

แนวทางการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ในงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ : เทคนิคเดลฟาย
The Application of Sufficiency Economy Philosophy
to Human Resources Management : Delphi Technique

ชนิกานต์ เพชรงาม

การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ดร.วรรณภา ลือภิตินันท์

Abstract

This study aimed at identifying the way in applying sufficiency economy philosophy to human resource management through use of Delphi technique to collect the opinions of 8 experts who had professional experiences from 10 years onwards in human resource management, as well as worked at the administrative level or equivalent in this field for at least 5 years. Questionnaires were used for collecting the data for 3 rounds, of which the data for each were then analyzed. The findings revealed that human resource planning would consider growth rate in accordance with the organization's capability. The internal recruitments would be firstly focused and personnel selection would consider personal attitudes complying with the organization cultures. In regard to the human resource development, the considerations would be corresponded with the organization's business plans, including the development in the aspects of moral and ethics, public mind, and the applications of the sufficiency economy philosophy for carrying on living. For the compensation management, employees' life quality and the organization's payment capacity would be importantly considered. Moreover, the organization should place on the safety and health, as well as the operation impacts on communities, societies, and environments, including focus on employees' participations in the organization administration and corporate social responsibility activities. In addition, there would be provisions of helps for the employees to solve their problems on liabilities or debts.

Keywords : Human Resources Management, Delphi technique, Sufficiency Economy Philosophy

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้เทคนิคเดลฟายในการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 8 คน ที่มีประสบการณ์ในสายวิชาชีพด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และทำงานในระดับบริหารหรือเทียบเท่าในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อย่างน้อย 5 ปี โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล จำนวน 3 รอบ และนำข้อมูลแต่ละรอบ มาวิเคราะห์ความคิดเห็น โดยผลการศึกษาพบว่าแนวทางการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จะพิจารณาอัตราการเติบโตตามกำลังความสามารถขององค์กร เน้นการสรรหาภายใน และคัดเลือกบุคลากรโดยพิจารณาค่านิยม ทักษะที่ สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร สำหรับ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับแผนธุรกิจขององค์กร รวมถึงการพัฒนาในด้านคุณธรรมจริยธรรม จิตสาธารณะ และใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต รวมถึงในส่วนการบริหารค่าตอบแทนจะคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของ พนักงานและความสามารถในการจ่ายขององค์กรเป็นหลัก นอกจากนี้องค์กรต้องให้ความสำคัญกับสุขภาพอนามัยของพนักงาน และ ผลกระทบในการดำเนินงานต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร กิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์กรควรให้ความช่วยเหลือพนักงานในการแก้ไขปัญหาหนี้สิน

คำสำคัญ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์, เทคนิคเดลฟาย, ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทิศทางในการพัฒนาประเทศมีแผนการพัฒนาย่างต่อเนื่อง ภายใต้สถานการณ์เงื่อนไขและการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ทั้ง ภายในและภายนอกประเทศ จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การ พัฒนาที่เหมาะสม โดยจุดเปลี่ยนที่สำคัญเกิดจากการเผชิญปัญหา วิกฤติการณ์เศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 (เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม, 2550) ที่เกิดจากความไม่สมดุลระหว่างการเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตของประชาชน และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เป็นต้น มา เปลี่ยนแนวคิดการพัฒนาจากเดิมที่เน้นการเพิ่มอัตราการเจริญ เติบโตทางเศรษฐกิจเป็นการพัฒนาแบบองค์รวมที่มีคนหรือ ประชาชนเป็นศูนย์กลาง และเน้นการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งองค์การหลายแห่งที่ได้รับผลกระทบด้านเศรษฐกิจจาก วิกฤติการณ์ครั้งนั้นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงาน สร้างพื้นฐาน ความมั่นคงให้กับองค์กรโดยการสร้างคนที่มีคุณภาพเพื่อนำไปสู่ การพัฒนาอย่างยั่งยืน ต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 9-10 ได้น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญานำทางมาสู่การปฏิบัติของทุกภาคส่วน ทุกระดับ เพื่อแก้ ปัญหาเชิงโครงสร้าง โดยแนวความคิดหลักของปรัชญานี้เป็น การชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่ การปฏิบัติตนบนพื้นฐานของทาง สายกลาง เพื่อให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนในมิติต่างๆ

ปัจจุบันในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้แนะทิศทางการ พัฒนาของประเทศระยะกลางเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ระยะยาวในปี พ.ศ. 2570 ยังคงมีแนวคิดต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับก่อนหน้าโดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญานำทางในการบริหารและพัฒนาประเทศเพื่อสร้าง ความเป็นธรรมและความเท่าเทียมในสังคม การพัฒนาคนให้มีคุณธรรม เรียบรู้ตลอดชีวิตพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาการผลิตและ บริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพสามารถเชื่อมโยงกับประเทศใน ภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสร้างความมั่นคงของ

ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อรองรับผลกระทบการเปลี่ยนแปลงของ ภูมิอากาศและภัยพิบัติต่างๆ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างทุนมนุษย์ ทุนสังคม และทุนทางวัฒนธรรม โดยเน้นให้ความสำคัญกับการ พัฒนาคณะและสังคมไทยนำไปสู่สังคมคุณภาพ

สำหรับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ใน องค์การบางแห่งเป็นการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ ควบคู่พร้อมกับอุดมการณ์ คือ ตั้งมั่นในความเป็นธรรม มุ่งมั่นใน ความเป็นเลิศ เชื่อมมั่นในคุณค่าของคน ถือมั่นความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีความรู้และคุณธรรมเป็นฐาน และเน้นเรื่องของคนเป็นปัจจัย ที่สำคัญที่สุด (กานต์ ตระกูลสุน, 2553) กล่าวคือ องค์การใดไม่มีความพร้อมในเรื่อง “คน” องค์การนั้นก็ไม่สามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้เพราะคนเป็นที่มาของความสำเร็จในองค์การ ดังนั้น การ บริหารองค์การจึงเป็นสิ่งเดียวกับการบริหารคน (มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ, 2551) ทั้งนี้ คนที่กล่าวถึงต้องเป็นคนที่มีคุณภาพแบบพอ เพียง คือ คนที่มีคุณธรรมกำกับความรู้ (ปรียานุช พิบูลสรารุช, 2553) จึงเป็นผลให้องค์การต้องพัฒนาคนให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายขององค์การ และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ ว่า “ต้องระเบิดจากข้างใน” หมายความว่า ต้องสร้างความเข้มแข็ง ให้คนในชุมชนที่เราเข้าไปพัฒนาให้มีสภาพพร้อมที่จะรับการ พัฒนา เสียก่อน แล้วจึงค่อยออกมาสู่สังคมภายนอก มิใช่การนำเอาความ เจริญ หรือบุคคลจากสังคมภายนอกเข้าไปหาชุมชนหมู่บ้านที่ยัง ไม่ทันได้มีโอกาเตรียมตัวหรือตั้งตัว (สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551)

ดังนั้น การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการ บริหารคนหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการบริหารภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความ เปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน (AEC) ที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน และแรงงานฝีมือภายในอาเซียนอย่างเสรี รวมถึงการเคลื่อนย้ายเงิน ทุนที่เสรีมากขึ้น ทำให้มีการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น ปัจจัยเหล่านี้

ล้วนส่งผลต่อองค์การในการพัฒนาตามนโยบายขององค์การ ดังนั้น การเตรียมความพร้อม ของคนในยุคโลกาภิวัตน์เพื่อผลักดันนโยบาย ขององค์การให้เกิดผลสำเร็จนั้น องค์การต้องมีการกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการกำหนด นโยบาย กฎระเบียบปฏิบัติ การสรรหา และการคัดเลือกการ ออกแบบงาน การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น เพื่อให้การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การเกิดความยืดหยุ่น ความรวดเร็ว เป็นการส่งเสริมให้คนในองค์การสร้างสรรค์กลยุทธ์ใหม่ๆ ที่มีความ สอดคล้องในการแข่งขันในสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น (มาฆะ ภูจินดา, 2551)

ด้วยเหตุนี้องค์การหลายๆ องค์การจึงให้ความสำคัญในการ จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ โดยไม่ได้คำนึง ศักยภาพของคนที่จะต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งแท้ที่จริงแล้ว ความสามารถของคนขึ้นอยู่กับวิธีการพัฒนาคนให้ถูกวิธีตรงตาม วัตถุประสงค์ขององค์การและความต้องการของคน (มาฆะ ภูจินดา, 2550) นั่นคือ ในการบริหารจัดการองค์การควรคำนึงถึงการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาให้ เหมาะสมกับการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากปัจจัยที่สำคัญ ที่สุดสำหรับองค์การที่ยั่งยืนในปัจจุบัน ส่วนหนึ่งก็มาจากการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์การให้มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (สุขสรรรค์ กันตะบุตร, 2553) ทั้งนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การต้องใช้หลักทางวิชาการ เทคนิค การติดตามผล และการสังเคราะห์องค์ความรู้จาก ประสบการณ์ของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์การ (จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา, 2553) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายสำคัญขององค์การ คือ การพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การในระยะยาวโดยให้ความสำคัญ กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง และสังคม (สมบัติ กุสุมาวาลี, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมาย ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2550) อย่างไรก็ตาม วัตถุประสงค์ของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเพียงกรอบแนวคิดที่เน้นหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การใช้ความรู้ สติปัญญา ความมีเหตุผล ความพอดีพอควร และการมีภูมิคุ้มกัน ซึ่งเป็นการสร้างพื้นฐานตาม เป้าหมายปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (อดิษฐ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา, 2554)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์กระบวนการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แต่เนื่องจากงานวิจัยในการประยุกต์ใช้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงยังมีอยู่ไม่

