

## **Influence of Perception of Sufficiency Economy Philosophy, Behavior Based on Sufficiency Economy Philosophy, and Quality of Work Life on Happiness at Work of Members in Sufficiency-Economy-Based-Model Village, Kumpangsao Sub-District, Mueang District, Nakhon Si Thammarat Province<sup>1</sup>**

Pattamaporn Jaihao<sup>2</sup>, Thawan Nieamsup<sup>3</sup>, and Sayamon Akakulanan<sup>3</sup>

Received: October 27, 2019 Revised: December 10, 2019 Accepted: December 17, 2019

### **Abstract**

The objectives of the research were to study: 1) the level of perception of sufficiency economy philosophy, behavior based on sufficiency economy philosophy, quality of work life, and happiness at work of members in sufficiency-economy-based-model village 2) influence of perception of sufficiency economy philosophy, behavior based on sufficiency economy philosophy, and quality of work life on happiness at work of members in sufficiency-economy-based-model village. By using questionnaires for collecting data from members living and working in sufficiency-economy-based-model village 278 peoples. Statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The research results revealed that 1) perception of sufficiency economy philosophy, behavior based on sufficiency economy philosophy, and happiness at work in high level whereas quality of work life in moderate level; 2) perception of sufficiency economy philosophy, behavior based on sufficiency economy philosophy in terms of moderation practice, self-sufficiency, and reasonableness practice, quality of work life in terms of work and total life space, development human capacities, employee rights, adequate and fair compensation, and social integration could jointly predict happiness at work of members in sufficiency-economy-based-model village up to 50.3 percent at the .05 significant level. The results from this study could be a guideline for encouraging members in village to be more happiness at work.

**Keywords:** perception of sufficiency economy philosophy, behavior based on sufficiency economy philosophy, quality of work life, happiness at work

---

<sup>1</sup> This paper submitted in partial fulfillment of Master's Thesis in Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

<sup>2</sup> Graduate Student, Master degree in Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University. E-mail: pattamaporn.jaihao@gmail.com

<sup>3</sup> Assistant Professor at Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

อิทธิพลของการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ  
คุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ  
ตำบลกำแพงเขา อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช<sup>1</sup>

ปัทมพร ใจห้าว<sup>2</sup> ถวัลย์ เนียมทรัพย์<sup>3</sup> และ ศยามล เอกะกุลนันต์<sup>3</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ 2) อิทธิพลของการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากสมาชิกที่อาศัยและทำงานอยู่ในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ จำนวน 278 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) การรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านลงมือปฏิบัติอย่างพอประมาณ ด้านลงมือปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และด้านพึ่งพาตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านสิทธิของพนักงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบได้ร้อยละ 50.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้ สามารถเป็นแนวทางสำหรับสร้างเสริมสมาชิกในหมู่บ้านให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น

**คำสำคัญ:** การรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน

**ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย**

<sup>1</sup> บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญาานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>2</sup> นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
อีเมลล์: pattamaporn.jaihao@gmail.com

<sup>3</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ เพื่อตอบสนองให้ทันกับความต้องการของลูกค้าที่เพิ่มขึ้นและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การดำเนินธุรกิจปัจจุบันและอนาคตจึงมีความท้าทายและต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ของโลก จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนและมุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์เพื่อทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ (Office of the National Economic and Social Development Board, 2017) มนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี แล้วถ้าอยากให้มีมนุษย์สร้างสรรค์ผลงานออกมาได้นั้นก็ต้องให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน เพราะมนุษย์ที่ทำงานอย่างมีความสุขจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานได้เป็นอย่างดี (Sirichokwattana, 2012) การสร้างความสุขในการทำงานจึงจำเป็นสำหรับคนทำงานในยุคปัจจุบันอย่างมาก

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษากับสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ตำบลกำแพงเขา อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบแห่งนี้เป็นตัวอย่งที่ดีในการบริหารงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในหมู่บ้านและปัจจุบันหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบแห่งนี้ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับอยู่ดีกินดีและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับชุมชนอื่นๆ อีกด้วย (Chaiwan, 2017)

ปัจจัยหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างมีความสุขนั้นก็คือ การน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการทำงานในยุคโลกาภิวัตน์ (Chokwatana, 2010) อย่างไรก็ตามควรนำพฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม เพื่อนำพาหมู่บ้านให้เจริญรอยตามเบื้องพระยุคลบาทได้อย่างแท้จริง หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นการพัฒนาแบบก้าวหน้าที่ละน้อยและก้าวหน้าอย่างมั่นคง เป็นความก้าวหน้าที่สร้างคุณประโยชน์ร่วมกัน ก่อให้เกิดความเป็นปึกแผ่นภายในหมู่บ้าน จนพัฒนาเป็นหมู่บ้านที่เข้มแข็งสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน (Wattanasiritham, 2007) แต่ถึงอย่างนั้นหมู่บ้านที่ยั่งยืนก็ต้องสร้างความสำเร็จได้เปรียบเหนือคู่แข่งให้ได้ บางครั้งการตั้งเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จอย่างรวดเร็วก็อาจทำให้มองข้ามคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านได้

คุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ได้รับความสนใจทั้งภาครัฐและภาคเอกชนอย่างกว้างขวาง Greenberg and Glaser (1983 as cited in Arsuwattanakul, 2010) ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานมิใช่เรื่องที่ยากเกินความสามารถ หากจะต้องเป็นเรื่องความร่วมมือของทุกฝ่ายทั้งสมาชิกในหมู่บ้านและหน่วยงานภายนอกที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากัน เพื่อคิดหาแนวทางนำไปสู่เป้าหมายของหมู่บ้าน โดยทั้งสองฝ่ายต่างมีข้อตกลงร่วมกัน Bualuang (2007) เมื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเกิดขึ้นแล้วจะทำให้สมาชิกในหมู่บ้านเกิดความสุขในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaiprasit and Santidhirakul (2011) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลให้มีความสุขในการทำงานติดตามไปด้วย

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้าน รวมถึงศึกษาอิทธิพลของการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ตำบลกำแพงเขา อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยหวังว่าจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับชุมชน ในการพัฒนาองค์ความรู้และแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานชุมชนต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงานและมีความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ตำบลกำแพงเขา อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
- 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ตำบลกำแพงเขา อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทการทำงานในหมู่บ้าน แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

