

2011

**การส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย
ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

พันโทประเสริฐ แดงไฟ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**The Promotion of Welfare Management Administration of
the Royal Thai Armed Forces Headquarters in Line with
the Sufficiency Economy Philosophy**

Lt.Col.Prasert Deangpai

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University**

2008

ชื่อวิทยานิพนธ์ การส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย
ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ผู้วิจัย พันโท ประเสริฐ แดงไผ่ **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2) อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ชูปลกล้า
ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อศึกษา (1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (2) แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ (3) ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ ได้นำการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบ รวมทั้งการหาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามที่ระดับ 0.91 สำหรับกลุ่มตัวอย่างได้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กรมยุทธบริการทหาร และกรมสารบรรณทหาร รวมทั้งสิ้น 1,200 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลสนามดำเนินการระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2551 ถึง วันที่ 30 พฤศจิกายน 2551 เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ 1,200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง (1) เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ปัญหาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ ที่สำคัญคือ การให้บริการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยไม่ประหยัดและไม่สอดคล้องกับทางสายกลาง (2) เห็นด้วยในระดับมาก ว่า แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ ที่สำคัญคือ ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้นควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการด้านสวัสดิการตามหลักความพอประมาณ และ (3) เห็นด้วยในระดับมาก ว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงประสบผลสำเร็จ ที่สำคัญคือ เจตนารมณ์ที่ส่งเสริมสวัสดิการของผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทย และปัจจัยทางการเมืองของประเทศ เช่น นโยบายการส่งเสริมสวัสดิการของรัฐบาล

คำสำคัญ การส่งเสริมการบริหารจัดการ สวัสดิการ กองบัญชาการกองทัพไทย ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

Thesis title: The Promotion of Welfare Management Administration of the Royal Thai Armed Forces Headquarters in Line with the Sufficiency Economy Philosophy

Researcher: Lt.col Prasert Deangpai; **Degree:** Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr. Wiruch Wiruchnipawan, Associate Professor, (2) General Sirindra Dhupklum;

Academic year: 2008

Abstract

The objectives of this study were to study (1) the welfare management administration problems of the Royal Thai Armed Forces Headquarters in line with the Sufficiency Economy Philosophy, (2) the promotion guidelines of management administration problems of the Royal Thai Armed Forces Headquarters in line with the Sufficiency Economy Philosophy, and (3) the major factors that were parts of the success of the promotion guidelines of the welfare management administration of the Royal Thai Armed Forces Headquarters in line with the Sufficiency Economy Philosophy. The study applied the Sufficiency Economy Philosophy as its conceptual framework.

This study was a survey research using questionnaires as instrument. The questionnaires were pre-tested and checked for validity and reliability with 0.91 level of reliability. Samples consisted of 1,200 officials of the Armed Forces Development Command, the Directorate of Joint Operations, and the Adjutant General's Department. Field data collection was conducted during September 1 to November 30, 2008, of which 100 percent of questionnaires were retrieved. Statistical tools used in this study were percentage, mean, t-test, and f-test.

The study results showed that (1) the samples agreed at moderate level that the important welfare management administration problem was the Royal Thai Armed Forces Headquarters' welfare services were not economical, and disagreed with the middle way principle; (2) the samples agreed at high level that the important promotion guidelines of welfare management administration were the superiors at all levels should act as role model in welfare services with the emphasis on moderation principle; and (3) the samples agreed at high level that the factors that played the important part of the success of the promotion guidelines of the welfare management administration of the Royal Thai Armed Forces Headquarters in line with the Sufficiency Economy Philosophy were the strong will of the superiors of the Royal Thai Armed Forces Headquarters, and the political factors at national level such as government policies of welfare promotion.

Keywords: Promotion of Management Administration, Welfare, Sufficiency Economy Philosophy, Royal Thai Armed Forces Headquarters

กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษา เรื่อง “การส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ท่านอาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ฐูปกล้า อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ท่านอาจารย์อุคร ดันติสุนทร ผู้ทรงคุณวุฒิและประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ทุกท่านได้กรุณาเสียสละในการให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะนับตั้งแต่เริ่มต้น ส่งผลให้การศึกษาในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบคุณคณาจารย์สาขาวิทยาการจัดการมหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นักศึกษารุ่นพี่ MPA 2 เพื่อนนักศึกษา MPA 3 และ MPA 4 ข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยและ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา

ท้ายสุดนี้ ผู้ศึกษาขอมอบความดีและประโยชน์ใด ๆ ของการศึกษานี้แด่บิดา – มารดาผู้มีพระคุณอันยิ่งใหญ่หาที่เปรียบมิได้ รวมทั้งพี่น้องและครอบครัวของผู้ศึกษา ซึ่งให้ความรัก ความห่วงใย และเป็นกำลังใจอย่างมาก ส่งผลให้ผู้ศึกษามีพลังในการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี

ประเสริฐ แคงไผ่

มกราคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	9
ข้อจำกัดในการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ	13
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	16
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่าปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง (ตัวแปรอิสระ)	20
แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ (ตัวแปรตาม)	41
แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ ของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	45
ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการกองทัพไทย	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูล	61
ระยะเวลาทำการวิจัย	63

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ	63
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม	68
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเป็นข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง	127
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	146
สรุปการวิจัย	146
การอภิปรายผล	152
ข้อเสนอแนะ	165
บรรณานุกรม	174
ภาคผนวก	177
ประวัติผู้วิจัย	189

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวม ได้จริง จำแนกตามข้าราชการที่ปฏิบัติราชการอยู่ใน 3 หน่วยงาน	53
ตารางที่ 3.2 ระยะเวลาและแผนการดำเนินงานตลอดโครงการ	64
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 1,200) แสดงค่าจำนวนและ ค่าร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	67
ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความพอประมาณ	69
ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความมีเหตุผล	71
ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการมีภูมิคุ้มกัน	72
ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการพึ่งพาตนเอง	74
ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม	75
ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรวมกลุ่ม	77
ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการสร้างเครือข่าย	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9	81
ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน	81
ตารางที่ 4.10	83
ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมทั้งหมดของ สภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน	83
ตารางที่ 4.11	84
ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการ ด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน	84
ตารางที่ 4.12	95
ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการส่งเสริม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน	95
ตารางที่ 4.13	105
ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ ทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการ กองทัพไทยประสบผลสำเร็จ จำแนกตามปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก	105
ตารางที่ 4.14	108
ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบ ภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการ ด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย	108
ตารางที่ 4.15	111
ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัว 2 กลุ่มต่อภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง	111
ตารางที่ 4.16	115
ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัว 2 กลุ่มต่อภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี	115

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.17	ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัว 2 กลุ่มต่อภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไป	119
ตารางที่ 4.18	ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัว 3 กลุ่มต่อภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง คือ ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป	123
ตารางที่ 4.19	ค่าสถิติสรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง <u>หนึ่ง</u> สภาพการบริหาร จัดการ <u>สอง</u> ปัญหา <u>สาม</u> แนวทางการส่งเสริม <u>สี่</u> ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ และ <u>ห้า</u> การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของ การบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย	133

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้	8
ภาพที่ 2.1 ความเป็นมาของแนวคิดและแนวทางการบริหารจัดการตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	21
ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของความหมายของคำว่าพอเพียง และจุดหมายปลายทางสูงสุด	23
ภาพที่ 2.3 ภาพรวมความหมายของการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ตั้ง อยู่บนพื้นฐานของทางสายกลาง และถือว่าเป็นแนวทาง วิถีทาง และมรรควิธี ที่ประกอบด้วยหลายขั้นตอนซึ่งนำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด	24
ภาพที่ 2.4 การสร้างเครือข่ายอย่างเป็นระบบในทุกระดับ	33
ภาพที่ 2.5 หลักการสำคัญของการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน 8 ประการ	34
ภาพที่ 2.6 แผนภูมิแสดงกรอบปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	36
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม	60
ภาพที่ 4.1 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	131
ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ ของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยนำกรอบ แนวคิดทางวิชาการที่ประกอบด้วย ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข ที่เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” มาประยุกต์ใช้	160

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กองบัญชาการทหารสูงสุด ได้มีการจัดตั้งครั้งแรกเมื่อเกิดกรณีพิพาทอินโดจีนฝรั่งเศส (พ.ศ. 2483-2484) และครั้งที่สองเมื่อครั้งเกิดสงครามมหาเอเชียบูรพา (พ.ศ. 2484-2487) โดยมีจอมพลแปลก พิบูลสงคราม ดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการทหารสูงสุด ทั้งสองครั้ง เมื่อเสร็จภารกิจแล้วทางราชการก็จะยุบเลิกตำแหน่งผู้บัญชาการทหารสูงสุดและกองบัญชาการทหารสูงสุด ต่อมาเมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2500 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช สยามินทราธิราชบรมนาถบพิตร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้งให้ พลเอกสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการทหารสูงสุด บังคับบัญชากองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ เนื่องจากสถานการณ์ของประเทศขณะนั้นอยู่ในภาวะคับขัน ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม และได้ตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2503 โดยกองบัญชาการทหารสูงสุด เป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม ปัจจุบัน พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 ได้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้บังคับแทน พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2503 ดังกล่าว โดยมีกองทัพไทยเป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารสูงสุด เป็นผู้บังคับบัญชา และกองทัพไทยมีหน่วยขึ้นตรง คือ (1) กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งมีผู้บัญชาการทหารสูงสุด เป็นผู้บังคับบัญชา เช่นกัน (2) กองทัพบก มีผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชา (3) กองทัพเรือ มีผู้บัญชาการทหารเรือ เป็นผู้บังคับบัญชา (4) กองทัพอากาศ มีผู้บัญชาการทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชา และ (5) หน่วยงานตามพระราชกฤษฎีกา ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการยกร่างเพื่อให้ใช้บังคับได้ทันในวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2551

กองบัญชาการกองทัพไทย มีหน่วยงานย่อยในสังกัดทั้งหมด 20 หน่วยงาน ได้แก่ (1) สำนักงานผู้บัญชาการทหารสูงสุด (2) ศูนย์อำนวยการร่วม กองบัญชาการทหารสูงสุด (3) กรมกำลังพลทหาร (4) กรมข่าวทหาร (5) กรมยุทธการทหาร (6) กรมส่งกำลังบำรุงทหาร (7) กรมสื่อสารทหาร (8) กรมกิจการพลเรือนทหาร (9) สำนักงานปลัดบัญชาทหาร (10) หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (11) ศูนย์รักษาความปลอดภัย (12) กรมสารบรรณทหาร (13) กรมการเงินทหาร (14) กรมแผนที่ทหาร (15) ศูนย์วิจัยและพัฒนาการทหาร (16) กรมการสรรพกำลังทหาร (17) กรมยุทธบริการทหาร

(18) กรมการขนส่งทหาร (19) สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ และ (20) กรมยุทธศึกษาทหาร (หนังสือ 50 ปี กองบัญชาการทหารสูงสุด 2550: 14-16) มีบุคลากรในสังกัดซึ่งเป็นคนละส่วนกับบุคลากรในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ บุคลากรในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มาจาก (1) การบรรจุใหม่ และ (2) การย้ายสังกัดมาจาก กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ หรือการย้ายสังกัดมาจากหน่วยงานอื่น

กองบัญชาการกองทัพไทยมีอำนาจหน้าที่อำนาจการเตรียมกำลังและใช้กำลังทหารให้กองทัพไทย โดยการปฏิบัติการกิจตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการกองทัพไทยมีปัจจัยสำคัญที่สุด คือ บุคลากรหรือข้าราชการซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ของกองบัญชาการกองทัพไทยดำเนินไปด้วยดีและบรรลุเป้าหมาย หากบุคลากรมีคุณภาพและมีความมุ่งมั่นก็จะมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของกองบัญชาการกองทัพไทย

สวัสดิการ (welfare) เป็นผลประโยชน์ส่วนหนึ่งที่ทางราชการ รวมทั้งกองบัญชาการกองทัพไทยจัดให้แก่บุคลากรในสังกัด เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งความภักดีของบุคลากรต่อหน่วยงาน โดยสวัสดิการประเภทแรก ทางราชการจัดให้เป็นสิทธิตามปกติอยู่แล้ว เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าบ้าน บ้านพักอาศัย ส่วนสวัสดิการอีกประเภทหนึ่ง คือ สวัสดิการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 เป็นสวัสดิการที่จัดเสริมขึ้นตามความต้องการของบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ การให้กู้เงิน การเคหะสงเคราะห์ ร้านค้าสวัสดิการ การฝึกอาชีพ กีฬา และนันทนาการ โดยสามารถใช้ที่ดิน อาคารสถานที่ รวมทั้งน้ำไฟของทางราชการได้ตามความจำเป็น และหากมีรายได้จากการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการก็ให้นำไปใช้จ่ายหมุนเวียนเป็นสวัสดิการได้โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเพื่อเป็นรายได้แผ่นดิน

อย่างไรก็ตาม การดำเนินการหรือการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 ได้ประสบปัญหาบางประการ ตัวอย่างเช่น (1) ปัญหาด้านความพอประมาณ คือ การจัดสวัสดิการโดยขาดการสำรวจความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรผู้ใช้บริการ ทำให้ไม่สามารถให้บริการสวัสดิการได้อย่างทั่วถึงหรือจัดสวัสดิการเกินความต้องการของผู้ใช้บริการ (2) ปัญหาด้านความมีเหตุผล คือ บุคลากรผู้ใช้บริการส่วนใหญ่เข้าใจว่าสวัสดิการเป็นสิทธิ เสรีภาพของตนจึงแย่งใช้ประโยชน์ให้ได้มากที่สุด แม้จะยังไม่จำเป็นต่อตนเองก็ตาม ขณะเดียวกัน ส่วนใหญ่ขาดความสำนึกว่าตนยังมีหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องเอื้อเพื่อแบ่งปันให้แก่ผู้อื่นด้วย (3) ปัญหาด้านการมีภูมิคุ้มกัน คือ ที่เป็นอยู่กิจกรรมด้านสวัสดิการต่าง ๆ และบุคลากรผู้ใช้บริการขาดความตระหนักถึงแนวโน้มของสภาพกิจกรรมสวัสดิการในอนาคต จึงมิได้

เตรียมการรองรับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอย่างเป็นระบบ รอบคอบ การจัดกิจกรรมสวัสดิการ และการให้บริการเป็นไปตามปัจจัยแวดล้อมที่เป็นอยู่เป็นหลัก (4) ปัญหาด้านการพึ่งตนเอง คือ ด้วยเหตุที่วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการที่สำคัญ คือ ต้องการให้บุคลากรมีความเป็นอยู่อย่างพอมีพอกิน ไม่เดือดร้อน และต้องการให้กิจกรรมด้านสวัสดิการต่าง ๆ สามารถพลีเลี้ยงตัวเองได้โดยไม่ต้องเป็นภาระงบประมาณแผ่นดิน แต่เท่าที่ผ่านมากิจกรรมด้านสวัสดิการหลายกิจกรรมไม่สามารถเลี้ยงตัวเองได้ และหลายกิจกรรมต้องล้มเลิกอย่างไม่คุ้มค่าต้องงบประมาณที่เสียไป (5) ปัญหาด้านการเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีทั้งความรู้และคุณธรรมคู่กัน คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องขาดการให้ความรู้ทางวิชาการ ด้านสวัสดิการและขาดการฝึกฝนให้บุคลากรลึกซึ้งถึงหัวใจของสวัสดิการที่ต้องพึ่งพา เอื้อเพื่อกันและกัน ทำให้การบริหารจัดการและการให้บริการด้านสวัสดิการยึดหลักกำไรสูงสุดดังธุรกิจทั่วไป (6) ปัญหาด้านการรวมกลุ่ม คือ เนื่องจากการจัดกิจกรรมสวัสดิการและการให้บริการต่างยึดหลักกำไรและประโยชน์สูงสุด การเอื้อเพื่อพึ่งพาคู่กันจึงมีน้อย การรวมกลุ่มที่สุขสงบ สมดุล ยังยั้งยั้งไม่มี (7) ปัญหาด้านการสร้างเครือข่าย คือ หน่วยขึ้นตรงต่าง ๆ ของกองบัญชาการกองทัพไทย เช่น ศูนย์รักษาความปลอดภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ต่างมีกิจกรรมสวัสดิการหลายกิจกรรม เช่น สวัสดิการ สถานีน้ำมันเชื้อเพลิง สวัสดิการร้านค้าสะดวกซื้อ สวัสดิการสหกรณ์ออมทรัพย์ แต่เท่าที่ผ่านมามีได้ประสานสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะซึ่งกันและกัน ทั้งระหว่างหน่วยขึ้นตรงและภายในหน่วยขึ้นตรงเอง และ (8) ปัญหาด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ สภาพการดำเนินกิจกรรมสวัสดิการที่ผ่านมา ยังไม่สามารถทำให้บุคลากรผู้ให้บริการได้ตระหนักถึงการดำรงชีวิตในทางสายกลาง ซึ่งจะนำไปสู่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืนยังไม่มี

จากความเป็นมา ความสำคัญ และความจำเป็นของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ ตลอดจนตัวอย่างปัญหาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน” มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญ โดยการศึกษาครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ทั้งในทางวิชาการและทางปฏิบัติต่อหน่วยงาน บุคลากร และผู้สนใจโดยทั่วไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัย 6 ข้อ ดังนี้

2.1 ศึกษาสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้ เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจข้อมูลที่เป็นจริง (fact) ทั้งในอดีตและปัจจุบันว่าการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยเป็นอย่างไร

2.2 ศึกษาปัญหาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้ เพราะต้องการให้ทราบและเข้าใจลักษณะปัญหาของการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงทั้งในอดีตและปัจจุบัน เพื่อนำไปใช้เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเป็นระบบต่อไป

2.3 เสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยตามข้อนี้ มุ่งเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมปรับปรุง และพัฒนาสำหรับประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยข้อมูลส่วนนี้จะเป็นความคิดเห็น (opinion) ของผู้ศึกษา ซึ่งมีฐานสำคัญมาจากการศึกษาที่มีหลักเกณฑ์อย่างเป็นระบบ ตามข้อ 2.1 และข้อ 2.2 ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น

2.4 ศึกษาปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยประสบผลสำเร็จ

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ข้อนี้ ทำให้ทราบและเข้าใจถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสำเร็จในการส่งเสริมประสิทธิภาพของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ข้อมูลส่วนนี้ จะมีส่วนสำคัญทำให้การเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในข้อ 2.3 ประสบผลสำเร็จในทางปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น

2.5 ศึกษาเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ และภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย

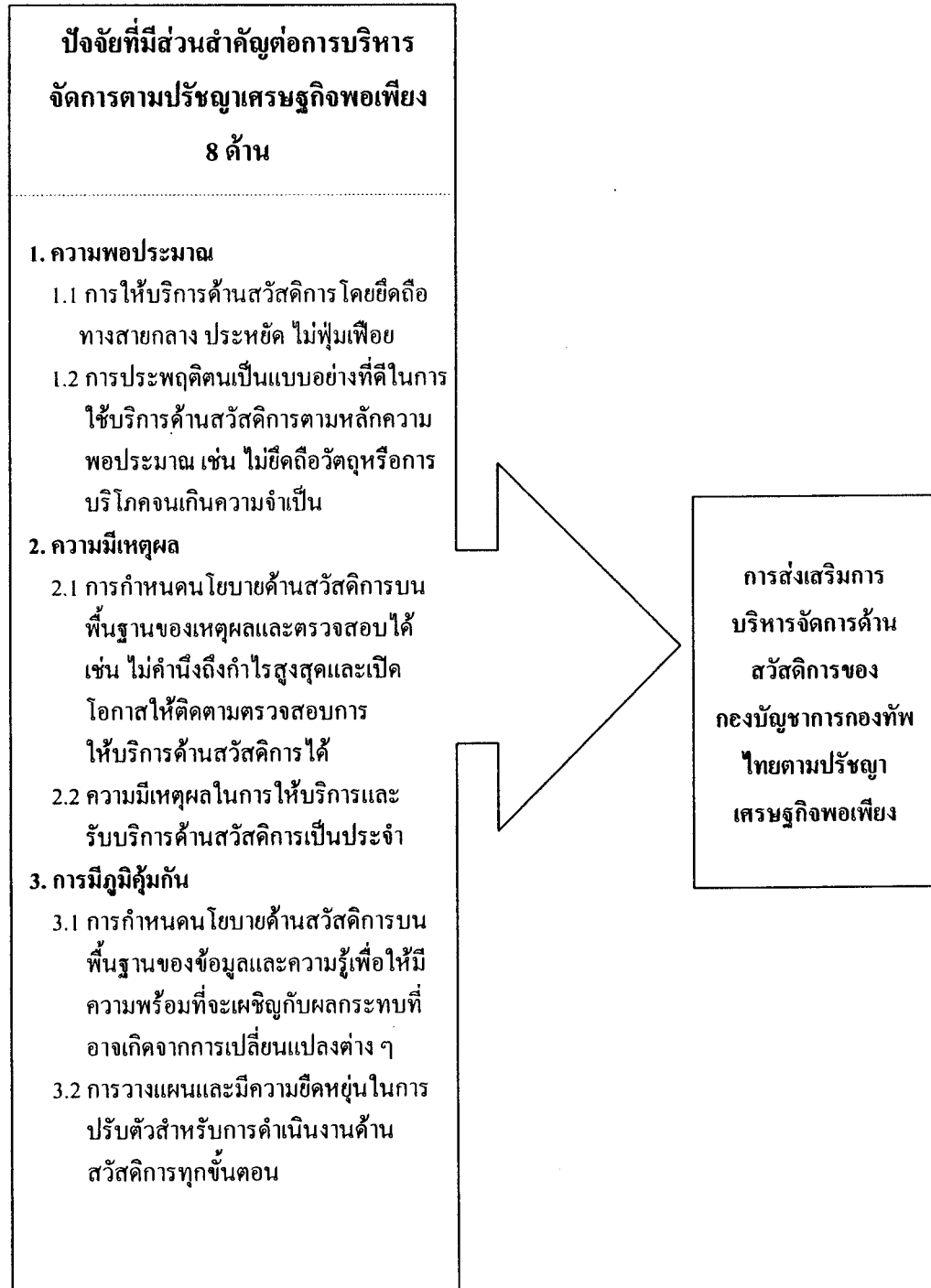
เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ข้อนี้ เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการสวัสดิการในลักษณะของการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการในปัจจุบันกับอดีต และเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน รวมทั้งการเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้วย ทั้งนี้ เพื่อนำมาใช้ในการพยากรณ์อนาคตได้อย่างมีหลักเกณฑ์และเป็นระบบมากขึ้น

2.6 ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ข้อนี้ เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ว่า กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีความคิดเห็นเหมือนกันหรือแตกต่างกันหรือไม่

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน” มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษา โดยถือว่าเป็นตัวแปรอิสระ ที่ประกอบด้วย (1) ความพอประมาณ (2) ความมีเหตุผล (3) การมีภูมิคุ้มกัน (4) การพึ่งตนเอง (5) การเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม (6) การรวมกลุ่ม (7) การสร้างเครือข่าย และ (8) ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2550: การบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง) สำหรับ “การส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ผู้ศึกษากำหนดให้เป็นตัวแปรตาม ดังภาพที่ 1.1



**ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร
จัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
8 ด้าน**

4. การพึ่งพาตนเอง

- 4.1 การกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการที่
คำนึงถึงหลักการพึ่งพาตนเองทั้งด้าน
บุคลากร ทรัพยากร และความรู้
ความสามารถ
- 4.2 การพึ่งพาตนเองในการให้บริการและรับ
บริการด้านสวัสดิการเป็นประจำ

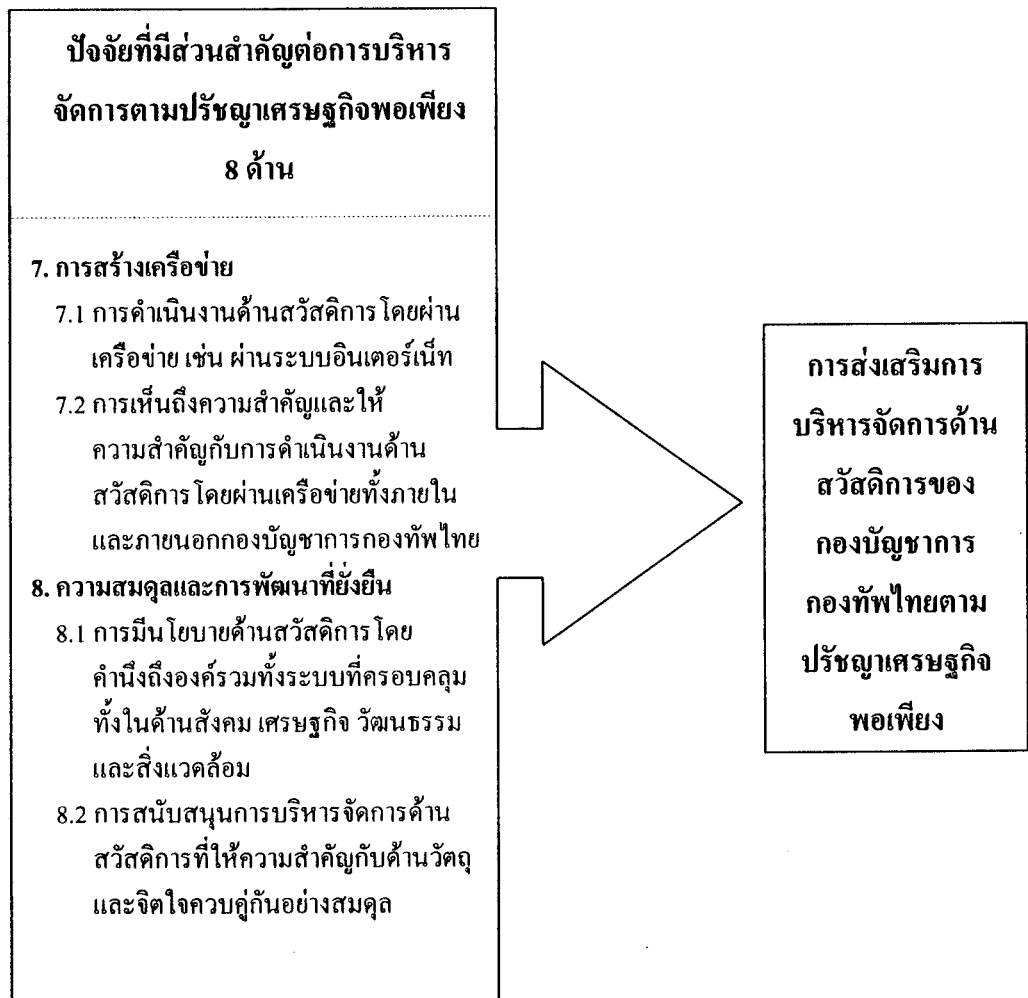
5. การเสริมสร้างคนให้มีความรู้คุณธรรม

- 5.1 การให้ความสำคัญกับการ
เสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรใน
กองบัญชาการกองทัพไทยทั้งด้านวัตถุ
และด้านจิตใจ
- 5.2 การดำเนินงานด้านสวัสดิการอย่างเป็น
แบบอย่างที่ดีในการเสริมสร้างคุณภาพ
คนให้มีความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน

6. การรวมกลุ่ม

- 6.1 การมีนโยบายสนับสนุนการบริหาร
จัดการด้านสวัสดิการ โดยให้ความสำคัญ
ต่อการรวมกลุ่มหรือผ่านกลุ่ม เช่น การ
รวมกลุ่มกันเพื่อผู้เฒ่าและการจัด
สวัสดิการตามความต้องการของกลุ่ม
- 6.2 การเห็นถึงความสำคัญและให้
ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้าน
สวัสดิการ โดยผ่านกลุ่ม เช่น การ
สนับสนุนงบประมาณหรือ
สวัสดิการเพื่อการทำกิจกรรมร่วมกัน
ของบุคลากร

**การส่งเสริมการ
บริหารจัดการด้าน
สวัสดิการของ
กองบัญชาการกองทัพ
ไทยตามปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง**



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกกรอบแนวคิดนี้ เนื่องจากเป็นกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่มีความละเอียด ชัดเจน ครอบคลุมครบถ้วน เข้าใจง่าย ตลอดจนเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจทุกวันนี้รวมทั้งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยด้วย

อย่างไรก็ตาม กรอบแนวคิดดังกล่าว มีข้อจำกัดบางประการ เช่น ข้อจำกัดด้านการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคมหรือการเมือง ที่อาจทำให้กรอบแนวคิดนี้ครอบคลุมถึงได้ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ประกอบกับเป็นกรอบแนวคิดที่นักวิชาการไทยได้แจ้งปัจจัยที่สำคัญของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไว้ 8 ด้าน แต่อาจไม่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการบางส่วน อีกทั้ง

ข้อจำกัดของกรอบแนวคิดดังกล่าวนี้ ยังขึ้นอยู่กับความเชื่อ ทศนคติ และมุมมองของผู้บริหารของหน่วยงานอีกด้วย

4. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้ได้จัดแบ่งขอบเขตการวิจัยไว้ 3 ด้าน ดังนี้ (รายละเอียดได้แสดงไว้ในบทที่ 3)

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้ศึกษาทำการศึกษาการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เฉพาะของกองบัญชาการกองทัพไทยภายใต้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 ทั้งนี้ มีเนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัยข้างต้นเท่านั้น

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ เนื่องจากหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ทั้ง 20 หน่วย ล้วนตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีโครงสร้างทางการบริหารจัดการ และโครงสร้างทางนโยบายด้านสวัสดิการเหมือนกัน คือ เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 และระเบียบกองบัญชาการทหารสูงสุดว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกองบัญชาการทหารสูงสุด พ.ศ. 2548 ดังนั้น การเลือกหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยเพียง 3 หน่วย ได้แก่ (1) หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (2) กรมยุทธบริการทหาร และ (3) กรมสารบรรณทหาร จึงเป็นการเพียงพอที่จะเป็นตัวแทนที่เหมาะสมของหน่วยงานทั้งหมดที่มีอยู่ 20 หน่วยงาน

4.3 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 หัวข้อ

4.3.1 ประชากร คือ ข้าราชการในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยที่ปฏิบัติราชการอยู่ใน 3 หน่วยงานในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ในกรมยุทธบริการทหาร และในกรมสารบรรณทหาร รวมประชากรทั้งสิ้น 8,350 คน

4.3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สุ่มตัวอย่างมาจากประชากรทั้ง 2 หน่วยงานดังกล่าว รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 1,200 คน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ได้มาจากการคำนวณ โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 96% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.04

สำหรับเหตุผลที่เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการเพราะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ที่เน้นเรื่องการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของ

กองบัญชาการกองทัพไทย ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อีกทั้งข้าราชการเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการและมีส่วนได้ส่วนเสียกับสวัสดิการ

5. ข้อจำกัดในการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับขอบเขตการวิจัยดังกล่าวข้างต้น หัวข้อนี้จึงแบ่งเป็น 2 ด้านเช่นกัน ดังนี้

5.1 ข้อจำกัดด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ให้ความสำคัญกับการศึกษาข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและอนาคตมากกว่าการศึกษาข้อมูลในอดีต เพื่อให้ได้เนื้อหาที่เป็นปัจจุบันและเนื้อหาที่เป็นแนวโน้มในอนาคต อันสามารถนำผลการวิจัยไปส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุงการบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ ทั้งนี้ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัย นอกจากนี้ ผู้ศึกษาได้ให้ความสำคัญกับเนื้อหาสาระที่เป็นการวิจัยสนามเป็นหลัก เพราะต้องการข้อมูลเชิงปริมาณ ส่วนการวิจัยเอกสาร ผู้ศึกษาได้ให้ความสำคัญเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเท่านั้น

5.2 ข้อจำกัดด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติราชการในพื้นที่ความรับผิดชอบของ 3 หน่วยงานในสังกัดของกองบัญชาการกองทัพไทยเท่านั้น โดยไม่ครอบคลุมไปถึงพื้นที่อื่นด้วย

5.3 ข้อจำกัดด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษาเฉพาะประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสังกัดของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยไม่ครอบคลุมไปถึงข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานอื่น เช่น กระทรวงมหาดไทย เพราะจะทำให้ขอบเขตการศึกษากว้างขวางเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและเวลาด้วย

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การให้ความหมายศัพท์ของแต่ละคนอาจแตกต่างกันได้ ขึ้นอยู่กับความรู้และประสบการณ์ของแต่ละคน นอกจากนี้ เพื่อป้องกันการเข้าใจคำศัพท์ที่คลาดเคลื่อน และให้การสื่อความหมายตรงกันระหว่างผู้อ่านกับผู้ศึกษา จึงจำเป็นต้องให้นิยามศัพท์ที่สำคัญไว้อย่างชัดเจนและสามารถสื่อความหมายได้ตรงตามเนื้อหาของการศึกษา

ผู้ศึกษาได้นำคำสำคัญที่ปรากฏอยู่ในหัวข้อวิทยานิพนธ์และกรอบแนวคิดการวิจัย มาเป็นแนวทางในการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะจำนวน 5 คำ ดังนี้

6.1 การส่งเสริม หมายถึง การกระทำที่เป็นการช่วยเหลือ เกื้อกูล สนับสนุน เช่น การประชาสัมพันธ์ การฝึกอบรม การประชุม การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประสานงาน การจัดตั้งเครือข่าย เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทั้งทางด้านความรู้ และทางด้านทักษะให้พอที่จะสามารถริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำบางสิ่งบางอย่างที่เหมาะสมและดีขึ้นได้

6.2 การบริหารจัดการ (management administration) หมายถึง การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกองบัญชาการกองทัพไทย ในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย 8 ด้าน

6.3 สวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์และบริการ (Benefits and Services) ซึ่งหน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ปกติ ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ เพื่อเป็นการเอื้ออำนวยให้แก่บุคลากรในองค์การให้มีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบายขึ้น

6.4 กองบัญชาการกองทัพไทย หมายถึง หน่วยราชการหนึ่งที่สังกัดกองทัพไทย มีผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 17 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง 3 หน่วยงานที่นำมาศึกษา ได้แก่ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กรมยุทธบริการทหาร และ กรมสารบรรณทหาร

6.5 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง แนวคิด หรือแนวทางหนึ่งของการบริหารจัดการ หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน” ซึ่งผู้ศึกษานำมาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่

6.5.1 ความพอประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการผลิตและการบริโภคโดยยึดถือทางสายกลาง ความพอเพียง ความพอดี และไม่ฟุ้งเฟ้อ ในเวลาเดียวกัน ก็ก้าวให้ทันโลกในยุคโลกาภิวัตน์ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การให้บริการด้านสวัสดิการ โดยยึดถือทางสายกลาง ประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อ และ (2) การประพฤตินั้นเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้บริการด้านสวัสดิการตามหลักความพอประมาณ เช่น ไม่ยึดถือวัตถุหรือการบริโภคจนเกินความจำเป็น

6.5.2 ความมีเหตุผล หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจและลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีเหตุมีผล โดยพิจารณาจากเหตุ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การกำหนดนโยบายด้าน

สวัสดิการบนพื้นฐานของเหตุผลและตรวจสอบได้ เช่น ไม่คำนึงถึงกำไรสูงสุดและเปิดโอกาสให้ติดตามตรวจสอบการให้บริการด้านสวัสดิการได้ และ (2) ความมีเหตุผลในการให้บริการและรับบริการด้านสวัสดิการเป็นประจำ

6.5.3 การมีภูมิคุ้มกัน หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมอย่างรู้เท่าทันต่อผลกระทบที่จะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว มีความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการบนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับผลกระทบที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และ (2) การวางแผนและมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวสำหรับการดำเนินงานด้านสวัสดิการทุกขั้นตอน

6.5.4 การพึ่งพาตนเอง หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการสนับสนุนระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้อยู่ได้ด้วยตนเองไม่ต้องพึ่งพาพึ่งพิงคนอื่นหรือชุมชนอื่นจนเกินความจำเป็น โดยเน้นความสามารถของประชาชนและชุมชนในการผลิตสินค้าและบริการทุกชนิดสำหรับประชาชนหรือชุมชนนั้น ๆ ได้โดยไม่ต้องพึ่งพาปัจจัยต่าง ๆ ที่ประชาชนหรือชุมชนไม่ได้เป็นเจ้าของเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการที่คำนึงถึงหลักการพึ่งพาตนเองทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และรู้ความสามารถ และ (2) การพึ่งพาตนเองในการให้บริการและรับบริการด้านสวัสดิการเป็นประจำ

6.5.5 การเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพของคนหรือประชาชนทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ สำหรับด้านวัตถุครอบคลุมถึงการส่งเสริมให้คนมีความรู้ มีวิชาการ มีความรอบรู้ มีความรอบคอบ และมีความระมัดระวัง ส่วนด้านจิตใจ ครอบคลุมถึงการส่งเสริมให้คนมีคุณธรรม คือ คิดและทำคุณงามความดีเป็นประจำเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม รวมทั้งส่งเสริมให้ละความชั่วและทำความดี ประโยชน์ที่เกิดขึ้นนั้นมิได้หมายถึงรายได้แต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ยังรวมถึงประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น การสร้างความมั่นคงให้กับสถาบันครอบครัว สถาบันชุมชน ความสามารถในการอนุรักษ์ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของชุมชนไทยให้คงอยู่ตลอดไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรในกองบัญชาการกองทัพไทยทั้งด้านวัตถุ และด้านจิตใจ และ (2) การดำเนินงานด้านสวัสดิการอย่างเป็นแบบอย่างที่ดีในการเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน

6.5.6 การรวมกลุ่ม หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่มของประชาชนหรือองค์กรในชุมชนเพื่อทำหน้าที่ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ อย่าง

หลากหลาย ครอบคลุมและกว้างขวางมากขึ้น เช่น การเกษตรแบบผสมผสาน หัตถกรรม การแปรรูปอาหาร การทำธุรกิจ ค้าขาย และการท่องเที่ยวระดับชุมชน เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การมีนโยบายสนับสนุนการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ โดยให้ความสำคัญต่อการรวมกลุ่มหรือผ่านกลุ่ม เช่น การรวมกลุ่มกันเพื่อกู้ยืมและการจัดสวัสดิการตามความต้องการของกลุ่ม และ (2) การเห็นถึงความสำคัญและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านกลุ่ม เช่น การสนับสนุนงบประมาณหรือสวัสดิการเพื่อการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคลากร

6.5.7 การสร้างเครือข่าย หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับความร่วมมือกันสร้างเครือข่ายอย่างเป็นระบบที่เชื่อมโยงกันและร่วมมือกันเพื่อประโยชน์ต่อชุมชน เช่น ในการสืบทอดภูมิปัญญา แลกเปลี่ยนความรู้ การบริหารจัดการ เทคโนโลยี และบทเรียนจากการพัฒนา ทำให้เกิดเครือข่ายชุมชนที่ยึดการบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเชื่อมโยงกันด้วยหลักไม่เบียดเบียน แบ่งปัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ ในที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านเครือข่าย เช่น ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และ (2) การเห็นถึงความสำคัญและให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกกองบัญชาการกองทัพไทย

6.5.8 ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการสนับสนุนให้ประชาชนและชุมชนยึดถือการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม มีสมดุลระหว่างกระแสการแข่งขันจากโลกาภิวัตน์ และกระแสท้องถิ่นนิยม มีความหลากหลายในโครงสร้างการผลิต มีการใช้ทุนที่มีอยู่ในสังคมให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาและวิถีชีวิตของท้องถิ่นที่ค้ำจุน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การมีนโยบายด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบที่ครอบคลุมทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม และ (2) การสนับสนุนการบริหารจัดการด้าน สวัสดิการที่ให้ความสำคัญกับด้านวัตถุและจิตใจควบคู่กันอย่างสมดุล

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้ คาดว่าจะได้รับประโยชน์ในหลายประการ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 หัวข้อ ดังนี้

