

รูปแบบสุขภาวะในองค์การ ธรรมาภิบาล และหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ 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 ฤทธิบุญไชย¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ สองประการคือ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างสมรรถนะ และการสร้างการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง และ 2. เพื่อค้นหารูปแบบสุขภาวะในองค์การธรรมาภิบาลและหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานในตลาดสี่มุมเมืองจำนวน 665 คน คำนวณผลโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ความคลาดเคลื่อน 0.04 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน ข้อมูลที่ใช้จัดเก็บได้แก่แบบสอบถามที่ผ่านความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยง ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานเกิดจากการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ($\beta = 0.68$) หลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง ($\gamma = 0.23$) สุขภาวะในองค์การ ($\gamma = 0.17$) และหลักธรรมาภิบาล ($\gamma = 0.08$) ตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง เกิดจากหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง ($\gamma = 0.43$) หลักธรรมาภิบาล ($\gamma = 0.32$) และสุขภาวะในองค์การ ($\gamma = 0.20$) ตามลำดับ 2) รูปแบบสุขภาวะในองค์การธรรมาภิบาลและหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมืองต้องเกิดจากการผสมผสานกัน การเป็นสมาชิกที่ดีสามารถสร้างสมรรถนะในการทำงานที่สร้างประสิทธิผลในการทำงาน โดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหาร การสร้างสุขภาวะในองค์การและที่ขาดไม่ได้คือการสร้างจิตสำนึกในเรื่องการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาปรับใช้กับพนักงานทุกคน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องมีแผนการที่ชัดเจนในการสร้างความสุขให้คนในองค์การ ก่อให้เกิดเป็นสุขภาวะในองค์การ สร้างสังคมที่เป็นสุข ใช้หลักการบริหารตามแนวธรรมาภิบาล เพื่อสร้างองค์การที่มีความเป็นธรรม และสร้างแนวคิดหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียงให้กับทุกคนในองค์การ เพื่อมีความต้านทานต่อกระแสบริโภคนิยมในปัจจุบัน ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยสร้างให้คนในองค์การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และสามารถสร้างสมรรถนะให้กับตนเองในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผลที่ตามมาคือจะได้องค์การที่มีคุณภาพ

คำสำคัญ: สุขภาวะในองค์การ ธรรมาภิบาล หลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง การสร้างสมรรถนะ
การเป็นสมาชิกที่ดี

¹ อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม E-mail: mbakru1@gmail.com

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

บทนำ

ตลอดระยะเวลา 40 ปีที่ผ่านมา กรุงเทพมหานครมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านของจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นและการขยายตัวของตัวเมือง อันเป็นผลมาจากการสร้างโครงข่ายการคมนาคมและการพัฒนาด้านสาธารณูปโภค รวมทั้งความเจริญของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร การจับจ่ายซื้อสินค้าเพื่อการอุปโภคบริโภคจึงมีปริมาณเพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ ตามวิถีชีวิตที่ดำเนินมาแต่ดั้งเดิม คนไทยจะซื้อสินค้าประเภทอาหารสดโดยเฉพาะอย่างยิ่งผักและผลไม้ในตลาดสดที่อยู่ใกล้ที่พักอาศัย และคุ้นเคย ผลผลิตประเภทผักผลไม้ที่มีระบบ

การจัดจำหน่ายโดยการลำเลียงจากแหล่งเพาะปลูกในชนบท ผ่านพ่อค้าคนกลางไปยังตลาดค้าส่งในใจกลางกรุงเทพ แล้วจึงกระจายออกไปยังตลาดสดขายปลีกทั้งในเมืองและชานเมืองกรุงเทพ และต่างจังหวัด ช่องทางการลำเลียงสินค้าดังกล่าวเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมาย ตั้งแต่ความแออัดด้านการจราจรในกรุงเทพซึ่งเป็นต้นเหตุให้ค่าใช้จ่ายของผู้ประกอบการเพิ่มสูงขึ้นทั้งในรูปของเวลาที่เสียไปและค่าเชื้อเพลิงของยานพาหนะ ผู้บริโภคต้องซื้อสินค้าที่มีราคาแพง เพราะกว่าสินค้าจะมาถึงตลาดสดขายปลีกต้องเสียค่าขนส่งหลายต่อ ทำให้สินค้ามีราคาสูง นอกจากนี้ เกษตรกรไม่มีอำนาจการต่อรองราคาสินค้า เพราะตลาดถูกผูกขาดด้วยพ่อค้าคนกลาง