มากนัก ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยนี้ด้วยเทคนิคเดลฟาย โดยสอบถาม ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ เพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้ ในการประยุกต์ใช้การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงรวมถึงความเข้าใจในการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมา ประยุกต์ใช้ในงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างเป็น รูปธรรม ซึ่งผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารขององค์การ นักวิชาการและบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากร มนุษย์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารจากภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจบริการสามารถ เข้าใจและตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะเรื่องความรับผิดชอบต่อบุคลากรภายในองค์การ และ ผลกระทบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การที่จะมีผลต่อ สังคมภายนอก เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พัฒนา จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อการทำงาน
2. ผู้บริหารจากภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจบริการสามารถ นำแนวทางการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มากำหนดเป็นนโยบายสำหรับนำมา ประยุกต์ใช้ในองค์การพร้อมที่จะตอบสนองรองรับและปรับตัว ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน อย่างยั่งยืนในระยะยาว
3. นักวิชาการสามารถนำผลการศึกษาแนวทางการ ประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในงานการจัดการทรัพยากร มนุษย์ไปเป็นแนวทางการประยุกต์ใช้สำหรับงานวิจัยอื่นๆ
4. บุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจบริการ สามารถนำแนวทางการ ประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในงานการจัดการทรัพยากร มนุษย์ ใช้ในการดำเนินการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์การ หรือปรับเปลี่ยนเพื่อให้เข้ากับโครงสร้างองค์การ

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการทรัพยากร มนุษย์ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทาง ในการศึกษา ซึ่งศึกษาจากผู้บริหารที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์ ในภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจบริการ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555; มนต์ชัย เทียนทอง, 2548; นงนภัส คู่ขวัญ เทียนกมล, 2551)

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

วิธีการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน (Linstone & Turoff, 1975) ซึ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และทำงานในระดับบริหารหรือเทียบเท่าในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อย่างน้อย 5 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแนวทางการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปใช้สอบถามผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 รอบ

3. วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามรอบที่ 1 ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถาม จากการสรุปข้อมูลที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา สอดคล้องกับแนวคิดและวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัยโดยสร้างเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 1 มาสังเคราะห์และสรุปความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมาสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การสร้างแบบสอบถามรอบที่ 3 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามรอบที่ 2 มาปรับข้อความบางข้อให้มีความชัดเจน และแสดงค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามรอบที่ 2 พร้อมทั้งแสดงค่าระดับคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นๆ ได้ตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 ลงในแบบสอบถามรอบที่ 3

4. การรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยติดต่อผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 9 คน โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งแจ้งวัตถุประสงค์รายละเอียดของงานวิจัย การวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย และขอทราบความสมัครใจในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้รับการตอบรับเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 8 คน

4.2 ส่งแบบสอบถามรอบที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิดไปยังผู้เชี่ยวชาญ และกำหนดระยะเวลาการส่งแบบสอบถามกลับคืนภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์

4.3 รวบรวมความคิดเห็นที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 1 นำมาสังเคราะห์และสรุปความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมาสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยจัดทำเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากนั้นส่งแบบสอบถามรอบที่ 2 ไปยังผู้เชี่ยวชาญ และกำหนดระยะเวลาการส่งแบบสอบถามกลับคืนภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์

4.4 เมื่อได้รับแบบสอบถามรอบที่ 2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อนำค่าสถิติมาแสดงในแบบสอบถามรอบที่ 3

4.5 ส่งแบบสอบถามรอบที่ 3 ซึ่งมีข้อคำถามเหมือนกับแบบสอบถามรอบที่ 2 แต่จะแสดงค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามรอบที่ 2 พร้อมทั้งแสดงค่าระดับคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นๆ ได้ตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 ส่งไปยังผู้เชี่ยวชาญ และกำหนดระยะเวลาการส่งแบบสอบถามกลับคืนภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์

4.6 เมื่อได้รับแบบสอบถามรอบที่ 3 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อพิจารณาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันมาสรุปแนวทางการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามรอบที่ 2 และรอบที่ 3 มาหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต้องมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นในข้อนั้นสอดคล้องกัน และค่ามัธยฐานต้องมีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น ในข้อนั้นระดับมากขึ้นไป ซึ่งผู้วิจัยจะนำมาสรุปผลการวิจัยต่อไป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญได้ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะคำนึงถึงปริมาณงานตามนโยบายขององค์กรเป็นสำคัญ เพื่อให้มีพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน โดยเน้นในเรื่องของงบประมาณ ข้อมูลผลประกอบการในอดีต และปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และสังคม เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กร

ด้านบุคลากรในเรื่องของปริมาณ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้ ซึ่งจะสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายขององค์การ

2. การสรรหาคณากรจะต้องมีการวางแผนการสรรหาและมีการดำเนินการตามแผนเพื่อให้มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเพียงพอตามความต้องการขององค์การ โดยหาแนวทางให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถและค่านิยมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ การที่องค์การได้บุคลากรที่ดีย่อมเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้กับองค์การ ทั้งนี้ ต้องให้ออกาสทุกคนที่มีคุณสมบัติเข้ารับการสรรหา โดยเน้นการสรรหาจากภายในเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้ ซึ่งเป็นการจูงใจให้บุคคลให้มาสมัครงานกับองค์การและองค์การก็มีโอกาสในการเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมที่สุดได้

