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ประกอบด้วย ความรอบรู้ คือ ความรู้ลึกในงานที่ทำและความรู้กว้างในสภาวะแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ความระลึกรู้ (สติ) คือ การยั้งคิดพิจารณาและรู้ทันสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนที่จะกระทำการใดๆ และความรู้จัก (ปัญญา) คือ การเห็นและเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้อย่างกระจ่างชัด ถูกต้องตามเหตุตามผลและตามจริง

คุณธรรม หมายถึง เครื่องอาศัยของการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปอย่างดีงาม ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต คือ ความประพฤติชอบ มีการพูดและการกระทำซึ่งตรงต่อหน้าที่การงาน ต่อตนเอง และต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง มีเจตนาบริสุทธิ์ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง และไม่เอาเปรียบ ความอดทน มีความเพียร คือ ความบากบั่น ความกล้าแข็ง มีความหนักแน่น ไม่ท้อถอย ทำให้การดำเนินงานรุดหน้าเรื่อยไปจนประสบผลสำเร็จ และความรอบคอบระมัดระวัง คือ การพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในทุกแห่งทุกมุมก่อนที่จะดำเนินงาน เพื่อมิให้เกิดความผอแอมและพลั้ง

ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณไม่เกินตัว

ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การบ่งบอกถึงความพึงพอใจ ความสุขของพนักงานในการทำงาน เห็นได้จากผลการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมการทำงาน แรงจูงใจ รวมถึงความยุติธรรมของค่าตอบแทน ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว สามารถวัดได้จากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ

ค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการที่พัคอาศัย และสวัสดิการอื่น ๆ เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะอื่น

สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพการทำงาน บรรยากาศการทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต้องมีความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องเสียง กลิ่น เป็นต้น

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะและความรู้อของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความรู้สึกรู้สีกทำหายจากการทำงานของตนเอง รวมทั้งการเปิด โอกาสให้แสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน

การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม

ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงาน การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับสังคม

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่ว่างานและองค์กรที่ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม ความภาคภูมิใจในงานและองค์กรของตน ความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม การให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการกระทำความดีเพื่อสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ สามารถวัดได้จากแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ

คุณภาพผลงาน หมายถึง ผลการทำงานที่พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน เรียบร้อย สมบูรณ์ สำเร็จตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด

ปริมาณผลงาน หมายถึง ผลการทำงานที่พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามจำนวนผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด

ความทันเวลา หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ไปในการทำงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดหรือการทำงานเสร็จทันเวลา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราวิชาการ บทความในวารสาร งานวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้จำแนกข้อมูลดังนี้

1. แนวพระราชดำริเรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
2. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวพระราชดำริเรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชที่มีพระมหากรุณาธิคุณพระราชทานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่พสกนิกรชาวไทย ที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแส โลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 2-1 พระราชดำริเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

วันที่/สถานที่	เนื้อหา
ณ ศาลาศรีดาชัย วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๓๕	การจะเป็นเช่นนั้นไม่สำคัญ สำคัญอยู่ที่เรามีเศรษฐกิจแบบพอมีพอกิน แบบพอมีพอกินนั้น หมายความว่า อุ้มชูตัวเองได้ ให้มีพอเพียงกับตนเอง ความพอเพียงนี้ไม่ได้หมายความว่าทุกครอบครัวจะต้องผลิตอาหารของตัวเอง จะต้องทอผ้าใส่เอง อย่างนั้นมันเกินไป แต่ว่าในหมู่บ้านหรือในอำเภอ จะต้องมีความพอเพียงพอสมควร บางสิ่งบางอย่างผลิตได้มากกว่าความต้องการก็ขายได้

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

วันที่/สถานที่	เนื้อหา
ณ ศาลาศาลาอุทัย วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๑	พอเพียง มีความหมายกว้างขวางยิ่งกว่านี้อีก คือคำว่าพอ ก็พอเพียงนี้ก็พอแค่นั้นเอง คนเราถ้าพอในความต้องการก็มีความโลภน้อย เมื่อมีความโลภน้อยก็เบียดเบียนคนอื่นน้อย ถ้าประเทศใดมีความคิดอันนี้ มีความคิดว่าทำอะไรต้องพอเพียง หมายความว่าพอประมาณ ซื่อตรง ไม่โลภอย่างมาก คนเราก็อยู่เป็นสุข พอเพียงนี้อาจจะมี มีมากอาจจะมีของหรูหราก็ได้ แต่ต้องไม่ไปเบียดเบียนคนอื่น
ณ ศาลาศาลาอุทัย วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๔๒	ไฟดับถ้ามีความจำเป็น หากมีเศรษฐกิจพอเพียงแบบไม่เต็มที่เรา มีเครื่องปั่นไฟก็ใช้ปั่นไฟ หรือถ้าขึ้น โบราณกว่า มีคักจูดเทียน คือมีทางที่จะแก้ปัญหาเสมอ ฉะนั้นเศรษฐกิจพอเพียงก็มีเป็นขั้น แต่จะบอกว่าเศรษฐกิจพอเพียงนี้ ให้พอเพียงเฉพาะตัวเองร้อยเปอร์เซ็นต์นี่เป็นสิ่งทำไม่ได้ จะต้องมีการแลกเปลี่ยน ต้องมีการช่วยกัน ถ้ามีการช่วยกันแลกเปลี่ยนกัน ก็ไม่ใช่พอเพียงแล้ว แต่ว่าพอเพียงในทฤษฎีในหลวงนี่คือให้สามารถที่จะดำเนินงานได้
ณ ศาลาศาลาอุทัย วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๔๒	โครงการต่างๆ หรือเศรษฐกิจที่ใหญ่ ต้องมีความสอดคล้องกันดีที่ไม่ใช่เหมือนทฤษฎีใหม่ ที่ใช้ที่ดินเพียง ๑๕ ไร่ และสามารถที่จะปลูกข้าวพอกิน กิจการนี้ใหญ่กว่า แต่ก็ยังเป็นเศรษฐกิจพอเพียงเหมือนกัน คนไม่เข้าใจว่ากิจการใหญ่ๆ เหมือนสร้างเขื่อนป่าสักก็เป็นเศรษฐกิจพอเพียงเหมือนกัน เขานึกว่าเป็นเศรษฐกิจสมัยใหม่ เป็นเศรษฐกิจที่ห่างไกลจากเศรษฐกิจพอเพียง แต่ที่จริงแล้ว เป็นเศรษฐกิจพอเพียงเหมือนกัน

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

สถานที่	เนื้อหา
พระตำหนักเป็มสุข วังไกลกังวล ๑๗ มกราคม ๒๕๔๔	ฉันพูดเศรษฐกิจพอเพียงความหมายคือ ทำอะไรให้เหมาะสมกับฐานะของตัวเอง คือทำจากรายได้ ๒๐๐-๓๐๐ บาท ขึ้นไปเป็นสองหมื่นสามหมื่นบาท คนชอบเอาคำพูดของฉัน เศรษฐกิจพอเพียงไปพูดกันเลอะเทอะ เศรษฐกิจพอเพียง คือทำเป็น Self-Sufficiency มันไม่ใช่ความหมายไม่ใช่แบบที่ฉันคิด ที่ฉันคิดคือเป็น Self-Sufficiency of Economy เช่น ถ้าเขาต้องการดูทีวี ก็ควรให้เขามีดู ไม่ใช่ไปจำกัดเขาไม่ให้ซื้อทีวีดู เขาต้องการดูเพื่อความสนุกสนาน ในหมู่บ้านไกลๆ ที่ฉันไป เขามีทีวีดูแต่ใช้แบตเตอรี่เขาไม่มีไฟฟ้า แต่ถ้า Sufficiency นั้น มีทีวีเขาฟังเพื่อเปรียบเสมือนคนไม่มีสตางค์ไปตัดสตางค์ใส่ และยังไม่เนคไทเวอร์ซาเซ อันนี้ก็เกินไป

ที่มา มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์ (2549)

จากตารางที่ 3-1 สามารถสรุปได้คือ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้น ไม่ใช่เศรษฐกิจที่ประหยัดจนเกินไปหรือฟุ่มเฟือยมากเกินไป มีความพอดี พอเพียง สามารถสร้างความมั่นคงได้ ถึงแม้ว่าประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม แต่ก็สามารถประยุกต์ใช้ได้ในทุกๆ ระดับ ทุกภาคของเศรษฐกิจ ไม่จำกัดในภาคเกษตรกรรมเท่านั้น แม้แต่ภาคการเงิน และการลงทุนต่าง ๆ ก็สามารถนำปรับใช้ได้ โดยมีหลักการคือ เลือปฏิบัติอย่างพอประมาณ มีเหตุผล และสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ตนเองและสังคม

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ความหมายปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงปรากฏอยู่ในการดำเนิน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริมาช้านาน ในรูปของหลักการสร้างความพออยู่-พอกิน และพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานแนวคิดนี้เพื่อใช้ปรับทิศทางการพัฒนาประเทศไทย และได้พระราชทานคำจำกัดความของคำว่า เศรษฐกิจพอเพียง ว่าหมายถึง การดำเนินชีวิต การมีเศรษฐกิจแบบพอมีพอกิน สามารถเลี้ยงดูอู่ชุมชนเองได้ โดยให้มีความเหมาะสม เพียงพอกับความต้องการของ

ตนเองได้ ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ทุกครอบครัวจะต้องทำการผลิตอาหาร ถักทอเสื้อผ้า เครื่องแต่งกายด้วยตนเอง แต่หมายถึงในหมู่บ้านจะต้องมีความพอเพียงในระดับหนึ่ง (กรมการปกครอง, 2541 อ้างถึงใน นิรวิทย์ เพียรราษฎร์, 2553, หน้า 34)

ประเวศ วะสี (2550, หน้า 4-6) ได้ให้ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงว่า เพื่อให้มีความสมดุล ไม่ต้องประสบกับวิกฤติ เศรษฐกิจพอเพียงหมายถึง พอเพียงในอย่างน้อย 7 ประการด้วยกัน คือ

ประการที่ 1 พอเพียงสำหรับทุกคน ทุกครอบครัว ไม่ใช่เศรษฐกิจแบบทอดทิ้ง

ประการที่ 2 จิตใจพอเพียง ทำให้รักและเอื้ออาทรคนอื่นได้ คนที่ไม่พอจะรักคนอื่นไม่เป็น และทำลายมาก

ประการที่ 3 สิ่งแวดล้อมพอเพียง การอนุรักษ์และเพิ่มพูนสิ่งแวดล้อม ทำให้ยังชีพและทำมาหากินได้ เช่น การทำเกษตรผสมผสานซึ่งได้ทั้งอาหาร ได้สิ่งแวดล้อม และได้ทั้งเงิน

ประการที่ 4 ชุมชนเข้มแข็งพอเพียง การรวมตัวกันเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง จะทำให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ เช่น ปัญหาสังคม ปัญหาความยากจน หรือปัญหาสิ่งแวดล้อม

ประการที่ 5 มีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติและปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง

ประการที่ 6 อยู่บนพื้นฐานวัฒนธรรมพอเพียง วัฒนธรรมหมายถึงวิถีชีวิตของกลุ่มคนที่สัมพันธ์อยู่กับสิ่งแวดล้อมที่หลากหลายดังนั้นเศรษฐกิจจึงควรสัมพันธ์และเติบโตขึ้นจากการฐานทางวัฒนธรรม จึงจะมั่นคง

และประการที่ 7 มีความมั่นคงพอเพียง ไม่มากหรือน้อยเกินไป

สรเสรีวุฒ วังษ์ชะอุ่ม (2544, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงว่าเป็นการมุ่งพัฒนาประเทศให้เข้าสู่สมดุล มีความเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันที่ดี มีคุณภาพที่ดี ซึ่งจะยังประโยชน์ให้เกิดแก่ประชาชน ได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีโอกาสเท่าเทียมกัน เป็นคนที่มีคุณภาพ สมรรถภาพ ประสิทธิภาพ และมีสุขภาพที่ดี ซึ่งเป็นการพัฒนาให้คนเป็นศูนย์กลางและนำไปสู่ความยั่งยืนของประเทศในระยะยาว

สุเมธ ตันติเวชกุล (2543, หน้า 22-23) อดีตเลขาธิการสำนักคณะกรรมการพิเศษ เพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (กปร.) ผู้สนองงานรับใช้สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ให้ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่า เศรษฐกิจพอเพียงเป็นเศรษฐกิจที่สามารถอุ้มชูตัวเอง (Relative – Sufficiency) อยู่ได้โดยไม่ต้องเดือดร้อน โดยต้องสร้างทางเศรษฐกิจของตนเองให้ดีเสียก่อน คือตั้งตัวให้มีความพอกินพอใช้ ไม่ใช่มุ่งหวังแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญ ยกเศรษฐกิจให้รวดเร็วแต่เพียงอย่างเดียว เพราะผู้ที่มีอาชีพและฐานะเพียงพอที่จะพึ่งตนเองย่อมสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าและฐานะทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้นไปตามลำดับต่อไปได้ และเศรษฐกิจพอเพียง คือการ

หันมายึดทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) ในการดำรงชีวิต โดยใช้หลักการพึ่งพาตนเอง 5 ประการ คือ

1. พึ่งตนเองทางจิตใจ คนที่สมบูรณ์พร้อมต้องมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีจิตสำนึกว่าคนนั้นสามารถพึ่งตนเองได้
2. พึ่งตนเองทางสังคม ควรเสริมสร้างให้แก่ชุมชนในท้องถิ่น ได้ร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดและเผยแพร่ให้ได้รับประโยชน์ซึ่งกันและกัน
3. พึ่งตนเองในทางทรัพยากรธรรมชาติ คือ การส่งเสริมให้มีการนำเอาศักยภาพของผู้คนในท้องถิ่น สามารถเสาะแสวงหาทรัพยากรธรรมชาติหรือวัตถุดิบในท้องถิ่นที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาประเทศไทยอย่างดียิ่ง สิ่งที่ดีก็คือการประยุกต์ให้ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local Wisdom) ซึ่งมีมากมายในประเทศ
4. พึ่งตนเองได้ทางเทคโนโลยี ควรส่งเสริมให้มีการศึกษาทดลอง ทดสอบ เพื่อให้ได้มาซึ่งเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับสภาพภูมิประเทศและสังคมไทย และสิ่งสำคัญสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม
5. พึ่งตนเองในทางเศรษฐกิจ หมายถึง สามารถอยู่ได้ด้วยตนเองในระดับเบื้องต้น กล่าวคือแม้ไม่มีเงิน ยังมีข้าว ปลา ผัก ผลไม้ ในท้องถิ่นของตนเอง เพื่อการยังชีพและสามารถนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในระดับมหภาคต่อไปด้วย

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2551, หน้า 168) ปรากฏในแห่งพุทธธรรมได้มองเศรษฐกิจพอเพียงในแง่วัตถุนิยมและจิตนิยมว่า ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง อาจมองได้เป็น 2 ด้านคือ มองอย่างวัตถุนิยมและจิตนิยม

1. มองอย่างวัตถุนิยม มองภายนอกคือ ต้องมีกินมีใช้ มีปัจจัยสี่เพียงพอ หรือพอสมควรกับอัตภาพ ซึ่งใกล้เคียงกับคำว่าพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ
2. มองอย่างจิตนิยมหรือด้านจิตใจภายในคือ คนจะมีความรู้สึกเพียงพอไม่เท่ากันบางคนมีเป็นล้านก็ไม่พอ บางคนมีนิดเดียวก็พอ เป็นการเพียงพอทางจิตใจ

สุรเกียรติ์ เสถียรไทย (2542, หน้า 257) ได้กล่าวถึงเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่า เป็นปรัชญาของการพัฒนาตามกระแสเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีฐานคิดสำคัญที่การพัฒนาคนในชุมชน ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมควบคู่ไปกับการจรรโลงรักษาวัฒนธรรมชุมชน ทั้งนี้การพัฒนาคนจะต้องเริ่มที่การพัฒนาความคิดและจิตใจของคนให้รู้จักกินรู้จักใช้ตามอัตภาพและความจำเป็นในการดำรงชีวิตตามแนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง

อภิชาติ พันธเสน (2542, หน้า 6-7) ได้กล่าวถึงเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่า เศรษฐกิจพอเพียงเน้นการมีพอกินพอใช้ในเบื้องต้น เมื่อมีพื้นฐานความมั่นคงพร้อมพอสมควรแล้ว จึงสร้างความเจริญและฐานะทางเศรษฐกิจให้สูงขึ้น

เฉลิมศรี ชุมเกษียณ (2550, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงว่า เศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้าสามารถดำเนินควบคู่ไปกับหลักการเศรษฐกิจพอเพียงแบบพื้นฐานในลักษณะที่เกื้อกูลกันอย่างสมดุล กล่าวคือ การดำรงชีวิตในความจริงนั้นสมาชิกในแต่ละสังคมไม่สามารถดำเนินชีวิตด้วยเศรษฐกิจพอเพียงแบบพื้นฐาน ที่เน้นหลักการพึ่งพาตนเองอย่างร้อยละเปอร์เซ็นต์ได้แต่เพียงอย่างเดียว จึงต้องนำเอาหลักการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้าที่มุ่งส่งเสริมหลักแห่งการแบ่งปันกันและร่วมมือกันกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคม ซึ่งเป็นการอยู่ร่วมกันในชุมชนอย่างสันติสุขและมีมิตรต่อกัน

ฉลองภพ สุสังกรกาญจน์ ฌัญพงศ์ ทองภักดี อิศร์ อิศรางกูร ณ อยุธยา วิทยา เจียรพันธ์ จูติพร ศิริพันธ์ พันธเสน และจิตติพล ภักดีวานิช (2552, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่า เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศ ให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึงพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรู้รอบรู้ ความรอบคอบ และระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีจิตสำนึกในคุณธรรม ความเพียรมีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

จากการศึกษาความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหมายถึง การดำรงชีวิตอย่างพอประมาณ พอกิน พอใช้ สามารถเลี้ยงดูตัวเองได้ด้วยความเหมาะสม ไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เบียดเบียนใคร ต้องทำให้ตนเองมีกิน มีใช้เสียก่อน จึงค่อยพัฒนาสร้างความเจริญต่อไป โดยทำให้เกิดความสมดุลในชีวิต เป็นผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความยั่งยืนอย่างแท้จริง ซึ่ง โคฟี อันนัน เลขาธิการสหประชาชาติ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน กองบรรณาธิการ INN, 2552, หน้า 83) ได้มีทัศนะต่อเศรษฐกิจพอเพียงว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการชี้ถึงแนวทางการพัฒนาที่เน้นสมดุล ความพอประมาณ ความมีเหตุผลสำนึกในคุณธรรม และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอ ที่จะต้านทาน และลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จากกระแส

โลกาภิวัตน์ ด้วยปรัชญาดังกล่าวนี้ สหประชาชาติจึงมุ่งเพียรพยายาม และส่งเสริมการพัฒนาคน ให้มีความสำคัญต่อการอยู่ดีมีสุขของประชาชนเป็นเป้าหมายศูนย์กลางในการพัฒนา

ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ยึดหลักทางสายกลาง ที่ชี้แนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติของประชาชนในทุกระดับให้ดำเนินไปในทางสายกลาง มีความพอเพียง และมีความพร้อมที่จะจัดการต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะต้องอาศัยความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวัง ในการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอน ทั้งนี้ เศรษฐกิจพอเพียงเป็นการดำเนินชีวิตอย่างสมดุลและยั่งยืน เพื่อให้สามารถอยู่ได้แม้ในโลก โลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง ความพอเพียงจึง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการ ต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน และการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันก็ต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีจิตสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญาและความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกว้างขวางทางด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี (สาธิต นราวิสุทธิ, 2550, หน้า 6)

ดังนั้นการพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ความรอบคอบและคุณธรรม ประกอบการวางแผนการตัดสินใจ และการกระทำ ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีหลักพิจารณาอยู่ 5 ส่วน หรือ 3 ห่วง 2 เงื่อนไข โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา และเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤตเพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา (สาธิต นราวิสุทธิ, 2550, หน้า 4)

สำหรับคุณลักษณะค่านิยมและหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข สาธิต นราวิสุทธิ (2550, หน้า 6) ได้อธิบายไว้ดังนี้

คุณลักษณะ เศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้การการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลาง และการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

ค่านิยม ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ พร้อม ๆ กัน ดังนี้

ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ ไม่เกินตัว

ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

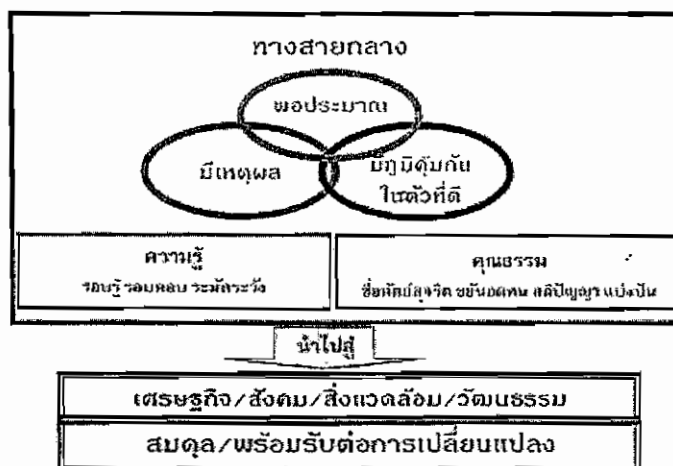
การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

เงื่อนไข การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

เงื่อนไขความรู้ หมายถึง เครื่องอาศัยของการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ประกอบด้วย ความรอบรู้ คือ ความรู้ลึกในงานที่ทำและความรู้กว้างในสภาวะแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ความระลึกรู้ (สติ) คือ การยั้งคิดพิจารณาและรู้ทันสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนที่จะกระทำการใดๆ และความรู้ชัด (ปัญญา) คือ การเห็นและเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้อย่างกระจ่างชัด ถูกต้องตามเหตุตามผลและตามจริง

เงื่อนไขคุณธรรม หมายถึง เครื่องอาศัยของการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปอย่างดีงาม ประกอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต คือ ความประพฤติชอบ มีการพูดและการกระทำซื่อตรงต่อหน้าที่ การงาน ต่อตนเอง และต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง มีเจตนาบริสุทธิ์ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง และไม่เอารัดเอาเปรียบความอดทน มีความเพียร คือ ความบากบั่น ความกล้าแข็ง มีความหนักแน่น ไม่ห่อถอย ทำให้การดำเนินงานรุดหน้าเรื่อยไปจนประสบผลสำเร็จ และความรอบคอบระมัดระวัง คือ การพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในทุกแง่ทุกมุมก่อนที่จะดำเนินงาน เพื่อมิให้เกิดความพลั้งพลาด

แนวทางปฏิบัติ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ จากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ คือการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้ และเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมบัติ กุสุมาวดี (2551, หน้า 87-88) ที่เห็นตรงกันว่า ความพอประมาณคือการประมาณตนไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ความมีเหตุผลคือความเป็นกลาง ความไม่มัวคด การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวคือความไม่ประมาท เงื่อนไขความรู้คือการนำความรู้มาประยุกต์ใช้และปฏิบัติให้เกิดผล และเงื่อนไขคุณธรรมคือคือมีความซื่อสัตย์สุจริตและความอดทน



ภาพที่ 2-1 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550, หน้า 6)

จากภาพที่ 2-1 สามารถสรุปได้ว่า ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีนั้นจะต้องอาศัยเงื่อนไข ความรู้คู่คุณธรรมเป็นตัวเสริมสร้างในการเดินทางสายกลางเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ทำให้เกิดความสมดุลในชีวิต และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

สถาบันไทยพัฒนา มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของหลักปรัชญานี้จึงเป็นการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบ และคุณธรรม ประกอบการตัดสินใจ และการกระทำซึ่งนำไปสู่ความสมดุลพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก และเนื่องจากความเข้าใจในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงนั้นคือการพึ่งตนเอง ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Self-sufficiency แต่คำว่า พอเพียงในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งตรงกับคำว่า Sufficiency Economy นั้น มีความหมายกว้างกว่าแค่การพึ่งตนเองได้ เศรษฐกิจพอเพียงในระดับที่เลี้ยงตัวเองได้บนพื้นฐานของความประหยัดและการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น เรียกว่า เศรษฐกิจพอเพียงแบบพื้นฐาน ส่วนเศรษฐกิจพอเพียงในระดับที่มีการรวมตัวกัน เพื่อร่วมกันดำเนินงานในเรื่องต่างๆ มีการสร้างเครือข่ายและการขยายกิจกรรมทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ โดยประสานความร่วมมือกับภายนอก เรียกว่า เศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้า ดังนั้น เศรษฐกิจพอเพียงจึงมิใช่แค่เพียงเรื่องของการพึ่งตนเองโดยที่ไม่เกี่ยวข้องกับ

