

รูปแบบสุขภาวะในองค์การ ธรรมภิบาล และหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียงเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะ และการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง

The model of organization well-being, good governance and sufficiency
economic philosophy to enhance performance and good membership of
employees with the mum mueng rungsit market in Thailand

วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

mbakru1@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างสมรรถนะ และการสร้าง
การเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง และ 2) เพื่อค้นหารูปแบบสุขภาวะในองค์การ ธรรมภิบาล และหลักเศรษฐกิจ
แบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง ประชากรในการวิจัย คือ พนักงาน
ในตลาดสี่มุมเมืองจำนวน 665 คน คำนวณผลโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ความคลาดเคลื่อน 0.04 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 339 คน ข้อมูลที่ใช้จัดเก็บได้แก่แบบสอบถามที่ผ่านความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยง

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน เกิดจาก การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ($\beta = 0.68$)
หลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง ($\gamma = 0.23$) สุขภาวะในองค์การ ($\gamma = 0.17$) และหลักธรรมภิบาล ($\gamma = 0.08$) ตามลำดับ สำหรับ
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง เกิดจาก หลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง ($\gamma = 0.43$) หลัก
ธรรมภิบาล ($\gamma = 0.32$) และสุขภาวะในองค์การ ($\gamma = 0.20$) ตามลำดับ

2. รูปแบบสุขภาวะในองค์การ ธรรมภิบาล และหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และการเป็น
สมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมืองต้องเกิดจากการผสมผสานกัน การเป็นสมาชิกที่ดีสามารถสร้างสมรรถนะในการ
ทำงานที่สร้างประสิทธิผลในการทำงาน โดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการใช้ธรรมภิบาลในการบริหาร การสร้างสุขภาวะ
ในองค์การ และที่ขาดไม่ได้คือการสร้างจิตสำนึกในเรื่องการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาปรับใช้กับพนักงานทุกคน

เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องมีแผนการที่ชัดเจนในการสร้างความสุขให้คนในองค์การ ก่อให้เกิดเป็นสุขภาวะในองค์การ
สร้างสังคมที่เป็นสุข ใช้หลักการบริหารตามแนวธรรมภิบาล เพื่อสร้างองค์การที่มีความเป็นธรรม และสร้างแนวคิดหลักเศรษฐกิจ
แบบพอเพียงให้กับทุกคนในองค์การ เพื่อมีความต้านทานต่อกระแสบริโภคนิยมในปัจจุบัน ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยสร้างให้คนใน
องค์การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และสามารถสร้างสมรรถนะให้กับตนเองในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผลที่ตามมาคือจะได้
องค์การที่มีคุณภาพ

คำสำคัญ: สุขภาวะในองค์การ ธรรมภิบาล หลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง การสร้างสมรรถนะ การเป็นสมาชิกที่ดี

Abstract

This research has two purposes: 1) To study factors influencing performance enhancement and good membership of employees in the Mum Mung, Rungsit Market, Thailand and 2) To find model of corporate well-being, good governance and sufficiency economic philosophy to enhance performance and a creation of a good membership of employees in the Mum Muang, Rungsit Market. The sample consisted of 665 employees in the mum muang, Rungsit Market. The sample was calculated by using Taro Yamane formula with 0.04 confident levels. The sample size was 339 employees. The data were collected through questionnaire. On content valid and Reliability

The research found that

1. The Factors influencing performance enhance were A creation of Good Membership factors ($\beta = 0.68$), Economic Sufficient Philosophy factors ($\gamma = 0.23$), Organizational Well-Being factors ($\gamma = 0.17$) Good Governance factors ($\gamma = 0.08$), respectively, For the factors influencing the creation of good membership of employees in the mum muang, Rungsit Market, were from the Sufficiency Economy Philosophy factors ($\gamma = 0.43$). Good Governance factors ($\gamma = 0.32$) and organizational well-being factors ($\gamma = 0.20$), respectively.

2. Organizational well-being model, Good Governance and Sufficiency Economic Philosophy of employees in the Mum Muang, Rungsit Market must be a mixed Good membership can build a productive working capacity. Management must pay attention to the use of good governance corporate well-being and the indispensable is to raise awareness about the implementation of sufficiency economy philosophy to apply to all employees

It is the duty of the management to have a clear plan to create happiness in the organization. Contributes to the happiness in the organization create a happy society use the principles of good governance. To create a fair organization. Create a self-sufficient economic concept for everyone in the organization. To resist the current trend of consumerism. These factors will help make the organization a good member of the organization. And they can build their own capacity for continuous work. The result is a quality organization.

Keywords: organizational well-being, good governance, sufficient economic philosophy, competency based approach, good membership

1. บทนำ

ตลอดระยะเวลา 40 ปีที่ผ่านมา กรุงเทพมหานครมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านของจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นและการขยายตัวของตัวเมือง อันเป็นผลมาจากการสร้างโครงสร้างการคมนาคมและการพัฒนาด้านสาธารณูปโภค รวมทั้งความเจริญของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร การจับจ่ายซื้อสินค้าเพื่อการอุปโภคบริโภคจึงมีปริมาณเพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ ตามวิถีชีวิตที่ดำเนินมาแต่ดั้งเดิมคนไทยจะซื้อสินค้าประเภทอาหารสดโดยเฉพาะอย่างยิ่งผักและผลไม้ในตลาดสดที่ อยู่ใกล้ที่พักอาศัย และคุ้นเคยผลผลิตประเภทผักผลไม้ที่มีระบบการจัดจำหน่ายโดยการลำเลียงจากแหล่งเพาะปลูกในชนบท ผ่านพ่อค้าคนกลางไปยังตลาดค้าส่งใน

