

**บทบาทของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่มีต่อภาวะจิตลักษณะ
ของบุคลากรในองค์การบริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง**
**The effect of the Sufficiency Economy on the Psychological Trait of the Employee
in the Sufficiency Economy Management Organization**

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์¹⁾ ทิพย์สุดา เมธีพลกุล²⁾ ทันทิภา เทพสุริวงษ์²⁾ บุรชัย อัสวาทวีบุญ²⁾
Thirasak Kumbannaruk¹⁾ Thipsuda Mateepolkuk²⁾ Thunthika Thepsuriyavong²⁾ Burachai Asavataweeboon²⁾

Abstract

The purpose of this research, "The effect of the Sufficiency Economy on the Psychological Trait of the Employee in the Sufficiency Economy Management Organization" is to present the role and concept of the sufficiency economy in Thai society and the application of this concept to organizations. Furthermore, this research will also study psychological traits and make comparison between personnel who work in sufficiency economy organizations and organizations which are managed by other concepts.

The samples used are from 400 personnel employed by organizations which have embraced the sufficiency economy concept as well as other organizations that do not rely upon the sufficiency economy system. For 93.8% of the samples were obtained by 375 questionnaires distributed to these companies. The questionnaires consisted of 3 parts which are Demographic information, Assessment of sufficiency economy concept applications and Measurement of psychological traits (Reliabilities of these measurements in part 2 and 3 are .813 and .707, respectively)

Statistical analysis methods used in this study include frequency distribution, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test analysis and Pearson product moment correlation. The results of statistical analysis are as follows:

1. Personnel who work in the sufficiency economy concept organizations apply the concept at individual and organizational levels more than personnel who work in non- sufficiency economy organizations.
2. Personnel who work in the sufficiency economy concept organizations apply the sufficiency economy concept to rational factors, immunity factors and overall sufficiency economy factors more than personnel who work in non- sufficiency economy organizations. However, there are not significant differences between the two groups in the abstinence factor.
3. Personnel who work in the sufficiency economy concept organizations had less Future oriented - Self Control, Self efficacy psychological traits than personnel who work in other organizations. On the other hand, there were not significant differences between the two groups in Machiavellian personality, Need for Achievement, Internal Locus of Control, Ethical rationalization and overall psychological traits.
4. There were positive relationships between overall sufficiency economy concept and overall psy-

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
Assistant Professor, Faculty of Liberal Arts, Thammasat university

2) นักวิจัย
Researcher

chological traits.

5. There were positive relationships between Future oriented - Self Control and individual levels of sufficiency economy, abstinence, immunity and overall sufficiency economy. In contrast to Future oriented - Self Control not correlated with organizational level of sufficiency economy and rational.

6. Self efficacy associated positively with individual levels of sufficiency economy, abstinence and overall sufficiency economy. Moreover, there were positive relationships between rational and immunity. However, this was not the case with Self efficacy not correlated with organizational level of sufficiency economy.

7. There were negative relationships between Machiavellian personality and organizational level of sufficiency economy abstinence and overall sufficiency economy. Furthermore, there were correlations with individual levels of sufficiency economy and rational. Nevertheless, these were not correlated with immunity.

8. None of sufficiency economy factor correlated with the Need for Achievement.

9. Internal locus of control correlated positively with all factors of sufficiency economy.

10. There were positive relationships between Ethical rationalization that related to these factors of sufficiency economy: organizational level of sufficiency economy, abstinence, rational, immunity and overall sufficiency economy except for individual levels of sufficiency economy.

11. All factors of sufficiency economy had a positive correlation with overall psychological traits.

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง "บทบาทของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่มีต่อภาวะจิตลักษณะของบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง" มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอบทบาทและแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในสังคมไทย ตลอดจนการประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กร และเพื่อศึกษาภาวะจิตลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเปรียบเทียบกับภาวะจิตลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น

กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น จำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 375 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.8

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามวัดการประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และแบบสอบถามวัดภาวะจิตลักษณะ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .813 และ .707 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่า t (t-test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร มากกว่าบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น

2. บุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกัน และความพอเพียงโดยรวมมากกว่าบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น แต่ไม่พบความแตกต่างของทั้งสองกลุ่มในปัจจุบันด้านความพอประมาณ

3. บุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีภาวะจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคต - ควบคุมตน การรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำกว่าบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น แต่ไม่พบความแตกต่างของทั้งสองกลุ่มในภาวะจิตลักษณะด้านบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่อมั่นในอำนาจแห่งตน ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม และภาวะจิตลักษณะโดยรวม

4. ปัจจัยแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะจิตลักษณะโดยรวม
5. ภาวะจิตลักษณะด้านมุ่งอนาคต - ควบคุมตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอเพียงในระดับบุคคล ความพอประมาณ การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว และปัจจัยรวมของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอเพียงในระดับองค์การและความสำเร็จ
6. ภาวะจิตลักษณะด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอเพียงระดับบุคคล ความพอประมาณ และปัจจัยรวม อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จ และการมีภูมิคุ้มกัน แต่ไม่พบความสัมพันธ์กับความพอเพียงในระดับองค์การ
7. ภาวะจิตลักษณะด้านบุคลิกภาพแบบมาติอาเวลเลียน มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยด้านความพอเพียงระดับองค์การ ความพอประมาณ และปัจจัยรวม รวมถึงมีความสัมพันธ์กับความพอเพียงระดับบุคคล และความสำเร็จ แต่ไม่พบความสัมพันธ์กับการมีภูมิคุ้มกัน
8. ภาวะจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยใดๆ ของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
9. ภาวะจิตลักษณะด้านความเชื่อมั่นในอำนาจแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุกปัจจัยของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
10. ภาวะจิตลักษณะด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับความพอเพียงในระดับองค์การ ความพอประมาณ ความสำเร็จ การมีภูมิคุ้มกัน และปัจจัยรวม แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอเพียงระดับบุคคล
11. ภาวะจิตลักษณะโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทุกปัจจัยของเศรษฐกิจพอเพียง

คำนำ

เมื่อประเทศไทยก้าวเข้าสู่ยุคของประเทศไทยกำลังพัฒนา อุตสาหกรรมเข้ามามีบทบาทเหนือสังคมเกษตรกรรม หนุ่มสาวชนบทเริ่มละทิ้งที่นาเข้าสู่เมืองใหญ่เพื่อทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบกับการหลั่งไหลของทุนนิยม ทำให้คนไทยพุ่งเป้าตามภาวะการณ์ของการเติบโตทางเศรษฐกิจตามระบบทุนนิยมที่ไม่ยั่งยืนและไม่แน่นอน ดังจะเห็นได้จากปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำในช่วงปี 2540 (วิกฤติต้มยำกุ้ง) และล่าสุด (2552) ของการล้มละลายทางสถาบันการเงินของสหรัฐอเมริกา (ฟิชแฮมเบอร์เกอร์) ทำให้เกิดปัญหาเศรษฐกิจลามไปทั่วโลก พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงเล็งเห็นปัญหาอนาคตของสังคมไทย จึงได้ทรงแนะนำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาปรับใช้กับสังคมไทย เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้กับสังคมไทยในปัจจุบันให้สามารถยืนหยัดเข้มแข็ง ท่ามกลางกระแสโลกในยุคโลกาภิวัตน์ (เกษม วัฒนชัย, 2550)

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง ทำให้ได้ทราบข้อมูลที่น่าสนใจยิ่งว่า ในปัจจุบันมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจำนวนหนึ่งที่ได้น้อมเอาพระราชดำรินี้ไปเป็นแนว

ทางในการดำเนินงานขององค์การของตน โดยได้มีการประกาศเป็นนโยบายในการดำเนินงาน รวมทั้งสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ยังให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมและนามธรรม และเป็นที่น่ายินดีอย่างยิ่งว่า รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และได้ประกาศเป็นนโยบายและวาระแห่งชาติในการขอความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนให้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติตนตามแนวพระราชดำริดังกล่าว และดำเนินการประชาสัมพันธ์และสนับสนุนให้ประชาชนชาวไทยได้รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ได้บัญญัติ "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" มาเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และฉบับที่ 9 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการกระตุ้นจิตสำนึกของประชาชนให้เล็งเห็นถึงความสำคัญและได้รับข้อมูลข่าวสารและแนวทางปฏิบัติในการนำแนวพระราชดำริไปปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรม อันจะส่งผลดีต่อประเทศชาติและประชาชนอย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น ทำให้คณะผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของพระราชดำริ "เศรษฐกิจพอเพียง" ซึ่งเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปปรับใช้ได้กับทุกคน ทุกช่วงเวลาของชีวิต ทุกสาขาอาชีพ และรวมถึงการนำแนวคิดดังกล่าวมาปรับใช้กับองค์กรต่างๆ ทั้งการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการ (Management) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อหาข้อมูล รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในสังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของภาวะจิตลักษณะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ผู้วิจัยเชื่อว่าจิตลักษณะของบุคลากรตามแนวคิดต้นไม่จริยธรรมของ ศ.ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) น่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำเอาแนวคิดเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมภาวะจิตลักษณะของบุคลากรมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ โดยศึกษาว่าภาวะจิตลักษณะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่นำแนวคิดเศรษฐกิจมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ เปรียบเทียบกับภาวะจิตลักษณะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่บริหารโดยใช้แนวคิดอื่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเสนอให้เห็นถึงความสำคัญของบทบาทและแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในสังคมไทย ตลอดจนการ

ประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กร

2. เพื่อศึกษาภาวะจิตลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เปรียบเทียบกับภาวะจิตลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น