ใคร และมีข้อแม้เรื่องของการประหยัด แต่ยังคงครอบคลุมถึงการชั่งเกี่ยวกับผู้อื่น การช่วยเหลือ
เกื้อกูลซึ่งกันและกัน และปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงนี้สามารถจำแนกได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

เศรษฐกิจพอเพียงระดับที่หนึ่ง เป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบพื้นฐาน ที่เน้นความพอเพียงใน
ระดับบุคคลและครอบครัว คือ การที่สมาชิกในครอบครัวมีความเป็นอยู่ในลักษณะที่สามารถพึ่งพา
ตนเองได้ สามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความต้องการในปัจจัยสี่ของตนเองและ
ครอบครัวได้ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกลมเกลียว และมีความพอเพียงใน
การดำเนินชีวิตด้วยการประหยัดและการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น จนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมี
ความสุขทั้งทางกายและใจ

เศรษฐกิจพอเพียงระดับที่สอง เป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้า ที่เน้นความพอเพียง
ในระดับกลุ่มหรือองค์กร คือ เมื่อบุคคล/ครอบครัว มีความพอเพียงในระดับที่หนึ่งแล้ว ก็จะรวม
พลังกันในกลุ่มหรือสหกรณ์ เพื่อร่วมกันดำเนินงานในด้านต่างๆ ทั้งด้านการผลิต การตลาด
ความเป็นอยู่ สุวีถีการ การศึกษา สังคมและศาสนา โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่
เกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยราชการ มูลนิธิ และเอกชน และหากมีปัญหาจากการดำเนินกิจกรรมด้าน ๆ แล้ว
ก็ควรใช้สติปัญญาใคร่ครวญ ด้วยความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ ก่อนที่จะพึ่งพาผู้อื่น และมีการ
ปรึกษาหารือที่ถ้อยอาศัย ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในชุมชนและสังคมต่อไป

เศรษฐกิจพอเพียงระดับที่สาม เป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้า ที่เน้นความพอเพียง
ในระดับเครือข่าย คือ เมื่อกลุ่มหรือองค์กร มีความพอเพียงในระดับที่สองแล้ว ก็จะร่วมมือกับ
หน่วยงานภายนอกเพื่อการสร้างเครือข่าย มีการติดต่อร่วมมือกับธนาคารและบริษัทต่างๆ ทั้งในด้าน
การลงทุน การผลิต การตลาด การจำหน่าย และการบริหารจัดการ เพื่อการขยายกิจกรรมทาง
เศรษฐกิจที่หลากหลาย ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในด้านสุวีถีการ การศึกษา สังคมและ
ศาสนา ให้สมประโยชน์ด้วยกันทุกฝ่าย

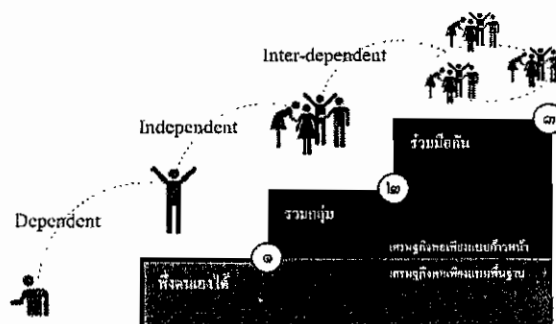
สถาบันไทยพัฒนา มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2555) ยัง
กล่าวอีกว่าในทางธุรกิจระดับของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถที่จะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ เช่นเดียวกัน
กับข้างต้น ดังนี้

ความพอเพียงในระดับกิจการหรือบริษัท ที่เน้นถึงการดำรงอยู่ของกิจการหรือความอยู่
รอดในธุรกิจ สามารถพัฒนาองค์กรให้มีความแข็งแกร่งเป็นอิสระ (Independent) ดำเนินกิจการ โดย
อาศัยทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กร มีรายรับที่เพียงพอต่อการดำเนินกิจการ มีการกำกับดูแลกิจการ
โดยยึดหลักของความถูกต้อง มีคุณธรรม และโปร่งใส จัดเป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบพื้นฐาน

ความพอเพียงในระดับกลุ่มธุรกิจ จัดเป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้าที่เน้นถึงการ
รวมกลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กิจการร่วมค้า (Joint Venture) เพื่อต้องการบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ

ร่วมกันด้วยการแบ่งปันหรือใช้ทรัพยากรในกิจการร่วมกัน เพื่อการสร้างประสิทธิภาพและการลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ตลอดจนการรวมกลุ่มในลักษณะสมาคมการค้า (Association) เพื่อการรับรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในธุรกิจที่ดำเนินอยู่ ทั้งนี้การรวมกลุ่มในระดับที่สองนี้จะต้องเป็นไปเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่กลุ่มและส่วนรวมบนพื้นฐานของการไม่เบียดเบียนกัน การแบ่งปันช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามกำลังและความสามารถของตนเอง จึงจะสามารถทำให้กลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาเกิดความพอเพียงในวิถีปฏิบัติอย่างแท้จริง

ความพอเพียงในระดับเครือข่าย จัดเป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้าที่เน้นถึงการรวมกลุ่มในแนวราบในลักษณะของเครือข่ายวิสาหกิจ (Cluster) เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน มีการติดต่อประสานความร่วมมือระหว่างกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ กับหน่วยงานอื่น ๆ ในสังคม ก่อให้เกิดการพัฒนาภายใต้รูปแบบของการพึ่งพิงอิงกัน (Inter-dependent) สงเคราะห์เกื้อกูล มีจริยธรรม มีความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) ร่วมกัน ทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในเครือข่ายได้รับประโยชน์



ภาพที่ 2-2 ระดับของเศรษฐกิจพอเพียง (สถาบันไทยพัฒนา มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2555)

จากภาพที่ 2-2 แสดงให้เห็นถึงการเริ่มต้นจากการพึ่งตนเองพัฒนาตนเองให้มีความเข้มแข็ง ไม่ต้องคอยอาศัยผู้อื่น แล้วจึงค่อย ๆ พัฒนามาเป็นการแลกเปลี่ยนช่วยเหลือกันและกัน จนนำไปสู่การร่วมมือ เกื้อกูลในสังคมหรืออาจเรียกได้ว่าเป็นการพึ่งพิงกัน และถือได้ว่าเป็นการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิต รวมถึงในภาคธุรกิจที่สามารถนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ได้เช่นเดียวกันกับในระดับบุคคล

สุเมธ ตันติเวชกุล (2549, หน้า 117-128) ได้กล่าวว่าเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับสังคมทุกระดับ ดังนี้

ระดับบุคคล/ครอบครัว คือ สามารถให้ตนเองเป็นที่พึ่งแห่งตนใน 5 ด้าน ได้แก่จิตใจ สังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รู้จักคำว่า “พอ” และไม่เป็นภัยแก่ผู้อื่น พยายามพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความชำนาญ มีความสุขและความพึงพอใจกับชีวิตที่พอเพียง ยึดเส้นทางสายกลางในการดำเนินชีวิต

ระดับชุมชน คือ รวมกลุ่มกันทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม โดยอาศัยภูมิปัญญาและความสามารถของคนและชุมชน

ระดับรัฐ หรือ ระดับประเทศ คือ ชุมชน/สังคมหลาย ๆ แห่งร่วมมือกันพัฒนาตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และวางรากฐานของประเทศให้มีความพอเพียงและพร้อมก่อนจึงค่อย ๆ ดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เจริญขึ้นเป็นลำดับ ๆ

ระดับธุรกิจ คือ ขอบรับการมีกำไรในระดับพอประมาณ (Normal Profit) และมีเหตุผลที่พอเพียงต่อนักธุรกิจที่ลงทุนหรือผู้ถือหุ้น และต้องไม่เป็นการแสวงหากำไรโดยการเอาเปรียบผู้บริโภคหรือผิดกฎหมาย

ระดับของเศรษฐกิจพอเพียงที่กล่าวมาในข้างต้นนั้นสามารถใช้ได้กับทุกระดับทุกอาชีพ เช่นเดียวกับที่ บุญเสริม บุญเจริญผล (2544, หน้า 44-45) ที่กล่าวว่า คนทุกอาชีพสามารถดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงได้ และเศรษฐกิจพอเพียงมิได้จำกัดเฉพาะเป็นวิถีทางสำหรับเกษตรกรเท่านั้น ซึ่งลักษณะสำคัญของเศรษฐกิจพอเพียงที่ทุกคนทุกอาชีพสามารถนำไปใช้ได้ นั่นคือ การพึ่งตนเองให้มากที่สุด ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า ไม่ผลิตหรือบริโภคเกินกำลัง และต่างมีส่วนช่วยเหลือกันและกัน

ซึ่งตรงกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า ข-ฉ) ที่กล่าวว่าในระยะเวลาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 ได้มีการประยุกต์ใช้ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงอย่างกว้างขวางในทุกระดับ ตั้งแต่ปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม จนถึงระดับประเทศ ซึ่งได้มีส่วนเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคงท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในส่วนของภาครัฐได้มีการดำเนินนโยบายเศรษฐกิจมหภาครัดกุมมากยิ่งขึ้น มีการวางแผนและการดำเนินการลงทุนในโครงการขนาดใหญ่ดำเนินการบนพื้นฐานการวิเคราะห์อย่างรอบคอบในทุกด้านตั้งแต่เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ขณะที่ภาคธุรกิจได้มีการประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางมากขึ้นภายหลังวิกฤตเศรษฐกิจช่วงปี 2540 องค์กรต่าง ๆ ได้มีการปรับเปลี่ยนจรรยาบรรณเพื่อให้ความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น บทเรียนในครั้งนั้นทำให้องค์กรขนาดใหญ่เริ่มมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งกำไรระยะยาวมากกว่าระยะสั้น และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลไปถึงการวางแผนการลงทุน การผลิต การบริหารกำลังคน การตลาด

และการบริหารความเสี่ยงในทุกด้าน ส่วนภาคประชาชนและชุมชนมีการรับรู้ เข้าใจและน้อมนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย ในหลักความพอประมาณ การมีภูมิคุ้มกัน และเงื่อนไขการมีความรู้พบว่า การมีคุณธรรมอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ขณะที่ความเข้าใจในหลักความมีเหตุผลประชาชนมีความเข้าใจว่ามีการเชื่อมโยงมากกับการประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อ มีชีวิตเรียบง่าย มีการออม และเอื้อเฟื้อ เพื่อแบ่งปันช่วยเหลือผู้ที่ด้อยโอกาส ขณะที่ภาคการเกษตรมีการนำเกษตรทฤษฎีใหม่มาประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรมและในหลายพื้นที่ได้ปรากฏผลชัดเจนว่าสามารถก้าวพ้นภาวะหนี้สินจากการทำการเกษตรเชิงพาณิชย์สู่เกษตรผสมผสาน มีการลดการใช้สารเคมี และเน้นการผลิตที่ยึดความมีเหตุผล และองค์ความรู้ สามารถทำให้เกษตรกรมีเงินออมหลุดพ้นจากภาวะหนี้สิน และมีรายได้มั่นคงสามารถช่วยเหลือ แบ่งปันให้เพื่อนบ้านและชุมชน

จากการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงนั้นเริ่มได้จากรากฐานในระดับบุคคลหรือครอบครัว แล้วมาในระดับชุมชน และระดับประเทศตามลำดับ หากมองให้แคบลงนั้นอาจกล่าวได้ว่าการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงคือ การต้องพึ่งพาตนเองเสียก่อน เพื่อเป็นหลักการทำอะไรอย่างเป็นขั้นเป็นตอน รอบคอบ ระมัดระวัง พิจารณาถึงความพอดีพอเหมาะ พอควร ความสมเหตุสมผล และการพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง การสร้างความสมดุลในต่าง ๆ ให้ชีวิต ทั้งทางด้านจิตใจ สังคม เทคโนโลยี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงเศรษฐกิจด้วย ทั้งนี้ประสพโชค มั่งสวัสดิ์ (2550, หน้า 168) ยังกล่าวเสริมอีกว่า ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงให้ความสำคัญมากในเรื่องการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติภายใต้หลักการ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน หากประชาชนในทุกภาคส่วน รวมทั้งภาครัฐและเอกชนมีเหตุผลในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ก็จะตระหนักถึงผลกระทบเชิงลบที่มีต่อคุณภาพชีวิตของตนเอง

เมื่อเกิดการประยุกต์ใช้แล้วจะเห็นได้ชัดว่า จุดเน้นของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงนั้นเน้นถึงสิ่งใดเป็นสำคัญในการดำเนินชีวิตซึ่ง สมบัติ กุสุมาวดี (2553, หน้า 4-8) เห็นว่าจุดเน้นของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีดังนี้

1. เน้นความเข้าใจลักษณะพื้นฐานทางสังคมว่า ความเปลี่ยนแปลง คือความจริงแท้ทางสังคม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงคือ หลักปรัชญาที่สอดคล้องกับหลักแนวคิดเรื่องไตรลักษณ์ของศาสนาพุทธ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลักอนิจจตา ที่ได้กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นกิจจะลักษณะของสังคม ดังนั้นในสังคม บุคลากรและผู้บริหารในองค์กร จึงต้องรู้จักและทำความเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงคือธรรมชาติของสรรพสิ่ง ต้องไม่มองโลก มององค์กรอย่างหยุดนิ่งตายตัว ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือการรู้จักมองโลก มององค์กร มองธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ บุคลากรและผู้บริหารในองค์กรต้องเข้าใจว่าปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทุกอย่าง ล้วนแล้วแต่มีเหตุ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องมากมาย และความเกี่ยวเนื่องของปัจจัยเหล่านั้นล้วนแล้วแต่อยู่ภายใต้พลังพลวัต การเปลี่ยนแปลงซึ่งมีตรรกะของเหตุและผลที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน

2. เน้นการสร้างความพร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ เมื่อคนในสังคม บุคลากรและผู้บริหารองค์กรรู้จักคิด รู้จักมอง และเข้าใจความเชื่อมโยงของเหตุปัจจัยต่าง ๆ อย่าง เป็นระบบ รวมถึงพลวัตการเปลี่ยนแปลงแล้ว บุคลากรและผู้บริหารในองค์กรพึงหันกลับมาตั้ง คำถามทบทวนตนเองว่า จะเตรียมพร้อมและปรับปรุงตนเอง ครอบครัว ชุมชน องค์กรและ ประเทศชาติ ให้สามารถตอบสนองรองรับกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ได้อย่างไร หาก พิจารณาจากค่านิยมของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงข้างต้น จะเห็นได้ว่าหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงเป็นแนวคิดที่ไม่ได้ปฏิเสธกระแสโลกาภิวัตน์ ไม่ได้ปฏิเสธกระแสการเปลี่ยนแปลงที่ รวดเร็วที่มาจากภายนอก แต่กลับตั้งประเด็นสำคัญที่ว่า เราจะสามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงให้ เท่าทันและมีภูมิคุ้มกันต่อกระแสเหล่านั้นได้อย่างไร

3. เน้นการสร้างความสุข มั่นคง และความยั่งยืนระยะยาว กล่าวคือ เมื่อบุคลากรและ ผู้บริหารในองค์กรตระหนักและเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และร่วมกันตั้ง สติอย่างไม่ประมาทที่จะปรับตัวให้พร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นได้นั้น หลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงจะไม่มองเพียงแต่การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การเอาตัวรอดได้ในระยะสั้น ๆ การทำกำไรให้กับตนเองในระยะสั้น ๆ แต่ไปสร้างความเสียหายให้กับผู้อื่นหรือภาคส่วนอื่นหรือ การแก้ปัญหาเพียงแคให้ตนเองหรือองค์กรตนเองเอาตัวรอดได้เท่านั้น แต่หลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงจะเน้นเรื่องการมองการณ์ไกล การสร้างความมั่นคงในระยะยาว การไม่เอารัดเอาเปรียบ หรือสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่นบนความสุขสบายของตนเอง การไม่ใช่ทรัพยากรที่ควรจะเป็นของ ชนรุ่นอนาคตมาอำนวยความสะดวกแก่ชนรุ่นปัจจุบัน หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเน้นถึงการเห็นแก่ ประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และการมีชีวิตที่ดีร่วมกันของคน องค์กร ชุมชน และสังคมใน ระยะยาว

4. เน้นความพอดี พอประมาณ รู้จักตนเอง รู้จักบริบท ในการที่จะทำให้สังคม ชุมชน และองค์กรมีความสุขยั่งยืนระยะยาว คนในสังคมจะต้อง รู้เรา รู้เขา คือรู้จักตนเอง รู้จักรากเหง้า ประวัติศาสตร์ ภูมิปัญญา ความสามารถ จุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง และรู้จักวิเคราะห์บริบท สภาพแวดล้อมแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน รวมทั้งรู้จักทำความเข้าใจสังคม ชุมชน องค์กร ในส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและเมื่อพิจารณาตัวเราและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านแล้ว หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะเน้นให้เราได้รู้จัก ความพอประมาณ และ ความพอดี กล่าวคือ รู้จัก ประเมินและประมาณตนเองว่า ความพอดี พอเหมาะ พอควรสำหรับสังคม ชุมชน องค์กรของเรา ควรจะอยู่ ณ จุดใด สิ่งที่ดีควรหลีกเลี่ยงก็คือ การทำอะไรมีที่สุุดโต่งทั้งในทางบวกและทางลบ เช่น

การทำอะไรที่เกินความสามารถ เกินศักยภาพและขีดรากเหง้าทางสังคม หรือการทำอะไรที่ต่ำกว่าความสามารถ ศักยภาพและความเป็นจริงของตนเอง เป็นต้น

5. เน้นการมีความรู้ และควมมีคุณธรรม คนที่จะรู้จักตนเอง รู้จักสภาพแวดล้อม และรู้จักการประมาณตนเองนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีธรรมะอยู่ในจิตใจ เงื่อนไขสำคัญที่หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยึดถือเป็นหัวใจสำคัญก็คือ การที่คนในสังคม ชุมชน องค์กร จะต้องใช้ชีวิตและทำงานอยู่บนพื้นฐานของความรู้ การมีสติปัญญา และการหมั่นเรียนรู้ แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องมากกว่าการใช้แต่อารมณ์ ความรู้สึกและความอคติเดิม ๆ ในการคิด ตัดสินใจอย่างเลื่อนลอยไร้หลักการ รวมทั้งคนในสังคม ชุมชน องค์กรจะต้องมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานของจิตใจ เช่น มีความ پاکเพียร อุดสาหะ มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์สุจริต มีสัมมาอาชีพะ มีธรรมะในจิตใจ มีความสามัคคี และรู้จักการปล่อยวาง เป็นต้น

6. เน้นการพึ่งตนเอง การพึ่งพิงอิงกัน และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม เป้าประสงค์สำคัญของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงก็คือ ทำให้ คน ครอบครัว ชุมชน องค์กร สังคม สามารถที่จะยืนหยัดบนขาของตนเอง แม้การพึ่งตนเองได้คือหัวใจสำคัญ แต่การพึ่งตนเองได้มิได้หมายความว่า จะชีวิตแบบปัจเจกชนนิยม ตัวใครตัวมัน ตัดขาดความสัมพันธ์จากโลกภายนอก หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมการพึ่งตนเองแบบยั่งยืน กล่าวคือ การรู้จักสร้างความสัมพันธ์ร่วมมือช่วยเหลือ แบ่งปัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไม่ส่งเสริมให้คนเห็นแต่ประโยชน์ส่วนตน (Self-Interest) เป็นที่ตั้ง แต่ให้คุณค่าอย่างยิ่งกับการสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมของคนให้รู้จักรับผิดชอบและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (Collective Interests) เพราะประโยชน์ส่วนรวมคือสิ่งที่จะสร้างความสงบ สันติและความผาสุกของทุกคนในสังคมนระยะยาว

จากจุดเน้นหลักและการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้นั้น จุมพล วิเชียรศิลป์ (2550, หน้า 10-11) พบว่า ผลลัพธ์จากการปฏิบัติตามของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงนั้นจะเน้นการเสียดละ การแบ่งปันซึ่งกันและกัน จะยุติการแข่งขันกดดัน และการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน เป็นระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงจะเน้นการสร้างความสุขทางใจ การสร้างความร่าเริงทางใจมากกว่าการสร้างความสุขจากการเสพวัตถุ จะยึดใจเป็นนายกายเป็นบ่าว เน้นการให้และการรับอย่างสมดุลเป็นธรรมชาติ ระบบเศรษฐกิจแบบนี้ ผู้ปฏิบัติจะแสวงหาความสุขทางกายและใจได้ง่าย หรือทุกข์กายและทุกข์ใจได้ยาก ช่วยลดความเสี่ยงของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ คือทำให้ผู้ปฏิบัติมีสติ รอบคอบ สุขุม เยือกเย็น ใจสงบ ลดเลิกกิเลส (โลภ-โกรธ-หลง) ตัณหาทุกด้านได้ รู้จักพอ ยุติการกอบโกย คดโกง รู้จักการเห็นอกเห็นใจ รู้จักการให้อภัยผู้อื่นเสมอ สร้างสันติภาพให้เกิดขึ้นได้ ผู้ปฏิบัติจะเกิดความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยเฉพาะผู้อ่อนแอกว่า

ช่วยลดความขัดแย้ง ความกดดันซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยสร้างความสมานฉันท์ ความกลมเกลียว ความสามัคคีในสังคมโลกได้

จุมพล วิเชียรศิลป์ (2550, หน้า 10-11) ยังอธิบายต่อด้วยว่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงยังช่วยสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ระบบสิ่งแวดล้อม ทำให้ระบบนิเวศน์เข้าสู่ความสมดุลตามธรรมชาติ ผู้ปฏิบัติตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จะเกรงใจ และเคารพธรรมชาติ จะไม่ทำร้ายธรรมชาติ แต่เรียนรู้ธรรมชาติมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ธรรมชาติมีความหลากหลาย มีความมั่นคงอุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน เป็นระบบเศรษฐกิจที่สร้างผู้ชนะตลอดกาล ไม่มีผู้แพ้ เพราะผู้ปฏิบัติจะได้รับประโยชน์ร่วมกัน ไม่มีการทำร้ายซึ่งกันและกัน มีแต่การแบ่งปัน การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ระบบเศรษฐกิจแบบเศรษฐกิจพอเพียงจะช่วยสร้างมิตร ลดความเป็นปรปักษ์ศัตรูต่อกัน เพราะผู้ปฏิบัติต่างเห็นอกเห็นใจ เอื้อเพื่อ เอื้ออาทรต่อกัน ให้อภัย แบ่งปัน และลดความขัดแย้ง ลดแรงกดดันต่อกัน เป็นระบบเศรษฐกิจที่ช่วยลดช่องว่างระหว่างคนจนและคนร่ำรวย สร้างความเสมอภาคของฐานะความเป็นมนุษย์ให้เท่าเทียมกัน คนร่ำรวยมีฐานะดี จะเห็นอกเห็นใจ และช่วยเหลือแบ่งปันคนจน คนเข้มแข็ง คนแข็งแรงจะช่วยเหลือคนอ่อนแอและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข อาจไม่มีคนจน (ทางใจ) โดยจะลดความเป็นหนี้ทางใจลง และเป็นระบบเศรษฐกิจที่ช่วยสร้างความมั่นคง ความสงบสุขให้แก่โลกอย่างยั่งยืน เพราะผู้ปฏิบัติตามปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจทุกคน จะสร้างความสุขทางกายและจิตใจ จากการให้ การแบ่งปัน การเสียสละ เป็นผู้มีสติปัญญา มีเหตุผล รู้จักควบคุมความชั่วร้ายได้ รู้จักยับยั้งความ โลก ความโกรธ ความหลง กิเลส ตัณหาของตนเอง ไม่ให้เป็นพิษเป็นภัยต่อตนเอง และผู้อื่นได้

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เป็นเศรษฐกิจแบบธรรมชาติ เป็นเศรษฐกิจบนทางสายกลางไม่ตั้ง ไม่หย่อนยานเกินไป ไม่กดดัน ไม่ฝืนธรรมชาติ เป็นเศรษฐกิจที่ไม่เอาเปรียบ ไม่ทำร้ายทั้งตนเองและผู้อื่น เป็นหลักคิดและหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตเพื่อนำไปสู่ความพอเพียงที่ชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และการปฏิบัติตน เพื่อให้ก้าวหน้าไปพร้อมกับความสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (จุมพล วิเชียรศิลป์ 2550, หน้า 11)