ใจกลางกรุงเทพ แล้วจึงกระจายออกไปยังตลาดสดขายปลีกทั้งในเมืองและชานกรุงเทพ และต่างจังหวัด ช่องทางการลำเลียงสินค้าดังกล่าวเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมาย ตั้งแต่ความแออัดด้านการจราจรในกรุงเทพซึ่งเป็นต้นเหตุให้ค่าใช้จ่ายของผู้ประกอบการเพิ่มสูงขึ้นทั้งในรูปของเวลาที่เสียไปและค่าเชื้อเพลิงของยานพาหนะ ผู้บริโภคต้องซื้อสินค้าที่มีราคาแพง เพราะกว่าสินค้าจะมาถึงตลาดสดขายปลีกต้องเสียค่าขนส่งหลายต่อ ทำให้สินค้ามีราคาสูง นอกจากนี้ เกษตรกรไม่มีอำนาจการต่อรองราคาสินค้า เพราะตลาดถูกผูกขาดด้วยพ่อค้าคนกลาง

ในปี พ.ศ.2525 ซึ่งอยู่ในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 รัฐบาลได้กำหนดให้มีตลาดกลางสำหรับสินค้าเกษตรขึ้นในสี่เทศบาลเมืองของกรุงเทพมหานคร เรียกว่า "ตลาดกลางค้าส่งสี่มุมเมือง" โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อตัดพ่อค้าคนกลาง ทำให้เกษตรกรได้พบกับผู้ซื้อโดยตรง เปิดโอกาสในการแข่งขันอย่างเสรี โดยให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการภายใต้การสนับสนุนจากกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ ตลาดกลางสี่มุมเมืองปัจจุบันนี้มีเนื้อที่กว่า 400 ไร่ ตำแหน่งที่ตั้งของตลาดอยู่ทำเลที่ดีเลิศเพราะอยู่บนถนนสายหลักซึ่งเชื่อมกับจังหวัดต่าง ๆ ในภูมิภาคทั่วประเทศ การขนส่งสะดวก ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ทำให้เกษตรกรสามารถนำผลผลิตไปจำหน่ายได้โดยสะดวก อีกทั้งผู้ซื้อก็สามารถเข้าไปหาซื้อสินค้าทุกชนิดได้ตลอด 24 ชั่วโมง (ตลาดสี่มุมเมือง 2558 : ออนไลน์)

ด้วยเหตุที่ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม จากข้อมูลปี พ.ศ.2554 ประชากรไทยมีราว 65 ล้านคน มีอาชีพเป็นเกษตรกรประมาณ 24 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 38 ของประชากรทั้งประเทศ กล่าวได้ว่าเกษตรกรไทยมีสัดส่วนมากที่สุดหากจำแนกตามประเภทของการประกอบอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2556) หากพิจารณาเฉพาะเกษตรกรผู้ผลิตผักและผลไม้ พบว่าเกษตรกรผู้ปลูกผักผลไม้ไทย ผลิตผักและผลไม้เฉลี่ยปีละ 6.5 ล้านตัน ทั้งนี้หากการผลิตผักผลไม้ประเทศไทยดังกล่าวหากไม่มีตลาดรองรับผลผลิต จะเกิดปัญหาราคาสินค้าตกต่ำ ซึ่งปัจจุบันเกษตรกรต้องประสบกับปัญหานี้บ่อยครั้ง จนรัฐบาลทุกยุคทุกสมัยต้องแก้ปัญหาด้วยการแทรกแซงราคาสินค้าเกษตรเป็นประจำ อีกทั้งหากระบบตลาดต่อประสิทธิภาพจะส่งผลกระทบต่อกระจายสินค้าสู่ผู้บริโภคอีกด้วย ทำให้การขับเคลื่อนครัวไทยสู่ครัวโลกมีปัญหาได้ ตลาดกลางสินค้าเกษตรจึงมีความสำคัญ เพราะเป็นสถานที่ซื้อขายผลผลิตทางการเกษตรในระดับค้าส่ง และผลผลิตเหล่านี้จะกระจายสู่ตลาดสดอีกทอดหนึ่ง โดยจากการวิจัยพบว่าผักและผลไม้กว่าร้อยละ 90 ต้องผ่านการซื้อขายจากตลาดกลางแล้วค่อยกระจายสู่ตลาดสด ก่อนที่จะถึงมือผู้บริโภค จึงกล่าวได้ว่าตลาดกลางสินค้าเกษตรในกลุ่มผักผลไม้ เป็นองค์การที่มีบทบาทสำคัญในระบบห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร อีกทั้งยังเป็นแหล่งสร้างอาชีพให้กับประชาชนจำนวนมาก การขยายตัวอย่างรวดเร็ว ที่ไม่สอดคล้องกับจำนวนของพนักงาน ประกอบกับอัตราผลตอบแทนที่น้อยกว่าองค์การแห่งอื่น ทำให้ตลาดสี่มุมเมือง กำลังถูกท้าทายจากเรื่องขวัญ กำลังใจ และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน หน้าที่ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมืองจำเป็นต้องบริการทั้งแม่ค้าขายส่งในตลาดซึ่งมีจำนวนมาก และผู้ที่ทำหน้าที่ขนส่งสินค้า และรวบรวมสินค้าจากทั่วประเทศที่ส่งสินค้าจำพวก ผัก ผัก ผลไม้ เข้าสู่ตลาด ด้วยภาระที่หนัก และความซับซ้อนของงานที่มากขึ้น โจทย์ที่น่าสนใจก็คือ จะมีการปรับใช้หลักการบริการจัดการแบบใดที่จะเสริมสร้างสมรรถนะทำงานของคนในองค์การ และทำให้เขาเป็นสมาชิกที่ดีต่อไปได้