**บริบทการทำงานในหมู่บ้าน** ในปี พ.ศ. 2551 พัฒนาการเจ้าหน้าที่จากกรมการพัฒนาชุมชนได้เข้ามาส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ผ่านเวทีประชาคม รวมถึงการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาให้ชาวบ้านได้นำมาปรับใช้ เมื่อชาวบ้านเริ่มเข้าใจจึงได้นำไปเป็นแนวทางประกอบอาชีพและดำเนินชีวิต โดยมีพัฒนาการคอยเป็นที่เลี้ยงและคอยแนะนำอย่างสม่ำเสมอ ชาวบ้านรู้หลักในการดำเนินชีวิต มีการออมเงินแบบครัวเรือนสู่การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่เข้มแข็งและมั่นคง มีเงินสัจจะสะสมสูงขึ้นเรื่อย ๆ รู้จักการพึ่งพาตนเองมากขึ้นด้วยการลดรายจ่าย การปลูกพืชผักไว้กินเองในครัวเรือน และยังเพิ่มรายได้ด้วยการเลี้ยงสัตว์ต่าง ๆ ไว้จำหน่าย และจัดตั้งกลุ่มชุมชนเพื่อลดปัญหาการว่างงานของสตรีและผู้สูงอายุ หมู่บ้านแห่งนี้มีศูนย์เรียนรู้พึ่งพาตนเองภายใต้การดำเนินงานของหมู่บ้านที่มีผู้นำที่มีความรับผิดชอบและเสียสละยื่นเคียงข้างชาวบ้าน คอยรับฟังความคิดเห็นของทุกคนและพร้อมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้คนในหมู่บ้านพร้อมช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคมอย่างเสมอภาค ปัจจุบันหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบประสบความสำเร็จอยู่ในระดับอยู่ดีกินดีและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับชุมชนอื่น ๆ อีกด้วย

หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบแห่งนี้ได้รับเลือกเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ตำบลกำแพงเขา อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เริ่มต้นตั้งแต่การประกวดหมู่บ้านพัฒนาในปี พ.ศ. 2535 ของโครงการพัฒนาชุมชน ซึ่งก็ได้รับการคัดเลือกเป็นหมู่บ้านอันดับ 1 เมื่อมีกิจกรรมเหล่านี้เกิดขึ้นก็มีการพัฒนาในเรื่องการเรียนรู้

ในหมู่บ้านจึงทำให้มีการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนขึ้นมา ส่วนกระบวนการในการขับเคลื่อนหรือสนับสนุนในหมู่บ้านเพื่อไปสู่ความพอเพียง เริ่มแรกของการก่อเกิดกระบวนการพัฒนาเราจะใช้กลุ่มออมเงินสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นฐาน สมาชิกในหมู่บ้านสามารถกู้เงินจากกลุ่มออมทรัพย์เพื่อจัดตั้งกลุ่มพัฒนาอาชีพหลากหลายกลุ่ม โดยคนในหมู่บ้านจะมีการรวมตัวกันในกลุ่มงานต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มออมเงินสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตกองทุนหมู่บ้าน กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพแม่บ้าน โดยชุมชนจะดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนให้กับสมาชิกในกลุ่มงานต่าง ๆ อีกทั้งได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ (Community Development Department, 2012)

นอกจากนี้หมู่บ้านยังมีกิจกรรมที่สามารถลดรายจ่ายและเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวโดยใช้ศูนย์การเรียนรู้ในหมู่บ้านที่นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาให้กับสมาชิกในหมู่บ้านได้นำไปปฏิบัติ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ที่สนใจสามารถเข้าไปดูกิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่บ้านได้และไม่เสียค่าใช้จ่าย สำหรับเหตุผลที่เลือกเก็บข้อมูลของหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ตำบลกำแพงเขา อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ เพราะหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบแห่งนี้ได้รับรางวัลการคัดเลือกเป็นหมู่บ้านอันดับ 1 จากการประกวดหมู่บ้านพัฒนาในปี พ.ศ. 2535 ของโครงการพัฒนาชุมชน ด้วยการเน้นส่งเสริมการใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางในการพัฒนาหมู่บ้านและเป็นต้นแบบการบริหารหมู่บ้านแบบบูรณาการที่เข้มแข็งสามารถพัฒนาเศรษฐกิจหมู่บ้านให้มั่นคงได้ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในหมู่บ้าน จึงเห็นได้ว่าการทำงานที่นี้ มีรอยยิ้ม มีความสุข มีกลุ่มคนที่เข้มแข็ง เพราะว่าทุกคนต่างมีความรักและความสามัคคีกัน จากข้อมูลหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ตำบลกำแพงเขา อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

**แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง** การรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง กระบวนการทางความคิดที่แสดงออกถึงการตีความ มีความเชื่อมั่นเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกอบด้วย การที่บุคคลเข้าใจในศักยภาพของตนเองในการที่จะกระทำหรือไม่กระทำการใด ๆ จะต้องอาศัยการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ให้อยู่ในความพอดีทั้งด้านการกระทำและด้านความคิดอย่างสมเหตุสมผลควบคู่ไปกับการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดีไม่ว่าเป็นด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม โดยต้องอาศัยความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต โดย King Bhumibol Adulyadej (2007 as cited in Uparamai, 2008) ได้แบ่งหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงออกเป็น 3 ด้าน 2 เงื่อนไข ดังนี้ 1) การพอประมาณ หมายถึง การที่บุคคลเข้าใจในศักยภาพของตนเอง ขณะเดียวกันบุคคลจะต้องมีความรู้ที่เป็นหลักวิชาและมีคุณธรรม เพื่อสามารถตระหนักในขีดความสามารถของตนในการที่จะกระทำหรือไม่กระทำการใด ๆ โดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่อตนเองและผู้อื่นได้อย่างมีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกันที่ดี 2) การมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจจำเป็นจะต้องรู้ถึงสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง นั่นก็คือ บุคคลต้องมีความรู้มากพอและวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น อีกทั้งเหตุผลที่หาได้จะสามารถช่วยกำหนดความพอประมาณที่สามารถกระทำให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ 3) การมี

ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง แล้วพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญทำให้การพิจารณาในเรื่องความพอประมาณชัดเจนขึ้น มีความเฝ้าหาความรู้รอบตัวและเหตุการณ์ต่าง ๆ ส่วนการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยพื้นฐานความรู้และคุณธรรม นั่นคือ 1) เงื่อนไขความรู้ หมายถึง การที่บุคคลได้เกิดความรู้ขึ้นเนื่องมาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม การบอกเล่า การอ่าน และการค้นคว้าในตำรา แต่ความรู้ที่เหมาะสมต้องเป็นความรู้ที่เป็นหลักวิชา เกิดจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากผู้รู้หรือการพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตทั้งด้านการวางแผนและการปฏิบัติด้วยความระมัดระวังและรอบคอบ 2) เงื่อนไขคุณธรรม หมายถึง ความตระหนักในคุณธรรมที่เป็นหลักคำสอนทางศาสนาของทุกศาสนา และจริยธรรมในสังคมที่เป็นพื้นฐานที่ทุกคนมักประจักษ์กันคืออยู่แล้ว มีคุณธรรมในเรื่องของความเพียร การประหยัด ความอดทน การใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง งานวิจัยของ Piarasd (2010) พบว่า นายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครมีการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนงานวิจัยของ Somjai (2014) ยังพบได้ว่าชาวบ้านในตำบลแม่ชะ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษมีการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง** พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การกระทำที่บุคคลสามารถดำเนินชีวิตด้วยตนเอง โดยใช้ความสามารถที่จะช่วยเหลือตนเองให้มากที่สุดและไม่เบียดเบียนตนเองกับคนอื่นจนเกินความจำเป็นในการดำรงชีพด้วยตนเอง บุคคลจะมีการส่งเสริมสนับสนุนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อนำไปปฏิบัติตาม ซึ่งประกอบด้วย การกระทำที่แสดงออกถึงการใช้ศักยภาพของตนเองในการที่จะกระทำหรือไม่กระทำการใด ๆ ให้อยู่ในความพอดี ไม่เบียดเบียนตนเองกับคนอื่นอย่างมีเหตุมีผล โดยนึกถึงผลกระทบที่จะตามมาทั้งระยะสั้นและระยะยาวควบคู่ไปกับการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีสามารถเตรียมพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดีไม่ว่าเป็นด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ตลอดจนใช้ความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตอย่างค่อยเป็นค่อยไปจากการวางรากฐานให้มั่นคงเสียก่อน โดยพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ได้ทรงคิดค้นหลักการทรงงาน 23 ประการเพื่อมุ่งประโยชน์ต่อประชาชนสูงสุดที่ควรยึดถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ ได้แก่ 1) ศึกษาข้อมูลให้เป็นระบบ 2) ระเบิดจากข้างใน 3) ภูมิสังคม 4) ทำตามลำดับขั้น 5) แก้ปัญหาจากจุดเล็ก 6) ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด 7) ทำให้ง่าย 8) องค์กรรวม 9) ไม่ติดตำรา 10) ใช้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ 11) ใช้ธรรมชาติประอบธรรม 12) การมีส่วนร่วม 13) บริการที่จุดเดียว 14) พออยู่พอกิน 15) การพึ่งพาตนเอง 16) ปลูกป่าในใจคน 17) ขาดทุนคือกำไร 18) ทำงานอย่างมีความสุข 19) ความเพียร 20) ความซื่อสัตย์สุจริตจริงใจต่อกัน 21) ยึดประโยชน์ส่วนรวม 22) เศรษฐกิจพอเพียง และ 23) รู้รักสามัคคี (The Secretariat of The House of Representatives, 2017) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดมาจากหน่วยงานและนักวิชาการหลาย ๆ ท่านประกอบด้วย Economic Concept Development Group of the Sufficiency

Economy Philosophy (2003); Bhanthumnavin (2007); Wiruchnipawan (2007); Surungkapirat (2011); Phongphit (2015) โดยได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) พึ่งพาตนเอง (self - sufficiency) หมายถึง การกระทำที่สามารถดำเนินชีวิตด้วยตนเอง โดยใช้ความสามารถที่จะช่วยเหลือตนเองให้มากที่สุดและไม่เบียดเบียนตนเองกับคนอื่นจนเกินความจำเป็นในการดำรงชีพด้วยตนเอง บุคคลจะมีการส่งเสริมสนับสนุนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อนำไปปฏิบัติตาม 2) ลงมือปฏิบัติอย่างพอประมาณ (moderation practice) หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงการใช้ศักยภาพของตนเองในการที่จะกระทำหรือไม่กระทำการใด ๆ ให้อยู่ในความพอดี โดยไม่เบียดเบียนตนเองกับคนอื่น 3) ลงมือปฏิบัติอย่างมีเหตุผล (reasonableness practice) หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงการลงมือปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุมีผล โดยนึกถึงผลกระทบที่จะตามมาทั้งระยะสั้นและระยะยาว 4) พร้อมรับเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง (prepares for changed) หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงการเตรียมพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดีไม่ว่าเป็นด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง Kunpatarasakul (2014) พบว่า พนักงานบริษัทบาธรัม ดีไซน์ จำกัดมีพฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Malichai (2013) พบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สายงานรองผู้ว่าการบริหารมีพฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านลงมือปฏิบัติอย่างมีเหตุผลมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนงานวิจัยของ Poohongthong (2008) พบว่า เกษตรกรที่อาศัยในชุมชนเศรษฐกิจพอเพียงมีพฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

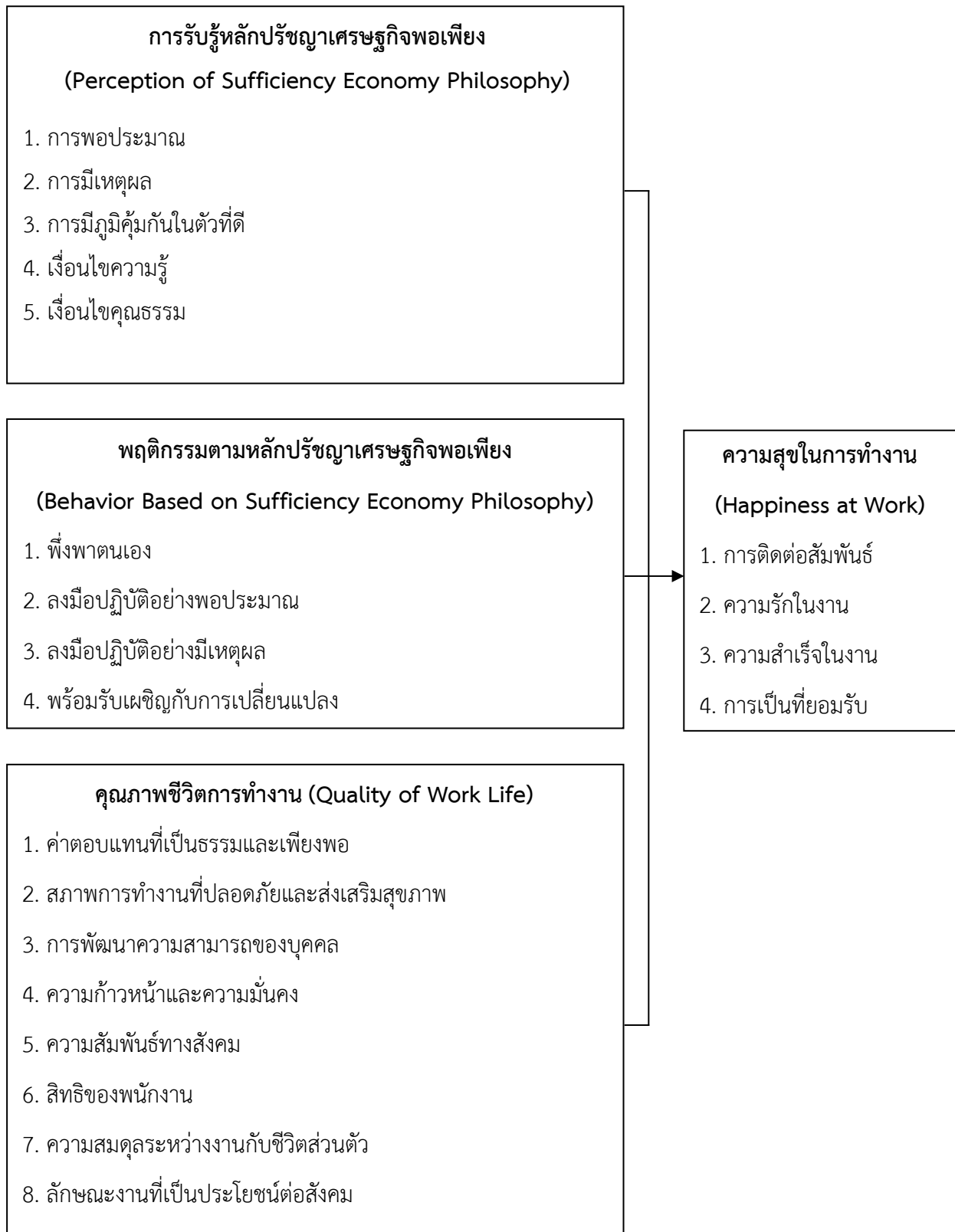
**แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน** คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงานและสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นที่ทำให้องค์กรตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจและมีผลต่อการทำงานของบุคคล เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดย Walton (1973) ได้แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่บุคคลได้รับ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างสมเหตุสมผลและยุติธรรมอย่างเพียงพอกับมาตรฐานที่ยอมรับโดยทั่วไป 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working conditions) หมายถึง การที่สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งทางกายภาพและด้านจิตใจต้องไม่ก่อให้เกิดอันตราย และช่วยให้บุคคลเกิดความสะดวกสบายในการทำงาน 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development human capacities) หมายถึง การที่บุคคลทำงานแล้วได้นำความรู้ไปใช้และพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ รวมถึงการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วย 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (growth and security) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ เป็นหลักประกันความมั่นคงในอาชีพ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม 5) ความสัมพันธ์ทางสังคม (social integration) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ มีการร่วมมือสนับสนุนการทำงานร่วมกัน โดยปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าในองค์กร และมี

ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 6) สิทธิของพนักงาน (employee rights) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความเสมอภาคจากนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่มีความยุติธรรม รวมทั้งโอกาสที่แต่ละบุคคลจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยในการพูด เคารพสิทธิในเรื่องส่วนตัวเป็นหลักในการทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (work and total life space) หมายถึง การที่บุคคลสามารถจัดสรรเวลาการทำงานของตนเองได้อย่างมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการทำงานและกิจกรรมในชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) หมายถึง การที่บุคคลร่วมกันดำเนินกิจกรรมการทำงานขององค์การที่เป็นประโยชน์กับสังคม โดยกิจกรรมการทำงานต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ก่อให้เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพ จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน Wongsuryrat (2011) พบว่า วิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ Phowitthayakan (2016) พบว่า พนักงานแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลามีคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chinachoti (2018) พบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนงานวิจัยของ Pendse and Ruikar (2013) พบว่า พนักงานบริการ เมืองปูเน ประเทศอินเดียมีคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน** ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคลที่ได้ทำงานอย่างมีความสุข เพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความภาคภูมิใจที่ตนได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแสดงออกอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเป็นการทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีคุณค่าเพราะการทำงานและมีผลงานเป็นที่ต้องการของเพื่อนร่วมงานและองค์การ โดย Manion (2003) ได้แบ่งความสุขในการทำงานออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (connections) หมายถึง การที่บุคคลมาทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดสังคมการทำงาน บุคคลมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สื่อสารกันอย่างเป็นมิตร มีความรักและความปรารถนาดีในการทำงานร่วมกัน 2) ความรักในงาน (love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกผูกพันในงานที่ทำ รู้ว่าตนเองมีพันธกิจในการปฏิบัติงาน มีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานอย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น เพลิดเพลินกับการทำงานและภูมิใจต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ทำ 3) ความสำเร็จในงาน (work achievement) หมายถึง การรับรู้ได้ว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ สามารถทำงานที่มีความท้าทายและได้รับความสำเร็จจากงานที่ทำ เกิดผลลัพธ์ทางบวกในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จและทำให้องค์การพัฒนาก้าวหน้าต่อไป 4) การเป็นที่ยอมรับ (recognition) หมายถึง การได้รับความไว้วางใจและมีความน่าเชื่อถือจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงการได้รับความคาดหวังที่ดีในผลการปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนได้



ใช้ความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง จากการทบทวนดังกล่าวจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย

การรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ตำบลกำแพงเขา อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผูที่มีครัวเรือนอาศัยอยู่และทำงานในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ตำบลกำแพงเขา อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 902 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 9 กรกฎาคม 2561) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamané (1973) ที่มีความคลาดเคลื่อนที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 เมื่อคำนวณตามสูตร ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 278 คน จากนั้นผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างในการวิจัยด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยการจับสลากรายชื่อจนได้กลุ่มตัวอย่างครบตามที่คำนวณไว้

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุการทำงานในหมู่บ้าน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และภาระหนี้สิน เป็นลักษณะแบบเติมข้อความและแบบตรวจรายการ (check list)

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ King Bhumibol Adulyadej (2007 as cited in Upamai, 2008) จำนวน 18 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ ไม่จริงเลย ไม่จริง ไม่แน่ใจ เป็นจริง และเป็นจริงมากที่สุด

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามพฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากบูรณาการแนวคิดมาจากหน่วยงานและนักวิชาการหลาย ๆ ท่านประกอบด้วย Economic Concept Development Group of the Sufficiency Economy Philosophy (2003) Bhanthumnavin (2007) Wiruchnipawan (2007) Surungkapirat (2011) และ Phongphit (2015) จำนวน 17 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ พึ่งพาตนเอง ลงมือปฏิบัติอย่างพอประมาณ ลงมือปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และพร้อมรับเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เคยปฏิบัติเลย ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง ปฏิบัติบางครั้ง ปฏิบัติบ่อยครั้ง และปฏิบัติเป็นประจำ

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Walton (1973) จำนวน 40 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสัมพันธ์ทางสังคม สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ ไม่จริงเลย ไม่จริง ไม่แน่ใจ เป็นจริง และเป็นจริงมากที่สุด

**ส่วนที่ 5** แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Manion (2003) จำนวน 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ ไม่จริงเลย ไม่จริง ไม่แน่ใจ เป็นจริง และเป็นจริงมากที่สุด

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ค่า Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC พบว่าแบบสอบถามการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานมีค่า IOC เท่ากับ .60–1, .80–1, .80–1 และ .60–1 ตามลำดับ ผู้วิจัยหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ค่า Corrected Item – Total Correlation และค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแบบเพียร์สัน ทั้งหมดคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบบสอบถามการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแต่ละชุดเท่ากับ .80, .81, .81 และ .71 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .36-.41, .36-.56, .36-.52 และ .36-.50 ตามลำดับ ในการพิจารณาระดับของทั้ง 4 ปัจจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างมาแจกแจงความถี่และหาค่าเฉลี่ยเพื่อแบ่งช่วงระดับออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 1.00–1.80 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำมาก 1.81–2.60 หมายถึงมีคะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำ 2.61–3.40 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง 3.41–4.20 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง และ 4.21–5.00 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูงมาก

### วิธีเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยขออนุญาตผู้นำหมู่บ้านและแจกแบบสอบถามด้วยตนเองกับสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ตำบลกำแพงเขา อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยแจกและติดตามเก็บรวบรวมภายในระยะเวลาประมาณ 1 เดือน จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำข้อมูลไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

### สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี 3 ประเภท ได้แก่ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง 2) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และ 3) การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณโดยใช้เทคนิควิธี Stepwise เพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม

### ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบจำนวน 278 คน เกินกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 153 คน (ร้อยละ 52.9) อยู่ในกลุ่มอายุการทำงานในหมู่บ้านระหว่างช่วง 6 ปีถึง 15 ปี จำนวน 153 คน (ร้อยละ 52.9) มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 126 คน (ร้อยละ

43.6) มีสถานภาพสมรส จำนวน 164 คน (ร้อยละ 56.7) มีรายได้อยู่ระหว่างช่วง 10,001 บาทถึง 15,000 บาท จำนวน 72 คน (ร้อยละ 24.9) และเกินกว่าครึ่งมีหนี้สิน จำนวน 182 คน (ร้อยละ 63.0)

โดยมีระดับการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ( $M=3.75$ ,  $S.D.=0.55$ ) พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ( $M=3.58$ ,  $S.D.=0.64$ ) และความสุขในการทำงาน ( $M=3.76$ ,  $S.D.=0.46$ ) อยู่ในระดับสูง และมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ( $M=3.35$ ,  $S.D.=0.47$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผู้วิจัยได้ทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ แต่ละคู่มีค่าไม่เกิน 0.8 (Prasithratsint, 1997)

#### ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์ของการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ตำบลกำแพงเขา อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตัวแปร	b	SE b	Beta	t	p
<b>การรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</b>	.20	.06	.24	3.67	.000
<b>พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</b>					
ลงมือปฏิบัติอย่างพอประมาณ	.11	.03	.17	3.30	.001
พึ่งพาตนเอง	.07	.03	.14	2.50	.006
ลงมือปฏิบัติอย่างมีเหตุผล	.06	.03	.11	2.18	.030
<b>คุณภาพชีวิตการทำงาน</b>					
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	-.16	.04	-.25	-4.31	.000
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	.10	.02	.22	4.99	.000
สิทธิของพนักงาน	.11	.04	.18	3.25	.001
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	.08	.03	.14	2.77	.013
ความสัมพันธ์ทางสังคม	.05	.02	.11	2.12	.035
ค่าคงที่ (Constant)	1.68	.17		10.07	.000
R = .72      R <sup>2</sup> = .52      R <sup>2</sup> Adj = .50      Overall F = 33.39      p = .000					

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า การรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ตำบลกำแพงเขา อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราชได้ร้อยละ 50.3 ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตาราง 1 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ตำบลกำแพงเขา อำเภอมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช มากที่สุด คือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Beta = -.25) รองลงมา คือ การรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Beta = .24) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Beta = .22) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน (Beta = .18) พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านลงมือปฏิบัติอย่างพอประมาณ (Beta = .17) พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านพึ่งพาตนเอง (Beta = .14) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Beta = .14) พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านลงมือปฏิบัติอย่างมีเหตุผล (Beta = .11) และและคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Beta = .11) ตามลำดับ

## อภิปรายผลการวิจัย

1) การรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านอาจเนื่องมาจากสมาชิกในหมู่บ้านมีการเรียนรู้จากหน้างานจริง มีประสบการณ์โดยตรงจากการเรียนรู้ เกิดความศรัทธา เชื่อถือ เห็นประโยชน์ที่จะนำไปใช้ในการทำงาน ทำให้เปิดใจยอมรับและพร้อมทำตาม เมื่อมีการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทางบวกส่งผลให้ทำงานง่ายขึ้นและมีความสุขกับงานที่ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Somjai (2014) พบว่า การรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### 2) พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.1) ลงมือปฏิบัติอย่างพอประมาณมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้าน อาจเนื่องมาจากสมาชิกในหมู่บ้านเน้นการผลิตและการบริโภคอยู่ในระดับที่พอประมาณด้วยการลงมือปฏิบัติตามกำลังของตนเอง ไม่ต้องแข่งขันมากหรือไม่ต้องขวนขวายหาเงินจนเกินกำลังที่ตนเองทำได้ เมื่อสมาชิกในหมู่บ้านได้ลงมือทำการเกษตรอย่างพอประมาณแล้วจะเห็นผลลัพธ์ไปในทางบวกส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Teppasitta (2003) กล่าวว่า ความเป็นผู้รู้จักพอประมาณใช้ชีวิตที่เรียบง่ายไม่ตกเป็นทาสของวัตถุนิยมและบริโภคนิยมตามกระแสโลกจะเป็นคนที่มีมีความสุขในการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงาน

2.2) พึ่งพาตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้าน อาจเนื่องมาจากสมาชิกในหมู่บ้านสามารถดำรงชีพด้วยตนเองได้ โดยการใช้ความสามารถที่จะช่วยเหลือตนเองให้มากที่สุดและไม่เบียดเบียนตนเองกับคนอื่นจนเกินความจำเป็น รวมถึงมีน้ำใจคอยช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน เห็นถึงคุณค่าและความสามารถของตนเองโดยไม่ต้องรอขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกเพียงอย่างเดียว เมื่อสมาชิกในหมู่บ้านลงมือปฏิบัติงานด้วยการพึ่งพาตนเองได้ ไม่ต้องเป็นภาระของคนอื่นและมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Amornsiriphong (2008) กล่าวว่า การพึ่งพาตนเองจะต้องทำงานแบบไม่เอาर्डเอาเปรียบกัน สังคมเกิดความสามัคคี ส่งผลให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2.3) ลงมือปฏิบัติอย่างมีเหตุผลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้าน อาจเนื่องมาจากสมาชิกในหมู่บ้านทำงานด้วยการใช้หลักเหตุและผล ยึดความเป็นจริงและความถูกต้องในการแก้ปัญหา

โดยนึกถึงผลกระทบที่จะตามมาทั้งระยะสั้นและระยะยาวด้วยทุกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อสมาชิกในหมู่บ้านมีการหาคำตอบอย่างมีเหตุผล สามารถแก้ปัญหาได้โดยมีข้อบกพร่องน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ทำให้ผลการทำงานดีขึ้นและทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Utsahajit (2014) กล่าวว่า การสร้างองค์การให้สมดุลและยั่งยืนควรเริ่มต้นจากการหาเหตุแห่งทุกข์และผลแห่งสุข รวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย เช่น หากดำเนินธุรกิจได้ทำลายสิ่งแวดล้อมและส่งผลกระทบต่อชุมชนเป็นวงกว้าง แม้ว่าผลประกอบการออกมาดีแต่พนักงานจะไม่มีความสุขในการทำงาน

### 3) คุณภาพชีวิตการทำงาน

3.1) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้าน อาจเนื่องมาจากการที่ต้องแบ่งเวลาการทำงานกับเวลาครอบครัวให้ขาดออกจากกันอย่างชัดเจน เป็นเรื่องที่ทำได้ค่อนข้างยาก เพราะบางช่วงเวลาต้องให้เวลากับงานเกษตรมากกว่า อาจทำให้มีเวลากับครอบครัวลดน้อยลงหรือแม้แต่ในบางครั้งการทำงานอยู่กับหมู่บ้านอาจจะต้องคอยแบ่งเวลาส่วนตัวไปศึกษาดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาต่อยอดการทำเกษตรของตนเอง ซึ่งก็ทำให้มีความสุขจากการได้เห็นผลงานของตนเองดีขึ้นและคนในครอบครัวก็มีความสุขที่เห็นเราประสบความสำเร็จอีกด้วย จึงส่งผลทำให้สมาชิกในหมู่บ้านมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