ซึ่งการประยุกต์ใช้ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงนี้สอดคล้องกับที่ วริสร รัชพันธ์ (2549, หน้า 3-5) ได้ศึกษาองค์กรธุรกิจการให้บริการ ชุมพร คาบาน่า รีสอร์ท ซึ่งเป็นองค์กรขนาดเล็กรับบริหารงานภายในครอบครัวที่ได้นำหลักความพอประมาณมาประยุกต์ใช้ในธุรกิจด้วยการควบคุมค่าใช้จ่าย และเพิ่มรายได้ให้กับองค์กร โดยยึดหลัก ฟังฟังตนเอง ฟังพาท้ายและฟังฟังกัน โดยเริ่มต้นจากการลดค่าใช้จ่ายโดยหันมาปลูกผัก และผลไม้เอง ด้านความมีเหตุผลองค์กรแห่งนี้ได้สร้างระบบการดำเนินงานภายในองค์กรที่คำนึงถึงความสอดคล้องและเหมาะสมกับภูมิสังคม โดยการใช้พฤติกรรมของพนักงานเป็นแนวทางในการออกแบบระบบงาน ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันในตัว

องค์กรแห่งนี้ได้ขยายตลาดในทุกระดับให้เหมาะสมแก่นักท่องเที่ยว และในด้านคุณธรรมนั้นได้ใช้แนวคิดที่ว่าเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ (Our loss is our gain) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของคุณงามความดี การดำเนินธุรกิจตามปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงนี้ทำให้รีสอร์ทแห่งนี้สามารถลดต้นทุน และผ่านวิกฤติเศรษฐกิจปี พ.ศ. 2540 มาได้ และยังสามารถพัฒนาการให้บริการที่แตกต่างจากที่อื่น ๆ โดยเน้นการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมั่นคงมาจนถึงปัจจุบัน

อีกทั้ง สมบัติ กุสุมาวดี (2547 อ้างถึงใน สุขสรรงค์ กันตะบุตร, 2553, หน้า 56-61) ก็ได้ทำการศึกษารายบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ดำเนินธุรกิจหลายประเภทและได้นำหลักปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในองค์กร หลังจากวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจปี พ.ศ. 2540 มีการปรับ โครงสร้างองค์กรใหม่เพื่อความคล่องตัว และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพธุรกิจในปัจจุบันและอนาคต โดยยกเลิกการทำธุรกิจที่ไม่มีความชำนาญ และเน้นธุรกิจหลักเป็นธุรกิจที่มีความเป็นผู้นำตลาด มีความชำนาญด้านการบริหารและได้เปรียบในการแข่งขัน การกระทำเช่นนี้สอดคล้องกับหลักแห่งความพอประมาณ ความมีเหตุผล ในขณะที่เดียวกันก็สร้างภูมิคุ้มกันในตัวไปด้วย เพราะดำเนินธุรกิจที่ตนเองมีความรอบรู้และเชี่ยวชาญ ในด้านคุณธรรมองค์กรแห่งนี้ยึดหลักความเชื่อมั่น ในคุณค่าของคน เพราะเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนต้องการการเติบโต มีการลงทุนในด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นการลงทุนระยะยาวซึ่งเป็นการสร้างมูลค่าให้กับองค์กร และมีการกำหนดผลตอบแทนอย่างเหมาะสมให้กับพนักงานตามผลการปฏิบัติงานซึ่งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมและการใช้ความรู้แห่งปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง รวมไปถึงการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต ทำให้องค์กรเกิดความเข้มแข็งและรองรับต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือกำเนิดและแพร่หลายในประเทศที่พัฒนาแล้ว เพราะถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ เพราะหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้ได้รับความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่องานที่ทำ และส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุเป้าหมาย (รัชพล บุญเนกวัฒนา, 2551, หน้า 11) ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นเรื่องของปัญหาแรงงานและมาตรการแก้ไข ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงความพึงพอใจของพนักงานและการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงเป็นเรื่องของสุขภาพใจที่ดีในสถานที่ทำงาน และมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มผลผลิตอย่างใกล้ชิด เนื่องจากพนักงานได้รับสวัสดิการที่ดีในการทำงาน พวกเขาจึงจะมีกำลังใจในการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานก็ย่อมที่จะสูงขึ้นนั่นเอง แต่อย่างไรก็ตามผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเพิ่มผลผลิตควรมีการแบ่งปันกันอย่างเป็นธรรม ผู้ประกอบการจะมีผลกำไรเพื่อใช้สำหรับการลงทุนครั้งต่อไป ในขณะที่ลูกจ้างได้ใช้สินค้าที่มีคุณภาพดีและราคาถูก ผู้ถือหุ้นได้รับเงินปันผลสูงขึ้น และพนักงานได้รับผลตอบแทนในรูปของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น (สุภชัย อาชีวะระงับโรค, 2540 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ พลสงคราม, 2553, หน้า 11)

Louis (1998, p. 6) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสามารถที่จะจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลกัน ซึ่งองค์กรควรมีทีมงานในการทำงานและให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Cascigo (1995, p.20) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือสภาพและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กรเช่น การเพิ่มเนื้อหางาน มีการจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Robinson (1991, p. 670) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นกระบวนการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนากลไกต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในกาตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญ และการมีส่วนร่วมด้วย

Walton (1974, p. 12) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

Hodgetts (1993, p. 192) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการออกแบบที่จะช่วยปรับปรุงให้คนทำงานมีความสุขและมีประสิทธิผล โดยคำนึงถึงผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของพนักงานต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในองค์กร

อรวรรณ ผดุงรัชดาภิจ (2550, หน้า 13) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมี 2 ประการคือ บทบาทขององค์กรที่ดำเนินการเพื่อการพัฒนาองค์กรในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและมี

ความก้าวหน้า รวมทั้งการดูแลพนักงานให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมให้กับพนักงาน และบทบาทของพนักงานที่ปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร อย่างขยันขันแข็ง เอาใจใส่ ซึ่งเกิดจากทัศนคติของพนักงานเองและเกิดจากการสนองตอบขององค์กร

พิชฌาลักษณ์ ภาณุมาศ (2547, หน้า 30) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีสภาพชีวิตที่สามารถอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุขและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ทัศนาศาสตรา (2549, หน้า 48) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละคน เป็นวิถีทางและแนวทางในการทำงานเป็นความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงความพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและความปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารงานและสังคมสัมพันธ์

จากการศึกษาความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การบ่งบอกถึงความพึงพอใจ ความสุขของพนักงานในการทำงาน เห็นได้จากผลการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมการทำงาน แรงจูงใจ รวมถึงความยุติธรรมของค่าตอบแทน ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่ง สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา (2541, หน้า 34) อธิบายคุณภาพชีวิตได้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีงานทำจะทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าของชีวิต

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงศึกษาและรวบรวมองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน จากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

Walton (1973, pp. 12-14) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการคือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการที่พอกพูน และสวัสดิการอื่น ๆ เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะอื่น

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง สภาพการทำงาน บรรยากาศการทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต้องมีความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานควรจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น เป็นต้น

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะและความรูของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงาน การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาให้กับสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกว่างานและองค์กรที่ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคม ความภาคภูมิใจในงานและองค์กรของตน ความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม การให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ต่าง ๆ

ในมุมมองของ Bruce and Blackburn (1992 อ้างถึงใน สุเนตร นามโคตศรี, 2553, หน้า 8) ก็ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
 3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายรวมถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
 5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
 6. ทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และกรณีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
 7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
 8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่ได้รับผิดชอบและต่อนายจ้าง
- เช่นเดียวกับ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543, หน้า 23) ที่ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ คือ ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and Benefits) เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of Employment) เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability) การควบคุมการทำงาน (Control of Work) การปกครองตนเอง (Autonomy) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisor) วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals Procedure) ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequate of Resources to Get Work Done) และความอาวุโส (Seniority in Employment)

หากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานคือความพร้อมขององค์กรแล้ว Hackman and Suttle (1984, p. 14) กล่าวว่าหลักการที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการทำให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีนั้นก็อยู่ภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล และหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The Principle of Security)

หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงาน

นั้น นอกจากนี้ยังวัดค่าต่อรายได้ที่ไม่เพียงพต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานระยะยาว กล่าวคือ ต้องการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The Principle of Equity)

หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค เป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลการตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่ของการบริการหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน และกรณีปันผลกำไรให้แก่คนงานอย่างเป็นธรรม หลักการนี้สอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ พนักงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อตัวบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของพนักงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน อันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The Principle of Individualization)

พนักงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือ หรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้พนักงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานได้มีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับสิ่งที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือสามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของพนักงานทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพส่วนบุคคล รวมทั้งทางด้านสังคมในทางอ้อม ด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The Principle of Democracy)

หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคลซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับสิทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่องสิทธิในการพูดหรือแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำให้เปิดโอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง มีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควรได้รับการเลือกจากกลุ่มพนักงานโดยตรง

Skrovan (1983, pp. 1-3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับความสามารถ หรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตเพิ่มมากขึ้น

3. Daily Practice คือ การฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ โดยที่บุคคลทั่วไปจะต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง ในการทำงานแต่ละวันย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคล

เห็นได้ว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยที่คล้ายคลึงกันและส่งผลต่อชีวิตการทำงาน องค์ประกอบข้างต้นนั้นครอบคลุมในทุก ๆ ด้านทั้งด้านผลประโยชน์ส่วนตัว ผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการให้และการรับจากสังคมรอบด้าน การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด อาจเรียกได้ว่าบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง

ชนกันต์ เหมือนทัพ (2551, หน้า 27) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานยังสามารถจำแนกได้เป็น 4 มิติ เพื่อใช้ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงานและการก่อวินาศกรรมเป็นตัวชี้วัด

2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก

3. มิติอัญญาภาพหรือความแปลกแยก (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกวางเฉย การขาดงานและการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

4. มิติเกี่ยวกับการปลีกตัว (Anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย การขาดงานการลาออกเป็นตัวชี้วัด

สำหรับเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ สรวงสรรค์ ต๊ะปีนตา (2541, หน้า 50-51) ได้เสนอไว้ คือ ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ เจื่อนใจของการทำงาน เสถียรภาพของการทำงาน การควบคุมการทำงาน การปกครองตนเอง การยอมรับฟัง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา วิธีพิจารณาเรียกร้อง ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ และความอาวุโส นอกจากนั้นฤดล มิเพียร (2541, หน้า 38) ยังได้กล่าวถึงเกณฑ์ชี้วัดทางสังคมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลจะต้องมีองค์ประกอบ 11 ประการ คือ บุคคลและครอบครัว สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม การติดต่อสื่อสาร ความปลอดภัย การศึกษาและการฝึกอบรม การทำงาน สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม รายได้และผลผลิต การมีส่วนร่วมในสังคม วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

มิติและหลักเกณฑ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเกิดจากภายในตัวบุคคลที่สามารถสะท้อนถึงความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งองค์กรต้องมีการกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่ง Hackman and Suttle (1977, p. 53) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารหรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคคลากรพึงพอใจแล้วยังอาจส่งผลต่อความเจริญทางค่านอื่น ๆ ดังเช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจหรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุค่อยลดลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น และหากกล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว Greenberg and Baron (1995, p. 41) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตในการปฏิบัติงานและปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ และ Danial (1988, p. 4) ยังกล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ วัฒนธรรมองค์กรและจิตวิทยาสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานให้เป็นที่ไปในทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองในระดับสูง

ดังนั้นนักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพในการทำงานนั่นเอง ทั้งนี้ Gordon (1991, pp. 635-636) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานก็เป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับงานจะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลายบริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ จะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไปใช้ พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มขึ้นมาก อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงไปด้วย

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542, หน้า 18) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานหลายประการ ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (เกิดความผูกพันต่อองค์กร)

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพร่างกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อองค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากการลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

จากประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเห็นได้ว่าประโยชน์ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นประโยชน์แก่ทั้งองค์กรและพนักงาน ในแง่ขององค์กรจะได้ประโยชน์จากการเพิ่มผลผลิตของงานและเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่วนประโยชน์ต่อพนักงานนั้นทำให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายและจิตใจดีทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินกิจการขององค์กรทุกองค์กรนั้นมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงถือว่าเป็นความสามารถขององค์กรในการได้มาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็น

ประโยชน์สูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมายนั้น ๆ หรือเรียกว่าก่อให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานนั่นเอง (อรุณ รักธรรม, 2525 อ้างถึงใน ธนกฤต รอดเขียว, 2553, หน้า 53) และได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2541, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานว่าเป็นความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้าไป และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วุฒิชัย จ้างง (2530, หน้า 255-269) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานว่าเป็นการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดปริมาณและคุณภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ พะยอม วงษ์สารศรี (2542, หน้า 36) ที่สรุปความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ว่าเป็นการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

สุพจน์ ทราญแก้ว (2545, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานว่าเป็นการทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างผลงานได้ สอดรับกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในส่วนของผลผลิต และผลลัพธ์ที่ตรงตามความคาดหวัง ที่กำหนดล่วงหน้าไว้มาน้อยเพียงใด การมีประสิทธิผลจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นกระบวนการ วัตถุประสงค์ที่เน้นด้านปัจจัยนำออก

กาญจนา อินทร์ภักดิ์ (2545, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานว่าเป็นความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สมพงษ์ เกษมสิน (2523, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานว่าเป็นการพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์ หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลัก และความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนี้อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัด หรือไม่มีประสิทธิภาพได้เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังไว้มาพิจารณา ซึ่งเน้นการเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับผลงานที่คาดหวังไว้นั่นเอง แต่การมีประสิทธิผลมิได้หมายความว่าต้องมีประสิทธิภาพด้วย

Vause (1977, pp.139-159) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานว่าเป็นคุณภาพของงาน ความน่าเชื่อถือ ความพึงพอใจของลูกค้า ความรับผิดชอบ ความสะดวก ความสะอาด การสื่อสาร ความมีสมรรถนะ ความมีพร้อม ยืดหยุ่นด้านปริมาณ ยืดหยุ่นด้านความรวดเร็วของการส่งมอบ (ตรงต่อเวลา) ยืดหยุ่นด้านข้อกำหนดเฉพาะ (ทำตามที่ถูกค้าประสงค์)

Steers (1980 อ้างถึงใน กรณี (กิริติบุตร) มหานนท์, 2539, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่า คือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและ องค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด

Schein (1970, p. 177) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด (Survival) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการให้ลุล่วง

Dunn (1994, p. 329) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นเกณฑ์สำหรับการประเมินนโยบาย สาธารณะ นโยบายสาธารณะที่มีประสิทธิผลก็คือ นโยบายที่สามารถบรรลุผลลัพธ์ ซึ่งเป็นเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ในระดับสูง ดังนั้นประสิทธิภาพจึงหมายถึงระดับการบรรลุผลลัพธ์ของนโยบายที่คาดหวัง ไว้

Fiedler (1947, p. 11) กล่าวว่าประสิทธิผลหมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงาน ร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงานที่วางไว้ ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมการวางแผนในการทำงาน และ บรรยากาศการทำงานในกลุ่มนี้ที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมาย

จากความหมายต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานคือ การปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้
เกณฑ์การวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

พัชรา หาญเจริญกิจ (2545, หน้า 63) ได้กล่าวถึงเรื่องของการกำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติงานซึ่งเป็นตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน กล่าวว่าเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดเป็นมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน ได้แก่ เกณฑ์ด้านปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน คุณภาพของงานและลักษณะ การแสดงออกขณะปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวได้โดยละเอียดดังนี้

1. ปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นการกำหนดว่างานต้องมีปริมาณเท่าไร และ ควรจะใช้เวลาปฏิบัติมากน้อยเพียงใดงานจึงเสร็จ เช่นกำหนดว่าบรรณารักษงานจัดหมวดหมู่และลง รายการ จะต้องทำการจัดหมวดหมู่และลงรายการหนังสือให้ได้อย่างน้อยวันละ 10 เล่ม หาก บรรณารักษจัดหมวดหมู่และลงรายการได้น้อยกว่าที่กำหนด แสดงว่าปริมาณของผลการปฏิบัติงาน ยังไม่ถึงมาตรฐานที่กำหนดไว้ สำหรับงานที่ไม่สามารถกำหนดเป็นปริมาณได้อย่างเช่นงานบริการ ซึ่งมีลักษณะที่ต่างกันออกไปในแต่ละวัน ดังนั้นงานลักษณะเช่นนี้จะไม่สามารถกำหนดมาตรฐาน ด้วยปริมาณหรือระยะเวลาที่ปฏิบัติได้

2. คุณภาพของงาน เป็นการกำหนดว่าผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นควรมีคุณภาพดีมากน้อย เพียงใด โดยส่วนใหญ่จะกำหนดว่าคุณภาพของงานจะต้องมีความครบถ้วน ประณีต ถูกต้องเชื่อถือ ได้ ประหยัดทั้งเวลาและทรัพยากร เช่น มีการกำหนดข้อผิดพลาดที่สามารถยอมรับได้ว่าผิดได้ไม่

เกินมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือเป็นการกำหนดให้ผลการปฏิบัติงานมีความผิดพลาดหรือบกพร่อง เป็นศูนย์เท่านั้น

3. ลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงาน งานบางอย่างไม่สามารถกำหนดมาตรฐานด้วยคุณภาพหรือปริมาณ แต่เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยการใช้บุคลิกหรือลักษณะเฉพาะอย่างประกอบกัน เช่น การใช้สีหน้าและน้ำเสียงในการสื่อสาร ดังนั้นการกำหนดลักษณะพฤติกรรมที่ต้องแสดงออกไว้ในมาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าต้องปฏิบัติอย่างไร เนื่องจากหากแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ขององค์กรได้

ซึ่งต่างจากเกณฑ์แนวคิดในงานวิจัยของ Chemers and Ayman (1985 อ้างถึงใน ฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์, 2549, หน้า 36) ที่กล่าวว่าเกณฑ์การวัดประเมิณผลนั้นมี 8 ด้าน คือ คุณภาพผลงาน ปริมาณผลงาน ความตรงต่อเวลาในการทำงาน การลาหยุดงาน การเปลี่ยนกลุ่มงาน บรรยากาศในการทำงาน ขวัญกำลังใจในการทำงาน และความร่วมมือในการทำงาน และ Podsakoff, Aheame and Mackenzie (1997, pp. 262-270) ที่กล่าวว่า การวัดประสิทธิผลของกลุ่มมี 8 ด้าน คือคุณภาพผลงาน ปริมาณผลงาน ความตรงต่อเวลาในการทำงาน การลาหยุดงาน การเปลี่ยนกลุ่มงาน บรรยากาศในการทำงาน ขวัญกำลังใจในการทำงาน และความร่วมมือในการทำงาน ทั้งนี้ (อนันต์ เกตุวงษ์, 2543, หน้า 35) ได้กล่าวถึงเรื่องของเกณฑ์มาตรฐานการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานนั้นมีความหมายใกล้เคียงกับแผนและจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผลงานสำเร็จมีประสิทธิภาพ กล่าวคือจุดมุ่งหมายของแผนหรือวัตถุประสงค์อาจพิจารณาให้เป็นมาตรฐานได้เพราะผลของแผนจะสามารถวัดได้โดยอาศัยจุดมุ่งหมายของแผน ฉะนั้นจุดมุ่งหมายถึงกลายเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาเปรียบเทียบ แต่ก็มิได้หมายความว่าจุดมุ่งหมายจะกลายเป็นมาตรฐานในทุกกรณี เพราะบางครั้งคนตั้งจุดมุ่งหมายไว้โดยมิได้หาเครื่องมือใด ๆ มาวัดหรือเปรียบเทียบจุดมุ่งหมายนั้นเลย ทำให้มาตรฐานกลายเป็นจุดมุ่งหมาย แต่เรื่องวางแผนและแผนกระทำเมื่อมีการเกิดแผนขึ้น จุดมุ่งหมายก็จะกลายเป็นเครื่องประกอบการวัดผล และถือเป็นส่วนหนึ่งของแผนเพื่อใช้ในการควบคุม หากมาตรฐานมีความละเอียด รัดกุม การควบคุมย่อมจะกระทำได้ดี ดังนั้นหลักเกณฑ์ทั้งสองที่กล่าวมาในข้างนั้นสามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรได้เช่นเดียวกันเพราะเป็นหลักเกณฑ์ที่มุ่งการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ และหลักการจำแนกมาตรฐานการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ Flippo มีดังนี้

Flippo (1966 อ้างถึงใน อนันต์ เกตุวงษ์, 2543, หน้า 35) ได้จำแนกมาตรฐานการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานออกเป็น 2 แบบ คือ

1. เครื่องประกอบการพิจารณาที่ระบุไว้อย่างแน่นอน ชัดเจนถึงผลสุดท้ายของการกระทำ

2. เครื่องประกอบการพิจารณาที่ระบุไว้อย่างแน่นอน ชัดเจนถึงลักษณะของ ส่วนประกอบของการกระทำในแต่ละประเภทของมาตรฐาน จำแนกส่วนย่อยของมาตรฐาน ได้ดังนี้

2.1 มาตรฐานเกี่ยวกับผลงานการกระทำ แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

- 2.1.1 คุณภาพงาน
- 2.1.2 ปริมาณงาน
- 2.1.3 เวลาที่ใช้เพื่อทำงานให้สำเร็จ
- 2.1.4 ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายของงาน

2.2 มาตรฐานด้านกระบวนการ แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

- 2.2.1 มาตรฐานเกี่ยวกับบุคคล
- 2.2.2 มาตรฐานเกี่ยวกับหน้าที่การงาน
- 2.2.3 มาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยทางร่างกาย

Steers (1977 อ้างถึงใน วัตรฐ ออาจหาญ, 2542, หน้า 12-13) ได้เสนอแนวทางการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยวิธีครอบคลุมหลายด้าน (Multidimensional Approach) ซึ่งเหมาะสม กับการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การวัดประสิทธิภาพสามารถทำได้ที่ดีที่สุดด้วยการ พิจารณาความคิดที่สัมพันธ์กัน 3 ประการด้วยกัน คือ

1. การบรรลุถึงเป้าหมายให้ได้สูงที่สุด (Goal Optimization)
2. แนวคิดด้านระบบ (System Perspective)
3. การเน้นเรื่องพฤติกรรม

จากเกณฑ์การวัดประเมินผลการปฏิบัติงานที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าเกณฑ์ ในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสามารถพิจารณาได้จากการทำงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้ ผลการทำงานสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ยัง เห็นว่าต้องมีการพิจารณาในเรื่องของความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากความ ขัดแย้ง ความกดดัน ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อีกด้วย

การประเมินประสิทธิผล

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิตส์ชฎกร (2542, หน้า 47-53) กล่าวถึงการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่มุ่งประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย และมาตรฐานที่กำหนดไว้ว่ามักจะประเมินในรูปแบบของปริมาณ คุณภาพ เวลา หรือประสิทธิผลในการทำงานซึ่งแบ่งออกเป็น 7 วิธี ดังนี้ วิธีการประเมินผลงาน ซึ่งเอาผลการ ปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาและช่วยให้เกิดสัมพันธภาพอันดี ทั้งเป็นการจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้วย หลักสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบนี้ คือ

1.1 ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันศึกษาลักษณะงาน และความรับผิดชอบ ในหน้าที่แต่ละคน กล่าวคือ เพื่อให้รู้ปริมาณงาน และหน้าที่ของทุกคน

1.2 ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและ เป้าหมายนั้นจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร

1.3 กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับวัดหรือประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น

1.4 ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันดำเนินผลการปฏิบัติงานด้วยกัน โดย อาศัยเกณฑ์และวัตถุประสงค์ข้างต้น การประเมินผลการปฏิบัติงานนี้จะต้องทำเป็นครั้งคราวปีละ หลายครั้ง

1.5 ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการในฐานะผู้สนับสนุน กล่าวคือ ต้องคอยแนะนำ และสอนงานอยู่เสมอ ๆ เพื่อช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

1.6 การพิจารณาคำหนึ่งถึงผลงานเป็นหลัก แต่จะไม่คำนึงถึงวิธีการหรือการกระทำของแต่ละบุคคล