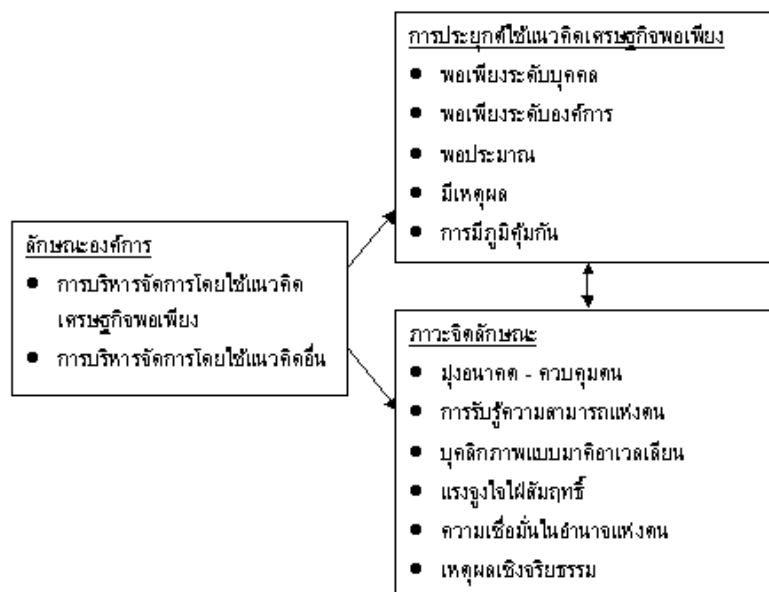
สมมติฐาน และกรอบแนวคิดของการวิจัย

1. แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทุกระดับ ทั้งระดับ บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ องค์กร ประเทศ และประชาคมโลก

2. ภาวะจิตลักษณะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงจะมีระดับสูงกว่าภาวะจิตลักษณะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง** หมายถึง แนวคิดหรือทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่เน้นการสร้าง ความพอเพียงขึ้นกับตนเองและองค์กร โดยเศรษฐกิจพอเพียงจะประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี โดยมีเงื่อนไขในการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับความพอเพียง ซึ่งจะต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.1 ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดี ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

1.2 ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

1.3 การมีภูมิคุ้มกัน หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

2. ระดับของความพอเพียง ในที่นี้ ศึกษาใน 2 ระดับ คือ

2.1 ความพอเพียงระดับบุคคลและครอบครัว เป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบพื้นฐาน ที่เน้นความพอเพียงในระดับบุคคลและครอบครัว คือการที่สมาชิกในครอบครัวมีความเป็นอยู่ในลักษณะที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ สามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความต้องการในปัจจัยสี่ของตนเองและครอบครัวได้ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกลมเกลียว และมีความพอเพียงในการดำเนินชีวิตด้วยการประหยัดและการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น จนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขทั้งกายและใจ

2.2 ความพอเพียงระดับชุมชนหรือองค์กร เป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้า ที่เน้นความพอเพียงในระดับกลุ่มหรือองค์กร กล่าวคือ เมื่อบุคคล/ครอบครัว มีความพอเพียงในระดับที่หนึ่งแล้ว ก็จะมาพลังกันในรูปแบบกลุ่มหรือสหกรณ์ เพื่อร่วมกันดำเนินงานในด้านต่างๆ ทั้งด้านการผลิต การตลาด ความเป็นอยู่ สวัสดิการ การศึกษา สังคมและศาสนา โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยงานราชการ มูลนิธิ และเอกชน

3. ภาวะจิตลักษณะ หมายถึง ลักษณะทางจิตใจของมนุษย์ ตามทฤษฎีตันไม้อัจฉริยะ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นคนดี คนเก่งของมนุษย์ โดย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับเปลี่ยนองค์ประกอบของภาวะจิตลักษณะเพื่อความเหมาะสม

ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

3.1 การมุ่งอนาคต - ควบคุมตน (Future oriented - Self Control) ภาวะจิตลักษณะนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

- มุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถในการคิดและรับรู้ในสิ่งที่เป็นนามธรรม เป็นสิ่งที่ดีอาจเกิดขึ้นในอนาคต เป็นการคาดการณ์

- ควบคุมตน เป็นทักษะความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย จัดระบบการกระทำสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคต ให้รางวัลกับตนเองเมื่อได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย

3.2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self - Efficacy) หมายถึง ความเชื่อในความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรมบางอย่างให้สำเร็จได้

3.3 บุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียน (Machiavellian personality) หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลผู้มุ่งเอาชนะผู้อื่นด้วยกลวิธีทุกอย่าง เพื่อประโยชน์ส่วนตัว โดยไม่คำนึงถึงศีลธรรมที่สังคมยึดถือ

3.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะกระทำเพื่อให้ประสบความสำเร็จที่ต้องการ มีเป้าหมายที่ชัดเจน ชอบวางแผนและกำหนดขั้นตอนในการทำงาน ชอบเสี่ยงปานกลาง แสวงหาข้อมูลสะท้อนกลับ มีความกระตือรือร้น และความคิดสร้างสรรค์

3.5 ความเชื่อมั่นในอำนาจแห่งตน (Internal Locus of Control) ในที่นี้หมายถึง ความเชื่อว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ รู้สาเหตุของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เชื่อว่า ทำดีแล้วต้องได้ดี ความสำเร็จเกิดจากความสามารถของตน มิใช่เกิดจากความบังเอิญหรือโชคชะตา สามารถควบคุมหรือจัดการถึงเหตุเพื่อนำไปสู่ผลที่ต้องการได้ ในลักษณะ "ข้าขอลิขิตชีวิตตัวเอง"

3.6 เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง ลักษณะทางจิตในรูปของเหตุผลหรือเจตนาของการทำหรือไม่ทำ โดยยึดแนวคิดของกอลเบิร์ต (Kohlberg, 1981) ซึ่งได้กล่าวถึงเหตุผลของการทำความดีตามขั้นตอนการพัฒนาการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ขั้นดังนี้