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบสุขภาวะในองค์การ ธรรมภิบาล และหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง เกิดจากแนวคิด ที่ผู้วิจัยเห็นสอดคล้องกับ แนวคิดทางการจัดการองค์การยุคใหม่ ดังที่ วิเชียร วิทย์อุดม (2549 : 11) เสนอว่าผู้บริหารยุคใหม่ จะต้องไม่ยึดมั่นในทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง โดยเฉพาะในการจัดการ แต่จะต้องเลือกวิธีที่ดีที่สุด ที่นำไปใช้ในการบริหารองค์การได้ โดยการผสมผสานเพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพองค์การและสิ่งแวดล้อมขององค์การนั้น ๆ งานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยมีเป้าประสงค์ในการเสนอรูปแบบทางการจัดการ และมุ่งหวังว่าการปรับ และพัฒนาตัวแบบดังกล่าวจะมีประโยชน์ต่อการเสริมสร้างสมรรถนะ และการสร้างการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง เพื่อยังประโยชน์ต่อไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และทำให้องค์การตลาดสี่มุมเมืองมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ โดยมุ่งหวังว่าการพัฒนาตลาดสี่มุมเมืองจะช่วยยกระดับ ระบบห่วงโซ่อุปทานในด้านกระจายสินค้า และช่วยยกระดับราคาสินค้าเกษตรของประเทศไทยให้ดีขึ้นในลำดับต่อไป

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างสมรรถนะ และการสร้างการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง
2. เพื่อค้นหารูปแบบสุขภาวะในองค์กร ธรรมชาติ และหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง

3. สมมติฐานในการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถกำหนดสมมติฐานในการทำวิจัยได้ดังนี้

- H1. สุขภาวะในองค์กรมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังสมรรถนะในการทำงาน ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง
- H2. การใช้หลักธรรมชาติในองค์กรมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังสมรรถนะในการทำงาน ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง
- H3. การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังสมรรถนะในการทำงาน ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง
- H4. การเป็นสมาชิกที่ดี มีอิทธิพลทางตรงไปยังสมรรถนะในการทำงาน ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง
- H5. สุขภาวะในองค์กรมีอิทธิพลมีอิทธิพลทางตรงไปยังการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง
- H6. การใช้หลักธรรมชาติในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงไปยังการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง
- H7. การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง มีอิทธิพลทางตรงไปการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งจะแบ่งสาระของการทบทวนวรรณกรรมได้ดังนี้

4.1. รูปแบบสุขภาวะในองค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552 : 24-28) เสนอว่า ความสุขในการทำงานต้องอาศัยหัวใจขององค์การแห่งความสุข โดยอาศัยสมการ Happy Workplace = Teamwork +Happy +Reactivity ซึ่งหมายถึงการสร้างให้คนในองค์กรทำงานเป็นทีม มีความสุขในการทำงานร่วมกัน และสร้างความคิดสร้างสรรค์ของการอยู่ร่วมกันและพัฒนา ร่วมกัน สิ่งเหล่านี้ต้องอาศัย คน เป็นสำคัญ ต้องพัฒนาคนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร กระบวนการดังกล่าวคือ กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร

อภิชาติ ภูพานิช (2551: 9) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานของตนที่ทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน อันเป็น

ผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย การบริหารองค์การที่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรเป็นสำคัญ การได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมรักใคร่

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็น “องค์การแห่งความสุข” (happy workplace) ตามแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน โดยองค์ประกอบความสุขมี 8 ประการ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551: 18-25) ได้แก่

1. สุขภาพดี (happy body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข
2. น้ำใจงาม (happy heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคนตั้งแต่ เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต
3. การผ่อนคลาย (happy relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต
4. การหาความรู้ (happy brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น
5. คุณธรรม (happy soul) คือ การมี หิริ โอตตัปปะ หมายถึงการละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเองซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม และในการทำงานเป็นทีม
6. ใช้เงินเป็น (happy money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเองและครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน
7. ครอบครัวที่ดี (happy family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่างๆ
8. สังคมดี (happy society) คือ การมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พักอาศัย

4.2. ธรรมชาติของธรรมาภิบาล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ให้นิยามว่า ธรรมาภิบาล คือการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้สึกสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็ง หรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ

กึ่งแก้ว ศรีสาสิกุลรัตน์ (2556) กล่าวว่า Good Governance หมายถึง การบริหารการปกครอง ที่มีการจัดสรรและบริหารจัดการทรัพยากรในการตอบสนองต่อปัญหา ของประชาชนได้เป็นอย่างดี โดยการบริหารการปกครองที่ดีนั้นจะต้องมีลักษณะ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation) โปร่งใส (Transparency) เสมอภาค (Equity) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นธรรม (Rule of Law) และรับผิดชอบต่อประชาชน (Effectiveness /Accountability)