2. วิธีการประเมิน โดยใช้ตัวชี้วัดโดยตรง วิธีนี้ถือหลักการประเมิน โดยพิจารณาที่ผลงาน เพียงด้านเดียว (ไม่พิจารณาคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน) เริ่มจากพิจารณางาน แต่ละงานแล้วกำหนดเกณฑ์ที่ใช้วัดผลผลิตหรือผลงานที่เหมาะสมขึ้น ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ด้าน ปริมาณ และด้านคุณภาพ

3. วิธีการประเมิน โดยเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน วิธีนี้จะนำเอาผลการปฏิบัติงานที่ ได้จริงมาพิจารณาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าซึ่งคล้ายคลึงกับวิธีการประเมิน โดยใช้ตัวชี้วัดโดยตรง แต่แทนที่จะใช้เพียงจำนวนตัวเลขในตัวชี้วัด ซึ่งจะแสดงเป้าหมายอย่างรวม ๆ การประเมินผลตามมาตรฐานการปฏิบัติงานจะกำหนดรายละเอียดในเป้าหมายที่จะใช้วัดผลการ ปฏิบัติงานชัดเจนกว่า โดยการระบุเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยการใช้ข้อความบอก ให้ทราบว่าจะงานแต่ละงานของตำแหน่งต่าง ๆ จะถูกพิจารณาว่าดีเมื่อได้มีการกระทำกิจกรรมใดบ้าง การกำหนดมาตรฐานจะพยายามให้อยู่ในลักษณะเชิงปริมาณให้มากที่สุด แต่หากไม่สามารถทำได้ อย่างน้อยจะต้องวางกรอบพิจารณาโดยบอกให้ทราบได้ว่าในการประเมินงานตามกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งมีอะไรเป็นตัวชี้ หรือเป็นสิ่งที่คาดหวังจากกิจกรรมนั้น ลักษณะดังกล่าวเป็นตัวกำหนด มาตรฐานเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจกำหนดเป้าหมายของงานบางส่วนซึ่งมีลักษณะงานเป็นงานตามวาระ

4. วิธีการจัดบันทึกปริมาณงาน วิธีนี้นิยมใช้กับงานประจำต้องทำซ้ำเหมือนเดิมและ สามารถนับผลงานได้อย่างชัดเจน เช่น งานพิมพ์ งานผลิตทางอุตสาหกรรม โดยพิจารณา เปรียบเทียบผลงานรวมทั้งคนงานได้ปฏิบัติ และนับจำนวนงานที่ได้ทำไว้ต่อวัน สัปดาห์ หรือเดือน กับมาตรฐานของงานที่กำหนดล่วงหน้า

5. วิธีบันทึกผลการปฏิบัติงานตามช่วงเวลา วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานแบบนี้จะวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาหนึ่งที่กำหนด ส่วนใหญ่จะใช้ระยะเวลาสั้น ๆ เช่น วัดผลความเร็วในการพิมพ์ต่อนาที แตกต่างจากวิธีจดบันทึกปริมาณงานซึ่งกำหนดระยะเวลาที่ต่อเนื่องกัน

6. วิธีทดสอบผลงาน เป็นการออกแบบวิธีการทดสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ทดสอบ และประเมินผลแล้วติดตามการประเมินว่าพนักงานผู้นั้นทำงานได้ดีหรือไม่อย่างไร หลักจากนั้นจะทำการเลื่อนขั้น และเพิ่มเงินเดือนให้ในกรณีที่มิผลงานดี หรือลงโทษต่อไปเฉพาะกรณีที่มิผลงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

7. วิธีการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่ง วิธีนี้หัวหน้างานให้รายละเอียดเกี่ยวกับงานของตำแหน่ง และการประเมินมุ่งพิจารณาผลงาน โดยตรงมากกว่า คุณลักษณะประจำตัวและลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น พิจารณาว่างานเป็นที่พอใจหรือไม่ ถ้าพอใจทำไมจึงปรากฏผลเช่นนั้น และจะมีทางแก้ไขข้อบกพร่องอย่างไร

Mathis and Jackson (1997, p. 343) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานคือ กระบวนการในการประเมินว่าพนักงานทำงานได้ดีเพียงใด เมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้และ สมการสื่อสารผลการประเมินนั้นให้พนักงานได้รับทราบ

อุษณา ภักธมนตรี (2545, หน้า 1-16) กล่าวว่า การประเมินความประหยัด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต้องทำโดยการเปรียบเทียบ เช่น เปรียบเทียบกับเป้าหมาย มาตรฐาน ระยะเวลาอื่น หรือกับหน่วยงานอื่น ไม่อาจทำได้ลอย ๆ โดยขาดการเปรียบเทียบ และกิจการอาจประเมินประสิทธิผลไม่ได้ ถ้าไม่ได้กำหนดเป้าหมายที่ต้องการไว้อย่างแน่ชัดตั้งแต่แรก ซึ่งทั้งสองหลักเกณฑ์ที่กล่าวในข้างนั้นมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ วีระพล สุวรรณนันต์ (2529, หน้า 63) และอนันต์ เกตุวงศ์ (2534, หน้า 314) ที่กล่าวว่า การประเมินผลคือ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริง (Actual Result) กับผลที่คาดว่าจะได้รับ ตรวจสอบและวัดผลได้จากสิ่งที่แผนกำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน และเมื่อนำไปดำเนินการแล้วสิ่งที่เปลี่ยนแปลงและเกิดขึ้นนั้นเป็นไปตามที่กำหนดและคาดหมายไว้ โดยนำเอาผลที่วัดได้มาพิจารณาวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับแผนที่กำหนด และยังสอดคล้องกับ พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 170) ที่กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นการประเมินคุณค่าการทำงานของบุคคล เป็นวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาบันทึกและลงความเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

วรนาถ แสงมณี (2543, หน้า 139) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็น กระบวนการประเมินสิ่งที่พนักงานประพฤติปฏิบัติให้แก่องค์กรหรือสิ่งที่องค์กรได้รับจากพนักงาน

ภายในเวลาที่กำหนด จากนั้นป้อนผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อทำให้พนักงานได้รับทราบ ว่าปฏิบัติงานได้ผลดีไม่น้อยเพียงใด และแนะนำให้พนักงานรู้ถึงวิธีการที่พวกเขาจะต้อง ปฏิบัติงานให้ดีเพื่อที่จะได้เปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กร การปฏิบัติงานและ งานที่ออกมาสามารถที่จะมาวินิจฉัยได้ว่าทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กรไปในทิศทางใด

วิลเฟร เดค โจน (2552, หน้า 35) กล่าวว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานนั้น วัดได้จาก มาตรฐานของงานและส่วนใหญ่จะประเมินผลในรูปแบบของปริมาณ คุณภาพ และเวลา เพื่อเป็น การกำหนดเป้าหมายหรือผลสำเร็จของงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้แบบวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามแบบของ วิลเฟร เดค โจน ดังนี้

คุณภาพผลงาน หมายถึง ผลการทำงานที่พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานที่ ถูกต้อง ครบถ้วน เรียบร้อย สมบูรณ์ สำเร็จตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด

ปริมาณผลงาน หมายถึง ผลการทำงานที่พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานตาม จำนวนผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด

ความทันเวลา หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ไปในการทำงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดหรือ การทำงานเสร็จทันเวลา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มืองค์กรต่าง ๆ ที่นำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ ผู้วิจัยจึงเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับความสัมพันธ์ในเรื่องของคุณภาพชีวิตตามปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

อัจฉรา นวจินดา (2549) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้น คือ กระบวนการพัฒนาคนให้มีความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี เพื่อให้สามารถ จัดการทรัพยากรในการดำรงชีวิตได้ตามลำดับการพึ่งพาตนเอง พึ่งพากัน ในชุมชนและพึ่งพา เครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่วิถีและเป้าหมายของความพอประมาณ ความสมดุลและความยั่งยืน ของการใช้ทรัพยากรที่พอเพียงแก่การดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขกาย สุขภาพจิตดีและมีความพึง พอใจในชีวิต

ปฐล มาลากุล ณ อยุธยา (2550, หน้า 55-57) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าคนส่วนใหญ่ นั้นมีคุณภาพชีวิตตามปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจ

ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อานนท์ มูลเลอร์ (2550, หน้า 58-61) ก็ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตตามปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับที่มาก ในด้านของ สุรพงษ์ นวนคอรัก (2550, หน้า 75-77) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตตามปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตตามปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตตามปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในระดับที่มาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการนำเรื่องความพอประมาณ ความมีเหตุผล ความรู้ และคุณธรรม มาประยุกต์ใช้ในระดับที่มาก และปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

กฤษณา กิตติวงษ์ประทีป (2551, หน้า 24-25) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า พนักงานที่มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากอาจเป็นเพราะสภาพเศรษฐกิจในขณะนี้ทำให้พนักงานนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง โดยเฉพาะด้านความพอประมาณมาใช้ในชีวิตประจำวัน โดยไม่รู้ตัว จึงทำให้พนักงานที่มีการรับรู้ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณในระดับที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ด้านความมีเหตุผลพบว่า พนักงานที่มีการรับรู้ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีการรับรู้ด้านความมีเหตุผลในระดับปานกลางคือ พนักงานที่คิด พูด และกระทำโดยไม่ใช้เหตุผลเท่าที่ควร จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำกว่าพนักงานที่มีการรับรู้ด้านความมีเหตุผลในระดับสูง ด้านการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพบว่า พนักงานที่มีการรับรู้ด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีระดับปานกลางคือพนักงานที่ไม่มีการเตรียมตัวพร้อมรับกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าจะคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีในระดับสูง

ศลิษา ศัลยกำธร (2553, หน้า 191-213) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมและผลที่คาดว่าจะได้รับตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และพบว่าเมื่อฝึกอบรมในเรื่องดังกล่าวผู้ฝึกอบรมมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามกระบวนการฝึกอบรมให้มี

คุณภาพชีวิตที่ดี ด้านนิรวิทย์ เพียรราษฎร์ (2553, หน้า 191) ได้ศึกษาทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและความสุขในการทำงานของนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและความสุขในการทำงาน 4 ด้าน คือ ด้านการรับรู้สารประโยชน์ของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการเข้าใจเนื้อหาสาระของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการยอมรับในคุณค่าปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ไปประยุกต์ใช้ ส่วนความสุขในการทำงานได้ศึกษา 4 ด้าน คือ สภาพจิตใจ สมรรถภาพจิตใจ คุณภาพจิตใจ ปัจจัยสนับสนุน พบว่าจากการศึกษาทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงานของนายจ้างในสถานประกอบการแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยโดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ซึ่งสถาบันไทยพัฒนา (2555) กล่าวว่า ความสำคัญของหลักปรัชญานี้เป็นการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลาง โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล ภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว เป็นผลมาจากการพึ่งพาตนเองพัฒนาตนเองให้มีความเข้มแข็ง แล้วจึงค่อยพัฒนามาเป็นการแลกเปลี่ยนช่วยเหลือกันและกัน จนนำไปสู่การร่วมมือกันในสังคมเพื่อความสุขต่อไป

ดังนั้นเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น โดยภาพรวมที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวก และมีการนำหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล และภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและในความสัมพันธ์รายด้านระหว่างปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

พันธุ์บุญชัย ทองสังข์ (2549, หน้า 93-94) ได้ศึกษาเรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับกลยุทธ์การจัดการองค์กรในสภาวะวิกฤต กรณีศึกษา ชุมพร คาบาน่า รีสอร์ท ด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรถึงแนวทางในการนำหลักปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นกลยุทธ์การจัดการองค์กรในสภาวะวิกฤต ผลการศึกษาพบว่า มีการทำความเข้าใจในวิถีและความสุขของพนักงาน ควบคู่ไปกับการพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพ เพราะพนักงานส่วนใหญ่เป็นชาวบ้าน โดยถือว่าหากพนักงานมีความสุขก็พร้อมที่จะทำให้การบริหารจัดการง่ายขึ้น มีการใช้ทรัพยากรการผลิตอย่างคุ้มค่า โดยที่มีการก่อตั้งกิจกรรมธรรมชาติ ที่เป็นศูนย์ในการนำของเสียจากกิจกรรมหนึ่งไปเป็นวัตถุดิบให้อีกกิจกรรมหนึ่ง เช่น ผลพลอยได้จากการสีข้าวคือ แกลบก็นำมาผลิตปุ๋ยและเป็นอาหารปลา มีการคำนึงถึงความเป็นอยู่ของพนักงาน และชาวบ้านที่ใกล้เคียงหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อทำการเผยแพร่ความรู้ด้านการจัดการ

ร่วมกลุ่มและจัดหาทุนเข้าร่วมการสนับสนุนอีกด้วย มีการอนุรักษ์ข้าวเหลืองทองปะทิวให้กับมาอยู่
ในความสนใจ และมีผลตอบแทนค้ำค่ามากขึ้น โดยทำการประสานแนวร่วมกับศูนย์ภูมิวิทย์
ธรรมชาติ อีกทั้งลดต้นทุนการผลิตโดยการผลิตทุกอย่างที่เราผลิตได้ และกินทุกอย่างที่เราผลิต โดย
ทำการแจกแจงผลผลิตให้แก่พนักงาน โดยมีหลักการพัฒนาองค์กรด้วยการให้ โดยถือว่าขาดทุนคือ
กำไร

กลยุทธ์การจัดการขององค์กรพบว่า ชุมพร คาบาน่า รีสอร์ท มีการนำหลักปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นกลยุทธ์การจัดการองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ได้นำปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ ระเบิดจากข้างใน ขาดทุนคือกำไร ยิ่งทำยิ่งได้ยิ่งให้ยิ่งมี พึ่งพาตนเอง
พึ่งพาอาศัยกัน พึ่งพิงกัน พอประมาณ พออยู่พอกิน อุดรอรั่ว เพิ่มรายได้ ขยายโอกาส ด้านรูปแบบ
การบริหารงานมีลักษณะพึ่งตนเอง พึ่งพาอาศัย และพึ่งพิงกันด้านบุคลากรให้ความอิสระในการ
ทำงานและสร้างความรู้สึกรักในการเป็นเจ้าของ และด้านทักษะ มุ่งเน้นทักษะด้านการให้บริการ

การปรับตัวขององค์กรคือ มีการนำหลักปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นกลยุทธ์
ในการปรับตัวขององค์กร 6 ประการ ได้แก่ โครงสร้าง ปรับโครงสร้างองค์กรเป็นแบบแบนราบ
(Flat Organization) ระบบ เปลี่ยนระบบการทำงานให้ง่ายและมีความคล่องตัว คำนิยมร่วม มุ่งสร้าง
วัฒนธรรมองค์กรตามปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง อุดรอรั่ว โดยมีการควบคุมค่าใช้จ่าย เพิ่ม
รายได้ โดยมีการลงทุนเพื่อสร้างรายได้เพิ่มขึ้น และขยายโอกาส โดยการใช้การตลาดแบบ Social
Marketing เพื่อขยายฐานลูกค้า ดังนั้นจะเห็นว่าคาบาน่า รีสอร์ท ได้ดำเนินธุรกิจตามหลักปรัชญา
แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานในหลาย ๆ ด้านเช่น ความรู้ทำให้เกิด
ความรับผิดชอบต่อสังคม คุณธรรมกับการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและความรับผิดชอบต่อ
ต่อสังคม ความพอประมาณกับการบูรณาการทางสังคมและความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
ความมีเหตุผลกับการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ทางด้าน กฤตินี ฅัญฐวุฒิสิตธิ์ (2550, หน้า 13-26) ได้ศึกษาปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจ
พอเพียงในภาคธุรกิจ กรณีศึกษา บริษัทแพนด้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่ามีการ
บริหารงานการลงทุนแบบความเสี่ยงปานกลางเพื่อกำไรระดับปกติ นอกจากนี้มีการดำเนินงานด้วย
ความมีเหตุผล โดยคำนึงถึงประ โยชน์ร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง มีการวางแผนการตลาดที่อำนวย
ประ โยชน์ต่างตอบแทนซึ่งกันและกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้ง ลูกค้า ผู้ถือหุ้น พนักงาน สังคมและ
สิ่งแวดล้อม ในลักษณะการบริหารธุรกิจแบบองค์รวม โดยให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับพนักงาน เพราะ
ถือว่าเป็นกลไกผลักดันธุรกิจให้ดำเนินต่อไปอย่างสมดุลและยั่งยืน รวมทั้งมีภูมิคุ้มกันที่แข็งแกร่ง
บนรากฐานความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างองค์กรและสังคมที่ธุรกิจดำรงอยู่ และมีการกระจายงาน
กระจายช่องทางจำหน่ายสินค้าที่สมเหตุสมผล ดังนั้นจะเห็นว่า แพนด้า จิวเวลรี่ ได้ดำเนิน

ธุรกิจตามหลักปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความรู้กับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมกับความรับผิดชอบต่อสังคม และความมีเหตุผลกับการบูรณาการทางสังคม

สมบัติ กุสุมาวดี (2550, หน้า 23-29) ได้ศึกษาหลักปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในภาคธุรกิจเอกชน กรณีศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เครือซิเมนต์ไทย ซึ่งผลการศึกษาในหลาย ๆ ด้าน พบว่า ด้านความพอประมาณในการบริหารทรัพยากรบุคคล กล่าวคือ รับบุคลากรน้อยเท่าที่จำเป็น จัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน มีแผนการโยกย้ายในแต่ละวิชาชีพเพื่อให้โอกาสพัฒนาตนเองและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงการรักษาไว้ซึ่งเทคโนโลยีและความรู้เฉพาะด้านของธุรกิจ ดังนี้

1. ด้านความพอประมาณในการบริหารค่าจ้างและสวัสดิการ เน้นความสมดุลและการตอบสนองผลประโยชน์ที่เป็นธรรมแก่สามฝ่าย ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ต้องได้รับเงินปันผลที่เป็นธรรม ถูกค่า ได้รับสินค้าและบริการที่มีคุณภาพในราคาที่ยุติธรรม และพนักงาน ได้รับผลตอบแทนและการดูแลที่เหมาะสม มีการกำหนดฐานเงินเอนไวเปอร์เซ็นต์ 75 ของกลุ่มบริษัทชั้นนำ ทำให้อัตราค่าจ้างพนักงานทุกระดับอยู่ในระดับที่ไม่สูงหรือต่ำจนเกินไป อีกทั้งยังมีการสำรวจค่าจ้างและเปรียบเทียบ (Benchmark) กับกลุ่มบริษัทชั้นนำและกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่จะได้กำหนดฐานค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้แก่พนักงาน

2. ด้านความพอประมาณในการใช้ทรัพยากรบุคคล กล่าวคือ เมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจองค์กรได้ทำงาน ผสมผสานงาน (Combine Job) โดยการวิเคราะห์และออกแบบงานใหม่ให้บุคลากรได้ทำงานในเนื้องานที่กว้างและลึกมากขึ้น (Job Enrichment and Enlargement) ทำให้บริษัทสามารถลดอัตรากำลังคนลงไปได้โดยไม่สูญเสียปริมาณและคุณภาพของงาน มีการยืดหยุ่นในนโยบายการสร้างและใช้ทรัพยากรบุคคลภายใน (Internal Labor Market) จึงเน้นการจ้างงานระยะยาว การส่งเสริมให้บุคลากรภายในมีความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development and Promotion from Within) อีกทั้งยังมีนโยบายให้พนักงานได้มีทักษะที่หลากหลาย (Multi-skilled) โดยมีการหมุนเวียนงานเป็นระยะ ๆ (Rotation) ทำให้พนักงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ และมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความสมดุลในการทำงาน โดยส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น การมีกิจกรรม 5 ส การจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย และยังมีการสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมให้แก่พนักงาน เช่น โครงการ โรงงานสีขาว เป็นต้น

3. ด้านความมีเหตุผลในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร กล่าวคือ มีคุณธรรมการคัดเลือกพนักงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีฉันทานติในการคัดเลือกคนอย่างมีเหตุผลและไม่ให้เกิดระบบที่มีอคติ เน้นรับเฉพาะคนดี คนเก่งมีคุณภาพและซื่อสัตย์เข้าร่วมปฏิบัติงาน

4. ด้านความมีเหตุผลในการบริหารทรัพยากรบุคคล กล่าวคือ บริหารทรัพยากรบุคคลยึดหลักอุดมการณ์ขององค์กรคือ เน้นเรื่องของความเป็นธรรม ความเป็นเลิศ คุณค่าของบุคลากร และความรับผิดชอบต่อสังคม มีนโยบายการดูแลพนักงานทุกคนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งการบริหารและการปรับค่าจ้างของพนักงานจะขึ้นอยู่กับปริมาณผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะใช้ระบบคุณธรรม (Merit system) คือดูแลทั้งผลงาน (Performance) ระดับความสามารถ (Competencies) และศักยภาพ (Potential) ของพนักงาน มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบทำให้อุทิศตนทำงานภายในที่ยึดมั่นและเชื่อมั่นในบุคลากรภายในสามารถดำเนินไปได้ และมีการดำเนินธุรกิจตามหลัก บรรษัทภิบาลอย่างเคร่งครัดและเป็นรูปธรรม โดยมีคณะกรรมการบริษัท ทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย กลไกการบริหาร และระบบการกำกับดูแลอีกด้วย

5. ด้านการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีโดยการตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานในการแก้ปัญหาขององค์กร กล่าวคือ องค์กรสามารถผ่านพ้นภาวะวิกฤตเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็วเป็นเพราะพนักงานมีวินัยและความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ซึ่งเป็นผลของนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และนโยบายการสร้างคนภายในองค์กร ซึ่งเมื่อเกิดวิกฤตองค์กรไม่ลดกิจกรรมด้านการพัฒนาพนักงาน แต่พัฒนาพนักงานเปลี่ยนรูปแบบในการเรียนรู้ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้น และยังมีการเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต โดยมีโครงการพัฒนาภาวะผู้นำขององค์กรอย่างต่อเนื่อง มีโครงการนักเรียนทุน ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ มีการวางแผนการเตรียมพร้อมบุคลากรที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร เป็นการล่วงหน้าประมาณ 3 ปี และมีการเตรียมความพร้อมขององค์กรไปสู่อุตสาหกรรมในอนาคต

6. ด้านความรู้มีการสะสมทุนมนุษย์ กล่าวคือ มีนโยบายด้านการบริหารจัดการความรู้เพื่อเก็บ สั่งสม แลกเปลี่ยน และแปลงความรู้ของพนักงานให้เป็นองค์ความรู้และเกิดพัฒนาเป็นแก่นความสามารถหลักขององค์กร มีนโยบายในการพัฒนาพนักงานเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว พนักงานทุกวิชาชีพ ทุกระดับ จะได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ตลอดจนการบริหารและการจัดการตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพให้แก่พนักงาน และพนักงานควรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

7. ด้านคุณธรรม กล่าวคือ เน้นให้พนักงานมีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต หากมีการทุจริตแม้เพียงเล็กน้อยถือเป็นสิ่งที่องค์กรไม่สามารถยอมรับได้ และเน้นคุณภาพและความเป็นธรรมในทุก

มิติของการทำงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ปูนซิเมนต์ไทย ได้ดำเนินธุรกิจตามหลักปรัชญาแนวคิด เศรษฐกิจพอเพียงและส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านความรู้กับการพัฒนาความสามารถของบุคลากรกับความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความพอประมาณมีความสัมพันธ์ในทุกด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานยกเว้นเรื่องประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมีเหตุผลกับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคง ประชาธิปไตยในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีกับการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและความก้าวหน้าและความมั่นคง

นิภา วิริยะพิพัฒน์ (2552, หน้า 157-158) ยังกล่าวว่าในด้านทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหารควรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ ได้แก่ การคัดเลือกพนักงานด้วยหลัก ยุติธรรม โดยเน้นคนที่ซื่อสัตย์และคนเก่งที่มีคุณภาพ เน้นการทำงานเป็นทีม ฝึกอบรมการใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่พนักงานทุกระดับในองค์กร ส่งเสริมการศึกษาและวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมในด้านต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้บริหารและองค์กรวางแผนการเตรียมความพร้อมของพนักงานในอนาคต กำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลงานด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม เปลี่ยนแปลงระบบการเลื่อนตำแหน่งจากหลักความอาวุโสหรือหลักอุปถัมภ์เป็นยึดหลักความสามารถของบุคคล กำหนดระดับค่าจ้างพอประมาณแก่ฐานะขององค์กรและสอดคล้องกับตลาดแรงงาน กำหนดนโยบายการดูแลพนักงานอย่างทั่วถึง โดยส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน

จากข้างต้นจะเห็นว่าแต่ละองค์กรนำหลักปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน และเป็นภาระรักษาคนให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคล กับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน (Umstot, 1984, p. 422) ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

