

ผลกระทบของเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร

THE EFFECTS OF ATTITUDE IN ACCORDANCE WITH THE PHILOSOPHY OF SUFFICIENCY ECONOMY UPON THE SUCCESS OF EMPLOYEES WORK PERFORMANCE

ดร. สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบผลกระทบของเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานเครือซิเมนต์ไทย สำนักงานใหญ่บางซื่อ จำนวน 193 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ *t*-test *F*-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA และ MANOVA) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ ซึ่งเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) เจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกันและด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม 2) เจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกัน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร 3) เจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุมีผล ด้านการมีภูมิคุ้มกันและด้านคุณธรรมจริยธรรมมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน 4) เจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกันและด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ดังนั้น เครือซิเมนต์ไทยและธุรกิจประเภทอื่นจึงควรนำข้อสนเทศที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการกำหนดเป็นนโยบายทิศทาง แผนงานระดับต่าง ๆ ตลอดจนนำไปปรับปรุงพัฒนาส่งเสริมผลักดันให้บุคลากรมีเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อผลสำเร็จของงานความสามารถในการดำเนินธุรกิจและความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: เจตคติ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความสำเร็จในการทำงาน บุคลากร

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะการบัญชีและการจัดการ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Abstract

The purpose of this study was to verify the effects of attitude in accordance with the Philosophy of Sufficiency Economy upon the success of employees work performance. A questionnaire was constructed to collect data from 193 samples selected by means of convenience sampling. The statistics used for the data analyses were *t*-test, *F*-test or analysis of variance (ANOVA and MANOVA), and multiple regression correlations analysis. The attitude in accordance with the Philosophy of Sufficiency Economy was the independent variable affecting the success of employees work performance. The results showed the following : 1) the attitude in accordance with the Philosophy of Sufficiency Economy in the aspects of self immunity, morality and ethics had positive relationships with and effects on the success of work as a whole ; 2) the attitude in accordance with the Philosophy of Sufficiency Economy in the aspects of self immunity had positive relationships with and effects on the success of work on the provision and resource utilization ; 3) the attitude in accordance with the Philosophy of Sufficiency Economy in the aspects of reasonableness, self immunity, morality and ethics had positive relationships with and effects on the success of work on the operational process ; 4) the attitude in accordance with the Philosophy of Sufficiency Economy in the aspects of self immunity, morality and ethics had positive relationships with and effects on the success of work on the participants' satisfaction. Therefore, the Siam Cement Group and other businesses should apply the information obtained from the study for policy formation, organization's goal and levels of planning in the organization. The results of the study should be improved, developed, enhanced and pushed the employees to have attitude in accordance with the Philosophy of Sufficiency Economy for the success of work, the ability to run a business and the ability to compete sustainably.

Keywords: Attitude, the Philosophy of Sufficiency Economy, Success of Work, Employees

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ (Public Sector) หรือองค์กรภาคธุรกิจเอกชน (Private Sector) ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดขององค์กรนั้นๆ ผู้บริหารต้องปฏิบัติการในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะงานที่ต้องอาศัยการตัดสินใจและต้องให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบริหารหรือปัจจัยบริหารที่เรียกสั้นๆว่า 4M's ได้แก่ คน (Man)

เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) (ประจักษ์ บัวผัน, 2553, หน้า 11) ทรัพยากรบริหารข้างต้นนั้น คนหรือบุคลากรจัดว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ มีคุณค่าและมีผลต่อการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กรมากที่สุด ทั้งนี้ เพราะทรัพยากรบริหารอื่นที่องค์กรมีอยู่นั้น หากคนไม่นำไปประยุกต์ใช้ ไม่นำมาบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดก็จะหาประโยชน์ไม่ได้ นอกจากนี้คนหรือบุคลากรยังจัดเป็นทรัพยากร

บริหารที่มีลักษณะพิเศษที่ทรงคุณค่ากว่าทรัพยากรอื่นๆ ทั้งเป็นทรัพยากรที่ทำให้เกิดความสำเร็จโดยตรงและเป็นกลไกสำคัญที่จะไปใช้ทรัพยากรอื่นๆ ให้เกิดผลงานต่างๆ ขึ้นในองค์กร

การดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้ได้คนดีหรือบุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในองค์กรตลอดจนดูแล อนุรักษ์และพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ให้มีขวัญกำลังใจ และได้ใช้ความรู้ความสามารถตลอดจนศักยภาพอย่างเต็มขีดความสามารถของเขาเหล่านั้นในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนักและถือเป็นภารกิจสำคัญที่จะต้องดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กรในที่สุด(ยงยุทธ เกษสาคร, 2548, หน้า 67) อีกทั้งในปัจจุบันนี้องค์กรต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับเจตคติของบุคลากรมากขึ้น เนื่องจากมีอิทธิพลต่อผลงานความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กร การเรียนรู้และให้ความสนใจเจตคติของบุคลากรในองค์กรเป็นจิตวิทยาอย่างหนึ่งที่ช่วยให้มีขวัญกำลังใจ มีการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน รักและหวงแหนสถาบันหรือองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นกลวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กรได้ เจตคติและพฤติกรรมของบุคลากรนั้นเป็นสิ่งที่มีความต่อเนื่องกัน กล่าวคือเจตคติจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับเจตคติ การที่ภูมิหลังของบุคลากรมีความแตกต่างกันจึงมีเจตคติต่อสิ่งเดียวกันแตกต่างกัน ถ้าองค์กรให้ข้อมูลแง่คิดและเหตุผลที่ดี ที่ถูกต้อง บุคลากรก็จะมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานทั้งของบุคลากรและองค์กรในที่สุด (พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 404; รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, หน้า 69)

เศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) ซึ่งเป็นปรัชญาสำคัญของสังคมไทยได้ชี้แนวทางในการปฏิบัติตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับรัฐ โดยยึดหลักของความพอเพียง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี เน้นการปฏิบัติในทางสายกลาง

เพื่อให้เกิดความเจริญและความสงบสุข ผู้ที่ยอมรับและปฏิบัติตามหลักปรัชญานี้จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนา (ดุจเดือน พันธมนาวิน และดวงเดือน พันธมนาวิน, 2550, หน้า 27-28) การที่บุคลากรขององค์กรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและมีความสอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงย่อมจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ที่สุดจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ทั้งนี้พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานพระราชดำรัสเกี่ยวกับการพออยู่พอกิน ซึ่งเป็นเรื่องของเศรษฐกิจพอเพียงมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2517 โดยในขณะนั้นเศรษฐกิจของไทยอยู่ในช่วงเฟื่องฟู เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงจึงไม่ได้รับความสนใจจากทางราชการและประชาชนเท่าที่ควร ต่อมาในช่วงปี พ.ศ. 2540 ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจแนวคิดในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของชาติแนวทางหนึ่งก็คือการใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ได้ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตให้แก่พสกนิกรชาวไทยมาตลอดเป็นระยะเวลายาวนานกว่า 30 ปี มาใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาเศรษฐกิจของชาติ ทำให้ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และประชาชนต่างก็มีความสนใจในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำรัสอย่างกว้างขวาง (สมพร เทพสิทธา, 2550, หน้า 14; ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2550, หน้า 11) โดยในภาคธุรกิจเอกชนมีหลายองค์กรที่มีการดำเนินงานสอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจนเกิดความสำเร็จในการทำงานขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมภายในองค์กร อาทิเช่น บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท แพรนด้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) ชุมพร คาบานารีรีสอร์ท เป็นต้น (สุพรรณกัณฑ์บุตร, 2550)

บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ถือเป็นตัวอย่างหนึ่งขององค์กรที่มีการดำเนินงานสอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรมีการพัฒนาเติบโตและฝ่าฟันวิกฤติมาได้ยาวนานเกือบหนึ่งศตวรรษ อีกทั้งยังเป็นองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่

สังคมไทยที่ได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นองค์กรธุรกิจที่ดำเนินธุรกิจแบบมืออาชีพ เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีผลการประกอบการและผลตอบแทนการลงทุนที่ดี ผลผลิตสินค้าที่มีคุณภาพมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งมีความเป็นเลิศในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้การมีทรัพยากรบุคคลที่เป็นทั้งคนเก่งและดีอยู่ทั่วทั้งองค์กรตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อบริษัท การร่วมแรงร่วมใจ พุ่งเทกำลังกายกำลังใจกำลังสมองจนสุดความสามารถทุกวิถีทาง (สมบัติ กุสุมาวดี อ้างถึงใน ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง, 2551, หน้า 330) จึงส่งผลให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กรอย่างยั่งยืน การที่บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นทั้งคนเก่ง คนดี สามารถสร้างสรรค์การทำงานออกมามีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้การดำเนินงานที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้น ย่อมมาจากเจตคติที่บุคลากรในองค์กรคิดพิจารณา จนกระทั่งกลายเป็นพลังที่สามารถทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำอันส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

ดังนั้นจากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึงผลกระทบของเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร โดยในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเครือซิเมนต์ไทย (สำนักงานใหญ่บางซื่อ) เพราะเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีการดำเนินงานสอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ชัดเจน กอปรกับองค์กรมีการพัฒนาเติบโตและสามารถฝ่าฟันรอดพ้นวิกฤติมาได้อย่างยาวนานเกือบหนึ่งศตวรรษ ผลการวิจัยที่ได้ทำให้ทราบถึงความรู้สึก ความคิดเห็นที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร อีกทั้งสามารถจะนำไปใช้เป็นต้นแบบในการเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติที่เหมาะสมในการทำงานของพนักงานในองค์กรใดก็ตามที่ประสงค์ต้องการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเครือซิเมนต์ไทย ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับจัดการที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่บางซื่อ จำนวน 4,329 คน [บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน), 2553]

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเครือซิเมนต์ไทย ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับจัดการที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่บางซื่อ จำนวน 366 คน

2. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สำนักงานใหญ่เครือซิเมนต์ไทยบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เมษายน ถึง กรกฎาคม พ.ศ.2553

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน

กลุ่มที่ 2 การเปรียบเทียบเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและความสำเร็จในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย 1: เจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย 2: เจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร

2. ทำให้ทราบถึงผลกระทบของเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร

3. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารในการใช้เป็นแนวทางพัฒนาปรับปรุงศักยภาพของบุคลากรให้มีความสำเร็จในการทำงานมากยิ่งขึ้นภายใต้การดำเนินงานที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะให้ภาคธุรกิจเอกชนใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างเจตคติและการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. สามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและค้นคว้าสำหรับผู้สนใจศึกษาถึงเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรทั้งในภาคธุรกิจอื่นๆ และภาครัฐต่อไป