7.1 ประโยชน์ในทางวิชาการ แบ่งเป็น 3 ข้อ

7.1.1 ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ การศึกษาครั้งนี้ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ หรือความรู้ทางวิชาการใหม่ กล่าวคือ ทำให้ทราบและเข้าใจถึงระดับการบริหารจัดการ ปัญหา แนวทาง

ส่งเสริม และการศึกษาเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ รวมทั้งแนวโน้มของการส่งเสริมการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นกรอบแนวคิดสำคัญ อันจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาและนักศึกษา ตลอดจนบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7.1.2 ทำให้เกิดความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของกองบัญชาการกองทัพไทย

7.1.3 ทำให้เกิดความเข้าใจในเรื่องการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

7.2 ประโยชน์ในทางปฏิบัติ ประกอบด้วย 2 ข้อ ดังนี้

7.2.1 หน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กองบัญชาการกองทัพไทย และหน่วยงานภาคเอกชนสามารถนำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ให้ประสานสอดคล้องกับการบริหารจัดการในหน่วยงานของตนเองได้

7.2.2 ประชาชนทั่วไป สามารถนำผลการศึกษารั้งนี้ไปปรับใช้ต่อการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้สอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของตนอย่างมั่นคง ยั่งยืน ได้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง หมายถึง หนังสือ ตำรา เอกสาร ผลงานวิจัย บทความ หรือเอกสารอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจึงหมายถึง การที่ผู้ศึกษาได้ศึกษา อ่าน หรือเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งที่เป็นข้อเท็จจริงและที่เป็นความเห็นจากวรรณกรรมต่าง ๆ แล้วนำมาใช้ในการศึกษา ซึ่งการทบทวนวรรณกรรมมีประโยชน์ เนื่องจากทำให้ทราบและเข้าใจว่าเรื่องที่กำลังศึกษาเคยมีใครศึกษาไว้ก่อนแล้วมากน้อยเพียงใด มีปัญหาใดบ้าง และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร ควรศึกษาซ้ำหรือศึกษาเรื่องอื่นใดเพิ่มเติมหรือไม่ นอกจากนี้ ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมยังนำไปใช้สร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา กำหนดคำจำกัดความหรือนิยามคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา สร้างแบบสอบถาม และใช้เป็นแนวทางในการเสนอแนะได้อีกด้วย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ “เทคนิคการเขียนงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์” ค้นคืนวันที่ 25 พฤษภาคม 2551 จาก <http://www.wiruch.com>)

ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ เรื่อง “การส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อนำมาใช้สร้างกรอบแนวคิด ตัวแปร แบบสอบถาม และข้อเสนอแนะ โดยผู้ศึกษาได้กำหนดหัวข้อการทบทวนวรรณกรรมให้สอดคล้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์และกรอบแนวคิดการวิจัย ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ตัวแปรอิสระ)
3. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ (ตัวแปรตาม)
4. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
5. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการกองทัพไทย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความหมายของการบริหารจัดการที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการไทยและต่างประเทศมาเสนอไว้ดังนี้

1.1 ธงชัย สันติวงษ์ (2543: 21-22) ในหนังสือ เรื่อง “องค์การและการบริหาร” ได้อธิบายถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

1.1.1 ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ

1.1.2 ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

1.1.3 ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

1.2 วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (บทความ เรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารการจัการ การบริหารการพัฒนาและการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 31 พฤษภาคม 2551 จาก <http://www.wiruch.com>) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การบริหารจัดการในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือกระบวนการบริหารจัดการ เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น โปสคอรร์บ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของ ลูเทอร์ กุลลิก (Luther Gulick) และ ลินคอลล เออร์วิก (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารจัดการ 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการคน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารจัดการตามแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค (POCCC) ในเวลาเดียวกัน ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่ง ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สอง มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการ

ประเมินผล (evaluating) และ สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนา นโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (บทความ เรื่อง “แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 31 พฤษภาคม 2551 จาก <http://www.wiruch.com>) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้ว่า การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึงของหน่วยงาน และ/หรือ บุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น การบริหารนโยบาย (policy) การบริหารอำนาจหน้าที่ (authority) การบริหารคุณธรรม (morality) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (society) การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (staffing) การอำนวยความสะดวก (directing) การประสานงาน (coordinating) การรายงาน (reporting) และการงบประมาณ (budgeting)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (บทความ เรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน” ค้นคืนวันที่ 3 มิถุนายน 2551 จาก <http://www.wiruch.com>) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้ว่าเป็นแนวทางการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือสร้างความอยู่เย็นเป็นสุขและการกินอยู่แต่เพียงพอดีให้แก่ประชาชน และประเทศชาติอาจเรียกว่า การพัฒนา (development) การบริหาร (administration) การจัดการ (management) หรือการบริหารจัดการ (management administration) ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสภาพการของประเทศ ยุคสมัย และผู้นำรัฐบาล

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (บทความ เรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารการ จัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 5 มิถุนายน 2551 จาก <http://www.wiruch.com>) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ความหมายของการบริหารจัดการคำว่า “การบริหารจัดการ” (management administration) นำไปใช้ทั้งในหน่วยงานและบุคลากรของภาครัฐและภาคเอกชน เป็นการผสมผสานแนวคิดการบริหารภาครัฐและการจัดการภาคเอกชนเข้าด้วยกัน ถ้า

นำคำนี้ไปใช้ในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ชัดเจนมากขึ้น อาจใช้คำว่า การบริหารจัดการภาครัฐ (public management administration) ซึ่งในต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และแคนาดา ได้นำคำว่า การบริหารจัดการ ซึ่งตรงกับคำว่า management administration มาใช้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เช่น ใช้ในวงการศึกษาหรือมหาวิทยาลัย ในหน่วยงานของรัฐ และในหน่วยงานของเอกชน ตัวอย่างเช่น

1.2.1 หนังสือ เรื่อง “Union-Management Administration of Employee Training: the Experience of Tennessee Valley Authority” เขียน โดย William J. McGlothlin ในปี ค.ศ. 1943

1.2.2 หนังสือ เรื่อง “Organizational Management Administration for Athletic Program” เขียน โดย Thomas M. Kinder จัดพิมพ์โดย Eddie Bowers Publishing, U.S.; พิมพ์ครั้งที่ 4, ธันวาคม ค.ศ. 1998

1.2.3 หนังสือ เรื่อง “Guide to Collection Development and Management Administration, Organization, and Staffing” เขียน โดย Mary H. Munroe, John M. Haar, Peggy Johnson จัดพิมพ์โดย Lanham, Md. : Scarecrow Press, 2001

1.2.4 วารสาร “Educational Management Administration & Leadership” Tony Bush (บรรณาธิการ) จาก University of Lincoln, UK (สหราชอาณาจักร) จัดพิมพ์โดย Sage Publications และได้รับความร่วมมือจาก British Educational Leadership, Management & Administration Society, 2005-2007

1.2.5 มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้นำคำว่า Management Administration มาใช้ เช่น
1) Fairleigh Dickinson University ในแวนคูเวอร์ (Vancouver) ประเทศแคนาดา

- 2) Missouri State University ในมลรัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา
- 3) Villanova University ในมลรัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา
- 4) University of Northwestern Connecticut ในมลรัฐคอนเนตทิคัต สหรัฐอเมริกา
- 5) University of West Texas A&M ในมลรัฐเท็กซัส สหรัฐอเมริกา
- 6) University of Southwestern Medical Center ในดัลลัส (Dallas) มลรัฐเท็กซัส สหรัฐอเมริกา

1.2.6 หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยราชการของสหรัฐอเมริกา ได้นำมาใช้ เช่น

- 1) กระทรวงสิ่งแวดล้อม (Department of the Environment) ในมลรัฐแมริแลนด์

2) หน่วยการปกครองท้องถิ่น คือ Jackson County ในมลรัฐฟลอริดา

1.2.7 หน่วยงานของเอกชนในสหรัฐอเมริกา

- 1) บริษัท Hewlet Packard
- 2) บริษัท คอมพิวเตอร์ของเอกชน ชื่อ Novell
- 3) บริษัท คอมพิวเตอร์ของเอกชน ชื่อ Knowledgestorm
- 4) บริษัท Gemalto
- 5) บริษัท ViaNett

1.3 สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (สำนักประกัน

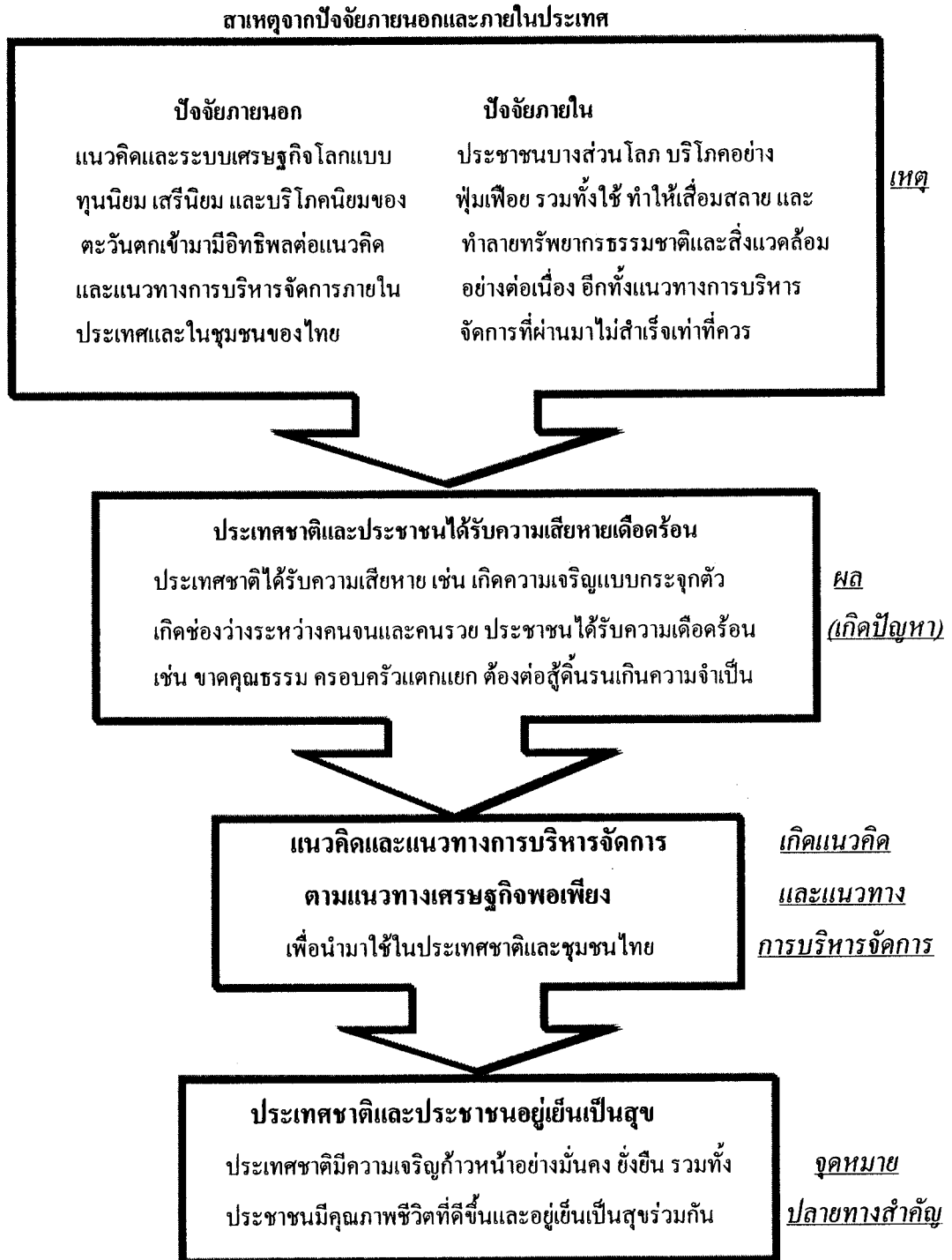
คุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ค้นคืนวันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2551 จาก <http://www.chandra.ac.th/office/qa/untitled11.htm>) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่บริหารของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยอาศัยภาวะผู้นำที่จะเพิ่มสมรรถภาพความสามารถ และรวมน้ำใจของบุคลากร ในองค์กรให้สามารถทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ และพัฒนายกระดับมาตรฐานการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

สรุปจากความหมายของคำว่า การบริหารจัดการที่ได้รวบรวมมาจากนักวิชาการดังกล่าวนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่า การดำรงอยู่ของมนุษย์จำเป็นต้องพึ่งพาปัจจัยหลายประการ แต่ด้วยประชากรโลกนับวันยิ่งเพิ่มจำนวนมากขึ้น สังคมมีความสัมพันธ์และความต้องการซับซ้อนมากขึ้น ทรัพยากรธรรมชาติที่มีปริมาณจำกัดจึงไม่เพียงพอสำหรับตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีความยุติธรรมต่อโอกาสที่เสมอภาคกันในการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งที่จะทำให้มนุษย์เสมอภาคกันมีโอกาสได้จำเป็นจะต้องใช้การบริหารจัดการ ดังความเห็นของนักวิชาการทั้ง 2 คนข้างต้น คือ ธงชัย สันติวงษ์ และวิรัช วัชรนิภาวรรณ ซึ่งต่างได้กำหนดความหมายของคำว่า “การบริหารจัดการ” ไว้สอดคล้องกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการประกอบด้วย (1) กิจกรรม (2) อำนาจหน้าที่ (3) บุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่ (4) ทรัพยากร และ (5) วัตถุประสงค์ สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกนำความหมายของนักวิชาการดังกล่าวมาใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายในที่นี้ เนื่องจากเป็นความหมายที่มีเนื้อหาสาระครอบคลุมและเข้าใจง่าย สามารถปรับใช้กับวิทยานิพนธ์ที่ศึกษานี้ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม โดยผู้ศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการ ที่ใช้ในที่นี้ว่า หมายถึง การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของผู้มีอำนาจหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กองบัญชาการกองทัพไทย ในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่ประกอบด้วย 8 ด้าน

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ตัวแปรอิสระ)

การศึกษาครั้งนี้ ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่าปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นกรอบแนวคิด เป็นแนวทาง หรือมรรควิธี (means) สำคัญที่นำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด (end) คือ ความสุข ความมั่นคง อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

2.1 วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 5-31) ในบทความ เรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน” ได้อธิบายแนวคิดและปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า “เศรษฐกิจพอเพียง” สรุปได้ว่า แนวคิดการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสำคัญ เนื่องจากปัจจัยภายนอกประเทศของไทย โดยเฉพาะแนวคิดทุนนิยมของประเทศตะวันตกที่เน้นระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม เสรีนิยม หรือบริโภคนิยม ให้ความสำคัญกับวัตถุ เงินตรา ประสิทธิภาพ กำไร ความรวดเร็ว การต่อสู้แข่งขัน ผลประโยชน์สูงสุด รวมทั้งเน้นความเจริญก้าวหน้า การขยายตลาด และการขยายตัวทางเศรษฐกิจ โดยใช้ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพิ่มมากขึ้น แนวคิดดังกล่าวได้เข้ามามีอิทธิพลต่อแนวคิด แนวทางการพัฒนา และแนวทางการบริหารจัดการภายในประเทศและในชุมชนของไทยที่ผ่านมา ทำให้ประชาชนบางส่วนมีความ โลภ ฟุ้งเฟ้อ หนีสินล้นพ้นตัว ขาดหลักพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้อย่างมั่นคง ทำให้เบียดเบียนกันได้ง่ายมากขึ้น ใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างฟุ่มเฟือยต่อเนื่อง ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมสภาพจำนวนมาก หากปล่อยให้แนวคิด แนวทางการพัฒนา และแนวทางการบริหารจัดการของไทยยังคงเป็นเช่นนี้ต่อไป ประเทศชาติและประชาชนย่อมได้รับความเสียหายและเดือดร้อนเพิ่มมากขึ้น จึงนำมาสู่การนำเสนอแนวคิดและแนวทางการบริหารจัดการตามแนวทาง “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริที่จะเห็นการสร้างเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการหรือการพัฒนาประเทศชาติและชุมชนไทย พร้อมกับคาดหวังให้ประชาชนยึดถือการบริหารจัดการและการดำเนินชีวิตตามแนวทางนี้เป็นหลักพื้นฐาน อันจะนำไปสู่จุดหมายปลายทางสำคัญ คือ ประเทศชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข โดยประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง ยั่งยืน รวมทั้งประชาชนในชาติทุกระดับมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ความเป็นมาของแนวคิดและแนวทางการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สำหรับความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง อธิบายได้ว่า คำว่า เศรษฐกิจพอเพียงมิได้เน้นเฉพาะด้านเศรษฐกิจเพียงด้านเดียว แต่ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของประชาชนและ

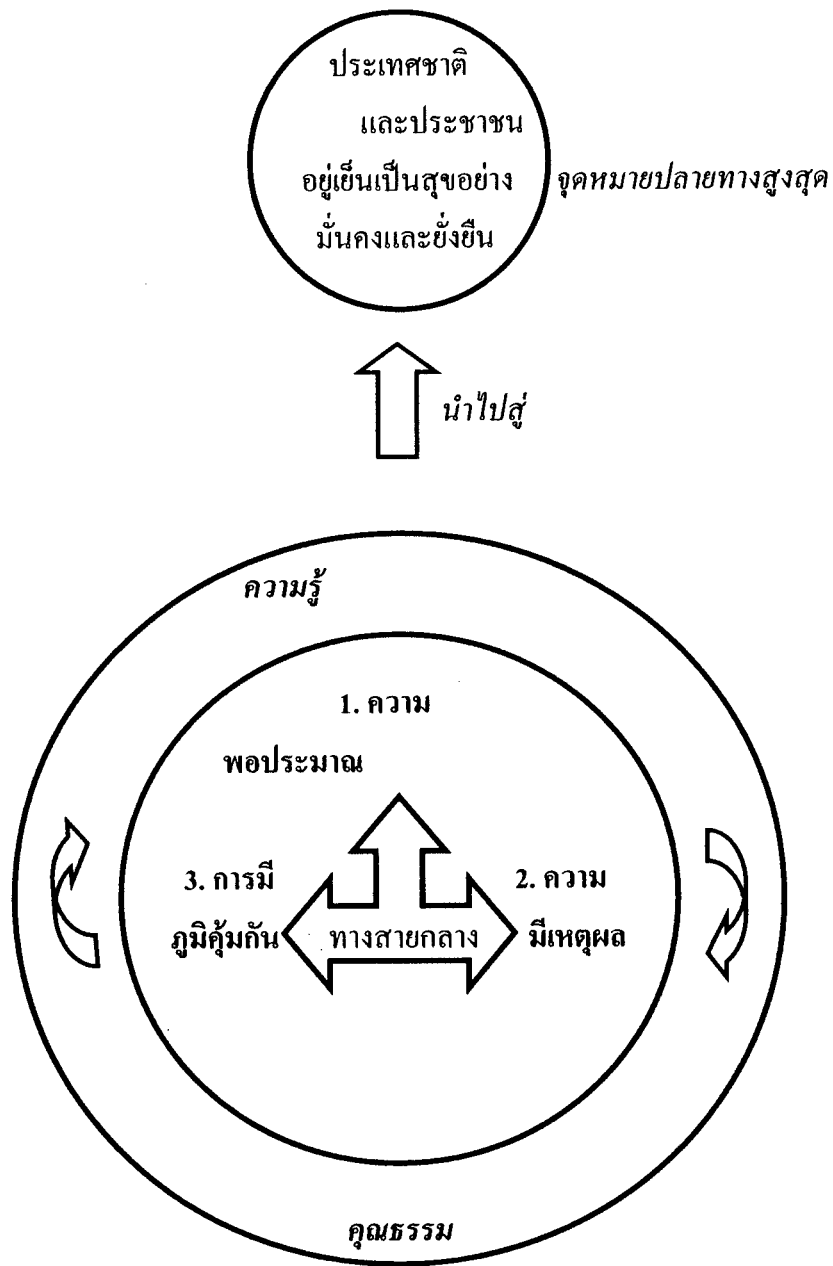
ชุมชนทุกระดับจะต้องพอเพียงในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านวัตถุและจิตใจ หรือด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและการบริหาร โดยคำว่า ความพอเพียง หมายถึง ทางสายกลางที่มีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการ ซึ่งไม่อาจขาดประการใดประการหนึ่ง ดังนี้

หนึ่ง ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ กินอยู่ใช้แต่เพียงพอดีตามกำลังความสามารถ ไม่ฟุ่มเฟือย

สอง ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

สาม การมีภูมิคุ้มกัน หมายถึง การสร้างหรือเตรียมตัวให้มีภูมิคุ้มกันที่ดีเพื่อพร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง หรือสถานการณ์ทั้งหลายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกลด้วยความไม่ประมาท

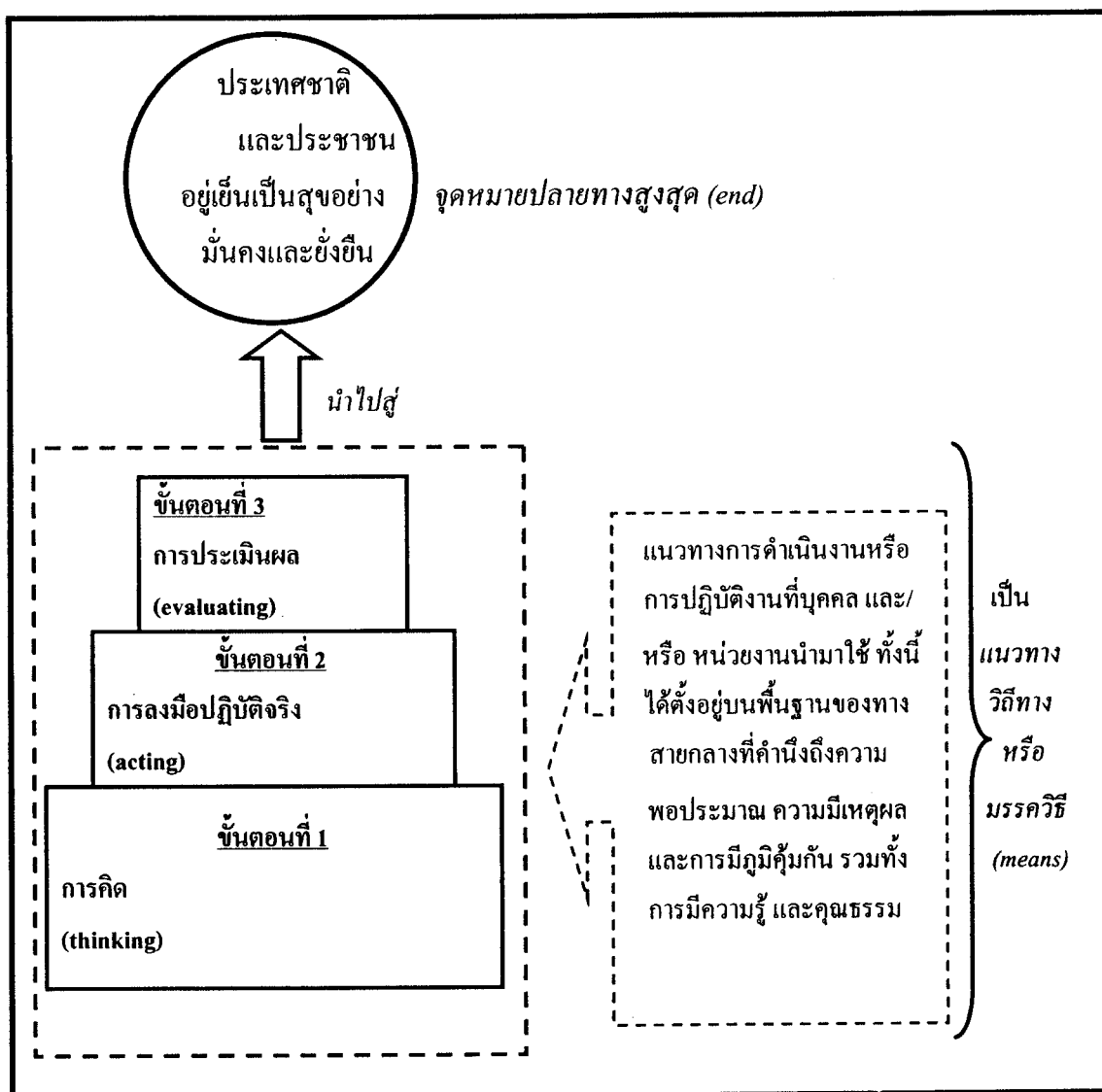
ทั้งนี้ ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของประชาชนและชุมชนต้องอาศัย **ความรู้และคุณธรรม**ควบคู่กันไปด้วย โดยความรู้จะต้องประกอบด้วยความรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังที่จะนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการคิดหรือการวางแผนและการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน ส่วนคุณธรรมนั้น เป็นการเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของประชาชนในชุมชน ซึ่งรวมทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐ และบุคลากรในทุกภาคทุกระดับให้มีสำนึกในเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต อดทน ความเพียร และมีสติปัญญาในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน เป็นต้น ความพอเพียงดังกล่าวนี้ถือเป็นส่วนสำคัญของการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด (end) คือ ประชาชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างมั่นคงและยั่งยืน โปรดดูภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของความหมายของคำว่าพอเพียง และจุดหมายปลายทางสูงสุด

ในส่วนของความหมายของการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในที่นี้ หมายถึง แนวทางการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่บุคคล และ/หรือ หน่วยงานนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือสร้างความอยู่เย็นเป็นสุขอย่างมั่นคงและยั่งยืนให้แก่ประชาชน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ นอกจากนี้ ยังถือว่า การบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทาง วิถีทาง หรือมรรควิธี (means) ที่นำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด (ultimate goal) คือ ประเทศชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยแนวทาง วิถีทาง หรือมรรควิธี

ดังกล่าวนี้ประกอบด้วยหลายขั้นตอน เช่น 3 ขั้นตอน ได้แก่ การคิด (thinking) การลงมือปฏิบัติงานจริง (acting) และการประเมินผล (evaluating) ทั้งนี้ ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางที่คำนึงถึงหลักการสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน รวมตลอดถึงการใช้ความรู้และคุณธรรมในปฏิบัติงานด้วย โปรดดูภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ภาพรวมความหมายของการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลาง และถือว่าเป็นแนวทาง วิธีทาง หรือมรรควิธี ที่ประกอบด้วยหลายขั้นตอนซึ่งนำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด

สำหรับหลักการสำคัญของการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใน
ชุมชนอาชีวศึกษาและประมวลได้จากพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระ
เจ้าอยู่หัว และจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดังจะได้นำมาศึกษาตามลำดับ

2.1.1 พระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ใน
ที่นี้ขออัญเชิญพระบรมราโชวาทที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ดังนี้

1) พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาวันที่ 4 ธันวาคม
2540

“.....อันนี้เคยบอกว่า ความพอเพียงนี้ ไม่ได้หมายความว่า ทุก
ครอบครัวจะต้องผลิตอาหารของตัวเอง จะต้องทอผ้าใส่เอง อย่างนั้นมันเกินไป แต่ว่าในหมู่บ้านหรือ
ในอำเภอจะต้องมีความพอเพียงพอสมควรบางสิ่งบางอย่างที่ผลิตได้มากกว่าความต้องการ ก็ขายได้
แต่ขายในที่ไม่ห่างไกลเท่าไร ไม่ต้องเสียค่า
ขนส่งมากนัก”

“.....เศรษฐกิจแบบค้าขาย ภาษาฝรั่งเขาเรียกว่า “Trade Economy” ไม่ใช่
“แบบพอเพียง” ซึ่งฝรั่งเรียก “Self Sufficient Economy” คือ เศรษฐกิจแบบพอเพียงกับตัวเอง เรา
อยู่ได้ไม่ต้องเดือดร้อน.....”

“.....ถ้าสามารถจะเปลี่ยนแปลงให้กลับเป็นเศรษฐกิจแบบพอเพียง ไม่ต้อง
ทั้งหมด แม้ไม่ถึงครึ่ง อาจจะเป็นเศษหนึ่งส่วนสี่ ก็สามารถที่จะอยู่ได้ การแก้ไขจะต้องใช้เวลา ไม่ใช่
ง่าย ๆ โดยบางคนก็ใจร้อนเพราะเดือดร้อน แต่ว่า ถ้าทำตั้งแต่บัดนี้ก็จะสามารถที่จะแก้ไขได้.....”

“.....การจะเป็นเสียได้นั้นไม่สำคัญ สำคัญอยู่ที่เรามีเศรษฐกิจแบบ
พอมีพอกิน แบบพอมีพอกินนั้น หมายความว่า อุ้มชูตัวเองได้ ให้มีพอเพียงกับตนเอง อันนี้ก็เคย
บอกว่าความพอเพียงนี้ไม่ได้หมายความว่า ทุกครอบครัวจะต้องผลิตอาหารของตัวเองจะต้องทอผ้าใส่
เอง อย่างนั้นมันเกินไป แต่ว่าในหมู่บ้านหรือในอำเภอจะต้องมีความพอเพียงพอสมควร บาง
บางอย่างที่ผลิตได้มากกว่าความต้องการก็ขายได้ แต่ขายในที่ไม่ห่างไกลเท่าไรไม่ต้องเสียค่า
ขนส่งมากนัก”

2) พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา วันที่ 4 ธันวาคม
2541

“ปีที่แล้วพูดว่า เศรษฐกิจพอเพียง เพราะหาคนอื่นไม่ได้. และได้พูดอย่าง
หนึ่งว่า เศรษฐกิจพอเพียงนี้ ให้ปฏิบัติเพียงครั้งเดียว คือไม่ต้องทั้งหมด หรือแม้จะเศษหนึ่งส่วนสี่ก็
พอ.... ไม่ได้แปลว่าเศษหนึ่งส่วนสี่ของพื้นที่ แต่เศษหนึ่งส่วนสี่ของการกระทำ... หมายความว่าวิธี

ปฏิบัติเศรษฐกิจพอเพียงนั้น ไม่ต้องทำทั้งหมด และขอเดิมว่าถ้าทำทั้งหมดก็จะทำไม่ได้. ถ้าครอบครัวหนึ่ง หรือแม่หมู่บ้านหนึ่งทำเศรษฐกิจพอเพียงร้อยเปอร์เซ็นต์ก็จะเป็นการถอยหลังถึงสมัยหิน สมัยคนอยู่ในอุโมงค์หรือในถ้ำ ซึ่งไม่ต้องอาศัยหม้ออื่น... ฉะนั้น จึงพูดว่าเศรษฐกิจพอเพียงปฏิบัติเพียงเศษหนึ่งส่วนสี่ ก็ควรจะพอและทำได้ อันนี้เป็นข้อหนึ่ง ที่จะอธิบายคำพูดที่พูดมาเมื่อปีที่แล้ว

คำว่าพอเพียงมีความหมายอีกอย่างหนึ่ง มีความหมายกว้างออกไปอีก ไม่ได้หมายถึงการมีพอสำหรับใช้เองเท่านั้น... นโยบายที่จะทำเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อที่จะให้ทุกคนมีพอเพียงได้ ให้พอเพียงนี้ก็หมายความว่า มีกินมีอยู่ ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่หรูหราก็ได้ แต่ว่าพอ แม้บางอย่างอาจจะดูฟุ่มเฟือย แต่ถ้าทำให้มีความสุข ถ้าทำได้ก็สมควรที่จะทำ สมควรที่จะปฏิบัติ อันนี้ก็ความหมายอีกอย่างของเศรษฐกิจ หรือระบบพอเพียง เมื่อปีที่แล้วตอนที่พูดพอเพียง แปลในใจแล้วก็ได้พูดออกมาด้วยว่าจะแปลเป็น *Self-sufficiency* (พึ่งตนเอง) ถึงได้บอกว่าพอเพียงแก่ตนเอง แต่ความจริงเศรษฐกิจพอเพียงนี้ กว้างขวางกว่า *Self-sufficiency* คือ *Self-sufficiency* นั้นหมายความว่า ผลิตอะไรที่มีพอที่จะใช้ ไม่ต้องไปขอซื้อคนอื่น อยู่ได้ด้วยตนเอง (พึ่งตนเอง)... .. แต่พอเพียงนี้มีความหมายกว้างขวางยิ่งกว่านี้อีก คือคำว่าพอก็เพียงพอ เพียงนี้ก็พอดังนั่นเอง คนเราถ้าพอในความต้องการ ก็มีความโลภน้อย เมื่อมีความโลภน้อย ก็เบียดเบียนคนอื่นน้อย ถ้ามีความคิดอันนี้ มีความคิดว่าทำอะไรต้องพอเพียง หมายความว่าพอประมาณ ไม่สุดโต่ง ไม่โลภอย่างมาก คนเราก็คืออยู่เป็นสุข พอเพียงนี้อาจจะมีมาก อาจจะมีของหรูหราก็ได้ แต่ว่าต้องไม่ไปเบียดเบียนคนอื่น ต้องให้พอประมาณตามอัธยาศัย พูดจาก็พอเพียง ทำอะไรก็พอเพียง ปฏิบัติตนก็พอเพียง.... ฉะนั้น ความพอเพียงนี้ก็แปลว่า ความพอประมาณและความมีเหตุผล.....”

3) พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา วันที่ 23 ธันวาคม

2542

“.....เศรษฐกิจพอเพียง แปลว่า *Sufficiency Economy*... คำว่า *Sufficiency Economy* นี้ไม่มีในตำราเศรษฐกิจ จะมีได้ อย่างไร เพราะว่าเป็นทฤษฎีใหม่.....*Sufficiency Economy* นั้น ไม่มีในตำราเพราะหมายความว่า เรามีความคิดใหม่

..... และโดยที่ท่านผู้เชี่ยวชาญสนใจ ก็หมายความว่าเราก็สามารถที่จะไปปรับปรุง หรือไปใช้หลักการเพื่อที่จะให้เศรษฐกิจของประเทศและของโลกพัฒนาดีขึ้น”

“.....ขอให้ทุกคนมีความปรารถนาที่จะให้เมืองไทยอยู่พออกินมีความสงบและทำงานตั้งอธิษฐาน ตั้งปณิธานในทางนี้ ที่จะให้เมืองไทยอยู่แบบพออกินไม่ไหวจะรุ่งเรืองอย่างยอด แต่มีความพออยู่พอกิน มีความสงบเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ถ้าเรารักษาความพออยู่พอกินนี้ได้ เราก็จะยอดยิ่งยวดได้...”

“...ฉะนั้น เศรษฐกิจพอเพียง นี้ ก็มันเป็นขั้น ๆ แต่จะบอกว่า เศรษฐกิจพอเพียง นี้ ให้พอเพียงเฉพาะตัวเองร้อยเปอร์เซ็นต์ นี่เป็นสิ่งที่ทำไม่ได้ จะต้องมีการแลกเปลี่ยน ต้องมีการช่วยกัน.....พอเพียงในทฤษฎีหลวงนี้ คือให้สามารถที่จะดำเนินงานได้”

4) พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา วันที่ 4 ธันวาคม 2546

“ความสะดวกจะสามารถสร้างอะไร ได้มาก นี่คือเศรษฐกิจพอเพียง สำคัญว่าต้องรู้จักขั้นตอน ถ้าไม่ทำอะไรให้เร็วเกินไปไม่พอเพียง ถ้าไม่เร็ว เข้าไปก็ไม่พอเพียง ต้องให้รู้จักก้าวหน้า โดยไม่ทำให้คนเดือดร้อน อันนี้เศรษฐกิจพอเพียงคงได้ศึกษามาแล้ว เราพูดมาแล้ว 10 ปี ต้องปฏิบัติด้วย...”

จากพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวนับตั้งแต่ปี 2517 เป็นต้นมา จะพบว่า พระองค์ท่านได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการพัฒนาประเทศหรือการบริหารจัดการที่อยู่บนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง ความพอมีพอกิน พอมีพอใช้ การรู้จักความพอประมาณ การคำนึงถึงความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว และทรงเตือนสติประชาชนคนไทยไม่ให้ประมาท ตระหนักถึงการพัฒนาตามลำดับขั้นตอนที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ ตลอดจนมีคุณธรรมเป็นกรอบในการดำรงชีวิต ทั้งหมดนี้เป็นที่รู้กันภายใต้ชื่อว่า เศรษฐกิจพอเพียง

2.1.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 นี้ ประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2549 ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เห็นได้จากการระบุไว้อย่างชัดเจนในพันธกิจว่าให้ยึดถือ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นแนวปฏิบัติ เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงได้นำวิสัยทัศน์และพันธกิจมาเสนอไว้เป็นเบื้องต้นก่อน กล่าวคือ

1) วิสัยทัศน์ของประเทศไทย คือ มุ่งพัฒนาสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (green and happiness society) คนไทยมีคุณธรรมนำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวย่อเยียม ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพ และทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลก ได้อย่างมีศักดิ์ศรี”

2) พันธกิจการพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 มุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ภายใต้แนวปฏิบัติของ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มีดังนี้

(1) พัฒนาคอนให้มีคุณภาพพร้อมคุณธรรมและรอบรู้อย่างเท่าทัน มีสุขภาพที่ดี อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนที่เข้มแข็ง ฟังตนเองได้ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีภายใต้คุณภาพของความหลากหลายทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(2) เสริมสร้างเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม มุ่งปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถแข่งขันได้ มีภูมิคุ้มกันความเสี่ยงจากความผันผวนของสภาพแวดล้อมในยุคโลกาภิวัตน์ บนพื้นฐานการบริหารเศรษฐกิจส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับการออมที่พอเพียง มีการปรับโครงสร้างการผลิตและบริการบนฐานความรู้และนวัตกรรม ใช้จุดแข็งของความหลากหลายทางชีวภาพและเอกลักษณ์ความเป็นไทย ควบคู่กับการเชื่อมโยงกับต่างประเทศ และการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน และโลจิสติกส์ พลังงาน กฎกติกาและกลไกสนับสนุนการแข่งขันและกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม

(3) ดำรงความหลากหลายทางชีวภาพ และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม สร้างความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน เป็นธรรม และมีการสร้างสรรค์คุณค่า สนับสนุนให้ชุมชนมีองค์ความรู้และสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อคุ้มครองฐานทรัพยากร คุ้มครองสิทธิและส่งเสริมบทบาทของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากร ปรับแบบแผนการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของชาติจากข้อตกลงตามพันธกรณีระหว่างประเทศ

(4) พัฒนาระบบบริหารจัดการประเทศให้เกิดธรรมาภิบาลภายใต้ระบอบประชาธิปไตยที่มีองค์พระมหากษัตริย์เป็นประมุข มุ่งสร้างกลไกและกฎระเบียบที่เอื้อต่อการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาสู่ทุกภาคี ควบคู่กับการเสริมสร้างความโปร่งใส สุจริต ยุติธรรม รับผิดชอบต่อสาธารณะ มีการกระจายอำนาจและกระบวนการที่ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คู่ความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจ สังคมและการใช้ทรัพยากร

3) แนวคิด หลักการ ลักษณะของแผน และแนวทางพัฒนา สำหรับ (1) แนวคิด หลักการ และลักษณะของแผน และ (2) แนวทางการพัฒนา ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 มีดังต่อไปนี้

(1) แนวคิด หลักการ และลักษณะของแผน มุ่งสร้าง “ความสมดุลและภูมิคุ้มกัน” ให้เกิดขึ้นกับคน สังคม ระบบเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม โดยการรักษาสมดุลระหว่างความพอเพียงและการแข่งขันบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในทุกระดับ โดยมีจุดมุ่งหมายของการพัฒนาไปสู่ สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน (green society)

(2) แนวทางการพัฒนา ที่สำคัญคือ

ก. ยังกยัต “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา”

ข. นำ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติในการบริหารจัดการ และในการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 9 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 มีแผนเรื่องการเพิ่มขีดความสามารถหน่วยงานของรัฐที่จะไปสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยใช้กลไกในการขับเคลื่อนด้วยหลัก 3 หลักของการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ (1) ความรู้ (2) คุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และ (3) ความ پاکเพียร แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 นี้ยังคงเน้นเรื่องคน และกระบวนการมีส่วนร่วม แต่ที่ได้เพิ่ม คือ เรื่องของการวิเคราะห์ฐาน โครงสร้างเศรษฐกิจ แล้วขับเคลื่อนไปสู่ความสุข โดยไม่มีเป้าหมายที่เป็นปริมาณ ในส่วนของการรองรับเศรษฐกิจ โลก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้นำการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาแปลในเชิงปฏิบัติเพื่อชี้้นำการ จัดทำแผนของหน่วยงาน องค์กร บริษัท แม้กระทั่งกลับไปทีคนในครอบครัว โดยสังคมก็จะกลับมาสู่จุดการทำงานแบบเมตตาธรรม

4) ยุทธศาสตร์สู่ความพอเพียง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 นี้ยังได้กำหนด “5 ยุทธศาสตร์สู่ความพอเพียง” ไว้ด้วย โดยเป็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ คน ชุมชน โครงสร้างทางเศรษฐกิจ การบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และการสร้างธรรมาภิบาลหรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good governance) ตามลำดับ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ 1 : การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม และมีภูมิคุ้มกันอยู่ร่วมกันอย่างสันติ เป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการพัฒนาคนทั้งในมิติของจริยธรรมและมิติของความรู้ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน” โดยนำการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ ทั้งในการเร่งปฏิรูปการศึกษา ขยายรูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งการ “เรียนให้รู้” การพัฒนาหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่กับการพัฒนาด้านจิตใจเพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมฐานความรู้ และเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ ทั้งนี้ ได้ตั้งเป้าหมายหลังจากเสร็จสิ้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ว่าจะมีจำนวนปีศึกษาเฉลี่ยเป็น 10 ปี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาหลักของทุกระดับสูงกว่าร้อยละ 55 แรงงานระดับกลางที่มีคุณภาพต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของแรงงานทั้งประเทศ และมีแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 4-5 มีจำนวนบุคลากรการวิจัย 8 คนต่อประชากร 10,000 คน การลดอัตราเจ็บป่วยด้วยโรคที่ป้องกันได้ อัตราการสูบบุหรี่ของคนไทยต่ำกว่าร้อยละ 15 และผู้อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ 2 : การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมเพื่อเป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการใช้งบประมาณ การใช้ทรัพยากรเพื่อการแก้ไขปัญหาของชุมชน กระบวนการทำแผนชุมชนในการสร้างสมดุลระหว่างหนี้สินและรายได้ของชุมชน ตลอดจนการดูแลสุขภาพครอบครัวและการบริหารจัดการในหมู่บ้าน โดยรัฐบาลจะเข้ามาเสริมในด้านชุมชน หากไม่มียุทธศาสตร์การพัฒนาหรือการบริหารจัดการไปที่ชุมชน โดยแยกออกมาต่างหากเช่นนี้ ถึงแม้ว่ารัฐธรรมนูญได้กำหนดการกระจายอำนาจไว้ก็ตาม ก็ไม่อาจประสบผลสำเร็จได้ อาจเป็นเพียงการให้เงินลงไปยังชุมชนเท่านั้น เงินที่ลงไปยังชุมชนแต่เพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ จะต้องบวกกับปัญหาหรือภูมิปัญญาของชุมชนด้วย จึงจะยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ 3 : การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจให้สมดุลและยั่งยืน เนื่องจากเกิดปัญหาด้านเศรษฐกิจ โครงสร้างการผลิต และการบริการยังไม่สมดุล จึงต้องมีการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ เน้นการผลิตที่เป็นเชิงมูลค่าเพิ่ม เริ่มกระจายความเสี่ยงการผลิตจากการผลิตในเชิงอุตสาหกรรมอย่างเดียวยังสู่ภาคบริการ และเน้นจุดแข็งด้านการเกษตร เข้าสู่อุตสาหกรรมเกษตร สร้างความมั่นคงของอาหารในระดับชุมชน เน้นการออมเพื่อเป็นฐานในการลงทุนในอนาคต เน้นยุทธศาสตร์เรื่องพลังงานที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว ทั้งนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 10 นี้ได้ตั้งเป้าหมายให้เศรษฐกิจระดับมหภาคมีเสถียรภาพ อัตราเงินเฟ้อต่ำ อัตราการว่างงานอยู่ระดับเหมาะสม ดุลบัญชีเดินสะพัดขาดดุลก็ไม่เกินร้อยละ 2 ต่อรายได้ประเทศ ทุนสำรองเพียงพอและหนี้สาธารณะและฐานะการคลังอยู่ในกรอบการคลังที่ยั่งยืน นอกจากนี้ เศรษฐกิจภายในยังต้องเข้มแข็งและมีขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับขนาดเศรษฐกิจโดยรวม และสามารถมีภูมิคุ้มกันความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากความผันผวนตลาดโลกได้

ยุทธศาสตร์ 4 : การพัฒนาบนฐานความหลากหลายทางชีวภาพ การสร้างความมั่นคงและคุณภาพของฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เป็นการวางแนวทางการพัฒนาหรือการบริหารจัดการทรัพยากรไว้ 4 แนวทาง คือ (1) การรักษาฐานทรัพยากรและความสมดุลของระบบนิเวศน์เพื่อความยั่งยืนของฐานการผลิต การดำรงชีวิต และการพึ่งตนเองของชุมชน (2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการพัฒนาที่ยั่งยืน (3) การพัฒนาคุณค่าความหลากหลายทางชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่น และ (4) การบริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อสร้างพื้นฐานของการพัฒนาโดยอาศัยพื้นฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับเทคโนโลยีที่นำไปสู่การยกระดับความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ 5 : การเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลหรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารจัดการประเทศสู่ความยั่งยืน การปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลหรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพิ่มมากขึ้น โดยปรับ

โครงสร้าง กลไก และกระจายการจัดสรรทรัพยากรภาครัฐสู่ภูมิภาค ท้องถิ่น และชุมชน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้รับผิดชอบในการจัดบริการสาธารณะตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมแก่ท้องถิ่นและชุมชนได้อย่างแท้จริง ส่งเสริมความเข้มแข็งของภาคประชาชนให้เข้าร่วมในการบริหารจัดการประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือระหว่างภาคราชการ บ้าน วัด โรงเรียน และสื่อในการปลูกฝังจิตสำนึกในหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมภาคธุรกิจเอกชนให้เกิดความเข้มแข็ง สุจริต และมีธรรมาภิบาลเพิ่มขึ้น

สรุปเฉพาะส่วนนี้ได้ว่า จากการศึกษาหลักการสำคัญของการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชนจากพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมาข้างต้น ทำให้ประมวลและสรุปสาระสำคัญเป็น “หลักการสำคัญของการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน 8 ประการ” ดังต่อไปนี้

ประการที่หนึ่ง ความพอประมาณ หมายถึง การที่ประชาชนและชุมชนเน้นการผลิตและบริโภคโดยยึดถือทางสายกลาง ความพอเพียง ความพอดี และไม่ฟุ้งเฟ้อ ในเวลาเดียวกัน ก็ก้าวให้ทันโลกในยุคโลกาภิวัตน์ด้วย ตัวอย่างความพอประมาณในระดับบุคคล เช่น เน้นการผลิต การบริโภค และการดำรงชีวิตอย่างไม่เดือดร้อน มีความเป็นอยู่อย่างประมาณตน ตามฐานะ ตามอัตภาพ และไม่หลงไหลไปตามกระแสของวัตถุนิยม มีอิสรภาพ เสรีภาพ ไม่พัวพันการอยู่กับสิ่งใด สำหรับความพอประมาณในระดับชุมชน เช่น เน้นเศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้าที่ส่งเสริมให้ชุมชนและเครือข่ายสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในประเทศ เช่น บริษัทขนาดใหญ่ ธนาคาร สถาบันวิจัย เป็นต้น อันจะเป็นประโยชน์ในการสืบทอดภูมิปัญญาของชุมชน เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ เทคโนโลยี ประสบการณ์ การแบ่งปัน และการช่วยเหลือกัน

ประการที่สอง ความมีเหตุผล หมายถึง การที่ประชาชนและชุมชนตัดสินใจและลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุมีผล โดยพิจารณาจากเหตุ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

ประการที่สาม การมีภูมิคุ้มกัน หมายถึง การที่ประชาชนและชุมชนมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรในการเตรียมความพร้อม รู้เท่าทันต่อผลกระทบที่จะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว มีความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืน

ประการที่สี่ การพึ่งตนเอง หมายถึง ประชาชนและชุมชนสนับสนุนระบบเศรษฐกิจของชุมชนที่อยู่ได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องพึ่งพาพึ่งพิงคนอื่นหรือชุมชนอื่นจนเกินความจำเป็น

โดยเน้นความสามารถของประชาชนและชุมชนในการผลิตสินค้าและบริการทุกชนิดเพื่อเลี้ยงประชาชนหรือชุมชนนั้น ๆ ได้โดยไม่ต้องพึ่งพาปัจจัยต่าง ๆ ที่ประชาชนหรือชุมชนไม่ได้เป็นเจ้าของ ตัวอย่างการพึ่งตนเองในระดับบุคคล เช่น ประชาชนในชุมชนมีการพึ่งตนเอง มีจิตสำนึกที่ดีเพื่อตนเอง ชุมชนและประเทศชาติโดยรวม มีจิตใจเอื้ออาทร ประนีประนอม และเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สำหรับการพึ่งตนเองในระดับชุมชน เช่น แต่ละชุมชนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เชื่อมโยงกัน เป็นเครือข่ายชุมชนที่แข็งแรง เป็นอิสระ มีเกียรติและมีความภาคภูมิใจว่าขึ้นได้ด้วยขาของตนเอง

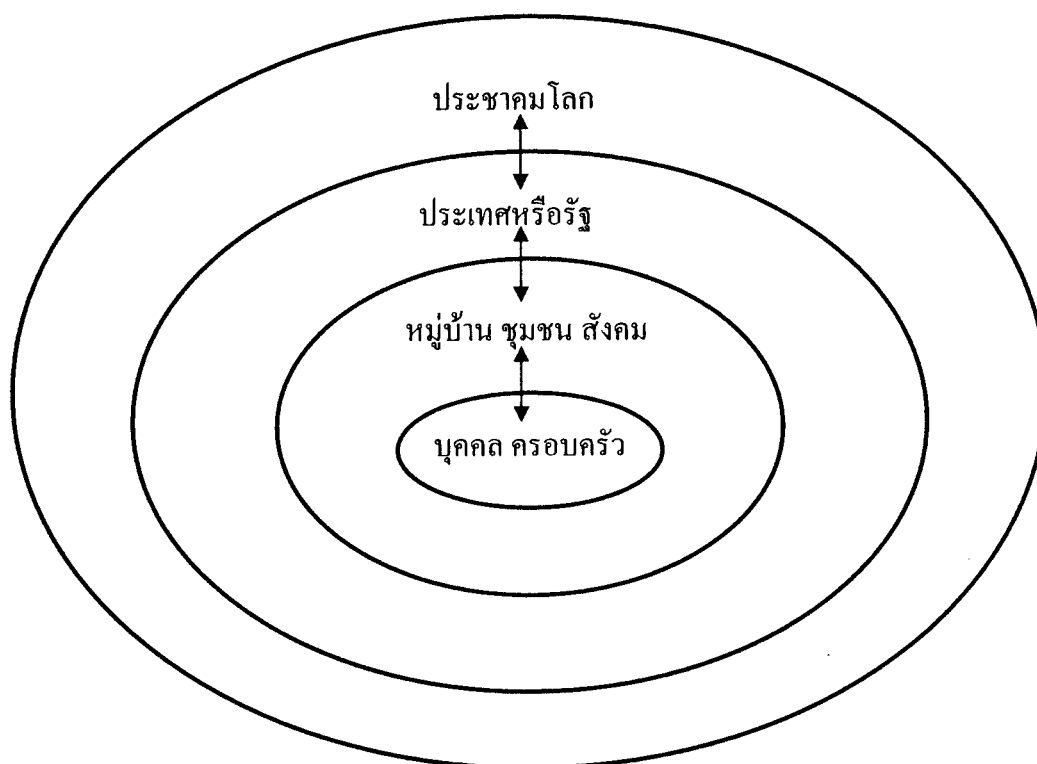
ประการที่ห้า การเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีทั้งความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน หมายถึง การเสริมสร้างคุณภาพของคนหรือประชาชนทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ ด้านวัตถุครอบคลุมถึงการส่งเสริมให้คนมีความรู้ มีวิชาการ มีความรอบรู้ มีความรอบคอบ และมีความระมัดระวัง ส่วนด้านจิตใจ ครอบคลุมถึงการส่งเสริมให้คนมีคุณธรรม คือ คิดและทำคุณงามความดีเป็นประจำเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม รวมทั้งส่งเสริมให้ละความชั่วและทำความดี ไม่เบียดเบียน มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเพียร มีความอดทน มีความรอบคอบ มีความประหยัด มีความเมตตา มีความเอื้ออาทร และมีความสามัคคี เพื่อร่วมแรงร่วมใจกันประกอบอาชีพต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจึงมิได้หมายถึงรายได้แต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ยังรวมถึงประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น การสร้างความมั่นคงให้กับสถาบันครอบครัว สถาบันชุมชน ความสามารถในการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของชุมชนไทยให้คงอยู่ตลอดไป

ประการที่หก การรวมกลุ่ม หมายถึง การที่ประชาชนและชุมชนให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่ม โดยประชาชนหรือองค์กรในชุมชนจะทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ให้หลากหลาย ครอบคลุมทั้งการเกษตรแบบผสมผสาน หัตถกรรม การแปรรูปอาหาร การทำธุรกิจ ค้าขาย และการท่องเที่ยวระดับชุมชน เมื่อประชาชนหรือองค์กรในชุมชนได้รับการพัฒนาให้เข้มแข็ง และมีเครือข่ายที่กว้างขวางมากขึ้นแล้ว ประชาชนในชุมชนก็จะได้รับการดูแลให้มีรายได้เพิ่มขึ้น รวมทั้งได้รับการแก้ไขปัญหาในทุก ๆ ด้าน เมื่อเป็นเช่นนี้ เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศก็จะสามารถเติบโตไปได้อย่างมีเสถียรภาพ ซึ่งหมายความว่า เศรษฐกิจสามารถขยายตัวไปพร้อม ๆ กับสภาพการณ์ด้านการกระจายรายได้ที่ดีขึ้นด้วย

ประการที่เจ็ด การสร้างเครือข่าย หมายถึง ประชาชนและชุมชนร่วมมือกันสร้างเครือข่ายอย่างเป็นระบบที่เชื่อมโยงกันและร่วมมือกันเพื่อประโยชน์ต่อชุมชน เช่น ในการสืบทอดภูมิปัญญา แลกเปลี่ยนความรู้ การบริหารจัดการ เทคโนโลยี และบทเรียนจากการพัฒนา ทำให้

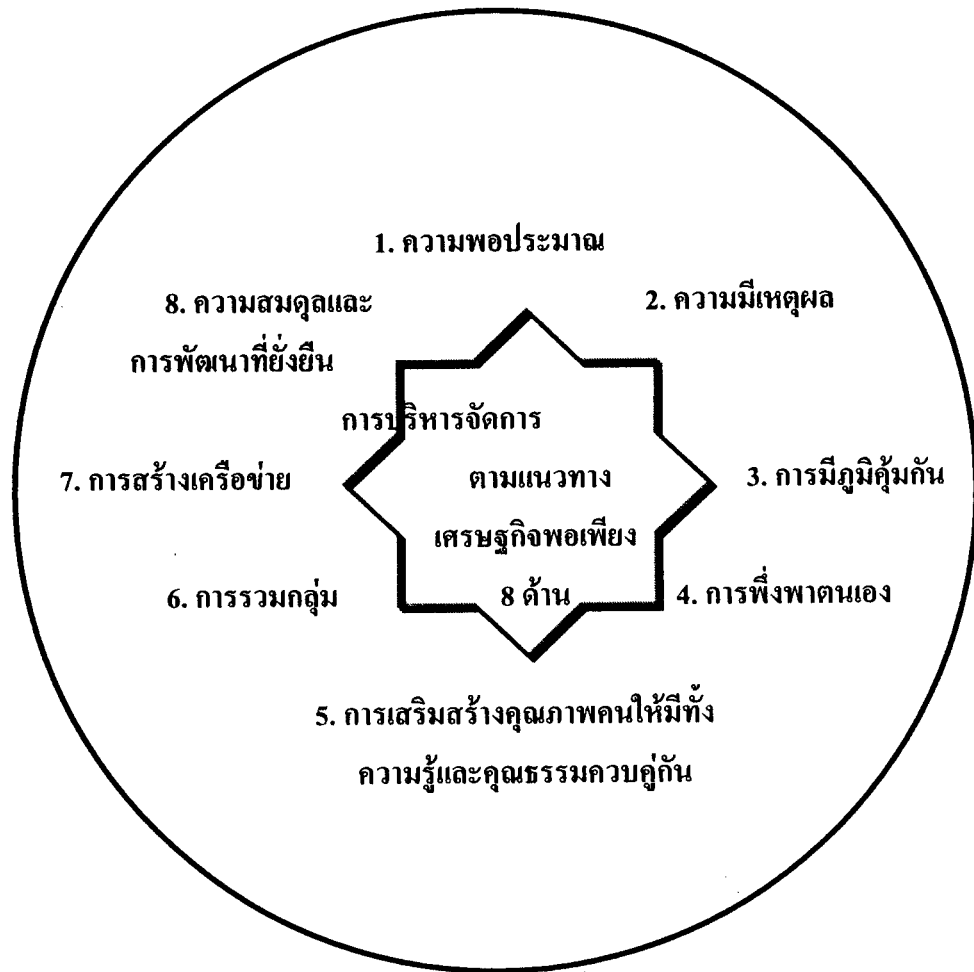
เกิดเครือข่ายชุมชนที่ยึดการบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเชื่อมโยงกันด้วยหลักไม่เบียดเบียน แบ่งปัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ในที่สุด

การสร้างเครือข่ายอย่างเป็นระบบนั้น ควรจะมีความเชื่อมโยงกันของชุมชนทุกระดับ นับแต่ระดับ (1) บุคคล ครอบครัว (2) หมู่บ้าน ชุมชน สังคม (3) ประเทศหรือรัฐ และ (4) ประชาคมโลก โปรดดูภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 การสร้างเครือข่ายอย่างเป็นระบบในทุกระดับ

ประการที่แปด ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การสนับสนุนให้ประชาชนและชุมชนยึดถือการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม มีสมดุลระหว่างกระแสการแข่งขันจากโลกาภิวัตน์ และกระแสท้องถิ่นนิยม มีความหลากหลายในโครงสร้างการผลิต มีการใช้ทุนที่มีอยู่ในสังคมให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาและวิถีชีวิตของท้องถิ่นที่ดำรง โปรดดูภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 หลักการสำคัญของการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน 8 ประการ

การบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงหมายถึง แนวทางการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่บุคคล และ/หรือ หน่วยงานนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือสร้างความอยู่เย็นเป็นสุขอย่างมั่นคงและยั่งยืนให้แก่ประชาชน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ โดยเนื้อแท้แล้ว ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้นนำยกย่องเลื่อมใสศรัทธาท่านองเดียวกับหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าในเรื่องทางสายกลาง กล่าวคือ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนทุกระดับยึดถือในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด คือ ประเทศชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข แนวทางดังกล่าวนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางที่

คำนึงถึงหลักการสำคัญ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีคุณธรรมควบคู่กัน การรวมกลุ่ม การสร้างเครือข่าย ตลอดจนความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืนอีกด้วย

2.2 สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (หนังสือ 60 ปี ครองราชย์ เศรษฐกิจพอเพียงปรัชญาที่แนวทางการดำรงชีวิต: 2549) ได้อธิบายแนวคิดและปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า “เศรษฐกิจพอเพียง” สรุปได้ว่า เศรษฐกิจพอเพียงเป็นหนึ่งในแนวพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ได้พระราชทานเป็นปรัชญาในการดำรงชีวิตที่ยึดหลักความพอเหมาะพอดี มีเหตุผลและความไม่ประมาท ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงถือปฏิบัติด้วยพระองค์เองอย่างต่อเนื่องยาวนาน ดำรงชีวิตเป็นแบบอย่างได้อย่างสมบูรณ์ อีกทั้งได้พระราชทานพระราชดำริให้แก่คนไทยนำไปปฏิบัติตั้งแต่ปี 2517 ดังพระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2517 ความตอนหนึ่งว่า “การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น ต้องสร้างพื้นฐาน คือความพอมีพอกิน พอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน โดยใช้วิธีการและใช้อุปกรณ์ที่ประหยัด แต่ถูกต้องตามหลักวิชา เมื่อได้พื้นฐานมั่นคงพร้อมพอควรและปฏิบัติได้แล้ว จึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญและฐานะเศรษฐกิจขั้นสูงขึ้นไป โดยลำดับต่อไป หากมุ่งแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญ ยกเศรษฐกิจขึ้นให้รวดเร็วแต่ประการเดียว โดยไม่ให้แผนปฏิบัติการสัมพันธ์กับสภาวะของประเทศและของประชาชน โดยสอดคล้องด้วย ก็จะเกิดความไม่สมดุลในเรื่องต่างๆ ขึ้น ซึ่งอาจกลายเป็นความยุ่งยากล้มเหลวได้ในที่สุด ดังเห็นได้ที่อารยประเทศหลายประเทศกำลังประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงอยู่ในเวลานี้”

แนวพระราชดำริ “...คนอื่นจะว่าอย่างไรก็ช่างเขา จะว่าเมืองไทยล้าสมัยว่าเมืองไทยเชย ว่าเมืองไทยไม่มีสิ่งที่ดีสมัยใหม่ แต่เราอยู่พอมีพอกินและขอให้ทุกคนมีความปรารถนาที่จะให้เมืองไทยอยู่พอกิน มีความสงบและทำงานตั้งจิตอธิษฐาน ตั้งปณิธานในทางนี้ ที่จะให้เมืองไทยอยู่แบบพอกินพอใช้ ไม่ใช่จะรุ่งเรืองอย่างยอด แต่ที่มีความพออยู่พอกิน มีความสงบเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ถ้าเรารักษาความพออยู่พอกินนี้ได้ เราก็จะยอดยิ่งยวดได้ ...” พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ ศาลาดุสิดาลัย สวนจิตรลดา พระราชวังดุสิต วันพุธที่ 4 ธันวาคม 2517

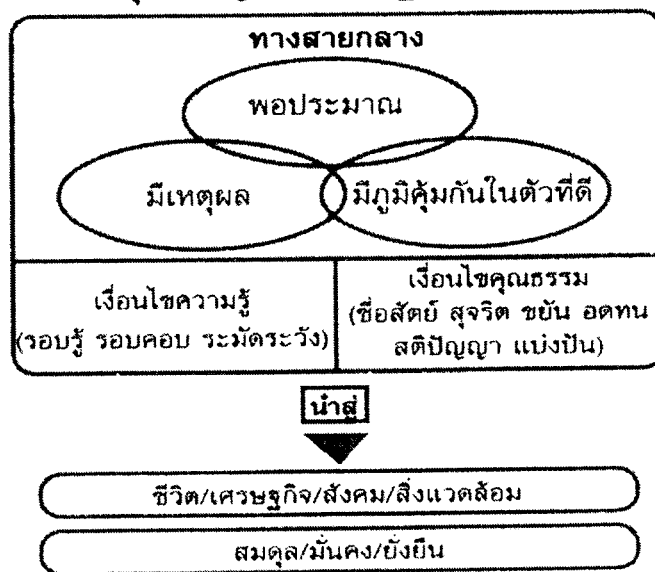
พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่ผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2518 “...ภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมในหลายประเทศเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ การทุ่มเทสร้างเครื่องจักรกลอันก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพสูงขึ้นใช้ในการผลิต ทำให้ผลผลิตทางอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นรวดเร็วและมากมาย จนอาจถึงขั้นฟุ้งเฟ้อ พร้อมกันนั้นก็ทำให้คนว่างงานลงเพราะถูกเครื่องจักรกลแย่งไปทำ เป็นเหตุให้

เกิดความยุ่งยากตกค้างทางเศรษฐกิจขึ้น เพราะคนที่ว่างงานยากจนลงและผู้ผลิตก็ขาดทุนเพราะสินค้าขายไม่ออก จึงน่าจะต้องคิดแปลงแนวคิด แนวปฏิบัติในการส่งเสริมความเจริญด้านอุตสาหกรรม ไปบ้างให้สมดุลกับด้านอื่นๆ เพื่อความอยู่รอด...”

พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ ศาลาดุสิดาลัย สวนจิตรลดา พระราชวังดุสิต วันที่ 4 ธันวาคม 2543 “...เศรษฐกิจพอเพียงที่ได้ย้าแล้วย้าอีก แปลเป็นภาษาอังกฤษว่า Sufficiency Economy ภาษาไทยก็ต่อว่าว่าไม่มี Sufficiency Economy แต่ว่าเป็นคำใหม่ของเราที่ได้ ก็หมายความว่า ประหยัด แต่ไม่ใช่ชี้เหนียว ทำอะไรด้วยความอะลุ่มอล่วยกัน ทำอะไรด้วยเหตุและผลจะเป็นเศรษฐกิจพอเพียงแล้วทุกคนจะมีความสุขแต่พอเพียง เศรษฐกิจพอเพียงนี้ เป็นสิ่งปฏิบัติยากที่สุด...”

พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ ศาลาดุสิดาลัย สวนจิตรลดา พระราชวังดุสิต วันที่ 4 ธันวาคม 2544 “...ฉันพูดเศรษฐกิจพอเพียง ความหมายคือ ทำอะไรให้เหมาะสมกับฐานะของตัวเอง คือทำจากรายได้ 200-300 บาท ขึ้นไป เป็น 2 หมื่น 3 หมื่นบาท คนชอบเอาคำพูดของฉัน เศรษฐกิจพอเพียงไปพูดกันและทะเลาะ เศรษฐกิจพอเพียงคือ ทำเป็น Self – Sufficiency of Economy เช่น ถ้าเขาต้องการดู TV ก็ควรให้เขาดู ไม่ใช่ไปจำกัดเขาไม่ให้ซื้อ TV ดู เขาต้องการดูเพื่อสนุกสนาน ในหมู่บ้านไกลๆ ที่ฉันไป เขามี TV ดู แต่ใช้แบตเตอรี่ เขาไม่มีไฟฟ้า แต่ถ้า Sufficiency นั้น มี TV เขาฟุ่มเฟือย เปรียบเสมือนคนไม่มีสตางค์ไปตัด Suit และยังใส่ Necktie Versace อันนี้ก็เกินไป...” โปรดดูภาพที่ 2.6

สรุปปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



ภาพที่ 2.6 แผนภูมิแสดงกรอบปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียง จึงหมายถึง การดำรงชีวิตในความพอดี มีชีวิตใหม่ คือ หวนกลับมาใช้ชีวิตไทยเป็นการสร้างรากฐานหรือพื้นฐานของระบบเศรษฐกิจทั้งหมด ดังที่ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานพระราชดำรัสความตอนหนึ่งว่า “...อาคารบ้านเรือน ตั้งอยู่ได้อย่างมั่นคง ก็เพราะความแข็งแรงของรากฐานหรือเสาเข็ม ซึ่งเรามองไม่เห็นและมักจะลืมไปว่าเราอยู่บนรากฐานอะไร...” แนวปฏิบัติเช่นนี้ทำให้ชาติบ้านเมืองและตัวเราหลุดพ้นจากความทุกข์ มีความสุขมั่นคง ยั่งยืนและพอเพียง และด้วยเหตุนี้จึงทำให้องค์การสหประชาชาติได้ทูลเกล้าฯ ถวายรางวัลความสำเร็จสูงสุด ด้านการพัฒนามนุษย์ เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2549 พร้อมทั้งได้ ประกาศราชสดุดีเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ความว่า สหประชาชาติมีความปลาบปลื้มยินดีในเกียรติยิ่งใหญ่ว่าได้พระราชทานพระบรมราชวโรกาส ให้เข้าเฝ้าฯ ทูลเกล้าฯ ถวายรางวัล “ความสำเร็จสูงสุดด้านการพัฒนามนุษย์” ซึ่งเป็นรางวัลชั้นแรกของ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (HADP) จัดทำขึ้นเพื่อร่วมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสแห่งการเฉลิมฉลองสิริราชสมบัติครบหกสิบปี ได้ฝ่าละอองธุลีพระบาท ได้ทรงมุ่งมั่นบำเพ็ญพระราชกรณียกิจนานัปการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของปวงชนชาวไทยอยู่เป็นนิรันดร์ เป็นที่ประจักษ์แก่สายตาชาวโลก จึงต่างกล่าวขานพระนามพระองค์ ว่าทรงเป็น “พระมหากษัตริย์นักพัฒนา” ได้ฝ่าละอองธุลีพระบาท มีพระราชหฤทัยเปี่ยมล้นด้วยพระเมตตาต่อพสกนิกรผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาส โดยไม่ทรงแบ่งแยกสถานะ ศาสนา ชาติพันธุ์ หรือหมู่เหล่า ทรงสัดบับฟังปัญหาความทุกข์ยากของราษฎรและพระราชทานแนวทางการดำรงชีวิต เพื่อให้ประชาชนของพระองค์สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

2.3 คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร: 2548) ได้อธิบายแนวคิดและปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” สรุปได้ว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้ชี้ถึงแนวการดำเนินอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่ง ในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน และการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา

และความรอบคอบเพื่อให้สมดุล และพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้อย่างดี

2.3.1 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีหลักพิจารณาอยู่ 5 ส่วน ดังนี้

1) กรอบแนวคิด เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา และเป็นกรมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นภัยและวิกฤติเพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา

2) คุณลักษณะ เศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลางและพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

3) คำนิยาม ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย ๓ คุณลักษณะพร้อม ๆ กัน ดังนี้

(1) ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่นการผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

(2) ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

(3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

4) เงื่อนไข การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

(1) เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน และมีความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

(2) เงื่อนไขคุณธรรมที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

5) แนวทางปฏิบัติและผลที่คาดว่าจะได้รับ จากการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี

2.3.2 การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในสังคมแต่ละระดับเรา

สามารถนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในระดัปปัจเจกบุคคล ระดับชุมชน และระดับรัฐได้ ดังนี้

- 1) ความพอเพียงในระดับปัจเจกบุคคลและครอบครัว คือการที่สมาชิกในครอบครัวใช้ชีวิตบนพื้นฐานของการรู้จักตนเอง สามารถพึ่งตนเองได้และดำเนินชีวิตอย่างพอกินพอใช้ โดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น ทำให้เกิดความสุขและความพอใจในการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง พยายามพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถอยู่อย่างพอเพียงได้ในทุกสถานการณ์
- 2) ความพอเพียงในระดับชุมชน เกิดขึ้นเมื่อสมาชิกในชุมชนมีความพอเพียงในระดับครอบครัวเป็นพื้นฐานแล้ว สมาชิกสามารถนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาขยายผลในทางปฏิบัติไปสู่ระดับชุมชนได้ รวมกลุ่มทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม โดยอาศัยภูมิปัญญาและความสามารถที่ตนมีอยู่เป็นพื้นฐานประกอบการดำเนินชีวิต มีความช่วยเหลือแบ่งปันกันจนเป็นพื้นฐานให้เกิดการรวมกลุ่มในสังคม สร้างเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างกันต่อไป ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่พอเพียงของชุมชนโดยรวมในการดำเนินชีวิตที่สมดุลอย่างแท้จริง
- 3) ความพอเพียงในระดับประเทศ เป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้า เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มของชุมชนหลาย ๆ แห่งที่มีความพอเพียง มาร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ตลอดจนร่วมมือกันพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างชุมชน ด้วยหลักแบ่งปันและช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนเกิดเป็นสังคมแห่งความพอเพียงในที่สุด เมื่อรู้แจ้งเห็นจริงด้วยเหตุด้วยผลว่าพื้นฐานของประเทศเป็นอย่างไร ก็จะสามารถวางนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาให้สังคมเจริญก้าวหน้าได้อย่างสมดุลและยั่งยืน

2.4 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 81 กำหนดให้รัฐจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม และมาตรา 87 กำหนดให้รัฐต้องสนับสนุนระบบเศรษฐกิจแบบเสรี โดยอาศัยกลไกตลาด กำกับดูแลให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม

2.5 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2550) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 78 (1) กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปเพื่อการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศอย่างยั่งยืน โดยต้องส่งเสริมการดำเนินการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติในภาพรวมเป็นสำคัญ

สรุป จากความหมายของคำว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมมาจากหน่วยงานและนักวิชาการข้างต้นนี้ ผู้ศึกษาได้นำความหมายของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ สำนักงาน

คณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายของคำว่า “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกนำความหมายของหน่วยงานและนักวิชาการดังกล่าวมาใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายในที่นี้ เนื่องจากเป็นความหมายที่มีเนื้อหาครอบคลุมถึง 8 ด้าน ชัดเจน และสามารถปรับใช้กับวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งผู้ศึกษาเห็นว่าปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ต่างมีความหมายสอดคล้องตรงกัน คือ (1) เป็นการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับหลักของพระพุทธศาสนา (2) เป็นการบริหารจัดการที่เป็นระบบครอบคลุมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อความมั่นคงและยั่งยืนของประชาชน ชุมชน และประเทศ และ (3) เป็นการบริหารจัดการที่ถ่วงดุลกับทุนนิยม โดยยึดทางสายกลาง มีสติ ใช้ปัญญา เตรียมตัว วางแผน รอบคอบ ท้าทาน และมุ่งทำความดี ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงให้ความหมายของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับใช้ในที่นี้ว่า หมายถึง แนวคิด หรือแนวทางหนึ่งของการบริหารจัดการ หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน” ซึ่งผู้ศึกษานำมาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่

1) ความพอประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการผลิตและการบริโภคโดยยึดถือทางสายกลาง ความพอเพียง ความพอดี และไม่ฟุ้งเฟ้อ ในเวลาเดียวกัน ก็ก้าวให้ทันโลกในยุคโลกาภิวัตน์ด้วย

2) ความมีเหตุผล หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจและลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีเหตุมีผล โดยพิจารณาจากเหตุ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

3) การมีภูมิคุ้มกัน หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมอย่างรู้เท่าทันต่อผลกระทบที่จะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว มีความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืน

4) การพึ่งพาตนเอง หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการสนับสนุนระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้อยู่ได้ด้วยตนเองไม่ต้องพึ่งพาพึ่งพิงคนอื่นหรือชุมชนอื่นจนเกินความจำเป็น โดยเน้นความสามารถของประชาชนและชุมชนในการผลิตสินค้าและบริการทุกชนิดเพื่อเลี้ยงประชาชนหรือชุมชนนั้น ๆ ได้โดยไม่ต้องพึ่งพาปัจจัยต่าง ๆ ที่ประชาชนหรือชุมชนไม่ได้เป็นเจ้าของ

5) การเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพของคนหรือประชาชนทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ สำหรับด้านวัตถุ ครอบคลุมถึงการส่งเสริมให้คนมีความรู้ มีวิชาการ มีความรอบรู้ มีความรอบคอบ และมีความระมัดระวัง ส่วน

ด้านจิตใจ ครอบคลุมถึงการส่งเสริมให้คนมีคุณธรรม คือ คิดและทำคุณงามความดีเป็นประจำเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม รวมทั้งส่งเสริมให้ละความชั่วและทำความดี ประโยชน์ที่เกิดขึ้นนั้นมิได้หมายถึงรายได้แต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ยังรวมถึงประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น การสร้างความมั่นคงให้กับสถาบันครอบครัว สถาบันชุมชน ความสามารถในการอนุรักษ์ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของชุมชนไทยให้คงอยู่ตลอดไป

6) การรวมกลุ่ม หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่มของประชาชนหรือองค์กรในชุมชนเพื่อทำหน้าที่ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ครอบคลุมและกว้างขวางมากขึ้น เช่น การเกษตรแบบผสมผสาน หัตถกรรม การแปรรูปอาหาร การทำธุรกิจ ค้าขาย และการท่องเที่ยวระดับชุมชน เป็นต้น

7) การสร้างเครือข่าย หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับความร่วมมือกันสร้างเครือข่ายอย่างเป็นระบบที่เชื่อมโยงกันและร่วมมือกันเพื่อประโยชน์ต่อชุมชน เช่น ในการสืบทอดภูมิปัญญา แลกเปลี่ยนความรู้ การบริหารจัดการ เทคโนโลยี และบทเรียนจากการพัฒนา ทำให้เกิดเครือข่ายชุมชนที่ยึดการบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเชื่อมโยงกันด้วยหลักไม่เบียดเบียน แบ่งปัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ในที่สุด

8) ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับ การสนับสนุนให้ประชาชนและชุมชนยึดถือการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม มีสมดุลระหว่างกระแสการแข่งขันจากโลกาภิวัตน์ และกระแสท้องถิ่นนิยม มีความหลากหลายในโครงสร้างการผลิต มีการใช้ทุนที่มีอยู่ในสังคมให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาและวิถีชีวิตของท้องถิ่นที่ดีงาม

3. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ (ตัวแปรตาม)

การศึกษาครั้งนี้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและการบริหารจัดการ ผู้ศึกษาจึงทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ โดยเรียงลำดับจากอดีตถึงปัจจุบัน และแบ่งเป็น 2 หัวข้อ คือ ความหมายของการส่งเสริม และสวัสดิการ ดังนี้

3.1 ความหมายของการส่งเสริม ผู้ศึกษาได้นำเสนอไว้ 4 ความหมาย ดังนี้

3.1.1 ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ (ฝ่ายการพยาบาล

โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ คืบค้นวันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2551 จาก [http://](http://www.med.cmu.ac.th/hospital/nis/icnp/icnp/meaning.html)

www.med.cmu.ac.th/hospital/nis/icnp/icnp/meaning.html) ให้ความหมายของการส่งเสริม ไว้ว่า

“การส่งเสริม เป็นประเภทหนึ่งของการช่วยเหลือ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ คือ การช่วยเหลือบุคคลให้สามารถริเริ่ม หรือทำบางสิ่งบางอย่าง เพื่อความก้าวหน้าของตนเอง”

3.1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ค้นคืนวันที่ 9 พฤษภาคม 2551 จาก

<http://www.thaiedresearch.org/result/result.php?id=57>) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมไว้ว่า “การส่งเสริม หมายถึง พฤติกรรมใด ๆ ที่ยังผลให้วัฒนธรรมพื้นบ้านมีความเป็นไปได้ในทางที่เหมาะสมหรือดีขึ้น”

3.1.3 สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ 3 (บ้านโป่ง) กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช (สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ 3 (บ้านโป่ง) กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช ค้นคืนวันที่ 9 พฤษภาคม 2551 จาก <http://www.dnp.go.th/banpong/publish/kpr/6.-มติที่หนึ่งกับสวบ3.doc>) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมไว้ว่า “การส่งเสริม หมายถึง การประชาสัมพันธ์ การจัดฝึกอบรม การประชุม และการศึกษาคูงาน เพื่อให้ชุมชนมีความรู้ และจัดตั้งคณะทำงานองค์กรเครือข่ายด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากร”

3.1.4 ศูนย์ปฏิบัติการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ศูนย์ปฏิบัติการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ค้นคืนวันที่ 9 พฤษภาคม 2551 จาก http://203.157.7.9/kpi2548/kpi_pdc/sar/SAR042.doc) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมไว้ว่า “การส่งเสริม หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ที่ส่งผลให้องค์กรภาคีเครือข่ายเกิดการประสานงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งทางด้านวิชาการ ทรัพยากรในการจัดกิจกรรมเพื่อการจัดการด้านสุขภาพ”

