

ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES OF EMPLOYEES' WORK BEHAVIORS BASED ON SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY IN AUTOMOTIVE PARTS MANUFACTURERS

Received: January 20, 2019

Revised: May 1, 2019

Accepted: May 8, 2019

ศยามล เอกะกุลนันต์*

Sayamon Akakulanant*

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

* Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

* Email: fsocsm@ku.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ 58 แห่ง จำนวน 500 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยโปรแกรม SPSS for Windows และวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ด้วยโปรแกรม LISREL ผลการวิจัยพบว่า (1) แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์หลังจากการปรับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติ $\chi^2=96.20$, $df=108$, $p\text{-value} = .78$, $GFI = .98$, $AGFI = .96$, $SRMR = .02$, $RMSEA = .00$, $CN = 737.63$ (2) วิถีชีวิตแบบทางสายกลาง การขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัว การขัดเกลาทางสังคมจากองค์กรส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (3) พฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลทางตรงต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิต (4) การขัดเกลาทางสังคมในครอบครัวและสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จในชีวิต และ (5) การขัดเกลาทางสังคมในองค์กรและพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของงาน

คำสำคัญ: พฤติกรรมการทำงาน หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัว การขัดเกลาทางสังคมจากองค์กร สมดุลระหว่างงานและชีวิต ประสิทธิภาพของงาน การบรรลุความสำเร็จในชีวิต วิถีชีวิตแบบทางสายกลาง โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

Abstract

The purpose of this research were to develop a causal and effect model of the employees' work behaviors based on Sufficiency Economy Philosophy of automotive parts manufacturers. Data were collected from 500 employees of 58 automotive part manufacturers by questionnaire. The samples were selected via multi-stage sampling. SPSS for windows was used for rudimentary data analysis. LISREL was used for analyzing the goodness of fit of model. The results showed that: (1) the proposed model was modified to fit the data and chi-square value. The goodness of fit indices of model was acceptable: $\chi^2 = 96.2$, $df = 108$, $p\text{-value} = .78$, $GFI = .98$, $AGFI = .96$, $SRMR = .02$, $RMSEA = .00$, and $CN = 737.63$, (2) life style, family socialization, and organizational socialization had direct effect on work behaviors based on Sufficiency Economy Philosophy, (3) work behaviors based on Sufficiency Economy Philosophy had direct effect on work life balance (4) family socialization and work life balance had direct effect on self-actualization and (5) organizational socialization and work behaviors based on Sufficiency Economy Philosophy had direct effect on work effectiveness.

Keywords: Work behavior, Sufficiency Economy Philosophy, Socialization in Family, Socialization in Organization, Work-life Balance, Work Effectiveness, Self-actualization, Middle Path, Automotive Parts Manufacturers

บทนำ

คนไทยเราได้ตระหนักถึงความสำคัญอย่างชัดเจนต่อแนวพระราชดำริเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ดังเห็นได้จากการนำหลักการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับงานหลายด้าน ส่งผลให้ชีวิตของคนไทยเราอยู่ได้และดำเนินไปอย่างราบรื่นท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไม่เพียงมุ่งเน้นให้ดำรงชีวิตแบบประหยัด เรียบง่าย และไม่พึ่งพิงแต่ตามชื่อของแนวคิดเท่านั้น หากแต่ความพอเพียงนั้น ประกอบด้วยความพอประมาณ หมายถึง การคิดและการกระทำที่ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป และไม่เบียดเบียนตนเองหรือผู้อื่น ความมีเหตุมีผล หมายถึง การพิจารณาข้อมูลอย่างรอบคอบ หลากหลายแง่มุมและตรงตามความเป็นจริงทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และการมีภูมิคุ้มกัน หมายถึง การมีความสามารถที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพร้อมรับเหตุการณ์ใหม่ๆ ยอมรับผลกระทบในทางบวกและทางลบที่จะเกิดขึ้นและมีวิสัยทัศน์ในการตัดสินใจเพื่อยอมรับหรือปฏิเสธสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันนี้จะอาศัยความรู้ หมายถึง ความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกัน จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจให้มีจิตสำนึกใน คุณธรรม หมายถึง ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน และแบ่งปัน (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2550, น.7)

สำหรับแวดวงของการทำงานนั้นพบว่าองค์การหลายแห่งนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ ช่วยสร้างคุณประโยชน์และช่วยแก้ปัญหาให้กับองค์การในด้านการบริหารงานและบริหารบุคคล เช่น ในผลงานวิจัยของ อภิชัย พันธเสน, สรวิชัย เปรมชื่น, และ พิเชษฐ เกียรติเดชปัญญา (2546) ศึกษาผลของการประยุกต์พระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ ตั้งแต่การใช้เทคโนโลยีที่ถูกหลักวิชาการแต่มีราคาสูง ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซื่อสัตย์สุจริตในการประกอบการ ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้บริโภค ไม่เอารัดเอาเปรียบแรงงานและผู้จำหน่ายวัตถุดิบ มีขนาดการผลิตที่สอดคล้องกับความสามารถในการบริหารจัดการ เป็นต้น ซึ่งผลที่ได้พบว่าอุตสาหกรรมที่ศึกษานั้นสามารถนำพาให้อุตสาหกรรมแก้ปัญหาจนผ่านวิกฤตเศรษฐกิจไปได้ในที่สุด

ด้วยคุณประโยชน์ของการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ ผู้บริหารในองค์กรต่างๆ จึงเห็นความสำคัญและปรารถนาที่จะให้บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมการทำงานที่ยึดมั่นในหลักการความพอเพียง หากแต่การที่บุคลากรในองค์กรของตนจะมีพฤติกรรมการทำงานในแบบพอเพียงดังกล่าวนี้ได้ ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ จากการศึกษาผลงานวิจัยต่างๆ พบว่า การขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานแบบพอเพียงได้ เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลส่วนใหญ่เกิดจากอิทธิพลของการเรียนรู้และการขัดเกลาทางสังคมจากบุคคลในครอบครัว ผ่านการซึมซับประสบการณ์ต่างๆ จนกลายเป็นบุคลิกภาพประจำตัว (จำรอง เงินดี, 2552) การแสดงถึงพฤติกรรมการทำงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของบุคคลก็เช่นเดียวกัน มักได้รับอิทธิพลจากบุคคลใกล้ชิด ดังที่ปรากฏในงานวิจัยของ Meerakate, Jitsanguan & Thuvachote (2012) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการใช้เวลาว่างที่สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของวัยรุ่นไทยในกรุงเทพมหานคร พบว่า อิทธิพลของครอบครัวและการทำหน้าที่ของสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อการใช้เวลาว่างที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผลและการมีภูมิคุ้มกัน ทั้งนี้ไม่เพียงแต่อิทธิพลจากครอบครัวเท่านั้นที่มีส่วนในการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์การก็เป็นสถานที่ที่สำคัญอีกที่หนึ่งที่พัฒนาให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้เช่นกัน Heck (1995) กล่าวว่า การขัดเกลาทางสังคมจากองค์การเป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับการสอนและการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์การ ภาระงานที่เกี่ยวข้อง และทักษะความรู้ทางสังคมที่จำเป็นในการอยู่ร่วมกันในองค์การ เพื่อให้บุคคลประสบความสำเร็จในการเป็นสมาชิกขององค์การทั้งด้านหน้าที่การงานและด้านสังคม นอกจากนี้ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้พฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นไปอย่างถาวร คือ วิถีชีวิตแบบทางสายกลางอันเป็นการดำเนินชีวิตโดยยึด