ในปี พ.ศ.2525 ซึ่งอยู่ในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 รัฐบาลได้กำหนดให้มีตลาดกลางสำหรับสินค้าเกษตรขึ้นในสี่ทิศชานเมืองของกรุงเทพมหานคร เรียกว่า "ตลาดกลางค้าส่งสี่มุมเมือง" โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อตัดพ่อค้าคนกลาง ทำให้เกษตรกรได้พบกับผู้ซื้อโดยตรง เปิดโอกาสในการแข่งขันอย่างเสรี โดยให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการภายใต้การสนับสนุนจากกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ ตลาดกลางสี่มุมเมืองปัจจุบันนี้มีเนื้อที่กว่า 400 ไร่ ตำแหน่งที่ตั้งของตลาดอยู่ทำเลที่ดีเลิศ เพราะอยู่บนถนนสายหลักซึ่งเชื่อมกับจังหวัดต่าง ๆ ในภูมิภาคทั่วประเทศ การขนส่งสะดวก ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ทำให้เกษตรกรสามารถนำผลผลิตไปจำหน่ายได้โดยสะดวก อีกทั้งผู้ซื้อก็สามารถเข้าไปหาซื้อสินค้าทุกชนิดได้ตลอด 24 ชั่วโมง (ตลาดสี่มุมเมือง, 2558)

ด้วยเหตุที่ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม จากข้อมูลปี พ.ศ.2554 ประชากรไทยมีราว 65 ล้านคน มีอาชีพเป็นเกษตรกรประมาณ 24 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 38 ของประชากรทั้งประเทศ กล่าวได้ว่าเกษตรกรไทยมีส่วนมากที่สุดในหากจำแนกตามประเภทของการประกอบอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556) หากพิจารณาเฉพาะเกษตรกรผู้ผลิตผักและผลไม้ พบว่าเกษตรกรผู้ปลูกผักผลไม้ไทย ผลิตผักและผลไม้เฉลี่ยปีละ 6.5 ล้านตัน หากไม่มีตลาดรองรับผลผลิต จะเกิดปัญหาราคาสินค้าตกต่ำ ซึ่งปัจจุบันเกษตรกรต้องประสบกับปัญหานี้บ่อยครั้ง จนรัฐบาลทุกยุคทุกสมัยต้องแก้ปัญหาด้วยการแทรกแซงราคาสินค้าเกษตรเป็นประจำ อีกทั้งหากระบบตลาดด้อยประสิทธิภาพยิ่งจะส่งผลกระทบต่อการกระจายสินค้าสู่ผู้บริโภคอีกด้วย ตลาดกลางสินค้าเกษตรจึงมีความสำคัญ เพราะเป็นสถานที่ซื้อขายผลผลิตทางการเกษตรในระดับค้าส่ง และผลผลิตเหล่านี้จะกระจายสู่ตลาดสดอีกทอดหนึ่ง โดยจากการวิจัยพบว่าผักและผลไม้กว่าร้อยละ 90 ต้องผ่านการซื้อขายจากตลาดกลางแล้วค่อยกระจายสู่ตลาดสด ก่อนที่จะถึงมือผู้บริโภค จึงกล่าวได้ว่าตลาดกลางสินค้าเกษตรในกลุ่มผักผลไม้ เป็นองค์การที่มีบทบาทสำคัญในระบบห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร อีกทั้งยังเป็นแหล่งสร้างอาชีพให้กับประชาชนจำนวนมาก การขยายตัวอย่างรวดเร็วที่ไม่สอดคล้องกับจำนวนของพนักงาน ประกอบกับอัตราผลตอบแทนที่น้อยกว่า องค์การแห่งอื่น ทำให้ตลาดสี่มุมเมือง กำลังถูกท้าทายจากเรื่องขวัญ กำลังใจ และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน หน้าที่ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมืองจำเป็นต้องบริการตั้งแต่ค้าขายส่งในตลาดซึ่งมีจำนวนมาก และผู้ที่ทำหน้าที่ขนส่งสินค้า และรวบรวมสินค้าจากทั่วประเทศที่ส่งสินค้าจำพวก ผัก ผัก ผลไม้ เข้าสู่ตลาด ด้วยภาระที่หนัก และความซับซ้อนของงานที่มากขึ้น สิ่งที่น่าสนใจก็คือ จะมีการปรับใช้หลักการบริหารจัดการแบบใดที่จะเสริมสร้างสมรรถนะทำงานของคนในองค์การและทำให้เขาเป็นสมาชิกที่ดีต่อไปได้