3.2) การพัฒนาความสามารถของบุคคลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้าน อาจเนื่องมาจากหมู่บ้านมีการให้ความรู้แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่อง โดยเชิญเจ้าหน้าที่จากกรมการพัฒนาชุมชน นักวิชาการ ราษฎรชาวบ้านมาให้ความรู้ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาสมาชิกในหมู่บ้านให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ เมื่อสมาชิกในหมู่บ้านมีการพัฒนาความสามารถของตนเองแล้วอาจส่งผลทำให้สมาชิกในหมู่บ้านมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น ผลงานสำเร็จตามที่ตั้งใจและภูมิใจกับงานที่ทำ จึงส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Amabut (2014) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3) สิทธิของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้าน อาจเนื่องมาจากหมู่บ้านมีการเน้นให้สมาชิกในหมู่บ้านทุกคนเข้ามามีบทบาทส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่บ้านได้อย่างเปิดกว้างและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ จึงเป็นการสร้างความเสมอภาคเท่าเทียมกันด้วยคนในหมู่บ้านเอง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านที่แท้จริง เมื่อได้เสนอแนะข้อมูลสมาชิกในหมู่บ้านจะเกิดความภูมิใจว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับของหมู่บ้าน รู้สึกมีความเท่าเทียมกันในการทำงาน จึงทำให้การทำงานมีทิศทางมากขึ้นส่งผลให้สามารถทำงานได้ราบรื่นอย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pichaijumpol (2013) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้าน อาจเนื่องมาจากสมาชิกในหมู่บ้านได้รับรายได้อย่างสมเหตุสมผลเท่าเทียมกันจากการเข้าไปช่วยทำงานตามกลุ่มงานต่าง ๆ ของหมู่บ้าน และได้รับผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างยุติธรรมไม่ลำเอียงหรือเลือกปฏิบัติ ทำให้รู้สึกดีและเกิดการยอมรับส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Waiprom (2013) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.5) ความสัมพันธ์ทางสังคมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้าน อาจเนื่องมาจากการทำงานในกลุ่มงานต่าง ๆ ของหมู่บ้านจะช่วยส่งเสริมให้สมาชิกในหมู่บ้านได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกกัน ความสัมพันธ์ที่มาจากการทำงานร่วมกันจะช่วยทำให้รู้สึกไม่โดดเดี่ยวและการทำงานจะสำเร็จลุล่วงเร็วขึ้นส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Boonsong (2005) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีช่วยกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพกว่าเดิม เพิ่มขวัญและกำลังใจ ส่งผลให้การทำงานร่วมกันของบุคคลดำเนินไปอย่างมีความสุข

## ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

### 1) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

**การรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง** มีอิทธิพลทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้น ส่งเสริมหรือพัฒนาการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เพิ่มมากขึ้น โดยใช้เครือข่ายอาสาสมัครในรูปแบบองค์กรอาสา (Volunteer Organization) ทำหน้าที่เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การให้ความรู้กับสมาชิกในหมู่บ้านเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการทำงานแล้วประสบความสำเร็จ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์โดยตรงให้กับสมาชิกในหมู่บ้าน เมื่อสมาชิกในหมู่บ้านได้รับข้อมูลเชิงบวกที่เป็นจริงในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้และเห็นตัวอย่างความสำเร็จก็จะสามารถนำไปลงมือปฏิบัติตามได้จริง สมาชิกในหมู่บ้านก็จะมี การรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทางบวก เกิดการยอมรับพร้อมนำไปปฏิบัติส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

**พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง** 1) ลงมือปฏิบัติอย่างพอประมาณมีอิทธิพลทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้น อาจจัดฝึกอบรมโดยฝึกวิธีการคิดและการวางแผนให้รู้จักประมาณตน เห็นในจุดแข็งกับจุดอ่อนของงานที่ทำและตัวสมาชิกในหมู่บ้านเอง เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนาให้เกิดการดำรงชีวิตได้อย่างพอประมาณตามศักยภาพ เมื่อสมาชิกในหมู่บ้านเกิดแนวคิดในการตัดสินใจจะช่วยทำให้เกิดพฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านลงมือปฏิบัติอย่างพอประมาณ สามารถดำรงชีวิตได้โดยไม่เบียดตัวเองและคนอื่น การทำงานร่วมกันกับคนอื่นจะง่ายขึ้นและรู้สึกผ่อนคลายส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 2) พึ่งพาตนเองมีอิทธิพลทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้น อาจออกแบบงาน (job design) ของแต่ละกลุ่มงานให้สามารถเลี้ยงดูตัวเองและจัดการทุกอย่างได้ด้วยตัวสมาชิกในหมู่บ้านหรือกลุ่มงานเอง เพื่อให้สมาชิกใน

หมู่บ้านเรียนรู้ที่จะเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบ และจัดการทุกอย่างด้วยตนเองได้ โดยพึ่งพาคนอื่นให้น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างให้เกิดพฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านพึ่งพาตนเอง เมื่อสมาชิกในหมู่บ้านสามารถจัดทำระบบงานของแต่ละกลุ่มงานให้มีความสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านพึ่งพาตนเองแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเองส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 3) ลงมือปฏิบัติอย่างมีเหตุผลมีอิทธิพลทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้น อาจจัดฝึกอบรมโดยใช้สถานการณ์จำลองที่มาจากประสบการณ์จริง เพื่อให้สมาชิกในหมู่บ้านช่วยกันระดมความคิด โดยเน้นให้วิเคราะห์ ตัดสินใจ ค้นหาสาเหตุที่แท้จริงและต้องไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา ซึ่งการแก้ปัญหาจะต้องมีข้อบกพร่องน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ในการฝึกอบรมนี้จะช่วยให้การตัดสินใจมีเหตุผลมากขึ้น เป็นการฝึกฝนการคิดอย่างเป็นระบบ ฝึกหาคำตอบอย่างมีเหตุผล และจะเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างให้เกิดพฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านลงมือปฏิบัติอย่างมีเหตุผล เมื่อสมาชิกในหมู่บ้านเกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่มีส่วนช่วยในการระดมความคิดจัดการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