3. การคัดเลือกบุคลากรนอกจากจะพิจารณาความรู้ความสามารถ จะเน้นการคัดเลือกจากค่านิยมของผู้สมัครที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ เพื่อลดอัตราการเข้าออกงาน โดยพิจารณาจากข้อมูลในใบสมัคร ข้อมูลการสัมภาษณ์ หรือข้อมูลจากสื่อออนไลน์ต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผล ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะพิจารณาจากความจำเป็นในการพัฒนาและสอดคล้องกับแผนธุรกิจขององค์การ เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาความสามารถในงานได้หลากหลาย เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับองค์การในอนาคตที่เปลี่ยนแปลงทุกวัน ทั้งนี้อาจมีหลักสูตรในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อหล่อหลอมจิตใจของบุคลากร ให้เป็นผู้มีความรู้และคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี

5. การบริหารค่าตอบแทนจะมีการกำหนดโครงสร้างตามตำแหน่ง ตามกลไกการจ่ายของตลาด และสำรวจเปรียบเทียบเงินเดือนและสวัสดิการผลประโยชน์ของธุรกิจเดียวกันหรือธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดระบบผลการตอบแทน ที่เป็นธรรมที่รักษาบุคลากรภายในและดึงดูดบุคลากรภายนอกให้เข้ามาร่วมงาน โดยคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายขององค์การและคุณภาพชีวิตของพนักงาน และการปรับเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

6. การจัดการสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน จะมีการทำแผนความปลอดภัยในการทำงาน ที่เป็น

ไปตามมาตรฐานสากลและกฎหมาย รวมทั้งส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย ทั้งนี้ยังคำนึงถึงผลกระทบในการดำเนินงานต่อชุมชนสังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขคุณธรรม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์การที่ส่งเสริมคุณภาพทั้งทางกายและทางใจ

7. การจัดการแรงงานสัมพันธ์ องค์การจะจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน โดยให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมรวมถึงกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้อาจมีกิจกรรมส่งเสริมการวางแผนทางการเงิน และช่วยเหลือพนักงาน ในการแก้ไขปัญหาหนี้สินโดยประสานกับสถาบันทางการเงินเพื่อให้พนักงานผ่อนชำระในสัดส่วนที่สามารถจ่ายได้ เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามสภาพ และสามารถทำงานให้องค์การได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผล

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันโดยจะคำนึงถึงปริมาณงานในองค์การเป็นสำคัญเพื่อให้มีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ใช้งบประมาณที่เน้นในเรื่องของความประหยัดและคุ้มค่า และการพิจารณาจากข้อมูลผลประกอบการในอดีต แนวโน้มด้านเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี สังคม เพื่อให้เติบโตตามกำลังความสามารถขององค์การและสามารถแข่งขันด้านแรงงานได้ สอดคล้องกับ ประคอง สุขธนจิตต์ (2555) ที่กล่าวไว้ว่า แผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์การต้องเป็นระบบตอบสนองต่อการขยายตัวของธุรกิจ และใช้ทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า เช่น การพัฒนาบุคลากรภายในให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อที่จะสามารถทำงานทดแทนกันได้ โดยมีการทบทวนการจัดทำแผนทุกๆ ปี หรือทุกๆ 3 ปี ตามสถานการณ์ต่างๆ ขององค์การ เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรไปสู่การเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงวิธีการทำงานในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายขององค์การ (วรพงษ์ รวีรัฐ, 2546) ซึ่งแนวทางการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมานี้สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้ (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2550) รวมถึงยังสอดคล้องกับงานวิจัยของसानิตย์ หนูนิล (2556)

ที่กล่าวไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ต้องวางแผนให้มีจำนวนคนเหมาะสมกับปริมาณงาน โดยการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อกำหนดเป็นจำนวนคน นอกจากนี้สุซสรรค์ กันตะบุตร และคณะ (2550) ยังกล่าวไว้ว่า การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการองค์การและการตัดสินใจเชิงนโยบาย จะคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว รวมทั้งคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และลงทุนในการเตรียมองค์การให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์การ