กล่าวโดยสรุปธรรมาภิบาลเป็นกลไกสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนสามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ที่จะปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมายและแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันบนหลักการของการมีส่วนร่วมมีความโปร่งใสที่สามารถตรวจสอบได้มีความรับผิดชอบต่อผลที่กระทำและมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีในการปฏิบัติงานภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย

4.3. การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กร

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550: 1) ได้กล่าวถึง เศรษฐกิจแบบพอเพียงไว้ว่า เป็นความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างเรียบง่ายตามฐานะ มีความเป็นอยู่อย่างประมาณตน รายจ่ายไม่เกินรายรับ และรู้จักเก็บออม

คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2556) มีแนวคิดเกี่ยวกับนัยสำคัญของแนวคิดระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง ดังนี้

1. เป็นระบบเศรษฐกิจที่ยึดถือหลักการที่ว่า “ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน”

2. เศรษฐกิจแบบพอเพียงให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่ม
3. เศรษฐกิจแบบพอเพียงตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีความเมตตา ความเอื้ออาทร และความสามัคคีของสมาชิก

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย (2550: 31) ได้กล่าวถึงความหมายของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลางโดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อยุค โลกาภิวัตน์ ความพอเพียงหมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่ต้องมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินงานทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและให้มีความรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบเพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2556) กำหนดแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงว่าเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์

4.4. สมรรถนะในการทำงาน

ธารรงค์ดี คงศาสน์ (2548) อธิบายความหมายของ สมรรถนะ ว่า หมายถึงคุณลักษณะ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทศคติ และความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

อาภรณ์ ภูวพิณ (2548) สมรรถนะ คือ ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของคน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศคติ ตลอดจนคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ทางธุรกิจ

Zwell (2000 : 26-53) ได้แบ่งและจัดกลุ่มองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่มใหญ่ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน (Task Achievement Competencies)
2. สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ (Relationship Competencies)
3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute Competencies)
4. สมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial Competencies)
5. สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (Leadership Competencies)

สรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มสมรรถนะในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร

4.5. การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร

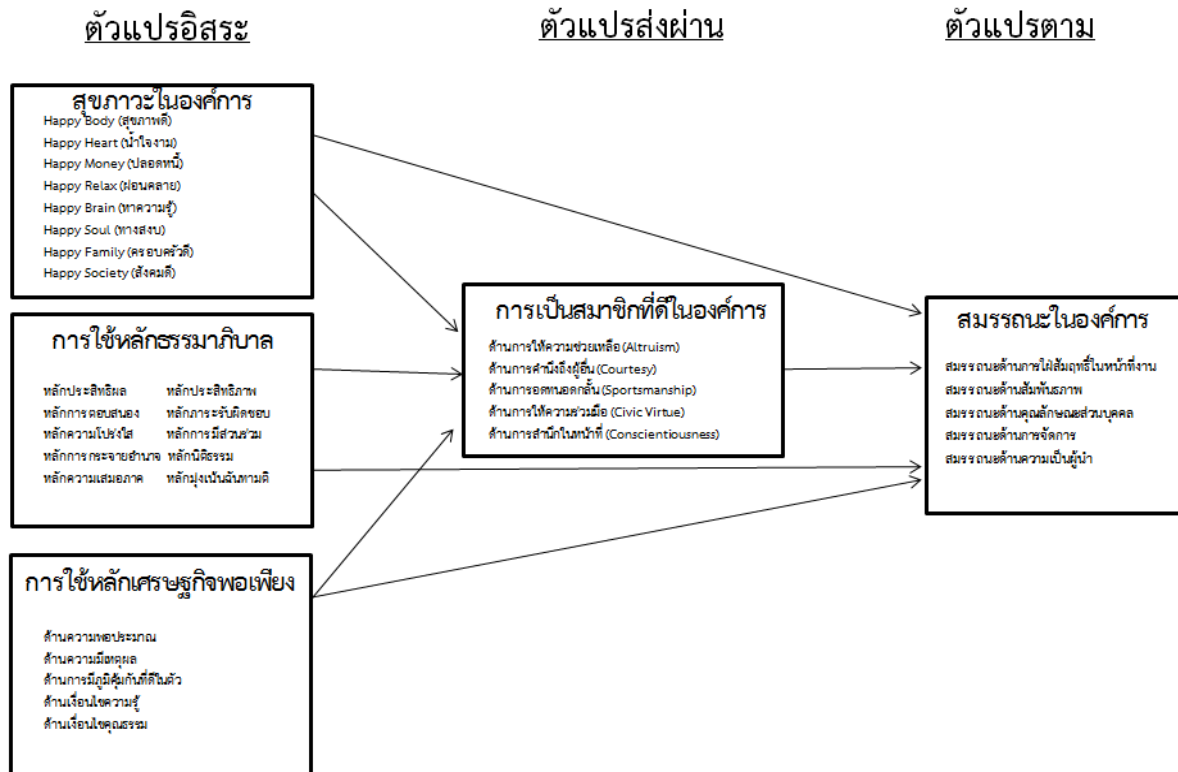
Niehoff (2001 : 4) กล่าวถึงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนของค์การ สังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและ/หรือเป็นการตั้งใจที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่เขาตั้งใจจะทำเอง และพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นเหนือความคาดหวังที่องค์กรต้องการหรือคาดหวังไว้