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดของ ดุจเดือน พันธุนาวันและดวงเดือน พันธุนาวัน (2550, หน้า 34-37) ซึ่งได้อธิบายไว้ว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงระดับบุคคลในสาขาจิตวิทยา ศาสตร์ และเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางการศึกษาในสาขาจิตวิทยา ศาสตร์ จิตลักษณะหรือศัพท์ของบุคคลนอกสาขาจิตวิทยา ศาสตร์ เรียกว่า จิตสำนึกหรือทัศนคติหรือเจตคติ หมายถึง การที่บุคคลเห็นประโยชน์หรือโทษของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือการกระทำใดการกระทำหนึ่ง ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกชอบ – ไม่ชอบ อยากกระทำ – ไม่อยากกระทำพฤติกรรมนั้น จึงทำให้บุคคลเกิดความ

พร้อมที่จะกระทำหรือหลีกเลี่ยงที่จะกระทำสิ่งนั้น โดยในสาขาจิตวิทยา ศาสตร์ เพื่อขับเคลื่อนแผนงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้นประกอบด้วย ดัชนีเหตุ ดัชนีแกน (กระบวนการ) และดัชนีผล ระดับบุคคล ซึ่งรายละเอียดของ 3 กลุ่มดัชนี ดังกล่าวมีดังนี้คือ 1) กลุ่มดัชนีแกน เน้นที่จิตลักษณะกลุ่มที่สำคัญตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3 ประการ คือ ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกัน และคุณธรรมจริยธรรม 2) กลุ่มดัชนีเหตุของกลุ่มดัชนีแกน ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มสาเหตุ 2 ด้าน คือ ด้านสถานการณ์ภายนอกตัวบุคคล เช่น ครอบครัว โรงเรียน หน่วยงาน สื่อ เป็นต้น และด้านจิตลักษณะพื้นฐานของบุคคล เช่น ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน ความสามารถทางการรู้ การคิด (สติปัญญา) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สุขภาพจิต เป็นต้น และ 3) กลุ่มดัชนีผลของกลุ่มดัชนีแกน โดยผลทางตรง คือ กลุ่มพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนดีที่เก่ง ซึ่งพฤติกรรมนี้จะนำไปสู่ผลใน 2 ด้าน คือ ทางด้านภายนอกตัวบุคคล เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน ความมั่นคงเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม เป็นต้น และทางด้านจิตใจของบุคคล โดยเฉพาะความเป็นสุขทางจิตใจ การบรรลุสิ่งจรรยาบรรณและการมีพัฒนาการด้านธรรมะ (ดุจเดือน พันธุนาวัน และดวงเดือน พันธุนาวัน อ้างถึงใน ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง, 2551, หน้า 55) ทั้งนี้จากสาระสำคัญเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงระดับบุคคลในสาขาจิตวิทยา ศาสตร์ ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้นหมายถึง ความรู้ สึกนึกคิด ความคิดเห็นและการกระทำ อันเป็นแนวโน้มของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งออกมาในรูปการยอมรับ จิตลักษณะกลุ่มที่สำคัญตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งประกอบไปด้วย ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันและคุณธรรมจริยธรรม

แนวคิดความสำเร็จในการทำงานของสมใจ ลักษณะ (2543, หน้า 251 – 252) โดยได้อธิบายไว้ว่าการประเมินประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วย

บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) การจัดหาและ การใช้ทรัพยากร (Provision and Resource Utilization) กระบวนการปฏิบัติงาน (Operational process) และความพึงพอใจของทุกฝ่าย (Participant's Satisfaction) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ โดยการพิจารณาผลผลิต (Output) ขององค์การว่าตรงตามเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด เช่น ต้องการผลิตสินค้าให้ได้ปริมาณตามเป้าหมาย การขายและการบริการได้ครบถ้วน ต้องการผลกำไรเพิ่มขึ้น 60% มากกว่าปีที่แล้ว กรณีที่เป็นสัญญาณอันตรายว่ามีปัญหาในองค์การ คือ ผลผลิตต่ำกว่าเป้าหมายและบางครั้งเป็นเพราะตั้งเป้าหมายต่ำเกินไปจนเกิดภาพลวงว่าบรรลุเป้าหมายแล้ว

2.การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร โดยพิจารณาว่าองค์การจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้นจำเป็นจะต้องจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร เช่น เงินงบประมาณได้ครบถ้วนเพียงพอเพียงใด เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรในลักษณะที่มีเงินเพียงพอสำหรับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติและเงินนั้นถูกใช้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานความถูกต้องเหมาะสม ไม่เกิดการสูญเปล่า

3.กระบวนการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การซึ่งจะเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน การไหลเลื่อนส่งต่อ (Flow) ของงาน การมีประสิทธิภาพของการทำงานที่ได้งานครบถ้วน ใช้เวลาน้อยต้นทุนน้อย มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยปฏิบัติงาน บุคคลทำงานเต็มศักยภาพ ไม่มีสภาพ “คนล้นงาน หรืองานล้นคน” ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มงานมีความราบรื่นไม่มีข้อขัดแย้ง