2. ด้านการสรรหาบุคลากร กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันโดยจะเน้นการสรรหาบุคลากรตามแผนที่กำหนดไว้เพื่อให้มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีจำนวนเพียงพอในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งจะสรรหาบุคลากรภายในก่อนเนื่องจากการช่วยองค์การในการประหยัดงบประมาณและยังเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรภายใน สอดคล้องกับ ประคอง สุคนธจิตต์ (2555) ที่กล่าวไว้ว่า แผนทรัพยากรมนุษย์จะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้สรรหาทราบความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การและได้ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามตำแหน่งงานตามจำนวนและเวลาที่กำหนด ซึ่งควรให้โอกาสบุคลากรภายในองค์การในการเลื่อนตำแหน่งจากหรือเปลี่ยนไปทำงานในตำแหน่งที่ว่างลงก่อนเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรภายในและยังเป็นการลดค่าใช้จ่ายขององค์การได้ นอกจากนี้การสรรหาบุคลากรจะคำนึงถึงโอกาสในการจ้างงานอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับ นภาพร ชันธนาภา (2553) ที่กล่าวไว้ว่า คนงานที่ถูกคัดเลือก จะไม่คำนึงถึงเรื่องเชื้อชาติ เพศ ศาสนา หรืออายุ คือองค์การต้องปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องของความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันในการถูกว่าจ้างเข้าทำงาน เช่นเดียวกับ ประคอง สุคนธจิตต์ (2555) ที่กล่าวไว้ว่า การสรรหาบุคลากรต้องสรรหาบุคคลมีความรู้ความสามารถที่สุดเท่าที่จะหาได้ บนรากฐานของความเสมอภาคและมีหลักเกณฑ์มาตรฐานที่ถูกต้อง รวมถึงส่งเสริมให้เติบโตในหน้าที่การงานตามความสามารถในงาน ซึ่งแนวทางการสรรหาบุคลากรที่กล่าวมานี้สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้ (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2550)

3. ด้านการคัดเลือกบุคลากร กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันโดยจะพิจารณาจากข้อมูล ในใบสมัครเพื่อพิจารณาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาถึงค่านิยม ทักษะของผู้สมัครที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ สอดคล้องกับ นภาพร ชันธนาภา (2553) ที่กล่าวไว้ว่า ใบสมัครและการสัมภาษณ์สามารถใช้เป็นเครื่อง

มือในการคัดเลือกจากบุคคลที่มาสมัครงาน เนื่องจากใบสมัครจะระบุถึงข้อมูลความชำนาญงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน หรือการเปลี่ยนงาน ส่วนการสัมภาษณ์จะเป็นการสอบถามข้อมูลความเหมาะสมต่อองค์การ ทักษะที่ต้องการ บุคลิกภาพและคุณลักษณะของผู้สมัคร เพื่อที่จะคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสม ซึ่งแนวทางการคัดเลือกบุคลากรที่กล่าวมานี้สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในด้านความมีเหตุผล ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2550) รวมถึงยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สานิตย์ หนูนิล (2556) ที่กล่าวไว้ว่า การคัดเลือกบุคลากรต้องพิจารณาถึงคุณภาพของบุคลากร และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกอย่างชัดเจน นอกจากนี้สุซสรรค์ กันตะบุตร และคณะ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่ง โดยมีจริยธรรม ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร และนวัตกรรมเป็นค่านิยมร่วมพื้นฐาน เป็นแนวปฏิบัติเพื่อสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การที่องค์การได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ จะมีความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้

4. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากความจำเป็นในการพัฒนาเป็นอันดับแรก รวมทั้งประโยชน์ที่องค์การและพนักงานจะได้รับ ซึ่งเป็นไปตามแผนธุรกิจขององค์การ สอดคล้องกับ มาชะ ภูจินดา (2550) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาคนจะคำนึงถึงความคุ้มค่าที่มีต่อองค์การมากที่สุด โดยใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเท่าที่มีความจำเป็นตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การและความต้องการของบุคลากร ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีหลักสูตรที่ช่วยหล่อหลอมคุณธรรมจริยธรรม จิตสาธารณะ และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นการพัฒนาคนที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมานี้สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2550) รวมถึงยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สานิตย์ หนูนิล (2556) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะวิเคราะห์จากความจำเป็นในการพัฒนาโดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น นโยบายองค์การ ประเภทองค์การ ขนาดขององค์การ และสถานะทางการเงินขององค์การ เป็นต้น นอกจากนี้ สุซสรรค์ กันตะบุตร และคณะ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การต้องให้ความสำคัญกับพนักงานอย่างเป็นรูปธรรมโดยการรักษาและพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง แม้ในกรณีที่องค์การประสบปัญหาทางธุรกิจก็จะมีมาตรการพนักงานเพื่อสร้างความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์การ

