

การศึกษาเปรียบเทียบเชาวน์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์วิริยะ (AQ) ของบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักปรัชญาอื่น ในการบริหารจัดการ

Comparison Study of Emotional Quotient (EQ) and Adversity Quotient (AQ) between Personnel in Organizations Implementing Sufficiency Economy Philosophy and those Implementing Others

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์¹⁾ ทิพย์สุดา เมธีพลกุล²⁾ บุรชัย อัสวาทวีบุญ²⁾
Thirasak Kumbannaruk¹⁾ Thipsuda Mateepolkul²⁾ Burachai Asavataweeboon²⁾

Abstract

The purposes of this research are to compare the application of the sufficiency economy philosophy to organizations, Emotional Quotient (EQ) and Adversity Quotient (AQ) between personnel who work in sufficiency economy organizations and organizations which are managed by other philosophies. Furthermore, this research will also study how factors such as EQ and AQ relate to the application of the sufficiency economy philosophy to organizations. The samples used are 210 personnel who work in sufficiency economy organizations and 198 personnel who work in organizations which are managed by other philosophies. The questionnaires consisted of 4 parts which are Demographic information, Assessment of sufficiency economy philosophy applications, Measurement of Emotional Quotient and Measurement of Adversity Quotient (Reliabilities of these measurements in part 2, 3 and 4 are .813, .858 and .897, respectively). Statistical analysis methods used in this study include frequency distribution, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test analysis and Pearson's product moment correlation. The results of statistical analysis are as follows:

1. Personnel who work in the sufficiency economy philosophy 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 philosophy organizations apply the sufficiency economy philosophy to immunity factors and overall sufficiency economy factors more than personnel who work in non- sufficiency economy organizations. However, there were not significant differences between the two groups in the abstinence factor and rational factor.
3. Personnel who work in the sufficiency economy philosophy organizations had higher level of Emotional Quotient in Self-Awareness, Self-Regulation, Self-Motivation, Social Skills and overall EQ dimensions than personnel who work in other organizations. On the other hand, there were not significant differences between the two groups in Empathy dimension.
4. Personnel who work in the sufficiency economy philosophy organizations had higher level of Adversity

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อติตอาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
Assistant professor, former lecturer, Faculty of Liberal Arts, Thammasat University

2) นักวิจัย
Researcher

Quotient in Reach, Endurance and overall AQ dimensions than personnel who work in other organizations. On the other hand, there were not significant differences between the two groups in Control and Origin and Ownership dimensions.

5. There were positive relationships between overall sufficiency economy concept and overall EQ and AQ at .01 level of statistical significance ($r = .556$ and $r = .551$, respectively).

6. There were positive relationships between overall EQ and overall AQ ($r = .610$) at .01 level of statistical significance.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ และเชาวน์วิริยะของบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ กลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่มบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ จำนวน 210 คน และบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ จำนวน 198 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามวัดการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แบบสอบถามวัดเชาวน์อารมณ์ และแบบสอบถามวัดเชาวน์วิริยะ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .813, .858 และ .897 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่า t (t-test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร มากกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ

2. บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกัน และความพอเพียงโดยรวมมากกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ แต่ไม่พบความแตกต่างของทั้งสองกลุ่มในปัจจุบันด้านความพอประมาณและความมีเหตุผล

3. บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ทักษะทางสังคม และเชาวน์อารมณ์โดยรวม สูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ แต่ไม่พบความแตกต่างของทั้งสองกลุ่มในเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น

4. บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีเชาวน์วิริยะด้านผลกระทบด้านความอดทน และเชาวน์วิริยะโดยรวม สูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ แต่ไม่พบความแตกต่างของทั้งสองกลุ่มในเชาวน์วิริยะด้านการควบคุมและด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ

5. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาวน์อารมณ์โดยรวม และเชาวน์วิริยะโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .556$ และ $r = .551$ ตามลำดับ)

6. เชาวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาวน์วิริยะโดยรวม ($r = .610$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำนำ

ท่ามกลางกระแสของโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม รวมถึงความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลให้การดำเนินธุรกิจต้องปรับตัวให้ทันเพื่อความอยู่รอด มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน

แต่แนวคิดหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นมาท่ามกลางความเจริญของเศรษฐกิจแบบทุนนิยมและความเจริญทางด้านวัตถุ คือ แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในรัชกาลปัจจุบัน ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทย มาโดยตลอดตั้งแต่ก่อนวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจได้ทรงเน้นย้ำเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขวิกฤติของชาติ เพื่อให้ประเทศสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (สุเมธ, 2542) พระราชทานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีพระราชกระแสรับสั่งว่า "เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกัน จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งทางด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และ

วัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี"

อย่างไรก็ตาม แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดใหม่ การที่จะนำแนวคิดนี้ไปใช้ในการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนที่สำคัญคือผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรจะต้องมีการปรับตัวในการที่จะยอมรับสิ่งใหม่ และมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจที่ตรงกัน ทั้งผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรจึงควรมีความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ และความรู้สึกภายในของตนเอง เพื่อให้การติดต่อสื่อสารระหว่างตนเองกับผู้อื่นเกิดผลสำเร็จ การมีเชาวน์อารมณ์ (EQ) จะทำให้รู้จักอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น เข้าใจสาเหตุและความเป็นไปของอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด และการกระทำ มีใจกว้างยอมรับความรู้สึกทั้งเชิงบวกและลบ มีการแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม รู้ว่าตนเองควรคิด รู้สึกหรือทำอะไร ตระหนักถึงอิทธิพลของอารมณ์ และสุดท้ายสามารถใช้อารมณ์ความรู้สึกให้เป็นประโยชน์ รับรู้ว่าตนเองเป็นคนดี การที่บุคลากรในองค์กรมีเชาวน์อารมณ์ จึงส่งผลให้การสื่อสารในองค์กรเกิดความสัมฤทธิ์ผล และสามารถสร้างการยอมรับสิ่งใหม่ คือ แนวคิดในการบริหารจัดการโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงได้

นอกจากนี้แล้ว การนำแนวคิดใหม่ไปใช้ในองค์กร จำต้องอาศัยความเชื่อมั่น มีวิสัยทัศน์ ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค ลุกขึ้นต่อสู้และพยายามมองหาโอกาสในวิกฤตินั้นจนประสบความสำเร็จได้ในที่สุด (มิตชนสุดสัปดาห์, 2547) และที่สำคัญ ยังต้องมีความอดทนต่อผลลัพธ์ที่ยังไม่สามารถคาดเดาจากการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ บุคลากรในองค์กรจึงควรมีเชาวน์วิริยะ (AQ) เพื่อที่จะสามารถรับมือกับอุปสรรคที่เกิดขึ้น และร่วมมือกันเพื่อสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง ทำให้ได้รับทราบข้อมูลที่นำยินดียิ่งว่า ในปัจจุบันมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจำนวนมากที่ได้น้อมนำเอาพระราชดำรินี้ไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรของตน โดยได้มีการประกาศเป็นนโยบายในการดำเนินงาน รวมทั้งสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ยังให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมและนามธรรม โดยรัฐบาลของนายกรัฐมนตรี พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์

ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และได้ประกาศเป็นนโยบายและวาระแห่งชาติในการขอความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนให้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติตนตามแนวพระราชดำริดังกล่าว และดำเนินการประชาสัมพันธ์และสนับสนุนให้ประชาชนชาวไทยได้รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้บัญญัติ "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และฉบับที่ 9 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการกระตุ้นจิตสำนึกของประชาชนให้เล็งเห็นถึงความสำคัญและได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและแนวทางปฏิบัติในการนำแนวพระราชดำริสไปปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรม อันจะส่งผลดีต่อประเทศชาติและประชาชนอย่างยั่งยืนต่อไป