4.ความพอใจของทุกฝ่ายเป็นการพิจารณาว่าผลงานความสำเร็จขององค์การและกระบวนการปฏิบัติที่ใช้นำมาซึ่งความพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่างๆเพียงใด กลุ่มคนที่สมควรพิจารณา คือ ลูกค้า ผู้ถือหุ้น ทีมผู้บริหาร องค์การ พนักงานและลูกจ้างทุกระดับ ชุมชน หน่วยงานของรัฐ ฯลฯ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พันธุ์บุญย์ ทองสังข์ (2549) ได้ศึกษาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับกลยุทธ์การจัดการองค์การ ในสภาวะวิกฤตกรณีศึกษา: ชุมพร คาบาน่า รีสอร์ท พบว่า 1) ด้านกลยุทธ์การจัดการขององค์การ ชุมพร คาบาน่า รีสอร์ท มีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นกลยุทธ์การจัดการองค์การ 4 ด้าน ได้แก่ 1.1 ด้านกลยุทธ์ได้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การระเบิดจากข้างใน ขาดทุนคือกำไร ยิ่งทำยิ่งได้ ยิ่งให้ยิ่งมี (Our loss is our gain) พึ่งพาตนเอง พึ่งพาอาศัย พึ่งพื่กันพอประมาณ พออยู่พอกิน อุดรยรรว้เพิ่มรายได้ ขยายโอกาส 1.2 ด้านรูปแบบการบริหารงาน มีลักษณะพึ่งตนเอง พึ่งพาอาศัย และพึ่งพื่กัน 1.3 ด้านบุคลากร ให้ความอิสระในการทำงานและสร้างความรู้สื่กในการเป็นเจ้าของ 1.4 ด้านทักษะ มุ่งเน้นทักษะด้านการให้บริการ 2) ด้านการปรับตัวขององค์การ ชุมพรคาบาน่ารีสอร์ท มีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นกลยุทธ์ในการปรับตัวขององค์การ 6 ประการได้แก่ 2.1 โครงสร้าง ปรับโครงสร้างองค์การเป็นแบบราบ (Flat Organization) 2.2 ระบบ เปลี่ยนระบบการทำงานให้ง่ายและมีความคล่องตัว 2.3 ค่านิยมร่วม มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์การตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2.4 อุดรยรรว้ โดยมีการควบคุมค่าใช้จ่าย 2.5. เพิ่มรายได้ โดยมีการลงทุนเพื่อการสร้างรายได้เพิ่มขึ้น 2.6 ขยายโอกาส โดยการใช้การตลาดแบบ Social Marketing เพื่อขยายฐานลูกค้า หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไม่ใช่เป็นเพียงกรอบแนวคิดในการที่เป็นภูมิคุ้มกันให้องค์การสามารถอยู่รอดได้ในสภาวะวิกฤติเท่านั้น ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงยังสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้สามารถแข่งขันได้และมีการเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จขึ้นอยู่กับความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นของผู้บริหารเป็นสำคัญ

หทัยรัตน์ อยู่รอด (2550) ได้ศึกษาทัศนะของพนักงานต่อการนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต กรณีศึกษา: บริษัท โจนส์แลง

ลาซาลล์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท โจนส์ แลง ลาซาลล์ (ประเทศไทย) จำกัด มีทัศนคติต่อการนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตในระดับสูง ทั้งทางด้านบุคคล ครอบครัวและทางสังคม ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อการนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ และ ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อทัศนคติต่อการนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไม่มีผลต่อทัศนคติต่อการนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต

Kirchmeyer (2002, pp. 673-692) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารอาชีพให้ประสบความสำเร็จ พบว่า ความแข็งแกร่งของเพศชาย ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร มีผลทำให้เพศชายประสบความสำเร็จในอาชีพการทำงานในแบบรูปธรรมและนามธรรมมากกว่าเพศหญิง และพบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศหญิงและเพศชายจากผลกระทบของตัวแปรดังกล่าว ความสัมพันธ์กับผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อความสำเร็จในอาชีพการทำงานแบบรูปธรรมต่อเพศชายและมีผลกระทบแบบนามธรรมต่อทั้งเพศหญิงและเพศชาย

จากการตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงาน เครือซิเมนต์ไทย สำนักงานใหญ่บางซื่อ จำนวน 4,329 คน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานเครือซิเมนต์ไทย สำนักงานใหญ่บางซื่อ จำนวน 366 คน โดยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร ยามาเน (Yamane อ้างถึงใน วัลลภ ลำพวย, 2551, หน้า 81) และใช้วิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจำนวน 366 ฉบับ โดยผู้วิจัยเริ่มสอบถามในระหว่างวันที่ 9 เมษายน 2553 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2553 รวมระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 114 วัน และนำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนในเนื้อหาซึ่งได้รับกลับคืนมาจำนวน 193 ฉบับ ซึ่งมีอัตราผลตอบแทนร้อยละ 53 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar, Day and Leone (2011, p.207) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราผลตอบแทนอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงเป็นที่ยอมรับได้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล (Questionnaire) และทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญสองท่าน ได้แก่ ผศ.ดร.การุณย์ ประทุม และอาจารย์ดร.เกสินี หมีนไธสง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการและสาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความตรงตามโครงสร้างของแบบสอบถาม (Construct Validity) และความครบถ้วนของประเด็นคำถามและใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.741- 0.873 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

หรือค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.937 ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.741 – 0.873 เช่นกัน และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาหรือค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.941 ซึ่งรายละเอียดของค่า

ความเชื่อมั่นโดยรวมสรุปได้ดังตาราง 1 และตาราง 2 ต่อไปนี้
ทั้งนี้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานเครือ

ตาราง 1

ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม
1. ด้านความมีเหตุมีผล	0.851
2. ด้านการมีภูมิคุ้มกัน	0.804
3. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	0.860
รวมทุกด้านของเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	0.937

ตาราง 2

ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม
1. ด้านการบรรลุเป้าหมายของความสำเร็จ	0.823
2. ด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร	0.865
3. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	0.807
4. ด้านความพอใจของทุกฝ่าย	0.873
รวมทุกด้านของความสำเร็จในการทำงาน	0.941

ซิเมนต์ไทย สำนักงานใหญ่บางซื่อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับพนักงาน และเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพนักงานเครือซิเมนต์ไทย สำนักงานใหญ่บางซื่อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 21 ข้อ โดยครอบคลุมเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีเหตุมีผล 7 ข้อ ด้านการมีภูมิคุ้มกัน 7 ข้อ และด้านคุณธรรมจริยธรรม 7 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จ

ในการทำงานของพนักงานเครือซิเมนต์ไทยสำนักงานใหญ่บางซื่อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 18 ข้อ โดยครอบคลุมความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ 5 ข้อ ด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร 3 ข้อ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน 5 ข้อ และด้านความพอใจของทุกฝ่าย 5 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขั้นตอนได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

- 1) ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามขนาดกลุ่มตัวอย่าง
- 2) ขออนุญาตสำรวจจากคณะบัญชีและการ

จัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการขอความ
อนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3) นำแบบสอบถามไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง
ที่ต้องการศึกษา จำนวน 366 ฉบับ โดยผู้วิจัยเริ่ม
สอบถามในระหว่างวันที่ 9 เมษายน 2553 ถึงวันที่
31 กรกฎาคม 2553 รวมระยะเวลาในการจัดเก็บ
ข้อมูลทั้งสิ้น 114 วัน และนำแบบสอบถามตรวจสอบ
ความสมบูรณ์ครบถ้วนในเนื้อหาซึ่งได้รับกลับคืนมา
จำนวน 193 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 53 เมื่อ
เปรียบเทียบกับจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่ม
ตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar, Day and
Leone (2001, p. 207) ได้นำเสนอว่าการส่ง
แบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20
ซึ่งถือว่ายอมรับได้

4) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบ
สอบถามที่ได้รับและมีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์และแปล
ผลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐานได้แก่ร้อยละ (Percentage)
ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของ
เครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ใน
การเก็บรวบรวมข้อมูล (Reliability of Test) ค่า
สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ
ครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณลักษณะ
ตัวแปรคือ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
อิสระ (Multicollinearity Test) โดยใช้ Variance
Inflation Factor (VIF)

4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่
t-test, *F*-test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์
สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation
Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

(Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการ
วิจัยได้ดังนี้

1. พนักงานเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไทย สำนักงานใหญ่
บางชื่อ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี รอง
ลงมาอายุ 30 – 35 ปี สถานภาพโสด การศึกษา
ปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี ระดับ
พนักงานอยู่ในระดับบังคับบัญชา เงินเดือนเฉลี่ยต่อ
เดือนมากกว่า 30,000 บาท

2. พนักงานเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไทย สำนักงานใหญ่
บางชื่อ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีเจตคติที่
สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมและ
เป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมีเหตุมีผล
ด้านการมีภูมิคุ้มกัน ด้านคุณธรรมจริยธรรม และมีความ
คิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดย
รวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการ
บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้
ทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความ
พอใจของทุกฝ่าย

3. พนักงานเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไทย สำนักงานใหญ่
บางชื่อ ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
การมีเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียงโดยรวมและด้านความมีเหตุมีผลและด้านการมี
ภูมิคุ้มกันแตกต่างกัน พนักงานเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไทย
สำนักงานใหญ่บางชื่อที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน
มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีเจตคติที่สอดคล้องกับ
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมและด้านความมี
เหตุมีผลและด้านการมีภูมิคุ้มกันแตกต่างกัน พนักงาน
เครือข่ายอินเทอร์เน็ตไทย สำนักงานใหญ่บางชื่อที่มีระยะเวลาการ
ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมี
เจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดย
รวมแตกต่างกัน พนักงานเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไทย สำนักงาน
ใหญ่บางชื่อ ที่มีเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มี

ความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมและด้านความมีเหตุผล ด้านการมีภูมิคุ้มกันและด้านคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน ($P < 0.05$)

4. เจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกันและด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม(AWT) และตัวแปร

พยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ดังตาราง 3 ได้แก่ เจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผล (AR) เจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกัน (AS) เจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านคุณธรรมจริยธรรม (AM)

$$AWT = 0.548 + 0.142AR + 0.403AS + 0.268AM$$

จากตาราง 3 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้าน

ตาราง 3

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานโดยรวมของพนักงานเครือข่ายนิคมไทย สำนักงานใหญ่บางซื่อ

ตัวแปร	AWT	AR	AS	AM	VIF
$\bar{X}$	3.91	4.20	4.04	4.26	
SD	0.50	0.48	0.51	0.47	
AWT	-	0.577*	0.659*	0.599*	
AR		-	0.676*	0.655*	2.223
AS			-	0.636*	2.080
AM				-	2.026

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีความสัมพันธ์กันหรือเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่าค่า VIF ของตัวแปรอิสระ เจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าตั้งแต่ 2.026-2.223 ซึ่ง มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับที่จะไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006, p. 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ ระหว่างตัวแปรอิสระเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในแต่ละด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงานโดยรวม (AWT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.577 – 0.659 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม (AWT) ได้