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบสุขภาวะในองค์การ ธรรมาภิบาล และหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง เกิดจากแนวคิด ที่ผู้วิจัยเห็นสอดคล้องกับ แนวคิดทางการจัดการองค์การยุคใหม่ ดังที่ วิเชียร วิทย์อุดม (2549, น.11) เสนอว่า ผู้บริหารยุคใหม่ จะต้องไม่ยึดมั่นในทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งโดยเฉพาะในการจัดการ แต่จะต้องเลือกวิธีที่ดีที่สุด ที่นำไปใช้ในการบริหารองค์การได้ โดยการผสมผสานเพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะกับสภาพองค์การและสิ่งแวดล้อมของ

องค์การนั้น ๆ งานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยมีเป้าประสงค์ในการเสนอรูปแบบทางการจัดการ และมุ่งหวังว่าการปรับและพัฒนาตัวแบบดังกล่าวจะมีประโยชน์ต่อการเสริมสร้างสมรรถนะ และการสร้างการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง เพื่อยังประโยชน์ต่อไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และทำให้องค์การตลาดสี่มุมเมืองมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ การพัฒนาองค์การตลาดสี่มุมเมืองจะมีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพนักงาน และทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่อยากคงอยู่ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและพยายามพัฒนาสมรรถนะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมุ่งหวังในผลการวิจัยที่จะช่วยให้การพัฒนาตลาดสี่มุมเมืองมีความเป็นสากล ช่วยยกระดับระบบห่วงโซ่อุปทานในด้านกระจายสินค้า และช่วยยกระดับราคาสินค้าเกษตรของประเทศไทยให้ดีขึ้นในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

สมมติฐานการวิจัย

1. การเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานตลาดสี่มุมเมืองมีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสมรรถนะของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง
2. สุขภาวะในองค์การมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสมรรถนะของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง
3. การใช้หลักธรรมชาติมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสมรรถนะของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง
4. การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเสริมสมรรถนะของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ค้นพบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างสมรรถนะ และการสร้างการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง
2. ได้รูปแบบสุขภาวะในองค์การ ธรรมชาติ และหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งจะแบ่งสาระของการทบทวนวรรณกรรมได้ดังนี้

รูปแบบสุขภาวะในองค์การ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552, น. 24-28) เสนอว่า ความสุขในการทำงานต้องอาศัยหัวใจขององค์การแห่งความสุข โดยอาศัยสมการ Happy Workplace = Teamwork + Happy + Reactivity ซึ่งหมายถึงการสร้างให้คนในองค์การทำงานเป็นทีม มีความสุขในการทำงานร่วมกัน

และสร้างความคิดสร้างสรรค์ของการอยู่ร่วมกันและพัฒนาร่วมกัน สิ่งเหล่านี้ต้องอาศัย คน เป็นสำคัญ ต้องพัฒนาคนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ กระบวนการดังกล่าวคือ กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์การ

อภิชาติ ภูพานิช (2551, น. 9) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานของคนที่ทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย การบริหารองค์การที่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรเป็นสำคัญ การได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมรักใคร่

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์การ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็น “องค์การแห่งความสุข” (Happy workplace) ตามแผนงานสุขภาวะองค์การภาคเอกชน โดยองค์ประกอบความสุขมี 8 ประการ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์, 2551, น.18-25) ได้แก่

1. สุขภาพดี (Happy body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข
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 ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเอง และครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน
7. ครอบครัวที่ดี (Happy family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและ เป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่าง ๆ
8. สังคมดี (Happy society) คือ การมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พำนักอาศัย

ธรรมาภิบาลในองค์การ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ให้นิยามว่า ธรรมาภิบาล คือการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้จักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็ง หรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ

กึ่งแก้ว ศรีสาสิกุลรัตน์ (2556) กล่าวว่า Good Governance หมายถึง การบริหารการปกครองที่มีการจัดสรร และบริหารจัดการทรัพยากรในการตอบสนองต่อปัญหา ของประชาชนได้เป็นอย่างดี โดยการบริหารการปกครองที่ดีนั้นจะต้องมีลักษณะ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation) โปร่งใส

(Transparency) เสมอภาค (Equity) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นธรรม (Rule of Law) และรับผิดชอบต่อประชาชน (Effectiveness /Accountability)

กล่าวโดยสรุปธรรมาภิบาลเป็นกลไกสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนสามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ที่จะปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมายและแสดง ความเห็นที่แตกต่างกันบนหลักการของการมีส่วนร่วมมีความโปร่งใสที่สามารถตรวจสอบได้มีความรับผิดชอบต่อ ผลที่กระทำและมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีในการปฏิบัติงานภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย

การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กร

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุก ระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทาง สายกลาง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550, น.1) ได้กล่าวถึง เศรษฐกิจแบบพอเพียงไว้ว่า เป็นความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างเรียบง่ายตามฐานะ มีความเป็นอยู่อย่างประมาณตน รายจ่ายไม่เกิน รายรับ และรู้จักเก็บออม

คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ (2556) มีแนวคิดเกี่ยวกับนัยสำคัญของแนวคิดระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง ดังนี้

1. เป็นระบบเศรษฐกิจที่ยึดถือหลักการที่ว่า “ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน”
2. เศรษฐกิจแบบพอเพียงให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่ม
3. เศรษฐกิจแบบพอเพียงตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีความเมตตา ความเอื้ออาทร และความ สามัคคีของสมาชิก

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย (2550, น. 31) ได้กล่าวถึงความหมายของ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของ ประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ ดำเนินไปในทางสายกลางโดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อยุค โลกาวัดน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่ต้องมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมี ผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในทั้งนี้จะต้องอาศัยความรู้ ความ รอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการ ต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินงานทุก ขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและให้มีความรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วย ความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบเพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็น อย่างดี

คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ (2556) กำหนดแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงว่าเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของ ประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาวัตน์

สมรรถนะในการทำงาน

อรรถศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548) อธิบายความหมายของ สมรรถนะ ว่า หมายถึงคุณลักษณะ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

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

Zwell (2000 , pp.26-53) ได้แบ่งและจัดกลุ่มองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการไฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน (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

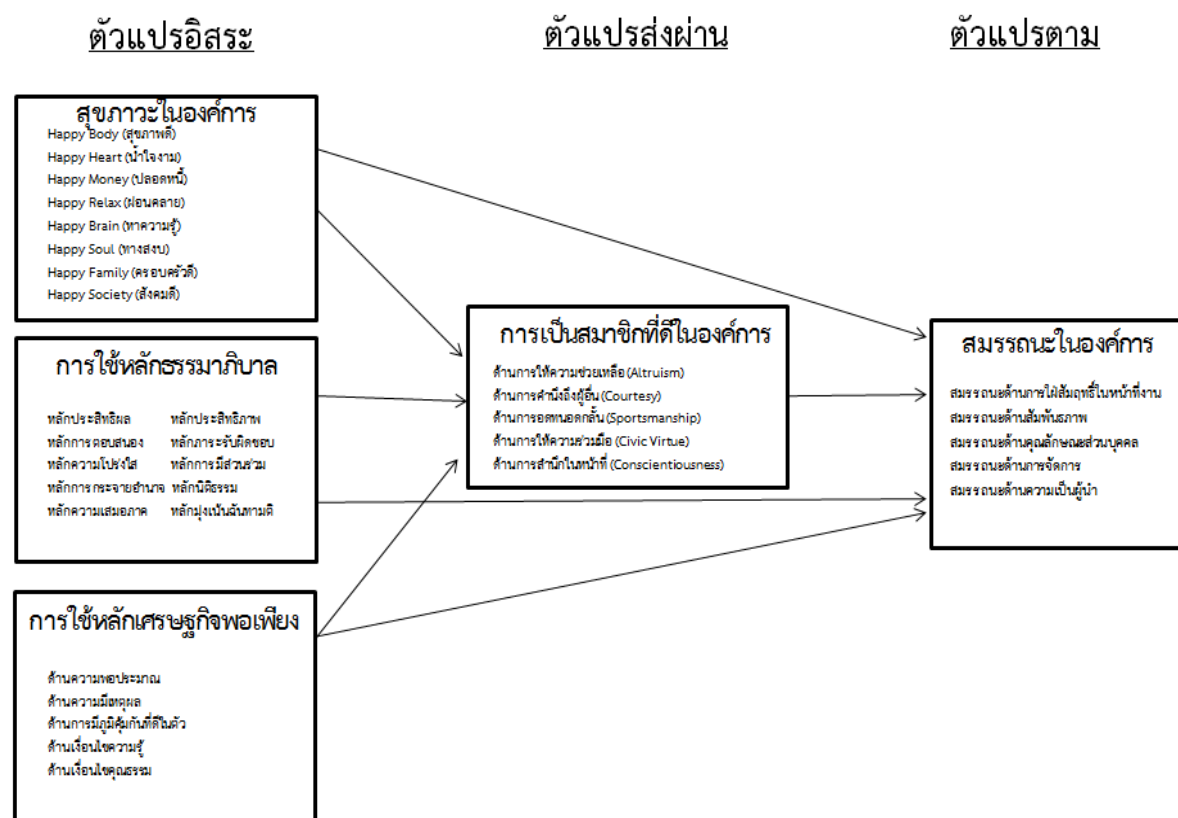
การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร

Niehoff (2001 , p.4) กล่าวถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนองค์กร สังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและ/หรือเป็นการตั้งใจที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่เขาตั้งใจจะทำเอง และพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นเหนือความคาดหวังที่องค์กรต้องการหรือคาดหวังไว้

Robbins (2001, p.21) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลตัดสินใจทำด้วยตนเอง ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นทางการของพนักงาน แต่เป็นส่วนส่งเสริมความมีประสิทธิภาพขององค์กรจากความหมายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรข้างต้น สรุปได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ในหน้าที่ ๆ ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติ ไม่มีการออกคำสั่งหรือแนะนำ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวกับระบบการจ่ายผลตอบแทนหรือรางวัลตามระบบการประเมินผลขององค์กร แต่เป็นพฤติกรรมที่มีส่วนส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การแสดงออกของบุคลากรในองค์กรที่แสดงออกมาในด้านบวกด้วยความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน ในมิติของ การช่วยเหลือกันในที่ทำงาน การคำนึงถึงผู้อื่น การอดทนอดกลั้นต่อสิ่งไม่พึงประสงค์ การให้ความร่วมมือในการทำงาน และการสำนึกในหน้าที่

ผลจากการทบทวนวรรณกรรมสามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสม ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานและผู้บริหารในตลาดสี่มุมเมือง ในการทำวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ประธานกรรมการเครือข่ายเกษตรกรตลาดสี่มุมเมือง เพื่อยืนยันผลที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

ประชากรและตัวอย่าง ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานในตลาดสี่มุมเมืองจำนวน 665 คน คำนวณผลโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ที่ความคลาดเคลื่อน 4% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คนใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling :SRS) ใช้วิธีจับสลากรายชื่อพนักงานเพื่อให้ตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยการศึกษาจากเอกสารต่างๆและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง ร่วมกับการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารระดับสูงของตลาดสี่มุมเมือง จำนวนสามท่าน เพื่อพัฒนาข้อคำถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่ได้กำหนดไว้

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

เครื่องมือโดยใช้ สูตรอัลฟาของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ค่าที่ได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 ได้ค่าความเชื่อมั่นดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

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

ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามผ่านการทดสอบทั้งความตรงเชิงเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ (%) แล้วนำเสนอใน รูปตารางประกอบการบรรยาย การวิเคราะห์คุณลักษณะของตัวแปรอิสระ ตัวแปรส่งผ่าน และตัวแปรตาม ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. สถิติสรุปอ้างอิง ใช้

1) การวิเคราะห์รูปแบบสุขภาวะในองค์กร ธรรมาภิบาล และหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) จากสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) แยกตัวแปร สุขภาวะในองค์กร ธรรมาภิบาล หลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง สมรรถนะในองค์กร และการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง

3) นำผลที่ได้ไปสัมภาษณ์เจาะลึกเพิ่มเติมจาก ดร.จรรยา ชำนาญไพร นำผลของการสัมภาษณ์ มาร่วมอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย

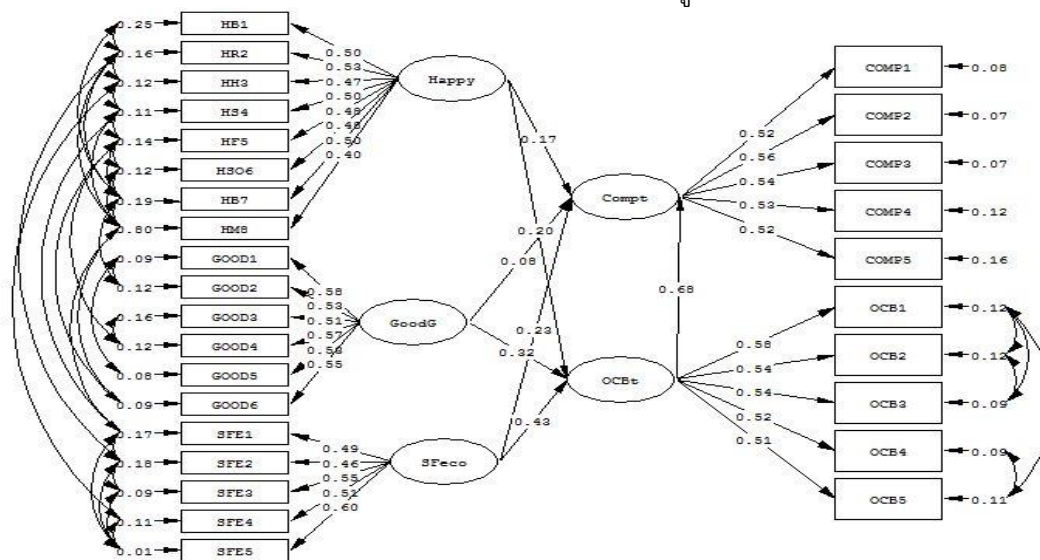
ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 57.52) มีอายุช่วง 31-40 ปี (ร้อยละ 36.28) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 41.59) การศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 (ร้อยละ 37.76) ตำแหน่งคือพนักงานและลูกจ้าง (ร้อยละ 79.06) ประสบการณ์ในการทำงานคือ 5-10 ปี (ร้อยละ 32.74) และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันคือต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 32.15)