สรุป ความหมายของการส่งเสริมยังไม่ปรากฏการให้ความหมายที่หลากหลายจากนักวิชาการต่าง ๆ โดยเฉพาะจากนักวิชาการต่างประเทศและจากการศึกษาความหมายของการส่งเสริมข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นว่า การส่งเสริมตามความหมายของหน่วยงานดังกล่าวมีความหมายคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ (1) การส่งเสริมเป็นการช่วยเหลือ (2) การส่งเสริมเป็นพฤติกรรมที่ยังผลให้ดีขึ้น และ (3) การส่งเสริมเป็นกระบวนการกิจกรรมของมนุษย์ และจากความหมายของคำว่า การส่งเสริมที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมมาจากนักวิชาการข้างต้นนี้ ผู้ศึกษาได้นำความหมายของ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และศูนย์ปฏิบัติการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายของคำว่า “การส่งเสริม” สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกนำความหมายของหน่วยงานดังกล่าวมาใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายในที่นี้ เนื่องจากเป็นความหมายที่มีเนื้อหาสาระครอบคลุม ชัดเจน และสามารถปรับใช้กับวิทยานิพนธ์และวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้

ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ในที่นี้ผู้ศึกษาจึงให้ความหมายของการส่งเสริมว่า หมายถึง การกระทำที่เป็นการช่วยเหลือ เกื้อกูล สนับสนุน เช่น การประชาสัมพันธ์ การฝึกอบรม การประชุม การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประสานงาน การจัดตั้งเครือข่าย เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทั้งทางด้านความรู้ และทางด้านทักษะให้พอที่จะสามารถริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำบางสิ่งบางอย่างที่เหมาะสมและดีขึ้นได้

3.2 ความหมายของสวัสดิการ ผู้ศึกษาได้นำเสนอไว้ 7 ความหมาย ดังนี้

3.2.1 พร อุดมพงษ์ (2525: 45) อ้างใน เสกสรร ศิริกุล วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการด้านสวัสดิการของร้านสหกรณ์กับห้างสรรพสินค้าในกรุงเทพมหานคร: ศึกษาเฉพาะกรณี ร้านสหกรณ์กรุงเทพ จำกัด และบริษัทห้างแก้วฟ้าพลาซ่า” จำกัด ได้ให้ความหมายของ “สวัสดิการ” ไว้ว่า เป็นสถานะที่บุคคลมีสุขภาพอนามัย มีความผาสุก และความมั่นคง ได้รับความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต สวัสดิการสำหรับลูกจ้างจะครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่มีส่วนทำให้ลูกจ้าง คนงานได้รับความสะดวกสบายมีสุขภาพอนามัยและความมั่นคงในชีวิต ซึ่งรวมตลอดถึงครอบครัวด้วย

3.2.2 เสกสรร ศิริกุล (2529: 13) ในวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการด้านสวัสดิการของร้านสหกรณ์กับห้างสรรพสินค้าในกรุงเทพมหานคร: ศึกษาเฉพาะกรณี ร้านสหกรณ์กรุงเทพ จำกัด และบริษัทห้างแก้วฟ้าพลาซ่า จำกัด” ได้ให้ความหมายของ “สวัสดิการ” ไว้ว่า เป็นประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานของตน โดยที่สวัสดิการนั้น ๆ อาจให้เป็นเงินหรือบริการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจ กำลังกายในการทำงานที่ดี แต่ทั้งนี้ต้องเป็นการให้ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ รวมทั้งต้องเป็นการให้ทั้งในขณะที่ลูกจ้างยังปฏิบัติงานอยู่หรืออยู่ในระหว่างการลาพัก แม้ในขณะที่พนักงานนั้น ๆ ต้องออกจากงานไป

3.2.3 ศุภารี อนันตสมบุรณ์ (2544: 26-28) ในงานวิจัย เรื่อง “แนวทางการจัดสรรงบประมาณเพื่อรูปแบบสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม: กรณีศึกษาศูนย์บำบัดยาเสพติด จังหวัดเชียงใหม่” กล่าวว่า สวัสดิการเป็นการบริการส่วนหนึ่งที่จัดให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างพลังใจ ขวัญ และความภาคภูมิใจ รวมทั้งช่วยในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานในองค์กร ได้ดีขึ้น

3.2.4 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 ได้ให้ความหมายของ “สวัสดิการในส่วนราชการ” ไว้ว่า เป็นกิจกรรมหรือกิจการใด ๆ ที่คณะกรรมการสวัสดิการจัดให้มีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการเพื่อประโยชน์แก่การดำรงชีพ นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้แก่

ข้าราชการเป็นกรณีปกติ หรือเพื่อประโยชน์แก่การสนับสนุนการปฏิบัติราชการ หรือตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรให้จัดเพิ่มขึ้นสำหรับส่วนราชการต่าง ๆ

3.2.5 เดล โยเดอ (Dale Yoder) (1959: 519) ในหนังสือ เรื่อง “Personal Principles and Policies: Modern Manpower Management” ได้ให้ความหมายของ “สวัสดิการ” ไว้ว่า เป็นบริการและประโยชน์พิเศษต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ซึ่งโดยปกติหน่วยราชการหรือนายจ้างจัดให้มีขึ้นตามความต้องการของพนักงานหรือลูกจ้าง ระบบการให้บริการและการให้ประโยชน์มีแตกต่างกัน บางระบบมีลักษณะ “เป็นการร่วมกัน” (mutual) คือ ทั้งฝ่ายองค์กรและคนขององค์กรร่วมกันจัดให้มีบริการขึ้น เพื่อสนองความต้องการอันแท้จริงของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ บางระบบมีลักษณะเป็นการ “สงเคราะห์เกื้อกูล” (contributory) ซึ่งฝ่ายองค์กรหรือนายจ้างจัดให้เองโดยตลอด อย่างไรก็ตามบริการและประโยชน์พิเศษเหล่านั้นต้องมีคุณค่าโดยตรงในระยะยาวต่อพนักงานหรือลูกจ้างมากกว่าต่อหน่วยงานหรือนายจ้าง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ และเพื่อให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

3.2.6 เปอเฟลโต เอส. ซิชัน (Perfecto S. Sison) (1965: 286) ในหนังสือ เรื่อง “Employee Benefits and Services: Personal Management” ได้ให้ความหมายของ “สวัสดิการ” ไว้ว่า เป็นสิ่งตอบแทนที่ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานจะได้รับนอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง สวัสดิการนี้ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับในเวลาที่ทำงานเพื่อเป็นการยังชีพและเพื่อเป็นการช่วยเหลือให้ความสะดวกสบายแก่ผู้ปฏิบัติงาน สวัสดิการที่ให้นี้อาจไม่ใช่ข้อผูกมัดที่องค์กรหรือหน่วยงานจะต้องให้ แต่เป็นด้วยความสมัครใจของหน่วยงาน หรือบางครั้งสวัสดิการอาจจะกลายเป็นข้อต่อรองที่ให้สัญญาอย่างหนึ่งระหว่างนายจ้างและผู้ปฏิบัติงาน หรือในบางครั้งสวัสดิการอาจอยู่ในกฎข้อบังคับก็ได้

3.2.7 เดล เอส. บีช (Dale S. Beach) (1971: 780) ในหนังสือ เรื่อง “Personel & The Management of People at Work” ได้ให้ความหมายของ “สวัสดิการ” ไว้ว่าเป็นประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานของตน ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจเป็นเงินที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่องค์กรจัดให้เพื่อเป็นการคุ้มครองหรือช่วยเหลือในเรื่องการเจ็บป่วย อุบัติเหตุ หรือการออกจากงานอย่างกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการลาออกหรือถูกไล่ออก การพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุ และรายได้พิเศษต่าง ๆ นอกจากการให้เป็นเงินแล้ว อาจเป็นการให้ความสะดวกสบายต่าง ๆ เช่น การให้ลาพักผ่อนโดยได้เงินตามสมควร การจัดสภาพแวดล้อมทั้งในที่ทำงานและรอบ ๆ ที่ทำงาน ให้มีความสะดวกสบายน่าอยู่

สรุป จากความหมายของคำว่า สวัสดิการที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมมาจากนักวิชาการข้างต้นนี้ ผู้ศึกษาได้นำความหมายของ สุจารี อนันตสมบูรณ์ เดล โยเดอ และเดล เอช. บีช มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายของคำว่า “สวัสดิการ” สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกนำความหมายของนักวิชาการทั้ง 3 คนดังกล่าวมาใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายในที่นี้ เนื่องจากเป็นความหมายที่มีเนื้อหาสาระครอบคลุม ชัดเจน และสามารถปรับใช้กับวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งผู้ศึกษาเห็นว่า สวัสดิการตามความหมายดังกล่าวข้างต้น ต่างมีความหมายสอดคล้องกัน กล่าวคือ สวัสดิการประกอบด้วย (1) สวัสดิการเป็นกิจกรรม (2) สวัสดิการเป็นการให้ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนปกติ (3) สวัสดิการอาจเป็นเงินหรือบริการ และ (4) สวัสดิการมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรสะดวกสบายในการดำรงชีวิต ดังนั้น ในที่นี้ผู้ศึกษาจึงให้ความหมายของสวัสดิการว่า หมายถึง ประโยชน์และบริการ ซึ่งหน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ปกติ พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ เพื่อเป็นการเอื้ออำนวยให้แก่บุคลากรในองค์การให้มีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบายขึ้น

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของ กองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูล จากหนังสือ ตำรา ผลงานวิจัย บทความและเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับ “การส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 ของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” ใช้น้อยมาก ผู้ศึกษาจึงขอนำเสนอแนวคิด รวม 2 ข้อ ดังนี้

4.1 อนวัช ธีรประสารณ์ (2532: 18-20) ผู้อำนวยการกองศูนย์ประสานการจัด
สวัสดิการข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ในจุลสาร เรื่อง “สวัสดิการภายในส่วนราชการ” ได้กล่าวถึงสภาพปัญหาในการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการว่า การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการทั้ง ๆ ที่เป็นสิ่งที่ประ โยชน์แก่ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการ โดยตรง เป็นการเพิ่มพูนรายได้หรือลดรายจ่ายให้แก่ข้าราชการและลูกจ้าง แต่ตามข้อเท็จจริงการดำเนินการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างในบางส่วนราชการ ไม่สามารถดำเนินการได้หรือดำเนินการได้ไม่ดี ไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการได้ เนื่องจากมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ ซึ่งพอสรุปผลได้ดังนี้

4.1.1 ทักษะคติและความสนใจของฝ่ายบริหาร การจัดสวัสดิการภายในส่วน

ราชการของแต่ละส่วนราชการ จะเริ่มต้นและดำเนินการไปด้วยดี ทักษะคติและความสนใจเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการของฝ่ายบริหารเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก ส่วนราชการใดฝ่ายบริหารมีทักษะคติที่ดี เห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการลูกจ้างในสังกัด พร้อมจะให้การสนับสนุนในการดำเนินการจัดสวัสดิการ ส่วนราชการนั้นก็อาจสามารถจัดสวัสดิการได้หลายประเภท ตรงกันข้ามกับส่วนราชการที่ฝ่ายบริหารขาดความสนใจไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการนั้นก็มีย่อยประเภทหรืออาจไม่มีเลย

4.1.2 เงินทุนดำเนินการ การดำเนินการจัดกิจกรรมหรือกิจการที่เป็นสวัสดิการ

ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างเกือบทุกประเภท จำเป็นอย่างมากที่ต้องใช้เงินทุนในการดำเนินการ ปัจจุบันทางรัฐบาลยังไม่ได้ให้การสนับสนุนทางการเงินสำหรับการดำเนินการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ เพียงแต่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนบางด้าน เช่น การให้ใช้อาคารสถานที่ ใช้คน ใช้น้ำและกระแสไฟฟ้าของทางราชการได้ ส่วนราชการต่าง ๆ จำเป็นต้องหาเงินเพื่อเป็นกองทุนสวัสดิการสำหรับใช้จ่ายในการดำเนินการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการเอง การจัดสวัสดิการได้มากน้อยเพียงใด จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดหาเงินทุนมาดำเนินการ ส่วนราชการที่มีเงินกองทุนอยู่แล้วมาก หรือสามารถดำเนินกิจกรรมเพื่อให้มีรายได้เข้ากองทุนได้มากย่อมมีความสะดวกในการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท แต่ส่วนราชการที่ไม่มีเงินทุนเพียงพอและยังมีความยากลำบากในการจัดกิจกรรมหาเงินเข้ากองทุนสวัสดิการด้วยแล้ว ย่อมเป็นการยากที่จะดำเนินการจัดสวัสดิการเพื่อให้บริการแก่ข้าราชการและลูกจ้างได้อย่างทั่วถึงและได้ผลเต็มที่

4.1.3 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ เดิมการดำเนินการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ

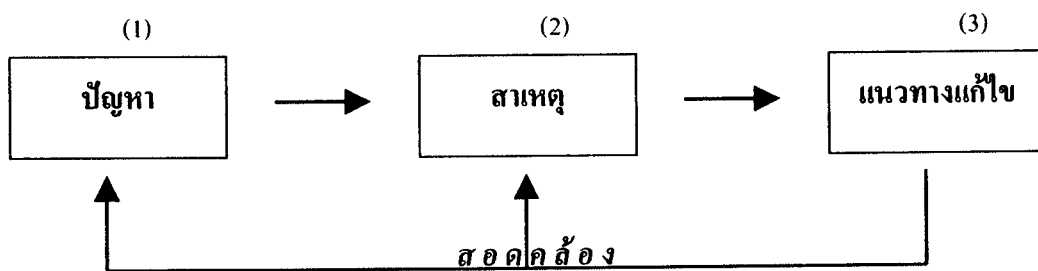
ให้กับข้าราชการและลูกจ้าง เป็นการจัดโดยความร่วมมือของข้าราชการในส่วนราชการนั้นๆ ผู้ดำเนินการจัดเข้ามาปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง จึงไม่อาจทุ่มเวลาให้กับการดำเนินงานด้านสวัสดิการได้เต็มที่ อย่างไรก็ตาม แม้ปัจจุบันนี้ (พ.ศ. 2532) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2530 จะกำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มีผู้รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการโดยตรง โดยใช้อัตรากำลังที่มีอยู่หรือขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่จาก ก.พ. แล้วก็ตาม แต่ตามข้อเท็จจริงในบางส่วนราชการไม่มีเลย หรือมีก็ยังไม่เพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานด้านนี้ให้มีประสิทธิภาพได้ ประการสำคัญที่สุด ผู้รับผิดชอบงานสวัสดิการในหลายๆ ส่วนราชการยังเป็นผู้ไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องสวัสดิการภายในส่วนราชการดีพอ มีหน้าซ้ำบางคนยังไม่เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดความเป็นผู้มีจิตที่จะเป็นผู้ให้บริการและรับทราบถึงปัญหาความเดือดร้อนของข้าราชการและลูกจ้างในส่วนราชการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ไปวัน ๆ หนึ่งเท่านั้น ไม่คิดจะดำเนินการด้านนี้ให้ดีขึ้นแต่อย่างใด

4.1.4 การบริหารงานสวัสดิการ การดำเนินการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ ยังไม่สามารถจัดสวัสดิการให้ได้ผลดีเท่าที่ควร เนื่องจากยังมีปัญหาทางด้านการสวัสดิการ เพราะ การจะดำเนินการจัดสวัสดิการให้ดำเนินการไปด้วยดีมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ได้ ไม่ใช่เป็นเรื่องง่าย เพราะการจัดสวัสดิการแต่ละประเภทจะต้องมีการจัดระบบการ ดำเนินงานอย่างเหมาะสม ผู้รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจาก คณะกรรมการสวัสดิการให้เป็นผู้ดำเนินการ จะต้องมีการวางแผนระยะยาวตั้งแต่การหาความ ต้องการ การเผยแพร่ให้ข้าราชการและลูกจ้างได้รับทราบอย่างทั่วถึงและเข้าใจวัตถุประสงค์ของการ จัดสวัสดิการแต่ละประเภทอย่างแท้จริง นอกจากนี้ในระหว่างการดำเนินการผู้รับผิดชอบจะต้อง สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่อาจเกิดขึ้นได้อีกด้วย

4.2 ศิริินทร์ ฐปกล้า (2552) ข้อเสนอแนะ “ในการสอบวิทยานิพนธ์ เมื่อ 17-18 มกราคม 2552” โดยเสนอแนวคิดที่ว่า “สวัสดิการของทหารนั้นมีที่มาทั้งจากเงินในงบประมาณประจำปี งบประมาณและจากเงินนอกงบประมาณประจำปีงบประมาณ จึงต้องระวังอย่าให้ซ้ำซ้อนกันเพราะ จะเกิดความสูญเปล่า”

4.3 อุดร ตันติสุนทร (2552) ข้อเสนอแนะ “ในการสอบวิทยานิพนธ์ เมื่อ 17-18 มกราคม 2552” โดยเสนอแนวคิดที่ว่า “หลักการสำคัญของการบริหารนั้น จะต้องนำคนดีมีความสามารถเข้าสู่ องค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ขณะที่ขนาดองค์กรเล็กลง ดังเช่นคำว่า จิวแต่แจ้ว ซึ่งองค์กร จะต้องมีการมีแผนระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาวที่ชัดเจน”

4.4 วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 9-30) ในบทความ เรื่อง “แนวทางการตอบข้อสอบ และกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์” โดยเสนอการทำกรอบแนวคิดทางวิชาการทางสังคมศาสตร์ มาใช้ในการศึกษา วิเคราะห์ เรื่องที่ศึกษาหรือทำวิจัย ที่สำคัญคือ ตัวแบบ (model) ทางวิชาการทาง สังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที่สอดคล้องกันที่เรียกว่า “กระบวนการ พิจารณาแก้ไขปัญหา” ได้แก่ ปัญหา (problem) สาเหตุ (cause) และ แนวทางแก้ไขหรือพัฒนา (suggestion) ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 แผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดกระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา

เนื่องจากกรอบแนวคิดหรือกระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหานี้ ง่ายต่อการทำความเข้าใจ คຸ້ນเคย มีการนำไปใช้และอ้างอิงกันพอสมควร และที่สำคัญคือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กว้างขวางในหลายสถานการณ์ ในที่นี้ จึงเขียนเป็นคำอธิบายอย่างละเอียดเพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจ ในเวลาเดียวกัน ได้เสนอเทคนิคการนำกระบวนการนี้ไปประยุกต์ใช้ไว้ด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหามีประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที่สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ ดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง ปัญหา หมายถึง ปัญหาอุปสรรค เป็นสิ่งที่มีลักษณะไม่ดี ไม่พร้อมหรือไม่สมควรซึ่งต้องได้รับการแก้ไขต่อไป เช่น ปัญหาการบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร หรือปัญหาการขาดการประสานงาน เป็นต้น

ขั้นตอนที่สอง สาเหตุ หมายถึง ต้นเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา ซึ่งน่าจะเป็นขั้นตอนที่มาก่อนปัญหาเพราะถ้ามองว่าสิ่งใดเกิดก่อนแล้วสาเหตุจะต้องเกิดก่อนปัญหาอย่างแน่นอน แต่ในที่นี้ได้นำปัญหานั้นขึ้นก่อนเพราะจะช่วยเพิ่มความชัดเจนและเข้าใจง่ายขึ้นเมื่อนำเสนอเป็นภาพ อีกทั้งข้อความ “ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข” เป็นที่คุ้นเคยกันทั่วไป

ขั้นตอนที่สาม แนวทางแก้ไข อาจเรียกว่า แนวทางการพัฒนา หรือข้อเสนอแนะก็ได้ โดยต้องสอดคล้องกับสาเหตุและปัญหาในลักษณะที่สามารถแก้ไขที่สาเหตุและแก้ไขปัญหาได้

4.5 กรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (เอกสารวิจัย แนวทางปฏิบัติการข่าวสารกองทัพไทยเพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้; 2552: 85-86) ได้อธิบายยุทธศาสตร์ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระราชทานให้ส่วนที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาคือความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

สรุป จากยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และกรอบแนวคิดกระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา “ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข” ของวิรัช วิรัชนิภาวรรณ ผู้ศึกษาเห็นว่า มีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ (1) ยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ” สอดคล้องกับกรอบแนวคิดกระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา “ปัญหา” (2) ยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าถึง” สอดคล้องกับกรอบแนวคิดกระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา “สาเหตุ” และ (3) ยุทธศาสตร์พระราชทาน “พัฒนา” สอดคล้องกับกรอบแนวคิดกระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา “แนวทางแก้ไข”

จากยุทธศาสตร์พระราชทานและแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมมาจากนักวิชาการ 2 คน คือ อนวัช ธีรประสาธน์ และวิรัช วิรัชนิภาวรรณ นั้น สามารถนำมาเป็นแนวคิดพื้นฐานในการกำหนดปัญหาและ

แนวทางการส่งเสริมของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ เนื่องจากมีเนื้อหาสาระที่จะนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ อภิปรายผล และเสนอแนะในบทที่ 5 ได้อย่างเหมาะสม

5. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการกองทัพไทย

ผู้ศึกษาได้ศึกษาความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยแบ่งสาระสำคัญออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ (1) ความเป็นมา และ (2) โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ (หนังสือศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการสำนักงาน ก.พ. เรื่อง “การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ” 2532; และ บันทึกคำบรรยายของนายอนวัช ชिरประสาธน์ ผู้อำนวยการศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการสำนักงาน ก.พ. เรื่อง “แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ” 2541) ดังนี้

5.1 ความเป็นมา สวัสดิการนอกเหนือจากที่ทางราชการให้ตามปกติ หรือสวัสดิการภายในส่วนราชการ นั้น ได้ปรากฏทางพฤตินัยในส่วนราชการต่าง ๆ มานานแล้ว เช่น การจัดแข่งขันกีฬาระหว่างเหล่าทัพ การจัดรถยนต์รับส่งข้าราชการ เป็นต้น แต่การริเริ่มทางนิตินัยเกิดจากกรณีข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติคนหนึ่ง ได้เดินทางไปเป็นประธานการประชุมพิจารณาเงินกู้ของคณะกรรมการกลางกลุ่มโรงเรียนยาบีพัฒนา ที่โรงเรียนพัฒนาศึกษา จังหวัดปัตตานี ขณะเดินทางกลับด้วยรถจักรยานยนต์ส่วนตัวได้ถูกคนร้ายใช้อาวุธปืนลอบยิงถึงแก่ความตาย สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงขอเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. 2521 แต่เนื่องจากคณะกรรมการกลางดังกล่าวได้รับแต่งตั้งตามคำสั่งของกลุ่มโรงเรียนยาบีพัฒนา ประกอบกับเงินกู้ที่ประชุมพิจารณานั้น เป็นเงินที่ได้จากครูภายในกลุ่มโรงเรียนยาบีพัฒนาร่วมกันสะสมเป็นกองทุนสวัสดิการเพื่อนำไปช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความตายดังกล่าวจึงไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการแต่ประการใด การเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีจึงไม่อาจกระทำได้ แต่เพื่อความเป็นธรรมคณะรัฐมนตรีจึงได้อนุมัติเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย จำนวน 5 ขั้น ตามที่คณะกรรมการพิจารณำบำเหน็จความชอบเสนอ นอกจากนี้ คณะกรรมการบำเหน็จความชอบยังได้เสนอความเห็นเพิ่มเติมในคราวเดียวกันอีกว่า ปัจจุบันส่วนราชการทั้งในระดับกระทรวง ระดับกรม ระดับจังหวัด และระดับอำเภอต่างได้จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการเป็นจำนวนมากโดยไม่มีระเบียบใครรองรับ คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเมื่อวันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2530 ให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาวางระเบียบของทางราชการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ โดยให้ถือว่าการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตามระเบียบดังกล่าว เป็นการปฏิบัติ

ราชการและได้ประกาศใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2530 เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2530 ซึ่งต่อมาได้ถูกยกเลิกและประกาศใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 แทนเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2547 ส่วนกองบัญชาการกองทัพไทย ปัจจุบันมีระเบียบกองบัญชาการทหารสูงสุดว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกองบัญชาการทหารสูงสุด พ.ศ. 2548

5.2 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ผู้ศึกษาได้ศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ซึ่งส่วนที่ 1 เป็นการศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 สำหรับส่วนที่ 2 เป็นการศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามระเบียบกองบัญชาการทหารสูงสุด ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกองบัญชาการทหารสูงสุด พ.ศ. 2548 ปรากฏรายละเอียดดังนี้

5.2.1 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 มีสาระสำคัญ กล่าวคือ

- 1) ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ เป็นหน่วยงานภายในสำนักงาน ก.พ. มีอำนาจ หน้าที่ประสานงาน เผยแพร่ ดำเนินการจัดและให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ
- 2) หัวหน้าส่วนราชการ มีอำนาจ หน้าที่ ริเริ่ม ดำเนินการหรือสนับสนุนให้ มีหรือร่วมกับส่วนราชการอื่นจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการขึ้น และมีอำนาจอนุมัติให้สวัสดิการภายในส่วนราชการใช้พื้นที่ อาคารสถานที่ รวมทั้งน้ำและกระแสไฟฟ้าของส่วนราชการได้ตามสมควร
- 3) ผู้รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ มีอำนาจ หน้าที่ บริหารงานสวัสดิการภายในส่วนราชการ
- 4) คณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการ มีอำนาจ หน้าที่ กำหนดนโยบาย กำหนดระเบียบทั่วไป กำหนดระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ ควบคุมและอำนวยความสะดวก การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ
- 5) สวัสดิการภายในส่วนราชการ มีหน้าที่จัดตั้งกองทุนสวัสดิการแยกต่างหากจากเงินอื่นของส่วนราชการนั้น เพื่อสะสมทุนและใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของสวัสดิการภายในส่วนราชการของส่วนราชการนั้น

5.2.2 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่การจัดสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามระเบียบกองบัญชาการทหารสูงสุดว่าด้วยการจัดสวัสดิการของกองบัญชาการทหารสูงสุด พ.ศ. 2548 มีสาระสำคัญ กล่าวคือ

1) สวัสดิการภายในกองบัญชาการกองทัพไทย แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับกองบัญชาการกองทัพไทย คือ การจัดสวัสดิการให้แก่กำลังพลเป็นส่วนรวม และระดับส่วนราชการ คือ การจัดสวัสดิการให้แก่กำลังพลภายในส่วนราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย

2) คณะกรรมการอำนวยการสวัสดิการกองบัญชาการกองทัพไทย มีอำนาจหน้าที่ อนุมัติให้จัดกิจกรรมหรือกิจการใด ๆ ที่เป็นสวัสดิการภายในส่วนราชการ ระดับกองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนหัวหน้าส่วนราชการของกองบัญชาการกองทัพไทยมีอำนาจหน้าที่ อนุมัติให้จัดกิจกรรมหรือกิจการใด ๆ ที่เป็นสวัสดิการภายในส่วนราชการระดับส่วนราชการในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

3) กรมยุทธบริการทหาร เป็นส่วนราชการในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีอำนาจหน้าที่ประสานงาน ดำเนินการจัด ให้คำปรึกษา แนะนำ และบริหารงานสวัสดิการภายในส่วนราชการระดับกองบัญชาการกองทัพไทย สำหรับสวัสดิการภายในส่วนราชการในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย หากส่วนราชการใดไม่มีหน่วยงานสวัสดิการอยู่ในอัตราราชการจัดให้ส่วนราชการนั้นแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ขึ้นตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อรับผิดชอบงานด้านสวัสดิการให้แก่กำลังพลของส่วนราชการ โดยเฉพาะ

4) สวัสดิการภายในส่วนราชการทั้งระดับกองบัญชาการกองทัพไทย และระดับส่วนราชการในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยต้องจัดตั้งกองทุนสวัสดิการในระดับนั้น ๆ

สรุป ผู้ศึกษาเห็นว่า สวัสดิการภายในกองบัญชาการกองทัพไทยเป็นสวัสดิการภายในส่วนราชการ ซึ่งนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการเป็นกรณีปกติอยู่แล้ว โดยแบ่งโครงสร้างเป็นการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการเป็นส่วนรวมทั้งกองบัญชาการกองทัพไทย และการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการของส่วนราชการในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

วิธีดำเนินงานวิจัยเป็นส่วนสำคัญทำให้การวิจัยเป็นระบบ ได้รับการยอมรับในทางวิชาการ เกิดความชัดเจน ผู้อ่านเข้าใจง่าย การนำเสนอจึงต้องมีขั้นตอนเป็นระบบที่ชัดเจน และใช้ภาษาที่ง่ายต่อความเข้าใจ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ “เทคนิคการเขียนงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์” คั่นคืน วันที่ 25 พฤษภาคม 2551 จาก (<http://www.wiruch.com>) การศึกษา เรื่อง “การส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ครั้งนี้ ได้กำหนดขั้นตอน การนำเสนอวิธีดำเนินงานวิจัยเป็น 6 หัวข้อ คือ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล (4) การวิเคราะห์ข้อมูล (5) ระยะเวลาทำการวิจัย และ (6) แผนการดำเนินงานตลอด โครงการ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้แบ่งหัวข้อนี้เป็น 2 ข้อย่อย คือ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ข้าราชการในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยที่ปฏิบัติราชการอยู่ใน 3 หน่วยงาน ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่

1.1.1 ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 5,878 คน

1.1.2 ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในกรมยุทธบริการทหาร จำนวน 2,282 คน และ

1.1.3 ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในกรมสารบรรณทหาร จำนวน 190 คน

รวมประชากรทั้งหมด 8,350 คน (กรมกำลังพลทหาร 2551)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามที่สุ่มตัวอย่างมาจากประชากรดังกล่าว โดยปฏิบัติราชการอยู่ใน 3 หน่วยงาน ในกรุงเทพมหานครเช่นกัน

1.2.1 ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 563 คน

1.2.2 ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในกรมยุทธบริการทหาร จำนวน 491 คน

1.2.3 ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในกรมสารบรรณทหาร จำนวน 146 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,200 คน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติราชการอยู่ใน 3 หน่วยงานดังกล่าว ได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 96% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.04 ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.04

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (563 + 491 + 146) จำนวน 1,200 คนแล้ว ผู้ศึกษาสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาได้จำนวน 1,200 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้จริง จำแนกตามข้าราชการที่ปฏิบัติราชการอยู่ใน 3 หน่วยงาน (หน่วย : คน)

ข้าราชการที่ปฏิบัติ ราชการ ใน 3 หน่วยงาน	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดที่ต้องการ	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่เก็บ รวบรวมได้จริง
1. ข้าราชการที่ ปฏิบัติราชการใน หน่วยบัญชาการ ทหารพัฒนา	5,878	563	563
	จากสูตร แทนค่า	$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$ $n = \frac{5,878}{1 + 5,878 (0.04 \times 0.04)}$ $n = 563$	

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ข้าราชการที่ปฏิบัติ ราชการ ใน 3 หน่วยงาน	จำนวน ประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดที่ต้องการ	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่เก็บ รวบรวมได้จริง
2. ข้าราชการที่ ปฏิบัติราชการใน กรมยุทธบริการ ทหาร	2,282	จากสูตร	$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$	491
		แทนค่า	$n = \frac{2,282}{1 + 2,282 (0.04 \times 0.04)}$	
			$n = 491$	
3. ข้าราชการที่ ปฏิบัติราชการในกร มสารบรรณทหาร	190	จากสูตร	$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$	146
		แทนค่า	$n = \frac{190}{1 + 190(0.04 \times 0.04)}$	
			$n = 146$	
รวม	8,350		1,200	1,200 (คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของกลุ่ม ตัวอย่างทั้งหมด)

สำหรับเหตุผลที่เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติราชการ
อยู่ใน 3 หน่วยงาน ในกรุงเทพมหานคร เพราะหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยทั้ง 20
หน่วย มีโครงสร้างทางการบริหารจัดการและ โครงสร้างงาน โยบายด้านสวัสดิการเหมือนกัน คือ

เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 และระเบียบกองบัญชาการทหารสูงสุดว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกองบัญชาการทหารสูงสุด พ.ศ. 2548 ดังนั้น การเลือกหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยเพียง 3 หน่วยดังกล่าว จึงเพียงพอที่จะเป็นตัวแทนที่เหมาะสมของหน่วยงานทั้งหมด กล่าวคือ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาเป็นตัวแทนที่เหมาะสมเพราะมีข้าราชการในสังกัดต้องเดินทางไปปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการพัฒนาในภูมิภาคต่าง ๆ เป็นจำนวนมากและต่อเนื่อง ขณะที่ทำการและการให้บริการด้านสวัสดิการอยู่ในกรุงเทพมหานคร จึงทำให้การรับรู้ การใช้บริการด้านสวัสดิการแตกต่างจากกรมยุทธบริการทหารและกรมสารบรรณทหารที่มีข้าราชการในสังกัดปฏิบัติราชการอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อันเป็นที่ตั้งของกองบัญชาการกองทัพไทยเท่านั้น แต่อาจเดินทางไปปฏิบัติราชการในภูมิภาคต่าง ๆ บ้างเป็นครั้งคราว การรับรู้และการใช้บริการด้านสวัสดิการของที่ 2 กรมนี้จึงมีความใกล้ชิด ต่อเนื่อง และสะดวกกว่าหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ประกอบกับกรมยุทธบริการทหารมีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการภายในกองบัญชาการกองทัพไทย ตามระเบียบกองบัญชาการทหารสูงสุดว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกองบัญชาการทหารสูงสุด พ.ศ. 2548 ส่วนกรมสารบรรณทหารมีหน้าที่เกี่ยวกับการวินิจฉัยข้อกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของทางราชการซึ่งรวมทั้งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 และระเบียบกองบัญชาการทหารสูงสุดว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกองบัญชาการทหารสูงสุด พ.ศ. 2548 ด้วย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) กล่าวคือ การวิจัยที่ให้ความสำคัญกับการเก็บข้อมูลภาคสนาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก และยังให้ความสำคัญกับการเก็บข้อมูลจากเอกสาร เช่น การเก็บข้อมูลในลักษณะของการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สำหรับเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อย่อย ได้แก่ (1) หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม (2) ลักษณะแบบสอบถาม และ (3) การทดสอบแบบสอบถาม

2.1 หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม การศึกษานี้มีหลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถามดังนี้

- 2.1.1 การคำนึงถึงวัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัย
- 2.1.2 การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.1.3 การใช้ความรู้และประสบการณ์ของผู้ศึกษาเอง

2.1.4 ขอคำปรึกษา คำแนะนำ และความร่วมมือจากผู้มีความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ ยังขอคำแนะนำและคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามอีกด้วย

2.2 ลักษณะแบบสอบถาม การเก็บข้อมูลจากการวิจัยสนาม ใช้แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ โดยผู้ศึกษาเลือกสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (rating scale) ตามแบบของ อาร์. เอ. ลิเคิร์ต (R. A. Likert) หรือ ลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) โดยกำหนดให้มีน้ำหนักเปรียบเทียบกัน เป็นการแบ่งมาตราส่วนประมาณค่าของการตีความหมายออกเป็น 3 ระดับ กับได้จัดรูปแบบที่เอื้อต่อการประเมินผล ง่ายต่อผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ผล มีค่าน้ำหนักเปรียบเทียบกัน 3 ระดับ

ในส่วนของการวิเคราะห์ระดับแต่ละข้อ ได้ใช้การคำนวณช่วงการวัด ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด และนำมาหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับที่ต้องการแบ่ง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระยะของช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{3 - 1}{3} \\ &= 0.66 \end{aligned}$$

ได้กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

3 เห็นด้วยระดับมาก ช่วงคะแนน 2.33 - 3.00 คะแนน

2 เห็นด้วยระดับปานกลาง ช่วงคะแนน 1.67 - 2.32 คะแนน

1 เห็นด้วยระดับน้อย ช่วงคะแนน 1.00 - 1.66 คะแนน

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้คำตอบเดียว การสร้างแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่า อาจแบ่งเป็น 3 ระดับ หรือ 5-6 ระดับก็ได้ แต่ในที่นี้เลือก 3 ระดับ เนื่องจาก

1) ผู้ศึกษาไม่ต้องการประเมินความละเอียดในระดับที่มากเกินไป เช่น 5 หรือ 6 ระดับ ซึ่งเป็นระดับที่เกินจริง เกินจำเป็น ผู้ตอบแยกแยะความเห็น ความรู้สึกแต่ละระดับให้ชัดเจน

ได้ยาก เกิดการโต้แย้งได้ง่าย ที่สำคัญคือ ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์จริง ผู้ศึกษาจึงใช้การประเมินความละเอียดที่อยู่ในระดับที่พอเหมาะ และง่ายต่อผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 3 ระดับ

2) ระยะเวลาแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเฉพาะเมื่อแบบสอบถามมีจำนวนมากกว่า 50 ข้อ

3) ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจได้รวดเร็ว แยกแยะความรู้สึกได้ง่าย และไม่ฝืนความรู้สึก

4) ง่ายต่อผู้อ่านหรือผู้นำผลการศึกษาวิจัยไปศึกษา

5) ข้อมูลที่ได้รับเป็นกลุ่มก้อน ชัดเจน ถ้าเป็น 5 ระดับ ข้อมูลจะกระจาย อีกทั้งเวลาเขียนบรรยาย ข้อมูลจะยึดเยื้อ ช้ำซาก เกินจำเป็น ทำให้หน้าเบื่อในการอ่านงานวิจัย

6) ระยะเวลา และง่ายต่อการประมวลข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการนำเสนอหรือเขียนบรรยายข้อมูล

7) ทางปฏิบัติ หากกำหนดไว้ 5-6 ระดับ แต่เมื่อเก็บข้อมูลและนำข้อมูลมาประมวล วิเคราะห์ ปรากฏว่าข้อมูลจะกระจายไม่เป็นกลุ่ม บางระดับไม่มีน้ำหนักเพียงพอ หรือบางระดับใกล้เคียงกันมาก ทำให้ต้องยุบรวมเป็น 3 ระดับ ซึ่งอาจส่งผลให้การวิเคราะห์ข้อมูลคลาดเคลื่อนได้

8) มีนักวิชาการใช้ 3 ระดับอย่างแพร่หลาย และยอมรับการใช้แบบสอบถามที่เป็น 3 ระดับนี้ด้วย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ ถัดดาวลัย รอดคมณี และไพฑูรย์ ภักดี 2529: 310-311; เอกสารการสอนชุดวิชาขอบข่ายและวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2539: 377; สมชัย ศรีสุทธิยากร 2546: 15) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตามทฤษฎีของเบสท์ (Best 1977: 174) และแนวคิดของแดเนียล (Daniel 1995: 18-19)

ส่วนของเนื้อหาภายในแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ประกอบขึ้นด้วยข้อคำถามปิดและข้อคำถามเปิด โดยแบ่งแบบสอบถาม 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน มีจำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน มีจำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน มีจำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยประสบผลสำเร็จ มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 6 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย มีจำนวน 6 ข้อ

2.3 การทดสอบแบบสอบถาม การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือช่วยในการทำวิจัยสนาม ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามและตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องนี้ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้มีความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) โดยผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง การยกร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัย

ขั้นตอนที่สอง การตรวจสอบความเที่ยงตรง เป็นลักษณะของการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง ตลอดจนเนื้อหาและถ้อยคำของแบบสอบถามให้รัดกุมและถูกต้อง โดยดำเนินการ ดังนี้

1) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เช่น ตัดข้อความที่ไม่จำเป็นออกและเพิ่มข้อความที่สำคัญบางข้อ จนกระทั่งแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง

2) นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ และอาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ฐูปกล้า ตรวจสอบ เมื่อพบข้อบกพร่องก็ได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่สาม การตรวจสอบความเชื่อถือ ได้ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (pretest) เพื่อหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการในหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 20 คน กรมยุทธบริการทหาร จำนวน 20 คน และกรมสารบรรณทหาร จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 50 คน จากนั้น จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ จากสูตร หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (L. J.