5. ด้านการบริหารค่าตอบแทน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยการบริหารค่าตอบแทน จะมีการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนตามตำแหน่ง ตามกลไกการจ่ายของตลาด โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานและความสามารถในการจ่ายขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับกึ่งพร ทองใบ (2553) ที่กล่าวไว้ว่า การกำหนดค่าตอบแทนต้องเพียงพอที่พนักงานสามารถเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวได้ โดยคำนึงถึงลักษณะงานที่ทำและสอดคล้องกับการจ้าง ในตลาดแรงงาน และคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายขององค์กร นอกจากนี้การกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างงานกับเงิน ความมั่นคงในการดำรงชีวิต ซึ่งรวมถึงสุขภาพ ความปลอดภัยหรือความเสี่ยงในการทำงาน การจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น และรุ่งโรจน์ อรรถานันท์ (2553) ที่กล่าวไว้ว่า นโยบายการบริหารค่าจ้าง คำนึงถึงความสามารถในการจ่ายขององค์กร ข้อมูลการจ่ายของคู่แข่ง ความเสมอภาค ภายในองค์กรและภายนอกองค์กร การให้ความสำคัญกับการศึกษาและประสบการณ์ของพนักงาน และการบริหารค่าตอบแทนจะมีการสำรวจเปรียบเทียบเงินเดือนและสวัสดิการผลประโยชน์ในธุรกิจประเภทเดียวกันหรือธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้ ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจเงินเดือนจะช่วยทำให้โครงสร้างของเงินเดือนถูกจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ และนำไปสู่การแข่งขันกับตลาดหรือธุรกิจภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้สานิตย์ หนูนิล (2556) ได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่า หลักสำคัญในการบริหารค่าตอบแทน คือ หลักความเป็นธรรม และหลักความเสมอภาค ซึ่งแนวทางการบริหารค่าตอบแทนที่กล่าวมานี้สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2550) โดยผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน จะประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนรวม (Total Compensation) แบ่งเป็น 1) ค่าตอบแทนในรูปตัวเงิน (Cash Compensation) ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนนอกจากเงินเดือน เช่น ค่าภาษา ค่าครองชีพ ค่าตอบแทนระยะสั้น เช่น โบนัส ค่าตอบแทนระยะยาว เช่น หุ้น เป็นต้น 2) สวัสดิการผลประโยชน์ (Benefits) ได้แก่ การประกันรายได้ เช่น การประกันสุขภาพ ผลประโยชน์ด้านชีวิตการงานและชีวิตส่วนตัว ผลประโยชน์ด้านเงินช่วยเหลือ เป็นต้น และผลตอบแทนจากความสัมพันธ์ (Relational Returns) เช่น การยกย่องและตำแหน่ง ความมั่นคงในการจ้างงาน การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ การให้โอกาสในการเรียนรู้ (George, T. M., Jerry, M. N., & Barry, G., 2014)

6. ด้านการจัดการสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยองค์การจัดทำแผนความปลอดภัยในการทำงานตามมาตรฐานสากลและกฎหมาย ตลอดจนมีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนด คำนึงถึงผลกระทบในการดำเนินงานต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับ นภาพร ชันธนาภา (2553) ที่กล่าวไว้ว่า องค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของบุคลากรเป็นอย่างแรก โดยการวางแผนเพื่อความปลอดภัยต้องมีการกำหนดนโยบายมาตรฐานความปลอดภัย ตรวจสอบความปลอดภัย ใช้เทคนิคด้านการผลิตที่ทันสมัยเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าเครื่องมืออุปกรณ์สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นที่น่าพอใจ ฝึกสอนให้บุคลากรเห็นความสำคัญเรื่องความปลอดภัยและปฏิบัติตามกฎระเบียบเรื่องความปลอดภัย มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ อนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การป้องกันโรค และการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน เพื่อลดอัตราการหยุดงานและค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ และพนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางการจัดการสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานที่กล่าวมานี้ สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขคุณธรรม (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2550)

7. ด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยองค์การมีการกำหนดนโยบายและส่งเสริมกิจกรรมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจกรรมภายในองค์กรและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การอุทธรณ์และร้องทุกข์กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรม และการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมหรือบริหารจัดการองค์กร ในรูปแบบของคณะกรรมการ เป็นต้น (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2556) นอกจากนี้้องค์การต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรต้องมุ่งเน้นการเสริมสร้างจิตสำนึกและสร้างบรรยากาศให้้องค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรับผิดชอบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรและความรับผิดชอบต่อผลกระทบจากการประกอบธุรกิจของ้องค์การที่จะมีผลต่อสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม ลูกค้า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (สานิตย์ หนูนิล, 2556) และ้องค์การอาจมีกิจกรรมส่งเสริมการวางแผนทางการเงินและช่วยเหลือพนักงานในการแก้ไขปัญหาหนี้สินโดยประสานกับสถาบันทางการเงินเพื่อให้พนักงานผ่อนชำระหนี้ส่วนที่สามารถจ่ายได้ ซึ่งแนวทางการบริหารค่าตอบแทนที่กล่าวมานี้

สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผล (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2550) ทั้งนี้ องค์การที่มีแรงงานสัมพันธ์ในเชิงบวก ย่อมมีผลทำให้ ลูกจ้างมีความสุขในการทำงาน ก่อให้เกิดความตั้งใจ ในการทำงาน และพัฒนางานของตน และจะมีความภักดีต่อองค์การ (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2556)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สืบเนื่องจากการประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ปริมาณงานของบุคลากร มีค่ามัธยฐานอยู่ในช่วงมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ในเรื่องปริมาณงานเป็นอันดับแรก โดยต้องวางแผนให้จำนวน บุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ ซึ่งจะพิจารณาจากข้อมูล จำนวนพนักงานทั้งหมด การโยกย้าย การเกษียณอายุ การเลื่อน ตำแหน่ง การขาดงาน การลาออก มาประกอบการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ในช่วงต่างๆ