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน รูปแบบสุขภาวะในองค์กร ธรรมาภิบาล และหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์รูปแบบสุขภาวะในองค์กร ธรรมาภิบาล 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

ภาพที่ 2 รูปแบบสุขภาวะในองค์กร ธรรมชาติ และหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง (ตัวแบบหลังปรับ)

ผลการวิเคราะห์พบว่าสมรรถนะในการทำงานได้รับอิทธิพลรวมจากการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กร รูปแบบสุขภาวะในองค์กร และ ธรรมชาติในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรได้ ได้รับอิทธิพลรวมจากการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กร ธรรมชาติในองค์กร และ รูปแบบสุขภาวะในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2 รูปแบบสุขภาวะในองค์กร ธรรมชาติ และหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง

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

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

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าทุกสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ได้รับการสนับสนุนในทุกปัจจัย โดยตัวแปรสุขภาวะในองค์การ การใช้หลักธรรมาภิบาล การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังสมรรถนะในการทำงานของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง ในขณะที่ปัจจัยทั้งสามมีอิทธิพลทางตรงต่อ การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การและการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ มีอิทธิพลทางตรงไปยังสมรรถนะในการทำงานของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การค้นหารูปแบบสุขภาวะในองค์การ ธรรมาภิบาล และหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง

ผลการสัมภาษณ์ ผู้บริหารระดับสูง มีความเห็นว่า การค้นหารูปแบบสุขภาวะในองค์การ ธรรมาภิบาล และหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง ในมุมมองของ ดร.จรรยา ชำนาญไพร แล้วมีความเห็นว่าต้องเกิดจากบูรณาการของทุกปัจจัยเข้าหากัน การทำงานในองค์การแห่งนี้ เราต้องการพนักงานที่มีสมรรถนะในการทำงานและเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อสร้างองค์การที่สร้างความสุขและมีคนที่มีคุณภาพมาเป็นปัจจัยขับเคลื่อนการทำงาน รูปแบบสุขภาวะในองค์การ ถือเป็นปัจจัยการเตรียมการที่สำคัญอันดับแรกๆที่ผู้บริหารตลาดสี่มุมเมืองให้ความสำคัญ การเริ่มต้นพัฒนาดัชนีสุขภาวะระดับองค์การทำให้สมาชิกเริ่มมีทิศทางในการสร้างสุขขององค์การที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น และนับได้ว่าเป็นเครื่องมือที่จะสนับสนุนการดำเนินงานสร้างสุขภาวะในองค์การ โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเรียนรู้การสร้างสุขภาวะในองค์การจากดัชนีสุข ภาวะองค์การ การเป็นสมาชิกที่ดีสามารถสร้างสมรรถนะในการทำงานที่สร้างประสิทธิผลใน การทำงาน โดย ดร.จรรยาให้ความเห็นเพิ่มเติมด้วยว่าผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหาร และที่ขาดไม่ได้คือการสร้างจิตสำนึกในเรื่องการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาปรับใช้กับพนักงานทุกคน

อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

1. สุขภาวะในองค์การมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังสมรรถนะในการทำงานของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555, น. 13) ที่เสนอว่า ความสุขคนทำงาน เป็นเรื่องของการพัฒนาและสร้างเสริมความสุขร่วมกันระหว่างคนทำงาน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ผู้รับ” กับผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ผู้ให้” ซึ่งทั้ง “ผู้รับ” และ “ผู้ให้” ต้องเข้าใจและรับรู้ร่วมกันว่า “อะไร” คือสิ่งที่ทั้ง “ผู้รับ” และ “ผู้ให้” ต้องการตรงกันและเห็นพ้องต้องกัน กระบวนการ หรือเครื่องมือที่สามารถทำให้ทั้ง “ผู้รับ” และ “ผู้ให้” พุดคุยในเรื่องเดียวกัน คือ กระบวนการการวัดความสุขคนทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ ที่จะทำให้มีข้อมูลพื้นฐาน ในการติดตามและประเมินผล เพื่อพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพต่อการทำงาน รวมทั้ง สามารถเทียบเคียงและทำให้เกิดต้นแบบองค์การสร้างสุขที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2. การใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์การมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังสมรรถนะในการทำงาน ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง สอดคล้องกับงานของ ปรีชา ชื่นชนกพิบูล และ ประกอบ คุณารักษ์. (2558) รูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางานของศูนย์บริการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ (2558, น. 23-31) ที่เสนอว่าผู้บริหารมีที่วิสัยทัศน์กว้างไกลยึดหลัก ธรรมาภิบาล มีการกระจายอำนาจ ปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง จะสามารถกำหนดสมรรถนะและวางแผนการพัฒนา บุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง

3. การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังสมรรถนะในการทำงานของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง สอดคล้องกับแนวคิดของ เกษม วัฒนชัย (2549) ที่เสนอว่าการใช้หลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง จะเป็นแนวทางให้คนในองค์กร ดำเนินไปในสายทางกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน และการดำเนินการทุกขั้นตอนและขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในองค์กร ให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบคอบที่เหมาะสม ดำเนินชีวิต ด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญาและรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

4. การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงไปยังสมรรถนะในการทำงาน ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง สอดคล้องกับแนวคิดของ Smith et al. (1983, p. 653) ที่เสนอว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะเปรียบเสมือนตัวหล่อลื่นเครื่องจักรทางสังคมในองค์กรทำให้เกิดความยืดหยุ่นซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานในสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้ สามารถทำให้บุคคลจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีในสถานการณ์ที่ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

5. สุขภาวะในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงไปยังการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง สอดคล้องกับ แนวคิดของ Morris and Maisto (2001) ที่เสนอว่าการมีสุขภาวะในองค์กรจะก่อให้เกิดความสุขต่อคนในองค์กร ทำให้พนักงานทุกคนเป็นผู้ที่มีความสุข มีลักษณะทางอารมณ์ทางบวก (Positive affect) มากกว่าอารมณ์ทางลบ (Negative affect) มีแนวโน้มของการใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกสูงและมีปัญหาสุขภาพจิตน้อย กล่าวคือ บุคคลเหล่านั้นมีความพอใจในชีวิต มีความรับผิดชอบ รอบคอบและมีปัญหาทางสุขภาพจิตน้อย ส่วนสาเหตุของปัจจัยด้านบุคลิกภาพสามารถพยากรณ์ความผาสุกเชิงอัตวิสัยได้ดีขึ้น

6. การใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงไปยังการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง สอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งแก้ว ศรีสาสิกุลรัตน์ (2556) ที่เสนอว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลใช้หลักการบริหารการปกครอง ที่มีการจัดสรรและบริหารจัดการทรัพยากรในการตอบสนองต่อปัญหาของประชาชนได้เป็นอย่างดี โดยการบริหารการปกครองที่ดีนั้นจะต้องมีลักษณะ การบริหารแบบมีส่วนร่วม โปร่งใส เสมอภาค ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นธรรม และรับผิดชอบต่อประชาชนก่อให้เกิดพลเมืองที่ดี

7. การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง มีอิทธิพลทางตรงกับการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง ดังที่ วินัย ประวันนา (2544, น. 10) กล่าวว่า เศรษฐกิจพอเพียง คือ ความสามารถในการดำรงชีวิตของคนในองค์กร ให้มีคุณภาพเพื่อเลี้ยงตนเอง ครอบครัว หรือชุมชนได้โดยอาศัยหลักการพึ่งตนเองให้มากที่สุด เป็นการจัดระดับคุณภาพของคนก่อให้เกิดการเป็นสมาชิกที่ดีในสังคมที่ตนอยู่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบสุขภาวะในองค์กร ธรรมาภิบาล และหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง เกิดจากการบูรณาการทุกปัจจัยเข้าด้วยกัน ดังนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องมีแผนการที่ชัดเจนในการสร้างความสุขให้คนในองค์กร ก่อให้เกิดเป็นสุขภาวะในองค์กร สร้างสังคมที่เป็นสุข ใช้หลักการบริหารตามแนวธรรมาภิบาล เพื่อสร้างองค์กรที่มีความเป็นธรรม และสร้างแนวคิดหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียงให้กับทุกคนในองค์กร เพื่อมีความต้านทานต่อกระแสบริโภคนิยมในปัจจุบัน ด้วยสามสิ่งนี้จะช่วยสร้างให้คนในองค์กรเป็นสมาชิกที่ดีต่อ