**คุณภาพชีวิตการทำงาน** 1) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลทางลบกับความสุขในการทำงาน ดังนั้น อาจจัดให้มีการสานเสวนา เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจของคนในครอบครัว เช่น สมาชิกในหมู่บ้านต้องเรียนรู้วิธีการจัดลำดับความสำคัญระหว่างเวลางานและชีวิตส่วนตัว หากมีงานที่สำคัญมาก ๆ จำเป็นต้องจัดการก็ควรต้องอธิบายให้ครอบครัวเข้าใจแต่ทั้งนี้ก็ไม่ควรให้เกิดขึ้นบ่อยเกินไปจนละเลยเวลาของครอบครัว เพราะไม่ควรมองข้ามความรู้สึกของคนในบ้าน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องไม่ละเลยหน้าที่ในการทำงานด้วย จึงควรจะต้องจัดลำดับความสำคัญและร่วมกันหาทางออกที่ดีที่สุด เพราะท้ายที่สุดแล้วทั้งครอบครัวและงานต่างก็ต้องพึ่งพากันและกัน เมื่อคนในครอบครัวเข้าใจก็จะส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 2) การพัฒนาความสามารถของบุคคลมีอิทธิพลทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้น ควรจัดให้มีการฝึกอบรมหรือไปศึกษาดูงานต่างชุมชนที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเพิ่มองค์ความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน แล้วนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานและมีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น รวมถึงยังเป็นการได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ แบ่งปันแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ จากบุคคลอื่น ๆ เมื่อสมาชิกในหมู่บ้านมีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น ทำงานแล้วประสบความสำเร็จส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 3) สิทธิของพนักงานมีอิทธิพลทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้น การสร้างวัฒนธรรมของหมู่บ้านด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกในหมู่บ้านได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระพร้อมกับให้ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ต่อยอดทางความคิด ไม่ปิดกั้น รวมถึงคณะกรรมการของหมู่บ้านควรรับฟังความคิดเห็นเหล่านี้ด้วย เพื่อป้องกันการลำเอียงและสร้างความเสมอภาคให้กับทุกคน วัฒนธรรมของหมู่บ้านเช่นนี้จะช่วยทำให้สมาชิกในหมู่บ้านรู้สึกว่าคุณสมบัติในขอบเขตที่เหมาะสม เกิดความมั่นใจและพร้อมพัฒนาให้การทำงานดียิ่งขึ้นต่อไปส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 4) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีอิทธิพลทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้น จัดให้มีการรวมกลุ่มงานต่าง ๆ ของหมู่บ้าน เพื่อให้สมาชิกในหมู่บ้านได้ร่วมกันกำหนดราคาสินค้า โดยตรวจสอบมาตรฐานราคาสินค้าที่ใกล้เคียงกับราคาในท้องตลาด เพื่อให้ได้ราคาที่มีความยุติธรรม เมื่อได้รับรายได้มากกลุ่มงานต่าง ๆ จะกระจายผลตอบแทนให้สมาชิกในหมู่บ้านอย่างเท่าเทียมกันทุกคน เพื่อไม่ให้เกิดการเหลื่อมล้ำกันของสมาชิกในหมู่บ้าน เมื่อ



สมาชิกในหมู่บ้านรับรู้ว่ามีราคาสินค้ามีราคาสมเหตุสมผลและได้รับรายได้ได้อย่างยุติธรรม ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น 5) ความสัมพันธ์ทางสังคมมีอิทธิพลทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้น จัดกิจกรรมกีฬาหรือไปทัศนศึกษา เพื่อสานความสัมพันธ์ของสมาชิกในหมู่บ้านให้มีความสนิทสนมกลมเกลียวมากขึ้น เช่น การจัดแข่งขันกีฬาชุมชนสัมพันธ์ ที่ได้ทั้งสุขภาพที่ดีและมิตรภาพเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยผ่อนคลายบรรยากาศในการทำงานและได้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน ลดระยะห่างของกันและกัน สื่อสารกันอย่างเป็นมิตร มีความรักและความปรารถนาดีในการทำงานร่วมกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสบายใจจนได้ผลงานที่ประสบความสำเร็จส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับหมู่บ้านควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและนำข้อมูลเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานไปพัฒนาองค์ความรู้และถ่ายทอดความรู้ให้กับสมาชิกในหมู่บ้าน เพื่อสร้างเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานและนำแนวทางจากงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานชุมชนต่อไป

3) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษาตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ เช่น บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อนำตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้มาใช้ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงาน 2) ควรศึกษาความสุขในการทำงานโดยใช้แนวคิดอื่นนอกเหนือจากแนวคิดของ Manion (2003) เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ในเรื่องความสุขในการทำงานให้กว้างขึ้น 3) ควรศึกษากับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะการทำงานแตกต่างกันหรือบริบทที่แตกต่างกัน เช่น บริษัทเอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานราชการเพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับงานวิจัยครั้งนี้

### ข้อจำกัดในการวิจัย

ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานได้ใช้แนวคิดของต่างประเทศและเป็นสภาพแวดล้อมในบริบทขององค์การ จึงไม่สามารถสะท้อนได้ครบทุกองค์ประกอบย่อยของคุณภาพชีวิตการทำงาน

### เอกสารอ้างอิง

- Amabut, W. (2014). *Khunnaphap chivit nai kanthamngan lae kanrapru khwamsamret nai 'achip thi song phon to khwam suk nai kanthamngan khong phanakngan thanakhan kasikorn Thai* [Quality of working life and perception of professional achievement affecting happiness at work of Kasikorn bank employees] (Master's thesis). Silpakorn University, Nakhon Pathom.
- Amornsiriphong, S. (2008). *Kan wikhro kan ko kaet pratyā setthakit phophiang duai pati than niyom lae lang pati than niyom* [Analysis of the Formation of a Sufficiency Economy Philosophy with a Reactionary Style and after the Reaction]. Nakhon Pathom: Silpakorn University Press.

- Arsuwattanakul, C. (2010). *Kānchātkañ sapphayākōñ manut nai phaḅ rat čāk næōthāng kānsuksā choēng kānmuāng thung choēngkon yut* [Human Resource Management in Public Sector from Political Approach to Strategic Approach] (2nd ed.). Bangkok: Kasetsart University Press.
- Bhanthumnavin, D. (2007). Lak sēthakit phōphīāng nai radap bukkhon: thritsadi læ phonlakā rawi čai phūā sāng datchani nai næō čit phruttkam sāt [Sufficiency economy at Individual level: Theory and research findings for the construction of psycho – behavioral indicators]. *NIDA Development Journal*, 47(1), 27-79.
- Boonsong, S. (2005). *Kānphatthana khunnaphāp čiwit læ sangkhom* [Development of quality of life and society]. Bangkok: Triple Education.
- Bualuang, N. (2007). *Kān soēmsāng khunnaphāp čiwit læ kānthamngān* [Enhancing the quality of life and work]. Bangkok: Konrad adenauer foundation.
- Chaiprasit, K., & Santidhirakul, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Social and Behavioral Sciences*, 25(2011), 189-200.
- Chaiwan, S. (2017). President of the community learning center. (2017, October 16). Interview.
- Chinachoti, P. (2018). Patchai thī mī phon tō khwām suk nai kānthamngān khōng phanakngān kōñ wai kasān ‘āyu nai ‘utsāhakam čangwat nonthaburi [Factors affecting work happiness of before retirement employee in Industry, Nonthaburi province]. *Dusit Thani College Journal*, 12(2), 319-334.
- Chokwatana, T. (2010). *Sēthakit phō phe yong pratyā mai nai lokāphiwat* [Sufficiency economy, new philosophy in the era of globalization]. Bangkok: Thai Chamber Press.
- Community Development Department. (2012). *Sēthāng khon phōphīāng* [Sufficiency path]. [Video]. Economic Concept Development Group of the Sufficiency Economy Philosophy. (2003). *Pramuān kham nai phra bōrom rāchōwāt tangtæ Phutthasakkarāt - thī kiēokhōng kap pratyā sēthakit phōphīāng* [Compile Words in the Royal Speech. King Bhumibol Adulyadej Since 1950-1999, Related to The Philosophy of Sufficiency Economy]. Bangkok: Office of the National Economics and Social Development Council.
- Kunpatarasakul, S. (2014). *‘Itthiphon khōng kānprayukchai pratyā khōng sēthakit phōphīāng nai kān damnoēn čiwit thī mī tō khwām suk nai kānthamngān khunnaphāp čiwit kānthamngān læ prasitthiphon nai kān patibat ngān khōng phanakngān bōrisat bātharūm dīsai čamkat* [The influence of application of self-sufficiency economy philosophy to the way of life and working happiness quality of life and working effectiveness of employees in the bathroom design company limited] (Master’s thesis). Silpakorn University, Nakhon Pathom.