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้คณะผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของแนวพระราชดำริ "เศรษฐกิจพอเพียง" ซึ่งเป็นหลักปรัชญาที่สามารถนำไปปรับใช้ได้กับทุกคน ทุกช่วงเวลาของชีวิต ทุกสาขาอาชีพ และรวมถึงการนำหลักปรัชญาดังกล่าวมาปรับใช้ในองค์กรต่างๆ เพื่อการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ชาวน์อารมณ์ และชาวน์วิริยะของบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และหลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ชาวน์อารมณ์ และชาวน์วิริยะ ของบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ชาวน์อารมณ์ และชาวน์วิริยะ ของบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ
3. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ชาวน์อารมณ์ และชาวน์วิริยะ

วิธีการศึกษา

ขอบเขตของการศึกษา

1. การศึกษาบทบาทของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสังคมไทย เป็นการศึกษาเฉพาะการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ และความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ได้จากการนำหลักปรัชญาดังกล่าวไปประยุกต์ใช้เท่านั้น

2. การศึกษาการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง ชาวน์อารมณ์ และชาวน์วิริยะของบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ เป็นการศึกษาจากองค์กรที่อยู่ในฐานข้อมูลของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพียงเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะใช้ตัวแปรความพอเพียงระดับชุมชนและองค์กรในการแบ่งกลุ่ม

สมมติฐานของการวิจัย

1. การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง ชาวน์อารมณ์ และชาวน์วิริยะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ จะมีระดับสูงกว่าการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง ชาวน์อารมณ์ และชาวน์วิริยะของบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ

2. การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับชาวน์อารมณ์ และชาวน์วิริยะ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง แนวคิดหรือทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่เน้นการสร้าง ความพอเพียงขึ้นกับตนเองและองค์กร โดยเศรษฐกิจพอเพียงจะประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน โดยมีเงื่อนไขในการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับความพอเพียง ซึ่งจะต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน

1.1 ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดี ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

1.2 ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมี

เหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

1.3 การมีภูมิคุ้มกัน หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นตอนการปฏิบัติงาน

เงื่อนไขคุณธรรม ประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

2. ระดับของความพอเพียง ศึกษาใน 2 ระดับ คือ

2.1 ความพอเพียงระดับบุคคลและครอบครัว เป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบพื้นฐาน ที่เน้นความพอเพียงในระดับบุคคลและครอบครัว คือ การที่สมาชิกในครอบครัวมีความเป็นอยู่ในลักษณะที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ สามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความต้องการในปัจจัยสี่ของตนเองและครอบครัวได้ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกลมเกลียว และมีความพอเพียงในการดำเนินชีวิตด้วยการประหยัดและการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น จนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขทั้งกายและใจ

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

3. เซาว์นวิริยะ (Adversity Quotient: AQ) คือ ความสามารถในการควบคุมปัญหา การรับรู้ถึงสาเหตุของปัญหาที่มักจะมีมาจากปัจจัยภายนอกและความรับผิดชอบต่อปัญหา การจำกัดผลของความเสียหายให้อยู่ภายในขอบเขตและอดทนต่อความยืดเยื้อของปัญหา ตลอดจนไม่ปล่อยให้ปัญหายืดเยื้อเกินความจำเป็น แบ่งออกเป็น 4 ด้านตามแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997) ดังนี้

3.1 ด้านการควบคุม (C = Control) หมายถึง ระดับการรับรู้ถึงความสามารถในการควบคุมตนเองให้สามารถข้ามผ่านเหตุการณ์ที่ยากลำบากหรืออุปสรรคไปได้

3.2 ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (O₂ = Origin and Ownership) หมายถึงระดับการวิเคราะห์หาสาเหตุและปัจจัยอื่นที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรคว่ามีสาเหตุมาจากอะไร โดยการพิจารณาจากตัวเองก่อนเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยทำผิดพลาดในอดีตและนำมาปรับปรุงแก้ไข ทั้งนี้จะไม่ตำหนิโทษตนเอง แต่ตระหนักรู้ว่าเป็นความรับผิดชอบของตนเองและมีบทบาทในการต้องหาทางแก้ไขได้ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้คนอื่น

3.3 ด้านผลกระทบ (R = Reach) หมายถึง ระดับการวัดผลกระทบของความยุ่งยากที่มีต่อการดำเนินชีวิตของแต่ละคนว่ามีมากน้อยเพียงใด

3.4 ด้านความอดทน (E = Endurance) หมายถึง ระดับการรับรู้ความคงทนของอุปสรรคได้มากหรือน้อย ความสามารถในการรับมือกับความยืดเยื้อของอุปสรรค รวมถึงหาวิธีจัดอุปสรรคให้หมดไป

4. เซาว์นอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข เป็นความสามารถในการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถบริหารอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998) ดังนี้

4.1 การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึกภายในของตนเอง การรับรู้ถึงความเป็นตัวตนของตนเอง ความชอบส่วนตัวและความสามารถของตนเอง รวมทั้งการรับรู้ถึงความทุกข์ ความขาดแคลนในชีวิต และเป้าหมายที่แท้จริงในชีวิต

4.2 การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง (Self-Regulation) หมายถึง ความสามารถในการแสดงอารมณ์

และความรู้สึกโดยตรงไปตรงมา สามารถบริหาร อารมณ์และจัดการกับความรู้สึกภายในได้อย่างเหมาะสม มีสติตรวจสอบความสมเหตุสมผลของความคิดที่นำไปสู่ อารมณ์ที่เป็นบวกได้

4.3 การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Self-Motivation) หมายถึง ความรู้สึกเป็นอิสระ มีความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มองโลกในแง่ดี มีความกระตือรือร้น ไม่ท้อแท้ง่าย ๆ มีความสามารถในการรอคอยผลของความสำเร็จได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และยืดหยุ่น

4.4 การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการและความกังวลใจของผู้อื่น เป็นผู้ฟังที่ดี สามารถเข้าถึงความต้องการของผู้อื่นได้

4.5 ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น สามารถชักจูงและสื่อสารโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นคล้อยตามและเกิดการตอบสนองในทางที่ตนต้องการได้ รวมทั้งสามารถที่จะจัดการกับความขัดแย้ง และสามารถทำงานเป็นกลุ่มกับผู้อื่นได้อย่างเป็นมิตร

3. เครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นเองประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประเภทธุรกิจ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของธีระศักดิ์ และคณะ (2552) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความพอเพียงระดับบุคคลและครอบครัว ความพอเพียงระดับชุมชนหรือองค์กร ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อใช้วัดเชาวน์วิริยะ เป็นแบบตรวจสอบพฤติกรรมการเผชิญปัญหาในชีวิตประจำวัน เพื่อประเมินเชาวน์วิริยะ 4 ด้าน คือ การควบคุมสาเหตุและความรับผิดชอบ ผลกระทบ และความอดทน

ส่วนที่ 4 เป็นสอบถามการจัดการกับอารมณ์ เพื่อ

ประเมินเชาวน์อารมณ์ 5 ด้าน คือ การตระหนักรู้ในตนเอง การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง การร่วมรับรู้ความรู้สึก และทักษะทางสังคม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์โดยอาศัยฐานข้อมูลจากเว็บไซต์ของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ทั้งหมด 2,000 ชุด แบ่งเป็นกลุ่มองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ 1,000 ชุด และกลุ่มองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ 1,000 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนจำนวน 408 ชุด เมื่อนำมาแบ่งรูปแบบการบริหารงานขององค์กรโดยใช้ตัวแปรความพอเพียงระดับองค์กร ได้กลุ่มองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการจำนวน 210 ชุด และกลุ่มองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการจำนวน 198 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการกับข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่งงาน ประเภทธุรกิจ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานโดยใช้การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยต่างๆ ระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ กับบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Independent Samples T-Test

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง เชาวน์วิริยะและเชาวน์อารมณ์ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Pearson's Product Moment Correlation

ผลการวิจัย และอภิปรายผล

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1. องค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการ

บริหารจัดการ

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิง 134 คน (ร้อยละ 63.8) เพศชาย 76 คน (ร้อยละ 36.2) มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 75 คน (ร้อยละ 35.7) และกลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 18 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ 3 คน (ร้อยละ 1.4) และกลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 111 คน (ร้อยละ 52.9) รองลงมาอยู่ในระดับบริหาร จำนวน 59 คน (ร้อยละ 28.1) ประกอบธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมมากที่สุด จำนวน 82 คน (ร้อยละ 39.0) และประกอบธุรกิจประเภทเกษตรกรรมน้อยที่สุด จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.4) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุดจำนวน 102 คน (ร้อยละ 48.6) มีประสบการณ์ทำงานรวมเป็นเวลา 1-7 ปี มากที่สุด จำนวน 75 คน (ร้อยละ 35.7) และมีประสบการณ์ทำงานในองค์กรปัจจุบันเป็นเวลา 1-7 ปี มากที่สุด จำนวน 121 คน (ร้อยละ 57.6)

2. องค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิง 138 คน (ร้อยละ 69.7) เพศชาย 57 คน (ร้อยละ 28.8) มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 78 คน (ร้อยละ 39.4) และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป มีจำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.0) มีตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 89 คน (ร้อยละ 44.9) รองลงมาอยู่ในระดับจัดการ จำนวน 57 คน (ร้อยละ 28.8) ประกอบธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมมากที่สุด จำนวน 122 คน (ร้อยละ 61.6) และประกอบธุรกิจประเภทเกษตรกรรมน้อยที่สุด จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.5) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 92 คนคิดเป็นร้อยละ 46.5 มีประสบการณ์ทำงานรวมเป็นเวลา 8-14 ปีมากที่สุด จำนวน 63 คน (ร้อยละ 31.8) มีประสบการณ์ทำงานในองค์กรปัจจุบันเป็นเวลา 1-7 ปีมากที่สุด จำนวน 123 คน (ร้อยละ 62.1)

การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้ปัจจัยแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

1. ความพอเพียงระดับบุคคล และระดับองค์กร บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีการดำเนินชีวิตตามหลัก

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอเพียงระดับบุคคล มากกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 2.552, p < .05$) (ตารางที่ 1) ซึ่งสาเหตุอาจเป็นเพราะหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (SEP) ปลูกฝังให้คนคำนึงถึงความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ สามารถสนองความต้องการของตน ดำเนินชีวิตด้วยการประหยัด มีการออมเงินอย่างน้อย 10% ของรายได้ สามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น จนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ

ขณะเดียวกัน SEP ยังทำให้คนในชุมชนได้ตระหนักถึงการรวมพลังกันในรูปของกลุ่มหรือสหกรณ์ เพื่อร่วมกันดำเนินงานในด้านต่างๆ เช่น ด้านการผลิต การตลาด ความเป็นอยู่ สุวีถีการ การศึกษาและศาสนา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามกำลังและความสามารถของแต่ละบุคคล จึงทำให้บุคลากรในองค์กร SEP มีการดำเนินชีวิตด้านความพอเพียงระดับองค์กรสูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 29.306, p < .01$) (ตารางที่ 1)

2. ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน

ไม่พบความแตกต่างในการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในปัจจุบันด้านความพอประมาณ ระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการกับบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ (ตารางที่1) สาเหตุที่ไม่พบความแตกต่างในด้านความพอประมาณ อาจเป็นเพราะช่วงการเก็บข้อมูลทำวิจัย (ปี พ.ศ. 2551 - 2552) มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่รุนแรง รวมตัวกันเป็นกลุ่มต่างๆ เพื่อประท้วงทางการเมือง ทำให้อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับต่ำ โดยภาพรวมเศรษฐกิจไทยในปี 2552 ยังคงหดตัวลงร้อยละ 2.3 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2547) ส่งผลให้การทำมาหากินฝืดเคือง ทุกคนจึงต้องอยู่อย่างพอประมาณ ประหยัดมัธยัสถ์ ไม่ว่าบุคลากรในองค์กร SEP หรือ Non - SEP ต่างก็พยายามใช้จ่ายให้ไม่เกินรายรับของตน ดังเช่น ข้อคำถามที่ถามว่า "ท่านมักจะใช้จ่ายเกินกว่าที่ท่านสามารถหาได้" ซึ่งทั้งสองกลุ่ม

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบปัจจัยด้านต่างๆ ระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กับบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ

บุคลากรในองค์กรที่ บริหารจัดการโดยใช้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	n	t	df	Sig (2-tailed)
1) ด้านความพอเพียงระดับบุคคลและครอบครัว						
- เศรษฐกิจพอเพียง	4.14	.757	210	2.552	406	.011*
- หลักปรัชญาอื่น	3.94	.837	198			
2) ด้านความพอเพียงระดับชุมชนและองค์กร						
- เศรษฐกิจพอเพียง	4.21	.637	210	29.306	405.438	.000**
- หลักปรัชญาอื่น	2.45	.579	198			
3) ด้านความพอประมาณ						
- เศรษฐกิจพอเพียง	4.17	.701	210	1.374	399.461	.170
- หลักปรัชญาอื่น	4.08	.581	198			
4) ด้านความมีเหตุผล						
- เศรษฐกิจพอเพียง	4.24	.692	210	-.219	406	.827
- หลักปรัชญาอื่น	4.25	.632	198			
5) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน						
- เศรษฐกิจพอเพียง	3.35	.707	210	7.508	405	.000**
- หลักปรัชญาอื่น	2.84	.654	198			
6) การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวม						
- เศรษฐกิจพอเพียง	3.98	.515	210	9.980	365	.000**
- หลักปรัชญาอื่น	3.55	.341	198			

ให้คะแนนข้อนี้อยู่ในระดับต่ำ และมีคะแนนที่ใกล้เคียงกัน ทั้งสองกลุ่ม อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์จากข้อคำถามย่อยอื่นๆ เช่น "ในแต่ละเดือนท่านสามารถจัดสรรเงินเพื่อใช้เป็นค่าภาษีสังคมของท่านได้อย่างเหมาะสม" บุคลากรในองค์กร SEP ให้คะแนนในข้อนี้สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่มนี้จะเผชิญปัญหาเศรษฐกิจเหมือนกัน แต่บุคคลในองค์กร SEP จะคำนึงถึงการวางแผนในการใช้ชีวิตอย่างพอประมาณมากกว่า

ส่วนในด้านความมีเหตุผลก็ไม่พบความแตกต่างอีกเช่นเดียวกัน อาจเป็นเพราะภาวะการเมืองและเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน (ช่วงปี พ.ศ. 2551 - 2552) ทำให้บุคคลต้องอยู่ด้วยความระมัดระวัง ประชาชนต้องมีความระมัดระวังในการดำเนินชีวิตเพื่อความอยู่รอดมากขึ้น นอกจากนี้ ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง

(ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี) ทั้งสองกลุ่มเชื่อว่า การศึกษาที่สูงย่อมช่วยให้อีกสองกลุ่มมีการดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุผลในการตัดสินใจ รวมทั้งการดำเนินกิจการใดก็ตามจนถึงผลกระทบ ยกตัวอย่างจากคำถามย่อยที่ว่า "ทุกครั้งก่อนที่จะขับรถออกจากบ้าน ท่านจะคิดอย่างรอบคอบในเส้นทางที่ท่านจะเดินทาง" และ "บ่อยครั้งที่ท่านโดยสารรถไฟเพราะท่านสามารถควบคุมเวลาในการเดินทางได้"

บุคลากรในองค์กร SEP มีภูมิคุ้มกันในการดำเนินชีวิตมากกว่าบุคลากรในองค์กร Non - SEP ซึ่งอาจจะมีเหตุผลมาจาก SEP มีการรวมตัวกัน มีการดูแลซึ่งกันและกันในชุมชน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแสวงหาความรู้ ความสงบ มีการวางแผนการใช้ชีวิตแต่ละวัน ยกตัวอย่างจากคำถามย่อยที่ว่า "ท่านเข้าวัด ฟังธรรมหรือนั่งสมาธิเพื่อแสวงหาความสงบสุขทางใจ" "องค์กรของท่านมีการ

จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อช่วยเหลือและดูแลชุมชนเสมอ" "องค์กรของท่านมีการอบรมพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง" โดยข้อความเหล่านี้ บุคลากรในองค์กร SEP จะมีคะแนนเฉลี่ยของข้อความด้านการมีภูมิคุ้มกันสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรในองค์กร Non - SEP

6. การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวม

บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีระดับการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมสูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 9.980, p < .01$) (ตารางที่ 1) ผลการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลต่อบุคลากร ในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต กล่าวคือ เมื่อพิจารณาในทุกองค์ประกอบของความพอเพียง ไม่ว่าจะเป็นความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ จะมีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในเชิงปฏิบัติมากกว่า อันจะส่งผลให้เกิดความสมดุลในการดำรงชีวิต และปรับตัวเข้ากับกระแสสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรที่นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ส่วนหนึ่งมักจะเป็นองค์กรที่ผ่านวิกฤตการณ์ทางธุรกิจมาแล้วอย่างโชกโชน จึงมีการปรับตัวและเรียนรู้อย่างเข้มข้น ดังเช่น คำกล่าวของคุณ วัชร รัชพันธุ์ กรรมการผู้จัดการชุมพร คาบาน่า รีสอร์ท และศูนย์กีฬาดำน้ำ ที่กล่าวเอาไว้ว่า "เมื่อเจ๊งวิกฤตครั้งแรกปี 2540 คิดว่าคงต้องปล่อยธุรกิจไปตามบุญตามกรรม โชคดีพบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและนำมาประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง จึงรอดและเติบโตมาอย่างมั่นคงดังเช่นทุกวันนี้" หรือ คำกล่าวของคุณกานต์ ตระกูลฮุน กรรมการผู้จัดการใหญ่ เครือซีเมนต์ไทย ที่กล่าวเอาไว้ว่า "ในช่วงวิกฤตปี 2540 เครือซีเมนต์ไทย เกิดหนี้ขึ้นมากกว่าสองแสนล้านบาททำอะไรเกินตัว แต่เมื่อมีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ จึงสามารถอยู่รอดมาได้จนทุกวันนี้ แม้

จะเจ๊งวิกฤตปี 2551 แต่เนื่องจากบริษัทเติบโตมาด้วยพื้นฐานของความพอเพียง จึงผ่านพ้นวิกฤตไปได้ด้วยดี" (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2552)

การเปรียบเทียบเชาวน์วิริยะ

1. ด้านการควบคุม

ไม่พบความแตกต่างของเชาวน์วิริยะด้านการควบคุมระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ (ตารางที่ 2) เมื่อวิเคราะห์ในข้อความย่อยพบว่า มีเพียงข้อความที่ว่า "คุณพยายามเปลี่ยนงานใหม่ที่你喜欢และเป็นงานที่คุณถนัดมากกว่างานในปัจจุบัน แต่คุณไม่ได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้าง คุณจะ..." ที่คำตอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยที่บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีแนวโน้มจะตอบว่า "เปลี่ยนไปทำงานที่ตนชอบและถนัดมากกว่า" มากกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ โดยบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ มีแนวโน้มจะตอบว่า "ยกเลิกความคิด และทำงานเดิมต่อไป" ดังนั้น คำตอบที่บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการส่วนใหญ่เลือกตอบ จึงแสดงถึงความสามารถที่จะข้ามผ่านอุปสรรคต่างๆ โดยมีแรงขับที่เกิดจากตนเองมากกว่าสิ่งแวดล้อม อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลเกิดการตระหนักรู้และเลือกหนทางการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเองในที่สุด

อีกทั้งเมื่อวิเคราะห์หลังเลิกไปในรายละเอียดของระดับเชาวน์วิริยะ พบว่ามีข้อความย่อยที่คำตอบของบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการแสดงถึงความมีสติและมีความสามารถในการควบคุมตนเองมากกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ

2. ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ

ไม่พบความแตกต่างของเชาวน์วิริยะด้านสาเหตุและความรับผิดชอบระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ (ตารางที่ 2) เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละข้อความก็ไม่พบความแตกต่างเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยในครั้งนี้ อาจแสดงให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรทั้งสองกลุ่ม

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบเขาวีริยะด้านต่างๆ ระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กับบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ

บุคลากรในองค์กรที่ บริหารจัดการโดยใช้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	n	t	df	Sig (2-tailed)
1) ด้านการควบคุม						
เศรษฐกิจพอเพียง	3.90	.612	210	1.783	390.7	.075
หลักปรัชญาอื่น	3.80	.472	198			
2) ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ						
ใช้เศรษฐกิจพอเพียง	4.12	.592	210	.829	406	.408
หลักปรัชญาอื่น	4.07	.497	198			
3) ด้านผลกระทบ						
ใช้เศรษฐกิจพอเพียง	3.95	.717	210	3.308	403.46	.001**
หลักปรัชญาอื่น	3.73	.624	198			
4) ด้านความอดทน						
เศรษฐกิจพอเพียง	4.14	.633	210	3.498	405	.001**
หลักปรัชญาอื่น	3.92	.628	198			
5) โดยรวม						
ใช้เศรษฐกิจพอเพียง	4.03	.562	210	2.864	406	.004**
หลักปรัชญาอื่น	3.88	.456	198			

มีตำแหน่งและภาระงานที่ค่อนข้างชัดเจน ซึ่งเป็นสิ่งกำหนดความรับผิดชอบในเหตุการณ์ต่างๆ ดังนั้น เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น เขาวีริยะในด้านสาเหตุและความรับผิดชอบจึงมีแนวโน้มที่จะใกล้เคียงกัน กล่าวคือ ค้นหาว่าสาเหตุของอุปสรรคที่เกิดขึ้นมาจากปัจจัยภายนอก หากเป็นความผิดพลาดของตนก็มักมองว่ามาจากภายนอก แล้วพยายามปรับปรุงตนเองจากความผิดพลาดที่เกิดขึ้น และไม่โทษตัวเองพร่ำเพรื่อ แต่ก็ไม่ผลักความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่นเช่นเดียวกัน (Stoltz, 1997 pp..106-125) ซึ่งสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในด้านความมีเหตุผล กล่าวคือพิจารณาเหตุปัจจัยรอบด้านที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ซึ่งเป็นทักษะเฉพาะตนของบุคลากรทั้งสองกลุ่ม โดยบุคลากรทั้งสองกลุ่มมีความสามารถในการใช้เหตุผลอยู่ในระดับสูงและมีคะแนนเฉลี่ยที่ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นเหตุให้ไม่พบความแตกต่างในมิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ

3. ด้านผลกระทบ

บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีระดับเขาวีริยะด้านผลกระทบสูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 3.308, p < .01$) (ตารางที่ 2) ผลการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ด้านลบและจำกัดความเสียหายให้อยู่ภายในขอบเขตที่ตั้งไว้ รวมถึงสามารถในการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างไม่หวั่นไหว ดังข้อความย่อที่ว่า "คุณพลาดการสัมภาษณ์งานในบริษัทยักษ์ใหญ่และมั่นคงแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นบริษัทที่คุณอยากทำงานมาก คุณรู้สึกที่..." "คุณพลาดโอกาสในการไปเที่ยวต่างประเทศ เพราะติดภารกิจของครอบครัว ทั้งที่คุณได้ตั๋วเครื่องบินพร้อมที่พักฟรีจากการจับรางวัลชิงโชค คุณจะรู้สึก..." และ "หัวหน้าของคุณสั่งให้ยกเลิกงานสำคัญที่คุณกำลังรับผิดชอบอยู่ แล้วโอนงานนั้นไปให้คนอื่นทำแทนและไม่ยอมให้เหตุผล จากเหตุการณ์ดังกล่าว คุณคิดว่า..." กลุ่มตัวอย่างบุคลากรใน

องค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการมีแนวโน้มที่จะตอบในลักษณะที่แสดงถึงการมองโลกในแง่ดี มีกำลังใจและหาเหตุผลเชิงบวกให้กับเหตุการณ์ต่างๆ สูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ

4. ด้านความอดทน

บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีระดับเขาวนวิริยะด้านความอดทนสูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญ ($t = 3.498, p < .01$) (ตารางที่ 2) เมื่อวิเคราะห์ในข้อคำถามย่อยที่ว่า "ทั้งๆ ที่คุณทำงานดีมาโดยตลอด แต่ก็ได้รับการตำหนิอย่างรุนแรงจากหัวหน้าในระยะหลัง จนทำให้คุณเชื่อว่า..." "คุณถูกตรวจพบว่ามีผลเลือดเป็นบวก (เป็นเอดส์) คุณคิดว่า..." "คุณลงทุนซื้อหุ้นเป็นจำนวนมาก และต่อมาตลาดหุ้นตกทำให้คุณขาดทุน คุณจะ..." และ "คุณทำธุรกิจผิดพลาดทำให้หมดตัว ทรัพย์สินถูกยึดทั้งหมด คุณเสียใจมาก เพราะแต่ก่อนคุณเคยเป็นคนที่ร่ำรวย และมีแต่คนชื่นชมในความสามารถอย่างมาก คุณจะ..." กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีแนวโน้มที่จะตอบไปในทางสร้างกำลังใจให้กับตนเองและพยายามที่จะตั้งใจพัฒนาตนเองเพื่อฟันฝ่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นมากกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ แสดงให้เห็นว่า เมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้น บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ จะสามารถสร้างกำลังใจให้กับตนเอง และหาทางที่จะข้ามผ่านอุปสรรคต่างๆ อย่างไม่ย่อท้อ ไม่ว่าจะใช้เวลาานแค่ไหน ก็รับรู้และอดทนต่อปัญหาที่คงอยู่ได้มากกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ

5. เขาวนวิริยะโดยรวม

บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีเขาวนวิริยะโดยรวมสูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญ ($t = 2.864, p < .01$) (ตารางที่ 2) เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จะเริ่มต้นตั้งแต่การสร้างพื้นฐานที่ดีให้บุคคล

สามารถพึ่งพาตนเองได้ และค่อยๆ ขยายออกไปในขอบเขตที่กว้างขึ้น ด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อความพอเพียงของชุมชน ขณะเดียวกันก็เตรียมความพร้อมให้บุคคลด้วยการสร้างควมมีเหตุผล ความพอประมาณ และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี เมื่อบุคลากรเผชิญปัญหาหรือวิกฤติจึงสามารถควบคุมตนเองและอดทนต่อความยืดเยื้อของปัญหา และไม่ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่ ด้วยเหตุนี้เองทำให้เกิดความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคที่มากกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับกรณีศึกษาของ ชุมพร คาบาน่า ริสอร์ทที่ประสบกับวิกฤตการณ์ทางการเงินในปี 2540 ซึ่งหลายองค์กรต้องปิดกิจการ แต่เนื่องจากผู้บริหาร ชุมพร คาบาน่า ริสอร์ท สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ได้อย่างทันท่วงที ทำให้จากเดิมที่คิดว่าคงจะผ่านวิกฤติที่เกิดขึ้นไปได้ยาก เปลี่ยนเป็นการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในทันที และเกิดแนวคิดใหม่ว่าหากทุกคนทำตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนี้ ไม่ว่าจะเกิดปัญหาอย่างไรก็สามารถผ่านพ้นไปได้ ซึ่งการดำเนินธุรกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของ ชุมพร คาบาน่านั้น มีแนวทางปฏิบัติซึ่งครอบคลุมทั้ง 3 ห่วง 2 เงื่อนไข (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2552)

ถึงแม้ว่าในองค์กรประกอบบางด้าน คือ ด้านความอดทน และด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ อาจไม่พบความแตกต่าง เนื่องจากสังคมไทยปัจจุบันมีวิกฤติปัญหาเกิดขึ้นมากมาย ทั้งเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิกฤติการเมืองที่ยืดเยื้อไม่มีทีท่าว่าจะเลิกโดยง่าย ทำให้คนไทยต้องพัฒนาตนเองให้มีความอดทน หาทางออกด้วยวิธีการต่างๆ อีกทั้งเมื่อพิจารณาในด้านสาเหตุและความรับผิดชอบนั้น อาจอธิบายได้ว่าเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น คนเรามักจะโทษปัจจัยภายนอกอยู่แล้ว ดังเช่นคำพังเพยที่ว่า "รำไม่ดี โทษปีโทษกลอง" แต่เมื่อต้องทำงานอยู่ในองค์กรเดียวกัน ทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน และการทำงานต่างๆ ย่อมพบเจออุปสรรคอยู่เสมอ บุคลากรจึงต้องปรับตัว ร่วมกันรับผิดชอบและหาวิธีแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน เพื่อที่จะให้งานสามารถดำเนินต่อไปได้ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในภาพรวม ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะสามารถหาทางรับ

มือกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

การเปรียบเทียบเขาว์อารมณ์

1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

บุคลการในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีเขาว์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองสูงกว่าบุคลการที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 3.014, p < .01$) (ตารางที่ 3) เนื่องจากบุคลที่ดำเนินชีวิตโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจำเป็นต้องตระหนักรู้ถึงศักยภาพในด้านต่างๆ ของตนเอง ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญาและจิตใจ เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงหรือเสริมสร้างปัจจัยต่างๆ ให้กับตนเอง เช่น รู้ว่าร่างกายอ่อนแอก็จำเป็นต้องกินอาหารที่มีประโยชน์ หรือออกกำลังกาย รู้ว่าได้รับเงินเดือนเท่าใดควรจะใช้จ่ายเท่าใด รู้ว่าอารมณ์ร้อนก็ต้อง

ฝึกให้ใจเย็นขึ้น อันจะเป็นเกราะป้องกันในการดำเนินชีวิตที่จะต้องพบกับสถานการณ์ต่างๆ ในหลายรูปแบบ และสามารถใช้ชีวิตได้อย่างพอประมาณ มีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกันต่อสิ่งต่างๆ ที่จะเข้ามาเป็นอุปสรรคในชีวิต

นอกจากนี้เงื่อนไขของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งได้แก่ ความรู้และคุณธรรม ในส่วนของความรู้ นั้น หมายถึง การมีความรู้และสามารถนำความรู้มาประยุกต์กับชีวิตส่วนตัวและการทำงาน คุณธรรม หมายถึง การตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นคนดี รู้จักตัวเองเป็นอย่างดี (จากการวิเคราะห์ข้อความย่อที่ว่า "ฉันรู้จักตัวเองเป็นอย่างดี" "ฉันรู้ว่าฉันเป็นคนดี" ซึ่งบุคลการในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อความด้านนี้สูงกว่าบุคลการในองค์กร

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบเขาว์อารมณ์ด้านต่างๆ ระหว่างบุคลการในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กับบุคลการในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ

บุคลการในองค์กรที่ บริหารจัดการโดยใช้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	n	t	df	Sig (2-tailed)
1) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง						
เศรษฐกิจพอเพียง	1.45	.450	210	3.014	388.91	.003**
หลักปรัชญาอื่น	1.33	.347	198			
2) ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง						
เศรษฐกิจพอเพียง	1.39	.340	210	3.892	386.97	.000**
หลักปรัชญาอื่น	1.27	.258	198			
3) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง						
เศรษฐกิจพอเพียง	1.73	.385	210	4.422	406	.000**
หลักปรัชญาอื่น	1.56	.358	198			
4) ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น						
เศรษฐกิจพอเพียง	1.61	.321	210	1.903	405	.058
หลักปรัชญาอื่น	1.55	.287	198			
5) ด้านทักษะทางสังคม						
เศรษฐกิจพอเพียง	1.62	.347	210	6.275	405	.000**
หลักปรัชญาอื่น	1.41	.306	198			
6) โดยรวม						
เศรษฐกิจพอเพียง	1.55	.290	210	5.256	378.37	.000**
หลักปรัชญาอื่น	1.42	.207	198			

ที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ) ซึ่งการรู้จักตัวเองเป็นอย่างดีนั้น ถือเป็นหัวใจสำคัญของเขาวนอามณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

2. ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง

บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีเขาวนอามณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองสูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 3.892, p < .01$) (ตารางที่ 3) เมื่อวิเคราะห์ในข้อคำถามย่อยพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในข้อคำถามที่ว่า "เมื่อมีโอกาสฉันมักจะตรวจสอบอารมณ์ของฉันในแต่ละวัน แล้วจดบันทึกในสมุดของฉัน" ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงการตรวจสอบตนเองและแสดงออกในความเป็นตัวตนได้อย่างเหมาะสมมากกว่า ทำให้สามารถเตรียมพร้อมรับมือกับเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ การตรวจสอบอารมณ์ของตนเองอยู่เสมอ นั้น ส่งผลให้เมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ความไวในการจัดระเบียบความคิดจะทำให้สามารถจัดระเบียบอารมณ์ให้กลับสู่ภาวะปกติได้เร็วกว่าบุคคลอื่น อันจะช่วยให้การตัดสินใจและเผชิญปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันของชีวิต อันเป็นลักษณะอย่างหนึ่งของผู้ที่ดำเนินชีวิตภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่จะต้องมีความสามารถในการรับมือกับปัญหาต่างๆ ได้

ในขณะที่เกี่ยวกับการมีภูมิคุ้มกันที่ดี มีคุณธรรมประจำใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรนั้นสามารถบริหารอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้คนที่มีความภูมิคุ้มกันที่ดี มักจะมีการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงเสมอ มีการเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น และความมีคุณธรรมทำให้จิตใจสงบ มีสติรู้ตัว จึงทำให้บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีความสามารถในด้านการบริหารอารมณ์ได้ดีกว่า นอกจากนี้ ความมีเหตุผลของบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ ยังช่วยให้มีความเชื่อของชีวิตอย่างมีเหตุผล (Rational Belief) ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการจัดระเบียบอารมณ์และเป็นองค์ประกอบสำคัญของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผลด้วย

3. ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีเขาวนอามณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองสูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 4.422, p < .01$) (ตารางที่ 3) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมักเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น ขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งเป็นหนึ่งในเงื่อนไขความรู้และคุณธรรม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้ยังมีลักษณะของการมองโลกในแง่บวก มีความพอประมาณ แต่ไม่ตระหนี่ กล้าทดลองสิ่งใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณสมบัติสำคัญของบุคลากรที่มีเขาวนอามณ์ด้านแรงจูงใจในตนเองสูง

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงการมีภูมิคุ้มกันที่ดีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแล้ว อาจจะต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองเป็นตัวช่วยส่งเสริม เพราะการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นนั้น จำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แรงจูงใจที่ดีจะเป็นปัจจัยสำคัญให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมรับมือกับปัญหาได้ดียิ่งขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า "การปราศจากซึ่งแรงจูงใจ ย่อมปราศจากการเรียนรู้ (Without Motivation, Without Learning)"

4. ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น

ไม่พบความแตกต่างของเขาวนอามณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ เหตุผลที่ไม่พบความแตกต่างของเขาวนอามณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึก อาจเป็นเพราะลักษณะพื้นฐานของคนไทยที่เป็นสังคมที่ยึดมั่นในพระพุทธศาสนาที่สอนให้มีความเมตตาต่อกัน มีความเห็นอกเห็นใจต่อกัน รู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา จึงเป็นเหตุให้ไม่พบถึงความแตกต่างดังกล่าว

5. ด้านทักษะทางสังคม

บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีเขาวนอามณ์ด้านทักษะทางสังคมสูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญ ($t = 6.275, p < .01$)

(ตารางที่ 3) ทั้งนี้เนื่องจากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นั้น ความพอเพียงในระดับองค์กรจะเกิดขึ้นได้จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรเหล่านี้จะต้องใช้ทักษะทางสังคมในการติดต่อให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือกันทำกิจการต่างๆ ทำให้บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการได้ฝึกทักษะเหล่านี้อยู่เสมอ ยิ่งวิเคราะห์ในข้อคำถามย่อย จะพบว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีคะแนนที่สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญเกือบทุกข้อคำถาม เช่น "ฉันสามารถโน้มน้าวใจคนให้คล้อยตามในสิ่งที่ต้องการ" "ฉันรู้วิธีที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นอย่างดี" หรือ "เวลาที่ฉันขอความช่วยเหลือ เพื่อนๆ มักจะให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่" และข้อคำถามย่อยที่พบความแตกต่างสูงที่สุดคือ "คนอื่นยอมรับฉันเพราะว่าฉันเป็นคนดีและมีความสามารถสูง" ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีส่วนช่วยส่งเสริมเชาวน์อารมณ์ให้พัฒนาขึ้นด้วย

6. เชาวน์อารมณ์โดยรวม

บุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ มีเชาวน์อารมณ์โดยรวมสูงกว่าบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 5.256, p < .01$) (ตารางที่ 3) คนที่มีเชาวน์อารมณ์สูง มักจะบริหารอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ ทำให้รู้ถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล อีกทั้งผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์สูงมักจะรับรู้ถึงคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นคุณลักษณะของการมีภูมิคุ้มกันที่ดี อันเป็นปัจจัยที่สำคัญของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงของเครือซีเมนต์ไทย (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2552) ที่ปรับโครงสร้างธุรกิจให้สอดคล้องกับศักยภาพและความเชี่ยวชาญขององค์กรและลดบทบาทในธุรกิจที่ไม่ถนัดซึ่งถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติตามหลักความพอประมาณของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แต่การที่จะหาศักยภาพขององค์กรรวมถึงของพนักงานได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรต้องตระหนักรู้ในตนเองเป็นอย่างดี และสามารถจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองได้อย่างรวดเร็ว เมื่อต้องเผชิญกับ

ภาวะความกดดันที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจในการปรับโครงสร้างได้อย่างสมเหตุสมผลตามหลักของความมีเหตุผล ต้องอาศัยความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองโลกในทางบวก ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญของเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง นอกจากนี้การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้กับองค์กร เครือซีเมนต์ไทยยังสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาศัยกระบวนการสร้างแรงจูงใจในตนเอง จากตัวอย่างที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าเชาวน์อารมณ์เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับเชาวน์วิริยะ

ปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาวน์วิริยะโดยรวม (ตารางที่ 4) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกันระหว่างองค์ประกอบของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับเชาวน์วิริยะ ทั้งนี้เพราะหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้รับการพัฒนาขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคคลต่างๆ มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองผ่านความมีเหตุผล ความพอประมาณ และการมีภูมิคุ้มกัน ซึ่งจะช่วยให้การกระทำต่างๆ อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับสถานภาพและบทบาทของตน อีกทั้งการกระทำต่างๆ ได้ผ่านการพิจารณาถึงเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น ท้ายที่สุดคือการเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น (จิรายุ, 2550) ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยให้เราสามารถรับมือกับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจนข้ามผ่านอุปสรรคต่างๆ ได้ ซึ่งพฤติกรรมความสามารถดังกล่าวมีความหมายคล้ายกับความหมายหรือนิยามของเชาวน์วิริยะ ที่ว่า "ความสามารถในการควบคุมหรือจัดการปัญหา รับรู้ถึงสาเหตุของปัญหาว่ามาจากปัจจัยภายนอกและเข้าไปรับผิดชอบ เป็นเจ้าของปัญหา จำกัดความเสียหายของปัญหาให้อยู่ภายในขอบเขต ตลอดจนเข้าแก้ปัญหาโดยไม่ปล่อยให้ปัญหายืดเยื้อ (ธีระศักดิ์, 2550)

ดังนั้น ความมีเหตุผลและการมีภูมิคุ้มกันของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทำให้บุคลากรในองค์กรมีสติในการควบคุมตนเองเมื่อเกิดวิกฤติ มีความรับผิดชอบในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีความอดทนต่อความ