Robbins (2001 : 21) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลตัดสินใจทำด้วยตนเอง ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นทางการของพนักงาน แต่เป็นส่วนส่งเสริมความมี

ประสิทธิภาพขององค์การจากความหมายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การข้างต้น สรุปได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ในหน้าที่ ๆ ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติ ไม่มีการออกคำสั่งหรือแนะนำ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวกับระบบการจ่ายผลตอบแทนหรือรางวัลตามระบบการประเมินผลขององค์การ แต่เป็นพฤติกรรมที่มีส่วนส่งเสริมให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การแสดงออกของบุคลากรในองค์การที่แสดงออกมาในด้านบวกด้วยความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน ในมิติของ การช่วยเหลือกันในที่ทำงาน การคำนึงถึงผู้อื่น การอดทนอดกลั้นต่อสิ่งไม่พึงประสงค์ การให้ความร่วมมือในการทำงาน และการสำนึกในหน้าที่

ผลจากการทบทวนวรรณกรรมสามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสม ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานและผู้บริหารในตลาดสี่มุมเมือง ในการทำวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกประธานกรรมการเครือข่ายเกษตรกรตลาดสี่มุมเมือง เพื่อยืนยันผลที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

ประชากรและตัวอย่าง ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานในตลาดสี่มุมเมืองจำนวน 665 คน คำนวณผลโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane 1967) ที่ความคลาดเคลื่อน 4 % ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling :SRS) ใช้วิธีจับสลากรายชื่อพนักงานเพื่อให้ตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยการศึกษาจากเอกสารต่างๆและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง ร่วมกับการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารระดับสูงของตลาด

สี่มุมเมือง (ดร.จรรยา ชำนาญไพร) เพื่อพัฒนาข้อคำถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่ได้กำหนด จึงทำการแบ่งโครงสร้างแบบสอบถามปลายเปิดออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเลือกตอบจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับรูปแบบสุขภาวะในองค์กร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต จำนวน 38 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในองค์กร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะในการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต จำนวน 21 ข้อ

ตอนที่ 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับเรื่องการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต จำนวน 20 ข้อ

แบบสอบถามมีการผ่านการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงของเนื้อหา (content validity) และความครอบคลุมของเนื้อหา และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้แก่พนักงานในตลาดไท แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรอัลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

หัวข้อที่ประเมิน	ค่าอัลฟา ครอนบาค
รูปแบบสุขภาวะในองค์กร	0.81
ธรรมาภิบาลในองค์กร	0.76
การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กร	0.90
สมรรถนะในการทำงาน	0.74
การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร	0.88

ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามผ่านการทดสอบทั้งความตรงเชิงเนื้อหา และค่าความเชื่อมั่น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วย 1) สถิติเชิงพรรณนา เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ (%) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

การวิเคราะห์คุณลักษณะของตัวแปรอิสระ ตัวแปรส่งผ่าน และตัวแปรตาม ใช้ค่าเฉลี่ย(mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2) สถิติสรุปอ้างอิง ใช้

1. การวิเคราะห์รูปแบบสุขภาวะในองค์กร ธรรมาภิบาล และหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เส้นทาง (Path) จากสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) แยกตัวแปร สุขภาวะในองค์กร ธรรมาภิบาล หลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง สมรรถนะในองค์กร และการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง

3) นำผลที่ได้ไปสัมภาษณ์เจาะลึกเพิ่มเติมจาก ดร.จรรยา ชำนาญไพร นำผลของการสัมภาษณ์มารวบรวมอภิปรายผลการวิจัย

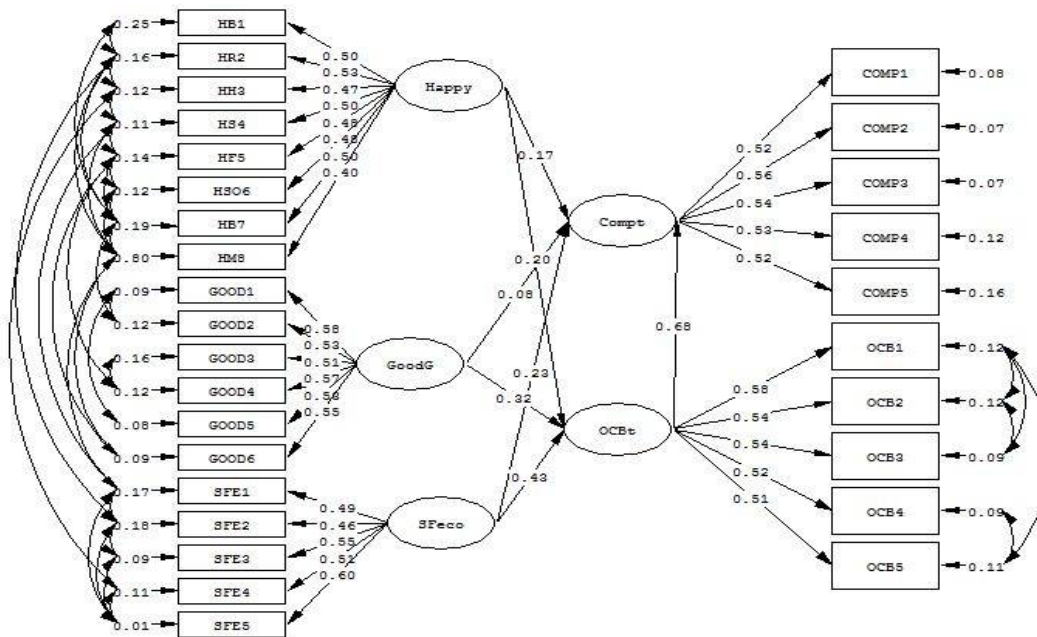
6. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 57.52) มีอายุช่วง 31-40 ปี (ร้อยละ 36.28) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 41.59) การศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 (ร้อยละ 37.76) ตำแหน่งคือพนักงานและลูกจ้าง (ร้อยละ 79.06) ประสบการณ์ในการทำงานคือ 5-10 ปี (ร้อยละ 32.74) และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันคือต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 32.15)