หลักปฏิบัติที่ไม่สุดโต่งไปในทางใดทางหนึ่งเกินไป มุ่งเน้นใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา ไม่ยึดถือหลักการอย่างงมงาย (สุวัฒน์ จันทระจำนง, 2547) ซึ่งวิธีการดำเนินชีวิตเช่นนี้มีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรชนก ทองลาด (2553) เรื่องการบริหารการเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเซรามิกในจังหวัดลำปาง ลำพูนและเชียงใหม่ ยังพบว่า วิธีชีวิตแบบพุทธซึ่งเป็นลักษณะที่มีภายในตนของผู้ประกอบการนั้นส่งผลโดยตรงพฤติกรรมการบริหารการเงินตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่างๆ ตามที่กล่าวไว้ข้างต้น แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นตามมาจากการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ที่ชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า การขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัวและจากที่ทำงาน รวมถึงวิถีชีวิตแบบทางสายกลางส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงหรือไม่ อย่างไร และศึกษาว่าผลของการมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้นจะช่วยให้พนักงานมีสมดุลระหว่างงานและชีวิต งานเกิดประสิทธิผล และบรรลุความสำเร็จในชีวิตหรือไม่ อย่างไร โดยผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษากับพนักงานที่ทำงานในสถานประกอบการกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เนื่องจากเท่าที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ามานั้นพบว่า ยังไม่เคยมีการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับพนักงานในกลุ่มนี้มาก่อน ประกอบกับการที่อุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์นั้นนับเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมหลักสำคัญที่สามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศไทยได้ในระดับต้นๆ ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดหวังว่า นอกจากผลการวิจัยจะเกิดประโยชน์ในเชิงวิชาการมากยิ่งขึ้นแล้ว ยังคาดว่าจะเกิดประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ โดยผู้บริหารหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้จริงในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ยึดมั่นในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นำความก้าวหน้าให้กับบุคคลและอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยเพื่อศึกษาอิทธิพลของวิถีชีวิตแบบทางสายกลาง การขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัว และการขัดเกลาทางสังคมจากองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประสิทธิภาพของงาน และการบรรลุผลสำเร็จในชีวิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

การทบทวนวรรณกรรม

พฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นการผสมผสานบูรณาการระหว่างแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของ McShane & Von Glinow (2003) ซึ่งแบ่งพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเป็นด้าน 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ (Joining the Organization) ความพอใจต่อการคงอยู่กับองค์การ (Remaining with the Organization) การมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (Maintaining Work Attendance) การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย (Performing Required Tasks) และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Exhibiting Organization Citizenship) กับแนวคิด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งมุ่งเน้นให้ดำเนินการทำสิ่งต่างๆ ด้วยความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกัน ทั้งนี้ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันนี้จะต้องอาศัยความรู้ และขณะเดียวกัน จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจให้มีจิตสำนึกใน คุณธรรม (สำนึกงาน กปร., 2550, น.7) ดังนั้นเมื่อบูรณาการทั้ง 2 แนวคิดเข้าด้วยกันแล้ว สรุปได้ว่าพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การดำเนินกิจกรรมการทำงานของบุคลากรใน 5 ด้าน ได้แก่

ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการคงอยู่ ด้านการมาปฏิบัติงาน ด้านการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อให้ทำงานขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์โดยยึดแนวหลักความพอประมาณ ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป และไม่ให้เกิดเบียดเบียนตนเองหรือผู้อื่น มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกัน คู่ไปกับความรู้และคุณธรรม

พฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับสมดุลระหว่างงานและชีวิต

การทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะนำมาซึ่งสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ในงาน โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อันได้แก่ ใช้เหตุผล ไตร่ตรอง สิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุมีผล มีความพอดี ไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับตนเองและผู้อื่น วางแผนและเตรียมการล่วงหน้าเพื่อรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยใช้ความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน มีแนวโน้มสูงที่จะบริหารจัดการชีวิตของตนให้เกิดความสมดุล สมพร เทพสิทธิ์า (2549) กล่าวในเรื่องดวงประทีปจากพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเพื่อถวายเป็นพระราชกุศลแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในมหามงคลสมัยทรงครองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี ว่า พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสามารถตอบสนองความต้องการทางจิตใจให้รู้จักพอและเกิดสมดุล และตรงกับที่ ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) กล่าวไว้ในผลงานเรื่อง การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิต: สมดุลระหว่างงานและชีวิต/ประสิทธิผลของงานและชีวิต ว่าพฤติกรรมการออม การมุ่งฝึกหาความรู้ และการยึดมั่นในหลักคำสอนทางศาสนาถือเป็นคุณลักษณะที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตได้

การขัดเกลาทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานแบบพอเพียงได้ เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลส่วนใหญ่เกิดจากอิทธิพลของการเรียนรู้และการขัดเกลาทางสังคมจากบุคคลในครอบครัว ผ่านการซึมซับประสบการณ์ต่างๆ จนกลายเป็นบุคลิกภาพประจำตัว (จารอง เงินดี, 2552) การแสดงถึงพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคคลก็เช่นเดียวกัน มักได้รับอิทธิพลจากบุคคลใกล้ชิด ดังที่ปรากฏในงานวิจัยของ Meerkate et al. (2012) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการใช้เวลาว่างที่สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของวัยรุ่นไทยในกรุงเทพมหานคร พบว่า อิทธิพลของครอบครัวและการทำหน้าที่ของสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อการใช้เวลาว่างที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผลและการมีภูมิคุ้มกัน

การขัดเกลาจากองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

องค์กรเป็นสถานที่ที่สำคัญอีกที่หนึ่งที่พัฒนาให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้เช่นกัน Heck (1995) กล่าวว่า การขัดเกลาทางสังคมจากองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับการสอนและการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร ภาระงานที่เกี่ยวข้อง และทักษะความรู้ทางสังคมที่จำเป็นในการอยู่ร่วมกันในองค์กร เพื่อให้บุคคลประสบความสำเร็จในการเป็นสมาชิกขององค์กรทั้งด้านหน้าที่การงานและด้านสังคม ทั้งนี้ อิทธิพลของการขัดเกลาทางสังคมจากองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้นได้รับการยืนยันจากผลงานวิจัยของ Gruman, Saks, & Zweing (2006) เรื่องการขัดเกลาทางสังคมด้านทักษะการทำงานจากองค์กรและพฤติกรรมในการทำงานทางบวกของพนักงานใหม่ซึ่งเป็นนักศึกษาที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศแคนาดา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่รับรู้ถึงความสามารถของตนเองและได้รับการขัดเกลาทางสังคมเกี่ยวกับทักษะการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในการทำงานทางบวกของพนักงาน อันได้แก่ การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับและข้อมูลประกอบการทำงาน รวมทั้งสามารถปรับตัวเข้ากับงานและองค์การได้อย่างรวดเร็ว

วิถีชีวิตแบบทางสายกลางกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วิถีชีวิตแบบทางสายกลางเป็นการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักปฏิบัติที่ไม่สุดโต่งไปในทางใดทางหนึ่งเกินไป มุ่งเน้นใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา ไม่ยึดถือหลักการอย่างมกมาย (สุวัฒน์ จันทระจำนง, 2547) การดำเนินชีวิตเช่นนี้มีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรชนก ทองลาด (2553) เรื่องการบริหารการเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

สมมติฐานการวิจัย

แบบจำลองความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 วิถีชีวิตแบบทางสายกลาง การขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัว และการขัดเกลาทางสังคมจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สมมติฐานที่ 2 การขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัวส่งผลทางตรงต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิตและส่งผลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สมมติฐานที่ 3 วิถีชีวิตแบบทางสายกลางส่งผลทางตรงต่อการบรรลุความสำเร็จในชีวิตและส่งผลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สมมติฐานที่ 4 พฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สัมดุลระหว่างงานและชีวิต และการขัดเกลาทางสังคมจากองค์การส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของงาน และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของงานผ่านสัมดุลระหว่างงานและชีวิต

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรเป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ตั้งอยู่ในประเทศไทย เก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 500 คน (โรงงาน 58 แห่ง) โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างพิจารณาจากเกณฑ์การยอมรับได้ของการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งขนาดที่กำหนดถือเป็นขนาดตัวอย่างที่ดี (Tabachnick & Fidell, 2007, p.613) ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) เริ่มจากการสุ่มภูมิภาค สุ่มจังหวัดด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจงโดยเลือกภูมิภาคและจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เนื่องจากกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในเขตพื้นที่บางภูมิภาคและบางจังหวัดเท่านั้น จากนั้นสุ่มโรงงานด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) และสุ่มพนักงานในแต่ละโรงงานให้ได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Sampling) จากบัญชีรายชื่อของพนักงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป 2) แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างขึ้นจากการบูรณาการระหว่างหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (สำนักงาน กปร., 2550, น. 7) กับแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของ McShane & Von Glinow (2003) 5 ด้าน มีข้อคำถาม 36 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่ตรงกับความเป็นจริงเลย” ไปจนถึง “ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด” (เช่น “ฉันดูแลสุขภาพของตนเองเป็นอย่างดีเพื่อจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ” “ฉันขยันหมั่นเพียรในการศึกษาหาความรู้เพื่อจะได้มีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย”) 3) แบบสอบถามวัดสัมดุลระหว่างงานและชีวิต สร้างขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสัมดุลระหว่างงานและชีวิตของ Greenhaus, Collins & Shaw (2003) 3 ด้าน มีจำนวน 17 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่ตรงกับความเป็นจริงเลย” ไปจนถึง “ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด” (เช่น “ฉันแบ่งเวลาให้กับงานและชีวิตส่วนอื่นๆ อย่างเหมาะสม” “ฉันพอใจในทุกสิ่งที่ฉันทำทั้งเรื่องงาน ครอบครัว และเรื่องส่วนตัว”) 4) แบบสอบถามวัดการบรรลุความสำเร็จในชีวิต นำแบบวัดการบรรลุความสำเร็จในชีวิตของ Shostrom (1964 cited in Rhoades & McFarland, 2000; Dorer & Mahoney, 2006) ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดความต้องการตามลำดับขั้น ที่ชื่อว่า The Personal Orientation Inventory มาปรับใช้ มีจำนวน 16 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า ตั้งแต่ “ไม่ตรงกับตัวฉันเลย” ไปจนถึง “ตรงกับตัวฉันมากที่สุด” (เช่น “ฉันพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต” “ฉันสามารถปล่อยวางเรื่องในอดีตได้”) 5) แบบสอบถามวัดประสิทธิผลของงาน สร้างขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของ

ประสิทธิผลของงานของ Lawless (1972) 6 ด้าน มีจำนวน 32 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่ตรงกับความเป็นจริงเลย” ไปจนถึง “ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด” (เช่น “คุณภาพของงานที่ฉันทำ ไม่ได้ตามมาตรฐานที่บริษัทกำหนด” “ฉันพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่”) 6) แบบสอบถามวิถีชีวิตแบบทางสายกลาง สร้างขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของวิถีชีวิตแบบทางสายกลางของ พระธรรมปิฎก (2544) 3 ด้าน มีจำนวน 25 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่ตรงกับตัวฉันเลย” ไปจนถึง “ตรงกับตัวฉันมากที่สุด” (เช่น “ฉันมีสัดอยู่กับสิ่งที่กำลังทำอยู่เสมอ” “แม้ว่าความจริงจะขัดกับสิ่งที่ฉันต้องการ ฉันก็สามารถยอมรับความจริงนั้นได้” “ฉันรู้ว่าในโลกนี้มีทั้งสิ่งดีและไม่ดีควบคู่กันไป”) 7) แบบสอบถามวัดการขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัว สร้างขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัวของ อ่ำไพรัตน์ อักษรพรหม (2545) 2 ด้าน จำนวน 18 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่ตรงกับความเป็นจริงเลย” ไปจนถึง “ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด” (เช่น “ครอบครัวสอนให้ฉันมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน” “ฉันเรียนรู้ว่าสิ่งใดควรทำไม่ควรทำจากคำสอนของสมาชิกในครอบครัว” “ครอบครัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน”) และ 8) แบบสอบถามวัดการขัดเกลาทางสังคมจากองค์กร สร้างขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการขัดเกลาทางสังคมจากองค์กร ของ Saks, Uggerslev & Fassina (2007) 2 ด้าน มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่ตรงกับความเป็นจริงเลย” ไปจนถึง “ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด” (เช่น “กิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทจัดขึ้นทำให้ฉันมีโอกาสดูแลเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น” “หลังจากที่ได้พูดคุยปรึกษากับหัวหน้างาน ฉันมักมีกำลังใจที่จะพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น”)