องค์การ และสามารถสร้างสมรรถนะให้กับตนเองในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผลที่ตามมาคือจะได้องค์การที่มีคุณภาพ

1.2 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยผลการวิจัยพบว่า รูปแบบสุขภาวะในองค์การตลาดสี่มุมเมือง จะได้รับน้ำหนักปัจจัยจากการผ่อนคลายดี สุขภาพดีและจิตวิญญาณดี สามสิ่งนี้เป็นจุดแข็งที่สะท้อนจากประเมินของพนักงานในองค์การ ดังนั้นหากผู้บริหารจะมีการวางแผนที่จะสร้างให้จุดแข็งเหล่านี้มีคุณภาพมากขึ้น ก็จะทำให้ไม่ยากนัก ในขณะที่ปัจจัยด้านสุขภาพเงินดี เป็นปัจจัยที่มีน้ำหนักปัจจัยน้อยที่สุดดังนั้นการวางแผนจัดการทางการเงิน และใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาช่วยทำให้ปัจจัยด้านความเข้มแข็งขึ้นจึงเป็นสิ่งจำเป็น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยดังกล่าวเป็นการทำวิจัยแบบภาคตัดขวาง ควรมีการทำวิจัยซ้ำในช่วงเวลาต่อไป เพื่อศึกษาพัฒนาการของรูปแบบสุขภาวะในองค์การ ธรรมชาติ และหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ และการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในตลาดสี่มุมเมือง

2.2 การวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพกับผู้บริหารเพียงท่านเดียว หากผู้สนใจจะพัฒนาศึกษาในเรื่องดังกล่าวโดยให้น้ำหนักไปในด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ ก็ให้งานดังกล่าวมีความลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กิ่งแก้ว ศรีสาสิกุลรัตน์. (2556). สรุปหลักการ แนวคิด เกี่ยวกับการบริหารหลักการธรรมชาติใน

สถานศึกษา. สืบค้นจาก <http://www.gotoknow.org/posts/206242>

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

คณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ. (2556). เศรษฐกิจพอเพียง. สืบค้นจาก <http://www.sufficiencyeconomy.org/images/suff/suff-econ-.pdf>

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย. (2550). รายงานการพัฒนาคนของประเทศไทย ปี

2550. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ชาลววิทย์ วสันนตธนสรณ์. (2551). องค์การแห่งความสุข 8 ประการ. *หมอชาวบ้าน*, 30(349), 18-25.

ตลาดสี่มุมเมือง. (2558). *แนะนำตลาดสี่มุมเมือง*. สืบค้นจาก <http://www.taladsimummuang.com/dmma/portals/About.aspx?id=29>

อรรถศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2548). เริ่มต้นอย่างไร เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์การ. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี. (2544). *ตัวชี้วัดธรรมชาติ*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.

ปรีชา ชื่นชนกพิบูล และประกอบ คุณารักษ์. (2558). รูปแบบนวัตกรรมการบริหารเพื่อพัฒนางานของ

ศูนย์บริการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 4(2), 23-31.

วิเชียร วิทย์อุดม. (2549). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม.

วินัย ประวันนา. (2544). *การศึกษารูปแบบการดำเนินการและปัญหาการดำเนินการตามแนวเศรษฐกิจ*

พอเพียงของโรงเรียนแกนนำ สังกัดสำนักงานการประมงจังหวัดขอนแก่น. (ปริญาณิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต กาญจนา ตั้งชลทิพย์ สุภรต์ จรัสสิทธิ์ เฉลิมพล สายประเสริฐ พอตา บุญยธีระณะ และ
วรรณภา อารีย์. (2555). **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและ
สังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2550). **เศรษฐกิจแบบพอเพียง**. สืบค้นจาก
<http://www.thaiedresearch.org/result/result.php?id=3996>.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). **ภาวะสังคมไทยไตรมาสสาม ปี
2556**. สืบค้นจาก [http://social.nesdb.go.th/social/Default.aspx?tabid=127&articleType
=ArticleView&articleId=144](http://social.nesdb.go.th/social/Default.aspx?tabid=127&articleType=ArticleView&articleId=144)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). **คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. มปท.
อภิชาติ ภูพานิช. (2551). **การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). **Career development in practice** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอช อาร์
เซ็นเตอร์.

Morris, C. G., & Maisto, A. A. (2001). **Understanding psychology** (5th ed.). New Jersey:
Prentice Hall.

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.

Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. R. (1983). Organizational citizenship behavior: its nature
and antecedent. **Journal O & F 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.