Cronbach 1951: 297-334) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ได้กำหนดค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ และสามารถคำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

$$a = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{s_i^2}{s_t^2} \right]$$

a = ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

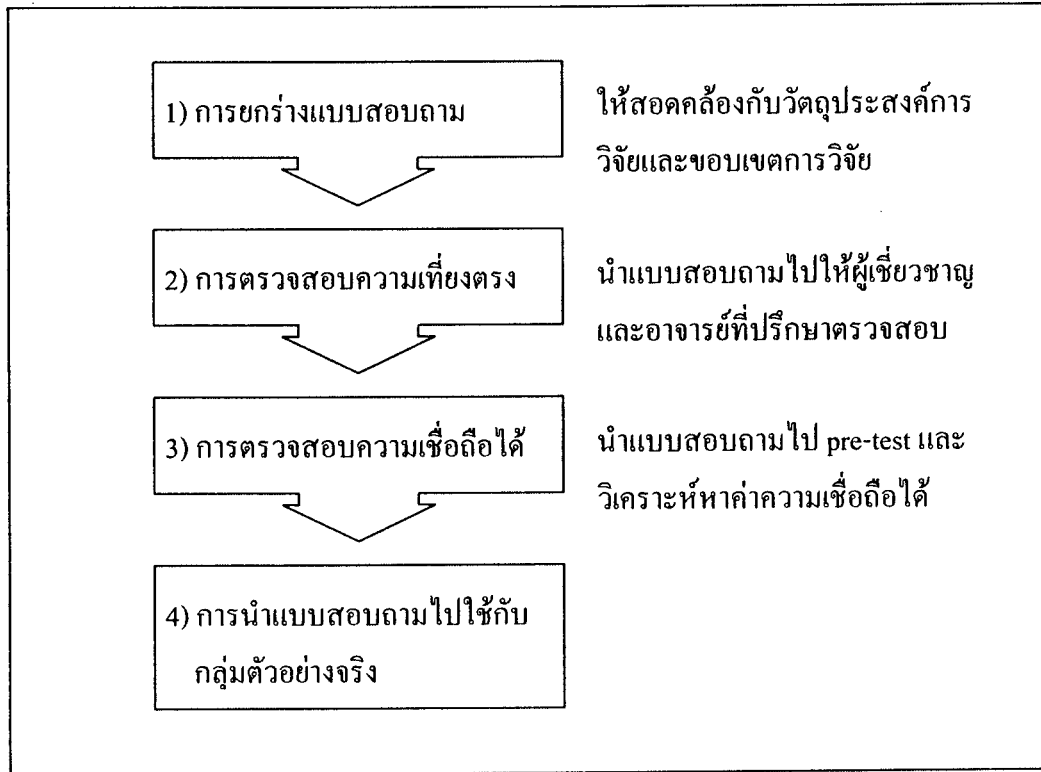
n = จำนวนข้อในแบบสอบถามทั้งหมด

s_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมของแบบสอบถาม

จากสูตร ผู้ศึกษาได้นำมาใช้ทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามจำนวน 50 ข้อ ได้ค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.91 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

ขั้นตอนที่สี่ การนำแบบสอบถามใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยแจกให้กลุ่มตัวอย่างตอบ และเก็บมาประมวล วิเคราะห์ ซึ่งหากพบข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ก็จะนำไปปรับปรุงแก้ไขจนผ่านทุกขั้นตอน การทดสอบแบบสอบถามทั้ง 4 ขั้นตอนข้างต้นนี้ สรุปได้ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษากำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลเป็น 3 วิธี ได้แก่ (1) การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (2) การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม และ (3) การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์

3.1 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา หนังสือ รายงานผลการวิจัย สถิติ ตัวเลข และเอกสารต่าง ๆ รวมตลอดถึงข้อมูลที่ได้จากอินเทอร์เน็ต (internet)

3.2 การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลในพื้นที่ต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วแจกให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งการรวบรวมข้อมูลภาคสนามนี้ ได้กระทำระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2551 ถึง วันที่ 30 พฤศจิกายน 2551 รวม 60 วัน

3.3 การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์ ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูล ดังนี้

3.3.1 สังเกตการณ์ ในภาพรวมจากวิธีการดำเนินงานด้านสวัสดิการของข้าราชการ ในสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กรมยุทธบริการทหาร และกรมสารบรรณทหาร

3.3.2 สังเกตการณ์การใช้บริการด้านสวัสดิการของข้าราชการในสังกัดหน่วย
บัญชาการทหารพัฒนา กรมยุทธบริการทหาร และกรมสารบรรณทหาร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ วิธีการประมวลข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่นำมาใช้ และการนำเสนอข้อมูล ดังนี้

4.1 วิธีการประมวลข้อมูล ประกอบด้วย

4.1.1 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการวิจัยภาคสนาม
4.1.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด
4.1.3 จัดคำตอบเป็นกลุ่มและเป็นหมวด โดยกำหนดรหัส (code) ข้อมูล พร้อมทั้งจัดทำคู่มือลงรหัส (codebook) และบันทึกรหัสข้อมูลลงในตารางเอ็กซ์เซล (excel) ของเครื่องคอมพิวเตอร์

4.1.4 ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4.2 วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่นำมาใช้ คือ นำแบบสอบถามที่ลงรหัสข้อมูลแล้ววิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป และกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.2.1 ค่าสถิติร้อยละ (percentage) ใช้อธิบายเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ซึ่งรวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ เป็นต้น

4.2.2 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) ใช้อธิบายเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการ ปัญหา และแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามกรอบแนวคิด คือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน”

4.2.3 การทดสอบค่าที (t-test) ให้เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน

4.2.4 การทดสอบค่าเอฟ (f-test) ให้เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่จำแนกออกมากกว่า 2 กลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

3 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน

สำหรับการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยหรือมาตรฐานค่าตามแบบสอบถามมี 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง และน้อย ตามแนวคิดของ เบส (Best) ดังกล่าว ส่วนรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามดำเนินการ ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน ส่วนที่ 2 นี้ประกอบด้วย 6 หัวข้อ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

2) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

3) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

4) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยประสบผลสำเร็จ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

5) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการ

กองทัพไทย วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

6) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

4.3 การนำเสนอข้อมูล จะดำเนินการนำเสนอในรูปของการวิเคราะห์แบบพรรณนา (descriptive analysis) พร้อมกับมีภาพและตารางประกอบตามความจำเป็น และจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม

5. ระยะเวลาทำการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2551 ถึง วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2552 รวมระยะเวลา 8 เดือน โดยแบ่งแผนการดำเนินงานตลอดโครงการ เป็นดังนี้

- 5.1 ศึกษาเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง 1 เดือน
- 5.2 สร้างเครื่องมือและทดลองใช้ 1 เดือน
- 5.3 เก็บรวบรวมข้อมูล 3 เดือน
- 5.4 วิเคราะห์และประมวลผล 1 เดือน
- 5.5 สรุปและจัดทำรายงาน 2 เดือน

6. แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

แผนการดำเนินงานตลอดทั้งโครงการใช้เวลา 8 เดือน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ระยะเวลาและแผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

แผนการ ดำเนินงานตลอดโครงการ	ระยะเวลาดำเนินงาน 8 เดือน							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. ศึกษาเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น วรรณกรรม ข้อมูลภาคสนาม สัมภาษณ์เชิงลึก และการเฝ้าสังเกตการณ์	■							
2. สร้างเครื่องมือและทดลองใช้ เช่น สร้างข้อ คำถาม นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญและ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ		■						
3. เก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การรวบรวมข้อมูล จากเอกสาร จากการวิจัยสนาม และจากการ สังเกตการณ์ด้วยตนเอง			■					
4. วิเคราะห์และประมวลผล เช่น รวบรวม แบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ กำหนด รหัส และประมวลผล						■		
5. สรุปและจัดทำรายงาน เช่น นำเสนอในรูปแบบของ การวิเคราะห์แบบพรรณภาพพร้อมภาพและตาราง ประกอบ							■	

หมายเหตุ : ในขณะที่ทำการศึกษา ได้มีการปรับปรุงข้อมูลจากการวิจัยเอกสารให้ทันสมัยตลอดเวลา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง “การส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ครั้งนี้ เป็นการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ (1) สภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (2) ปัญหาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (3) แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (4) ปัจจัยที่มีส่วนทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยประสบผลสำเร็จ และ (5) การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย ทั้งนี้ ได้ใช้กรอบแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ (1) ความพอประมาณ (2) ความมีเหตุผล (3) การมีภูมิคุ้มกัน (4) การพึ่งพาตนเอง (5) การเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม (6) การรวมกลุ่ม (7) การสร้างเครือข่าย และ (8) ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 1,200 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จากนั้น ผู้ศึกษาจึงตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ (SPSS for PC) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการบรรยายประกอบตาราง สำหรับความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ มีดังนี้

- 1) n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
- 2) \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (mean)
- 3) S.D แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
- 4) t แทน การทดสอบค่าที (t-test)
- 5) f แทน การทดสอบค่าเอฟ (f-test)

ผู้ศึกษานำเสนอโดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่วนที่ 2 นี้ ประกอบด้วย 6 หัวข้อ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

2.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยประสบผลสำเร็จ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

2.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

2.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

หมายเหตุ ทุกตารางในหัวข้อข้างบนนี้จะนำข้อมูลเฉพาะที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มาแสดงเท่านั้น แต่สำหรับค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ผู้ศึกษาได้นำมาแสดงไว้ด้วย เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลและให้ผู้สนใจสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อได้

ส่วนที่ 3 ข้อสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 2 หัวข้อ

3.1 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการสรุปด้วยภาพ

3.2 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการปัญหา แนวทางการส่งเสริม ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย เป็นการสรุปด้วยตาราง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษานำเสนอข้อมูลเป็นจำนวนและค่าร้อยละไว้ในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 1,200) แสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง		กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 1,200)	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง	1.1 ระดับ 1-3	549	45.7
	1.2 ระดับ 4-6	486	40.5
	1.3 ระดับ 7 ขึ้นไป	165	13.8
	รวม	1200	100.0
2. เพศ	2.1 ชาย	818	68.2
	2.2 หญิง	382	31.8
	รวม	1200	100.0
3. ระดับการศึกษา	3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	730	60.8
	3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี	470	39.2
	รวม	1200	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง		กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 1,200)	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. อายุราชการ	4.1 ต่ำกว่า 10 ปี	669	55.7
	4.2 10 ปีขึ้นไป	531	44.3
รวม		1200	100.0

หมายเหตุ ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดนี้ นอกจากผู้ศึกษาได้นำเสนอไว้ เพื่อแสดงถึงภูมิหลังหรือสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษายังนำไปใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน อีกด้วย

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.1 พบว่า (1) ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการระดับ 1-3 (ร้อยละ 45.7), รองลงมาเป็นข้าราชการระดับ 4-6 (ร้อยละ 40.5) และที่เหลือเป็นข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไป (ร้อยละ 13.8) (2) ในเรื่องเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ 68.2) และที่เหลือเป็นหญิง (ร้อยละ 31.8) (3) ในเรื่องระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 60.8) และที่เหลือมีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 39.2) และ (4) ในเรื่องอายุราชการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี (ร้อยละ 55.7) และที่เหลือมีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 44.3)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ แบ่งเป็น 6 หัวข้อดังที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น โดยแต่ละหัวข้อมีดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แบ่งเป็น 8 หัวข้อ (ตั้งแต่หัวข้อ 2.1.1-2.1.8 หรือตั้งแต่ตารางที่ 4.2-4.10) ดังนี้

**2.1.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้าน
สวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ** ดัง
แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้าน
สวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความ
พอประมาณ

สภาพการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ด้านความพอประมาณ	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. กองบัญชาการฯ ให้บริการ ด้านสวัสดิการ โดยยึดถือทาง สายกลาง ประหยัดไม่ฟุ่มเฟือย	(445) 37.1	(690) 57.5	(65) 5.4	(1,200) 100.0	2.32	.570	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาของ กองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดีในการใช้บริการด้าน สวัสดิการตามหลักความ พอประมาณ เช่น ไม่ยึดถือ วัตถุหรือการบริโภคนเกิน ความจำเป็น	(361) 30.1	(734) 61.2	(105) 8.8	(1,200) 100.0	2.21	.586	ปานกลาง
3. ในภาพรวม กอง บัญชาการฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านความ พอประมาณ	(422) 35.2	(690) 57.5	(88) 7.3	(1,200) 100.0	2.28	.590	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.27	.582	ปานกลาง

หมายเหตุ สำหรับตารางที่ใช้สถิติค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (f-test)

- 1) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05
- 2) ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เลือกตอบแบบสอบถาม ได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งทั้ง 3 ระดับ มีช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

(1) เห็นด้วยมาก	ช่วงคะแนนระหว่าง	2.33 – 3.00 คะแนน
(2) เห็นด้วยปานกลาง	ช่วงคะแนนระหว่าง	1.67 – 2.32 คะแนน
(3) เห็นด้วยน้อย	ช่วงคะแนนระหว่าง	1.00 – 1.66 คะแนน

3) เนื่องจากค่า S.D. มีความสัมพันธ์ เชื่อมโยง และขยายรายละเอียดให้กับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าร้อยละ (%) ดังนั้น ทุกตารางในหัวข้อ 2.1-2.5 และหัวข้อ 2.6 บางตาราง จึงได้แสดงค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือค่า S.D. ไว้ด้วยถึงแม้ว่าผู้ศึกษาไม่ได้นำค่า S.D. มาใช้ในการวิเคราะห์หรือเขียนบรรยายใต้ตารางไว้ก็ตาม

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความพอประมาณ มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.32) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการด้านสวัสดิการ โดยยึดทางสายกลาง ประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือย (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้นประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการด้านสวัสดิการตามหลักความพอประมาณ และ (3) ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.28) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ

สรุป ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.27)

2.1.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผล ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้าน
สวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมี
เหตุผล

สภาพการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความมีเหตุผล	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
4. กองบัญชาการฯ กำหนด นโยบายด้านสวัสดิการบน พื้นฐานของเหตุผลและ ตรวจสอบได้ เช่น ไม่ค้ำนึ่ง ถึงกำไรสูงสุดและเปิดโอกาส ให้ติดตามตรวจสอบการ ให้บริการด้านสวัสดิการได้	(409) 34.1	(677) 56.4	(114) 9.5	(1,200) 100.0	2.25	.613	ปาน กลาง
5. กองบัญชาการฯ พัฒนาหรือ ฝึกอบรมบุคลากรในเรื่อง ความมีเหตุผลในการให้บริการ และรับบริการด้านสวัสดิการ เป็นประจำ	(411) 34.3	(675) 56.3	(114) 9.5	(1,200) 100.0	2.25	.614	ปาน กลาง
6. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความมีเหตุผล	(403) 33.6	(697) 58.1	(100) 8.3	1,200 100.0	2.25	.596	ปาน กลาง
	เฉลี่ยรวม				2.25	.608	ปาน กลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่ม
ตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผล มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.25) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการบนพื้นฐานของเหตุผลและตรวจสอบได้ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.25) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องความมีเหตุผลในการให้บริการและรับบริการด้านสวัสดิการเป็นประจำ และ (3) ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.25) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผล

สรุป ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผล พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.25)

2.1.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกัน
 ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกัน

สภาพการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ด้านการมีภูมิคุ้มกัน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
7. กองบัญชาการฯ กำหนด นโยบายด้านสวัสดิการบน พื้นฐานของข้อมูลและ ความรู้เพื่อให้มีความพร้อม ที่จะเผชิญกับผลกระทบที่ อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ	(419) 34.9	(691) 57.6	(90) 7.5	(1,200) 100.0	2.27	.591	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สภาพการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ด้านการมีภูมิคุ้มกัน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
8. กองบัญชาการฯ มีการ วางแผน และมีความยืดหยุ่น ในการปรับตัวสำหรับการ ดำเนินงานด้านสวัสดิการทุก ขั้นตอน	(425) 35.4	(680) 56.7	(95) 7.9	(1,200) 100.0	2.28	.598	ปานกลาง
9. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการมีภูมิคุ้มกัน	(419) 34.9	(679) 56.6	(102) 8.5	1,200 100.0	2.26	.604	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.27	.598	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกัน มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.27) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการบนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้ เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับผลกระทบที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.28) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยมีการวางแผนและมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวสำหรับการดำเนินงานด้านสวัสดิการทุกขั้นตอน และ (3) ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.26) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกัน

สรุป ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.27)

2.1.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้าน
สวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการพึ่งพาตนเอง
ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้าน
สวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการพึ่งพา
ตนเอง

สภาพการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ด้านการพึ่งพาตนเอง	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
10. กองบัญชาการฯ กำหนด นโยบายด้านสวัสดิการที่ คำนึงถึงหลักการพึ่งพาตนเอง ทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และความรู้ความสามารถ	(487) 40.6	(612) 51.0	(101) 8.4	(1,200) 100.0	2.32	.622	ปานกลาง
11. กองบัญชาการฯ พัฒนา หรือฝึกอบรมบุคลากรใน เรื่องการพึ่งพาตนเองในการ ให้บริการและรับบริการด้าน สวัสดิการเป็นประจำ	(396) 33.0	(682) 56.8	(122) 10.2	(1,200) 100.0	2.23	.616	ปานกลาง
12. ในภาพรวม กอง บัญชาการฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านการ พึ่งพาตนเอง	(413) 34.4	(680) 56.7	(107) 8.9	(1,200) 100.0	2.26	.607	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.27	.615	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพียงด้านการพึ่งพาตนเอง มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.32) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการที่คำนึงถึงหลักการพึ่งพาตนเอง ทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และความรู้ความสามารถ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.23) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องการพึ่งพาตนเอง ในการให้บริการและรับบริการด้านสวัสดิการเป็นประจำ และ (3) ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.26) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการพึ่งพาตนเอง

สรุป ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการพึ่งพาตนเอง พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.27)

2.1.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม

สภาพการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม							
13. กองบัญชาการฯ มีนโยบาย ด้านสวัสดิการที่ให้ความสำคัญ กับการเสริมสร้างคุณภาพของ บุคลากรในกองบัญชาการฯ ทั้ง ด้านวัตถุและด้านจิตใจ	(439) 36.6	(659) 54.9	(101) 8.5	(1,200) 100.0	2.28	.609	ปานกลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

สภาพการบริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	(n)	(n)	(n)	(n)			
ด้านการเสริมสร้างคนให้ มีความรู้คู่คุณธรรม	(%)	(%)	(%)	(%)			
14. ผู้บังคับบัญชาของ กองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น ดำเนินงานด้านสวัสดิการ อย่างเป็นแบบอย่างที่ดีใน การเสริมสร้างคุณภาพคนให้ มีทั้งความรู้และคุณธรรม ควบคู่กัน	(437)	(642)	(120)	(1,200)	2.27	.619	ปานกลาง
15. ในภาพรวม กอง บัญชาการฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้าน เสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่ คุณธรรม	(409)	(671)	(120)	1,200)	2.24	.619	ปานกลาง
	34.1	55.9	10.0	100.0			
	เฉลี่ยรวม				2.26	.616	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.28) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยมีนโยบายด้านสวัสดิการที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรในกองบัญชาการกองทัพไทยทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.27) ว่า ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้นดำเนินงานด้านสวัสดิการอย่างเป็นแบบอย่างที่ดีในการ

เสริมสร้างคุณภาพคนให้มีทั้งความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน และ (3) ในภาพรวม
ด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.24) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยมีประสิทธิภาพ
บริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพียงด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่
คุณธรรม

สรุป ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหาร
จัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการ
เสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปาน
กลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.26)

**2.1.6 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้าน
สวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการรวมกลุ่ม** ดังแสดง
รายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้าน
สวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการ
รวมกลุ่ม

สภาพการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรวมกลุ่ม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปาน กลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
16. กองบัญชาการฯ มีนโยบาย สนับสนุนการบริหารจัดการ ด้านสวัสดิการ โดยให้ความ สำคัญกับการรวมกลุ่มหรือ ผ่านกลุ่ม เช่น การรวม กลุ่มกัน เพื่อสู้รบและการจัดสวัสดิการ ตามความต้องการของกลุ่ม	(417) 34.8	(673) 56.1	(110) 9.1	(1,200) 100.0	2.26	.612	ปานกลาง

๒๕๖๐๐๖

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

สภาพการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรวมกลุ่ม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปาน กลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
17. ผู้บังคับบัญชาของ กองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น เห็นถึงความสำคัญและให้ ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ โดยผ่านกลุ่ม เช่น การสนับสนุนงบประมาณหรือสวัสดิการเพื่อ การทำกิจกรรมร่วมกันของ บุคลากร	(413) 34.4	(665) 55.4	(122) 10.2	(1,200) 100.0	2.24	.622	ปานกลาง
18. ในภาพรวม กองบัญชาการ ฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรวมกลุ่ม	(405) 33.8	(682) 56.8	(113) 9.4	1,200 100.0	2.24	.611	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.25	.615	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการรวมกลุ่ม มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.26) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยมีนโยบายสนับสนุนการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ โดยให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่มหรือผ่านกลุ่ม (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.24) ว่า ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้น เห็นถึงความสำคัญและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านกลุ่ม และ (3) ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็น

ด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.24) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการรวมกลุ่ม

สรุป ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการรวมกลุ่ม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.25)

2.1.7 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการสร้างเครือข่าย
 ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการสร้างเครือข่าย

สภาพการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ด้านการสร้างเครือข่าย	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
19. กองบัญชาการฯ ดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านเครือข่าย เช่น ผ่าน ระบบอินเทอร์เน็ต	(436) 36.3	(601) 50.1	(163) 13.6	(1,200) 100.0	2.23	.669	ปานกลาง
20. ผู้บังคับบัญชาของ กองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น เห็นถึงความสำคัญและให้ ความสำคัญกับการ ดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านเครือข่ายทั้งภายใน และภายนอกกองบัญชาการฯ	(414) 34.5	(633) 52.8	(153) 12.8	(1,200) 100.0	2.22	.652	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

สภาพการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ด้านการสร้างเครือข่าย	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n)	ปานกลาง (n)	น้อย (n)	รวม (n)			
	(%)	(%)	(%)	(%)			
21. ในภาพรวม กอง บัญชาการฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านการ สร้างเครือข่าย	(413)	(674)	(113)	(1,200)	2.25	.613	ปานกลาง
	34.4	56.2	9.4	100.0			
	เฉลี่ยรวม				2.23	.645	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการสร้างเครือข่าย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.23) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านเครือข่าย (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.22) ว่า ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้น เห็นถึงความสำคัญและให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกกองบัญชาการกองทัพไทย และ (3) ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.25) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการสร้างเครือข่าย

สรุป ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการสร้างเครือข่าย พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.23)

2.1.8 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้าน
สวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความ
สมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน

สภาพการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความสมดุล และการพัฒนาที่ยั่งยืน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
22. กองบัญชาการฯ มีนโยบาย ด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงองค์ รวมทั้งระบบที่ครอบคลุมทั้งใน ด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม	(403) 33.6	(715) 59.6	(82) 6.8	(1,200) 100.0	2.27	.577	ปานกลาง
23. ผู้บังคับบัญชาของ กองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น สนับสนุนการบริหารจัดการ ด้านสวัสดิการที่ให้ความสำคัญ กับด้านวัตถุและจิตใจควบคู่กัน อย่างสมดุล	(437) 36.4	(669) 55.8	(94) 7.8	(1,200) 100.0	2.29	.601	ปานกลาง
24. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตาม ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้าน ความสมดุลและการพัฒนาที่ ยั่งยืน	(400) 33.3	(715) 59.6	(85) 7.1	(1,200) 100.0	2.26	.579	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.27	.586	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่ม
ตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียงด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ

ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.27) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยมีนโยบายด้านสวัสดิการโดยคำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบที่ครอบคลุมทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.29) ว่า ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้นสนับสนุนการบริหารจัดการด้านสวัสดิการที่ให้ความสำคัญกับด้านวัตถุและจิตใจควบคู่กันอย่างสมดุล และ (3) ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.26) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน

สรุป ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.27)

2.1.8 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมทั้งหมดของสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 8 ด้าน ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมทั้งหมดของสภาพการ
บริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียง ทั้ง 8 ด้าน

ภาพรวมทั้งหมดของสภาพ การบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
ในภาพรวมทั้งหมด กอง บัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูง ในการบริหารจัดการ (ด้าน สวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ (1) ความพอประมาณ (2) ความมีเหตุผล (3) การมี ภูมิคุ้มกัน (4) การพึ่งพาตนเอง (5) การเสริมสร้างคุณภาพคน ให้มีทั้งความรู้และคุณธรรม ควบคู่กัน (6) การรวมกลุ่ม (7) การสร้างเครือข่าย (8) ความ สมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน	(445) 37.1	(670) 55.8	(85) 7.1	1,200 100.0	2.30	.593	ปานกลาง
รวม					2.30	.593	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่ม
ตัวอย่างต่อภาพรวมทั้งหมดของสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพ
ไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน มีดังนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง
(ค่าเฉลี่ย 2.30) ว่า ในภาพรวมทั้งหมด กองบัญชาการกองทัพไทยมีประสิทธิภาพสูงในการบริหาร
จัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้านได้แก่ (1) ความพอประมาณ (2)
ความมีเหตุผล (3) การมีภูมิคุ้มกัน (4) การพึ่งพาตนเอง (5) การเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม
(6) การรวมกลุ่ม (7) การสร้างเครือข่าย และ (8) ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ทั้ง 8 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
3. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการมีภูมิคุ้มกัน	(361)	(606)	(233)	(1,200)	2.11*	.696	ปานกลาง
3.1 กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการโดย ไม่คำนึงถึงภูมิคุ้มกันหรือ ความพร้อมที่จะเผชิญกับ ผลกระทบที่อาจเกิดจากการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น ไม่ ศึกษาหาข้อมูลและความรู้ให้ มากเพียงพอก่อนการ ดำเนินการด้านสวัสดิการ	30.1	50.5	19.4	100.0			
3.2 กองบัญชาการฯ ไม่ คำนึงถึงการวางแผน และ ความยืดหยุ่นในการปรับตัว สำหรับการดำเนินงานด้าน สวัสดิการทุกขั้นตอน เช่น ขาดการวางแผนกำหนด มาตรการแก้ไขตามแนวโน้ม ของปัญหาในอนาคต	(340) 28.3	(612) 51.0	(248) 20.7	(1,200) 100.0	2.08	.696	ปานกลาง
	รวม				2.09	.696	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ทั้ง 8 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
4. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการพึ่งพาตนเอง	(345)	(622)	(233)	(1,200)	2.09	.688	ปาน กลาง
4.1 กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการ โดย ไม่คำนึงถึงหลักการพึ่งพา ตนเองทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และความรู้ ความสามารถ เช่น ไม่ใช่ ความรู้ความสามารถของ บุคลากรของตนเองเป็นหลัก	28.8	51.8	19.4	100.0			กลาง
4.2 กองบัญชาการฯ ไม่ เห็นถึงความสำคัญของการ พัฒนาหรือการฝึกอบรม บุคลากรทั้งส่วนที่ปฏิบัติงาน ให้บริการและส่วนที่รับ บริการด้านสวัสดิการ ใน เรื่องการพึ่งพาตนเอง เช่น การฝึกอบรมแนวทางการ พึ่งพาตนเองตามแผนการ พัฒนาบุคลากรด้าน สวัสดิการ	(374) 31.2	(605) 50.4	(221) 18.4	(1,200) 100.0	2.13*	.693	ปาน กลาง
	รวม				2.11	.691	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย	
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม				
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)				
5. ปัญหาการบริหารจัดการ								
<u>ด้านการเสริมสร้างคนให้มี</u>	(356)	(596)	(248)	(1,200)	2.09	.704	ปานกลาง	
<u>ความรู้คู่คุณธรรม</u>	29.7	49.7	20.6	100.0				
5.1 กองบัญชาการฯ								
ให้บริการด้านสวัสดิการโดย ไม่คำนึงถึงการเสริมสร้าง คุณภาพของบุคลากรใน กองบัญชาการฯ ทั้งด้านวัตถุ และด้านจิตใจ เช่น ไม่มีการจัด กิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรละความชั่ว ทำความดี และไม่เบียดเบียน								
5.2 ผู้บังคับบัญชาของ	(363)	(590)	(247)	(1,200)	2.10*	.707	ปานกลาง	
กองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้นไม่ ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีใน การดำเนินงานด้านสวัสดิการ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพคนให้มี ทั้งความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน เช่น ใช้บริการสวัสดิการตาม สิทธิของตนอย่างเต็มที่เกินความ จำเป็นโดยไม่ก่อให้เกิดความ มั่นคงแก่ครอบครัว	30.3	49.2	20.5	100.0				
					รวม	2.09	.705	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ทั้ง 8 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
6. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการรวมกลุ่ม	(337)	(626)	(237)	(1,200)	2.08	.687	ปานกลาง
6.1 กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการโดย ไม่ให้ความสำคัญกับการ รวมกลุ่มมากเท่าที่ควร เช่น ไม่สนับสนุนการรวมกลุ่ม กันเพื่อกู้ยืมและไม่จัด สวัสดิการตามความต้องการ ของกลุ่ม	28.1	52.2	19.7	100.0			
6.2 ผู้บังคับบัญชาของ กองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น ไม่เห็นถึงความสำคัญของ การปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านกลุ่มมากเท่าที่ควร เช่น ไม่สนับสนุนงาน งบประมาณหรือสวัสดิการ เพื่อการทำกิจกรรมร่วมกัน ของบุคลากร	(345) 28.8	(625) 52.1	(230) 19.1	(1,200) 100.0	2.10*	.686	ปานกลาง
					2.09	.686	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ทั้ง 8 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย	
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)				
8. ปัญหาการบริหารจัดการ								
<u>ด้านความสมดุลและการ พัฒนาที่ยั่งยืน</u>	(337)	(653)	(210)	(1,200)	2.11*	.667	ปานกลาง	
8.1 กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการ โดย ไม่คำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบ แต่ให้ความสำคัญกับด้าน เศรษฐกิจเป็นหลัก	28.1	54.4	17.5	100.0				
8.2 ผู้บังคับบัญชาของ กองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น สนับสนุนการบริหารจัดการ ด้านสวัสดิการ โดยไม่ คำนึงถึงความสมดุลในด้าน วัตถุประสงค์กับด้านจิตใจ เช่น ให้บริการด้านสวัสดิการวัตถุประสงค์ เป็นหลัก	(347)	(634)	(219)	(1,200)	2.11	.679	ปานกลาง	
	28.9	52.8	18.3	100.0				
					รวม	2.11	.673	ปานกลาง

หมายเหตุ ปัญหาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้านดังกล่าวนี้ แต่ละด้านมีหลายปัญหา แต่ในที่นี้ ผู้ศึกษาจะ นำปัญหาที่สำคัญที่สุดของทุกด้านไปใช้ศึกษาวิเคราะห์ในกระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาในบท ที่ 5 อภิปรายผล หัวข้อย่อยปัญหาและแนวทางการพัฒนาหรือแนวทางการส่งเสริมการบริหาร จัดการ โดยหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกปัญหาของแต่ละด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้

1) พิจารณาจากค่าเฉลี่ย ของปัญหาแต่ละด้าน หากปัญหาใดมีค่าเฉลี่ยของปัญหา มากที่สุด ผู้ศึกษาจะเลือกวิเคราะห์เป็นอันดับแรก

2) กรณีค่าเฉลี่ยของปัญหาแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ก็จะพิจารณาค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D) ที่แสดงถึงการกระจายของข้อมูล โดยเลือกปัญหาที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อย ที่สุดเป็นอันดับสอง

3) หากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน ผู้ศึกษาจะพิจารณาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n) ของปัญหาแต่ละด้านต่อระดับความเห็นด้วย โดยดูจากจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n) ที่มากที่สุดที่ เห็นด้วยในระดับมาก (มาก ปานกลาง น้อย) เป็นอันดับสุดท้าย

เพื่อให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ในตารางที่ 4.11 ข้างบนนี้ที่แสดงการวิเคราะห์ปัญหา ผู้ ศึกษาได้ใส่เครื่องหมายดอกจัน (*) ไว้ท้ายตัวเลขที่ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละ ด้านไว้ด้วย

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา การบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน โดยแต่ละด้านแบ่งเป็น 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

2.2.1 ปัญหาการบริหารจัดการด้านความพอประมาณ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็น ด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.16) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการด้านสวัสดิการ โดย ไม่คำนึงถึงทางสายกลาง การประหยัด ความไม่ฟุ้งเฟ้อ และการรู้จักประมาณตนตามฐานะ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ว่า ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการ กองทัพไทยทุกระดับชั้น ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการด้านสวัสดิการตามหลัก ความพอประมาณ

2.2.2 ปัญหาการบริหารจัดการด้านความมีเหตุผล พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการด้านสวัสดิการ โดย ไม่ คำนึงถึงเหตุผลและการตรวจสอบได้ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยไม่คำนึงถึงการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องความมี เหตุผลในการให้บริการและรับบริการด้านสวัสดิการ

2.2.3 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการมีภูมิคุ้มกัน พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็น ด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการด้านสวัสดิการ โดย ไม่คำนึงถึงภูมิคุ้มกันหรือความพร้อมที่จะเผชิญกับผลกระทบที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยไม่

คำนึงถึงการวางแผนและความยืดหยุ่นในการปรับตัวสำหรับการดำเนินงานด้านสวัสดิการทุก
ขั้นตอน

2.2.4 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการพึ่งพาตนเอง พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็น
ด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยไม่เห็นถึงความสำคัญของการ
พัฒนาหรือการฝึกอบรมทั้งส่วนที่ปฏิบัติงานให้บริการและส่วนที่รับบริการด้านสวัสดิการในเรื่อง
การพึ่งพาตนเอง และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า กองบัญชาการ
กองทัพไทยให้บริการด้านสวัสดิการ โดยไม่คำนึงถึงหลักการพึ่งพาตนเองทั้งด้านบุคลากร
ทรัพยากร และความรู้ความสามารถ

2.2.5 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม
พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.10) ว่า ผู้บังคับบัญชาของ
กองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้นไม่ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานด้าน
สวัสดิการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมควบคู่กัน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย
ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการด้านสวัสดิการ โดยไม่
คำนึงถึงการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรในกองบัญชาการกองทัพไทยทั้งด้านวัตถุ และด้าน
จิตใจ

2.2.6 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการรวมกลุ่ม พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย
ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.10) ว่า ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้น ไม่
เห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านกลุ่มมากเท่าที่ควร และ (2) กลุ่ม
ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการด้าน
สวัสดิการ โดยไม่ให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่มมากเท่าที่ควร

2.2.7 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการสร้างเครือข่าย พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็น
ด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ว่า ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้น
ไม่เห็นถึงความสำคัญและไม่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสวัสดิการอย่างเป็นเครือข่ายทั้ง
ภายในและภายนอกกองบัญชาการกองทัพไทย และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง
(ค่าเฉลี่ย 2.10) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการด้านสวัสดิการ โดยไม่ผ่านเครือข่ายทั้ง
ภายในและภายนอก

2.2.8 ปัญหาการบริหารจัดการด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน พบว่า (1)
กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการ
ด้านสวัสดิการ โดยไม่คำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบ แต่ให้ความสำคัญกับด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก และ
(2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ว่า ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการ

กองทัพไทยทุกระดับชั้นสนับสนุนการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ โดยไม่คำนึงถึงความสมดุลในด้านวัตถุควบคู่กับด้านจิตใจ

สรุป ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.11)

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน

แนวทางการส่งเสริม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
การบริหารจัดการ	(n)	(n)	(n)	(n)			
ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน	(%)	(%)	(%)	(%)			
1. แนวทางการส่งเสริมด้าน							
ความพอประมาณ							
1.1 กองบัญชาการฯ	(579)	(581)	(40)	(1,200)	2.45	.561	มาก
ควรให้บริการด้านสวัสดิการโดยคำนึงถึงทางสายกลาง	48.3	48.4	3.3	100.0			
การประหยัด ความไม่ฟุ่มเฟือย และการรู้จักประมาณตนตามฐานะ เช่น ควรให้บริการสวัสดิการแต่พอดี คู้มค่า และก่อประโยชน์สูงสุด							
1.2 ผู้บังคับบัญชาของ	(605)	(540)	(55)	(1,200)	2.46	.583	มาก
กองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น	50.4	45.0	4.6	100.0			
ควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้							
บริการด้านสวัสดิการตามหลักความพอประมาณ เช่น รู้จักพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่							
รวม					2.45	.572	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริม การบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ทั้ง 8 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
2. แนวทางการส่งเสริมด้าน ความมีเหตุผล							
2.1 กองบัญชาการฯ ควร ให้บริการด้านสวัสดิการ โดย คำนึงถึงเหตุผล การ ตรวจสอบได้ เช่น ให้บริการ ด้านสวัสดิการเฉพาะเรื่องที่มี ความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต โดยไม่หวังผลกำไร และเปิด โอกาสให้ตรวจสอบได้ง่าย	(551) 45.9	(590) 49.2	(59) 4.9	(1,200) 100.0	2.41	.584	มาก
2.2 กองบัญชาการฯ ควร พัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากร ในเรื่องความมีเหตุผลในการ ให้บริการและรับบริการด้าน สวัสดิการ เช่น ควรมี แผนการพัฒนาหรือฝึกอบรม ด้านสวัสดิการ	(577) 48.1	(572) 47.7	(51) 4.2	(1,200) 100.0	2.44	.576	มาก
รวม					2.43	.580	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
การบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ทั้ง 8 ด้าน	(n)	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)	(%)			
3. แนวทางการส่งเสริมด้าน							
การมีภูมิคุ้มกัน	(598)	(547)	(55)	(1,200)	2.45	.583	มาก
3.1 กองบัญชาการฯ ควร ให้บริการด้านสวัสดิการ โดย คำนึงถึงภูมิคุ้มกัน เช่น ศึกษา หาข้อมูลและความรู้อย่าง เพียงพอ รวมทั้งประเมิน แนวโน้มในอนาคตอย่าง รอบด้านทั้งด้านบวกและ ด้านลบ เพื่อให้มีความพร้อม ที่จะเผชิญกับผลกระทบที่ อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ	49.8	45.6	4.6	100.0			
3.2 กองบัญชาการฯ ควร คำนึงถึงการวางแผนและ ความยืดหยุ่นในการปรับตัว สำหรับการดำเนินงานด้าน สวัสดิการทุกขั้นตอน เช่น มี การวางแผนกำหนด มาตรการแก้ไขตามแนวโน้ม ของปัญหาในอนาคต	(561)	(578)	(61)	(1,200)	2.42	.587	มาก
	46.8	48.1	5.1	100.0			
รวม					2.44	.585	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริมการ บริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ทั้ง 8 ด้าน	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
4. แนวทางการส่งเสริมด้าน							
การพึ่งพาตนเอง	(557)	(585)	(58)	(1,200)	2.42	.583	มาก
4.1 กองบัญชาการฯ ควร ให้บริการด้านสวัสดิการโดย คำนึงถึงหลักการพึ่งพา ตนเองทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และความรู้ ความสามารถ เช่น ควรพึ่งพา บุคลากรของกองบัญชาการฯ เป็นหลัก	46.4	48.8	4.8	100.0			
4.2 กองบัญชาการฯ ควร เห็นถึงความสำคัญและ ดำเนินการพัฒนาหรือ ฝึกอบรมบุคลากรทั้งส่วนที่ ปฏิบัติงานให้บริการและ ส่วนที่รับบริการด้าน สวัสดิการ ในเรื่องการพึ่งพา ตนเองตามแผนการพัฒนา บุคลากรด้านสวัสดิการ	(576)	(578)	(46)	(1,200)	2.44	.569	มาก
	48.0	48.2	3.8	100.0			
รวม					2.43	.576	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
การบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
5. แนวทางการส่งเสริมด้าน							
การเสริมสร้างคนให้มีความรู้							
คุณธรรม	(589)	(544)	(67)	(1,200)	2.44	.598	มาก
5.1 กองบัญชาการฯ ควร ให้บริการด้านสวัสดิการ โดย คำนึงถึงการเสริมสร้างคุณภาพ ของบุคลากรในกองบัญชาการ ฯ ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ เช่น จัดสวัสดิการพิเศษให้แก่ บุคลากรผู้มีพฤติกรรมทำความ ดี ละความชั่ว ไม่เบียดเบียน และมีความรับผิดชอบเป็นที่ ประจักษ์	49.1	45.3	5.6	100.0			
5.2 ผู้บังคับบัญชาของ กองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น ควรดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการ เสริมสร้างคุณภาพคนให้มีทั้ง ความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน เช่น ใช้บริการสวัสดิการตาม ความจำเป็นเพื่อสร้างความ มั่นคงให้แก่ครอบครัวด้วย ความรับผิดชอบ	(608)	(535)	(57)	(1,200)	2.46	.586	มาก
	50.7	44.6	4.7	100.0			
รวม					2.45	.592	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
การบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ทั้ง 8 ด้าน	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
6. แนวทางการส่งเสริมด้าน							
การรวมกลุ่ม	(530)	(620)	(50)	(1,200)	2.40	.569	มาก
6.1 กองบัญชาการฯ ควร ให้บริการด้านสวัสดิการ โดย ให้ความสำคัญกับการ รวมกลุ่ม เช่น สนับสนุนการ รวมกลุ่มกันเพื่อกู้ยืมและจัด สวัสดิการตามความต้องการ ของกลุ่มเป็นสำคัญ	44.2	51.7	4.1	100.0			
6.2 กองบัญชาการฯ ควร จัดการพัฒนาหรือฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ชั้นในเรื่องความสำคัญของ การปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านกลุ่ม	(550)	(594)	(56)	(1,200)	2.41	.579	มาก
	45.8	49.5	4.7	100.0			
รวม					2.40	.574	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
การบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ทั้ง 8 ด้าน	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
7. แนวทางการส่งเสริมด้าน							
การสร้างเครือข่าย	(555)	(583)	(62)	(1,200)	2.41	.588	มาก
7.1 กองบัญชาการฯ ควร ให้บริการด้านสวัสดิการ โดย ผ่านเครือข่ายทั้งภายในและ ภายนอกเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของการ ให้บริการ เช่น สร้าง เครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลผ่าน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างเป็นระบบ	46.3	48.5	5.2	100.0			
7.2 ผู้บังคับบัญชาของ กองบัญชาการฯ ทุกระดับ ชั้นควรเห็นถึงความสำคัญ และให้ความสำคัญกับการ ดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านเครือข่ายทั้งภายใน และภายนอกกองบัญชาการฯ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง	(570)	(555)	(75)	(1,200)	2.41	.606	มาก
	47.5	46.3	6.2	100.0			
รวม					2.41	.597	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริม การบริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ทั้ง 8 ด้าน	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
8. แนวทางการส่งเสริมด้าน							
ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน							
8.1 กองบัญชาการฯ ควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบที่ครอบคลุมทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม	(566)	(583)	(51)	(1,200)	2.43	.575	มาก
8.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น ควรสนับสนุนการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงความสมดุลในด้านวัตถุประสงค์กับด้านจิตใจ เช่น การกู้ยืมเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ และการปฏิบัติศาสนกิจ	(578)	(556)	(66)	(1,200)	2.43	.596	มาก
รวม					2.43	.585	มาก
เฉลี่ยรวม					2.43	.583	มาก