ขั้น 1 ทำดี เพราะกลัวถูกลงโทษ (2-7 ปี)

ขั้น 2 ทำดี เพื่อแลกเปลี่ยนรางวัลค่าชม (7-10 ปี)

ขั้น 3 ทำดี เพื่อเป็นที่รักและชื่นชมของคนรัก (10-13 ปี)

ขั้น 4 ทำดี เพราะเป็นหน้าที่ทางสังคมถูกกฎหมาย (13-16 ปี)

ขั้น 5 ทำดี เพราะเป็นสัญญาประชาคม (16 ปีขึ้นไป)

ขั้น 6 ทำดี เพราะเป็นเรื่องที่ดีเป็นหลักสากล

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้เศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งนำข้อมูลมาจากรายชื่อองค์กรที่ลงทะเบียนกับเว็บไซต์เศรษฐกิจพอเพียง: การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง (www.sufficiencyeconomy.org) ซึ่งได้รวบรวมฐานข้อมูลกลุ่ม/องค์กร/พื้นที่ ที่ได้นำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ โดยได้รวบรวมเอาไว้ในโครงการจัดทำฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (www.sedb.org) และบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น ซึ่งนำข้อมูลมาจากเว็บไซต์ไทย ตำบล ดอท คอม (www.thaitambon.com) ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างที่ความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ 5% จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ปัจจัยแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความพอเพียงระดับบุคคลและครอบครัว ความพอเพียงระดับชุมชนหรือองค์กร ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน

2. ภาวะจิตลักษณะ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การมุ่งอนาคต - ควบคุมตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่อมั่นในอำนาจแห่งตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามปัจจัยแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาแบบสอบถามขึ้นเองจากแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อวัดตัวแปรปัจจัยแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 5 ด้าน

2. แบบสอบถามวัดภาวะจิตลักษณะ ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาแบบสอบถามขึ้นเองตามแนวคิดต้นไม้อัจฉริยะธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538) เพื่อวัดตัวแปรภาวะจิตลักษณะทั้ง 6 ด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์พร้อมทั้งซองเอกสารสำหรับส่งแบบสอบถามกลับคืน หลังจากนั้นได้ตามแบบสอบถามกลับคืนโดยการสอบถามทางโทรศัพท์ และได้ส่งแบบสอบถามรอบที่สองให้กับองค์กรที่รายงานว่ายังไม่ได้รับแบบสอบถาม โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนจำนวนทั้งสิ้น 375 ชุด แบ่งเป็นกลุ่มองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 174 ชุด และกลุ่มองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่นจำนวน 201 ชุด

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล

การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

1. ความพอเพียงระดับบุคคล

บุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีการดำเนินชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอเพียงระดับบุคคลมากกว่าบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น ($t = 2.167, p < .05$) ซึ่งอาจจะเห็นได้จากด้านรายได้ บุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงจะมีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย สามารถชำระหนี้ได้ภายในเวลาที่กำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มคนเหล่านี้ในแต่ละเดือนจะมีเงินออมอย่างน้อย 10% แสดงให้เห็นว่าแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีผลต่อความพอเพียงระดับบุคคลในการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแบบพื้นฐานที่มุ่งเน้นการประหยัดและทำให้ระดับครอบครัวสามารถพึ่งตนเองได้

2. ความพอเพียงระดับองค์กร

ชุมชนขององค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง มีความแตกต่างในการรวมตัวกันเป็น

กลุ่มหรือสหกรณ์อย่างเหนียวแน่นเพื่อดำเนินกิจการอันเป็นประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ รวมตัวช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านความเป็นอยู่ สุวีตติการ การศึกษาและศาสนา การระดมทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ มากกว่าชุมชนขององค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น ($t = 8.473, p < .01$)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อคำถามย่อยอาจชี้ให้เห็นว่าความพอเพียงของชุมชนก่อให้เกิดการรวมพลังกันอย่างเหนียวแน่น มีการระดมทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ ให้ดีขึ้น อันนำไปสู่ความมีภูมิคุ้มกันต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมต่อไป และความพอเพียงของชุมชนเหล่านี้มีผลสืบเนื่องมาจากการที่บุคลากรในชุมชนน้อมนำเอาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้าที่สมาชิกในแต่ละครอบครัว หรือองค์กรต่างๆ ที่มีความพอเพียงเป็นเบื้องต้นแล้ว ก็จะรวมกันเพื่อร่วมมือกันสร้างประโยชน์ให้แก่กลุ่มต่อไป

3. ความพอประมาณ

ไม่พบความแตกต่างในการประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในปัจจัยด้านความพอประมาณระหว่างบุคลากรทั้งสองกลุ่ม อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ในข้อคำถามย่อย พบว่าข้อคำถาม "ท่านพอใจที่จะรับประทานอาหารในบ้านเพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย" "ท่านสามารถที่จะดำเนินชีวิตอย่างพอเหมาะ ตามภาวะของเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่ได้อย่างมีความสุข" และ "ท่านยินดีที่จะมีหนี้สินบ้างเพื่อความสุขและรสชาติของชีวิต" บุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีพฤติกรรมความพอประมาณดีกว่าบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น