ทั้งนี้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นทั้งหมดได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญและการวิเคราะห์คุณภาพด้วยกระบวนการทางสถิติ มีค่าสถิติผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับและรายด้านของแบบสอบถามแต่ละชุดอยู่ระหว่าง .756-.992 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม อยู่ระหว่าง .320-.996 และค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามรายข้อ (Item-discrimination หรือ D Index หรือ ค่า t) อยู่ระหว่าง 5.311-29.092 สำหรับตัวแปรพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและประสิทธิผลของงานนั้นเป็นตัวแปรที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะนำมาวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวัดได้ คือ มีองค์ประกอบมากกว่า 3 องค์ประกอบ (Bollen, 1989, p.244) เมื่อนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัวสามารถร่วมกันชี้วัดตัวแปรนั้นๆ ได้

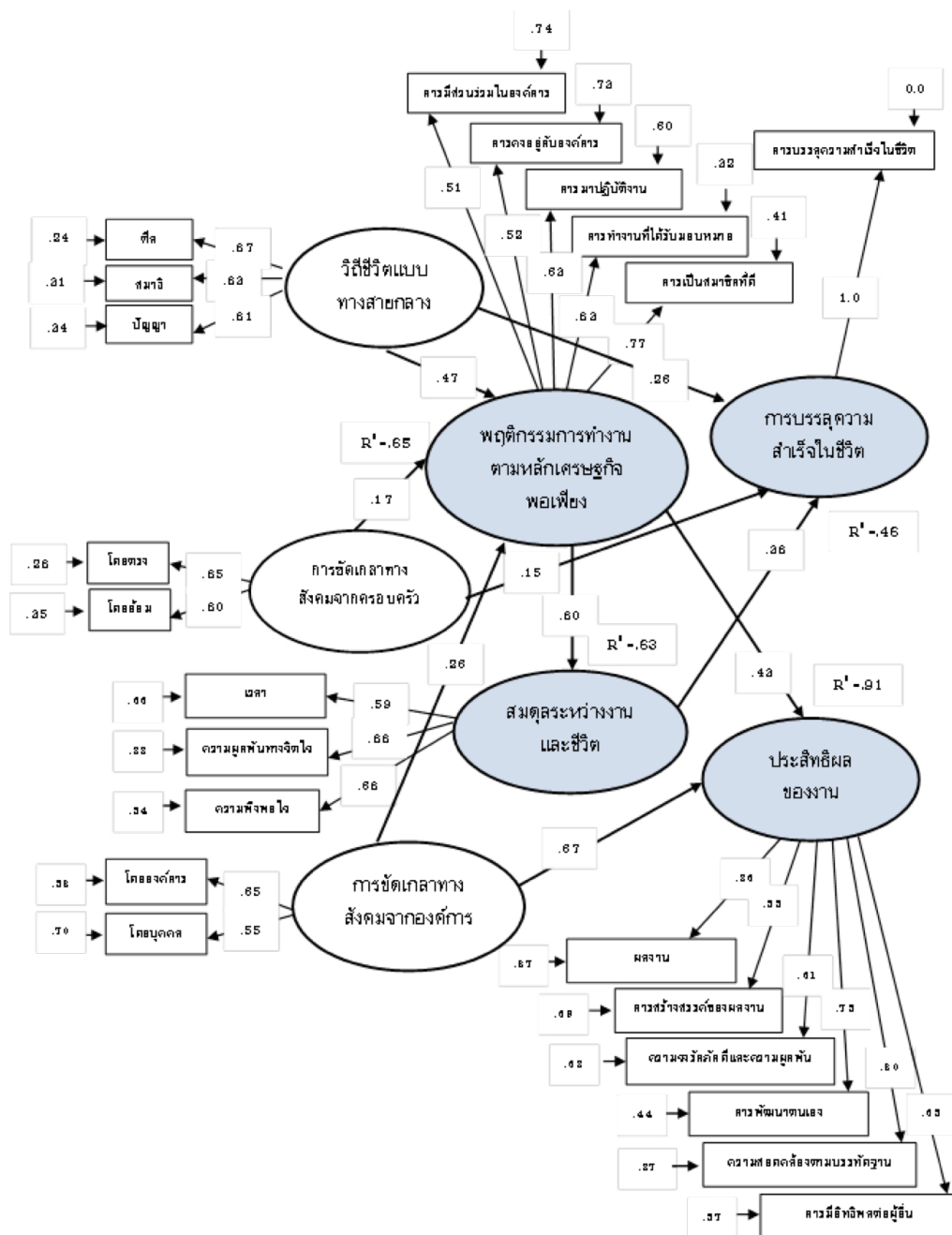
ผลการวิจัยและอภิปราย

ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 500 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.2 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 30.68 ปี อายุ 26-30 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 35.8 อายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.6 ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธคิดเป็นร้อยละ 97.4 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.8 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 19,999 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.8 มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 86.2 แต่งงานแล้วคิดเป็นร้อยละ 44.6 แต่ยังไม่มีการคิดเป็นร้อยละ 64.0 และไม่ต้องทำงานล่วงเวลาเลยคิดเป็นร้อยละ 35.8

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 1064.54$ p-value = .00 GFI = .84 AGFI = .79 SRMR = .06 ค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .09 และมีค่า CN = 130.94 ซึ่งเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ความสอดคล้องพบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์ตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหมายความว่าแบบจำลองความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นยังไม่สามารถนำมาอธิบายพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพนักงานได้ ผู้วิจัยจึงได้ปรับแบบจำลองความสัมพันธ์โดยเพิ่มเส้นอิทธิพลระหว่างการขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัวกับการบรรลุความสำเร็จในชีวิต เพิ่มเส้นอิทธิพลระหว่างสมดุลระหว่างงานและชีวิตกับการบรรลุความสำเร็จในชีวิต ตัดเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออก และยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดมีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้การปรับนั้นอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาค่าดัชนีการปรับ (Modification indices) การไม่มีนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล และความเป็นไปได้ในทางทฤษฎีอย่างมีความหมาย อธิบายได้และสมเหตุสมผล

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่ปรับแล้ว มีค่าสถิติ $\chi^2 = 96.20$ p-value = .78 GFI = .98 AGFI = .96 SRMR = .02 RMSEA = .00 และมีค่า CN = 737.63 ซึ่งจะเห็นได้ว่าค่าสถิติทุกค่าผ่านเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่ารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่ปรับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากตารางที่ 1 และภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่า (1) วิธีชีวิตแบบทางสายกลาง การขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัว และการขัดเกลาทางสังคมจากองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ร้อยละ 65 ($R^2=.65$) (2) วิธีชีวิตแบบทางสายกลาง การขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัว การขัดเกลาทางสังคมจากที่ทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถอธิบายความแปรปรวนของสมดุลระหว่างงานและชีวิตได้ร้อยละ 97 ($R^2=.97$) (3) วิธีชีวิตแบบทางสายกลาง การขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัว การขัดเกลาทางสังคมจากที่ทำงาน พฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสมดุลระหว่างงานและชีวิต สามารถอธิบายความแปรปรวนของการบรรลุความสำเร็จในชีวิตได้ร้อยละ 46 ($R^2=.46$) (4) วิธีชีวิตแบบทางสายกลาง การขัดเกลาทางสังคมในครอบครัว และการขัดเกลาทางสังคมจากที่ทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของงานได้ร้อยละ 79 ($R^2=.79$)