ดังนี้

$$AWT = 0.548 + 0.142AR + 0.403AS + 0.268AM$$

ซึ่งสมการสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม (AWT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 62.101$, $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($AdjR^2$) เท่ากับ 0.488 (ตาราง 4) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงานโดยรวม (AWT) ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4

การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยของเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมของพนักงานเครือข่ายในประเทศไทย สำนักงานใหญ่บางซื่อ

เจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.548	0.258	2.119	0.035*
ด้านความมีเหตุมีผล	0.142	0.081	1.754	0.081
ด้านการมีภูมิคุ้มกัน	0.403	0.073	5.499	0.000*
ด้านคุณธรรมจริยธรรม	0.268	0.079	3.383	0.001*
F = 62.101 p = 0.000 AdjR ² = 0.488				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

เจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกัน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม และรายด้านทุกด้านได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงานและด้านความพอใจของทุกฝ่าย เนื่องจากการที่เครือข่ายคนไทยเคยได้รับผลกระทบจากปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศเมื่อปี พ.ศ. 2540 ส่งผลให้เครือข่ายคนไทยมีบทเรียนในการดำเนินธุรกิจเป็นอย่างมาก เครือข่ายคนไทยต้องเผชิญกับปัญหาหนี้สินต่างประเทศ ซึ่งมีอยู่จำนวนมากและภาวะถดถอยทางธุรกิจเช่นเดียวกับองค์กรธุรกิจอื่น ๆ หลังยุคฟองสบู่แตกเครือข่ายคนไทยมีการปรับโครงสร้างทางธุรกิจบ่อยครั้งให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งมาตรการที่สำคัญประการหนึ่งคือ การมุ่งเน้นเฉพาะธุรกิจหลักซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและสามารถดำเนินการได้เป็นอย่างดี และตัดสินใจลดบทบาทในธุรกิจที่ไม่ชำนาญหรือต้องพึ่งพิงผู้อื่น วิธีการเช่นนี้สะท้อนถึงหลักการทำงานที่ยึดอยู่บนหลักของความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และมีภูมิคุ้มกันบนพื้นฐานความรู้คู่คุณธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของวิสูตร สุจิระกุล (2551, หน้า 91) พบว่า ประเด็นที่มีค่า

เฉลี่ยสูงกว่าประเด็นอื่นๆคือประเด็นการสร้างเครือข่ายทางธุรกิจที่ดีหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้จัดจำหน่าย ผู้จำหน่ายวัตถุดิบ ผู้ร่วมทุน ลูกค้า ฯลฯ เพื่อมีส่วนร่วมในการสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่บริษัทและสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบุรณ์ บุญโสม (2552, หน้า 55) พบว่า การที่บุคคลมีทัศนคติต่อการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งเป็นลักษณะภายในตัวบุคคลร่วมด้วย จะทำให้บุคคลมีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นทำงานให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น

เจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและรายด้านได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงานและด้านความพอใจของทุกฝ่าย เนื่องจากเครือข่ายคนไทยเน้นเรื่องคนเก่งคนดี เมื่อรับคนเข้ามาแล้วเครือข่ายไทยก็จะสร้างเมล็ดพันธุ์เหล่านั้นให้เป็นคนตามแบบฉบับของเครือข่ายคนไทย โดยเชื่อว่าหากได้คนเก่ง คนดีแล้ว คนเหล่านี้จะกลายเป็นกำลังสำคัญที่จะทำให้เครือข่ายไทยมีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ซึ่งผลจากการลงทุนกับการพัฒนาคน พัฒนาคณะกร ใช้หลักคุณธรรมและความสามารถโดยปราศจากระบบเส้นสายอุปถัมภ์ การมองการณ์ไกลระยะยาวและให้ความสำคัญ

กับคน ให้ความเคารพในคุณค่าของคนสิ่งเหล่านี้ได้ถูกพิสูจน์ให้เห็นเป็นอย่างดีในช่วงเกิดวิกฤติเศรษฐกิจปี 2540 ที่เหล่าผู้บริหารและบุคลากรของเครือซิเมนต์ไทย ร่วมกันระดมสมอง สรรพกำลัง ร่วมกันฝ่าฟันแก้ไข ปัญญาจนกระทั่งทำให้เครือซิเมนต์ไทยสามารถหลุดจาก วิกฤติได้ในขณะนั้นได้ และสามารถดำเนินการขับเคลื่อน ธุรกิจที่มีการเจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องจนกระทั่ง ทุกวันนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิสูตร สุจิระกุล (2551, หน้า 91) พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าประเด็นอื่นๆ คือประเด็นบริษัทให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณที่ให้ความ เป็นธรรม การวางตัวเป็นกลางทางการเมืองและการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างเสมอภาค และ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (อ้างถึงใน อัคร วรรณ รอดสมบูรณ์, 2551, หน้า 15) ที่กล่าวว่าหลักการ บริหารจัดการตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านคุณธรรมในส่วนของการปฏิบัตินั้นจะต้องมีความ เพียรในการฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ การมีคุณธรรมและ ความซื่อสัตย์ต่อลูกค้า การมีคุณธรรมกับสังคมรอบข้าง และการส่งเสริมคุณธรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กร

เจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุมีผล มีความสัมพันธ์และ ผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้าน กระบวนการปฏิบัติงานเนื่องจากเครือซิเมนต์ไทยเป็น องค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Organization) โดยเครือซิเมนต์ไทยมีกลยุทธ์ ในเรื่องการสร้างมูลค่าโดย การสร้างความแตกต่างเพื่อเพิ่มยอดขายในด้าน ผลิตภัณฑ์ ซึ่งเครือฯ สนับสนุนการทำวิจัยและการ พัฒนานั้นคือเครื่องมือลดการซื้อวิทยากรจากแหล่งอื่น และเน้นให้บุคลากรได้มีการพัฒนาทางความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการทำงาน และเกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ แก่องค์กร ทั้งนี้วิธีการที่จะ เป็นการสนับสนุนการกระตุ้นทางความคิดของพนักงาน คือ การเปิดใจของผู้บังคับบัญชาที่เคยมีต่อผู้ใต้ บังคับบัญชา กล่าวคือ ในอดีตการสั่งการของเครือ

ซิเมนต์ไทยจะมีลักษณะคล้ายระบบราชการ ที่ลูกน้อง ต้องเชื่อเจ้านายและรอรับฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา อย่างเดียว แต่เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้มีการเสนอ ความคิดใหม่ๆเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องเปิดใจรับฟัง ความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกันผู้ บังคับบัญชาก็ต้องจริงใจกับการรับฟังความคิดเห็นและ ต้องส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งความกล้าที่จะเสนอ ความคิดอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ กานต์ ตระกูลสุน (2554, หน้า 4) ที่ว่า แนวทางสร้างคนเก่ง และคนดี ให้เกิดกับองค์กรผ่านกิจกรรมมากมายที่จัดขึ้น กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม การให้รุ่นพี่ทำดีเป็นแบบอย่าง มีระบบพี่เลี้ยง การสร้างความเป็นพี่เป็นน้องของคนต่าง วัย การยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง การใช้ผู้ใหญ่ อายุงาน 30- 40 ปี มาดูแลและปลูกฝังเรื่องคุณธรรมให้ กับเด็กรุ่นใหม่ผลที่ตามมาคือ ความเป็นพวกพ้องมี มากขึ้น ทุกคนรักองค์กรจากเดิมไม่ค่อยแสดงออกหรือ รักแล้วเงียบๆ แต่คนรุ่นใหม่รักแล้วแสดงออก ในวันนี้ พูดได้ว่า เครือซิเมนต์ไทย (SCG) เป็นอีกหนึ่งองค์กรแห่ง ความสุข การสร้างสุขให้พนักงานผ่านการมอบหมาย งานที่ท้าทาย ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองและเติบโต ไปของทุกคน ของระบบต่างๆที่เข้ามาสนับสนุนการ ทำงานให้เป็นไปด้วยดี วัฒนธรรมองค์กรที่ดี รวมถึงการ มอบผลประโยชน์ที่เหมาะสมเหล่านี้เชื่อว่า เป็นตัวสร้าง ความสุขและเป็นความสุขลึกในใจของพนักงานทุกคนด้วย เพื่อผลสุดท้ายปลายทางของการเป็นผู้นำทางธุรกิจอย่าง ยั่งยืนในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับปฏิบัติ

1. ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับ เจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดย รวมและเป็นรายด้านของพนักงานเครือซิเมนต์ไทย สำนักงานใหญ่บางซื่ออยู่ระดับมากทุกด้านแต่พบว่าด้าน การมีภูมิคุ้มกันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น เครือ ซิเมนต์ไทย จึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมผลักดัน

สนับสนุนประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยเฉพาะในด้านการมีภูมิคุ้มกันเพื่อสร้างความตระหนักและความเข้าใจในด้านนี้เพิ่มขึ้นแก่พนักงาน เพราะการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเป็นการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกลโดยจะส่งผลให้พนักงานใช้ชีวิตอยู่ด้วยความระมัดระวังไม่ประมาท ไม่ฟุ้งเฟ้อ เตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในส่วนของชีวิตส่วนตัวและในส่วนของการทำงานอย่างรู้เท่าทัน รู้จักการวางแผนชีวิตแผนการทำงานอย่างเป็นระบบซึ่งจะเชื่อมโยงส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานต่อไป

2. ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านของพนักงานเครือซิเมนต์ไทยสำนักงานใหญ่บางซื่ออยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่พบว่าด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นเครือซิเมนต์ไทยจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนและรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า (Value for Money) และนำทรัพยากรนั้นไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนดำเนินการหรือประสานงานในการจัดหาและใช้งบประมาณรวมทั้งทรัพยากรอย่างพอเหมาะไม่เกินไปมากเกินไป

3. ผลการวิจัย พบว่า เจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกันและด้านคุณธรรมจริยธรรมมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านสามารถนำเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกัน และด้านคุณธรรมจริยธรรมมาพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานโดยรวมได้ ดังนั้นผู้บริหารผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดจนพนักงานทุกระดับควรต้องร่วมมือประสานงานในการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานได้ตระหนักด้วยตนเองว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประพฤติกปฏิบัติได้จริง และยังผลต่อความสำเร็จในการทำงานอีกด้วย อีกทั้งควรเสริมสร้างให้พนักงานมีเจตคติที่ดีต่อการดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและอุดมการณ์ของเครือซิเมนต์ไทย ตลอดจนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการกระตุ้นหรือผลักดันให้พนักงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จนสามารถนำมาปรับใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวให้ดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