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน ๆ ละ 2 ข้อ ดังนี้

2.3.1 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านความพอประมาณ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.46) ว่า ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้นควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการด้านสวัสดิการตามหลักความพอประมาณ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.45) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการโดยคำนึงถึงทางสายกลาง การประหยัด ความไม่ฟุ่มเฟือย และการรู้จักประมาณตนตามฐานะ

2.3.2 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านความมีเหตุผล พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.44) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยควรพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องความมีเหตุผลในการให้บริการและรับบริการด้านสวัสดิการ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.41) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการโดยคำนึงถึงเหตุผล การตรวจสอบได้

2.3.3 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านการมีภูมิคุ้มกัน พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.45) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงภูมิคุ้มกัน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.42) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยควรคำนึงถึงการวางแผนและความยืดหยุ่นในการปรับตัวสำหรับการดำเนินงานด้านสวัสดิการทุกขั้นตอน

2.3.4 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านการพึ่งพาตนเอง พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.44) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยควรเห็นถึงความสำคัญและดำเนินการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรทั้งส่วนที่ปฏิบัติงานให้บริการและส่วนที่รับบริการด้านสวัสดิการ ในเรื่องการพึ่งพาตนเองตามแผนการพัฒนามูลฐานด้านสวัสดิการ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.42) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการโดยคำนึงถึงหลักการพึ่งพาตนเองทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และความรู้ความสามารถ

2.3.5 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.46) ว่า ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้นควรดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.44) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรในกองบัญชาการกองทัพไทยทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ

2.3.6 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านการรวมกลุ่ม พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.41) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยควรจัดการพัฒนาหรือ

ฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นในเรื่องความสำคัญของการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านกลุ่ม และ (2) ระดับความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.40) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่ม

2.3.7 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านการสร้างเครือข่าย พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.41) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยผ่านเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.41) ว่า ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้น ควรเห็นถึงความสำคัญและให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2.3.8 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.43) ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบที่ครอบคลุมทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.43) ว่า ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้นควรสนับสนุนการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงความสมดุลในด้านวัตถุประสงค์กับด้านจิตใจ

สรุป ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.43)

2.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อบังคับที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยประสบผลสำเร็จ ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย ประสบผลสำเร็จ จำแนกตามปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
แนวทางการส่งเสริม การบริหารจัดการ ประสบผลสำเร็จ	(n)	(n)	(n)	(n)			
จำแนกตามปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก	(%)	(%)	(%)	(%)			
1. ปัจจัยภายใน							
1.1 เจตนาที่ส่งเสริม สวัสดิการของผู้บังคับบัญชา ของกองบัญชาการฯ	(564)	(603)	(33)	(1,200)	2.44	.549	มาก
	47.0	50.2	2.8	100.0			
1.2 เจตนาที่ส่งเสริม สวัสดิการของบุคลากรผู้มี หน้าที่ให้บริการของ กองบัญชาการฯ							
1.2 เจตนาที่ส่งเสริม สวัสดิการของบุคลากรผู้มี หน้าที่ให้บริการของ กองบัญชาการฯ	(549)	(616)	(35)	(1,200)	2.43	.551	มาก
	45.8	51.3	2.9	100.0			
1.3 เจตนาที่ส่งเสริม สวัสดิการของบุคลากร ผู้รับบริการของ กองบัญชาการฯ							
1.3 เจตนาที่ส่งเสริม สวัสดิการของบุคลากร ผู้รับบริการของ กองบัญชาการฯ	(561)	(594)	(45)	(1,200)	2.43	.566	มาก
	46.8	49.4	3.8	100.0			
รวม					2.43	.555	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
แนวทางการส่งเสริม การบริหารจัดการ ประสบผลสำเร็จ	(n)	(n)	(n)	(n)			
จำแนกตามปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก	(%)	(%)	(%)	(%)			
2. ปัจจัยภายนอก							
2.1 ปัจจัยทางการเมือง ของประเทศ เช่น นโยบาย การส่งเสริมสวัสดิการของ รัฐบาล	(516)	(623)	(61)	(1,200)	2.38	.581	มาก
	43.0	51.9	5.1	100.0			
2.2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ของประเทศ เช่น ภาวะเงิน เฟ้อ ภาวะเงินฝืด	(496)	(631)	(73)	(1,200)	2.35	.592	มาก
	41.3	52.6	6.1	100.0			
2.3 ปัจจัยทางสังคมของ ประเทศ เช่น ค่านิยมใน การรวมกลุ่มและการสร้าง เครือข่าย	(479)	(638)	(83)	(1,200)	2.33	.600	มาก
	39.9	53.2	6.9	100.0			
รวม					2.35	.591	มาก
เฉลี่ยรวม					2.39	.573	มาก

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยประสบผลสำเร็จ โดยแบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยละ 3 ข้อ ดังนี้

2.4.1 ปัจจัยภายในที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.44) ต่อเจตนาที่ส่งเสริมสวัสดิการของผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยเป็นส่วนสำคัญ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.43) ต่อเจตนาที่ส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากรผู้มี

หน้าที่ให้บริการของกองบัญชาการกองทัพไทยเป็นส่วนสำคัญ และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.43) ต่อเจตนารมณ์ที่ส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากรผู้รับบริการของกองบัญชาการกองทัพไทยเป็นส่วนสำคัญ

2.4.2 ปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการประสบความสำเร็จ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.38) ต่อปัจจัยทางการเมืองของประเทศ เป็นส่วนสำคัญ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.35) ต่อปัจจัยทางเศรษฐกิจของประเทศ เป็นส่วนสำคัญ และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.33) ต่อปัจจัยทางสังคมของประเทศ เป็นส่วนสำคัญ

สรุป ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยประสบความสำเร็จ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.39)

2.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย

การเปรียบเทียบภาพรวม การบริหารจัดการและ ภาพรวมแนวโน้มของการ บริหารจัดการ ด้านสวัสดิการ ของกองบัญชาการกองทัพไทย	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. ภาพรวมการบริหารจัดการ							
1.1 ในภาพรวม การบริหาร จัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงในกองบัญชาการฯ ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต	(470) 39.2	(693) 57.7	(37) 3.1	(1,200) 100.0	2.36	.541	มาก
1.2 ในภาพรวม การบริหาร จัดการด้านสวัสดิการตาม ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใน กองบัญชาการฯ มี ประสิทธิภาพสูงกว่าหน่วยงาน อื่น เช่น กรุงเทพมหานคร	(407) 33.9	(713) 59.4	(80) 6.7	(1,200) 100.0	2.27	.576	ปานกลาง
1.3 ในภาพรวม การบริหาร จัดการด้านสวัสดิการของ บุคลากรในกองบัญชาการฯ มี จิตสำนึกและความรับผิดชอบ ในการบริหารจัดการตาม ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสูง กว่าบุคลากรในหน่วยงานอื่น เช่น กรุงเทพมหานคร	(449) 37.4	(667) 55.6	(84) 7.0	(1,200) 100.0	2.30	.593	ปานกลาง
รวม					2.31	.570	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

การเปรียบเทียบภาพรวม การบริหารจัดการ และภาพรวมแนวโน้ม ของการบริหารจัดการ ด้านสวัสดิการ ของกองบัญชาการกองทัพไทย	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
2. ภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการ							
2.1 ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการในกองบัญชาการฯ ในอนาคต มีแนวโน้มจะยึดถือปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าปัจจุบัน	(465)	(681)	(54)	(1,200)	2.34	.562	มาก
2.2 ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการในกองบัญชาการฯ ในอนาคต มีแนวโน้มจะนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง	(484)	(660)	(56)	(1,200)	2.36	.568	มาก
2.3 ในภาพรวม บุคลากรในกองบัญชาการฯ ในอนาคต มีแนวโน้มจะบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบสูงกว่าปัจจุบัน	(480)	(653)	(67)	(1,200)	2.34	.581	มาก
รวม					2.35	.570	มาก

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ จำนวน 3 ข้อ และการเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

2.5.1 การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.36) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกองบัญชาการกองทัพไทยในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.30) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการของบุคลากรในกองบัญชาการกองทัพไทยมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าบุคลากรในหน่วยงานอื่น และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.27) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกองบัญชาการกองทัพไทยมีประสิทธิภาพสูงกว่าหน่วยงานอื่น

2.5.2 การเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.36) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการในกองบัญชาการกองทัพไทยในอนาคตมีแนวโน้มจะนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.34) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการในกองบัญชาการกองทัพไทยในอนาคตมีแนวโน้มจะยึดถือปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าปัจจุบัน และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.34) ว่า บุคลากรในกองบัญชาการกองทัพไทยในอนาคตมีแนวโน้มจะบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบสูงกว่าปัจจุบัน

สรุป ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและการเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.31) และในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.35) ตามลำดับ

2.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แบ่งเป็น 4 หัวข้อ

2.6.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง

2.6.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

2.6.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไป

2.6.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง คือ ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป

2.6.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,200)					
	ชาย		หญิง		t	Sig. (2-tailed)
ต่อภาพรวมการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามเพศ	\bar{X} (n = 818)	S.D	\bar{X} (n = 382)	S.D		
1. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความพอประมาณ	2.30	.582	2.23	.603	2.139	.033*

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,200)					
	ชาย		หญิง		t	Sig. (2-tailed)
ต่อภาพรวมการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามเพศ	\bar{X} (n = 818)	S.D	\bar{X} (n = 382)	S.D		
2. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความมีเหตุผล	2.29	.588	2.17	.606	3.282	.001*
3. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการมีภูมิคุ้มกัน	2.31	.597	2.18	.609	3.496	.000*
4. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการพึ่งพาตนเอง	2.30	.596	2.17	.622	3.425	.001*
5. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการเสริมสร้างคนให้มี ความรู้คู่คุณธรรม	2.29	.605	2.14	.637	3.826	.000*

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,200)					
	ชาย		หญิง		t	Sig. (2-tailed)
ต่อภาพรวมการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามเพศ	\bar{X} (n = 818)	S.D	\bar{X} (n = 382)	S.D		
6. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการรวมกลุ่ม	2.29	.588	2.14	.646	3.875	.000*
7. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการสร้างเครือข่าย	2.28	.609	2.20	.620	2.074	.038*
8. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความสมดุลและการ พัฒนาที่ยั่งยืน	2.29	.579	2.20	.576	2.711	.007*
เฉลี่ยรวม	2.29	.593	2.18	.615	3.103	.010*

หมายเหตุ เฉพาะตารางที่วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม
ตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตาม
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน ผู้ศึกษาได้ยึดถือแนวทางการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ดังนี้

1) การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของ
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่มเท่านั้น เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

ที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ได้พิจารณาจากค่า Sig.(2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะน้อยกว่า α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) < α (ในตารางได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ ซึ่งหมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะมากกว่าหรือเท่ากับ α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) > α หรือ Sig.(2-tailed) = α (ในตารางได้ใส่เครื่องหมาย " " ไว้ ซึ่งหมายถึง non significant หรือ ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) t หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3) Sig.(2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้ หมายถึง แตกต่าง หรือ ไม่แตกต่างกัน

4) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้ กำหนดให้ $\alpha = 0.05$ หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5) * หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed) < α)

6) " " หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed) > α)

7) เนื่องจากค่า t และค่า S.D. มีความสัมพันธ์ เชื่อมโยง และขยายรายละเอียดให้กับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าร้อยละ (%) ดังนั้น ทุกตารางในหัวข้อ 2.6 จึงได้แสดงค่า S.D. ไว้ด้วย และบางตารางจึงได้แสดงค่า t ไว้ด้วย ถึงแม้ว่าในทุกตาราง ผู้ศึกษาไม่ได้นำค่า S.D. และค่า t มาใช้ในการวิเคราะห์หรือเขียนบรรยายได้ตารางไว้ก็ตาม

จากตารางที่ 4.15 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน พบว่า ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความพอประมาณ (2) ด้านความมีเหตุผล (3) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน (4) ด้านการพึ่งพาตนเอง (5) ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คุณธรรม (6) ด้านการรวมกลุ่ม (7) ด้านการสร้างเครือข่าย และ (8) ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($\alpha = 0.05$) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.033, 0.001, 0.000, 0.001,

0.000, 0.000, 0.038 และ 0.007 ตามลำดับ) ซึ่งหมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความแตกต่างกัน ทั้ง 8 ด้าน

สรุป การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวม 8 ด้าน พบว่า แตกต่างกันทั้ง 8 ด้าน

2.6.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามประเภทของระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,200)					
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	S.D	ปริญญา ตรี เทียบเท่า และสูง กว่า	S.D	t	Sig. (2-tailed)
ต่อภาพรวมการบริหาร จัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงทั้ง 8 ด้าน	\bar{X} (n = 730)					
จำแนกตามระดับการศึกษา			\bar{X} (n = 470)			
1. ในภาพรวม กอง บัญชาการฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านความ พอประมาณ	2.32	.581	2.22	.598	2.899	.004*

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,200)					
	ต่ำกว่า		ปริญญา			
ต่อภาพรวมการบริหาร จัดการ	ปริญญา	S.D	ตรี	S.D	t	Sig.
ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงทั้ง 8 ด้าน	ตรี		เทียบเท่า			(2-tailed)
จำแนกตามระดับการศึกษา	\bar{X} (n = 730)		และสูงกว่า			
			\bar{X} (n = 470)			
2. ในภาพรวม กอง บัญชาการฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านความ มีเหตุผล	2.29	.588	2.19	.605	3.052	.002*
3. ในภาพรวม กอง บัญชาการฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านการมี ภูมิคุ้มกัน	2.31	.597	2.19	.612	3.260	.001*
4. ในภาพรวม กอง บัญชาการฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านการ พึ่งพาตนเอง	2.32	.596	2.15	.611	4.702	.000*

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,200)					
	ต่ำกว่า	ปรีญา		ปรีญา		Sig. (2-tailed)
ต่อภาพรวมการบริหาร จัดการ	ปรีญา	S.D	ตรี	S.D	t	
ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงทั้ง 8 ด้าน	ตรี		เทียบเท่า			
จำแนกตามระดับการศึกษา	\bar{X} (n = 730)		และสูง กว่า			
			\bar{X} (n = 470)			
5. ในภาพรวม กอง บัญชาการฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านการ เสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่ คุณธรรม	2.28	.605	2.17	.635	3.087	.002*
6. ในภาพรวม กอง บัญชาการฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านการ รวมกลุ่ม	2.29	.603	2.18	.617	3.049	.002*
7. ในภาพรวม กอง บัญชาการฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านการ สร้างเครือข่าย	2.30	.597	2.17	.630	3.634	.000*

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,200)					
	ต่ำกว่า	ปริญญ		เปรียบเทียบเท่า		Sig. (2-tailed)
ต่อภาพรวมการบริหาร จัดการ	ปริญญ	S.D	ตรี	S.D	t	
ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงทั้ง 8 ด้าน	ตรี	และสูง		ต่ำกว่า		
จำแนกตามระดับการศึกษา	\bar{X} (n = 730)	\bar{X} (n = 470)				
8. ในภาพรวม กอง บัญชาการฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านความ สมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน	2.31	.565	2.19	.594	3.630	.000*
เฉลี่ยรวม	2.30	.591	2.18	.613	3.414	.001*

จากตารางที่ 4.16 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาพรวมของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน พบว่า ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความพอประมาณ (2) ด้านความมีเหตุผล (3) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน (4) ด้านการพึ่งพาตนเอง (5) ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม (6) ด้านการรวมกลุ่ม (7) ด้านการสร้างเครือข่าย และ (8) ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($\alpha = 0.05$) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.004, 0.002, 0.001, 0.000, 0.002, 0.002, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ) ซึ่งหมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มดังกล่าวต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความแตกต่างกัน ทั้ง 8 ด้าน

สรุป การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวม 8 ด้าน พบว่า แตกต่างกันทั้ง 8 ด้าน

2.6.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไป ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามประเภทของอายุราชการ คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไป

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,200)					
	ต่ำกว่า 10 ปี	S.D	10 ปี ขึ้นไป	S.D	t	Sig. (2-tailed)
ต่อภาพรวมการบริหาร จัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ	\bar{X} (n = 669)		\bar{X} (n = 531)			
1. ในภาพรวม กอง บัญชาการฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านความ พอประมาณ	2.33	.576	2.21	.601	3.345	.001*

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,200)					
	ต่ำกว่า 10 ปี \bar{X} (n = 669)	S.D	10 ปี ขึ้นไป \bar{X} (n = 531)	S.D	t	Sig. (2-tailed)
ต่อภาพรวมการบริหาร จัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ						
2. ในภาพรวม กอง บัญชาการฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านความ มีเหตุผล	2.32	.566	2.17	.623	4.527	.000*
3. ในภาพรวม กอง บัญชาการฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านการมี ภูมิคุ้มกัน	2.34	.592	2.17	.605	4.983	.000*
4. ในภาพรวม กอง บัญชาการฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านการ พึ่งพาตนเอง	2.33	.583	2.16	.623	5.068	.000*

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,200)					
	ต่ำกว่า 10 ปี \bar{X} (n = 669)	S.D	10 ปี ขึ้นไป \bar{X} (n = 531)	S.D	t	Sig. (2-tailed)
ต่อภาพรวมการบริหาร จัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ						
5. ในภาพรวม กอง บัญชาการฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านการ เสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่ คุณธรรม	2.33	.580	2.13	.649	5.403	.000*
6. ในภาพรวม กอง บัญชาการฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านการ รวมกลุ่ม	2.34	.571	2.12	.637	6.207	.000*
7. ในภาพรวม กอง บัญชาการฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านการ สร้างเครือข่าย	2.30	.599	2.18	.624	3.499	.000*

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,200)					
	ต่ำกว่า 10 ปี	S.D	10 ปี ขึ้นไป	S.D	t	Sig. (2-tailed)
ต่อภาพรวมการบริหาร จัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ	\bar{X} (n = 669)		\bar{X} (n = 531)			
8. ในภาพรวม กอง บัญชาการฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านความ สมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน	2.33	.565	2.18	.587	4.386	.000*
เฉลี่ยรวม	2.33	.579	2.16	.618	4.677	.000*

จากตารางที่ 4.17 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไปต่อภาพรวมของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน พบว่า ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความพอประมาณ (2) ด้านความมีเหตุผล (3) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน (4) ด้านการพึ่งพาตนเอง (5) ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม (6) ด้านการรวมกลุ่ม (7) ด้านการสร้างเครือข่าย และ (8) ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($\alpha = 0.05$) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ) ซึ่งหมายความว่าความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังกล่าวต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความแตกต่างกัน ทั้ง 8 ด้าน

สรุป การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไปต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวม 8 ด้าน พบว่าแตกต่างกันทั้ง 8 ด้าน

2.6.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มต่อภาพรวม
การบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8
ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง คือ ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป ดังแสดงรายละเอียดไว้ใน
ตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มต่อภาพรวมการ
บริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง คือ ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,200)						f	Sig.
	ระดับ 1-3		ระดับ 4-6		ระดับ 7 ขึ้นไป			
	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}		
	(n = 549)	(n = 486)	(n = 165)					
1. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านความ พอประมาณ	2.27	.613	2.31	.570	2.22	.567	1.313	.269 ^{n.s.}
2. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านความมี เหตุผล	2.23	.600	2.31	.585	2.16	.608	4.418	.012*
3. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านการมี ภูมิคุ้มกัน	2.23	.608	2.31	.589	2.22	.625	2.701	.068 ^{n.s.}

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม	กลุ่มตัวอย่าง (n= 1,200)						f	Sig.
	ระดับ 1-3	S.D	ระดับ 4-6	S.D	ระดับ 7 ขึ้นไป	S.D		
ต่อภาพรวมการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามประเภท ของกลุ่มตัวอย่างหรือตำแหน่ง	\bar{X} (n = 549)		\bar{X} (n = 486)		\bar{X} (n = 165)			
4. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตาม ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้าน การพึ่งพาตนเอง	2.25	.607	2.29	.592	2.16	.643	2.950	.053 ^{n.s.}
5. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตาม ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้าน การเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่ คุณธรรม	2.27	.607	2.26	.612	2.09	.661	5.669	.004*
6. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตาม ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้าน การรวมกลุ่ม	2.24	.618	2.25	.592	2.24	.643	.104	.901 ^{n.s.}
7. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตาม ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้าน การสร้างเครือข่าย	2.22	.621	2.29	.616	2.24	.575	1.862	.156 ^{n.s.}

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม	กลุ่มตัวอย่าง (n= 1,200)						f	Sig.
	ระดับ 1-3	S.D	ระดับ 4-6	S.D	ระดับ 7 ขึ้นไป	S.D		
ต่อภาพรวมการบริหารจัดการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามประเภท ของกลุ่มตัวอย่างหรือตำแหน่ง	\bar{X} (n = 549)		\bar{X} (n = 486)		\bar{X} (n = 165)			
8. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตาม ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้าน ความสมดุลและการพัฒนาที่ ยั่งยืน	2.26	.577	2.27	.579	2.25	.589	.057	.945 ^{n.s.}

หมายเหตุ เฉพาะตารางที่วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน ผู้ศึกษาได้ยึดถือแนวทางการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ดังนี้

1) การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าเอฟ (f-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 กลุ่ม เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่ง (1) ระดับ 1-3 (2) ระดับ 4-6 และ (3) ระดับ 7 ขึ้นไป ต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ได้พิจารณาจากค่า Sig. กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม แตกต่างกัน ค่า Sig. จะน้อยกว่า α หรือเขียนว่า Sig. < α (ในตารางได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ ซึ่งหมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน ค่า Sig. จะมากกว่าหรือเท่ากับ α หรือเขียนว่า Sig. > α หรือ Sig. = α (ในตารางได้ใส่เครื่องหมาย ^{n.s.} ไว้ ซึ่งหมายถึง non significant หรือ ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) f หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3) Sig. หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นหลักฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้ หมายถึง แยกต่าง หรือ ไม่แยกต่างกัน

4) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ว่า ข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้ กำหนดให้ $\alpha = 0.05$ หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5) * หมายถึง ข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม แยกต่าง (Sig. < α)

6) ^{n.s.} หมายถึง ข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แยกต่าง (Sig. > α)

7) เนื่องจากค่า f และค่า S.D. มีความสัมพันธ์ เชื่อมโยง และขยาย รายละเอียดให้กับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าร้อยละ (%) ดังนั้น ในตารางที่ 4.18 ข้างบนนี้ จึงได้แสดงค่า f และค่า S.D. ไว้ด้วย ถึงแม้ว่าผู้ศึกษาไม่ได้นำค่า f และค่า S.D. มาใช้ในการวิเคราะห์หรือเขียน บรรยายได้ตารางไว้ก็ตาม

จากตารางที่ 4.18 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่าง 3 กลุ่ม จำแนกตามประเภทของกลุ่มตัวอย่างหรือตำแหน่ง คือ ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และ ระดับ 7 ขึ้นไปต่อภาพรวมของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตาม ประชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน พบว่า มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความพอประมาณ (2) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน (3) ด้านการพึ่งพาตนเอง (4) ด้านการรวมกลุ่ม (5) ด้านการสร้างเครือข่าย และ (6) ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน ไม่แยกต่างกัน โดยค่า sig. มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ = 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ^{n.s.} ไว้ในตาราง (ค่า sig. เท่ากับ 0.269, 0.068, 0.053, 0.901, 0.156 และ 0.945 ตามลำดับ) ซึ่งหมายความว่า ข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มที่เป็นผู้มี ตำแหน่ง ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไปต่อภาพรวมของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ ของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไม่แยกต่างกัน

สำหรับอีก 2 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความมีเหตุผล และ (2) ด้านการเสริมสร้าง คนให้มีความรู้คู่คุณธรรม แยกต่างกัน โดยค่า sig. น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า sig. เท่ากับ 0.012 และ 0.004 ตามลำดับ) ซึ่งหมายความว่า ข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มที่เป็นผู้มีตำแหน่งระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป ต่อภาพรวมของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมีความแตกต่างกัน

สรุป การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มที่มี ตำแหน่งระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้น ไปต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของ กองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำนวน 6 ด้าน และแตกต่างกัน 2 ด้าน

ส่วนที่ 3 ข้อสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 นี้ประกอบด้วย 2 หัวข้อ ได้แก่

3.1 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้าน สวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.2 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ปัญหา แนวทางการส่งเสริม ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวม แนวโน้มของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย

3.1 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้าน สวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดังแสดงไว้ในภาพที่ 4.1

สภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ ของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ระดับความเห็นด้วย			ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเฉลี่ย รวม		
	มาก %	ปานกลาง %	น้อย %				
1. การบริหารจัดการด้านความพอประมาณ							
1.1 กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการ โดย ยึดถือทางสายกลาง ประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือย	37.1	57.5	5.4	2.32	2.27	→	การส่งเสริม การบริหาร จัดการด้าน สวัสดิการ ของกอง บัญชาการ กองทัพไทย ตามปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียง
1.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการด้าน สวัสดิการตามหลักความพอประมาณ เช่น ไม่ยึดถือ วัตถุหรือการบริโภคนเกินความจำเป็น	30.1	61.2	8.8	2.21			
1.3 ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูง ในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ	35.2	57.5	7.3	2.28			
2. การบริหารจัดการด้านความมีเหตุผล							
2.1 กองบัญชาการฯ กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการ บนพื้นฐานของเหตุผลและตรวจสอบได้ เช่น ไม่ คำนึงถึงกำไรสูงสุดและเปิดโอกาสให้ติดตาม ตรวจสอบการให้บริการด้านสวัสดิการได้	34.1	56.4	9.5	2.25	2.25	→	
2.2 กองบัญชาการฯ พัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรใน เรื่องความมีเหตุผลในการให้บริการและรับบริการ ด้านสวัสดิการเป็นประจำ	34.3	56.3	9.5	2.25			
2.3 ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูง ในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผล	33.6	58.1	8.3	2.25			

สภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ ของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ระดับความเห็นด้วย			ค่า เฉลี่ย (\bar{X})	ค่า เฉลี่ย รวม		
	มาก %	ปานกลาง %	น้อย %				
3. การบริหารจัดการด้านการมีภูมิคุ้มกัน							
3.1 กองบัญชาการฯ กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการ บนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้เพื่อให้มีความ พร้อมที่จะเผชิญกับผลกระทบที่อาจเกิดจากการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ	34.9	<u>57.6</u>	7.5	2.27	2.27	→	การส่งเสริม การบริหาร จัดการด้าน สวัสดิการ ของกอง บัญชาการ กองทัพไทย ตามปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียง
3.2 กองบัญชาการฯ มีการวางแผน และมีความ ยืดหยุ่นในการปรับตัวสำหรับการดำเนินงานด้าน สวัสดิการทุกขั้นตอน	35.4	<u>56.7</u>	7.9	2.28			
3.3 ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูง ในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกัน	34.9	<u>56.6</u>	8.5	2.26			
4. การบริหารจัดการด้านการพึ่งพาตนเอง							
4.1 กองบัญชาการฯ กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการ ที่คำนึงถึงหลักการพึ่งพาตนเองทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และความรู้ความสามารถ	40.6	<u>51.0</u>	8.4	2.32	2.27	→	
4.2 กองบัญชาการฯ พัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรใน เรื่องการพึ่งพาตนเองในการให้บริการและรับบริการ ด้านสวัสดิการเป็นประจำ	33.0	<u>56.8</u>	10.2	2.23			
4.3 ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูง ในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านการพึ่งพาตนเอง	34.4	<u>56.7</u>	8.9	2.26			

สภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ ของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ระดับความเห็นด้วย			ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเฉลี่ย รวม		
	มาก %	ปานกลาง %	น้อย %				
5. การบริหารจัดการด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม							→
5.1 กองบัญชาการฯ มีนโยบายด้านสวัสดิการที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรในกองบัญชาการฯ ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ	36.6	54.9	8.5	2.28	2.26		→
5.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น ดำเนินงานด้านสวัสดิการอย่างเป็นแบบอย่างที่ดีในการเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน	36.4	53.6	10.0	2.27			
5.3 ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม	34.1	55.9	10.0	2.24			
6. การบริหารจัดการด้านการรวมกลุ่ม							
6.1 กองบัญชาการฯ มีนโยบายสนับสนุนการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ โดยให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่มหรือผ่านกลุ่ม เช่น การรวม กลุ่มกันเพื่อคุ้มกันและการจัดสวัสดิการตามความต้องการของกลุ่ม	34.8	56.1	9.2	2.26	2.25		→
6.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น เห็นถึงความสำคัญและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านกลุ่ม เช่น การสนับสนุนงบประมาณหรือสวัสดิการเพื่อการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคลากร	34.4	55.4	10.2	2.24			
6.3 ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการรวมกลุ่ม	33.8	56.8	9.4	2.24			

การส่งเสริม
การบริหาร
จัดการด้าน
สวัสดิการ
ของกอง
บัญชาการ
กองทัพไทย
ตามปรัชญา
เศรษฐกิจ
พอเพียง

สภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ ของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ระดับความเห็นด้วย			ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเฉลี่ย รวม		
	มาก %	ปานกลาง %	น้อย %				
7. การบริหารจัดการด้านการสร้างเครือข่าย							
7.1 กองบัญชาการฯ ดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านเครือข่าย เช่น ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต	36.3	50.1	13.6	2.23	2.23	→	การส่งเสริม การบริหาร จัดการด้าน สวัสดิการ ของกอง บัญชาการ กองทัพไทย ตามปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียง
7.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้นเห็นถึงความสำคัญและให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกกองบัญชาการฯ	34.5	52.8	12.8	2.22			
7.3 ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการสร้างเครือข่าย	34.4	56.2	9.4	2.25			
8. การบริหารจัดการด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน							
8.1 กองบัญชาการฯ มีนโยบายด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบที่ครอบคลุมทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม	33.6	59.6	6.8	2.27	2.27	→	
8.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้นการบริหารจัดการด้านสวัสดิการที่ให้ความสำคัญกับด้านวัตถุและจิตใจควบคู่กันอย่างสมดุล	36.4	55.8	7.8	2.29			
8.3 ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน	33.3	59.6	7.1	2.26			

ภาพที่ 4.1 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

หมายเหตุ ในภาพที่ 4.1 ข้างบน และตารางที่ 4.17 ข้างล่าง ได้นำเสนอแสดง เฉพาะค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเฉลี่ยรวม เนื่องจากค่าดังกล่าวมีความสัมพันธ์และ เชื่อมโยงกัน อีกทั้งในตารางค่าสถิติการวิเคราะห์ข้างต้นได้นำค่าดังกล่าวมาใช้เป็นหลักในการ วิเคราะห์

จากภาพที่ 4.1 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหาร จัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน ๆ ละ 3 ข้อ (หรือ 3 ข้อคำถาม) พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความพอประมาณ (2) ด้านความมีเหตุผล (3) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน (4) ด้านการพึ่งพาตนเอง (5) ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม (6) ด้านการรวมกลุ่ม (7) ด้านการสร้างเครือข่าย และ (8) ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน

3.2 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ปัญหา แนวทางการส่งเสริม ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวม แนวโน้มของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย ดังได้แสดงไว้ใน ตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าสถิติสรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการ สอง ปัญหา สาม แนวทางการส่งเสริม สี่ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ และ ห้า การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย

<u>หนึ่ง</u> สภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย				
ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน				
1. การบริหารจัดการด้านความพอประมาณ	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
1.1 กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการ โดยยึดถือทางสายกลาง ประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือย	37.1	<u>57.5</u>	5.4	2.32
1.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้นประพฤตินเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้บริการด้านสวัสดิการตามหลักความพอประมาณ	30.1	<u>61.2</u>	8.8	2.21
1.3 ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ	35.2	<u>57.5</u>	7.3	2.28
เฉลี่ยรวม				2.27
2. การบริหารจัดการด้านความมีเหตุผล	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
2.1 กองบัญชาการฯ กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการบนพื้นฐานของเหตุผลและตรวจสอบได้	34.1	<u>56.4</u>	9.5	2.25
2.2 กองบัญชาการฯ พัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องความมีเหตุผลในการให้บริการและรับบริการด้านสวัสดิการเป็นประจำ	34.3	<u>56.3</u>	9.5	2.25
2.3 ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผล	33.6	<u>58.1</u>	8.3	2.25
เฉลี่ยรวม				2.25

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย				
ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน				
3. การบริหารจัดการด้านการมีภูมิคุ้มกัน	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3.1 กองบัญชาการฯ กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการบนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้เพื่อให้มีความพร้อมต่อผลกระทบที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ	34.9	<u>57.6</u>	7.5	2.27
3.2 กองบัญชาการฯ มีการวางแผน และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวสำหรับการดำเนินงานด้านสวัสดิการทุกขั้นตอน	35.4	<u>56.7</u>	7.9	2.28
3.3 ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกัน	34.9	<u>56.6</u>	8.5	2.26
เฉลี่ยรวม				2.27
4. การบริหารจัดการด้านการพึ่งพาตนเอง	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4.1 กองบัญชาการฯ กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการที่คำนึงถึงหลักการพึ่งพาตนเองทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และความรู้ความสามารถ	40.6	<u>51.0</u>	8.4	2.32
4.2 กองบัญชาการฯ พัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องการพึ่งพาตนเองในการให้บริการและรับบริการด้านสวัสดิการ	33.0	<u>56.8</u>	10.2	2.23
4.3 ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการพึ่งพาตนเอง	34.4	<u>56.7</u>	8.9	2.26
เฉลี่ยรวม				2.27

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย				
ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน				
5. การเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
5.1 กองบัญชาการฯ มีนโยบายด้านสวัสดิการที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรในกองบัญชาการฯ ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ	36.6	54.9	8.5	2.28
5.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น ดำเนินงานด้านสวัสดิการที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีทั้งความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน	36.4	53.6	10.0	2.27
5.3 ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม	34.1	55.9	10.0	2.24
เฉลี่ยรวม				2.26
6. การบริหารจัดการด้านการรวมกลุ่ม	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
6.1 กองบัญชาการฯ มีนโยบายสนับสนุนการบริหารจัดการด้านสวัสดิการให้มีความสำคัญต่อการรวมกลุ่ม	34.8	56.1	9.2	2.26
6.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น เห็นถึงความสำคัญและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการโดยผ่านกลุ่ม	34.4	55.4	10.2	2.24
6.3 ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการรวมกลุ่ม	33.8	56.8	9.4	2.24
เฉลี่ยรวม				2.25

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย				
ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน				
7. การบริหารจัดการด้านการสร้างเครือข่าย	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
7.1 กองบัญชาการฯ มีนโยบายด้านสวัสดิการที่ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกกองบัญชาการฯ	36.3	50.1	13.6	2.23
7.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น เห็นถึงความสำคัญและให้ความสำคัญของการร่วมมือด้านสวัสดิการอย่างเป็นเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกกองบัญชาการฯ	34.5	52.8	12.8	2.22
7.3 ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการสร้างเครือข่าย	34.4	56.2	9.4	2.25
เฉลี่ยรวม				2.23
8. การบริหารจัดการด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
8.1 กองบัญชาการฯ มีนโยบายด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบที่ครอบคลุมทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม	33.6	59.6	6.8	2.27
8.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น สนับสนุนการบริหารจัดการด้านสวัสดิการที่ให้ความสำคัญกับด้านวัตถุและจิตใจควบคู่กันอย่างสมดุล	36.4	55.8	7.8	2.29
8.3 ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน	33.3	59.6	7.1	2.26
เฉลี่ยรวม				2.27

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สอง ปัญหาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย				
ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน				
	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ค่าเฉลี่ย
	(%)	(%)	(%)	(\bar{X})
1. ปัญหาการบริหารจัดการด้านความพอประมาณ				
1.1 กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการ โดยไม่คำนึงถึงทางสายกลาง การประหยัด ความไม่พุ่มเพี้ยง และการรู้จักประมาณคนตามฐานะ	31.3	<u>53.1</u>	15.6	2.16
1.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการด้านสวัสดิการตามหลักความพอประมาณ	30.0	<u>53.4</u>	16.6	2.13
เฉลี่ยรวม				2.14
2. ปัญหาการบริหารจัดการด้านความมีเหตุผล				
ระดับความเห็นด้วย				
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ค่าเฉลี่ย
	(%)	(%)	(%)	(\bar{X})
2.1 กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการ โดยไม่คำนึงถึงเหตุผล และการตรวจสอบได้	32.1	<u>49.8</u>	18.1	2.14
2.2 กองบัญชาการฯ ไม่คำนึงถึงการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องความมีเหตุผลในการให้บริการและรับบริการด้านสวัสดิการ	30.1	<u>50.6</u>	19.1	2.11
เฉลี่ยรวม				2.13
3. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการมีภูมิคุ้มกัน				
ระดับความเห็นด้วย				
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ค่าเฉลี่ย
	(%)	(%)	(%)	(\bar{X})
3.1 กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการ โดยไม่คำนึงถึงภูมิคุ้มกัน คือ ความพร้อมต่อผลกระทบที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ	30.1	<u>50.5</u>	19.4	2.11
3.2 กองบัญชาการฯ ไม่คำนึงถึงการวางแผน และความยืดหยุ่นในการปรับตัวสำหรับการดำเนินงานด้านสวัสดิการทุกชั้นตอน	28.3	<u>51.0</u>	20.7	2.08
เฉลี่ยรวม				2.09