ภาพที่ 2 แบบจำลองความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ปรับแล้ว

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานแสดงอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรผล

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล				
	อิทธิพล	พฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	สมดุลระหว่างงานและชีวิต	การบรรลุความสำเร็จในชีวิต	ประสิทธิผลของงาน
วิถีชีวิตแบบทางสายกลาง	ทางตรง ทางอ้อม รวม	.47 - .47	- .38 .38	.26 .14 .40	- .17 .17
การขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัว	ทางตรง ทางอ้อม รวม	.17 - .17	- .13 .13	.15 .05 .20	- .06 .06
การขัดเกลาทางสังคมจากองค์กร	ทางตรง ทางอ้อม รวม	.26 - .26	- .20 .20	- .08 .08	.67 .09 .76
พฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ทางตรง ทางอ้อม รวม	- - -	.80 - .80	- .31 .31	.36 - .36
สมดุลระหว่างงานและชีวิต	ทางตรง ทางอ้อม รวม	- - -	- - -	.38 - .38	- - -
	R ²	.65	.63	.46	.91

ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยและอภิปรายผลตามสมมติฐานย่อย ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่าวิถีชีวิตแบบทางสายกลาง การขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัว และการขัดเกลาทางสังคมจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .47 ($t=97$) .17 ($t=2.71$) และ .26 ($t=2.39$) ตามลำดับ จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อนี้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า พนักงานที่มีวิถีชีวิตแบบทางสายกลางซึ่งมีลักษณะที่ไม่หมกมุ่นกับความทุกข์หรือความสุขอย่างสุดโต่ง เน้นการใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา พิจารณาไตร่ตรองสิ่งต่างๆ ตามเหตุผลและความเป็นจริง ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักของศีล สมาธิ และปัญญา รู้ว่าสิ่งควรหรือไม่ควรทำนั้นจะเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานด้วยความรอบคอบ มีเหตุผล มองเห็นและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น คำนึงถึงความเป็นไปได้ อย่างมีหลักการและมีคุณธรรม ซึ่งผลการศึกษานี้ตรงกับแนวคิดของ ขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์ (2554) ที่กล่าวว่า การนำหลักแห่งทางสายกลางมาใช้ในการทำงานจะนำไปสู่การสร้างความสุขในองค์กร เนื่องจากการที่พนักงานรู้จักผ่อนคลาย ปล่อยวาง เกิดความเสียสละ สม่ำเสมอมีจิต จงรักภักดีกับองค์กรและสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน

การขัดเกลาทางสังคมจากองค์การเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เมื่อบุคคลขององค์การได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์การ ทักษะความรู้ทางสังคมที่จำเป็นต่อการอยู่ร่วมกันในองค์การ ตลอดจนภาระงานที่เกี่ยวข้อง มีแนวโน้มที่บุคคลเหล่านั้นจะประสบความสำเร็จในการเป็นสมาชิกขององค์การทั้งด้านหน้าที่การงาน (เป้าหมายและผลงานที่มีประสิทธิภาพ) และด้านสังคม (ค่านิยมขององค์การ) (Jex & Britt, 2008) ซึ่งตรงกับผลงานวิจัยของ ปราโมทย์ มลคล้ำ และคณะ (2553) ยืนยันชัดเจนว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานส่งผลต่อการประกอบอาชีพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของผู้คนรอบครัวในเขตปกครองท้องที่ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม นอกจากการขัดเกลาจากองค์การแล้ว การขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัวเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพนักงาน ผลการวิจัยนี้ตรงกับแนวคิดของ Cohen-Scali (2003) ที่กล่าวว่า ครอบครัวมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเลือกอาชีพการวางแผนการทำงานและการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในอาชีพนั้นๆ โดยเฉพาะการขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัวเรื่องบทบาททางเพศชนชั้นทางสังคม ความสามารถทางปัญญา ความสนใจในด้านความเชี่ยวชาญและค่านิยมในการเลือกทางเลือกต่างๆ โดยที่วิธีการถ่ายทอดหรือขัดเกลาพฤติกรรมที่พึงประสงค์โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ควรจะมาจากแบบอย่างของสมาชิกในครอบครัวในการที่จะแสดงให้บุคคลเห็นความสำคัญของการมีภูมิคุ้มกันและการมีเหตุผลในการกระทำสิ่งต่างๆ อย่างพอเพียง (ดูเดือน พันธุมนาวิณ และ ดวงเดือน พันธุมนาวิณ, 2550)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ไม่พบว่าการขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัวส่งผลทางตรงต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิต แต่พบว่าส่งผลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .13 ($t=2.70$) ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานข้อนี้เพียงบางส่วน ในส่วนสนับสนุนที่ว่า การขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัวนั้นส่งผลทางอ้อมต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิตผ่านพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรืออีกนัยหนึ่งคือการขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัวส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลทางตรงต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิตนั้น ประเด็นที่ว่า การขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัวส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้นได้อธิบายไว้ในสมมติฐานที่ 1 แล้ว สำหรับประเด็นที่พฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลทางตรงต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิตนั้น อธิบายได้ว่า หากพนักงานทำงานโดยยึดหลักปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดมั่นในความพอดี มีเหตุผล มีการวางแผนรับมือกับสิ่งต่างๆ อย่างมีหลักการ มีความรู้และมีคุณธรรมในการประพฤติ ปฏิบัติหน้าที่ในงานของตน ก็จะทำให้งานและชีวิตของตนเกิดความสมดุล มีความสุขใจ พอใจมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปตามที่สมพร เทพสิทธิ์า (2549) กล่าวไว้ว่า การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้จะสามารถตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจให้พอมีอยู่มีกิน ตอบสนองความต้องการทางจิตใจให้รู้จักพอและเกิดความสมดุลในการทำกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะในเรื่องงานนั้นจำเป็นต้องเริ่มจากพฤติกรรมที่ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนซึ่งเป็นหลักสำคัญหลักหนึ่งของพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ดูเดือน พันธุมนาวิณ และดวงเดือน พันธุมนาวิณ, 2550) นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้ยังได้รับการยืนยันจากผลงานวิจัยของ ภาวินี เพชรสว่าง (2549) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผลของการที่บุคลากรขององค์การมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้นจะสามารถส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต และสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน อันเนื่องมาจากการมีระบบจัดการความหลากหลายและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ อยากมาทำงาน อยากทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป และมีความรับผิดชอบต่องานเพื่อนร่วมงานและองค์การจึงกล่าวได้ว่าความพอดีในการทำงานหรือการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงช่วยให้พนักงานสามารถวางแผนในการทำงานและวางแผนในการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือชีวิตครอบครัวได้โดยไม่เบียดเบียนตนเอง ผู้ร่วมงาน และสมาชิกในครอบครัว