ภูวคณ วังศรีรัตน์ (2551, หน้า 97) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของ

พนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีความพยายามดูแลเอาใจใส่ด้วยการจัดหาสวัสดิการและพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี ด้านนั้นทวัน ชวลิตอัมพร (2551, หน้า 70-72) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของพนักงานที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติอยู่ที่สำนักงานบริหารสาขา มีเพียง 6 ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ส่วนจันทร์สุดา ธงงาม (2552, หน้า 79-80) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน กับประสิทธิผลของพนักงานในองค์กร ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

อีกทั้ง ปรารณี กมลทิพยกุล (2552, หน้า 78-79) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับจักรวาล นภาภาส (2554, หน้า 46-53) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก

จากการทบทวนงานวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมนั้นมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ในความสัมพันธ์รายด้านระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีนักวิชาการได้ทำการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม กิ่งพร ทองใบ (2545, หน้า, 147) กล่าวว่า การกำหนดมาตรฐานของงาน มาตรฐานของเวลา ตลอดจนวิธีการวัดผลงาน เป็นการจ่าย

คำตอบแทนแบบงูใจ ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้เพิ่มขึ้น ดังนั้นจะเห็นว่าการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานมีส่วนสร้างแรงงูใจให้กับพนักงาน ปฏิบัติงานตามท้องครตั้งไว้ เช่นเดียวกับ กระทรวงสาธารณสุข (2555, หน้า, 6) กล่าวว่ คำตอบแทนความผลการปฏิบัติงานเป็นการขจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรที่ผันแปรตามผลการ ปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตภาพการทำงานของบุคลากร เพิ่ม ประสิทธิภาพ คุณภาพ รวมทั้งการสร้างความเป็นธรรมการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นรูปธรรมและ สามารถสร้างแรงงูใจให้ปฏิบัติงานได้มากมกยิ่งขึ้น

2. ความสัมพันธ์ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน Mittani, Dalziel and Fitt (1992, p. 11) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของบุคลากรมีความ เชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน ด้าน Lynch (1992, p.299) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยใช้เวลาในการทำงานหรือทำ ความเข้าใจน้อยลง ดังนั้นในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรจึงมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และความทันเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ Spencer (1993, pp. 9-11) ที่กล่าว ว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้หรือ การปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม และกล่าวต่อว่าความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความ มี ประสิทธิภาพสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน ทางด้าน ธนาภรณ์ สิริยาภรณ์ (2547, หน้า จ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านงานในเรื่องเกี่ยวกับลักษณะงาน คำตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงในด้าน คำตอบแทน กับด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาที่ใช้ทำงาน ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับด้านคุณภาพงานในทางบวกกับความก้าวหน้าในงาน การ ปฏิบัติงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับปริมาณงาน แต่ในด้านโอกาสก้าวหน้าในงานนั้น มี ความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ด้านการบูรณาการทางสังคมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน สุภาพร อ มาตย์ (2550, หน้า 89-95) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนัก

บัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการมีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวม ด้านคุณภาพของงาน และด้านความตรงต่อเวลา การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการมีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวม ด้านปริมาณงาน และความตรงต่อเวลา การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการมีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวม ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความตรงต่อเวลา และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการมีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวม ด้านปริมาณงาน และด้านความตรงต่อเวลา จากการศึกษาโดยภาพรวมแล้วการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นมีความสอดคล้องกับการ บูรณาการของ Walton ที่กล่าวไว้ในข้างต้นที่กล่าวว่า การบูรณาการคือ ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม และทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยรวม

ในการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความสัมพันธ์ดังกล่าวยังคงมีอีกหลายด้านที่ไม่ได้นำเสนอทั้งนี้เป็นเพราะการศึกษาในรายด้านต่าง ๆ ที่ตรงกับเนื้อหานั้นยังคงมีจำกัด ดังนั้นผู้วิจัยจะทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์รายด้านต่อไป

ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของทิพภา วิริยะพันธ์ (2550 อ้างถึงใน นิสารันต์ ทัดตินาพานิช, 2551, หน้า 34) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจคือ การมีพนักงานหรือทีมงานที่ดี มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเนื่องจากการทำงานในยุคนี้ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ฉะนั้นผู้ประกอบการจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมขึ้นในหน่วยงาน ด้วยการให้ทุกคนรับผิดชอบทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ในการประยุกต์ใช้ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงานสามารถทำได้ โดยการใช้ความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรมเป็นพื้นฐานของการทำงานร่วมกัน ทำให้พนักงานเกิดคำนึงถึงการมีความรอบรู้ การใช้เหตุผล การมีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความเมตตาต่อกันเป็นที่ตั้ง ซึ่งจะเป็นแบบอย่างที่ดีของการทำงาน ทั้งนี้เพราะสามารถช่วยให้ทุกคนปรับตัวเข้าหากันได้ง่ายขึ้น มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ทำงานด้วยสติปัญญาและความรอบคอบระมัดระวัง และยังมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริง และผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างหลักปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมยังมีการศึกษาที่มีจำนวนจำกัดจึงขอเสนอความสัมพันธ์รายด้านดังนี้

1. ความสัมพันธ์ด้านความรู้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ปิยะ ฉันทวัฒนานุกุล (2548, หน้า 113) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีเพราะองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายของการทำงานของพนักงานเช่น ปริมาณงานที่ทำ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีการจัดลำดับและเพิ่มประสิทธิภาพของงาน คุณภาพของงานต้องตรงมาตรฐาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ขององค์กรได้มีการปฐมนิเทศก่อนเริ่มต้นทำงานให้กับพนักงาน ได้มีความเข้าใจก่อนปฏิบัติงาน เพื่อที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานดังกล่าว

2. ความสัมพันธ์ด้านคุณธรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน กฤษณา พันธุ์มวานิช(2550, หน้า 6) ได้นำเสนอบทความเกี่ยวกับความรู้คุณธรรมว่าเป็นการพัฒนาคนที่สมบูรณ์ ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเน้นย้ำและมีพระราชดำริว่าทุกคนควรนำไปปฏิบัติเพื่อจะได้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ หลักการเสริมสร้างคุณธรรมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในเรื่องของคุณธรรมความรับผิดชอบกับการตรงต่อเวลา ทรงมีพระราชดำริว่าในการปฏิบัติงานใด ๆ ไม่ว่าจะบาทบาท หน้าที่อะไรก็ตามจะเกี่ยวข้องกับเวลาเสมอ ทั้งแง่เวลาที่ต้องใช้ในการทำกิจกรรม และเวลาที่เป็นตัวกำหนดการทำงานแต่ละขั้น ผู้ที่มีความรับผิดชอบเมื่อดำเนินงานตรงตามเวลาผลงานที่บังเกิดขึ้นก็จะเป็นไปตามที่ต้องการทั้งในแง่ของปริมาณ คุณภาพ และเวลา

3. ความสัมพันธ์ด้านความพอประมาณกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พิพัฒน์ ยอดพฤติการ (2550, หน้า 10) กล่าวว่าประสิทธิภาพเป็นการวัดในเชิงปริมาณ โดยเทียบระหว่างผลผลิตและทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต ในเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก ประสิทธิภาพการผลิต เน้นที่การผลิตเพื่อให้ได้ผลผลิตสูงสุด เมื่อเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต โดยละเอียดการให้ความสำคัญอย่างจริงจังว่าจะใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดหรือไม่และของเสียที่เกิดขึ้นน้อยที่สุดหรือไม่ กล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า ประสิทธิภาพการผลิตในเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก คือการบริหารจัดการกระบวนการผลิต โดยเน้นที่ตัวตั้งของสมการประสิทธิภาพ อันได้แก่ ผลผลิต ขณะที่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีข้อพิจารณาว่า ประสิทธิภาพการผลิตควรเกิดจากความสามารถในการสร้างผลผลิตเมื่อเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต โดยคำนึงถึงการใช้จ่ายการผลิตที่น้อยที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเบียดเบียนกันให้น้อยที่สุด นอกจากการวัดในเชิงปริมาณที่ได้เป็นประสิทธิภาพการผลิตแล้ว ยังมีการวัดในเชิงคุณภาพในลักษณะที่อาจจะเรียกได้เป็น ประสิทธิภาพการผลิตอีกกรณีหนึ่ง โดยเทียบระหว่างผลผลิตและของเสียจากกระบวนการผลิต ประสิทธิภาพเป็นการวัดที่แสดงถึงคุณภาพการผลิตว่า ผลผลิตที่ได้จากกระบวนการผลิตนั้น ได้ผลตรงกับที่ต้องการเพียงใด การจัดการ

ประสิทธิผลการผลิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ในเรื่องของเสียที่เป็นผลผลิตเหลือทิ้งนี้ สามารถนำมาใช้เป็นหลักในการบริหารสินค้าคงคลังได้ดี เนื่องจากการผลิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง จึงเน้นที่ความพอดีต่อการบริโภคและการจำหน่าย ไม่ผลิตมากเกินไปจนกลายเป็นผลผลิตเหลือทิ้ง หรือทำให้เกิดของเสียจากกระบวนการผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น ความพอประมาณในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จึงมิได้หมายความว่า ให้มีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผล ในกระบวนการผลิตที่อยู่ในระดับพอประมาณ ที่อาจนำไปสู่ข้อสรุป ผิด ๆ ว่าธุรกิจหรือหน่วยการผลิตอื่นใด ที่มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลสูงจำเป็นต้องลดศักยภาพหรืออ้อมความสามารถในการผลิตให้อยู่ในระดับพอประมาณ ตรงกันข้ามความพอประมาณในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยังคงมุ่งหมายให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด แต่ต้องทำให้เกิดการเบียดเบียนกันให้น้อยที่สุด ด้วยการให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ความสัมพันธ์ด้านความมีเหตุผลและภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยศึกษาไม่พบความสัมพันธ์ในข้างต้น เนื่องจากการศึกษาเรื่องดังกล่าวยังมีจำกัดและไม่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาหาความสัมพันธ์ในส่วนนี้จากพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมุ่งศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กร ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี โดยมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ จำนวนประชากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา ปี พ.ศ. 2555 มีจำนวนทั้งสิ้น 8,969 คน

ตารางที่ 3-1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง
พนักงาน	8,969	400

ที่มา ข้อมูลประชากร (สนชยา เผ่าดี, สัมภาษณ์, 11 สิงหาคม 2555)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1970, pp. 886-887)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N	แทน	ขนาดของประชากร
e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้

โดยต้องการสรุปผลด้วยระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้ขนาดความคลาดเคลื่อนของสัดส่วนประชากรเกิดขึ้นได้ไม่เกิน $\pm 5\%$ จากสูตรสามารถคำนวณเพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นขนาดประชากรกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนของนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 400 คน โดยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 400 ชุด และได้รับกลับคืนมา 384 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 96

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยนี้ได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแต่ละชุดแบ่งออกเป็น 5 ตอนด้วยกันคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการประยุกต์ใช้ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน จำนวน 20 ข้อ โดยผู้วิจัยเป็นผู้พัฒนาขึ้นเอง เพื่อประเมินการประยุกต์ใช้ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงได้แก่

1. ด้านความรู้จากการประยุกต์ใช้ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ข้อ 1-5
2. ด้านคุณธรรมจากการประยุกต์ใช้ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ข้อ 6-9
3. ด้านความพอประมาณจากการประยุกต์ใช้ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ข้อ 10-12
4. ด้านความมีเหตุผลจากการประยุกต์ใช้ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ข้อ 13-16
5. ด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีจากการประยุกต์ใช้ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ข้อ 17-20

ซึ่งแบบสอบถามการประยุกต์ใช้ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 4 ระดับ และกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 4 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับ มากที่สุด
- 3 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับ มาก
- 2 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับ น้อยที่สุด

การแปลผลของข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่เป็นการประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= \frac{3}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของคะแนนตามเกณฑ์จุดกึ่งกลาง (Mid-Point) ของช่วงคะแนน (Class Interval) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมายของระดับคะแนน
คะแนนเฉลี่ย 3.26-4.00	หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับ มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.25	หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับ มาก
คะแนนเฉลี่ย 1.76-2.50	หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับ น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.75	หมายถึง มีการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ พัฒนามาจากแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของ สุนทร นามโคตศรี (2553, หน้า 66-71) เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ ได้แก่

- | | |
|---|--------------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม | ข้อที่ 1-5 |
| 2. ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ | ข้อที่ 6-10 |
| 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร | ข้อที่ 11-15 |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง | ข้อที่ 16-20 |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคม | ข้อที่ 21-25 |
| 6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร | ข้อที่ 26-30 |
| 7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว | ข้อที่ 31-35 |
| 8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม | ข้อที่ 36-40 |

ซึ่งแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในสถานประกอบการเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 4 ระดับ และกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับ มากที่สุด
- 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับ มาก
- 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับ น้อยที่สุด

การแปลผลของข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่เป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= \frac{3}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ระดับคะแนน	ความหมายของระดับคะแนน
คะแนนเฉลี่ย 3.26-4.00	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับ มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.25	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับ มาก
คะแนนเฉลี่ย 1.76-2.50	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับ น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.75	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 3 ด้าน พัฒนามาจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ วิไลพร เจริญ โฉม (2552, หน้า 157) เพื่อประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และความทันเวลา

ซึ่งแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในสถานประกอบการเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเป็น 4 ระดับ และกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 4 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานระดับ มากที่สุด
- 3 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานระดับ มาก
- 2 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานระดับ น้อยที่สุด

การแปลผลของข้อมูลในแบบสอบถามส่วนของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= \frac{3}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ระดับคะแนน

ความหมายของระดับคะแนน

คะแนนเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานระดับ น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลดิจิทัลจากอินเทอร์เน็ต ส่วนข้อมูลเชิงสถิติได้มาจากการสัมภาษณ์

2. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามของตนเอง โดยประยุกต์ ปรับปรุงและเพิ่มเติมบางส่วนของแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถาม โดยนำเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

4. หลังจากปรับปรุงแก้ไขข้อความเรียบร้อยแล้ว นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความความถูกต้องด้าน โครงสร้างของเนื้อหา IOC (Index of Item objective Congruence) ได้แก่

4.1 ดร. พิภพวิณี วัฒนาทรงยศ ตำแหน่งอาจารย์ประจำ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 ดร. เพชรรัตน์ วิริยะสีบพงษ์ ตำแหน่งอาจารย์ประจำ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

4.3 ดร. วรณณภา วิจิตรจรรยา ตำแหน่งอาจารย์ประจำ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

4.4 นางสาวปาริชาติ อมรัตน์นำหนึ่ง ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โกลเด้นฟู้ด สยาม (จำกัด)

4.5 นางวิภาดา กิจสัมพันธ์วงศ์ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทยแม็กซ์ โกลด์ สโตร์เรจท์ (จำกัด)

เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ จึงมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ กำหนดเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบทดสอบวัดตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบทดสอบวัดตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบทดสอบไม่ได้วัดตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา

ดังนั้นแบบทดสอบหรือข้อคำถามที่ถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาในระดับดี สามารถนำไปประเมินได้จะต้องมีค่า IOC เกินกว่า 0.5 เป็นต้นไป

แบบสอบถามการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจำนวน 20 ข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.5 จำนวน 20 ข้อ

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจำนวน 40 ข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.5 จำนวน 40 ข้อ

แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจำนวน 3 ข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.5 จำนวน 3 ข้อ ปรับแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับสถานประกอบการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

5. ทำการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

$$\alpha_k = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_{items}^2}{S_{total}^2} \right]$$

α_k แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

k	แทน จำนวนของแบบสอบถาม
$\sum S_{items}^2$	แทน ผลรวมของความแปรปรวนรายข้อ
S_{total}^2	แทน ผลรวมของความแปรปรวนทั้งฉบับ

ซึ่งผลจากการวิเคราะห์แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 แบบสอบถามการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งหมด 20 ข้อ มีระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั้งหมด 40 ข้อ มีระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งหมด 3 ข้อ มีระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 (ภาคผนวก จ)

6. ทำการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แบบสอบถามการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.56-0.81 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.40-0.83 และแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.73-0.81 (ภาคผนวก จ) รัตนา ศิริพานิช (อ้างถึงใน นิรวิทย์ เพ็ชรราษฎร์, 2553, หน้า 86) กล่าวว่าข้อคำถามที่จะนำมาใช้ได้จะต้องมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วทำการปรับปรุงแก้ไข เพื่อตรวจสอบการจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังสถานประกอบการ ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อขอเก็บข้อมูลในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ส่งแบบสอบถามการวิจัยทางไปรษณีย์ หรือส่งด้วยตนเอง ให้กับสถานประกอบการ จำนวน 400 ชุด โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและส่งคืนภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่รับแบบสอบถาม
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่สามารถได้รับกลับคืนจำนวน 384 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96

4. ลงรหัสและบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอนดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 หาค่าความถี่และร้อยละ (Frequency & percentage) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์โดยการหาค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ด้วยวิธี OLS

2.2 ทดสอบสมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์โดยการหาค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ด้วยวิธี OLS

2.3 ทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์โดยการหาค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ด้วยวิธี OLS

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
SEE	แทน การประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสมการถดถอย
R^2_{Adj}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ
X_1	แทน ความรู้
X_2	แทน คุณธรรม
X_3	แทน ความพอประมาณ
X_4	แทน มีเหตุผล
X_5	แทน มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี
Y_1	แทน ค่าตอบแทน
Y_2	แทน สภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
Y_3	แทน การพัฒนาความสามารถของบุคลากร
Y_4	แทน ความก้าวหน้าและความมั่นคง
Y_5	แทน การบูรณาการทางสังคม

Y_6	แทน ประชาธิปไตยในองค์กร
Y_7	แทน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
Y_8	แทน ความรับผิดชอบต่อสังคม
Z	แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย นำเสนอ โดยใช้รูปแบบการพรรณนาข้อความ ประกอบตาราง ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 6 ส่วน โดยมีหัวข้อการนำเสนอเรียงตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตอนที่ 3. ผลการวิเคราะห์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตอนที่ 4. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 5. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 6. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น

6.1 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

6.2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

6.3 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตารางที่ 4-1 ดังนี้

ตารางที่ 4-1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	123	32.00
1.2 หญิง	261	68.00
รวม	384	100.00
2. อายุ		
2.1 อายุน้อยกว่า 30 ปี	194	50.50
2.2 อายุ 30-40 ปี	157	40.90
2.3 อายุ 41-50 ปี	32	8.3
2.4 มากกว่า 50 ปี	1	.30
รวม	384	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	175	45.60
3.2 ปริญญาตรี	194	50.50
3.3 ปริญญาโท	15	3.90
3.4 ปริญญาเอก	-	-
รวม	384	100.00
4. ประสบการณ์ทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	152	39.60
4.2 5-10 ปี	160	41.70
4.3 11-15 ปี	45	11.70
4.4 มากกว่า 15 ปี	27	7.0
รวม	384	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
5. รายได้		
5.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท	49	12.80
5.2 10,001-20,000 บาท	187	48.70
5.3 20,001-30,000 บาท	103	26.80
5.4 มากกว่า 30,000 บาท	45	11.70
5.5 อื่น ๆ	-	-
รวม	384	100.00

จากตารางที่ 4-1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังต่อไปนี้

1. จำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00
2. จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมา ได้แก่ อายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .30
3. จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 และปริญญาโท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 ส่วนปริญญาเอก ไม่มีผู้จบการศึกษาระดับในนี้
4. จำแนกตามประสบการณ์ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 ประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 และประสบการณ์มากกว่า 15 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00
5. จำแนกตามรายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70 รองลงมา ได้แก่ รายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70

2. ผลการวิเคราะห์ห้ข้อมูลเกี่ยวกับปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจ ดังแสดงในตารางที่ 4-2 ถึง 4-6 ดังนี้

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้ โดยภาพรวม

ด้านความรู้	(n =384)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. องค์กรมีการพัฒนาความรู้ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	2.89	0.70	มาก	2
2. องค์กรมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	2.91	0.74	มาก	1
3. องค์กรมีการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานประกอบการ	2.78	0.78	มาก	4
4. องค์กรจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร	2.72	0.79	มาก	5
5. องค์กรมีความรู้ในสถานะแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน	2.81	0.81	มาก	3
รวมเฉลี่ย	2.82	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.82$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.91$, $SD = 0.74$) รองลงมา คือ องค์กรมีการพัฒนาความรู้ในการทำงานอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 0.79$) องค์กรมีความรู้ในสถานะแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องรอบด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.81$, $SD = 0.81$) องค์กรมีการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานประกอบการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.78$,

SD = 0.78) และบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.72$, SD = 0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในด้านคุณธรรม โดยภาพรวม

ด้านคุณธรรม	(n=384)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. องค์กรมีการบริหารงานโดยยึดมั่นในธรรมาภิบาลในการดำเนินธุรกิจ	2.86	0.74	มาก	4
2. องค์กรมีการดำเนินธุรกิจที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม	2.92	0.71	มาก	1
3. ภายในองค์กรมีการเกื้อกูล ดูแล และช่วยเหลือกันภายในองค์กร	2.87	0.77	มาก	3
4. องค์กรมีการกระทำอันคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	2.90	0.81	มาก	2
รวมเฉลี่ย	2.88	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในด้านคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.88$, SD = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีการดำเนินธุรกิจที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92$, SD = 0.71) รองลงมา คือ องค์กรมีการกระทำอันคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.90$, SD = 0.81) ภายในองค์กรมีการเกื้อกูลดูแล และช่วยเหลือกันภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.87$, SD = 0.77) และ องค์กรมีการบริหารงานโดยยึดมั่นในธรรมาภิบาลในการดำเนินธุรกิจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.86$, SD = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ โดยภาพรวม

ด้านความพอประมาณ	(n=384)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. องค์กรมีการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจตามกำลังความสามารถ ไม่ลงทุนเกินตัว	3.04	0.65	มาก	1
2. องค์กรมีการขยายกิจการอย่างค่อยเป็นค่อยไป	3.03	0.68	มาก	2
3. องค์กรมีการผลิตสินค้าหรือให้บริการที่ไม่มากหรือน้อยเกินไป	3.00	0.67	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.02	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจตามกำลังความสามารถ ไม่ลงทุนเกินตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 0.65$) รองลงมา คือ องค์กรมีการขยายกิจการอย่างค่อยเป็นค่อยไป ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.681$) และองค์กรมีการผลิตสินค้าหรือให้บริการที่ไม่มากหรือน้อยเกินไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.00$, $SD = 0.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ปรัชญาแนวคิดของพอเพียงในด้านความมีเหตุผล โดยภาพรวม

ด้านความมีเหตุผล	(n=384)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. องค์กรมีการแบ่งปันผลประโยชน์ให้ผู้ถือหุ้น บุคลากรปฏิบัติงาน และสังคม อย่างสมเหตุสมผล	2.75	0.79	มาก	3
2. องค์กรพิจารณาการดำเนินงานด้วยความถี่ถ้วน รอบคอบ ไร้อคติ	2.72	0.77	มาก	4

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ด้านความมีเหตุผล	(n=384)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
3. องค์กรมีการคำนึงถึงเหตุและปัจจัยแวดล้อมทั้งหมด เพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและคิงาม	2.91	0.71	มาก	1
4. องค์กรมีการสร้างความสมดุลของประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม	2.85	0.76	มาก	2
รวมเฉลี่ย	2.80	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ปรัชญาแนวคิดของ พอเพียงในด้านความมีเหตุผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.80$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีการคำนึงถึงเหตุและปัจจัยแวดล้อมทั้งหมด เพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและคิงามอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.91$, $SD = 0.71$) รองลงมา คือ องค์กรมีการสร้างสมดุลของประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 2.85$, $SD = 0.76$) องค์กรมีการแบ่งปันผลประโยชน์ให้ผู้ถือหุ้น บุคลากรปฏิบัติงาน และสังคม อย่างสมเหตุสมผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.75$, $SD = 0.79$) และองค์กรพิจารณาการดำเนินงานด้วยความถี่ถ้วนรอบคอบ ไร้อคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.72$, $SD = 0.776$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี โดยภาพรวม

ด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี	(n=384)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. องค์กรมีการดำเนินธุรกิจด้วยความระมัดระวัง ไม่ประมาท ซื่อสัตย์ สุจริต และรอบคอบ	3.04	0.72	มาก	1
2. องค์กรมีวิสัยทัศน์ที่พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง/รู้เท่าทันต่อสถานการณ์ภายในและนอกองค์กร	2.98	0.72	มาก	2