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สอง ปัญหาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย				
ความพึงพอใจต่อภารกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน				
4. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการพึ่งพาตนเอง	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4.1 กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการ โดยไม่คำนึงถึงหลักการพึ่งพาตนเองทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และความรู้ความสามารถ	28.8	51.8	19.4	2.09
4.2 กองบัญชาการฯ ไม่คำนึงถึงการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรทั้งในส่วนให้บริการและส่วนที่รับบริการด้านสวัสดิการ ในเรื่องการพึ่งพาตนเอง	31.2	50.4	18.4	2.13
เฉลี่ยรวม				2.11
5. ปัญหาการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
5.1 กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการ โดยไม่คำนึงถึงการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรในกองบัญชาการฯ ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ	29.7	49.7	20.7	2.09
5.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น ดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยไม่เป็นแบบอย่างที่ดีในการเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน	30.3	49.2	20.6	2.10
เฉลี่ยรวม				2.09
6. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการรวมกลุ่ม	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
6.1 กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการ โดยไม่ให้ความสำคัญต่อการรวมกลุ่ม	28.1	52.2	19.8	2.08
6.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น ไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ โดยการรวมกลุ่ม	28.8	52.1	19.1	2.10
เฉลี่ยรวม				2.09

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สอง ปัญหาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย				
ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน				
	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
7. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการสร้างเครือข่าย				
7.1 กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการ โดยไม่ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก	29.8	50.3	19.9	2.10
7.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น ไม่เห็นถึงความสำคัญและไม่ให้ความสำคัญกับความร่วมมือด้านสวัสดิการอย่างเป็นเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกกองบัญชาการฯ เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม	31.6	48.1	20.3	2.11
เฉลี่ยรวม				2.10
8. ปัญหาการบริหารจัดการด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน				
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
8.1 กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการ โดยไม่คำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบที่ครอบคลุมทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม	28.1	54.4	17.5	2.11
8.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น สนับสนุนการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ โดยไม่คำนึงถึงความสมดุลในด้านวัตถุประสงค์คู่กับด้านจิตใจ	28.9	52.8	18.3	2.11
เฉลี่ยรวม				2.11

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สาม แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย				
ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน				
1. แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านความพอประมาณ	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
1.1 กองบัญชาการฯ ควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงทางสายกลาง การประหยัด ความไม่ฟุ่มเฟือย และการรู้จักประมาณตนตามฐานะ	48.3	48.4	3.3	2.45
1.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้นควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการด้านสวัสดิการตามหลักความพอประมาณ	50.4	45.0	4.6	2.46
เฉลี่ยรวม				2.45
2. แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านความมีเหตุผล	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
2.1 กองบัญชาการฯ ควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงเหตุผล และการตรวจสอบได้	45.9	49.2	4.9	2.41
2.2 กองบัญชาการฯ ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องความมีเหตุผลในการให้บริการและรับบริการด้านสวัสดิการเป็นประจำ	48.1	47.7	4.3	2.44
เฉลี่ยรวม				2.43
3. แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านการมีภูมิคุ้มกัน	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3.1 กองบัญชาการฯ ควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงภูมิคุ้มกัน คือ ศึกษาหาข้อมูลและความรู้เพื่อให้มีความพร้อมต่อผลกระทบที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ	49.8	45.6	4.6	2.45
3.2 กองบัญชาการฯ ควรวางแผน และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว สำหรับการดำเนินงานด้านสวัสดิการทุกชั้นตอน	46.8	48.2	5.1	2.42
เฉลี่ยรวม				2.44

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สาม แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย				
ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน				
4. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการพึ่งพาตนเอง	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4.1 กองบัญชาการฯ ควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงหลักการพึ่งพาตนเอง ทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และความรู้ความสามารถ	46.4	48.8	4.8	2.42
4.2 กองบัญชาการฯ ควรคำนึงถึงการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรทั้งส่วนที่ให้บริการและส่วนที่รับบริการด้านสวัสดิการ ในเรื่องการพึ่งพาตนเอง	48.0	48.2	3.8	2.44
เฉลี่ยรวม				2.43
5. ปัญหาการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
5.1 กองบัญชาการฯ ควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรในกองบัญชาการฯ ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ	49.1	45.3	5.6	2.44
5.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น ควรดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีทั้งความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน	50.7	44.6	4.7	2.46
เฉลี่ยรวม				2.45
6. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการรวมกลุ่ม	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
6.1 กองบัญชาการฯ ควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยให้ความสำคัญต่อการรวมกลุ่มเป็นลำดับแรก	44.2	51.7	4.2	2.40
6.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น ควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ โดยการรวมกลุ่มเป็นลำดับแรก	45.8	49.5	4.7	2.41
เฉลี่ยรวม				2.40

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สาม แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย				
ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน				
	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
7. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการสร้างเครือข่าย				
7.1 กองบัญชาการฯ ควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก	46.3	48.5	5.2	2.41
7.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น ควรเห็นถึงความสำคัญและให้ความสำคัญกับความร่วมมือด้านสวัสดิการอย่างเป็นเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกกองบัญชาการฯ เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม	47.5	46.3	6.2	2.41
เฉลี่ยรวม				2.41
8. ปัญหาการบริหารจัดการด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน				
	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
8.1 กองบัญชาการฯ ควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบที่ครอบคลุมทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม	47.2	48.6	4.3	2.43
8.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้น ควรสนับสนุนการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงความสมดุลในด้านวัตถุควบคู่กับด้านจิตใจ	48.2	46.3	5.5	2.43
เฉลี่ยรวม				2.43

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ดัชนี ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ ของกองบัญชาการกองทัพไทยประสบความสำเร็จ				
1. ปัจจัยภายใน	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
1.1 เจตนาที่ส่งเสริมสวัสดิการของผู้บังคับบัญชาของ กองบัญชาการฯ	47.0	50.3	2.8	2.44
1.2 เจตนาที่ส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากรผู้มีหน้าที่ให้บริการ ของกองบัญชาการ	45.8	51.3	2.9	2.43
1.3 เจตนาที่ส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากรผู้รับบริการของ กองบัญชาการฯ	46.8	49.4	3.8	2.43
2. ปัจจัยภายนอก				
2.1 ปัจจัยทางการเมืองของประเทศ เช่น นโยบายการส่งเสริมสวัสดิการ ของรัฐบาล	43.0	51.9	5.1	2.38
2.2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ ภาวะเงินฝืด	41.3	52.6	6.1	2.35
2.3 ปัจจัยทางสังคมของประเทศ เช่น ค่านิยมในการรวมกลุ่มและการ สร้างเครือข่าย	39.9	53.2	6.9	2.33

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

หัวข้อ การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ ของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน				
1. การเปรียบเทียบภาพรวมในการบริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
1.1 ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกองบัญชาการฯ ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต	39.2	<u>57.7</u>	3.1	2.36
1.2 ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงกว่าหน่วยงานอื่น เช่น กรุงเทพมหานคร	33.9	<u>59.4</u>	6.7	2.27
1.3 ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการของบุคลากรในกองบัญชาการฯ มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าบุคลากรในหน่วยงานอื่น เช่น กรุงเทพมหานคร	37.4	<u>55.6</u>	7.0	2.30
2. การเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการ				
2.1 ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการในกองบัญชาการฯ ในอนาคตมีแนวโน้มที่จะยึดถือปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าปัจจุบัน	38.8	<u>56.8</u>	4.4	2.34
2.2 ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการในกองบัญชาการฯ ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง	40.3	<u>55.0</u>	4.7	2.36
2.3 ในภาพรวม บุคลากรในกองบัญชาการฯ ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบสูงกว่าปัจจุบัน	40.0	<u>54.4</u>	5.6	2.34

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า

หมายเหตุ จากตารางนี้ เฉพาะหัวข้อ หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน ได้สรุปไว้แล้วในภาพที่ 4.1 ข้างต้น จึงไม่นำมาสรุปซ้ำอีก โดยจากนี้ไปจะสรุปจากตารางนี้เฉพาะข้อ สอง ถึง ห้า เท่านั้น

3.2.1 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่ประกอบด้วย 8

ด้าน ๆ ละ 2 ข้อ (หรือ 2 ข้อคำถาม) พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ข้อ (หรือ 2 ข้อคำถาม) มีจำนวน 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความพอประมาณ (2) ด้านความมีเหตุผล (3) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน (4) ด้านการพึ่งพาตนเอง (5) ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คุณธรรม (6) ด้านการรวมกลุ่ม (7) ด้านการสร้างเครือข่าย และ (8) ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน

3.2.2 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกรู่มตัวอย่างต่อแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่ประกอบด้วย 8 ด้าน ๆ ละ 2 ข้อ (หรือ 2 ข้อคำถาม) พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ทั้ง 2 ข้อ (หรือ 2 ข้อคำถาม) มีจำนวน 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความพอประมาณ (2) ด้านความมีเหตุผล (3) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน (4) ด้านการพึ่งพาตนเอง (5) ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คุณธรรม (6) ด้านการรวมกลุ่ม (7) ด้านการสร้างเครือข่าย และ (8) ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน

3.2.3 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกรู่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จ ที่ประกอบด้วย 2 ด้าน ๆ ละ 3 ข้อ (หรือ 3 ข้อคำถาม) พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ทั้ง 3 ข้อ (หรือ 3 ข้อคำถาม) มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านปัจจัยภายใน และ (2) ด้านปัจจัยภายนอก

3.2.4 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกรู่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมในการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการ ที่ประกอบด้วย 2 ด้าน ๆ ละ 3 ข้อ (หรือ 3 ข้อคำถาม) พบว่า (1) การเปรียบเทียบภาพรวมในการบริหารจัดการกรู่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก 1 ข้อ (หรือ 1 ข้อคำถาม) และระดับปานกลาง 2 ข้อ (หรือ 2 ข้อคำถาม) และ (2) การเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการกรู่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากทั้ง 3 ข้อ (หรือ 3 ข้อคำถาม)

นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกรู่มตัวอย่าง 2 กรู่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน สรุปได้ว่า ความคิดเห็นระหว่างกรู่มตัวอย่าง 2 กรู่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน เมื่อจำแนกตาม (1) เพศ (2) ระดับการศึกษา และ (3) อายุราชการ พบว่า แตกต่างกัน ทั้ง 8 ด้าน สำหรับความคิดเห็นของกรู่มตัวอย่าง 3 กรู่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ไม่แตกต่างกัน 6 ด้าน และแตกต่างกัน 2 ด้าน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “การส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ของบทที่ 5 นี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย ประกอบด้วย 6 ข้อ ดังนี้

1.1.1 ศึกษาสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.1.2 ศึกษาปัญหาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.1.3 เสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.1.4 ศึกษาปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยประสบผลสำเร็จ

1.1.5 ศึกษาเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย

1.1.6 ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย 8 ด้าน มาใช้เป็นกรอบแนวคิดหลักทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ (1) ความพอประมาณ (2) ความมีเหตุผล (3) การมีภูมิคุ้มกัน (4) การพึ่งพาตนเอง (5) การเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม (6) การรวมกลุ่ม (7) การสร้างเครือข่าย และ (8) ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเป้าหมายในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งกองบัญชาการกองทัพไทยมีหน่วยงานในสังกัด จำนวน 20 หน่วยงานที่ล้วนอยู่ในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 1,200 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างคือ ประชากรทั้งหมดดังกล่าวนี้

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งผ่านการทดสอบ (pre-test) จำนวน 50 ชุด รวมทั้งผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 1,200 ชุด ให้กลุ่มตัวอย่างกรอกและใช้เวลารวบรวมเก็บแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2551 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2551 รวม 91 วัน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาได้ จำนวน 1,200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่แจกออกไป

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาแปลงเป็นข้อมูลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ส่วนวิธีวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ในรูปของตารางรวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ จากนั้นเป็นการนำข้อมูลมาเขียนบรรยายหรือพรรณนาพร้อมภาพและตารางประกอบตามความเหมาะสม

1.3 ผลการวิจัย แบ่งเป็น 7 หัวข้อ ซึ่งสอดคล้องกับหัวข้อในบทที่ 4 ดังนี้

1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.3.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.3.5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยประสบผลสำเร็จ

1.3.6 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย

1.3.7 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการวิจัยทั้ง 7 หัวข้อ ผู้ศึกษาขอเสนอตามลำดับดังนี้

1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.1) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุราชการต่ำกว่า 10 ปี และมีตำแหน่งระดับ 1-3

1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.2-4.9) พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน ๆ ละ 3 คำถาม (ทั้งนี้ ได้พิจารณาจาก “ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน” ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.2-4.9) ผู้ศึกษาได้นำเสนอตามกรอบแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน เรียงตามลำดับ สรุปได้ดังนี้ (1) ด้านความพอประมาณ เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการด้านสวัสดิการ โดยยึดถือทางสายกลาง ประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือย (2) ด้านความมีเหตุผล เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการบนพื้นฐานของเหตุผลและตรวจสอบได้ เช่น ไม่คำนึงถึงกำไรสูงสุดและเปิดโอกาสให้ติดตามตรวจสอบการให้บริการด้านสวัสดิการได้ (3) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการบนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับผลกระทบที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (4) ด้านการพึ่งพาตนเอง เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการที่คำนึงถึงหลักการพึ่งพาตนเองทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และความรู้ความสามารถ (5) ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยมีนโยบายด้านสวัสดิการที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรในกองบัญชาการกองทัพไทยทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ (6) ด้านการรวมกลุ่ม เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยมีนโยบายสนับสนุนการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ โดยให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่มหรือผ่านกลุ่ม เช่น การรวมกลุ่มกันเพื่อสู้ภัยและการจัดสวัสดิการตามความต้องการของกลุ่ม (7) ด้านการสร้างเครือข่าย เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยดำเนินงานด้านสวัสดิการโดยผ่านเครือข่าย เช่น ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และ (8) ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น

กองบัญชาการกองทัพไทยมีนโยบายด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบที่ครอบคลุมทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ ในภาพรวมทั้งหมด (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.10) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลางว่า ในภาพรวมทั้งหมด กองบัญชาการกองทัพไทยมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 8 ด้าน

1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.11) พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อปัญหาการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน ๆ ละ 2 คำถาม (ทั้งนี้ ได้พิจารณาจาก “ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน” ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.11) ผู้ศึกษาได้นำเสนอตามกรอบแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน เรียงตามลำดับ สรุปได้ดังนี้ (1) ด้านความพอประมาณ เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการด้านสวัสดิการ โดยไม่คำนึงถึงทางสายกลาง การประหยัด ความไม่ฟุ้งเฟ้อ และการรู้จักประมาณตนตามฐานะ (2) ด้านความมีเหตุผล เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการด้านสวัสดิการ โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลและการตรวจสอบได้ เช่น ไม่ควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยเน้นที่กำไรสูงสุด และไม่เปิดโอกาสให้ตรวจสอบได้ง่าย (3) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการด้านสวัสดิการ โดยไม่คำนึงถึงภูมิคุ้มกันหรือความพร้อมที่จะเผชิญกับผลกระทบที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น ไม่ศึกษาหาข้อมูลและความรู้ให้มากเพียงพอก่อนการดำเนินการด้านสวัสดิการ (4) ด้านการพึ่งพาตนเอง เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการด้านสวัสดิการ โดยไม่คำนึงถึงหลักการพึ่งพาตนเองทั้งด้านบุคลากรและทรัพยากร และความรู้ความสามารถ เช่น ไม่ใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรของตนเองเป็นหลัก (5) ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการด้านสวัสดิการ โดยไม่คำนึงถึงการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรในกองบัญชาการกองทัพไทยทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ เช่น ไม่มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรละความชั่ว ทำความดี และไม่เบียดเบียน (6) ด้านการรวมกลุ่ม เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการด้านสวัสดิการ โดยไม่ให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่มมากเท่าที่ควร เช่น ไม่สนับสนุนการรวมกลุ่มกันเพื่อสู้ภัย และไม่จัดสวัสดิการตามความต้องการของกลุ่ม (7) ด้านการสร้างเครือข่าย เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการด้านสวัสดิการ โดยไม่ผ่านเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก เช่น ไม่มีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และ (8) ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการด้านสวัสดิการ โดยไม่คำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบ แต่ให้ความสำคัญกับด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก

1.3.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.12) พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากต่อแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน ๆ ละ 2 คำถาม (ทั้งนี้ ได้พิจารณาจาก “ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน” ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.12) ผู้ศึกษาได้นำเสนอตามกรอบแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน เรียงตามลำดับสรุปได้ดังนี้ (1) ด้านความพอประมาณ เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงทางสายกลาง การประหยัด ความไม่ฟุ้งเฟ้อ และการรู้จักประมาณตนตามฐานะ เช่น ควรให้บริการสวัสดิการแต่พอดี คุ่มค่า และก่อประโยชน์สูงสุด (2) ด้านความมีเหตุผล เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงเหตุผล การตรวจสอบได้ เช่น ให้บริการด้านสวัสดิการเฉพาะเรื่องที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตโดยไม่หวังผลกำไร และเปิดโอกาสให้ตรวจสอบได้ง่าย (3) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงภูมิคุ้มกัน เช่น ศึกษาหาข้อมูลและความรู้อย่างเพียงพอ รวมทั้งประเมินแนวโน้มในอนาคตอย่างรอบด้านทั้งด้านบวกและด้านลบเพื่อให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับผลกระทบที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ (4) ด้านการพึ่งพาตนเอง เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงหลักการพึ่งพาตนเองทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และความรู้ความสามารถ เช่น ควรพึ่งพามูลค่าของกองบัญชาการกองทัพไทยเป็นหลัก (5) ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยคำนึงถึงการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรในกองบัญชาการกองทัพไทยทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ เช่น จัดสวัสดิการพิเศษให้แก่บุคลากรผู้มีพฤติกรรมทำความดี ละความชั่ว ไม่เบียดเบียน และมีความรับผิดชอบเป็นที่ประจักษ์ (6) ด้านการรวมกลุ่ม เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่ม เช่น สนับสนุนการรวมกลุ่มกันเพื่อกู้ยืมและจัดสวัสดิการตามความต้องการของกลุ่มเป็นสำคัญ (7) ด้านการสร้างเครือข่าย เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยผ่านเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการ เช่น สร้างเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบ และ (8) ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบที่ครอบคลุมทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

1.3.5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของ

กองบัญชาการกองทัพไทยประสบผลสำเร็จ (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.13) กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยประสบผลสำเร็จ กล่าวคือ (1) ปัจจัยภายใน เช่น เจตนาที่ส่งเสริมสวัสดิการของผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทย (2) ปัจจัยภายนอก เช่น ปัจจัยทางการเมืองของประเทศ เป็นต้นว่า นโยบายการส่งเสริมสวัสดิการของรัฐบาล

1.3.6 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.14) ดังนี้

1) การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 3 ข้อ ได้แก่ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกองบัญชาการกองทัพไทยในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกองบัญชาการกองทัพไทยมีประสิทธิภาพสูงกว่าหน่วยงานอื่น เช่น กรุงเทพมหานคร และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการของบุคลากรในกองบัญชาการกองทัพไทยมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าบุคลากรในหน่วยงานอื่น เช่น กรุงเทพมหานคร

2) การเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการ กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากต่อการเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 3 ข้อ ได้แก่ (1) ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการในกองบัญชาการกองทัพไทยในอนาคตมีแนวโน้มจะยึดถือปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าปัจจุบัน (2) ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการในกองบัญชาการกองทัพไทยในอนาคตมีแนวโน้มจะนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง และ (3) ในภาพรวม บุคลากรในกองบัญชาการกองทัพไทยในอนาคตมีแนวโน้มจะบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบสูงกว่าปัจจุบัน

1.3.7 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.15-4.18) โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1) การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม แบ่งเป็น (1) จำแนกระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่า ล้วนแตกต่างกันทั้ง 8 ด้าน (2) จำแนกระหว่างระดับ

การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า สัวนแตกต่างกันทั้ง 8 ด้าน และ (3) จำแนกระหว่างอายุราชการต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไป พบว่า สัวนแตกต่างกันทั้ง 8 ด้าน

2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม จำแนกตามตำแหน่งระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป พบว่า (1) แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านความมีเหตุผล และด้านเสริมสร้างคนให้มีความรู้คุณธรรม และ (2) ไม่แตกต่างกัน 6 ด้าน คือ ด้านความพอประมาณ ด้านการมีภูมิคุ้มกัน ด้านการพึ่งพาตนเอง ด้านการรวมกลุ่ม ด้านการสร้างเครือข่าย และด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. การอภิปรายผล

ในการอภิปรายผล ผู้ศึกษาได้จัดแบ่งการนำเสนอเป็น 5 หัวข้อ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

2.1 สภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.2 ปัญหาและแนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (เป็นการนำปัญหาและแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการมาอภิปรายผลควบคู่กันใน “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา”)

2.3 ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยประสบผลสำเร็จ

2.4 การเปรียบเทียบภาพรวมและแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย ในอดีต ปัจจุบัน อนาคต และกับหน่วยงานอื่นของรัฐ

2.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การอภิปรายผลทั้ง 5 หัวข้อ ผู้ศึกษาขอแนะนำ ดังนี้

2.1 สภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.2-4.9) พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน ๆ ละ 2 คำถาม (ทั้งนี้ โดยพิจารณาจาก “ค่าเฉลี่ยรวม” ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.2-4.9) ผู้ศึกษาได้อภิปรายผลหรือแสดงความคิดเห็นไว้ด้วยทั้ง 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.1.1 สภาพการบริหารจัดการด้านความพอประมาณ (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.2) ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 2 คำถาม ว่า (1) กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการด้านสวัสดิการ โดยยึดถือทางสายกลาง ประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือย และ (2) ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้นประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการด้านสวัสดิการตามหลักความพอประมาณ เช่น ไม่ยึดถือวัตถุหรือการบริโภคนเกินความจำเป็น แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากกองบัญชาการกองทัพไทยไม่เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของหลักความพอประมาณ โดยการประหยัดและความไม่ฟุ่มเฟือย ซึ่งเป็นทางสายกลางที่จะไม่ยึดถือวัตถุหรือลัทธิการบริโภคนเกินความจำเป็น ประกอบกับกองบัญชาการกองทัพไทยได้กำหนด กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง นโยบาย และแผน ในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไว้ไม่ชัดเจนเท่าที่ควร

2.1.2 สภาพการบริหารจัดการด้านความมีเหตุผล (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.3) ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 2 คำถาม ว่า (1) กองบัญชาการกองทัพไทยกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการบนพื้นฐานของเหตุผล และตรวจสอบได้ เช่น ไม่คำนึงถึงกำไรสูงสุด และเปิดโอกาสให้ติดตามตรวจสอบการให้บริการด้านสวัสดิการได้ และ (2) กองบัญชาการกองทัพไทยพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องความมีเหตุผลในการให้บริการและรับบริการด้านสวัสดิการเป็นประจำ แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากกองบัญชาการกองทัพไทยไม่ได้กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการบนพื้นฐานของเหตุผลและการตรวจสอบได้เท่าที่ควร ประกอบกับกองบัญชาการกองทัพไทยไม่ได้อบรมชี้แจงทำความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรทราบ เข้าใจ และถือปฏิบัติเป็นแนวทางชัดเจนเท่าที่ควร

2.1.3 สภาพการบริหารจัดการด้านการมีภูมิคุ้มกัน (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.4) ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 2 คำถาม ว่า (1) กองบัญชาการกองทัพไทยกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการบนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับผลกระทบที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และ (2) กองบัญชาการกองทัพไทยมีการวางแผนและมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวสำหรับการดำเนินงานด้านสวัสดิการทุกขั้นตอน แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากกองบัญชาการกองทัพไทยไม่ได้กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการบนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้ เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับผลกระทบที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เท่าที่ควร ประกอบกับกองบัญชาการกองทัพไทยไม่มีระบบการชี้วัด การตรวจสอบ การติดตาม และการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2.1.4 สภาพการบริหารจัดการด้านการพึ่งพาตนเอง (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.5)

ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 2 คำถาม ว่า (1) กองบัญชาการกองทัพไทยกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการที่คำนึงถึงหลักการพึ่งพาตนเอง ทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และความรู้ความสามารถ และ (2) กองบัญชาการกองทัพไทยพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องการพึ่งพาตนเองในการให้บริการและรับบริการด้านสวัสดิการเป็นประจำ แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากกองบัญชาการกองทัพไทยไม่ได้กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการที่คำนึงถึงหลักการพึ่งพาตนเองทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และความรู้ ความสามารถเท่าที่ควร ประกอบกับกองบัญชาการกองทัพไทยยังไม่มีควมรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อปัญหาอย่างชัดเจนมากเท่าที่ควร

2.1.5 สภาพการบริหารจัดการด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม

(จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.6) ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 2 คำถาม ว่า (1) กองบัญชาการกองทัพไทยมีนโยบายด้านสวัสดิการที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรในกองบัญชาการกองทัพไทยทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ และ (2) ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้นดำเนินงานด้านสวัสดิการอย่างเป็นแบบอย่างที่ดีในการเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากกองบัญชาการกองทัพไทยมีนโยบายด้านสวัสดิการที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรในกองบัญชาการกองทัพไทยทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจเท่าที่ควร ประกอบกับกระบวนการเสริมสร้างคุณภาพบุคลากรในกองบัญชาการกองทัพไทยยังไม่เปิดเผยและโปร่งใสมากเท่าที่ควร

2.1.6 สภาพการบริหารจัดการด้านการรวมกลุ่ม (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.7) ผู้ศึกษา

เห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 2 คำถาม ว่า (1) กองบัญชาการกองทัพไทยมีนโยบายสนับสนุนการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ โดยให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่ม หรือผ่านกลุ่ม เช่น การรวมกลุ่มกันเพื่อกู้ยืมและการจัดสวัสดิการตามความต้องการของกลุ่ม และ (2) ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้นเห็นถึงความสำคัญและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านกลุ่ม เช่น การสนับสนุนงบประมาณหรือสวัสดิการเพื่อการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคลากร แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากกองบัญชาการกองทัพไทยยังไม่ได้สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของการรวมกลุ่มด้านสวัสดิการเท่าที่ควร

2.1.7 สภาพการบริหารจัดการด้านการสร้างเครือข่าย (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.8) ผู้

ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 2 คำถาม ว่า (1)

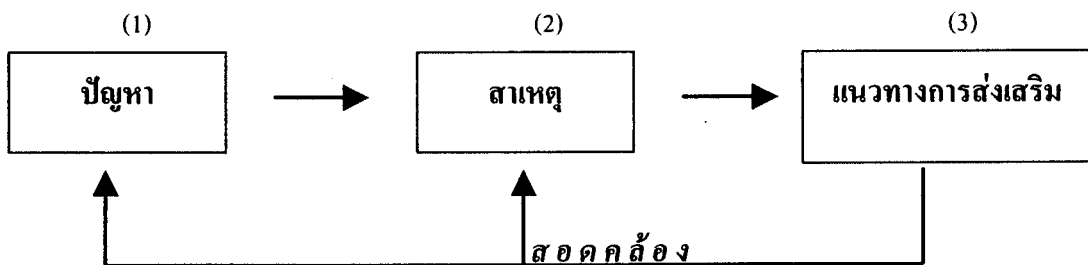
กองบัญชาการกองทัพไทยดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านเครือข่าย เช่น ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และ (2) ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้นเห็นถึงความสำคัญและให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกกองบัญชาการกองทัพไทย แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากกองบัญชาการกองทัพไทยยังไม่เห็นถึงความสำคัญต่อการดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านเครือข่ายเท่าที่ควร ประกอบกับประสิทธิภาพด้านเครือข่าย เช่น ระบบอินเทอร์เน็ตทั้งภายนอกและภายในกองบัญชาการกองทัพไทยยังไม่เหมาะสมหรือไม่เอื้อต่อระบบสวัสดิการเท่าที่ควร

2.1.8 สภาพการบริหารจัดการด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.9) ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 2 คำถาม ว่า (1) กองบัญชาการกองทัพไทยมีนโยบายด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบที่ครอบคลุมทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม และ (2) ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้นสนับสนุนการบริหารจัดการด้านสวัสดิการที่ให้ความสำคัญกับด้านวัตถุและจิตใจควบคู่กันอย่างสมดุล แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากกองบัญชาการกองทัพไทยยังไม่มีนโยบายด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบที่ครอบคลุมทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมมากเท่าที่ควร

2.2 ปัญหาและแนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.11-4.12) ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการบัญชาการกองทัพไทยมี “ปัญหา” ในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน และเนื่องจากปัญหาแต่ละด้านมีหลายปัญหาล้วนขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน เช่น ปัญหาการบริหารจัดการด้านความพอประมาณ อาจแบ่งเป็น (1) กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการสวัสดิการ โดยไม่คำนึงถึงทางสายกลาง การประหยัด ความไม่ฟุ้งเฟ้อ และการรู้จักประมาณตนตามฐานะ หรือ (2) ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้นไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการด้านสวัสดิการตามหลักความพอประมาณ เช่น หลงในกระแสวัตถุนิยมและบริโภคนิยมเป็นสำคัญ เป็นต้น แต่ในที่นี้ ผู้ศึกษาได้ยกตัวอย่างเฉพาะปัญหาที่สำคัญที่สุดด้านละ 1 ปัญหาเท่านั้น โดยได้เลือกปัญหาที่สำคัญที่สุดตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละด้านจากบทที่ 4 ตารางที่ 4.11 ซึ่งมีเครื่องหมาย * มาศึกษาวิเคราะห์ พร้อมกับได้เสนอ “สาเหตุ” 2 สาเหตุ และ “แนวทางการส่งเสริม” การบริหารจัดการ 2 แนวทางควบคู่ไปด้วย เพื่อให้เป็นการศึกษาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ในส่วนของ “แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน” ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.12 นั้น ผู้ศึกษาไม่ได้นำมาแสดงไว้ในหัวข้อ 2.2 นี้ด้วย แต่

ได้นำไปปรับใช้ในหัวข้อ 3. ข้อเสนอแนะ หัวข้อย่อย 3.1.1 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดที่นำมาศึกษา

สำหรับปัญหา สาเหตุ และแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน ผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิดทางวิชาการ คือ “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 9-30) ในบทความ เรื่อง “แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์” มาปรับใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ กรอบแนวคิดนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไขหรือแนวทางการส่งเสริม โดยแต่ละขั้นตอนมีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้ ได้นำเสนอรายละเอียดไว้ในภาพที่ 5.1 ดังนี้



1. ด้านความพร้อม

กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการด้านสวัสดิการโดยไม่คำนึงถึงทางสายกลาง การประหยัด ความไม่พุ่มเฟือย และการรู้จักประมาณตนตามฐานะ เช่น มีเป้าหมายที่การจัดซื้อ การจัดจ้างตามงบประมาณที่มีอยู่เหมือนระบบราชการปกติ

1.1 ผู้บังคับบัญชาบางส่วนของกองบัญชาการกองทัพไทยไม่ให้ความสำคัญและไม่เห็นถึงความจำเป็นของการประหยัดและการรู้จักประมาณตนตามฐานะ

1.2 บุคลากรบางส่วนของกองบัญชาการกองทัพไทยขาดจิตสำนึกและขาดความมุ่งมั่นในทางสายกลางและความไม่พุ่มเฟือย

1.1 กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจนและต่อเนื่องในเรื่องการบริหารจัดการด้านสวัสดิการโดยยึดทางสายกลาง และในเรื่องสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความประหยัดและไม่พุ่มเฟือย อีกทั้งผู้บังคับบัญชาควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวนี้ด้วย

1.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยควรควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำในเรื่องการนำหลักความพร้อมไปใช้ในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวนี้ด้วย

2. ด้านความมีเหตุผล

กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการด้านสวัสดิการโดยไม่คำนึงถึงเหตุผลและการตรวจสอบได้ เช่น ไม่ควรให้บริการด้านสวัสดิการโดยเน้นที่กำไรสูงสุดและไม่เปิดโอกาสให้ตรวจสอบได้ง่าย

3. ด้านการมีภูมิคุ้มกัน

กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการด้านสวัสดิการโดยไม่คำนึงถึงภูมิคุ้มกัน หรือความพร้อมที่จะเผชิญกับผลกระทบที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น ไม่ศึกษาหาข้อมูลและความรู้ความต้องการให้มากเพียงพอก่อนการดำเนินการด้านสวัสดิการ

2.1 ผู้บังคับบัญชาบางส่วนของกองบัญชาการกองทัพไทยขาดความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการดำเนินการด้านสวัสดิการ

2.2 บุคลากรบางส่วนของกองบัญชาการกองทัพไทยขาดเหตุผลในการให้บริการด้านสวัสดิการในการดำรงชีวิต

3.1 ผู้บังคับบัญชาบางส่วนของกองบัญชาการกองทัพไทยไม่เตรียมพร้อมอย่างรู้เท่าทันต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคต

3.2 บุคลากรบางส่วนของกองบัญชาการกองทัพไทยขาดจิตสำนึกและขาดความมุ่งมั่นในการให้บริการด้านสวัสดิการในการดำรงชีพ โดยรู้เท่าทันต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

2.1 กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจนและต่อเนื่องในเรื่องการบริหารจัดการด้านสวัสดิการด้วยความมีเหตุผล และในเรื่องสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส

2.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยควรควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงตลอดถึงจัดการฝึกอบรมเป็นประจำ ในเรื่องการนำหลักความมีเหตุผลไปใช้ในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ

3.1 กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีนโยบายและแผนที่พร้อมสำหรับการบริหารจัดการ หรือในการดำเนินงานทุกขั้นตอน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวนี้ด้วย

3.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยควรฝึกอบรม ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการให้บริการด้านสวัสดิการในการดำรงชีพ โดยรู้เท่าทันต่อผลกระทบและมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อผลกระทบต่าง ๆ

4. ด้านการพึ่งพาตนเอง

กองบัญชาการกองทัพไทยไม่เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาหรือการฝึกอบรมบุคลากรทั้งส่วนที่ปฏิบัติงานให้บริการ และส่วนที่รับบริการด้านสวัสดิการในเรื่องการพึ่งพาตนเอง เช่น ไม่มีการฝึกอบรมแนวทางการพึ่งพาตนเองตามแผนการพัฒนากุศลกรด้านสวัสดิการ

5. ด้านเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม

ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้น ไม่ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานด้านสวัสดิการ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีทั้งความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน เช่น ใช้บริการสวัสดิการตามสิทธิของตนอย่างเต็มที่เกินความจำเป็นโดยไม่ก่อให้เกิดความมั่นคงแก่ครอบครัว

4.1 ผู้บังคับบัญชาบางส่วนกองบัญชาการกองทัพไทยไม่เห็นถึงความจำเป็นในเรื่องการคิด การตัดสินใจ และการลงมือปฏิบัติด้านสวัสดิการด้วยการพึ่งพาตนเอง

4.2 บุคลากรบางส่วนกองบัญชาการกองทัพไทยขาดจิตสำนึก และขาดความมุ่งมั่นในการให้บริการด้านสวัสดิการในการดำรงชีพเพื่อพึ่งพาตนเอง

5.1 ผู้บังคับบัญชาบางส่วนกองบัญชาการกองทัพไทยไม่ใช้หลักความรู้คู่คุณธรรมในการคิดตัดสินใจและการดำเนินการด้านสวัสดิการ

5.2 บุคลากรบางส่วนกองบัญชาการกองทัพไทยไม่ใช้หลักความรู้คู่คุณธรรมในการให้บริการด้านสวัสดิการ

4.1 กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในเรื่องการบริหารจัดการด้านสวัสดิการโดยยึดหลักการพึ่งพาตนเอง และในเรื่องสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักการพึ่งพาตนเอง

4.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยควรมีการฝึกอบรม ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการให้บริการด้านสวัสดิการในการดำรงชีวิต โดยยึดหลักการพึ่งพาตนเอง นอกจากนี้ ควรมีการประเมินผลด้วยว่าบุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์มากน้อยเพียงใด

5.1 กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในเรื่องการบริหารจัดการด้านสวัสดิการโดยยึดหลักความรู้คู่คุณธรรม และในเรื่องสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักความรู้คู่คุณธรรม นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวอีกด้วย

5.2 กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีการฝึกอบรม ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกทั้งทางโลก ทางธรรม รวมทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจควบคู่กัน รวมทั้งประเมินผลด้วยว่าบุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงใด

6. ด้านการรวมกลุ่ม

ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้นไม่เห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านกลุ่มมากเท่าที่ควร เช่น ไม่สนับสนุนงานงบประมาณหรือสวัสดิการเพื่อการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคลากร

7. ด้านการสร้างเครือข่าย

ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้นไม่เห็นถึงความสำคัญและไม่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสวัสดิการอย่างเป็นเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกกองบัญชาการกองทัพไทย เช่น ไม่มีการประสานแนวทางการดำเนินการด้านสวัสดิการของส่วนต่าง ๆ ภายในกองบัญชาการกองทัพไทยให้มีแนวทางส่งเสริมซึ่งกันและกัน

6.1 ผู้บังคับบัญชาบางส่วนของกองบัญชาการกองทัพไทยไม่ส่งเสริมการรวมกลุ่มของบุคลากรในด้านสวัสดิการ

6.2 บุคลากรบางส่วนของกองบัญชาการกองทัพไทยไม่นิยมรวมกลุ่มเพื่อร่วมกันดำเนินกิจกรรมด้านสวัสดิการ

7.1 ผู้บังคับบัญชาบางส่วนของกองบัญชาการกองทัพไทยไม่ให้ความสำคัญและไม่เห็นถึงความจำเป็นในเรื่องความคิด การตัดสินใจ และการลงมือปฏิบัติด้านสวัสดิการผ่านความร่วมมือเป็นเครือข่าย

7.2 บุคลากรบางส่วนของกองบัญชาการกองทัพไทยขาดจิตสำนึกและความมุ่งมั่นในการดำเนินกิจกรรมด้านสวัสดิการ โดยยึดถือความร่วมมือกันอย่างเป็นเครือข่าย เช่น ไม่มีการประชุมปรึกษากันโดยสม่ำเสมอและเป็นระบบ

6.1 กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีนโยบายและแผนอย่างชัดเจนในเรื่องการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ โดยยึดหลักการรวมกลุ่มและในเรื่องสนับสนุนบุคลากรให้รวมกลุ่มเพื่อร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมกันดำเนินการด้านสวัสดิการ

6.2 กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีกรอบรวมบุคลากรให้มีจิตสำนึกและให้ความสำคัญต่อการรวมกลุ่มในด้านสวัสดิการรวมทั้งประเมินผลด้วยว่าบุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงใด

7.1 กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีนโยบายและแผนอย่างชัดเจนในเรื่องการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ โดยยึดมั่นความร่วมมือกันอย่างเป็นเครือข่าย

7.2 กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีกรอบ สร้างจิตสำนึกบุคลากรให้ยึดมั่นความร่วมมือกันอย่างเป็นเครือข่าย รวมทั้งประเมินผลด้วยว่าบุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงใด

8. ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน

กองบัญชาการกองทัพไทยให้บริการด้านสวัสดิการโดยไม่คำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบแต่ให้ความสำคัญกับด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก เช่น ให้บริการสวัสดิการด้านวัตถุเป็นหลัก

8.1 ผู้บังคับบัญชาบางส่วนของกองบัญชาการกองทัพไทยไม่ให้ความสำคัญและไม่เห็นถึงความจำเป็นในเรื่องความคิด การตัดสินใจ และการลงมือปฏิบัติด้านสวัสดิการด้วยความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น ไม่นำข้อมูลส่วนนี้ไปพิจารณาเป็นความดีความชอบของบุคลากร