สำหรับเหตุผลที่การขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัวไม่ส่งผลทางตรงต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิต แต่ส่งผลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งที่ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตน่าจะเกี่ยวข้องกับทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัวควบคู่กันไป ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตอาจไม่ได้เกิดจากการที่ได้รับการสั่งสอนอบรม หรือเห็นแบบอย่างในเรื่องที่สอนเพียงอย่างเดียว หากแต่ยังต้องผ่านการมีประสบการณ์ในชีวิตและนำสิ่งที่ได้รับการอบรมไปใช้จริง ปฏิบัติจริง จนกลายเป็นคุณลักษณะของบุคคลคนนั้น ดังนั้น หากพนักงานได้รับการอบรมขัดเกลาในครอบครัวเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ หรือแม้กระทั่งเรื่องการทำงานตามบทบาทหน้าที่ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแล้ว ควรมีโอกาสได้นำสิ่งต่างๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดมานั้นไปใช้ในสถานการณ์การทำงานและการดำเนินชีวิตจริง เสมือนเป็นแบบฝึกหัดจนเกิดเป็นความชำนาญ ทักษะ หรือเป็นนิสัยในที่สุด ก็เป็นไปได้ว่าจะก่อให้เกิดบุคคลนั้นระดับประคองชีวิตของตนในด้านต่างๆ ให้สมดุล เกิดความพอใจและความสุขตามมาได้ ดังแนวคิดของ Mead (1934 อ้างใน ณรงค์ เล็งประชา, 2541) ที่กล่าวว่า วิธีการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นการขัดเกลาทางสังคมที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง ภายใต้กิจกรรมที่ครอบครัวกำหนดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกในครอบครัวได้เรียนรู้สิ่งนั้นอย่างแท้จริง ดังนั้น จึงทำให้การขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัวส่งผลโดยอ้อมต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิตผ่านพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า วิธีชีวิตแบบทางสายกลางส่งผลทางตรงต่อการบรรลุความสำเร็จในชีวิตและส่งผลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .26 ($t=4.07$) และ .14 ($t=3.51$) ตามลำดับ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานข้อนี้ การที่วิธีชีวิตแบบทางสายกลางส่งผลทางตรงต่อการบรรลุความสำเร็จในชีวิต อธิบายได้ว่าหากพนักงานมีแนวทางการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักทางสายกลาง คงอยู่ในศีล สมาธิ และปัญญา จะทำให้บุคคลนั้น บรรลุความสำเร็จในชีวิตของตน ซึ่งการบรรลุความสำเร็จในที่นี้ คือการที่พนักงานดำเนินชีวิตโดยยึดหลักพื้นฐานของความเป็นปัจจุบัน ความพึงพอใจกับสิ่งที่มีอยู่ ไม่คาดหวังอนาคตด้วยความกังวล โดยหากได้นำหลักแห่งทางสายกลางมาใช้ในการทำงานจะนำไปสู่การสร้างความสุขในองค์การ เนื่องจากการที่พนักงานรู้จักผ่อนคลาย ปล่อยวาง และหยุดเพื่อที่จะมีสติและคิดดำเนินการต่อไป จะทำให้พนักงานเกิดความเสียสละ สมานสามัคคี จงรักภักดีกับองค์การ และสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน (ขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์, 2554) นอกจากนี้ยังพบว่า การบรรลุความสำเร็จในชีวิตตามลักษณะที่กล่าวมายังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เช่น ประสบการณ์จากการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทักษะที่ดีและการตอบสนองต่อปัญหาต่างๆ และการได้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคม ได้ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับคนอื่นๆ ในสังคม (Heylighen, 1992) โดยเฉพาะการเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากสมาชิกครอบครัว ซึ่งอาจเรียกว่าการขัดเกลาทางสังคมภายในครอบครัว ดังที่ Gresuc & Hastings (2007) กล่าวว่า การบรรลุความสำเร็จในชีวิตสามารถเริ่มต้นได้จากความซื่อสัตย์ซื่อตรงทั้งการกระทำและคำพูด ค่านิยมเชิงเหตุผลหรือคำสอนทางศาสนา และความต้องการพัฒนาตนเองให้ได้รับสิ่งที่สูงสุดในชีวิต โดยคุณลักษณะเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จากการอบรมเลี้ยงดูแบบให้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนของผู้ปกครอง

สำหรับผลการวิจัยเพิ่มเติมอีกประการที่พบคือ สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จในชีวิต เหตุผลที่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จในชีวิตเนื่องจากการที่บุคคลใดก็ตามที่บรรลุความสำเร็จในชีวิตได้นั้น ไม่ได้เกิดขึ้นเพราะปัจจัยเฉพาะด้านองค์การ เช่น การมองหาความก้าวหน้าและเป็นอิสระในการทำงาน การไม่มีข้อขัดแย้งระหว่างความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิตกับเป้าหมายของงานและองค์การ เท่านั้น แต่บุคคลยังต้องยอมรับและตอบสนองความต้องการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงาน ประกอบกับมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและการควบคุมตนเองได้ ซึ่งก็คือการจัดการให้ตนเองมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตก่อนจึงจะส่งผลให้เกิดการบรรลุความสำเร็จในชีวิต (Lawless, 1972) ดังที่ Shostrom (1964 cited in Rhoades & McFarland, 2000) กล่าวว่า บุคคลที่บรรลุความสำเร็จในชีวิตด้านแนวทางภายในตนเองจะสามารถช่วยเหลือตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งพาหรือยึดติดอยู่กับบุคคลอื่น