4. ความมีเหตุผล

บุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง มีการนำแนวคิดเรื่องความมีเหตุผลมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตมากกว่าบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น ($t = 1.969, p < .05$) เมื่อวิเคราะห์ข้อคำถามย่อยที่ว่า "บางครั้งท่านเลือกที่จะเดินทางโดยรถขนส่งมวลชนมากกว่าใช้รถส่วนตัว" พบว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง มีแนวโน้มที่จะตอบ "ใช่" มากกว่าบุคลากรในองค์กรที่บริหาร

จัดการโดยใช้แนวคิดแบบอื่น

5. การมีภูมิคุ้มกัน

บุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีภูมิคุ้มกันในการดำเนินชีวิตมากกว่าบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น ($t = 3.507, p < .01$) โดยข้อคำถามที่แสดงถึงการมีภูมิคุ้มกันของบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีจำนวนข้อที่แสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญมากกว่าปัจจัยของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงด้านอื่นๆ มากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านการมีภูมิคุ้มกันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างบุคลากรทั้งสองกลุ่ม

6. การประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวม

บุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีระดับการประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมสูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น ($t = 2.614, p < .01$) บุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง มีระดับความพอประมาณสูงกว่า เช่น พอใจที่จะรับประทานอาหารในบ้านเพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายมากกว่า อีกทั้งมีการดำเนินชีวิตอย่างพอเหมาะตามภาวะเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่ได้อย่างมีความสุขกว่า และไม่ยินดีที่จะมีหนี้สิน พฤติกรรมดังกล่าวนี้ แสดงถึงความพอประมาณตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

บุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง จะมีความเป็นเหตุเป็นผลมากกว่า เช่น มีการเลือกที่จะเดินทางโดยรถขนส่งมวลชนมากกว่าการใช้รถส่วนตัว ซึ่งการใช้รถส่วนตัวนั้นสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมากกว่าและการเดินทางโดยรถขนส่งมวลชนยังสามารถควบคุมเวลาในการเดินทางได้มากกว่า

การมีภูมิคุ้มกันนั้นนับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลมาจากการใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต บุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงจะมีภูมิคุ้มกันสูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น คนที่ชอบเข้าวัด ฟังธรรม หรือนั่งสมาธิ เพื่อแสวงหาความสงบทางด้านจิต

ใจ การออกกำลังกายเพื่อให้ร่างกายแข็งแรงอย่างสม่ำเสมออาจจะกลายเป็นคนที่ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตโดยไม่รู้ตัว

การเปรียบเทียบภาวะจิตลักษณะ

1. การมุ่งอนาคต - ควบคุมตน

บุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่นมีภาวะจิตลักษณะในการมุ่งอนาคต - ควบคุมตน มากกว่า เช่น เชื่อว่าการวางแผนที่ดีในการทำงานย่อมนำตนสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ เชื่อว่าตนเองจะมีอนาคตที่สดใสและชีวิตที่มั่นคงหลังเกษียณ ตลอดจนเชื่อว่าตนเองจะต้องประสบความสำเร็จในชีวิตทั้งในด้านหน้าที่การงานและครอบครัวมากกว่าบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

สาเหตุที่บุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น (ทุนนิยม) มีภาวะจิตลักษณะในด้าน "การมุ่งอนาคต - ควบคุมตน" สูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง อาจเนื่องมาจากบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น มีการแข่งขันกันสูง มีชีวิตอยู่ด้วยความเร่งรีบ และทุกคนมักได้รับการปลูกฝังให้วางแผนสร้างอนาคตที่สวยหรู สร้างสมบัติมากมาย เพื่อจะได้มีเงินใช้จ่ายอย่างไม่ขาดมือในยามเกษียณ ในขณะที่บุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง อาจได้รับอิทธิพลจากศาสนาพุทธที่สอนให้บุคคลดำรงชีวิตอย่างพอเพียง ไม่โลภ มีชีวิตอยู่กับปัจจุบัน โดยมีความเชื่อว่า อนาคตเป็นสิ่งไม่แน่นอน ไม่ควรกังวลใจกับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น หรือเสียหาย เสียใจกับสิ่งที่ผ่านพ้นมาแล้ว

2. การรับรู้ความสามารถแห่งตน

บุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีภาวะจิตลักษณะด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตนต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น ($t = -3.056, p < .01$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น ถูกฝึกให้มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีการให้รางวัลกับความสำเร็จที่เกิดจากความรู้อาจสามารถเสมอ หรือแสดงออกว่ามีความรู้ความสามารถ เพราะการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้นทำให้บุคลากรภายในองค์กรต้องแข่งขันกันเองมากขึ้น พัฒนาการเองให้สามารถรักษา

ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่ง อีกทั้งระบบการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรเหล่านี้รับรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอทั้งจากมุมมองของตนเองและจากมุมมองของผู้อื่น อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น ดำรงตำแหน่งในระดับผู้บริหารถึง 50.7% (กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในองค์กรที่ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหาร ดำรงตำแหน่งในระดับผู้บริหาร 21.8% ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ 31.5%) ซึ่งผู้ดำรงในตำแหน่งสูงโดยทั่วไป มักจะมีการรับรู้ความสามารถแห่งตนสูงกว่า

3. บุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียน

ไม่พบความแตกต่างของภาวะจิตลักษณะด้านบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนระหว่างบุคลากรทั้งสองกลุ่ม อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงระดับบุคลิกภาพแบบมาคิอาเวลเลียนของทั้งสองกลุ่มแล้วพบว่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้อยู่ในระดับต่ำ จึงเป็นที่น่ายินดีว่าบุคลากรทั้งสองกลุ่มยังคำนึงถึงความดีงาม ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ และนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ไม่พบความแตกต่างของภาวะจิตลักษณะด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระหว่างบุคลากรทั้งสองกลุ่ม โดยทั้งสองกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยของภาวะจิตลักษณะด้านนี้อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการ ซึ่งคุณสมบัติของผู้ประกอบการที่ดี คือ ต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง กล่าวคือเป็นคนที่ยึดเป้าหมาย มีเหตุและผลในการทำงาน

5. ความเชื่อมั่นในอำนาจแห่งตน (Internal Locus of Control)

ไม่พบความแตกต่างของภาวะจิตลักษณะด้านความเชื่อมั่นในอำนาจแห่งตน แต่ทั้งสองกลุ่มก็มีคะแนนเฉลี่ยของภาวะจิตลักษณะด้านนี้อยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม เมื่อนำข้อคำถามย่อยมาวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีคะแนนเฉลี่ยของภาวะจิตลักษณะด้านความเชื่อมั่นในอำนาจแห่งตนสูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น อยู่ 2 ข้อ โดยกลุ่มบุคลากรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเลือกตอบว่า "ท่านมักไม่มีเวลาในการออกกำลังกาย แม้จะมี

กำหนดการให้กับตนเอง" และ "บุคคลอื่นมักจะมีอิทธิพลเหนือท่านได้ ทั้งๆ ที่ท่านพยายามจะเป็นตัวของตัวเอง" น้อยกว่า กลุ่มบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดอื่น เหตุที่บุคลากรในองค์กรที่ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงตอบข้อคำถามออกมาในลักษณะที่แสดงถึงความเชื่อมั่นในอำนาจแห่งตนสูงกว่าใน 2 ข้อดังกล่าว อาจเนื่องมาจากตนเองมีการประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในปัจจุบันมีค้ำจุนกันสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 3.507, p < .01$)

6. เหตุผลเชิงจริยธรรม

ไม่พบความแตกต่างของภาวะจิตลักษณะด้านเหตุผลเชิงจริยธรรมระหว่างบุคลากรทั้งสองกลุ่ม หากอธิบายตามลำดับขั้นของพัฒนาการด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม 6 ขั้น พบว่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลากรทั้งสองกลุ่ม อยู่ในเหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 5 ซึ่งเป็นเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับสูง คือทำดีเพราะเป็นสัญญาประชาคม กล่าวคือ ถ้าหากต้องการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขเราควรทำดี จึงเป็นการทำดีโดยยึดถือสังคมเป็นตัวตั้ง และการทำตามสัญญาประชาคมย่อมส่งเสริมภูมิคุ้มกันที่ดีของการประกอบธุรกิจของตนเองได้

7. การเปรียบเทียบภาวะจิตลักษณะโดยรวม

ไม่พบความแตกต่างของภาวะจิตลักษณะโดยรวมระหว่างกลุ่มองค์กรที่ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและแนวคิดอื่นในการบริหารจัดการ ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากภาวะจิตลักษณะนั้นเป็นพื้นฐานสำคัญของผู้ประกอบการ กล่าวคือ ผู้ประกอบการที่ดีต้องเป็นทั้งคนเก่งและคนดี ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของภาวะจิตลักษณะที่พัฒนามาจากแนวคิดต้นไม้อัจฉริยะ และผู้ประกอบการก็คือกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. ส่งเสริมให้นำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทุกระดับ และทุกภาคส่วน ทั้งนี้เพราะปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับสังคมในปัจจุบัน ซึ่งประสบภาวะขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ ภัยพิบัติต่างๆ ที่เกิดจากความไม่พอเพียงของมนุษยชาติ ทำให้เกิดวิกฤติกระจายไปทั่ว

โลก ทำให้คนเราพบกับความทุกข์อย่างแสนสาหัส มนุษยชาติต้องสูญเสียประมาณมหาศาลในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากความไม่พอเพียง

2. เนื่องจากมีการค้นพบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะจิตลักษณะของคนดี คนเก่ง กับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง การส่งเสริมให้ประชากรโลกน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ย่อมทำให้โลกมีประชาชนที่มีคุณภาพ คือเป็นทั้งคนดีและคนเก่ง ทรัพยากรมนุษย์เช่นนี้ ย่อมนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืนสำหรับมนุษยชาติ

จากผลการวิจัยดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการจะนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ให้เกิดผลดีต้องพัฒนาจิตลักษณะให้บังเกิดขึ้นในตัวบุคลากรดังนี้