- Malichai, K. (2013). *Khwāmsamphan rawāng kāndamnoēn chīwit tām nāēo pratyā sēthakit phōphīang kap khwām suk læ khwāmsamret nai kānthamngān khōng phanakngān kān fajfāiphalithāngprathēt Thai sāl ngān rōng phu wākān bōrihān* [The relations between living a life in accordance with sufficiency economy philosophy and the happiness and success in workplace: A case of the employees under deputy director administration, electricity generating authority of Thailand] (Master's thesis). Burapha University, Chonburi.
- Manion, J. (2003). Joy at work, creating a positive workplace. *Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2017). *The twelfth national economic and social development plan (2017-2021)*. Retrieved from [http://www.nesdb.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=6422](http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422)
- Pendse, M., & Ruikar, S. (2013). The relation between happiness, resilience and quality of work life and effectiveness of a web-based intervention at workplace. *Journal of Psychosocial Research*, 8(2), 189-197.
- Phongphit, S. (2015, February 11). *Phung ton 'ēng khū' arai* [What is self-reliance]. Retrieved from <http://www.phongphit.com>
- Phowitthayakan, K. (2016). Patchai thī mī 'itthiphon tō khwām suk nai kānthamngān khōng phanakngān rōngngān 'utsāhakam prērūp mai yāngphārā nai 'amphōē mūang ya lā [Factors influencing the happiness of work-life among Industrial workers of the rubber wood industry in muang yala]. *Princess of Naradhiwas University Journal*, 8(1), 1-15.
- Piarasd, N. (2010). *Kānsuksā thatsanakhati tō pratyā nāēokhit sēthakit phōphīang læ khwām suk nai kānthamngān khōng nāichāng læ lukchāng nai sathānprakōpkān nikhom 'utsāhakam 'amatanakhōn chāngwat Chon Buri* [A comparative study of attitudes on sufficient economy philosophy and happiness in workplace between employers and employees in factories in Amatanakorn industrial estate Chonburi province] (Master's thesis). Burapha University, Chonburi.
- Pichaijumpol, C. (2013). *Khwāmsamphan rawāng khunnaphāp chīwit nai kānthamngān kap khwām suk khōng phanakngān Thanākān 'Qmsin phāk sām* [The relationship between the quality of working life and happiness in work of staffs at the Government Savings Bank (GSB) in the third regional bank office (3th RBO)] (Master's thesis). Silpakorn University, Nakhon Pathom.

- Poohongthong, C. (2008). *Khwāmsamphan rawāng kān damrong chip tām lak pratyā sēthakit phōphiāng kap khwām suk chāeng ‘atta wisai nai kasētrakōn* [Relationship between living with sufficiency economy philosophy and subjective well-being in farmers] (Master’s thesis). Chulalongkorn University, Bangkok.
- Prasithratsint, S. (1997). *Theknik kān wikhrō tuāprāe lai tuā samrap kānwichai thāng sangkhommasāt læ phruttkam: Lakkān withikān læ kān prayuk* [Multiple Variable Analysis Techniques for Social Science and Behavior Research: Principles, Methods and Applications] (4th ed.). Bangkok: Liang Chiang.
- Sirichokwattana, K. (2012). *Super E. Q. khwām suk & khwāmsamret sāng dai duāi huāchāi* [Super E.Q. Happiness & Success Created by Heart]. Bangkok: Get Idea.
- Somjai, P. (2014). *Khwām suk tām nāothāng pratyā sēthakit phōphiāng khōng chāobān nai tambon mae na ‘amphoe chiāng dāo chāngwat Chiāng Mai* [Happiness regarding to sufficiency economy philosophy of people in Tambon Mae Na, Chiang dao district, Chiang Mai province] (Master’s thesis). Chiang Mai University, Chiang Mai.
- Surungkipirat, J. (2011). *Pratyā sēthakit phōphiāng phūā kānphatthana thī yangyuān* [Sufficiency Economy Philosophy for Sustainable Development]. Bangkok: Triple Education.
- Teppasitta, S. (2003). *Kān doēn tām rōj phrayukhonlabāt sēthakit phōphiāng chuāi kae panhā khwām yakchōn læ kān thutcharit* [Walking the Footsteps Sufficient Economy Help Solve Poverty and Corruption]. Bangkok: Sri Mueang Printing.
- The Secretariat of The House of Representatives. (2017). *Kān khapkhluān sup sāt phra rāchā phūā kanpatirū prathēt* [Driving of the King’s Wisdom for Country Reformation]. Bangkok: National Assembly Press.
- Uparamai, P. (2008). *Sāng phalang thīm ngān tām lak khit sēthakit phōphiāng* [Empowering the Team According to the Concept of Sufficiency Economy]. Nonthaburi: National Technology Training Center Press.
- Utsahajit, W. (2014). *Sēthakit phōphiāng kap kānphatthana sapphayākōn manut* [Sufficiency Economy and Human Resource Development]. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Waiprom, P. (2013). *Khwāmsamphan rawāng khunnaphap chiwit nai kānthamngān kap khwām suk khōng bukkhalākōn kōrani sukso ‘ongkān phēsatchakam* [Relationships between quality of work life and happiness a case study of employees in the government pharmaceutical organization (GPO)] (Master’s thesis). Silpakorn University, Nakhon Pathom.

- Walton, R. E. (1973). Quality of work life. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-12.
- Wattanasiritham, P. (2007). *Chīwīt phōphīāng* [Sufficient Life]. Bangkok: Dokbia.
- Wiruchnipawan, W. (2007). *Kānbōrihān čhatkān tām nāōthāng khunnatham læ nāōthāng sēthakit phōphīāng* [Management According to The Moral Guidelines and Sufficiency Economy Guidelines]. Bangkok: Frophesa.
- Wongsuryrat, C. (2011). *Khwāmsamphan rawāng khunnaphāp chīwīt kānthamngān khwām suk nai kān tham ngān doī mī khwām phlōēn pentuā prækam kap khwāmsamphan: Kōrānī suksā bōrisat witsawakam kōsāng noḱ čajfang hæng nung nai Krung Thep Maha Nakhōn* [The relationships between quality of working life, happiness at work, and flow state as moderator: Case study in an Engineering, Procurement, Installation and Commissioning (EPIC) company in oil & gas business industrial, Bangkok office] (Master's thesis). Thammasat University, Pathum Thani.
- Yamané, T. (1973). *Statistics: An Introduction Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.