4. ผลการวิจัยพบว่า เจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุมีผลมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานด้านกระบวนการการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดจนพนักงานทุกระดับควรต้องร่วมมือประสานงานในการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่องอีกทั้งต้องให้พนักงานมีความเข้าใจในธุรกิจของตนและตลาดที่ตนแข่งขันอยู่อย่างถ่องแท้ และให้มีความเข้าใจในเงื่อนไขความสำเร็จของธุรกิจ ให้เข้าใจกระบวนการทำงานในทุกๆ มิติอย่างมีเหตุมีผล เข้าใจอย่างลึกซึ้งอธิบายได้และสามารถทำงานตลอดจนรับผิดชอบงานของตนเองอย่างเต็มศักยภาพรวมทั้งนำข้อผิดพลาดจากการทำงานมาถอดบทเรียนอย่างมีเหตุผลเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

5. ธุรกิจประเภทอื่นๆ ควรนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างเจตคติของพนักงานในองค์กรของตนให้มีเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานและนำพามาซึ่งความสามารถในการดำเนินธุรกิจและความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการมีเจตคติที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงว่ามีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานผู้บริหารของธุรกิจประเภทอื่นๆทั้งในและต่างประเทศ

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเครือข่ายซีเมนต์ไทย อาทิเช่น กลุ่มผู้ถือหุ้น กลุ่มลูกค้าที่เป็นผู้แทนจำหน่าย กลุ่มลูกค้าที่เป็นผู้รับเหมาตลอดจนประชาชนทั่วไปที่อาศัยอยู่รอบๆ โรงงานต่างๆของเครือ

ซีเมนต์ไทย ฯลฯ ว่ามีเจตคติอย่างไรที่เครือข่ายซีเมนต์ไทยได้ส่งเสริมสนับสนุนในการน้อมนำเอาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการ

3. ควรมีการศึกษาวิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology) ในการศึกษาว่าองค์กรธุรกิจที่บริหารงานโดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะมีความสามารถในการผลักดันให้ผลการดำเนินงานทุก ๆ ด้านในระยะยาวดีกว่าองค์กรธุรกิจอื่นที่ไม่ได้น้อมนำเอาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ ซึ่งระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกทั้งจากการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ

เอกสารอ้างอิง

- กานต์ ตรีกุลสุน. (2554, มกราคม 10). "SCG บนเส้นทางผู้นำธุรกิจอาเซียนยั่งยืน". กรุงเทพฯธุรกิจ, 24 (8145) ดุจดือน พันธมนาวิน และ ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2550). *หลักเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคล* : วิทยุและผลการวิจัยเพื่อสร้างดัชนีในแนวจิตพฤติกรรมศาสตร์, พัฒนบริหารศาสตร์, 47 (1/2550), 27-28.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2550). *เศรษฐกิจพอเพียง: ความพอเพียงมวลรวมในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ดวงกลมสมัย. บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). (2553). *คุณและเพื่อนกับการประหยัดพลังงานในออฟฟิศ*. ค้นเมื่อ 1 เมษายน 2553, จาก<<http://www.scg.cementhai.co.th/sistes/scc/corpcomm/Lists/Energypicture/AllItems.aspx?>>
- ประจักษ์ บัวผัน. (2553). *หลักการบริหารสาธารณสุข*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พันธุ์บุญ ทองสังข์. (2549). *หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับกลยุทธ์การจัดการองค์การในสภาวะวิกฤต* กรณีศึกษา: ชุมพร คาบาน่ารีสอร์ท. สารนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิภพ วังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2548). *การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- วัลลภ ลำพาย. (2551). *เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิสูตร สุจิระกุล. (2551). *การบริหารงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมบุญ บุญโฉม. (2552). *ปัจจัยจิตสังคมที่ทำนายพฤติกรรมด้านเศรษฐกิจพอเพียงของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. รายงานการค้นคว้าแบบอิสระ วท.ม. (จิตวิทยาการปรึกษา). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- สมพร เทพสิทธิ์า. (2550). การดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ชุมชนและแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในบริบทของศาสนาและวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ: สมชายการพิมพ์.
- สุขสรรค์ กันตะบุตร. (2550). การศึกษาการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคธุรกิจ. ค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม, 2553, จาก <<http://www.bu.ac.th/nes/ngrc/download/Asst.Prof.Dr.Suksan.ppt>
- ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง. (2551). ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- หทัยรัตน์ อยู่รอด. (2550). ทักษะของพนักงานต่อการนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต กรณีศึกษา: บริษัทโจนส์ แลง ลาซาลล์ (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัศววรรณ รอดสมบูรณ์. (2551). การสื่อสารการตลาดของธุรกิจที่ดำเนินการตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษา: ชุมพร คาบาน่ารีสอร์ท และคำแสดรีเวอร์แคว รีสอร์ท. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. (นิเทศศาสตร์การตลาด). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- Aaker, D. A., Kumar, V., Day, G. S., & Leone, R. P. (2011). *Marketing Research*. 10thed. Asia: John Wiley and Sons (Asia) .
- Black, K. (2006). *Business Statistics for Contemporary Decision Making*. 4thed. USA: John Wiley and Sons.
- Kirchmeyer, C. (2002). "Determinants of Managerial Career Success: Evidence and Explanation of Male /Female Differences." *Journal of Management*. 24(6), 673-692.