2. สืบเนื่องจากการประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า การวางแผน การสรรหาบุคลากร และมีการดำเนินการตามแผนมีค่ามัธยฐานอยู่ในช่วงมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการวางแผนการสรรหาบุคลากร และมีการดำเนินการตามแผนเป็นอันดับแรก เพื่อให้ผู้ที่ทำหน้าที่ ในการสรรหาบุคลากรรับรู้และเข้าใจภาพรวมของความต้องการ บุคลากรของงานต่างๆ ในหน่วยงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะพิจารณาสรรหา บุคลากรจากภายในองค์กรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมก่อน นอกนั้นจะพิจารณารับสมัครบุคคลภายนอกองค์กรเข้ามาแทน ตำแหน่งที่ว่าง

3. สืบเนื่องจากการประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านการคัดเลือกบุคลากร พบว่า การคัดเลือกบุคลากรนอกจาก จะพิจารณาจากความรู้ความสามารถ แล้วยังคำนึงถึงค่านิยมของ ผู้สมัครที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรมีค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญถึงค่านิยมที่สอดคล้อง กับวัฒนธรรมองค์กรเป็นอันดับแรก เพื่อลดปัญหาการเข้าออกงาน ของพนักงาน เนื่องจากการเข้าออกงานของพนักงานจะส่งผลต่อ ต้นทุน การจ้างงานทั้งในด้านการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา พนักงานใหม่ และระหว่างการพัฒนาพนักงานใหม่ องค์การต้องจ่าย ค่าล่วงเวลาให้กับพนักงานที่มีอยู่เดิมที่ต้องทำงานทดแทนกำลังคน ที่ขาดไป ดังนั้น ในการตัดสินใจเลือกบุคลากรถือเป็นการนำเข้า บุคคลเข้าสู่องค์กรและเป็นตัวแปรสำคัญ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ

4. สืบเนื่องจากการประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ต้องมีความสอดคล้องกับ แผนธุรกิจขององค์การ โดยพิจารณาจากความจำเป็นในการพัฒนา เป็นอันดับแรก รวมทั้งประโยชน์ที่องค์การและพนักงานจะได้รับ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกเนื่องจากมี ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วงมากที่สุด โดยวิเคราะห์จากผลการดำเนินงาน ในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อนำมากำหนดเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม และหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมแล้วจะต้องติดตามผลการทำงาน ของพนักงานเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับเปลี่ยนหลักสูตร ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการฝึกอบรมครั้งต่อไป เพื่อให้ได้ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญ และมีทัศนคติที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

5. สืบเนื่องจากการประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านการบริหารค่าตอบแทน พบว่า การพิจารณาจากกลไกการ จ่ายของตลาด การสำรวจเปรียบเทียบอัตราเงินเดือน และสวัสดิการ ในธุรกิจประเภทเดียวกันหรือที่เกี่ยวข้องมีค่ามัธยฐานอยู่ใน ช่วงมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้เป็นอันดับแรก โดยพิจารณาจากคุณภาพชีวิตของพนักงานและความสามารถในการจ่ายขององค์การ ทั้งนี้ การจ่ายค่าตอบแทนต้องจูงใจให้พนักงาน ปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ สามารถดึงดูด บุคลากรที่มีความสามารถและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่ กับองค์กรตลอดอายุการทำงาน

6. สืบเนื่องจากการประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านการจัดการสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า การจัดทำแผนความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและกฎหมายตลอดจนปฏิบัติตามแผนที่กำหนด และการคำนึง ถึงผลกระทบในการดำเนินงานต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงเป็นอันดับแรก เนื่องจากมีค่ามัธยฐาน อยู่ในช่วงมากที่สุด เพื่อเป็นการป้องกันเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดที่ อาจทำให้เกิดอันตรายต่อบุคลากรและทรัพย์สินขององค์การได้ นอกจากนี้บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกันดูแลรักษาความปลอดภัย ของตนเองและเพื่อนร่วมงานด้วย

7. สืบเนื่องจากการประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ พบว่า การกำหนดนโยบายและ การจัดกิจกรรมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและ กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่ามัธยฐานอยู่ในช่วงมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านนี้ โดยให้พนักงานเข้ามามี ส่วนร่วมในทุกๆ กิจกรรม มีส่วนร่วมในการวางแผน แสดงความคิดเห็น การประเมินผล โดยมีช่องทางการสื่อสารทำความเข้าใจกับ พนักงานอย่างสม่ำเสมออย่างหลากหลาย ทั้งช่องทางสื่อสารภายใน

องค์การ หรือผ่านทางผู้บังคับบัญชา หรือผ่านทางหน่วยงานต่างๆ นอกจากนี้องค์การยังมีกิจกรรมช่วยเหลือสังคม ทั้งในส่วนที่องค์การจัดเองและความร่วมมือขององค์การต่างๆ พร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญเพียง 8 คน ซึ่งอาจมีความคลาดเคลื่อนในการสรุปผลอยู่บ้าง ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป หากมีการศึกษาในประเด็นที่หลากหลายมากขึ้น ควรเพิ่มจำนวนผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป เนื่องจากอัตราของความคลาดเคลื่อนในการสรุปผลจะลดลง

2. ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษาเชิงลึกเฉพาะเจาะจงในประเภทอุตสาหกรรมหรือเชิงพื้นที่ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปอาจจะศึกษาตามประเภทอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมบริการ เป็นต้น หรือศึกษาในเชิงพื้นที่ เพราะเป็นไปได้ว่า ประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน และพื้นที่การศึกษาที่แตกต่างกัน อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- กานต์ ตระกูลสุน. (2553). พี่ใหญ่...ใจเต็มร้อย. ใน เทอดทูน ไทศรีวิชัย (บรรณาธิการ), **การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. (หน้า 50-63). กรุงเทพฯ : สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- กิ่งพร ทองใบ. (2553). ระบบคำตอบแทนสมัยใหม่ จากวิชาการ **สุวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. (2550). บทบาทของธุรกิจเอกชนในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. **วารสารเศรษฐศาสตร์ สุขโขทัยธรรมมาธิราช**, 2(2), 71-96.
- เกษมสันต์ วิจารณ์. (2556). **แรงงานสัมพันธ์**. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- คณะอนุกรรมการการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). **เศรษฐกิจพอเพียง คืออะไร**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2553). คนคุณภาพ...จุดเริ่มต้นของการขับเคลื่อน. ใน เทอดทูน ไทศรีวิชัย (บรรณาธิการ), **การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. (หน้า 35-45). กรุงเทพฯ : สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.

- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นงนภัส คู่ขวัญ เที่ยงกมล. (2551). **การวิจัยเชิงบูรณาการแบบองค์รวม**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาพร ชันธนาภ. (2553). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประกาศ เรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). (2554, 14 ธันวาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. หน้า 43-50.
- ประคอง สุนทรจิตต์. (2555). **การวางแผนทรัพยากรมนุษย์**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิจัยและผลิตรายการมหาวิทยาลัยเกริก.
- ปรียานุช พิบูลสรารุช. (2553). **แบบร่างสร้างคนคุณภาพ...แบบพอเพียง**. ใน เทอดทูน ไทศรีวิชัย (บรรณาธิการ), **การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. (หน้า 35-45). กรุงเทพฯ : สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- มนต์ชัย เทียนทอง. (2548). **สถิติและวิธีการวิจัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ**. กรุงเทพฯ : รวยบุญการพิมพ์.
- มาฆะ ภูจินดา. (2550). **คำบริหารคน**. ใน สำนักงาน ก.พ., **การพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานความเพียงพอ** (หน้า 108-109). กรุงเทพฯ : แอร์บอร์น พรินต์.
- _____. (2551). **กระแสนคน กระแสโลก เล่ม 4**. ใน สำนักงาน ก.พ., **การบริหารทรัพยากรบุคคลในประเทศไทยเพื่อตอบสนองกับยุคโลกาภิวัตน์** (หน้า 60-63). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไอดีเอสแควร์.
- มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ. (2551). **บริหารคนโดยองค์รวม The Holistic People Management**. กรุงเทพฯ : มติชน.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. (2553). **การบริหารค่าจ้างสำหรับองค์กรยุคใหม่**. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- วรพงษ์ ธีรวิรัฐ. (2546). **การวางแผนทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- สมบัติ กุสุมาลี. (2553). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. ใน เทอดทูน ไทศรีวิชัย (บรรณาธิการ), **การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. (หน้า 35-45). กรุงเทพฯ : สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.

सानิตย์ หนูนิล. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 7(2), 160-174.

สุขสรรรค์ กันตะบุตร, วิชิตา รักธรรม, ณัฐสิทธิ เกิดศรี, กฤตินี ณัฐวุฒิสิทธิ, พรเกษม กันตามระ และฉันทย์มัย เจียรกุล. (2550). รายงานการศึกษาพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ระยะที่ 1. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

สุขสรรรค์ กันตะบุตร. (2553). ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กรธุรกิจและแนวปฏิบัติแห่งองค์กรธุรกิจที่ยั่งยืน. ใน เทอดทูน ไทศรีวิชัย (บรรณาธิการ), การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. (หน้า 143-185). กรุงเทพฯ : สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2551). **เรียนรู้หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ 21 เซนจูรี่.

อดิสร อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2554). ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงคือการพัฒนาคน. ใน ณัฐพงษ์ ทองภักดี และสมพร ศิลป์สุวรรณ (บรรณาธิการ), **ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสังคมไทย**. (หน้า 295-302). กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.

Linstone, H. A. & Turoff, M. eds. (1975). **The Delphi Method: Techniques & Applications**. Reading, MA: Addison-Wesley.

George, T. M., Jerry, M. N. & Barry, G. (2014). **Compensation**. (11th ed.). Boston : Mc Graw-Hill.