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี	(n=384)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
3. องค์กรมีการจัดองค์ประกอบของการดำเนินงานให้มีสภาพพร้อมรับต่อผลกระทบใด ๆ	2.95	0.74	มาก	4
4. องค์กรมีกระบวนการปรับตัวต่อกระแสโลกาภิวัตน์	2.96	0.76	มาก	3
รวมเฉลี่ย	2.98	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประยুক্তีใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีการดำเนินธุรกิจด้วยความระมัดระวัง ไม่ประมาท ซื่อสัตย์สุจริต และรอบคอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 0.72$) รองลงมา คือ องค์กรมีวิสัยทัศน์ที่พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง/รู้เท่าทันต่อสถานการณ์ภายในและนอกองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 0.72$) องค์กรมีกระบวนการปรับตัวต่อกระแสโลกาภิวัตน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.96$, $SD = 0.76$) และองค์กรมีการจัดองค์ประกอบของการดำเนินงานให้มีสภาพพร้อมรับต่อผลกระทบใด ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.95$, $SD = 0.74$)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประยুক্তีใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวม

ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง	(n=384)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านความรู้	2.82	0.65	มาก	4
2. ด้านคุณธรรม	2.88	0.65	มาก	3
3. ด้านความพอประมาณ	3.02	0.57	มาก	1
4. ด้านความมีเหตุผล	2.80	0.65	มาก	5
5 ด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี	2.98	0.62	มาก	2

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพอประมาณ ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.57$) รองลงมาคือ ด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 0.62$) ด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 2.88$, $SD = 0.65$) ด้านความรู้ ($\bar{X} = 2.82$, $SD = 0.65$) และด้านความมีเหตุผล ($\bar{X} = 2.80$, $SD = 0.65$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4-8 ถึง 4-15 ดังนี้

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวม

ค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	(n=384)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. องค์กรมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	2.73	0.80	มาก	2
2. องค์กรมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบ	2.65	0.77	มาก	4
3. องค์กรมีการกำหนดสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน	2.89	0.74	มาก	1
4. รายได้ที่ท่านได้รับจากการทำงานเพียงพอสำหรับการใช้จ่าย	2.65	0.77	มาก	3
5. องค์กรมีการกำหนดค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบ	2.63	0.77	มาก	5
รวมเฉลี่ย	2.70	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.70$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีการกำหนดสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.89$,

SD = 0.74) รองลงมา คือ องค์กรมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.73$, SD = 0.80) รายได้ที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.65$, SD = 0.77) องค์กรมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.65$, SD = 0.77) และองค์กรมีการกำหนดค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.63$, SD = 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยภาพรวม

สภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	(n = 384)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. องค์กรมีการจัดให้พนักงานตรวจสอบสุขภาพประจำปี	3.42	0.62	มากที่สุด	1
2. องค์กรจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน	3.18	0.70	มาก	4
3. องค์กรให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน	3.31	0.66	มากที่สุด	2
4. องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม	3.14	0.68	มาก	5
5. องค์กรมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ	3.19	0.64	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.25	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.88$, SD = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีการจัดให้พนักงานตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.43$, SD = 0.62) รองลงมา คือ องค์กรให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก

ที่สุด ($\bar{X} = 2.31$, $SD = 0.66$) องค์กรมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.64$) องค์กรจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.18$, $SD = 0.70$) และองค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.14$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยภาพรวม

การพัฒนาความสามารถของบุคลากร	(n=384)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. องค์กรมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ	2.98	0.73	มาก	1
2. องค์กรมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน	2.96	0.72	มาก	3
3. ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	2.90	0.77	มาก	5
4. องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	2.93	0.76	มาก	4
5. องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน	2.97	0.70	มาก	2
รวมเฉลี่ย	2.94	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.94$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 0.77$) รองลงมา คือ องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 0.70$) องค์กรมีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.96, SD = 0.72$) องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนา หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.93, SD = 0.76$) และได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.90, SD = 0.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวม

ความก้าวหน้าและความมั่นคง	(n = 384)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. องค์กรมีส่วนช่วยให้การดำรงชีวิตของพนักงานอยู่อย่างสบาย	2.78	0.72	มาก	2
2. องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน	2.60	0.84	มาก	5
3. องค์กรเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาร่วมงาน	2.90	0.75	มาก	1
4. ผู้บริหารให้ความสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย	2.76	0.73	มาก	3
5. ผู้บริหารภายในองค์กรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของพนักงานอย่างเป็นธรรม	2.60	0.95	มาก	4
รวมเฉลี่ย	2.73	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.73, SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.90, SD = 0.75$) รองลงมา คือ องค์กรมีส่วนช่วยให้การดำรงชีวิตของพนักงานอยู่อย่างสบายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.78, SD = 0.72$) ผู้บริหารให้ความสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่ายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.76, SD = 0.73$) ผู้บริหารภายในองค์กรมีหลักเกณฑ์การ

พิจารณาผลงานของพนักงานอย่างเป็นธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.60$, $SD = 0.95$) และองค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.60$, $SD = 0.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการ
บูรณาการทางสังคม โดยภาพรวม

การบูรณาการทางสังคม	(n=384)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารให้ความเสมอภาคแก่พนักงานในการทำงาน และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น	2.57	0.65	มาก	3
2. องค์กรจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	2.58	0.60	มาก	2
3. องค์กรมีการทำงานกันอย่างสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	2.54	0.67	มาก	5
4. องค์กรให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	2.62	0.63	มาก	1
5. ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม	2.55	0.65	มาก	4
รวมเฉลี่ย	2.57	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.57$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.62$, $SD = 0.63$) รองลงมา คือ องค์กรจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.58$, $SD = 0.60$) ผู้บริหารให้ความเสมอภาคแก่พนักงานในการทำงาน และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.57$, $SD = 0.65$) ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.55$, $SD = 0.65$) และ

องค์กรมีการทำงานกันอย่างสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.54$, $SD = 0.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน
ประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวม

ประชาธิปไตยในองค์กร	(n=384)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาจากความรู้ความสามารถ และมี กระบวนการที่ตรวจสอบได้	2.45	0.68	น้อย	5
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และ ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของ พนักงาน	2.49	0.70	น้อย	4
3. ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	2.52	0.65	มาก	2
4. ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ ได้รับมอบหมาย	2.49	0.70	น้อย	3
5. ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการ ปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความ รับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน	2.52	0.65	มาก	1
รวมเฉลี่ย	2.47	0.53	น้อย	

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.52$, $SD = 0.65$) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.52$, $SD = 0.65$) ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.49$, $SD = 0.70$) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และ

ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของพนักงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.49, SD = 0.70$) และผู้บริหารมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาจากความรู้ความสามารถ และมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.45, SD = 0.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวม

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	(n = 384)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. องค์กรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและดูแลเอาใจใส่พนักงาน	2.80	0.71	มาก	2
2. ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ	2.74	0.70	มาก	4
3. เมื่อมีความเครียดในการทำงานท่านมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม	2.64	0.76	มาก	5
4. องค์กรมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน	2.92	0.66	มาก	1
5. นอกเวลาการทำงาน ท่านสามารถลดความกังวล และความเครียดกับงานที่ได้รับผิดชอบ	2.80	0.74	มาก	3
รวมเฉลี่ย	2.78	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.78, SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92, SD = 0.66$) รองลงมา คือ องค์กรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและดูแลเอาใจใส่พนักงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.80, SD = 0.72$) นอกเวลาการทำงาน ท่านสามารถลดความกังวล และความเครียดกับงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.80, SD = 0.74$) ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.74, SD = 0.70$) และเมื่อมี

ความเครียดในการทำงานท่านมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.64$, $SD = 0.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยภาพรวม

ความรับผิดชอบต่อสังคม	(n=384)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. องค์กรให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.90	0.73	มาก	4
2. องค์กรมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ	2.89	0.76	มาก	5
3. องค์กรให้ความร่วมมือกับโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการหรือองค์กรอื่น ๆ	2.95	0.70	มาก	2
4. องค์กรให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ	2.94	0.76	มาก	3
5. องค์กรมีส่วนในการรณรงค์ประหยัดพลังงาน	3.17	0.68	มาก	1
รวมเฉลี่ย	2.97	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีส่วนในการรณรงค์ประหยัดพลังงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.17$, $SD = 0.68$) รองลงมา คือ องค์กรให้ความร่วมมือกับโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการหรือองค์กรอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.95$, $SD = 0.70$) องค์กรให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.94$, $SD = 0.76$) องค์กรให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.90$, $SD = 0.73$) และ องค์กรมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 0.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	(n=384)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	2.70	0.63	มาก	6
2. สภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.25	0.52	มาก	1
3. การพัฒนาความสามารถของบุคลากร	2.94	0.63	มาก	3
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	2.73	0.62	มาก	5
5 การบูรณาการทางสังคม	2.57	0.48	มาก	7
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	2.47	0.53	น้อย	8
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	2.78	0.56	มาก	4
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม	2.97	0.63	มาก	2

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.52$) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 0.63$) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 2.94$, $SD = 0.63$) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 2.78$, $SD = 0.56$) ความก้าวหน้าและความมั่นคง ($\bar{X} = 2.73$, $SD = 0.62$) ค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.70$, $SD = 0.63$) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 2.78$, $SD = 0.56$) และประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 2.47$, $SD = 0.53$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานดังแสดงในตารางที่ 4-17
ดังนี้

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ
ของงาน ปริมาณงาน และความทันเวลา โดยภาพรวม

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	(n=384)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. คุณภาพของงาน				
ผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ตาม ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.01	0.58	มาก	1
2. ปริมาณงาน				
จำนวนผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นเป็นไปตาม มาตรฐานที่กำหนดไว้ตามภาระหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	3.01	0.58	มาก	2
3. ความทันเวลา				
เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบตาม ภาระหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาตาม มาตรฐานที่กำหนด	2.98	0.65	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.00	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และความทันเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.00$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลงานที่ปฏิบัติได้
นั้นมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.01$, $SD = 0.58$) รองลงมา คือ จำนวนผลงานที่ปฏิบัติได้นั้น เป็นไปตาม
มาตรฐานที่กำหนดไว้ตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.01$, $SD = 0.58$) และ
เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบตามภาระหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาตาม
มาตรฐานที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 0.65$) ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น

5.1 ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้

ในการศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นแรกก่อนนำตัวแปรอิสระไปใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอน จะเกิดค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวบหรือตัดออก เมื่อค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันจาก Pearson Correlation (1tailed) โดยมีจุดตัดสินใจว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมาก (Very High Correlation) ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน หรือเกิดค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวบหรือตัดออก ถ้าความสัมพันธ์มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.75 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551, หน้า 150) และขั้นที่สองคือเมื่อตัวแปรอิสระอยู่ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ แบบขั้นตอน การเกิดเกิดค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวบหรือตัดออก จาก Variance Inflation Factor (VIF) เมื่อค่า VIF มากกว่าหรือค่าพิคัดความเผื่อน้อยกว่า 10 (Hair et al., 1995 อ้างถึงใน เบญจพร โมกขะเวส, 2551, หน้า 105) และการไม่มีอัตตะสัมพันธ์ทางข้อมูล วัดค่าจาก Durbin-Watson ถ้ามีค่าระหว่าง 1.65 และ 2.35 แสดงว่าไม่มีอัตตะสัมพันธ์ในข้อมูล แต่ถ้าอยู่ระหว่าง 1.21 และ 1.65 หรือระหว่าง 2.35 และ 2.79 ไม่น่าจะแน่ใจว่าจะไม่มีปัญหาอัตตะสัมพันธ์ในข้อมูลหรือไม่ ค่า Durbin-Watson ที่นอกเหนือจากนี้แสดงว่ามีปัญหาความสัมพันธ์เชิงอัตตะแน่นอน (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551, หน้า 129) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม

	Y1	X1	X2	X3	X4	X5
Y1	1.00	.50	.57	.48	.67	.60
X1		1.00	.69	.50	.61	.55
X2			1.00	.56	.72	.63
X3				1.00	.64	.61
X4					1.00	.71
X5						1.00

จากตารางที่ 4-18 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณขั้นตอน มีตัวแปรอิสระหลายตัว การจะศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตามได้ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวจะต้องไม่สัมพันธ์กันสูง (เท่ากับหรือมากกว่า 0.75) หรือเกิดปัญหาค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวบหรือตัดออก เพราะจะไม่สามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ แบบขั้นตอน (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551, หน้า 162) ซึ่งตัวแปรปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้เป็นอิสระต่อกัน เพราะ ค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวบหรือตัดออก < 0.75

ตารางที่ 4-19 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอน ของความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม วิธีถ่วงน้ำหนัก

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	t	p
X2	.11	2.16*	0.00
X4	.42	7.20*	0.00
X5	.22	4.01*	0.03
ค่าคงที่	1.62	4.34	

$R^2 = .49$, $SEE = .45$, $F = 122.98$, $Significance\ of\ F = 0.00$

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-19 ผลจากการวิเคราะห์พบว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งหมด 5 ตัวปัจจัยที่ไม่มีผลต่อค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เพียง 3 ตัวแปรเท่านั้น คือ ด้านคุณธรรม ด้านความมีเหตุผล และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และปัจจัยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลเชิงบวก (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ต่อค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมทั้ง 3 ตัวแปร คือ ด้านคุณธรรม ด้านความมีเหตุผล และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมได้ถึงร้อยละ 49 และสมการที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนที่มีนัยสำคัญทางสถิติ หากนำเสนอในรูปของสมการจะได้ดังสมการนี้

$$XY_1 = \frac{1.62}{(4.34)} + \frac{0.11X_2}{(2.16)} + \frac{0.42X_4}{(7.20)} + \frac{0.22X_5}{(4.01)}$$

$$R^2 = .493, SEE = .456, F = 122.982, Significance\ of\ F = 0.00$$

ตารางที่ 4-20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

	Y2	X1	X2	X3	X4	X5
Y2	1.00	.38	.46	.45	.47	.53
X1		1.00	.69	.50	.61	.55
X2			1.00	.56	.72	.63
X3				1.00	.62	.61
X4					1.00	.71
X5						1.00

จากตารางที่ 4-20 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณขั้นตอน มีตัวแปรอิสระหลายตัว การจะศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตามได้ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวจะต้องไม่สัมพันธ์กันสูง (เท่ากับหรือมากกว่า 0.75) หรือเกิดปัญหาค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวมหรือตัดออก เพราะจะไม่สามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ แบบ ซึ่งตัวแปรปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้เป็นอิสระต่อกัน เพราะ ค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวมหรือตัดออก < 0.75

ตารางที่ 4-21 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอน ของความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพวิธีถ่วงน้ำหนัก

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	t	p
X2	.12	2.71*	0.00
X3	.13	2.67*	0.00
X5	.29	5.84*	0.00
ค่าคงที่	1.61	12.64	

$R^2 = .32$, $SEE = .43$, $F = 60.97$, Significance of $F = 0.00$

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-21 ผลจากการวิเคราะห์พบว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งหมด 5 ตัว ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) มีเพียง 3 ตัวแปรเท่านั้น คือ ด้านคุณธรรม ด้านความพอประมาณ และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และปัจจัยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลเชิงบวก (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ต่อสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพทั้ง 3 ตัวแปร คือ ด้านคุณธรรม ด้านความพอประมาณ และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพได้ถึงร้อยละ 32 และสมการที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนที่มีนัยสำคัญทางสถิติ หากนำเสนอในรูปของสมการจะได้ดังสมการนี้

$$XY_2 = \frac{1.61}{(12.64)} + \frac{0.12X_2}{(2.71)} + \frac{0.13X_1}{(2.67)} + \frac{0.29X_3}{(5.84)}$$

$$R^2 = .32, \text{ SEE} = .43, F = 60.97, \text{ Significance of } F = 0.00$$

ตารางที่ 4-22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

	Y3	X1	X2	X3	X4	X5
Y3	1.00	.57	.60	.50	.58	.54
X1		1.00	.69	.50	.61	.55
X2			1.00	.56	.72	.63
X3				1.00	.62	.61
X4					1.00	.71
X5						1.00

จากตารางที่ 4-22 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณขั้นตอน มีตัวแปรอิสระหลายตัว การจะศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตามได้ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวจะต้องไม่สัมพันธ์กันสูง (เท่ากับหรือมากกว่า 0.75) หรือเกิดปัญหาค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวมหรือตัดออก เพราะจะไม่สามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ แบบ ซึ่งตัวแปรปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้เป็นอิสระต่อกัน

เพราะ ค่าสถิติสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวบหรือตัดออก < 0.75

ตารางที่ 4-23 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอน ของความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาความสามารถบุคลากร วิธีถ่วงน้ำหนัก

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	t	p
X1	.22	4.21*	0.00
X2	.18	2.95*	0.00
X3	.11	2.02*	0.00
X4	.14	2.26*	0.00
X5	.13	2.30*	0.04
ค่าคงที่	.62	4.38	

$R^2 = .45, SEE = .47, F = 63.96, \text{Significance of } F = 0.00$

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-23 ผลจากการวิเคราะห์พบว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งหมด 5 ตัวปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการพัฒนาความสามารถบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) มี 5 ตัวแปร คือ ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านความพอประมาณ ด้านความมีเหตุผล และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และปัจจัยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลเชิงบวก (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ต่อการพัฒนาความสามารถบุคลากรทั้ง 5 ตัวแปร คือ ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านความพอประมาณ ด้านความมีเหตุผล และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาความสามารถของบุคลากรได้ถึงร้อยละ 45 และสมการที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนที่มีนัยสำคัญทางสถิติ หากนำเสนอในรูปแบบของสมการจะได้ดังสมการนี้

$$XY_3 = \frac{0.62}{(4.34)} + \frac{0.22X_1}{(2.16)} + \frac{0.18X_2}{(7.20)} + \frac{0.11X_3}{(4.01)} + \frac{0.14X_4}{(4.01)} + \frac{0.13X_5}{(4.01)}$$

$$R^2 = .45, SEE = .47, F = 63.96, \text{Significance of } F = 0.00$$

ตารางที่ 4-24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความก้าวหน้า
และความมั่นคง

	Y4	X1	X2	X3	X4	X5
Y4	1.00	.56	.61	.45	.63	.56
X1		1.00	.69	.50	.61	.55
X2			1.00	.56	.72	.63
X3				1.00	.62	.61
X4					1.00	.71
X5						1.00

จากตารางที่ 4-24 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณขั้นตอน มีตัวแปรอิสระหลายตัว การจะศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตามได้ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวจะต้องไม่สัมพันธ์กันสูง (เท่ากับหรือมากกว่า 0.75) หรือเกิดปัญหาค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวบหรือตัดออก เพราะจะไม่สามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ แบบ ซึ่งตัวแปรปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้เป็นอิสระต่อกัน ค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวบหรือตัดออก < 0.75

ตารางที่ 4-25 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอน ของความสัมพันธ์ระหว่าง
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความก้าวหน้าและความมั่นคง วิธีถ่วงน้ำหนัก

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	t	p
X1	.16	3.29*	0.00
X2	.17	2.99*	0.00
X4	.28	4.85*	0.00
X5	.13	2.42*	0.01
ค่าคงที่	.62	4.38	

$R^2 = .47$, $SEE = .45$, $F = 87.20$, Significance of $F = 0.00$

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-25 ผลจากการวิเคราะห์พบว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งหมด 5 ตัว ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี ($p < .05$) 4 ตัวแปร คือ ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านความมีเหตุผล และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และปัจจัยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลเชิงบวก (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงทั้ง 4 ตัวแปร คือ ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านความมีเหตุผล และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความก้าวหน้าและความมั่นคงได้ถึงร้อยละ 47 และสมการที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนที่มีนัยสำคัญทางสถิติ หากนำเสนอในรูปของสมการจะได้ดังสมการนี้

$$XY_4 = \frac{0.55}{(4.46)} + \frac{0.16X_1}{(3.29)} + \frac{0.17X_2}{(2.99)} + \frac{0.28X_4}{(4.85)} + \frac{0.13X_5}{(2.42)}$$

$$R^2 = .47, \text{SEE} = .45, F = 87.20, \text{Significance of } F = 0.00$$

ตารางที่ 4-26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบูรณาการทางสังคม

	Y5	X1	X2	X3	X4	X5
Y5	1.00	.49	.55	.34	.54	.44
X1		1.00	.69	.50	.61	.55
X2			1.00	.56	.72	.63
X3				1.00	.62	.61
X4					1.00	.71
X5						1.00

จากตารางที่ 4-26 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณขั้นตอน มีตัวแปรอิสระหลายตัว การจะศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตามได้ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวจะต้องไม่สัมพันธ์กันสูง (เท่ากับหรือมากกว่า 0.75) หรือเกิดค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวบหรือตัดออก เพราะจะไม่สามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ แบบ ซึ่งตัวแปรปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้เป็นอิสระต่อกัน เพราะ

ค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวมหรือตัดออก < 0.75

ตารางที่ 4-27 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอน ของความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบูรณาการทางสังคม วิธีถ่วงน้ำหนัก

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	t	p
X1	.11	2.57*	0.00
X2	.19	3.78*	0.00
X4	.19	4.33*	0.01
ค่าคงที่	1.11	11.59	

$R^2 = .36, SEE = .39, F = 71.49, \text{Significance of } F = 0.00$

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-27 ผลจากการวิเคราะห์พบว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งหมด 5 ตัวปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการบูรณาการทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) มี 3 ตัวแปร คือ ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และปัจจัยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลเชิงบวก (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ต่อการบูรณาการทางสังคมทั้ง 3 ตัวแปร คือ ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของการบูรณาการทางสังคมได้ถึงร้อยละ 36 และสมการที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนที่มีนัยสำคัญทางสถิติ หากนำเสนอในรูปของสมการจะได้ดังสมการนี้

$$XY_5 = \frac{1.11}{(11.59)} + \frac{0.11X_1}{(2.57)} + \frac{0.19X_2}{(3.78)} + \frac{0.19X_4}{(4.33)}$$

$$R^2 = .36, SEE = .39, F = 71.49, \text{Significance of } F = 0.00$$

ตารางที่ 4-28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับ
ประชาธิปไตยในองค์กร

	Y6	X1	X2	X3	X4	X5
Y6	1.00	.41	.46	.29	.46	.35
X1		1.00	.69	.50	.61	.55
X2			1.00	.56	.72	.63
X3				1.00	.62	.61
X4					1.00	.71
X5						1.00

ตารางที่ 4-28 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณขั้นตอน มีตัวแปรอิสระหลายตัว การจะศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตามได้ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวจะต้องไม่สัมพันธ์กันสูง (เท่ากับหรือมากกว่า 0.75) หรือเกิดปัญหาค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวบหรือตัดออก เพราะจะไม่สามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ แบบ ซึ่งตัวแปรปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้เป็นอิสระต่อกัน เพราะค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวบหรือตัดออก < 0.75

ตารางที่ 4-29 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอน ของความสัมพันธ์ระหว่าง
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประชาธิปไตยในองค์กร วิธีถ่วงน้ำหนัก

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	t	p
X2	.22	4.33*	0.00
X4	.20	3.95*	0.00
ค่าคงที่	1.23	10.90	
$R^2 = .24, SEE = .46, F = 62.97, \text{Significance of } F = 0.00$			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-29 ผลจากการวิเคราะห์พบว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งหมด 5 ตัวปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประชาธิปไตยในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) มี 2 ตัวแปร คือ

ด้านคุณธรรม และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และปัจจัยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลเชิงบวก (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ต่อประชาธิปไตยในองค์กรทั้ง 2 ตัวแปร คือ ด้านคุณธรรม และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประชาธิปไตยในองค์กรได้ถึง ร้อยละ 36 และสมการที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนที่มีนัยสำคัญทางสถิติ หากนำเสนอในรูปของสมการจะได้ดังสมการนี้

$$XY_6 = \frac{1.23}{(10.90)} + \frac{0.22X_2}{(4.33)} + \frac{0.29X_4}{(3.95)}$$

$$R^2 = .24, SEE = .46, F = 62.97, \text{Significance of } F = 0.00$$

ตารางที่ 4-30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

	Y7	X1	X2	X3	X4	X5
Y7	1.00	.44	.50	.42	.57	.50
X1		1.00	.69	.50	.61	.55
X2			1.00	.56	.72	.63
X3				1.00	.62	.61
X4					1.00	.71
X5						1.00