2.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการคิดและรับรู้ในสิ่งที่เป็นนามธรรม ความสำคัญของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่เป็นนามธรรมและดูเหมือนว่าจะเป็นแนวคิดที่สวนกระแสนิยมที่มุ่งเน้นความมั่งคั่ง ความฟุ้งเฟ้อ หูหราฟุ่มเฟือย และภาวะเห็นถึงความสำเร็จของการนำเศรษฐกิจมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจนั้น บุคลากรต้องมีลักษณะมุ่งอนาคตสามารถคาดการณ์สิ่งที่ดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2.2 พัฒนาความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย จัดระบบการคิดและการกระทำ จัดสภาพแวดล้อมเพื่อให้ตนเองสามารถบรรลุเป้าหมายในอนาคต ให้รางวัลกับตนเอง เมื่อได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เชื่อมมั่นว่าตนเองเป็นผู้กำหนดความล้มเหลวและความสำเร็จได้

2.3 การพัฒนาความสามารถในการรับรู้ความสามารถแห่งตน ฝึกฝนการมองตนเองให้เห็นถึงความสามารถของตนแม้เป็นเรื่องเล็กน้อย

2.4 พัฒนาตนเองให้มีจิตอาสา ส่งเสริมให้เห็นถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ถ้าจะเห็นแก่ตัวก็ขอให้เห็นแก่ตัวอย่างฉลาด คือมองเห็นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ส่งเสริมการพัฒนาแนวคิดเรื่องจริยธรรมในการทำงาน จริยธรรมในการดำเนินชีวิต พัฒนาให้คนเชื่อมั่นในกฎแห่งการกระทำ "ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว"

3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาเยาวชนทางด้านจริยธรรม

(Moral Quotient) อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพราะภาวะจิตลักษณะตามแนวคิดต้นไม้อจริยธรรม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเขาวน้อจริยธรรม ดังนั้นจึงควรปลูกฝังพฤติกรรมจริยธรรมในด้านต่างๆ ได้แก่ การใฝ่สัจธรรม ยึดถือความจริง การใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา เมตตา-กรุณา เสียสละสิ่งของ-กายใจ สติ-สัมปชัญญะ รู้สึกตัวเองเสมอว่าทำอะไร ไม่ประมาท การรู้จักปล่อยวาง ชื่อสัตย์ สุจริต ขยันหมั่นเพียร หิริ-โอตตัปปะ

4. การประยุกต์ใช้ปัจจัยต่างๆ ตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ความพอเพียงทั้งระดับ บุคคลและระดับองค์กร มีการออมอย่างน้อย 10 % ของรายได้ เพื่อสร้างความพอเพียงให้กับตนเองในระดับบุคคล ดังนั้นโครงการประชานิยมที่ทำให้ประชาชนไม่คิดพึ่งตนเอง คอยรอรับความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐที่จะนำทรัพยากรในอนาคตมาปรนเปรอคนในยุคปัจจุบัน ทำให้เศรษฐกิจอ่อนแอ ในระยะยาวควรยกเลิก รัฐควรส่งเสริมชุมชนและองค์การให้มีการรวมตัวเป็นกลุ่ม หรือ สหกรณ์ เพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ของชุมชน สนับสนุนให้ประชาชนมีภูมิคุ้มกันที่ดี เช่น การปฏิบัติศาสนกิจต่างๆ ตัวอย่างเช่น การเข้าวัดของพุทธศาสนิกชนในการฟังเทศน์ ฟังธรรม นั่งสมาธิ หรือการเข้าโบสถ์หรือเข้าสู่ห่อมัสยิด เพื่อสวดมนต์ทำจิตใจให้เข้มแข็ง จัดให้มีศูนย์กีฬา สถานที่ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง ควบคุมสื่อโฆษณาสินค้าที่มอมเมาประชาชนให้มีภูมิคุ้มกันต่ำ เช่น การโฆษณาเหล้า เบียร์ บุหรี่ หรือ อาหารที่มีแคลอรี แต่เป็นโทษต่อสุขภาพ เป็นต้น

5. สนับสนุนให้มีการวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับตัวแปรอื่นๆ เช่น ผลประกอบการทางธุรกิจ สุขภาพจิต เขาวน้ออารมณ์ (EQ) หรือ เขาวน้อวิริยะ (AQ) เป็นต้น

6. รัฐควรรณรงค์ให้ประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างจริงจัง ใช้แผนป้ายโฆษณาหรือสื่อที่ล้าสมัย เพื่อให้ประชาชนทุกระดับชั้นเข้าใจและน้อมนำมาใช้ในชีวิตประจำวันอย่างถูกต้องและจริงจัง ทั้งนี้เพราะทุกวันนี้ ประชาชนส่วนใหญ่รวมทั้งผู้วิจัยเองยังขาดความเข้าใจและตระหนักรู้ถึงแนวทางในการดำเนินชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงอย่างสมบูรณ์ การประยุกต์ใช้ยังทำได้อยู่ในขอบเขตที่ค่อนข้างจำกัด หน่วยงานราชการและเอกชนทุกภาคส่วนต้องร่วม