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับเชาวน์วีริยะ

เชาวน์วีริยะ	ปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง					ปัจจัยรวม
	ความพอเพียงระดับบุคคล	ความพอเพียงระดับองค์กร	ความพอประมาณ	ความมีเหตุผล	การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว	
การควบคุม	.259**	.138**	.448**	.349**	.329**	.474**
สาเหตุและความรับผิดชอบ	.182**	.073	.440**	.386**	.288**	.422**
ผลกระทบ	.169**	.241**	.482**	.416**	.366**	.527**
ความอดทน	.206**	.204**	.415**	.337**	.294**	.451**
เชาวน์วีริยะโดยรวม	.236**	.199**	.522**	.436**	.375**	.551**

**p<.01

ยึดเยื่อของปัญหา นอกจากนี้เงื่อนไขการมีความรู้และคุณธรรมของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทำให้บุคลากรสามารถฟันฝ่าปัญหาด้วยสติปัญญาและความรู้ความสามารถตามแนวคิดของเชาวน์วีริยะ มิใช่แก้ปัญหาอย่างไม่มีหลักการดังเช่นการแก้ปัญหาของคนทั่วไป

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับเชาวน์อารมณ์

ปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาวน์อารมณ์โดยรวม (ตารางที่ 5) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเชาวน์อารมณ์นั้นมีส่วนที่ช่วยเสริมซึ่งกันและกัน ดังที่ สุธเมธ (2550) กล่าวถึงความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงว่า เป็นหลักปรัชญาที่ต้องปรับจิตใจและสภาพตัวเราเสียก่อน ถ้าหากยังหลงในกิเลสตัณหา

ความมีเหตุผลก็จะหายไป คำกล่าวนี้ช่วยสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสามารถในการบริหารอารมณ์ของตน เชาวน์อารมณ์ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับสภาพจิตใจของตนให้เหมาะสมในทุกๆ สถานการณ์ อันจะช่วยให้การตัดสินใจต่างๆ เป็นไปอย่างมีสติและมีภูมิคุ้มกันมากขึ้น ทำให้มีความสามารถในการรับมือกับปัญหาได้อย่างดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะข้อคำถามที่ว่า "ท่านเข้าวัด ฟังธรรม หรือนั่งสมาธิ เพื่อหาความสงบสุขทางใจ" ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการมีภูมิคุ้มกันที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาวน์อารมณ์ในระดับสูง แสดงให้เห็นชัดถึงความจำเป็นในการพัฒนาจิตใจให้รู้เท่าทันอารมณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมและสามารถอยู่กับอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมีสติ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของปรัชญาเศรษฐกิจ

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับเชาวน์อารมณ์

เชาวน์อารมณ์	ปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง					ปัจจัยรวม
	ความพอเพียงระดับบุคคล	ความพอเพียงระดับองค์กร	ความพอประมาณ	ความมีเหตุผล	การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว	
การตระหนักรู้ในตนเอง	.262**	.167**	.471**	.198**	.305**	.441**
การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	.118*	.245**	.425**	.288**	.328**	.446**
การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	.168**	.207**	.467**	.259**	.201**	.404**
การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	.261**	.090	.389**	.199**	.082	.305**
ทักษะทางสังคม	.304**	.313**	.435**	.201**	.277**	.477**
เชาวน์อารมณ์โดยรวม	.299**	.272**	.584**	.305**	.325**	.556**

*p<.05 **p<.01

พอเพียง

เมื่อพิจารณาถึงความสอดคล้องกันระหว่างเขาวนั อารมณักับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะเห็นได้ว่าทุก องค์ประกอบของเขาวนั อารมณัมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ คนสามารถปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ด้านการตระหนักรู้ในตนเองช่วยสนับสนุนให้เกิด ความพอประมาณ ไม่ทำอะไรจนเกินกำลังความสามารถ ของตนเอง ส่วนด้านการจัดระเบียบอารมณัของตนเองนั้น เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาการที่จะสามารถจัดระเบียบ อารมณัให้กลับสู่ภาวะปกติได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความ คิดความเชื่อที่สมเหตุสมผล (Rational Beliefs) ความเชื่อ ดังกล่าวจึงมีส่วนช่วยในการพัฒนาตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผล อีกทั้งยังเป็นการ สร้างภูมิคุ้มกันที่ดี เช่นเดียวกับด้านการสร้างแรงจูงใจให้ ตนเองที่ช่วยให้คนเกิดความพยายามที่จะพัฒนาตนเอง ในขณะที่เขาวนั อารมณัด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นและด้านทักษะทางสังคมนั้น มีส่วนสำคัญในการ ต่อยอดและขยายขอบเขตของการประยุกต์ใช้หลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เกิดพลังร่วมกันในการ สร้างความพอเพียงระดับบุคคลสู่ระดับองค์กร จนท้ายที่สุดอาจทำให้หลักปรัชญานี้กระจายไปสู่ความพอเพียงใน ระดับประเทศ

ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนั อารมณักับเขาวนั อารมณั

เขาวนั อารมณัโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ เขาวนั อารมณัโดยรวม (ตารางที่ 6) และพบว่าองค์

ประกอบของเขาวนั อารมณั 5 ด้านมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับองค์ประกอบของเขาวนั อารมณัทั้ง 4 ด้าน ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนั ใน การแก้ปัญหา (AQ) เขาวนั อารมณั (EQ) จริยธรรมธุรกิจ และความเครียดของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร (ธีระศักดิ์ และ จิตติมา, 2550) และงานวิจัยเขาวนั ในการแก้ปัญหา (AQ) เขาวนั อารมณั (EQ) และบุคลิกภาพของนักธุรกิจเชื้อสาย จีนในประเทศไทยกับนักธุรกิจเชื้อสายจีนในประเทศจีน (ธีระศักดิ์ และทิพย์สุดา, 2551) ที่ว่าองค์ประกอบของ เขาวนั อารมณัทั้ง 5 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวก กับเขาวนั อารมณั (เขาวนั ในการแก้ปัญหา) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะของบุคคลที่สามารถรับ มือและข้ามผ่านอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเกิดการตระหนักรู้ในตนเอง โดย รู้ถึงความสามารถและทรัพยากรต่างๆ ที่ตนเองมี เพื่อรับ มือกับปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงการควบคุมอารมณัต่างๆ ที่ เกิดขึ้น เพื่อมิให้ส่งผลเสียต่อการแก้ไขปัญหา อีกทั้งต้อง สามารถผลักดันตนเองให้ทำสิ่งต่างๆ โดยอาศัยแรงขับที่ มาจากภายในมากกว่าสิ่งแวดล้อมภายนอก นอกจากนี้ เพื่อการควบคุมสถานการณ์ได้อย่างดีที่สุด จำเป็นต้องมี สติและมีความไวในการรับรู้ถึงอารมณัความรู้สึกของ คนรอบข้างและหาทางจัดการกับบุคคลที่เกี่ยวข้องนี้ผ่าน ทางทักษะทางสังคม จนในที่สุดจึงสามารถฟันฝ่าอุปสรรค ต่างๆ เหล่านี้ไปได้ ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลคือความอยู่รอดใน องค์กรหรือความอยู่รอดในการใช้ชีวิตก็ตาม

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนั อารมณักับเขาวนั อารมณั

เขาวนั อารมณั	เขาวนั อารมณั				เขาวนั อารมณั โดยรวม
	การควบคุม	สาเหตุและ ความรับผิดชอบ	ผลกระทบ	ความอดทน	
การตระหนักรู้ในตนเอง	.394**	.383**	.483**	.413**	.493**
การจัดระเบียบอารมณัของตนเอง	.276**	.304**	.419**	.338**	.397**
การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	.329**	.357**	.520**	.465**	.497**
การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	.369**	.405**	.413**	.405**	.467**
ทักษะทางสังคม	.334**	.331**	.445**	.408**	.450**
เขาวนั อารมณัโดยรวม	.453**	.471**	.604**	.539**	.610**