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่า พฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการขัดเกลาทางสังคมจากองค์การส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .36 ($t=3.42$) และ .67 ($t=4.68$) ตามลำดับแต่ไม่พบว่า สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของงาน และไม่พบว่าพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของงานผ่านสมดุลระหว่างงานและชีวิตและผ่านการบรรลุความสำเร็จในชีวิต จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อนี้เพียงบางส่วน ในส่วนสนับสนุนสมมติฐานที่ว่าพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของงานซึ่งชี้ให้เห็นว่าพนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมากเท่าใด ยิ่งจะทำให้เกิดประสิทธิผลในงานมากขึ้น ผลการทดสอบครั้งนี้เป็นไปตามแนวคิดของทอทิฟฟา วิริยะพันธุ์ (2550) กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลยึดหลักการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะช่วยให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมากขึ้น คิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในส่วนที่พบว่า การขัดเกลาทางสังคมจากองค์การส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของงานนั้น อธิบายได้ว่า หากพนักงานได้ผ่านการอบรม ขัดเกลาในเรื่องต่างๆ จากองค์การมากเท่าใดก็จะทำให้งานที่ทำการประสิทธิผลสูงขึ้นด้วย ซึ่งโดยปกติผู้ที่ผ่านการขัดเกลาทางสังคมจากที่ทำงานนั้นจะต้องผ่านกระบวนการต่างๆ 5 ขั้นตอนโดยเริ่มตั้งแต่เมื่อพนักงานเข้ามาทำงานครั้งแรก และได้ผ่านการมีประสบการณ์ร่วมกับองค์การจนกระทั่งมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลาในการถ่ายทอดเพื่อสร้างพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ (Garavan & Morley, 1997 อ้างใน จีรเดช ฉายอรุณ, 2542) กระบวนการเหล่านี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณลักษณะที่องค์การต้องการอันจะนำมาซึ่งประสิทธิผลของงานในที่สุดซึ่งผลงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลของงานจะเกิดขึ้นได้หากพนักงานได้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคมจากที่ทำงานในรูปแบบหรือวิธีการต่างๆ เช่น งานวิจัยของ Harpaz, Honing, & Coetsier (2002) พบว่า การขัดเกลาทางสังคมจากอาชีพให้กับพนักงานของ WOSY International Research Group ทำให้พนักงานมีค่านิยมที่ดีในการทำงาน โดยเฉพาะการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลให้พนักงานรับรู้ว่าการงานของตนเองมีความหมายและมีจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะที่กล่าวมานี้เป็นคุณลักษณะที่บ่งชี้ความมีประสิทธิภาพในงาน

ในส่วนที่ไม่พบว่า พฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของงานผ่านสมดุลระหว่างงานและชีวิต และไม่พบว่าสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสิทธิผลของงานนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องเฉพาะกับเรื่องงานและองค์การซึ่งมักได้รับอิทธิพลจากลักษณะองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการปฏิบัติงาน และลักษณะการทำงานของพนักงานเป็นหลัก (Steers, 1977 อ้างใน ภรณ์ กิริติบุตร, 2529) อีกทั้งการวัดประสิทธิผลของงานนั้นมุ่งเน้นไปที่ผลงาน ความสร้างสรรค์ของงาน ความจงรักภักดีต่อองค์การ บทบาทหน้าที่ในงาน และการพัฒนาตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ในขณะที่สมดุลระหว่างงานและชีวิตเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทั้งเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว จึงเป็นไปได้ว่าแม้พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งมุ่งเน้นเฉพาะเรื่องงานและไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องส่วนตัวจะไม่ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของงานผ่านสมดุลระหว่างงานและชีวิต นอกจากนี้เหตุผลอีกประการที่อาจเป็นไปได้คือ โรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงงานที่ผู้ประกอบการหรือเจ้าของเป็นชาวต่างชาติ เช่น ญี่ปุ่น ไต้หวัน อเมริกา เป็นต้น เข้ามาลงทุนโดยตั้งฐานการผลิตในประเทศไทย ดังนั้นพนักงานส่วนใหญ่อาจจะซึมซับวัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งงานซึ่งมุ่งเน้นการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ยึดมั่น และให้ความสำคัญกับงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งส่งผลให้ทำงานให้กับหน่วยงานจึงทำด้วยความรู้สึกเต็มใจที่จะทำ และมีความพึงพอใจกับสิ่งที่ได้เป็นอยู่แม้ว่าจะต้องทำงานมากขึ้นก็ตามจึงเป็นไปได้ที่จะมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานไม่มากนัก ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ จึงทำให้พฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไม่ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของงานผ่านการบรรลุความสำเร็จในชีวิตและสมดุลระหว่างงานและชีวิต แต่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่พบว่าพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สมดุลระหว่างงานและชีวิต ประสิทธิภาพของงาน และการบรรลุความสำเร็จในชีวิตนั้น ได้รับอิทธิพลจากวิถีทางสายกลาง การขัดเกลาทางสังคมจากองค์การและครอบครัว ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

วิถีชีวิตแบบทางสายกลาง หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนาสามารถให้การส่งเสริมให้พนักงานมีวิถีชีวิตแบบทางสายกลางที่มุ่งมั่นตั้งอยู่ในศีล สมาธิและปัญญา เช่น สถาบันครอบครัวควรปลูกฝังโดยอบรมสั่งสอน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุตรหลานด้านการดำเนินชีวิตที่ยึดมั่นทางสายกลาง หน่วยงานอาจจัดตั้งชมรมศาสนาหรือจัดสรรเวลาให้ผู้ที่มีความสนใจในเรื่องทางสายกลางได้มาพบปะพูดคุยกัน เพื่อเป็นแบบอย่างและคอยชี้แนะ ช่วยเหลือ เมื่อพนักงานต้องการที่พึ่งหรือที่ปรึกษา ฝึกอบรม และสร้างสื่อที่กระตุ้นให้พนักงานสามารถปรับตัวในการทำงานโดยยึดมั่นในหลักพุทธศาสนา

การขัดเกลาทางสังคมจากองค์การ ครอบครัวและสถานศึกษาควรมีส่วนช่วยในการปลูกฝังค่านิยมเกี่ยวกับการเลือกอาชีพและการแสดงพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม โดยการเปิดโอกาสให้เรียนรู้และฝึกฝนงานต่างๆ จนเกิดความชอบ ความชำนาญ อันจะนำไปสู่การเลือกอาชีพหรือหน่วยงานได้สอดคล้องกับตนเองและไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานให้กับองค์การ อีกทั้งจะช่วยให้พนักงานมีแนวทางปฏิบัติเพื่อบรรลุความสำเร็จในชีวิตได้ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว นอกจากนี้องค์การควรให้ความสำคัญกับการชี้แจงเรื่องบทบาทหน้าที่ โอกาสในการพัฒนาตนเอง และความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน ตลอดจนคอยช่วยเหลือ ให้ข้อมูล และร่วมเรียนรู้ไปกับพนักงาน อันจะทำให้เกิดความใกล้ชิดระหว่างพนักงานใหม่กับพนักงานเก่า และซึมซับพฤติกรรมที่เหมาะสมตามวัฒนธรรมองค์การได้ง่ายขึ้น หรืออาจใช้วิธีการเสนอแบบอย่างของพนักงานที่ประสบความสำเร็จในงาน มีความพึงพอใจในงานและองค์การ มาเป็นตัวอย่างให้พนักงานคนอื่นๆ ได้เรียนรู้และทำตาม บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม

การขัดเกลาทางสังคมจากครอบครัว ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันครอบครัวควรสนับสนุนนโยบายส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวผ่านการจัดกิจกรรมที่ให้ครอบครัวสามารถเข้าร่วมได้ ทั้งพ่อแม่ ผู้ปกครอง บุตรหลาน และญาติพี่น้อง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกในครอบครัว มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น ให้ความสนใจต่อกันผ่านกิจกรรมที่ทำร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างทัศนคติในการมองโลกทางบวก และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่น นอกจากนี้ผู้ปกครองหรือบุคคลใกล้ชิดในครอบครัวควรใช้วิธีการที่หลากหลายในการให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับค่านิยม บทบาทหน้าที่ในสังคม และวัฒนธรรมที่บุคคลควรยึดถือเมื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่น เช่น การใช้วิธีการพูดสอน ชี้แนะ หรืออธิบายสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ และผลที่จะได้รับการกระทำนั้นให้ดำเนินชีวิตอยู่บนความเป็นปัจจุบันขณะและสามารถช่วยเหลือตนเองได้ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

หากนักวิจัยมีความสนใจศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อาจนำแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมเครื่องเวชภัณฑ์ สิ่งทอ ผลิตภัณฑ์ OTOP เป็นต้น นอกจากนี้ อาจศึกษาโดยนำปัจจัยอื่น เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล (ลักษณะมุ่งอนาคต ความสามารถทางารรู้คิด) ปัจจัยเกี่ยวกับงาน (ระบบการทำงาน ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน) และปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร (การบังคับบัญชา การฝึกอบรม) มาร่วมวิเคราะห์เพิ่มเติม และสำหรับนักวิจัยที่ต้องการพัฒนาผลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อต่อยอดสู่การสร้างหลักสูตรหรือคู่มือการดำเนินการเพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อาจศึกษาเชิงลึกต่อไปด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ในประเด็นเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร โครงสร้างและแผนงานขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อให้ได้แนวทางการปฏิบัติและการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสำนักคณะกรรมการอุดมศึกษา สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นอย่างสูงที่ได้ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้

บรรณานุกรม

- ขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์. (2554). *การสร้างความสุขในที่ทำงาน*. พัทลุง: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จำรอง เงินดี. (2552). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- ณรงค์ เลื่องประชา. (2541). *มนุษย์กับสังคม (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ดุจเดือน พันธมนาวิน และ ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2550). หลักเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคล: ทฤษฎีและผลการวิจัยเพื่อสร้างดัชนีในแนวจิตพฤติกรรมศาสตร์. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 47(1), 27-79.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2550). *เศรษฐกิจพอเพียง: ความพอเพียงมวลรวมในประเทศ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: G.P.Cyberprint.
- เทพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ไทวันพัฒนาฯ.
- ธีรเดช ฉายอรุณ. (2542). *การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่โดยใช้การสำรวจข้อสองช่วงเวลา*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปราโมทย์ มลคล้า, นวลฉวี ประเสริฐสุข, สมทรัพย์ สุขอนันต์ และกมล โพธิเย็น. (2553). พฤติกรรม การดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของผู้ปกครองครัวเรือนเขตปกครองท้องที่ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 2(1), 89-103.
- พรชนก ทองลาด. (2553). *การวิจัยเรื่องการบริหารการเงินตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเชรามิกในจังหวัดลำปาง ลำพูนและเชียงใหม่*. (รายงานการวิจัย). ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- พระธรรมปิฎก. (2544). *พุทธธรรม (ฉบับเดิม)*. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- ภรณ์ กิรีบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2549). นโยบายและแนวทางปฏิบัติการบริหารสมดุลระหว่างงานและชีวิต. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 26(3), 110-123.
- ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). *การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิต: Work-Life Balance/Work-Life Effectiveness*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สมพร เทพสิทธา. (2549). *ดวงประทีปจากพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเพื่อถวายราชสักการะแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในมหามงคลสมัยทรงครองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ส่วย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการ: การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2550). *เศรษฐกิจพอเพียง: ปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงชีวิต*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ.
- สุวัฒน์ จันทระจาง. (2547). *แก่นพุทธธรรม (ฉบับอังกฤษ-ไทย)*. กรุงเทพมหานคร: ตาตาพับลิเคชั่น.
- อภิชัย พันธเสน, สรวินัย เปรมชื่น และ พิเชษฐ์ เกียรติเดชปัญญา. (2546). *การประยุกต์พระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงกับอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- Bogt, T. T., Raaijmakers, Q., & Wel, F. V., (2005). Socialization and Development of the Work Ethic Among Adolescents and Young Adults. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 420-437.
- Bollen, K.A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. New York: John Wiley and Sons.
- Cohen-Scali, V. (2003). The Influence of Family, Social, and Work Socialization on the Construction of the Professional Identity of Young Adults. *Journal of Career Development*, 29(4), 237-249.

- Dorer, H.L. & Mahoney, J. M. (2006). Self-Actualization in the Corporate Hierarchy. *North American Journal of Psychology*, 8(2), 397-410.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-513.
- Gresuc, J. E. & Hastings, P. D. (2007). *Handbook of Socialization: Theory and Research*. New York: The Guilford Press.
- Gruman, J. A., Saks, A. M., & Zweing, D. I. (2006). Organizational Socialization Tactics and Newcomer Proactive Behaviors: An Integrative Study. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 90-104.
- Harpaz, I., Honing, B., & Coetsier, P. (2002). A Cross-Cultural Longitudinal Analysis of The Meaning of Work and the Socialization Process of Career Starters. *Journal of World Business*, 37, 230-244.
- Heck, R. (1995). Organizational and Professional Socialization: Its Impact on the Performance of New Administrators. *Urban Review*, 27, 31-49.
- Heylighen, F. (1992). A Cognitive-Systemic Reconstruction of Maslow's Theory of Self-Actualization. *Behavioral Science*, 37, 39-57.
- Jex, S. M. & Britt, T. W. (2008). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach* (2nd ed). New Jersey: John Wiley & Son.
- Lawless, D.J. (1972). *Effective Management: Social Psychological Approach*. New Jersey: Prentice-Hall.
- McShane, S. L. & Von Glinow, M. (2003). *Organizational Behavior: Emerging Realities for The Workplace Revolution*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Meerakate, J., Jitsanguan, T., & Thuvachote, S. (2012). Leisure Time Allocation in Accordance with the Sufficiency Economy Philosophy of Adolescents in Bangkok. *Kasetsart Journal: Social Sciences*, 33(3), 464-474.
- Rhoades, D.R. & McFarland, K. F. (2000). Purpose in Life and Self-Actualization in Agency-Supported Caregivers. *Community Mental Health Journal*, 36(5), 513-521.
- Saks, A.M., Uggerslev, K. L., & Fassina, N. E. (2007). Socialization Tactics and Newcomer Adjustment: A Meta-Analytic Review and Test of a Model. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 413-446.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th ed.). New York: Allyn and Bacon.
- Victoria. (2007). *Work and Family Balance Manual: Better practices for better business*. Retrived December 12, 2011. from www.business.vic.gov.au/busvicwrf/_assets/main/lib60072/work&family.pdf