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน รูปแบบสุขภาวะในองค์การ ธรรมภิบาล และหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์รูปแบบสุขภาวะในองค์การ ธรรมภิบาล และหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง ด้วยวิธี Maximum Likelihood ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL 8.52 เพื่อทำการเปรียบเทียบถึงความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเกณฑ์ ในการตรวจสอบประกอบด้วยค่า Chi-square/df, CFI GFI, AGFI, RMSEA และ SRMR ซึ่งผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับโมเดล (Model Modification) โดยพิจารณาจากคำแนะนำในการปรับพารามิเตอร์ในโมเดลด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) จากนั้นปรับพารามิเตอร์โดยยินยอมให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น ให้ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ จนกระทั่งดัชนีความกลมกลืนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้



Chi-Square=554.03, df=332, P-value=0.06162, RMSEA=0.044

รูปภาพที่ 2 รูปแบบสุขภาวะในองค์การ ธรรมภิบาล และหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง (ตัวแบบหลังปรับ)

ผลการวิเคราะห์พบว่าสมรรถนะในการทำงานได้รับอิทธิพลรวมจากการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ($\beta = 0.68$) การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กร ($\beta = 0.52$) รูปแบบสุขภาวะในองค์กร ($\beta = 0.31$) และ ธรรมชาติในองค์กร ($\beta = 0.30$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในขณะที่ การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรได้ ได้รับอิทธิพลรวมจากการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กร ($\gamma = 0.43$) ธรรมชาติในองค์กร ($\gamma = 0.32$) และ รูปแบบสุขภาวะในองค์กร ($\gamma = 0.20$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2 รูปแบบสุขภาวะในองค์กร ธรรมชาติ และหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง

ตัวแปรเหตุ	ปัจจัยผล			การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร OCBt ($R^2=0.80$)			สมรรถนะในการทำงาน Compt ($R^2=0.96$)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
	รูปแบบสุขภาวะในองค์กร	0.20		0.20	0.17	0.14	0.31		
<i>Happy</i>	2.62		2.62	3.35	3.01	3.13			
ธรรมชาติในองค์กร	0.32		0.32	0.08	0.22	0.30			
<i>GoodG</i>	3.15		3.15	1.96	2.71	3.11			
การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กร	0.43		0.43	0.23	0.29	0.52			
<i>SFeco</i>	6.27		6.27	7.69	3.11	9.98			
การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร					0.68	0.68			
<i>OCBt</i>					10.43	10.43			

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าทุกสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ได้รับการสนับสนุนในทุกปัจจัย โดยตัวแปร สุขภาวะในองค์กร การใช้หลักธรรมชาติ การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังสมรรถนะในการทำงาน ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง ในขณะที่ปัจจัยทั้งสามมีอิทธิพลทางตรงต่อ การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร และการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงไปยังสมรรถนะในการทำงาน ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การค้นหารูปแบบสุขภาวะในองค์กร ธรรมชาติ และหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง

ผลการสัมภาษณ์ ดร.จรรยา ชำนาญไพร มีความเห็นว่า การค้นหารูปแบบสุขภาวะในองค์กร ธรรมชาติ และหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง ในมุมมองของ ดร.จรรยา ชำนาญไพร แล้วมีความเห็นว่าต้องเกิดจากบูรณาการของทุกปัจจัยเข้าหากัน การทำงานในองค์กรแห่งนี้ เราต้องการพนักงานที่มีสมรรถนะในการทำงาน และเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อสร้างองค์กรที่สร้างความสุข และมีคนที่มีคุณภาพมาเป็นปัจจัยขับเคลื่อนการทำงาน รูปแบบสุขภาวะในองค์กร ถือเป็นปัจจัยการเตรียมการที่สำคัญอันดับแรกๆที่ผู้บริหารตลาดสี่มุมเมืองให้ความสำคัญ การเริ่มต้นพัฒนาดัชนีสุขภาวะระดับองค์กรทำให้สมาชิกเริ่มมีทิศทางในการสร้างสุขขององค์กรที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น และนับได้ว่าเป็นเครื่องมือที่จะสนับสนุนการดำเนินงานสร้างสุขภาวะในองค์กร โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเรียนรู้การสร้างสุขภาวะในองค์กรจากดัชนีสุข ภาวะองค์กร การเป็นสมาชิกที่ดีสามารถสร้างสมรรถนะในการทำงานที่สร้างประสิทธิผลใน

การทำงาน โดย ดร.จรรยาให้ความเห็นเพิ่มเติมด้วยว่าผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหาร และที่ขาดไม่ได้คือการสร้างจิตสำนึกในเรื่องการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาปรับใช้กับพนักงานทุกคน

7. อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

1. สุขภาวะในองค์การมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังสมรรถนะในการทำงาน ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555: 13) ที่เสนอว่า ความสุขคนทำงาน เป็นเรื่องของ การพัฒนาและสร้างเสริมความสุขร่วมกันระหว่างคนทำงาน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ผู้รับ” กับผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ผู้ให้” ซึ่งทั้ง “ผู้รับ” และ “ผู้ให้” ต้องเข้าใจและรับรู้ร่วมกันว่า “อะไร” คือสิ่งที่ทั้ง “ผู้รับ” และ “ผู้ให้” ต้องการตรงกันและเห็นพ้องต้องกันกระบวนการ หรือเครื่องมือที่สามารถทำให้ทั้ง “ผู้รับ” และ “ผู้ให้” พุดคุยในเรื่องเดียวกัน คือ กระบวนการการวัดความสุขคนทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ ที่จะทำให้มีข้อมูลพื้นฐาน ในการติดตามและประเมินผล เพื่อพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพต่อการทำงาน รวมทั้ง สามารถเทียบเคียง และทำให้เกิดต้นแบบองค์การสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2. การใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังสมรรถนะในการทำงาน ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง สอดคล้องกับงานของ บุซบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี (2544: 58) ที่เสนอว่าการใช้หลักธรรมาภิบาล จะมีความสอดคล้องกับความคุ้มค่า ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์การสามารถจัดสรรและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างคุ้มค่า และเหมาะสม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในสังคมโดยรวมถึงการทำงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังสมรรถนะในการทำงาน ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง สอดคล้องกับ แนวคิดของ เกษม วัฒนชัย (2549) ที่เสนอว่าการใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จะเป็นแนวทางให้คนในองค์การ ดำเนินไปในสายทางกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวหน้าทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน และการดำเนินการทุกขั้นตอนและขณะเดียวกัน จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในองค์การ ให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต และให้ความรอบคอบที่เหมาะสม ดำเนินชีวิต ด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญาและรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

4. การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ มีอิทธิพลทางตรงไปยังสมรรถนะในการทำงาน ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง สอดคล้องกับแนวคิดของ Smith et al. (1983 : 653) ที่เสนอว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การ เพราะเปรียบเสมือนตัวหล่อลื่นเครื่องจักรทางสังคมในองค์การ ทำให้เกิดความยืดหยุ่นซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงาน ในสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้ สามารถทำให้บุคคลจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีในสถานการณ์ที่ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

5. สุขภาวะในองค์การมีอิทธิพลมีอิทธิพลทางตรงไปยังการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง สอดคล้องกับ แนวคิดของ Morris and Maisto (2001) ที่เสนอว่าการมีสุขภาวะในองค์การจะก่อให้เกิดความสุขต่อคนในองค์การ ทำให้พนักงานทุกคนเป็นผู้ที่มีความสุข มีลักษณะทางอารมณ์ทางบวก (Positive Affect) มากกว่าอารมณ์ทางลบ (Negative Affect) มีแนวโน้มของการใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกสูงและมีปัญหาสุขภาพจิตน้อย กล่าวคือ บุคคลเหล่านั้นมีความพอใจในชีวิต มีความรับผิดชอบ รอบคอบและมีปัญหาทางสุขภาพจิตน้อย ส่วนสาเหตุของปัจจัยด้านบุคลิกภาพสามารถพยากรณ์ความ ผาสุกเชิงอัตวิสัยได้ดีขึ้น

6. การใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การมีอิทธิพลทางตรงไปยังการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง สอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งแก้ว ศรีสาสิกุลรัตน์ (2556) ที่เสนอว่า การใช้หลักธรรมาภิบาล ใช้หลักการบริหารการปกครอง ที่มีการจัดสรรและบริหารจัดการทรัพยากรในการตอบสนองต่อปัญหา ของประชาชนได้เป็นอย่างดี โดยการบริหารการ ปกครองที่ดีนั้นจะต้องมีลักษณะ การบริหารแบบมีส่วนร่วม โปร่งใส เสมอภาค ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นธรรม และ รับผิดชอบต่อประชาชนก่อให้เกิดพลเมืองที่ดี

7. การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง มีอิทธิพลทางตรงไปการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง ดังที่ วินัย ปรวันนา (2544: 10) กล่าวว่า เศรษฐกิจพอเพียง คือ ความสามารถในการดำรงชีวิตของคนในองค์การ ให้มีคุณภาพเพื่อ เลี้ยงตนเอง ครอบครัว หรือชุมชนได้โดยอาศัยหลักการพึ่งตนเองให้มากที่สุด เป็นการจักระดับคุณภาพของคนก่อให้เกิดการ เป็นสมาชิกที่ในสังคมที่ตนอยู่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบสุขภาวะในองค์การ ธรรมาภิบาล และหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะ และการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง เกิดจากการบูรณาการทุกปัจจัยเข้าด้วยกัน ดังนั้นเป็น หน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องมีแผนการที่ชัดเจนในการสร้างความสุขให้คนในองค์การ ก่อให้เกิดเป็นสุขภาวะในองค์การ สร้างสังคม ที่เป็นสุข ใช้หลักการบริหารตามแนวธรรมาภิบาล เพื่อสร้างองค์การที่มีความเป็นธรรม และสร้างแนวคิดหลักเศรษฐกิจแบบ พอเพียงให้กับทุกคนในองค์การ เพื่อมีความต้านทานต่อกระแสบริโภคนิยมในปัจจุบัน ด้วยสามสิ่งนี้จะช่วยสร้างให้คนใน องค์การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และสามารถสร้างสมรรถนะให้กับตนเองในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผลที่ตามมาคือจะได้ องค์การที่มีคุณภาพ