มือร่วมใจกันรณรงค์ถึงการประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

7. เสนอให้สถาบันการศึกษาทุกระดับบรรจุความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไว้ในหลักสูตรการศึกษาทุกชั้นปี เป็นหลักสูตรประจำชาติ ส่งเสริมให้นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงอย่างลึกซึ้งและจริงจัง จนทำให้ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเป็นทฤษฎีประจำชาติไทย เพื่อเป็นจุดเด่นและความภาคภูมิใจของคนไทย เพราะคงไม่มีองค์ความรู้แบบใดที่จะประเสริฐยิ่งที่เกิดจากพระอัจฉริยภาพของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ พระประมุขของปวงชนชาวไทย

8. ขอให้นายกรัฐมนตรี ซึ่งเป็นผู้นำรัฐบาล บรรจุ "ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" เป็นวาระแห่งชาติที่หน่วยงานของรัฐและเอกชนต้องช่วยกันขับเคลื่อน รัฐมนตรีทุกกระทรวง ข้าราชการทุกระดับต้องน้อมนำเอาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และเป็นแบบอย่างสำหรับประชาชนคนไทยโดยทั่วไป และผู้วิจัยเชื่อว่าถ้าหากรัฐบาลทำได้ จะลดปัญหาภาวะเศรษฐกิจในขณะนี้ อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาคอร์รัปชัน และช่วยให้ประชาชนในประเทศมีความสมานฉันท์มากขึ้น เพราะพวกเขาสามารถที่จะอยู่อย่างพอเพียง ไม่มี ความโลภในการที่จะครอบครองผลประโยชน์เกินความจำเป็น จนต้องทำให้เกิดการแก่งแย่ง แบ่งฝักแบ่งฝ่ายดังเช่นทุกวันนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. แบบสอบถามไม่ควรยาวเกินไปนัก ในการวิจัยครั้งนี้ หลังจากตัดแบบสอบถามที่มีแนวโน้มว่าผู้ตอบแบบสอบถามไม่ให้ความร่วมมือ เช่น ตอบข้อเดียวกันหมด หรือเว้นไว้ไม่ตอบหลายหน้า ก็ยังคงเหลือแบบสอบถามบางส่วนที่ผู้ตอบแบบสอบถามเว้นไว้ไม่ตอบในบางข้อ ซึ่งอาจเกิดจากแบบสอบถามยาวเกินไป

2. การสร้างข้อคำถามควรครอบคลุมกับกลุ่มตัวอย่างทุกคน แบบสอบถามที่ใช้ในครั้งนี้นี้ยังมีข้อคำถามบางข้อที่ไม่เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างบางคน เช่น การใช้รถไฟหรือรถส่วนตัว ซึ่งมีรายงานจากกลุ่มตัวอย่างว่าไม่เคยใช้รถไฟ ไม่มียานยนต์ส่วนตัว

3. ในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง ควรใช้ฐานข้อมูลที่

ครอบคลุมและทันสมัย ในการวิจัยครั้งนี้ อาศัยฐานข้อมูล จากเว็บไซต์เพียงอย่างเดียวในการแบ่งกลุ่มว่าแต่ละ องค์การใช้แนวทางการบริหารแบบใด ซึ่งเมื่อตรวจสอบ แล้วพบว่า ข้อมูลบางส่วนไม่ครอบคลุม และไม่ทันสมัย ทำให้ผลการวิจัยที่ได้ไม่ชัดเจนเท่าที่ควร

4. ควรเลือกใช้วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ เหมาะสม เนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ใช้วิธี การส่งทางไปรษณีย์ ทำให้พบปัญหาอย่างมากในการ ติดตามแบบสอบถาม เช่น แบบสอบถามถูกตีกลับเนื่อง จากที่อยู่ในฐานข้อมูลไม่ถูกต้อง ผู้รับไม่ได้รับเนื่องจาก ความผิดพลาดที่ไม่สามารถระบุได้แม้ว่าข้อมูลทั้งหมด ถูกต้องแล้ว ไม่สามารถตรวจสอบได้ว่าองค์กรใดส่งคืน แล้วเมื่อกลุ่มตัวอย่างรายงานว่าส่งคืนเรียบร้อย กระบวนการ ในการส่งแบบสอบถามไปและกลับใช้เวลานานมาก เฉลี่ยประมาณครั้งละ 1 เดือน ถึงจะได้รับแบบสอบถาม คืน

5. ควรศึกษาการรับรู้และความเข้าใจถึงนิยามของ คำว่า "พอเพียง" ที่แต่ละบุคคลอาจมีความเข้าใจแตกต่างกัน

6. ควรพัฒนาแบบสอบถามการประยุกต์ใช้ เศรษฐกิจพอเพียงให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

7. ในการทดสอบสมมติฐานควรพิจารณาร่วมกับ พื้นฐานความคิด ความเชื่อของแต่ละสังคมด้วย จะทำให้ การตั้งสมมติฐานเป็นไปอย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

8. ในการศึกษาวิจัยต่อไปอาจแยกศึกษาความ พอเพียงระดับบุคคล ออกจากความพอเพียงระดับชุมชน ซึ่งจะให้เห็นภาวะจิตลักษณะของแต่ละบุคคลได้ชัดเจน มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกษม วัฒนชัย. 2550. เศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพมหานคร: กองบรรณาธิการ Position.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่ง ชาติ. 2549. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่ง ชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554).
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2539. ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การ วิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Kohlberg, L.1981. The philosophy of moral development, moral stages and the idea of justice. San Francisco : Harper&Row, c1981.