ตารางที่ 4-30 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณขั้นตอน มีตัวแปรอิสระหลายตัว การจะศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตามได้ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวจะต้องไม่สัมพันธ์กันสูง (เท่ากับหรือมากกว่า 0.75) หรือเกิดปัญหาค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวบหรือตัดออก เพราะจะไม่สามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ แบบ ซึ่งตัวแปรปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้เป็นอิสระต่อกัน เพราะ ค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวบหรือตัดออก < 0.75

ตารางที่ 4-31 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอน ของความสัมพันธ์ระหว่าง
 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
 วิธีถ่วงน้ำหนัก

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	t	p
X2	.13	2.50*	0.00
X4	.30	5.21*	0.00
X5	.13	2.51*	0.01
ค่าคงที่	1.14	9.50	

$R^2 = .35, SEE = .45, F = 70.86, \text{Significance of } F = 0.00$

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-31 ผลจากการวิเคราะห์พบว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งหมด 5 ตัว
 ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) มี 3 ตัว
 แปร คือ ด้านคุณธรรม ความมีเหตุผล และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และปัจจัยปรัชญาของเศรษฐกิจ
 พอเพียงที่มีผลเชิงบวก (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ต่อความสมดุล
 ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวทั้ง 3 ตัวแปร คือ ด้านคุณธรรม ด้านความมีเหตุผล และด้านภูมิคุ้มกัน
 ในตัวที่ดี สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้ถึงร้อยละ 35
 และสมการที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนที่มีนัยสำคัญทางสถิติ หากนำเสนอในรูปแบบ
 ของสมการจะได้ดังสมการนี้

$$XY_7 = \frac{1.14}{(9.50)} + \frac{0.13X_2}{(2.50)} + \frac{0.30X_4}{(5.21)} + \frac{0.13X_5}{(2.51)}$$

$$R^2 = .35, SEE = .45, F = 70.86, \text{Significance of } F = 0.00$$

ตารางที่ 4-32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความรับผิดชอบต่อสังคม

	Y8	X1	X2	X3	X4	X5
Y8	1.00	.59	.51	.49	.60	.60
X1		1.00	.69	.50	.61	.55
X2			1.00	.56	.72	.63
X3				1.00	.62	.61
X4					1.00	.71
X5						1.00

ตารางที่ 4-32 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณขั้นตอน มีตัวแปรอิสระหลายตัว การจะศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตามได้ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวจะต้องไม่สัมพันธ์กันสูง (เท่ากับหรือมากกว่า 0.75) หรือเกิดปัญหาค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวบหรือตัดออก เพราะจะไม่สามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ แบบ ซึ่งตัวแปรปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้เป็นอิสระต่อกัน เพราะ ค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวบหรือตัดออก < 0.75

ตารางที่ 4-33 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอน ของความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความรับผิดชอบต่อสังคม วิธีถ่วงน้ำหนัก

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	t	p
X1	.28	6.11*	0.00
X4	.21	3.99*	0.00
X5	.28	5.20*	0.00
ค่าคงที่	0.70	5.73	

$R^2 = .48$, $SEE = .45$, $F = 117.69$, Significance of $F = 0.00$

* $p < .05$

ตารางที่ 4-34 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณขั้นตอน มีตัวแปรอิสระหลายตัว การจะศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตามได้ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวจะต้องไม่สัมพันธ์กันสูง (เท่ากับหรือมากกว่า 0.75) หรือเกิดปัญหาค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวบหรือตัดออก เพราะจะไม่สามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ แบบ ซึ่งตัวแปรปัจจัยทั้ง 8 ปัจจัยนี้เป็นอิสระต่อกัน เพราะค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวบหรือตัดออก < 0.75

ตารางที่ 4-35 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอน ของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน วิธีถ่วงน้ำหนัก

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	t	p
Y2	.11	2.16*	0.00
Y7	.29	5.66*	0.00
Y8	.23	4.65*	0.03
ค่าคงที่	1.10	7.63	

$R^2 = .36$, $SEE = .42$, $F = 73.18$, $\text{Significance of } F = 0.00$

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-35 ผลจากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 8 ตัว ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) มี 3 ตัวแปร คือ สภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความรับผิดชอบต่อสังคม และปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลเชิงบวก (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 ตัวแปร คือ สภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 36 และสมการที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนที่มีนัยสำคัญทางสถิติ หากนำเสนอในรูปแบบของสมการจะได้ดังสมการนี้

$$Y_{Z_1} = \frac{1.10}{(7.63)} + \frac{0.11X_2}{(2.16)} + \frac{0.29X_7}{(5.66)} + \frac{0.23X_8}{(4.65)}$$

$$R^2 = .36, \text{ SEE} = .42, F = 73.18, \text{ Significance of } F = 0.00$$

5.3 ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

	Z	X1	X2	X3	X4	X5
Z	1.00	.45	.45	.36	.40	.44
X1		1.00	.69	.50	.61	.55
X2			1.00	.56	.72	.63
X3				1.00	.62	.61
X4					1.00	.71
X5						1.00

ตารางที่ 4-36 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณขั้นตอน มีตัวแปรอิสระหลายตัว การจะศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตามได้ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวจะต้องไม่สัมพันธ์กันสูง (เท่ากับหรือมากกว่า 0.75) หรือเกิดปัญหาค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวบหรือตัดออก เพราะจะไม่สามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ แบบ ซึ่งตัวแปรปัจจัยทั้ง 8 ปัจจัยนี้เป็นอิสระต่อกัน เพราะค่าละเมิดสมมติฐานที่กำกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ โดยเป็นการรวบหรือตัดออก < 0.75

ตารางที่ 4-37 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอน ของความสัมพันธ์ระหว่าง
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน วิธีถ่วงน้ำหนัก

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	t	p
X1	.18	3.51	0.00
X2	.12	2.28	0.00
X5	.19	3.96	0.02
ค่าคงที่	1.54	12.29	

$R^2 = .27, SEE = .46, F = 47.27, \text{Significance of } F = 0.00$

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-37 ผลจากการวิเคราะห์พบว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งหมด 5 ตัว
ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) มี 3 ตัวแปร คือ ด้าน
ความรู้ ด้านคุณธรรม และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และปัจจัยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลเชิง
บวก (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานทั้ง 3
ตัวแปร คือ ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลง
ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 27 และสมการที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ
ขั้นตอนที่มีนัยสำคัญทางสถิติ หากนำเสนอในรูปแบบของสมการจะได้ดังสมการนี้

$$XZ_1 = \frac{1.54}{(12.29)} + \frac{0.18X_1}{(3.51)} + \frac{0.12X_2}{(2.28)} + \frac{0.19X_5}{(3.96)}$$

$$R^2 = .27, SEE = .46, F = 47.27, \text{Significance of } F = 0.00$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงาน ที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ของนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างน้อยจำนวน 379 คน โดยใช้สูตรของ Yamane แจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุดโดยมอบหมายให้พนักงานของแต่ละองค์กรตอบแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามคืนมาได้ 384 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96 โดยเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงาน จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างของเนื้อหา โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง แล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้แบบสอบถามวัดผลได้อย่างครอบคลุมตามนิยามที่กำหนดไว้ในการศึกษา โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้ และหากต่ำกว่า 0.50 จะทำการพิจารณาปรับปรุงโดยตัดทิ้งไป ซึ่งทำให้มีข้อคำถามหลังการหาค่า IOC ดังนี้

แบบสอบถามการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 20 ข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.50 จำนวน 20 ข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 40 ข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.50 จำนวน 40 ข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.50 จำนวน 3 ข้อ

หลังจากหาค่า IOC และแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ด้วยการหาความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ตามวิธีการของ Cronbach ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สรุปผลได้ดังนี้

ข้อมูลปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อคำถาม 20 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

ข้อมูลประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .87

โดยสรุปผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นภาพรวมเฉลี่ยของแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วน มีค่าเท่ากับ .98

ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีรายละเอียดสรุปดังนี้

1. ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยการหาความถี่และร้อยละ

2. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน โดยนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

3. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เพื่อทดสอบปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ด้วยวิธี OLS

4. การทดสอบสมมติฐานที่ 2 เพื่อทดสอบคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ด้วยวิธี OLS

5. การทดสอบสมมติฐานที่ 3 เพื่อทดสอบปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ด้วยวิธี OLS

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผลสรุปดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00

จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมา ได้แก่ อายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .30

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 และปริญญาโท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 ส่วนปริญญาเอก ไม่มีผู้จบการศึกษาระดับในนี้

จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 ประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 และประสบการณ์มากกว่า 15 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

จำแนกตามรายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70 รองลงมา ได้แก่ รายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70

2. ผลการศึกษาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

2.1 ผลการศึกษาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ในภาพรวมของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ในด้านความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านความพอประมาณ ด้านความมีเหตุผล และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ดังนี้

ด้านความรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ องค์กรมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร รองลงมาคือ องค์กรมีการพัฒนาความรู้ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง องค์กรมีความรู้ในสถานะแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน องค์กรมีการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานประกอบการ และบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร

ด้านคุณธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ องค์กรมีการดำเนินธุรกิจที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม รองลงมาคือ องค์กรมีการกระทำอันคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ภายในองค์กรมีการเกื้อกูล ดูแล และช่วยเหลือกันภายในองค์กร และองค์กรมีการบริหารงานโดยยึดมั่นในธรรมาภิบาลในการดำเนินธุรกิจ

ด้านความพอประมาณ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ องค์กรมีการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจตามกำลังความสามารถ ไม่ลงทุนเกินตัว รองลงมาคือ องค์กรมีการขยายกิจการอย่างค่อยเป็นค่อยไป และองค์กรมีการผลิตสินค้าหรือให้บริการที่ไม่มากหรือน้อยเกินไป

ด้านความมีเหตุผล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ องค์กรมีการคำนึงถึงเหตุและปัจจัยแวดล้อมทั้งหมด เพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและดีงาม รองลงมาคือ องค์กรมีการสร้างความสมดุลของประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม องค์กรมีการแบ่งปันผลประโยชน์ให้ผู้ถือหุ้น บุคลากรปฏิบัติงาน และสังคมอย่างสมเหตุสมผล และองค์กรพิจารณาการดำเนินงานด้วยความถี่ถ้วนรอบคอบ ไร้อคติ

ด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ องค์กรมีการดำเนินธุรกิจด้วยความระมัดระวัง ไม่ประมาท ซื่อสัตย์สุจริต และรอบคอบ รองลงมาคือ องค์กรมีการจัดองค์ประกอบของการดำเนินงานให้มีสภาพพร้อมรับต่อผลกระทบใด ๆ และองค์กรมีวิสัยทัศน์ที่พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง/รู้เท่าทันต่อสถานการณ์ภายในและนอกองค์กร

2.2 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของ

บุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน รองลงมาคือ องค์กรมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน รายได้ที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอสำหรับการใช้จ่าย องค์กรมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบ และองค์กรมีการกำหนดค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบ

ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ องค์กรมีการจัดให้พนักงานตรวจสุขภาพประจำปี รองลงมาคือ องค์กรให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน องค์กรมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ องค์กรจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน และองค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ องค์กรมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ รองลงมาคือ องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน องค์กรมีการส่งเสริมความรู้ ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนา หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ องค์กรเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคลากรภายนอกที่ต้องการเข้าร่วมงาน รองลงมาคือ องค์กรมีส่วนช่วยให้การดำรงชีวิตของพนักงานอยู่อย่างสบาย ผู้บริหารให้ความสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย ผู้บริหารภายในองค์กรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของพนักงานอย่างเป็นธรรม และองค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน

ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ องค์กรให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รองลงมาคือ องค์กรจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารให้ความเสมอภาคแก่พนักงานในการทำงาน และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และองค์กรมีการทำงานกันอย่างสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียดสีและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของพนักงาน และผู้บริหารมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาจากความรู้ความสามารถ และมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน รองลงมาคือ องค์กรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและดูแลเอาใจใส่พนักงาน นอกเวลาการทำงานท่านสามารถลดความกังวล และความเครียดกับงานที่รับผิดชอบ ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ และเมื่อมีความเครียดในการทำงานท่านมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ องค์กรมีส่วนในการรณรงค์ประหยัดพลังงาน รองลงมาคือ องค์กรให้ความร่วมมือกับโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการหรือองค์กรอื่น ๆ องค์กรให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ องค์กรให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และองค์กรมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ

2.3 ผลการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ในภาพรวมของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และความทันเวลา ดังนี้

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นมีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ตามภาระหน้าที่ ๆ รับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน จำนวนผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ตามภาระหน้าที่ ๆ รับผิดชอบ และด้านความทันเวลา เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ รับผิดชอบตามภาระหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาตามมาตรฐานที่กำหนด

3. ผลการศึกษาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม

การทดสอบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม พบว่า ปัจจัยของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมมีเพียง 3 ปัจจัย คือ ด้านคุณธรรม ด้านความมีเหตุผล และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

การทดสอบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ พบว่า ปัจจัยของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพมีเพียง 3 ปัจจัย คือ ด้านคุณธรรม ด้านความพอประมาณ และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

การทดสอบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาความสามารถของบุคลากร พบว่า ปัจจัยของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถของบุคลากรมีทั้ง 5 ปัจจัย คือ ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านความพอประมาณ ด้านความมีเหตุผล และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความก้าวหน้าและความมั่นคง

การทดสอบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า ปัจจัยของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงมีเพียง 4 ปัจจัย คือ ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านความมีเหตุผล และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบูรณาการทางสังคม
การทดสอบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบูรณาการทางสังคม พบว่า ปัจจัยของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการบูรณาการทางสังคมมีเพียง 3 ปัจจัย คือ ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม และด้านความมีเหตุผล

3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประชาธิปไตยในองค์กร
การทดสอบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า ปัจจัยของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประชาธิปไตยในองค์กรมีเพียง 2 ปัจจัย คือ ด้านคุณธรรม และด้านความมีเหตุผล

3.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

การทดสอบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า ปัจจัยของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีเพียง 3 ปัจจัย คือ ด้านคุณธรรม ด้านความมีเหตุผล และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

3.8 ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความรับผิดชอบต่อสังคม
การทดสอบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า ในปัจจัยของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อสังคมมีเพียง 3 ปัจจัย คือ ด้านความรู้ ด้านความมีเหตุผล และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

4. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติทำงาน

การทดสอบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผล

การปฏิบัติงานมีเพียง 3 ปัจจัย คือ สภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความรับผิดชอบต่อสังคม

5. ผลการศึกษาปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

การทดสอบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีเพียง 3 ปัจจัย คือ ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
1	ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
2	คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐาน
3	ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 5-3 สรุปได้ว่าผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย มีผลยอมรับสมมติฐานทั้ง 3 สมมติฐาน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลตามลำดับสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ผลการทดสอบพบว่า ด้านคุณธรรม ด้านความมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ผลการทดสอบพบว่า ด้านคุณธรรม ด้านความพอประมาณ และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ผลการทดสอบพบว่า ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านความพอประมาณ ด้านความมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความก้าวหน้าและความมั่นคง ผลการทดสอบพบว่า ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านความมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
5. ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบูรณาการทางสังคม ผลการทดสอบพบว่า ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม และด้านความพอประมาณมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
6. ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับประชาธิปไตยในองค์กร ผลการทดสอบพบว่า ด้านคุณธรรม และด้านความมีเหตุผล มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
7. ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ผลการทดสอบพบว่า ด้านคุณธรรม ด้านความมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
8. ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความรับผิดชอบทางสังคม ผลการทดสอบพบว่า ด้านความรู้ ด้านความมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

จากการทดสอบความสัมพันธ์ทางบวกด้วยการวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ด้วยวิธี OLS พบว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมองค์กรมีการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในแต่ละด้านเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

องค์กรมีการพัฒนาความรู้ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการเกื้อกูลดูแลซึ่งกันและกันคำนึงถึงส่วนรวมเป็นหลัก มีการพิจารณาการทำงานอย่างถี่ถ้วนมีเหตุผล ไร้อคติ ดำเนินธุรกิจด้วยความไม่ประมาทพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีตามมา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมบัติ กุสุมาวดี (2550, หน้า 23-29) ที่ทำการศึกษาลักษณะปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคธุรกิจเอกชน กรณีศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เครือซิเมนต์ไทย ซึ่งผลการศึกษา พบว่า มีการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ในทุกด้าน เช่น ด้านความรู้มีการส่งเสริมแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานให้เป็นองค์กรแห่งความรู้ ด้วยการฝึกอบรมพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านคุณธรรมเน้นให้พนักงานมีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และถือว่าการทุจริตเป็นความผิดที่ร้ายแรงไม่สามารถยอมรับได้ และดูแลพนักงานทุกคนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งการบริหารและการปรับค่าจ้างของพนักงานจะขึ้นอยู่กับปริมาณผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะใช้ระบบคุณธรรม คือดูแลทั้งผลงาน ระดับความสามารถ และศักยภาพ ของพนักงานด้านความพอประมาณมีการจัดบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้โอกาสพัฒนาตนเอง ด้านความมีเหตุผลในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร มีคุณธรรมการคัดเลือกพนักงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีฉันทามติ นำการคัดเลือกคนอย่างมีเหตุผลและไม่ให้เกิดระบบที่มีอคติ เน้นรับเฉพาะคนดี คนเก่งมีคุณภาพและซื่อสัตย์เข้าร่วมปฏิบัติงาน และด้านการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี โดยองค์กรมีโครงการนักเรียนทุน ซึ่งส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อและมีการเตรียมความพร้อมขององค์กรไปสู่อุตสาหกรรมในอนาคต

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

จากการทดสอบความสัมพันธ์ทางบวกด้วยการวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ด้วยวิธี OLS พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน สภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < .05$ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของพนักงาน มีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน และช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ ทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรทำให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวคณ วังศรีรัตน์ (2551, หน้า 97) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยรวมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรมีความพยายามดูแลเอาใจใส่ด้วยการจัดหาสวัสดิการและพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อม

สำหรับการทำงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี

สมมติฐานที่ 3 ประชาชนของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

จากการทดสอบความสัมพันธ์ทางบวกด้วยการวิเคราะห์โดยการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ด้วยวิธี OLS พบว่า ประชาชนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < .05$ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในที่ทำงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ต่อส่วนรวมมีการเกื้อกูลดูแลซึ่งกันและกัน และองค์กรมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ดีตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2550 อ้างถึงใน นิศารัตน์ ทัศนินาพานิช, 2551, หน้า 34) ที่กล่าวว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ คือการมีพนักงานหรือทีมงานที่ดี มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเนื่องจากการทำงานในยุคนี้ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ฉะนั้นผู้ประกอบการจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมขึ้นในหน่วยงาน ด้วยการให้ทุกคนรับผิดชอบทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในการประยุกต์ใช้ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงานสามารถทำได้โดยการใช้ความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรมเป็นพื้นฐานของการทำงานร่วมกัน ทำให้พนักงานเกิดคำนึงถึงการมีความรอบรู้ การใช้เหตุผล การมีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความเมตตาต่อกันเป็นที่ตั้ง ซึ่งจะเป็นแบบอย่างที่ดีของการทำงาน ทั้งนี้เพราะสามารถช่วยให้ทุกคนปรับตัวเข้าหากันได้ง่ายขึ้นมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ทำงานด้วยสติปัญญาและความรอบคอบระมัดระวัง และยังมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรให้การสนับสนุน หรือส่งเสริมให้เกิดการประยุกต์ใช้ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในทุกด้านเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความรู้องค์กรควรมีการพัฒนาความรู้ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ควรมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านคุณธรรม ภายในองค์กรต้องมีการเกื้อกูล ดูแล และช่วยเหลือกันภายในองค์กร คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ด้านความพอประมาณ ภายในหน่วยงานหรือองค์กร

ควรมีการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร หรือมอบหมายงานตามกำลังความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ ด้านความมีเหตุผล องค์กรต้องพิจารณาการดำเนินงานด้วยความถี่ถ้วนรอบคอบ ไร้อคติ คำนึงถึงเหตุและปัจจัยเพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและดีงาม และด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี องค์กรควรดำเนินธุรกิจด้วยความระมัดระวัง ไม่ประมาท สุจริต เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบใด ๆ ต่อภายในองค์กร และภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความสุขในการทำงาน และองค์กรยังสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืน

2. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หากองค์กรต้องการให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือต้องการให้พนักงานทำงานอย่างมีศักยภาพ องค์กรควรทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีในขั้นพื้นฐานที่องค์กรสามารถให้แก่พนักงานได้ในด้านต่าง ๆ ทั้งเรื่องค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม องค์กรควรให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ หน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานควรได้รับ ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ องค์กรต้องให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในด้านวัสดุ อุปกรณ์ ต่าง ๆ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน องค์กรควรมีการส่งเสริมความรู้ด้านการอบรม และส่งเสริมการศึกษา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง องค์กรต้องมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงานอย่างเป็นธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคม ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเอกภาคเท่าเทียมกันและให้พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันด้วยการเล่นกีฬา หรือทำงานเป็นทีม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ผู้บริหารควรพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งจากความรู้ความสามารถ ควรรับฟังความคิดเห็น ปัญหาและดำเนินการแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของพนักงาน และให้อำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว องค์กรควรมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสม และภาระงานที่เหมาะสมแก่พนักงาน และสุดท้ายคือด้านความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรควรสนับสนุนในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อให้พนักงานมีความรักและเกิดความภูมิใจในองค์กร ปัจจัยต่าง ๆ ที่นำเสนอเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุขในการทำงาน เป็นผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลตามมา และลดการลาออกของพนักงาน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรมีการประยุกต์ใช้ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเองเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านความรู้ ควรมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ในและนอกองค์กร และเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ด้านคุณธรรม องค์กรต้องมีการถือคุณ คุณเล็กกัน และคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ด้านความพอประมาณ องค์กรควรรณรงค์

เรื่องการประหยัดพลังงาน และลดค่าใช้จ่ายหรือสิ่งที่ไม่จำเป็นต่อการทำงาน ด้านความมีเหตุผล องค์กรหรือผู้บริหารควรพิจารณาการทำงานด้วยความถี่ถ้วน รอบคอบ ไร้อคติ และด้านภูมิคุ้มกัน ในตัวที่ดี องค์กรควรมีวิสัยทัศน์ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร หาก องค์กรนำปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมจะช่วยให้เกิดประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามมา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรให้มีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากเป็นเรื่องของปัจจัยที่ พนักงานควรได้รับ ดังนั้นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจะทำให้สามารถได้ข้อมูลเชิงลึกรอบด้าน และ ทำให้สามารถวางแผนการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่พนักงานได้
2. ควรมีการศึกษาเชิงทดลอง โดยการจัดโปรแกรมอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ และ สร้างพฤติกรรมตามดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อจะได้นำผลการทดลองไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ให้ เหมาะสมกับองค์กร
3. ควรศึกษาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิผล การปฏิบัติงาน ในอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมด้าน การบริการ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กฤษณา พันธุ์วานิช. (2550, 29 มกราคม). คนมีคุณธรรมความรับผิดชอบในพระราชดำริ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. *มติชน*, หน้า 6.
- กฤตินี ฌัญญูฉิมสิทธิ. (2550). *เอกสารวิชาการหมายเลข 03 กรณีศึกษาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในภาคธุรกิจ บริษัท แพรนต้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน)*. กรุงเทพฯ: คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- กองบรรณาธิการ INN. (2550). *กษัตริย์นักประชาธิปไตย*. กรุงเทพฯ: ร่วมด้วยช่วยกัน.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2553). *การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน*. วันที่ค้นข้อมูล 22 มิถุนายน 2555, เข้าถึงได้จาก <http://ict4.moph.go.th/evaluate/index.php?option=com>
- กันยา เทพสวัสดิ์. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการให้บริการของพนักงานให้บริการข้อมูลทางโทรศัพท์ของบริษัทให้บริการข้อมูลทางโทรศัพท์แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา อินทร์กษ. (2545). *ประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารงานสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กิ่งพร ทองใบ. (2545). *การบริหารค่าตอบแทน*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- กฤษณา กิตติวงษ์ประทีป. (2551). *การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 1(1), 24-25.
- จรวรพร ธรณินทร์. (2552). *ทำดีถวายพ่อชีวิตพอเพียง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.
- จักรวาล นภาภาศ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู*. *วารสารวิทยบริการ*, 22(1), 46-53
- จันทร์สุดา ธงงาม. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราภา ประชุม. (2553). *การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง*

- จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม, วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- จุมพล วิเชียรศิลป์. (2550). *ครุภูมิศาสตร์ของแผ่นดิน. บุรีรัมย์: สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.*
- ฉลองภพ สุสังกร์กาญจน์ และคณะ. (2552). *วิเคราะห์นโยบายมหภาคของรัฐในมิติต่าง ๆ จากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (พ.ศ.2540-2549) เล่ม 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.*
- ฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิผลการทำงานของนักบัญชีในวิสาหกิจขนาดย่อม ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, สาขาบัญชี, คณะการบัญชีและการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- เฉลิมศรี ชุมเกษียน. (2550). *การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับภาวะการเป็นหนี้สินของข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพเรือในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชนกันต์ เหมือนทัพ. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชัชวาลย์ ทัดศิวิชัย. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงาน องค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร. รัฐสภาสาร, 58(3), 58.*
- ทัศนาศ แสงวงศ์ดี. (2549). *คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. วารสารศึกษาศาสตร์, 18(1), 48.*
- ทิพวรรณ สิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). *องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*

- ชนกฤต รอดเขียว. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐแนวใหม่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชนาภรณ์ ลีสุริยาภรณ์. (2547). การประเมินปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัท เอส.แอล. พาราวัค จำกัด. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤตล มีเพียร. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นันทวัน ขวลิขิตอัมพร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทแอดวาซซ์ อีโพร เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิรวิทย์ เพียรราษฎร์. (2553). การศึกษาทัศนคติต่อปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและความสุขในการทำงานของนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการนิตมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิภา วิริยะพิพัฒน์. (2552). ผู้ธุรกิจกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กร. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 24(4), 157-158.
- นिसารัตน์ ทัดตินาพานิช. (2551). การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงกับธุรกิจค้าปลีกในจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญเสริม บุญเจริญ. (2544). แนวคิดเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง. ศรีปทุมปริทัศน์, 1(1), 44-45.
- ปฎุฑ มาลากุล ณ อยุธยา, (2550). คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานด้าน โรงงานมักกะสัน. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

- ปิยะ ฉันทวัฒนานุกุล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นาคาซึมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ประเวศ ะสี. (2550). เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม แนวพลิกพื้น เศรษฐกิจ สังคม (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ประสพโชค มั่งสวัสดิ์. (2007). ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารธุรกิจ. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 47(1), 168.
- ปราณี กมลทิพยกุล. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: พิมพ์สุภา.
- พนิดา เนื่องจางง. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิผลการทำงานของพนักงานกรณีศึกษานาการออมสินเขตชลบุรี. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2551). ทางรอดในภาวะเศรษฐกิจถดถอย โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้าวิชาการ.
- พัชรา หาญเจริญกิจ. (2545). มาตรฐานการปฏิบัติงาน. วารสารรังสิตสารสนเทศ, 8(1), 63-72
- พันธุ์บุญย์ ทองสังข์. (2549). หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับกลยุทธ์การจัดการองค์การในสภาวะวิกฤต กรณีศึกษา ชุมพร คาบาน่า รีสอร์ท. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิพัฒน์ ยอดพฤติการ. (2550, 23 มกราคม). การผลิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด. กรุงเทพธุรกิจ, หน้า 10.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2547). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เฮ้าส์ ออฟ เลอร์ มีสท์.
- พิชฌาณิกษ์ณัฏ ภาณุมาศ. (2547). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกับประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2539). การประเมินผลองค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- ภรภัทร อิม โอบู. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการดูแลที่บ้านของญาติผู้ดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ภูวดล วงศ์รัตน์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี, ในรายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี (หน้า 97). เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- บุญนิธิตศศรี – สฤกษ์วิงศ์. (2549). คำพ่อสอน ประมวลพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสเกี่ยวกับความสุขในการดำเนินชีวิต. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงเทพ.
- รัชพล บุญอ่อนแก้วพัฒนา.(2551). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณาด แสงมณี. (2543). การบริหารบุคคล (*Personal Management*) (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วัตรฐ ออาจหาญ. (2542). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิจิตร ระวิวงศ์ และคณะ. (2550). รายงานการวิจัย การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ขับขีมอเตอร์ไซด์รับจ้างและผู้ค้าขายตลาดนัดในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิไลพร เฉิด โฉม. (2552). การศึกษาสมรรถนะความสามารถกับประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายโรงไฟฟ้าภาคใต้ และสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระพล สุวรรณนันต์. (2529). การประเมินผลแผนและโครงการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรพัฒนา.
- วุฒิชัย จ่านง. (2530). การผสมผสานปฏิบัติการเพื่อผลิตผล. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 2, 255-269.
- ศลิษา ศัลยกำธร. (2553). การศึกษากระบวนการฝึกอบรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ศึกษากรณี เครือข่ายกลไกกรมธรรมชาติ. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สรรเสริญ วงศ์ชะอุ่ม. (2544). เศรษฐกิจพอเพียง พื้นฐานสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สถาบันไทยพัฒนา มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2555). ระดับของเศรษฐกิจพอเพียง. วันที่ค้นข้อมูล 27 มีนาคม 2555, เข้าถึงได้จาก <http://sufficiencyeconomy.blogspot.com/2006/02/3.html>.
- สนทยา เผ่าดี. (2555, 11 สิงหาคม). ข้อมูลประชากรของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. สัมภาษณ์.
- สมบัติ กุสุมาวดี. (2550). เอกสารวิชาการ หมายเลข 01 หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในภาครัฐกิจ เอกชน กรณีศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เครือซิเมนต์ไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- _____. (2551). หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาองค์กร. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 48, 87-88.
- _____. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อความพอเพียง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สรวงสรณ์ ต๊ะปีนตา. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สาธร นราวิสุทธิ์. (2550). การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบ "ฉบับสมบูรณ์" พ.ศ. 2550-2554. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2554). เรื่องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559). ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2555). บันทึกเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.
- สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. วันที่ค้นข้อมูล 28 สิงหาคม 2555, เข้าถึงได้จาก www.nesac.go.th/office/onesac_interview

- สุขสรรค์ ก้นตะบุตร. (2553). *เศรษฐกิจพอเพียงในองค์กรธุรกิจเพื่อความยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2551). *เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุนทรีย์ จันทร์เงิน. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนารักษากรรมมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนารักษากรรมมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนทร นามโคตศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนบุคคล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา*. งานนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุพจน์ ทราชแก้ว. (2545). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ปทุมธานี: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาการณ.
- สุภาภรณ์ จันทร์นิช และวรรณิ ไทยยานันท์. (2541). *การพัฒนาแนวคิดและเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สุภาพร อามาตย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, สาขาการบัญชี, คณะการบัญชีและการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาภรณ์ พลสงคราม.(2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการรักษากรรมมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเมธ ดันดิเวชกุล. (2543). *ใต้เบื้องพระยุคลบาท*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- _____. (2549). *หลักธรรมทำตามรอยยุคลบาท*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ด้านสุทธาการพิมพ์.
- สุรเกียรติ์ เสถียรไทย. (2542). *ทฤษฎีใหม่ในหลวง: ชีวิตที่พอเพียง*. กรุงเทพฯ: ร่วมด้วยช่วยกัน.
- สุรพงษ์ นวนคอรัก. (2550). *คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพ) จำกัด*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- เสรี พงศ์พิศ. (2550). *เศรษฐกิจพอเพียง เกิดได้ถ้าใจปรารถนา*. กรุงเทพฯ: พลังปัญญา.

- อรรถวรรณ ผดุงรัชดาภิเษก. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อนันต์ เกตุวงศ์. (2543). *หลักและเทคนิคการวางแผน (พิมพ์ครั้งที่ 8).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิรักษ์ พันธเสน. (2542). *เศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงกับการวิเคราะห์ตามความหมายของนักเศรษฐศาสตร์.* กรุงเทพฯ : คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ สาขาเศรษฐศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัมภูกร. (2542). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญจรา นวจินดา, (2549). *ทฤษฎีคุณภาพชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.* วันที่ค้นข้อมูล 10 กันยายน 2555, เข้าถึงได้จาก <http://www.thaipopulation.org/Stable/index.php?>
- อานนท์ มูลเลอร์. (2550). *คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.*
- อุษณา ภัทรมนตรี. (2545). *การตรวจสอบและควบคุมภายใน : แนวคิดและกรณีศึกษา.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Cascigo, W.F. (1992). *Manage Human Resources: Productivity, Quality of Work, Profits.* New York: McGraw-Hill.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Daniel, F.C. (1988). *Organization Behavior.* Singapore: McGraw-Hill.
- Dunn, W. N. (1994). *Public Ploky Analysis : An Introduction* (2nd ed). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Fiedler, F.E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness.* New York: McGraw-Hill.
- Gordon, J. R. A. (1991). *Diagnostic Approach to Organizational Behavior.* Boston: Allyn and Bacon.
- Greenberg, J. & Baron, R.B. (1995). *Behavior in Organizations* (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Perentice-Hall,

- Hackman, R.J. & Suttle, L.J. (1974). *Improving Life at Work; Behavior Science Approach to Organizational Change*. Santa Monica, CA: Goodyear Publishing.
- Hodgetts, M.R. (1995). *Modern Human Relation at Work (5th ed.)* New Jersey: Prentice-Hall.
- Louis, R.N. (1998). *Participation Productivity and Quality of Work Life*. London: Prentice-Hall.
- Lynch, L.M. (1992). Private sector training and the earnings of young workers. *American Economic Review*, 82, 299.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.K. (1997). *Human Resource Management (8th ed.)*. New York: West Publishing.
- Mitrani, A., Dalziel, M., & Fitt, D. (1992). *Competency Based Human Resource Management: Value Driven Strategies for Recruitment, Development, and Reward*. London: McGraw-Hill.
- Podsakoff, P.M., Aheame, M. & MacKenzie, S.B. (1997) Organization citizenship behavior and the quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(18), 262-270.
- Robinson, S.P. (1991). *Managing Today*. London: Prentice-Hall.
- Schein, E. H. (1970). *Organizational psychology (2nd ed.)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Skrovan, D.J. (1983). *Quality of Work Life: Perspective for Business and the Public Sector*. Boston: Addison-Wesley.
- Spencer, M. (1993). *Competence at Work: Models for Superiors Performance*. New York: John Wiley & Son.
- Umstot, D. D. (1984). *Understanding Organizational Behavior*. New York: West Publishing.
- Vause, B. (1997). *Guide to Analyzing Companies*. London: Economic Newspaper.
- Walton, R.E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 4(7), 12-14.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis (3rd ed.)*. Tokyo: Harpa International Edition.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์การตรวจสอบเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๓๓๐
ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๑๖๐๕๕๕ วันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ

ด้วย นางสาวภัทราวิณี กิจสนธิ รหัสประจำตัว ๕๔๙๒๐๔๙๓ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์การศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมี ดร.พรรัตน์ แสงทยา เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในกรณีนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มี
ความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้
และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๓๓๐

ที่ ศร ๖๖๐๓.๑/๖๑๕๕

วันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.เพชรรัตน์ วิริยะสืบพงศ์

ด้วย นางสาวภัทราวิณี กิจสนธิ รหัสประจำตัว ๕๔๙๒๐๔๙๓ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมี ดร.เพชรรัตน์ แสดงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย

คณะการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว



ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๖ ๐๘๕๕

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๖๘ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน คุณวิภาดา กิจสัมพันธ์วงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นางสาวภัทราวิณี กิจสนธิ รหัสประจำตัว ๕๔๙๒๐๔๙๓ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์การศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ใน
นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมี ดร.พรรัตน์ แสตรงาม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ใน
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้
และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๕

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๕

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/ว. ๔๘.๕๑



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๕.

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน คุณปาริชาติ อมรรัตน์น้ำหนึ่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นางสาวภัทราวิณี กิจสนธิ์ รหัสประจำตัว ๕๕๕๒๐๔๔๓ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์การศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ใน
นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมี ดร.พรรัตน์ แสงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ใน
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในกรณีนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และ
ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๔

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๔



บันทึกข้อความ

125

ส่วนงาน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๓๓๐

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/ก ๐๓๕๕

วันที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน อาจารย์วรรณภา วิจิตรจรรยา

ด้วย นางสาวภัทราวิณี กิจสนธิ รหัสประจำตัว ๕๕๕๒๐๕๙๓ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมี ดร.พรรรัตน์ แสงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว



ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/ ๖๖๖๖๖

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วยคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในกรณีนี้ระดับบัณฑิตศึกษา คือ นางสาวภัทราวีณี กิจสนธิ รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๐๔๙๓ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมี ดร.พรรัตน์ แสงหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในการนี้ คณะฯ จึงขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานในบริษัทของท่าน

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายศักดิ์ชัย เศรษฐ์อ่อนวัช)

รองคณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว รักษาการแทน
คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๓๓๐

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๕

ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร. พิฬปวีณ์ วัฒนาทรงยศ ตำแหน่งอาจารย์ประจำ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ดร. เพชรรัตน์ วิริยะสีบงศ์ ตำแหน่งอาจารย์ประจำ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร. วรณณภา วิจิตรจรรยา ตำแหน่งอาจารย์ประจำ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
4. นางสาวปาริชาติ อมรรัตน์น้ำหนึ่ง ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โกลเด้นฟู้ด สยาม (จำกัด)
5. นางวิภาดา กิจสัมพันธ์วงศ์ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทยแม็กซ์โกลด์ สโตร์เรจท์ (จำกัด)

ภาคผนวก ก
เอกสารรับรองผลจริยธรรมในมนุษย์



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาเค้าโครงวิทยานิพนธ์
เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานและ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา

หัวหน้าโครงการวิจัย นางสาวภัทรวิณี กิจสนธิ์

หน่วยงานที่สังกัด นิสิตรระดับบัณฑิตศึกษา คณะการจัดการและการท่องเที่ยว

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรี
ในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง
และผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงร่างวิจัยที่เสนอได้ ตั้งแต่วันที่ออกเอกสาร
รับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ฉบับนี้จนถึงวันที่ ๒๘ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๖

ออกให้ ณ วันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล จิตตวร)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ง

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ตารางที่ ง-1 ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นเชิงเนื้อหาการประยุกต์ใช้ปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5		
1.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3.	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
4.	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
5.	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
6.	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
7.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	0	+1	+1	0	+1	0.60	ใช้ได้
9.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
11.	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
12.	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
13.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
17.	0	0	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
18.	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
19.	0	0	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
20.	0	0	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้

ตารางที่ ง-2 ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นเชิงเนื้อหาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5		
1.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
6.	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
7.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
9.	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
10.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
13.	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
14.	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
15.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
17.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
19.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ง-2 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5		
21.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
24.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26.	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
27.	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
28.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30.	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
31.	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
32.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33.	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
34.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36.	+1	0	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้
37.	+1	0	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้
38.	+1	0	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้
39.	+1	0	+1	0	+1	1.00	ใช้ได้
40.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ง-3 ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นเชิงเนื้อหาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5		
1.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

- ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ
- ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ จ-2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน							
ค่าตอบแทนที่พอเพียง และยุติธรรม		การพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร		การบูรณาการทางสังคม		ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	
ข้อ	r	ข้อ	r	ข้อ	r	ข้อ	r
1.	0.69	11.	0.64	21.	0.75	31.	0.78
2.	0.64	12.	0.74	22.	0.72	32.	0.83
3.	0.65	13.	0.63	23.	0.76	33.	0.49
4.	0.71	14.	0.68	24.	0.78	34.	0.64
5.	0.66	15.	0.72	25.	0.53	35.	0.61
สภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อ สุขภาพ		ความก้าวหน้าและ ความมั่นคง		ประชาธิปไตยในองค์กร		ความรับผิดชอบต่อสังคม	
ข้อ	r	ข้อ	r	ข้อ	r	ข้อ	r
6.	0.40	16.	0.82	26.	0.75	36.	0.65
7.	0.67	17.	0.79	27.	0.67	37.	0.76
8.	0.64	18.	0.59	28.	0.51	38.	0.72
9.	0.75	19.	0.64	29.	0.77	39.	0.64
10.	0.78	20.	0.79	30.	0.71	40.	0.58

ตารางที่ จ-3 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน					
คุณภาพของงาน		ปริมาณงาน		ความทันเวลา	
ข้อ	r	ข้อ	r	ข้อ	r
1.	0.81	2.	0.77	3.	0.73

ตารางที่ จ-4 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	20	0.95
คุณภาพชีวิตการทำงาน	40	0.97
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	3	0.87
รวมทั้งฉบับ	63	0.98

ภาคผนวก ฉ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในนิคมอุตสาหกรรม
แห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งศึกษาโดยนางสาวภัทราวิณี กิจสนธิ์ นิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

จึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามที่แนบมานี้ และโปรดตอบทุกข้อตามความเป็นจริง
ผู้วิจัยใครขอความร่วมมือในการส่งคืนแบบสอบถามหลังจากที่ได้รับ 15 วัน สำหรับข้อมูลที่ได้รับนี้
ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและจะนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษา โดยจะนำเสนอเป็นข้อมูลใน
ลักษณะที่เป็นภาพรวมเท่านั้น

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ได้ออกแบบมาเพื่อสอบถามพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง
จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 4 ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามชุดนี้
ครบถ้วนและสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ภัทราวิณี กิจสนธิ์

นิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย “✓” ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงข้อเดียว

		สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ		
() ชาย	() หญิง	()
2. อายุ		
() อายุน้อยกว่า 30 ปี	() อายุ 30-40 ปี	()
() อายุ 41-50 ปี	() มากกว่า 50 ปี	
3. ระดับการศึกษา		
() ต่ำกว่าปริญญาตรี	() ปริญญาตรี	()
() ปริญญาโท	() ปริญญาเอก	
4. ประสบการณ์ทำงาน		
() น้อยกว่า 5 ปี	() 5-10 ปี	()
() 11-15 ปี	() มากกว่า 15 ปี	
5. รายได้		
() ต่ำกว่า 10,000 บาท	() 10,001-20,000 บาท	()
() 20,001-30,000 บาท	() มากกว่า 30,000 บาท	
() อื่น ๆ (โปรดระบุ).....		

ตอนที่ 2 การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย “✓” ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 1 หมายถึง มีการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในระดับ น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในระดับ น้อย
- 3 หมายถึง มีการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในระดับ มาก
- 4 หมายถึง มีการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในระดับ มากที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				สำหรับ ผู้วิจัย
		4	3	2	1	
	ด้านความรู้					
1.	องค์กรมีการพัฒนาความรู้ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
2.	องค์กรมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร					
3.	องค์กรมีการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานประกอบการ					
4.	องค์กรจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร					
5.	องค์กรมีความรู้ในสภาวะแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน					
	ด้านคุณธรรม					
6.	องค์กรมีการบริหารงานโดยยึดมั่นในธรรมาภิบาลในการดำเนินธุรกิจ					
7.	องค์กรมีการดำเนินธุรกิจที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม					
8.	ภายในองค์กรมีการเกื้อกูล ดูแล และช่วยเหลือกันภายในองค์กร					
9.	องค์กรมีการกระทำอันคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				สำหรับ ผู้วิจัย
		4	3	2	1	
	ด้านความพอประมาณ					
10.	องค์กรมีการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจตามกำลัง ความสามารถ ไม่ลงทุนเกินตัว					
11.	องค์กรมีการขยายกิจการอย่างค่อยเป็นค่อยไป					
12.	องค์กรมีการผลิตสินค้าหรือให้บริการที่ไม่มากหรือน้อย เกินไป					
	ด้านความมีเหตุผล					
13.	องค์กรมีการแบ่งปันผลประโยชน์ให้ผู้ถือหุ้น บุคลากร ปฏิบัติงาน และสังคม อย่างสมเหตุสมผล					
14.	องค์กรพิจารณาการดำเนินงานด้วยความถี่ถ้วนรอบคอบ ไร้อคติ					
15.	องค์กรมีการคำนึงถึงเหตุและปัจจัยแวดล้อมทั้งหมด เพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและดีงาม					
16.	องค์กรมีการสร้างความสมดุลของประโยชน์ส่วนตนและ ประโยชน์ส่วนรวม					
	ด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี					
17.	องค์กรมีการดำเนินธุรกิจด้วยความระมัดระวัง ไม่ประมาท ซื่อสัตย์สุจริต และรอบคอบ					
18.	องค์กรมีวิสัยทัศน์ที่พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง/รู้เท่า ทันต่อสถานการณ์ภายในและนอกองค์กร					
19.	องค์กรมีการจัดองค์ประกอบของการดำเนินงาน ให้มี สภาพพร้อมรับต่อผลกระทบใด ๆ					
20.	องค์กรมีกระบวนการปรับตัวต่อกระแสโลกาภิวัตน์					

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย “✓” ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับ น้อยที่สุด
 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับ น้อย
 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับ มาก
 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับ มากที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	ระดับการประเมิน				สำหรับ ผู้วิจัย
		4	3	2	1	
	คำตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม					
1.	องค์กรมีการกำหนดรายได้และคำตอบแทน ที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของพนักงาน					
2.	องค์กรมีการกำหนดรายได้และคำตอบแทน ที่เหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ พนักงานรับผิดชอบ					
3.	องค์กรมีการ กำหนดสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความเพียงพอต่อ ความ ต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน					
4.	รายได้ที่ท่าน ได้รับจากการทำงานเพียงพอสำหรับ การใช้จ่าย					
5.	องค์กรมีการ กำหนดคำตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม กับปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบ					
	สภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
6.	องค์กรมีการ จัดให้พนักงานตรวจสุขภาพประจำปี อย่างต่อเนื่อง					
7.	องค์กรจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและ ไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน					
8.	องค์กรให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงาน					

ลำดับ	ข้อคำถาม	ระดับการประเมิน				สำหรับ ผู้วิจัย
		4	3	2	1	
	สภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
9.	องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม					
10.	องค์กรมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ					
	การพัฒนาความสามารถของบุคลากร					
11.	องค์กรมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ					
12.	องค์กรมีการส่งเสริมความรู้ ความสามารถของบุคลากรในการทำงาน					
13.	ท่านได้รับ โอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน					
14.	องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ					
15.	องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน					
	ความก้าวหน้าและความมั่นคง					
16.	องค์กรมีส่วนช่วยให้การดำรงชีวิตของพนักงานอยู่อย่างสบาย					
17.	องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน					
18.	องค์กรเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้าร่วมงาน					
19.	ผู้บริหารให้ความสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย					
20.	ผู้บริหารภายในองค์กรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของพนักงานอย่างเป็นธรรม					

ลำดับ	ข้อคำถาม	ระดับการประเมิน				สำหรับ ผู้วิจัย
		4	3	2	1	
	การบูรณาการทางสังคม					
21.	ผู้บริหารให้ความเสมอภาคแก่พนักงานในการทำงาน และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น					
22.	องค์กรจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน					
23.	องค์กรมีการทำงานกันอย่างสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
24.	องค์กรให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
25.	ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม					
	ประชาธิปไตยในองค์กร					
26.	ผู้บริหารมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาจากความรู้ความสามารถ และมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้					
27.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และคำเนิการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของพนักงาน					
28.	ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ					
29.	ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
30.	ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน					

ด้าน	ข้อคำถาม	ระดับการประเมิน				สำหรับ ผู้วิจัย
		4	3	2	1	
	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
31.	องค์กรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และดูแลเอาใจใส่พนักงาน					
32.	ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ					
33.	เมื่อมีความเครียดในการทำงานท่านมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม					
34.	องค์กรมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน					
35.	นอกเวลาการทำงาน ท่านสามารถลดความกังวล และความเครียดกับงานที่ได้รับผิดชอบ					
	ความรับผิดชอบต่อสังคม					
36.	องค์กรให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
37.	องค์กรมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ					
38.	องค์กรให้ความร่วมมือกับโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการหรือองค์กรอื่น ๆ					
39.	องค์กรให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ					
40.	องค์กรมีส่วนในการรณรงค์ประหยัดพลังงาน					

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย “✓” ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานระดับ น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานระดับ น้อย
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานระดับ มาก
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานระดับ มากที่สุด

ด้าน	ข้อความ	ระดับการประเมิน				สำหรับ ผู้วิจัย
		4	3	2	1	
คุณภาพ ของงาน	ผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ตาม ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
ปริมาณงาน	จำนวนผลงานที่ปฏิบัติได้นั้น เป็นไปตามมาตรฐานที่ กำหนดไว้ตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
ความ ทันเวลา	เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบตาม ภาระหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาตาม มาตรฐานที่กำหนด					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....