1.2 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยผลการวิจัยพบว่า รูปแบบสุขภาวะในองค์การตลาดสี่มุมเมือง จะได้รับน้ำหนักปัจจัยจาก การผ่อนคลายดี สุขภาพดี และ จิตวิญญาณดี สามสิ่งนี้เป็นจุดแข็งที่สะท้อนจากประเมินของพนักงานในองค์การ ดังนั้นหาก ผู้บริหารจะมีการวางแผนที่จะสร้างให้จุดแข็งเหล่านี้มีคุณภาพมากขึ้น ก็จะทำให้ได้ไม่ยากนัก ในขณะที่ปัจจัยด้านสุขภาพเงินดี เป็นปัจจัยที่มีน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุดดังนั้นการวางแผนจัดการทางการเงิน และใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาช่วยทำ ให้ปัจจัยด้านดีมีความเข้มแข็งขึ้นจึงเป็นสิ่งจำเป็น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยดังกล่าวเป็นการทำวิจัยแบบภาคตัดขวาง ควรมีการทำวิจัยซ้ำในช่วงเวลาต่อไปเพื่อศึกษา พัฒนาการ ของรูปแบบสุขภาวะในองค์การ ธรรมาภิบาล และหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และการ เป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง

2.2 การวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพกับผู้บริหารเพียงท่านเดียว หากผู้สนใจจะพัฒนาศึกษาในเรื่องดังกล่าว โดยให้น้ำหนักไปในด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ ก็จะทำให้งานดังกล่าวมีความลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น

8. เอกสารอ้างอิง

กิ่งแก้ว ศรีสาสิกุลรัตน์. (2556) **สรุปหลักการ แนวคิด เกี่ยวกับการบริหารหลักการธรรมาภิบาลในสถานศึกษา** ค้นเมื่อ 20

กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://www.gotoknow.org/posts/206242>

เกษม วัฒนชัย. (2549). **การเรียนรู้ที่แท้และพอเพียงในหลักคิด “พอเพียง”**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน

คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556).

เศรษฐกิจพอเพียง. ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2559. จาก <http://www.sufficiencyeconomy.org/images/suff/suff-econ-.pdf>

- โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย. (2550). **รายงานการพัฒนาคนของประเทศไทย ปี 2550**. เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ: องค์การส่งเสริมการค้าผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชาญวิทย์ วสันนัตถ์ธนสรณ์. (2551). องค์การแห่งความสุข 8 ประการ. **หมอชาวบ้าน**, 30 (349): 18-25.
- ตลาดสี่มุมเมือง.(2558). **แนะนำตลาดสี่มุมเมือง**. ค้นเมื่อ 22 มกราคม 2558. จาก<http://www.taladsimummuang.com/dmma/portals/About.aspx?id=29>
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2548). **เริ่มต้นอย่างไร เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี. (2544). **ตัวชี้วัดธรรมภิบาล**. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- วิเชียร วิชยอุดม (2549).**พฤติกรรมมองค์การ**. (พิมพ์ครั้งที่ 3) .กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม.
- วินัย ประวันนา. (2544). **การศึกษารูปแบบการดำเนินการและปัญหาการดำเนินการตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนแกนนำ สังกัดสำนักงานการประมงจังหวัดขอนแก่น**. ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต กาญจนนา ตั้งชลทิพย์. สุภรต์จรัสสิทธิ์ เฉลิมพล สายประเสริฐ พอตา บุญยศิริธนะ และ วรณภา อารี. (2555). **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER: The Happiness Self Assessment)**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2550). **เศรษฐกิจแบบพอเพียง**. ค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2559. จาก <http://www.thaiedresearch.org/result/result.php?id=3996>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). **ภาวะสังคมไทยไตรมาสสาม ปี 2556**. ค้นเมื่อ 28 พฤศจิกายน 2559. จาก <http://social.nesdb.go.th/social/Default.aspx?tabid=127&articleType=ArticleView&articleId=144>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). **คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. มปท.
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). **การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาสังคมศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์.(2548). **Career development in practice**. (พิมพ์ครั้งที่ 2) . กรุงเทพฯ :เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Morris, C. G. and Maisto, A. A. (2001). **Understanding Psychology**. (5th ed.) New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Niehoff, P. B. (2001). **A Motive-Based view of Organizational Citizenship Behaviors: Applying an Old Lens to a New Class of Organizational Behaviors**. Digital Dissertation: Kansas State University.
- Robbins, S. P. (2001). **Organizational Behavior**. (9th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Smith, C. A., Organ, D. W. and Near, J. R. (1983). "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedent." **Journal of Applied Psychology**. 68 (4): 653-663.
- Yamane, T. (1967). **Statistics: An Introductory Analysis**, (2nd ed.), New York: Harper and Row.
- Zwell, M. (2000) . **Creating a Culture of Competence**. NewYork : John Wiley and Sons, Inc.