**p<.01

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. ส่งเสริมความรู้ในด้านเชาวน์วิธีและเชาวน์อารมณ์ให้กับหน่วยงานต่างๆ ที่พยายามส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เนื่องจากทั้งเชาวน์วิธีและเชาวน์อารมณ์ และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ ผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร จึงควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้พัฒนาบุคลากรในองค์กรของตน โดยมีแนวทางดังนี้

1.1 เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเชาวน์อารมณ์

จากผลการวิจัยที่พบว่า เศรษฐกิจพอเพียงกับเชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นการพัฒนาให้บุคลากรมีความสามารถในด้านการบริหารอารมณ์ ย่อมส่งผลให้การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางกลับกัน หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงก็มีส่วนส่งเสริมให้คนมีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถจัดการกับอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้คนเราสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขได้

1.2 เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาเชาวน์วิธี

เชาวน์วิธี หรือความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค มีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีนัยสำคัญ จึงเชื่อได้ว่าการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้อย่างได้ผลสมบูรณ์ ผู้นำไปใช้ต้องมีความสามารถที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการนำหลักปรัชญาดังกล่าวไปสู่แนวทางในการปฏิบัติ ทั้งนี้ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้นค่อนข้างเป็นนามธรรม ยากต่อการเข้าใจ ผู้ปฏิบัติย่อมต้องพัฒนาคุณสมบัติความสามารถด้าน AQ มีความอดทนต่อความลำบากในการนำแนวคิดที่ใหม่มาประยุกต์ใช้ให้บังเกิดผล อย่างไรก็ตาม ผู้ที่มีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ย่อมช่วยให้ตนเองมีความสามารถในการฟันฝ่าวิกฤติต่างๆ ในการทำงาน หรือในชีวิตประจำวันได้อย่างดีเช่นเดียวกัน

2. ส่งเสริมและพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้จริงในเชิงปฏิบัติ โดยส่งเสริมผ่านการ

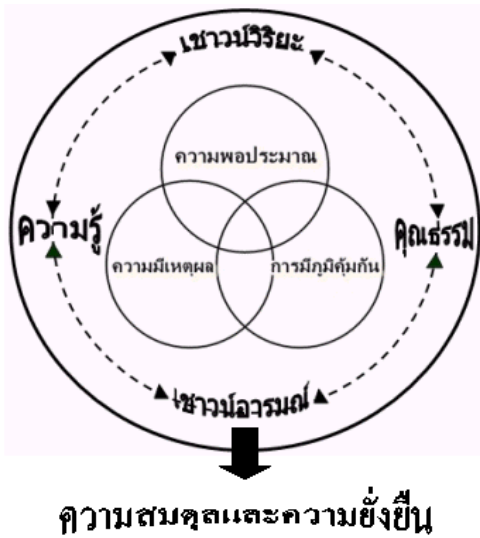
ฝึกอบรมต่างๆ ทั้งในเรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และหัวข้ออื่นที่สนับสนุนการดำเนินชีวิตภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาเชาวน์วิธีและเชาวน์อารมณ์ หรือปัจจัยอื่นที่มีงานวิจัยสนับสนุนว่าสามารถส่งเสริมการดำเนินชีวิตภายใต้ปรัชญาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพราะปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ส่วนใหญ่มีหลักสูตรที่ค่อนข้างชัดเจน และบางหลักสูตร มีหน่วยงานที่มีความรู้ในเรื่องนั้นอยู่แล้ว ดังเช่น กรมสุขภาพจิตที่มีองค์ความรู้เกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์เป็นอย่างดี การฝึกอบรมในหัวข้อเหล่านี้ จะช่วยให้บุคคลมีศักยภาพสูงขึ้นทั้งทางตรงคือความรู้ในหัวข้อดังกล่าวและทางอ้อมคือการนำมาประยุกต์เข้ากับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งถือว่าเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีอีกอย่างหนึ่ง

3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้มีความทันสมัยมากขึ้น เพื่อให้ง่ายต่อการพัฒนาและส่งเสริมทั้งด้านการวิจัยและการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4. สนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องถึงความสัมพันธ์ระหว่างหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับตัวแปรอื่นๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ที่สามารถเชื่อมโยงกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อันจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงการเผยแพร่หลักปรัชญานี้ให้ประเทศอื่นเข้าใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลท้ายที่สุดคือพลวัตทางสังคมโลกที่เป็นไปอย่างสมดุลและลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ จากกระแสโลกาภิวัตน์ ดังคำกล่าวของนายโคฟี อันนัน ที่เล็งเห็นถึงผลลัพธ์ที่ประชาคมโลกจะได้รับ หากดำเนินชีวิตภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5. นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้พัฒนารูปแบบ "ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเชิงเชาวน์อารมณ์และเชาวน์วิธี" ดังรูปที่ 1

จากรูปที่ 1 อธิบายได้ว่า ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน จะบังเกิดขึ้นอย่างสมดุลและยั่งยืนนั้น ต้องได้รับการสนับสนุนจากเชาวน์อารมณ์ (EQ) เชาวน์วิธี (AQ) ความรู้และคุณธรรม นอกจากนี้ องค์ความรู้ คุณธรรม เชาวน์วิธี และเชาวน์อารมณ์ต่างก็ส่งผลซึ่งกันและกัน



รูปที่ 1 รูปแบบของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเชิงเชาวน์อารมณ์และเชาวน์วิริยะ

ดังนั้น การส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารและดำเนินชีวิต เพื่อให้เกิดความสมดุลและความยั่งยืนของการพัฒนานั้น องค์กรจำเป็นต้องส่งเสริมให้คนนั้นได้พัฒนาทักษะความสามารถด้านเชาวน์อารมณ์ เชาวน์วิริยะ ความรู้ และความมีคุณธรรมไปพร้อมๆ กันด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. พัฒนาแบบสอบถามเพิ่มเติมสำหรับแต่ละปัจจัยของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อรองรับความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างในแต่ละงานวิจัย
2. ในการทดสอบสมมติฐานควรพิจารณาร่วมกับพื้นฐานความคิด ความเชื่อ เช่น เรื่องคุณธรรม จริยธรรมทางธุรกิจ หรือการดำเนินชีวิตของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง เพื่อจะทำให้การตั้งสมมติฐานเป็นไปอย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
3. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรนำปัจจัยอื่นเข้ามาศึกษาด้วย เช่น ผลประกอบการ ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ คุณภาพของการบริการ เป็นต้น เพื่อจะให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละปัจจัยกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถอธิบายถึงผลการทดสอบสมมติฐานได้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา. 2550. เศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพมหานคร: กองบรรณาธิการ Position.

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ และจิตติมา วัฒนโสภาศิริ. 2550. "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ในการแก้ปัญหา (AQ) เชาวน์อารมณ์ (EQ) จริยธรรมธุรกิจและความเครียดของผู้ประกอบการในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กรุงเทพมหานคร." รายงานการวิจัย สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ และทิพย์สุดา เมธีพลกุล. 2551. "เชาวน์ในการแก้ปัญหา (AQ) เชาวน์อารมณ์ (EQ) และบุคลิกภาพของนักธุรกิจเชื้อสายจีนในประเทศไทยกับนักธุรกิจเชื้อสายจีนในประเทศจีน". รายงานการวิจัย สถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ และคณะ. 2552. "บทบาทของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่มีต่อภาวะจิตลักษณะของบุคลากรในองค์การที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง". รายงานการวิจัย สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุเมธ ตันติเวชกุล. 2542. การดำเนินชีวิตในระบบเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาชุมชน.

สุเมธ ตันติเวชกุล. 2550. เศรษฐกิจพอเพียง . กรุงเทพมหานคร: กองบรรณาธิการ Position.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2547. การสร้างขบวนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง : คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง.

สตอลทซ์, พอล จี. AQ. 2552. อีดีเกินพิกัด. แปลโดยธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, ผศ.. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. 2552. การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: กองบรรณาธิการวารสารคน สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.

Goleman, D. 1998. Working with emotional intelligence. London: Bloomsbury Pub.

Stoltz, Paul. G. 1997. Adversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunities. New York: John Wiley & Son Inc.