8.2 บุคลากรบางส่วนของกองบัญชาการกองทัพไทยขาดจิตสำนึกและขาดความมุ่งมั่นในการสร้างกิจกรรมด้านสวัสดิการโดยไม่คำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบครอบคลุมทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

8.1 กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีนโยบายและแผนซึ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการด้านสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด แต่ขณะเดียวกันก็ไม่ทำลายค่านิยมอันดีงาม ตลอดจนธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8.2 ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยควรควบคุมดูแลบุคลากรอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่และใช้บริการกิจกรรมด้านสวัสดิการด้วยสำนึกขององค์รวมทั้งระบบ

ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยนำกรอบแนวคิดทางวิชาการที่ประกอบด้วยปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไขที่เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” มาประยุกต์ใช้

2.3 ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยประสบผลสำเร็จ (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.13) ซึ่งจำแนกเป็น 2 ปัจจัยคือ (1) ปัจจัยภายใน และ (2) ปัจจัยภายนอก โดยผู้ศึกษานำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.3.1 ปัจจัยภายใน แบ่งเป็น 3 หัวข้อ โดยกลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมาก ว่า

1) “เจตนารมณ์ที่ส่งเสริมสวัสดิการของผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทย” เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จ แทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลางหรือในระดับน้อย เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีหน้าที่กำหนดนโยบายที่จะบริหารจัดการสวัสดิการภายในกองบัญชาการกองทัพไทย ดังนั้น หากผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสำคัญของสวัสดิการภายในกองบัญชาการกองทัพไทย กิจกรรมด้านสวัสดิการก็จะมีโอกาสประสบผลสำเร็จสูง

2) “เจตนารมณ์ที่ส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากรผู้มีหน้าที่ให้บริการของ กองบัญชาการกองทัพไทย” เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการ ประสพผลสำเร็จ แทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลางหรือในระดับน้อย เนื่องจากบุคลากรผู้มี หน้าที่ให้บริการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยจะเป็นผู้แปลงนโยบายไปสู่การ ปฏิบัติจริง ดังนั้น หากบุคลากรผู้มีหน้าที่ให้บริการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยมี เจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมสวัสดิการภายในกองบัญชาการกองทัพไทยแล้ว กิจกรรมด้านสวัสดิการก็ จะมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง

3) “เจตนารมณ์ที่ส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากรผู้รับบริการของ กองบัญชาการกองทัพไทย” เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการ ประสพผลสำเร็จ แทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลางหรือในระดับน้อย เนื่องจากบุคลากร ผู้รับบริการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยเป็นผู้กำหนดความต้องการ ในกิจกรรม ด้านต่าง ๆ ของสวัสดิการ ดังนั้น หากบุคลากรผู้รับบริการมีเจตนารมณ์ที่ส่งเสริมสวัสดิการภายใน กองบัญชาการกองทัพไทยแล้ว กิจกรรมด้านสวัสดิการก็จะมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง

2.3.2 ปัจจัยภายนอก แบ่งเป็น 3 หัวข้อ โดยกลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับ มาก ว่า

1) “ปัจจัยทางการเมืองของประเทศ เช่น นโยบายการส่งเสริมสวัสดิการของ รัฐบาล” เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการประสพผลสำเร็จ แทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลางหรือในระดับน้อย เนื่องจากการเมืองของประเทศเป็นการ กำหนดนโยบายในภาพรวมทั้งประเทศว่าส่งเสริมสวัสดิการหรือไม่ ดังนั้น หากการเมืองของ ประเทศมีนโยบายส่งเสริมสวัสดิการแล้ว สวัสดิการภายในกองบัญชาการกองทัพไทยก็จะมีโอกาส ประสพผลสำเร็จสูง

2) “ปัจจัยทางเศรษฐกิจของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ ภาวะเงินฝืด” เป็น ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการประสพผลสำเร็จ แทนที่จะเห็น ด้วยในระดับปานกลางหรือในระดับน้อย เนื่องจากกิจกรรมด้านสวัสดิการนั้นเป็นส่วนหนึ่งใน ระบบเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น หากเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะที่ดีแล้ว ผลดีย่อมส่งถึง กิจกรรมด้านสวัสดิการด้วย

3) “ปัจจัยทางสังคมของประเทศ เช่น ค่านิยมในการรวมกลุ่มและการสร้าง เครือข่าย” เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการประสพผลสำเร็จ เนื่องจากสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยเป็นส่วนหนึ่งในสังคมของประเทศ ดังนั้น หาก

สังคมของประเทศอยู่ในภาวะที่ดี หรือมีค่านิยมที่ดีต่อสวัสดิการแล้ว กิจกรรมด้านสวัสดิการย่อมมี โอกาสประสบผลสำเร็จสูง

2.4 การเปรียบเทียบภาพรวมและแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของ กองบัญชาการกองทัพไทย ในอดีต ปัจจุบัน อนาคต และกับหน่วยงานอื่นของรัฐ (จากบทที่ 4 ตาราง ที่ 4.14) โดยแบ่งเป็น 6 หัวข้อ ดังนี้

2.4.1 ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นเหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า “ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกองบัญชาการ กองทัพไทยในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลางหรือในระดับน้อย เนื่องจากกองบัญชาการกองทัพไทยได้เปิดโอกาสและสนับสนุนให้มีการบริหารจัดการด้าน สวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน อย่างจริงจังกว่าในอดีต

2.4.2 ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นเหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปาน กลาง ว่า “ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใน กองบัญชาการกองทัพไทยมีประสิทธิภาพสูงกว่าหน่วยงานอื่น เช่น กรุงเทพมหานคร” แทนที่จะ เห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากหน่วยราชการต่าง ๆ ต้องจัดสวัสดิการตามกรอบที่ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 กำหนดมาตรฐานไว้แล้ว ด้วยกันทั้งสิ้น

2.4.3 ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นเหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปาน กลาง ว่า “ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการของบุคลากรในกองบัญชาการกองทัพไทยมี จิตสำนึกและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าบุคลากรใน หน่วยงานอื่น เช่น กรุงเทพมหานคร” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานราชการ ต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อการสร้างจิตสำนึกของบุคลากรในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการตาม ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไม่แตกต่างกัน

2.4.4 ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นเหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า “ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการในกองบัญชาการกองทัพไทยในอนาคตมีแนวโน้มจะ ขีดถึงปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าปัจจุบัน” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลาง เนื่องจาก กองบัญชาการกองทัพไทยให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงสูงขึ้นกว่าเดิม

2.4.5 ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นเหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า “ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการในกองบัญชาการกองทัพไทยในอนาคตมีแนวโน้มจะ นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับปาน

กลาง เนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยระบุไว้อย่างชัดเจนในพันธกิจว่าให้ยึดถือ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นแนวปฏิบัติ

2.4.6 ผู้ศึกษามีความเห็นว่าคุณผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า “ในภาพรวม บุคลากรในกองบัญชาการกองทัพไทยในอนาคตมีแนวโน้มจะบริหารจัดการด้านสวัสดิการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบสูงกว่าปัจจุบัน” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลาง เนื่องจาก กฎ ระเบียบของทางราชการ และนโยบายของผู้บังคับบัญชาส่วนราชการทุกระดับชั้น ได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมากกว่าเดิม

2.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.5.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อภาพรวมการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความพอประมาณ (2) ด้านความมีเหตุผล (3) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน (4) ด้านการพึ่งพาตนเอง (5) ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม (6) ด้านการรวมกลุ่ม (7) ด้านการสร้างเครือข่าย และ (8) ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนมีความเห็นแตกต่างกันทั้ง 8 ด้าน

ผู้ศึกษามีความเห็นว่าคุณผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มดังกล่าวนี้มีความเห็นแตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องภาพรวมการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อีกทั้งกองบัญชาการกองทัพไทยเน้นการจัดสวัสดิการเพื่อสนองตอบต่อเพศชายมากกว่าเพศหญิง

2.5.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาพรวมการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนมีความเห็นแตกต่างกันทั้ง 8 ด้าน

ผู้ศึกษามีความเห็นว่าคุณผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มดังกล่าวนี้มีความเห็นแตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องภาพรวมการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ส่วนใหญ่เป็นชั้นประทวน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่เป็นชั้นสัญญาบัตร โดยการใช้บริการด้านสวัสดิการในกองบัญชาการกองทัพไทยมักจะแตกต่างกันตามชั้นประทวนหรือชั้นสัญญาบัตร

2.5.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไปต่อภาพรวมการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนมีความเห็นแตกต่างกันทั้ง 8 ด้าน

ศึกษามีความเห็นว่ เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มดังกล่าวมีความเห็นแตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องภาพรวมการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อีกทั้งการจัดสวัสดิการภายในกองบัญชาการกองทัพไทยมีการเปลี่ยนแปลงมาตลอดตามลำดับเวลา ดังนั้น มุมมองของกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยระยะเวลาเป็นฐานสำคัญ ก็ย่อมมีแนวโน้มที่แตกต่างกันไปด้วย

2.5.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง (1) ตำแหน่งระดับ 1-3 (2) ระดับ 4-6 และ (3) ระดับ 7 ขึ้นไปต่อภาพรวมการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน พบว่า หนึ่ง กลุ่มตัวอย่างมีความเห็น ไม่แตกต่างกัน 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความพอประมาณ (2) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน (3) ด้านการพึ่งพาตนเอง (4) ด้านการรวมกลุ่ม (5) ด้านการสร้างเครือข่าย และ (6) ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน และ สอง กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความมีเหตุผล และ (2) ด้านเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม

ผู้ศึกษามีความเห็นว่ เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มดังกล่าวมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 6 ด้าน และแตกต่างกัน 2 ด้านนั้น เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในเรื่องภาพรวมการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้ การจัดสวัสดิการภายในกองบัญชาการกองทัพไทยล้วนอยู่ในกรอบของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 และระเบียบกองบัญชาการทหารสูงสุดว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกองบัญชาการทหารสูงสุด พ.ศ. 2548

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะแบ่งเป็น 2 หัวข้อ ตามลำดับ ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดที่นำมาศึกษา เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ “การบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน” ตามแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 5-31) ในบทความ เรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน” และสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (หนังสือ 60 ปี ครองราชย์ เศรษฐกิจพอเพียงปรัชญาชี้แนวทางการดำรงชีวิต: 2549) มาเป็นกรอบแนวคิด ดังนั้น ข้อเสนอแนะในส่วนนี้จึงจัดหัวข้อตามกรอบแนวคิดดังกล่าวนี้ด้วย

หมายเหตุ ข้อเสนอแนะตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน ข้างล่างนี้ ผู้ศึกษาได้นำมาจาก 3 ทาง กล่าวคือ หนึ่ง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน (บทที่ 4 ตารางที่ 4.12) สอง แนวทางการส่งเสริม ในภาพที่ 5.1 ในบทที่ 5 นี้ และ สาม ข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้เขียนเพิ่มเติมขึ้น

1) แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการสวัสดิการด้านความพอประมาณที่สำคัญเช่น (1) กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงทางสายกลาง การประหยัด ความไม่ฟุ้งเฟ้อ และการรู้จักประมาณตนตามฐานะ เช่น ควรให้บริการด้านสวัสดิการแต่พอดีเพื่อการยังชีพหรือช่วยเหลืออย่างคุ้มค่าและก่อประโยชน์สูงสุดเช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เปอเฟคโต เอส. ซิซัน (Perfecto S. Sison) ที่กล่าวไว้ว่า “สวัสดิการจะได้รับเพื่อเป็นการยังชีพและช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงาน” (2) ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้นควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการด้านสวัสดิการตามหลักความพอประมาณ เช่น รู้จักพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ (3) กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจนและต่อเนื่องในเรื่องการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ โดยยึดทางสายกลาง และในเรื่องสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความประหยัดและไม่ฟุ้งเฟ้อ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาก็ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวนี้ด้วย และ (4) ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยควรควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็น

ประจำในเรื่องการนำหลักความพอประมาณไปใช้ในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวนี้ด้วย

2) แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการสวัสดิการด้านความมีเหตุผล ที่สำคัญเช่น (1) กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงเหตุผล การตรวจสอบได้ เช่น ให้บริการด้านสวัสดิการเฉพาะเรื่องที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต โดยไม่หวังผลกำไร และเปิดโอกาสให้ตรวจสอบได้ง่าย (2) กองบัญชาการกองทัพไทยควรพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องความมีเหตุผลในการให้บริการและรับบริการด้านสวัสดิการ เช่น อบรมแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมด้านสวัสดิการ (3) กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจนและต่อเนื่องในเรื่องการบริหารจัดการด้านสวัสดิการด้วยความมีเหตุผล และในเรื่องสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และ (4) ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยควรควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงตลอดถึงจัดการฝึกอบรมเป็นประจำ ในเรื่องการนำหลักความมีเหตุผลไปใช้ในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ

3) แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการสวัสดิการด้านการมีภูมิคุ้มกัน ที่สำคัญเช่น (1) กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงภูมิคุ้มกัน เช่น ศึกษาหาข้อมูลและความรู้อย่างเพียงพอ รวมทั้งประเมินแนวโน้มในอนาคตอย่างรอบด้านทั้งด้านบวกและด้านลบ เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับผลกระทบที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (2) กองบัญชาการกองทัพไทยควรคำนึงถึงการวางแผนและความยืดหยุ่นในการปรับตัวสำหรับการดำเนินงานด้านสวัสดิการทุกขั้นตอน เช่น มีการวางแผนกำหนดมาตรการแก้ไขตามแนวโน้มของปัญหาในอนาคต (3) กองบัญชาการกองทัพไทย ควรมีนโยบายและแผนซึ่งพร้อมในการบริหารจัดการ หรือในการดำเนินงานทุกขั้นตอน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวนี้ด้วย และ (4) ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยควรฝึกอบรม ให้ความรู้สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการให้บริการด้านสวัสดิการในการดำรงชีพ โดยรู้เท่าทันต่อผลกระทบและมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อผลกระทบต่าง ๆ

4) แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการสวัสดิการด้านการพึ่งพาตนเอง ที่สำคัญเช่น (1) กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงหลักการพึ่งพาตนเองทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และความรู้ความสามารถ เช่น ควรพึ่งพาบุคลากรของกองบัญชาการกองทัพไทยเป็นหลัก (2) กองบัญชาการกองทัพไทยควรเห็นถึงความสำคัญและดำเนินการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรทั้งส่วนที่ปฏิบัติงานให้บริการและส่วนที่รับบริการด้านสวัสดิการในเรื่องการพึ่งพาตนเองตามแผนการพัฒนากุศลกรด้านสวัสดิการ (3) กองบัญชาการ

กองทัพไทยควรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในเรื่องการบริหารจัดการด้านสวัสดิการโดยยึดหลักการพึ่งพาตนเอง และในเรื่องสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักการพึ่งพาตนเอง และ (4) ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยควรฝึกอบรม ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการใช้บริการด้านสวัสดิการในการดำรงชีวิต โดยยึดหลักการพึ่งพาตนเอง นอกจากนี้ ควรมีการประเมินผลด้วยว่าบุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์มากน้อยเพียงใด

5) แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการสวัสดิการด้านการเสริมสร้างคน ให้มีความรู้คู่คุณธรรม ที่สำคัญเช่น (1) กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการโดยคำนึงถึงการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรในกองบัญชาการกองทัพไทยทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ เช่น จัดสวัสดิการพิเศษให้แก่บุคลากรผู้มีพฤติกรรมทำความดี ละความชั่ว ไม่เบียดเบียน และมีความรับผิดชอบเป็นที่ประจักษ์ (2) ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้นควรดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีทั้งความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน เช่น ใช้บริการสวัสดิการตามความจำเป็นเพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่ครอบครัวด้วยความรับผิดชอบต่อ (3) กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในเรื่องการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ โดยยึดหลักความรู้คู่คุณธรรม และในเรื่องสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักความรู้คู่คุณธรรม นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวอีกด้วย และ (4) กองบัญชาการกองทัพไทยควรฝึกอบรม ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกทั้งทางโลก ทางธรรม รวมทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจควบคู่กัน รวมทั้งประเมินผลด้วยว่าบุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงใด

6) แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการสวัสดิการด้านการรวมกลุ่ม ที่สำคัญเช่น (1) กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่ม เช่น สนับสนุนการรวมกลุ่มกันเพื่อกู้ยืมและจัดสวัสดิการตามความต้องการของกลุ่มเป็นสำคัญ เช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เดล โยเคอ (Dale Yoder) ที่กล่าวไว้ว่า “สวัสดิการจัดให้มีขึ้นตามความต้องการของพนักงานและลูกจ้าง” (2) กองบัญชาการกองทัพไทยควรจัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นในเรื่องความสำคัญของการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านกลุ่ม (3) กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีนโยบายและแผนอย่างชัดเจนในเรื่องการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ โดยยึดหลักการรวมกลุ่ม และในเรื่องสนับสนุนบุคลากรให้รวมกลุ่มเพื่อร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมกันดำเนินการด้านสวัสดิการ และ (4) กองบัญชาการกองทัพไทยควรฝึกอบรมบุคลากรให้มีจิตสำนึก และให้ความสำคัญต่อการรวมกลุ่มในด้านสวัสดิการรวมทั้งประเมินผลด้วยว่าบุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงใด

7) แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการสวัสดิการด้านการสร้างเครือข่ายที่สำคัญเช่น (1) กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการโดยผ่านเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการ เช่น สร้างเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบ (2) ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้นควรเห็นถึงความสำคัญและให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสวัสดิการโดยผ่านเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกกองบัญชาการกองทัพไทยอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (3) กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีนโยบายและแผนอย่างชัดเจนในเรื่องการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ โดยยึดมั่นความร่วมมือกันอย่างเป็นเครือข่าย และ (4) กองบัญชาการกองทัพไทยควรฝึกอบรม สร้างจิตสำนึกบุคลากรให้ยึดมั่นความร่วมมือกันอย่างเป็นเครือข่าย รวมทั้งประเมินผลด้วยว่าบุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงใด

8) แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการสวัสดิการด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่สำคัญเช่น (1) กองบัญชาการกองทัพไทยควรให้บริการด้านสวัสดิการโดยคำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบที่ครอบคลุมทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม เช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เดล เอส. บีช (Dale S. Beach) ที่กล่าวไว้ว่า “สวัสดิการนอกจากจะให้เป็นเงินแล้ว อาจเป็นการให้ความสะดวกสบายต่าง ๆ เช่น การให้ลาพักผ่อน การจัดสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่” (2) ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้นควรสนับสนุนการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงความสมดุลในด้านวัตถุประสงค์กับด้านจิตใจ เช่น การกู้ยืมเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ และการปฏิบัติศาสนกิจ (3) กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีนโยบายและแผนซึ่งให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการด้านสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด แต่ขณะเดียวกันก็ไม่ทำลายค่านิยมอันดีงาม ตลอดจนธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ (4) ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการกองทัพไทยควรควบคุมดูแลบุคลากรอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่และให้บริการกิจกรรมด้านสวัสดิการด้วยสำนึกขององค์กรรวมทั้งระบบ

3.1.2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อให้ข้อเสนอแนะของผู้ศึกษารอบคอบเนื้อหาสาระที่สำคัญ นอกเหนือจากข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน” ผู้ศึกษาได้มีข้อเสนอแนะอื่นเพิ่มเติมอีก

1) กองบัญชาการกองทัพไทยควรนำการบริหารจัดการตามแนวทางอื่นมาปรับใช้ด้วยความเหมาะสม โดยอาจนำมาใช้เพียงแนวทางเดียว หรือหลายแนวทาง หรือประสมประสานกันก็ได้ เช่น

(1) การบริหารจัดการตามแนวทางองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) 5 ประการ ตามแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 28-30) ในหนังสือ “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” ดังนี้

ก. การเป็นนายของตนเอง (personal mastery) บุคลากรของกองบัญชาการกองทัพไทยต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง มีความมุ่งมั่น มีความมุ่งมั่น และมีภาวะผู้นำ

ข. การมีตัวแบบทางจิตที่มีประสิทธิภาพ (mental models) บุคลากรของกองบัญชาการกองทัพไทยต้องมีความสามารถ มีแบบแผน หรือมีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่อการมองภาพหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้อย่างถูกต้อง หรือมีทัศนคติในการมองโลกได้อย่างเหมาะสม

ค. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) บุคลากรของกองบัญชาการกองทัพไทยต้องยึดมั่นและต้องมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน หรือมีแนวคิด มีอุดมการณ์เดียวกัน

ง. การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) บุคลากรของกองบัญชาการกองทัพไทยต้องร่วมกันเรียนรู้การปฏิบัติงานเป็นทีม หรือเรียนรู้การใช้พลังงานกลุ่ม

จ. การมีระบบความคิด (system thinking) บุคลากรของกองบัญชาการกองทัพไทยต้องมีระบบความคิดในการปฏิบัติงานอันจะช่วยทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

(2) การบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารจัดการแบบสมดุล (balanced scorecard) 4 ด้าน ตามแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 18-24) ในหนังสือเรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” ดังนี้

ก. ด้านภายนอกองค์กร (external perspective หรือ customer perspective) บุคลากรของกองบัญชาการกองทัพไทยต้องมีจิตสำนึก และมีความมุ่งมั่น ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการจากสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย

ข. ด้านภายในองค์กร (internal perspective) บุคลากรของกองบัญชาการกองทัพไทยต้องพัฒนากระบวนการบริหารงานด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

ค. ด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต (learning and growth perspective) บุคลากรของกองบัญชาการกองทัพไทยต้องสร้างหน่วยงานด้านสวัสดิการให้เจริญเติบโตอย่างเข้มแข็ง มั่นคง และต้องสร้างบุคลากรในหน่วยงานด้านสวัสดิการให้มีคุณภาพ มีสมรรถนะ และทัศนคติที่ดี

ง. ด้านการเงิน (financial perspective) หน่วยงานด้านสวัสดิการของ กองบัญชาการกองทัพไทยต้องมีความสามารถในการสร้างรายได้ให้แก่หน่วยงานด้านสวัสดิการเอง และมีความสามารถในการสร้างประโยชน์ให้กับสมาชิกด้านสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ปัญหาการขาดความสมดุลภายในสังคมมนุษย์และภายในระบบ ธรรมชาติที่มีปัญหาอยู่นั้น เกิดจากการใช้ระบบเศรษฐกิจแบบวัตถุนิยม คือ ระบบเศรษฐกิจแบบเสรี นิยมและแบบสังคมนิยม ที่มุ่งเน้นการสนองตอบทางวัตถุเป็นสำคัญ ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะหมดไป ด้วยการใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเห็นว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้นหมายถึง ระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ คือ ระบบเศรษฐกิจแบบเศรษฐกิจพอเพียง ที่เน้นความพอเพียงต่อการ อุปโภคและบริโภคของบุคคลและของสังคมเป็นหลักสำคัญกว่าการอุปโภคและบริโภคแบบสะสม ทำให้การแย่งชิงทรัพยากรระหว่างปัจเจกชนด้วยกันและระหว่างสังคมหรือประเทศต่าง ๆ ลดลง ในทางตรงข้ามกลับเพิ่มและฟื้นฟูการช่วยเหลือ การเอื้ออาทรต่อกันและกัน มีความพอประมาณ มี เหตุมีผล มีความรอบคอบ มีความอดทน มีความ پاکเพียร มีระบบภูมิคุ้มกัน ในตัวที่ดีพอต่อ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน โดยเฉพาะพื้นฐานจิต ให้สำนึกในคุณธรรม และความสุจริตเป็นที่ตั้ง การอุปโภคบริโภคแบบสะสมที่หวงกันไว้กับตนในรูปของตัวเลขทาง เศรษฐกิจต่าง ๆ ในขณะที่คุณค่าอันแท้จริงตามธรรมชาติกลับถูกทำลายเกินความจำเป็น ก็ จะกลายเป็นการสะสมไว้ในระบบธรรมชาติอยู่ในรูปของคุณค่าที่แท้จริงแทน ความสมดุลของระบบ ธรรมชาติจึงยั่งยืนต่อไป ระบบเศรษฐกิจแบบใหม่นี้ผู้ศึกษาเห็นว่า ไม่ได้เน้นที่วัตถุเป็นสำคัญ แต่ เน้นที่ “จิตและธรรมะ” เป็นสำคัญ หรืออาจกล่าวได้ว่ามนุษย์จำเป็นต้องปรับจิตให้สมดุลกับธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งต่างกับระบบเศรษฐกิจแบบวัตถุนิยมที่มุ่งเน้นการปรับธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมให้สมดุลกับอารมณ์ความต้องการของมนุษย์ และเนื่องจากระบบสวัสดิการภายใน กองบัญชาการกองทัพไทยนั้น เป็นส่วนหนึ่งของระบบเศรษฐกิจระดับประเทศ ตามแนวคิดของ คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ, เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร: 2548) ดังนั้น การดำเนินการสวัสดิการจึงสมควรมีข้อ คำนี้ ดังนี้

(1) ในการจัดสวัสดิการภายในกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้บังคับบัญชา สูงสุดของส่วนราชการทุกระดับชั้นนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ในการริเริ่ม ดำเนินการ และสนับสนุน การจัดสวัสดิการภายในหน่วยราชการที่อยู่ภายในบังคับบัญชาของตน ดังกรอบที่กำหนดไว้ใน ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 แล้ว ควรริเริ่ม ดำเนินการ หรือสนับสนุน อยู่บนพื้นฐานของกรอบปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นสำคัญด้วย

(2) ในการดำเนินกิจกรรมสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ภายในกองบัญชาการกองทัพไทย ภายหลังจากที่ได้จัดตั้งขึ้นแล้วทุกระดับชั้น นอกจากจะปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 แล้ว ก็ควรดำเนินการอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นสำคัญด้วย

(3) ในการให้บริการหรือการเข้าร่วมในกิจกรรมสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ภายในกองบัญชาการกองทัพไทยทุกระดับชั้น นอกจากจะยึดหลักสิทธิ เสรีภาพ และประโยชน์สูงสุดของงาน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 แล้ว ควรดำเนินการอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นสำคัญด้วย

(4) เนื่องจากการสวัสดิการในกองบัญชาการกองทัพไทยมีที่มา 2 ประการ คือ (1) ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ และ (2) ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 ดังนั้น กองบัญชาการกองทัพไทยควรบริหารจัดการให้มีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ ไม่ให้เกิดความสูญเปล่าและไม่ซ้ำซ้อนกัน เช่น ข้าราชการซึ่งมีรถยนต์ประจำตำแหน่งจากงบประมาณตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณแล้ว เมื่อข้าราชการผู้นั้นมาปฏิบัติหน้าที่ในด้านสวัสดิการก็ไม่ควรจัดรถยนต์ประจำตำแหน่งตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 อีก ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศรินทร์ ฐูปกล้า ที่กล่าวไว้ในวันที่ 17-18 มกราคม 2552 เวลา 9.00-15.00 น. ที่สถาบันพัฒนาสภาวะผู้นำ ว่า “สวัสดิการของทหารนั้นมีที่มาทั้งจากเงินในงบประมาณประจำปีงบประมาณและจากเงินนอกงบประมาณประจำปีงบประมาณ จึงต้องระวังอย่าให้ซ้ำซ้อนกันเพราะจะเกิดความสูญเปล่า”

3) กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีหลักสูตรฝึกอบรมและสร้างจิตสำนึกในเรื่องการบริหารจัดการด้านสวัสดิการเป็นการเฉพาะอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ พร้อมกับประเมินผลด้วยว่าบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์มากน้อยเพียงใด ดังนี้

(1) หลักสูตรสำหรับฝึกอบรมและสร้างจิตสำนึกต่อผู้บริหารกิจกรรมสวัสดิการ

(2) หลักสูตรสำหรับฝึกอบรมและสร้างจิตสำนึกต่อผู้ให้บริการกิจกรรมสวัสดิการ

(3) หลักสูตรสำหรับฝึกอบรมและสร้างจิตสำนึกต่อผู้รับบริการกิจกรรมสวัสดิการ

4) กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีคนดีมีความสามารถที่เหมาะสมเข้าสู่ตำแหน่งในด้านสวัสดิการภายในกองบัญชาการกองทัพไทย

5) กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีเป้าหมายในการจัดสวัสดิการที่มีผลส่งเสริมต่อการพัฒนากองทัพให้มีประสิทธิภาพสูงในขณะที่ลดขนาดกองทัพให้เล็กลง

6) กองบัญชาการกองทัพไทยควรมีแผนพัฒนาด้านสวัสดิการที่ชัดเจน เป็นระบบทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เช่น แผนพัฒนานุเคราะห์ด้านสวัสดิการระยะ 3-5 ปี เป็นต้น

หมายเหตุ ข้อเสนอแนะตามข้อ 2.4) และ ข้อ 4) - 6) นั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ อุดร ตันติสุนทร ที่กล่าวไว้ในวันที่ 17-18 มกราคม 2552 เวลา 9.00-15.00 น. ที่สถาบันพัฒนาสภาวะผู้นำว่า “หลักการสำคัญของการบริหารนั้นจะต้องนำคนดีมีความสามารถเข้าสู่อำนาจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดขณะที่ขนาดองค์กรเล็กลง ดังเช่นคำว่า จิวแต่แจ้ว ซึ่งองค์กรจะต้องมีแผนระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาวที่ชัดเจน”

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปรวม 5 หัวข้อ ดังนี้

3.2.1 การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิดทางวิชาการมาเป็นตัวแบบเพื่อให้การศึกษาหรือการทำกรวิจัยมีขอบเขตชัดเจน ไม่กว้างขวางหรือแคบเกินไป และทำให้การศึกษารุ่นนี้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น ทำให้ผลการศึกษาได้ทราบและเข้าใจปัญหา รวมทั้งแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยได้ชัดเจนตรงประเด็น ซึ่งกรอบแนวคิดทางวิชาการที่นำมาใช้เป็นตัวแบบในการศึกษา มี 2 แบบ คือ

1) กรอบแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกอบด้วย (1) ด้านความพอประมาณ (2) ด้านความมีเหตุผล (3) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน (4) ด้านการพึ่งพาตนเอง (5) ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คุณธรรม (6) ด้านการรวมกลุ่ม (7) ด้านการสร้างเครือข่าย และ (8) ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อประโยชน์ในการจัดกลุ่มปัญหาของการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย ให้เป็นระบบที่ชัดเจน

2) กรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์ ที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนสอดคล้องกัน เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ซึ่งประกอบด้วย (1) ปัญหา (2) สาเหตุ และ (3) แนวทางการพัฒนาหรือแนวทางการส่งเสริม เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิเคราะห์

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรนำทั้ง 2 ตัวแบบนี้ไปประยุกต์ใช้ ประโยชน์ตามความเหมาะสม และเพื่อพิสูจน์หรือยืนยันว่าตัวแบบดังกล่าวมีสาระชัดเจน และครอบคลุมแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์หรือการบริหารจัดการ และแนวคิดทางสังคมศาสตร์ หรือการศึกษาวิเคราะห์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานหรือไม่ อย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับตัวแบบอื่น ๆ

3.2.2 การศึกษาวิจัยแนวเจาะลึกในแต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น การศึกษาวิจัย เจาะลึกในเรื่องการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้น เฉพาะด้านความพอประมาณและด้านความมีเหตุผล เป็นต้น โดยควรเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้ มากขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการวิจัยว่าเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ เพียงใด

3.2.3 การศึกษาวิจัยหลายรูปแบบควบคู่กัน เช่น การการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ควบคู่กับการสังเกตหรือสัมภาษณ์ เป็นต้น

3.2.4 การศึกษาวิจัยแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการด้านสวัสดิการในอนาคตน่าจะเป็นอย่างไร เพื่อประโยชน์ใน การเตรียมปรับตัวที่เหมาะสมขององค์กรด้านสวัสดิการ

3.2.5 การศึกษาวิจัยสาระหรือหลักการสำคัญในกฎหมาย เช่น การศึกษาระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 ว่า มีการบริหารจัดการ ด้านสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ และปัจจัยแวดล้อมอื่นที่เปลี่ยนแปลงไป หรือไม่ อย่างไร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ธงชัย สันติวงษ์ (2543) *องค์การและการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- เสกสรร ศิริกุล (25) “การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการด้านสวัสดิการของร้านสหกรณ์กับ
ห้างสรรพสินค้าในกรุงเทพมหานคร: ศึกษาเฉพาะกรณีร้านสหกรณ์กรุงเทพ
จำกัด และบริษัทห้างแก้วฟ้าพลาซ่า” วิทยานิพนธ์ (อค์สำเนา)
- ศุจารี อนันตสมบูรณ์ (2544) “แนวทางการจัดสรรงบประมาณเพื่อรูปแบบสวัสดิการด้านการรักษา
พยาบาลที่เหมาะสม: กรณีศึกษาศูนย์บำบัดยาเสพติด จังหวัดเชียงใหม่” (อค์สำเนา)
- อนวัช ธีรประสาธน์ (2532) *สวัสดิการภายในส่วนราชการ* จุลสารสำนักงาน ก.พ.
_____. (2541) *แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ* บันทึก
คำบรรยาย ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการสำนักงาน ก.พ.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ ถัดดาวลัย รอดมณี และไพฑูรย์ ภัคดี (2529) *ขอบข่ายและวิธีวิจัยทาง
รัฐประศาสนศาสตร์* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจ
พอเพียง กรุงเทพมหานคร
_____. (2550) “แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์”
ฉบับเพิ่มเติม คืบคืบวันที่ 25 พฤษภาคม 2551 จาก <http://www.wiruch.com>
_____. (2550) “เทคนิคการเขียนงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์”
คืบคืบวันที่ 25 พฤษภาคม 2551 จาก <http://www.wiruch.com>
_____. (2550) “แนวคิดและความหมายของการบริหารจัดการ”
คืบคืบวันที่ 31 พฤษภาคม 2551 จาก <http://www.wiruch.com>
_____. (2550) “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารจัดการ การบริหาร
พัฒนา และการบริหารจัดการ” คืบคืบวันที่ 31 พฤษภาคม 2551 จาก
<http://www.wiruch.com>
_____. (2550) “การบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน”
คืบคืบวันที่ 3 มิถุนายน 2551 จาก <http://www.wiruch.com>
- สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (2551) คืบคืบวันที่ 3 มิถุนายน
2551 จาก <http://www.chandra.ac.th>
- สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (2549)
หนังสือ 60 ปีครองราชย์ เศรษฐกิจพอเพียงปรัชญาชี้แนวทางการดำรงชีวิต

- กองบัญชาการทหารสูงสุด (2550) หนังสือ 50 ปี กองบัญชาการทหารสูงสุด
 คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง (2548) เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร สำนักงาน
 คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
 ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ (2551) ค้นคืนวันที่ 9 พฤษภาคม 2551 จาก
<http://www.med.cmu.ac.th>
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2551) ค้นคืนวันที่ 9 พฤษภาคม 2551 จาก
<http://www.thaiedresearch.org>
 สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ 3 (บ้านโป่ง) กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช (2551) ค้นคืน
 วันที่ 9 พฤษภาคม 2551 จาก <http://www.dnp.go.th/banpong>
 ศูนย์ปฏิบัติการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (2551) ค้นคืนวันที่ 9
 พฤษภาคม 2551 จาก http://203.157.7.9/kpi_pdc/sar/SAR042.doc
 ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการสำนักงาน ก.พ. (2532) การจัดสวัสดิการภายในส่วน
 ราชการ
 ระเบียบกองบัญชาการทหารสูงสุดว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกองบัญชาการทหารสูงสุด
 พ.ศ. 2548 กองบัญชาการทหารสูงสุด (2548) กรุงเทพมหานคร
 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547
 สำนักนายกรัฐมนตรี (2547) กรุงเทพมหานคร
 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อ
 วันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2540
 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อ
 วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2550
 กองทัพอากาศ (2552) เอกสารวิจัยแนวทางปฏิบัติการข่าวสารกองทัพอากาศเพื่อสนับสนุนการแก้ไข
 ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้
 Dale Yoder (1959) *Personal Principles and Policies: Modern Manpower Management.*
 Perfecto S. Sison (1965) *Employee Benefits and Services: Personal Management.*
 Dale S. Beach (1971) *Personal & The Management of people at Work.*
 Cronbach, L. J. (1951) Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika* (16):
 297-334.
 Yamane, Taro (1976) *Statistics; an introductory analysis.* 2nd ed. New York : Harper & Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อกองบัญชาการกองทัพไทย องค์การภาครัฐ และประชาชน โดยทั่วไป โดยเฉพาะประโยชน์ด้านสวัสดิการต่อท่านและครอบครัว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบคำถามฉบับนี้ตามความจริง ข้อมูลที่ได้รับจากท่านไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านในทางหนึ่งทางใด เนื่องจากผู้ศึกษาวิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับจากท่านไปใช้ประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยประสบผลสำเร็จ

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ และภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

1. ตำแหน่ง (1) ระดับ 1-3 (2) ระดับ 4-6
 (3) ระดับ 7 ขึ้นไป
2. เพศ (1) ชาย (2) หญิง
3. ระดับการศึกษา (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี
4. อายุราชการ (1) ต่ำกว่า 10 ปี (2) 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตาม
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อละหนึ่งเครื่องหมาย

กองบัญชาการกองทัพไทย หมายถึง หน่วยงาน และ/หรือ ข้าราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย เรียกว่า กองบัญชาการฯ

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการโดยยึดถือทางสายกลาง ประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือย					
2. ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้นประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้บริการด้านสวัสดิการตามหลักความพอประมาณ เช่น ไม่ยึดถือวัตถุหรือการบริโภคนเกินความจำเป็น					
3. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ					
2.2 การบริหารจัดการด้านความมีเหตุผล					
4. กองบัญชาการฯ กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการบนพื้นฐานของเหตุผลและตรวจสอบได้ เช่น ไม่คำนึงถึงกำไรสูงสุดและเปิดโอกาสให้ติดตามตรวจสอบการให้บริการด้านสวัสดิการได้					
5. กองบัญชาการฯ พัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องความมีเหตุผลในการให้บริการและรับบริการด้านสวัสดิการเป็นประจำ					
6. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผล					
2.3 การบริหารจัดการด้านการมีภูมิคุ้มกัน					
7. กองบัญชาการฯ กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการบนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับผลกระทบที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ					
8. กองบัญชาการฯ มีการวางแผน และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวสำหรับการดำเนินงานด้านสวัสดิการทุกขั้นตอน					
9. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกัน					

	กลยุทธ์		
	กลยุทธ์ที่ 1	กลยุทธ์ที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3
10. กองบัญชาการฯ กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการที่คำนึงถึงหลักการพึ่งพาตนเองทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และความรู้ความสามารถ			
11. กองบัญชาการฯ พัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องการพึ่งพาตนเองในการให้บริการและรับบริการด้านสวัสดิการเป็นประจำ			
12. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการพึ่งพาตนเอง			
2.5 การบริหารจัดการด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม			
13. กองบัญชาการฯ มีนโยบายด้านสวัสดิการที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรในกองบัญชาการฯ ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ			
14. ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้นดำเนินงานด้านสวัสดิการอย่างเป็นแบบอย่างที่ดีในการเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีทั้งความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน			
15. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม			
2.6 การบริหารจัดการด้านการรวมกลุ่ม			
16. กองบัญชาการฯ มีนโยบายสนับสนุนการบริหารจัดการด้านสวัสดิการโดยให้ความสำคัญต่อการรวมกลุ่มหรือผ่านกลุ่ม เช่น การรวมกลุ่มกันเพื่อสู้ภัยและการจัดสวัสดิการตามความต้องการของกลุ่ม			
17. ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้นเห็นถึงความสำคัญและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านกลุ่ม เช่น การสนับสนุนงบประมาณหรือสวัสดิการเพื่อการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคลากร			
18. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการรวมกลุ่ม			

2.8 การบริหารจัดการด้านสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย		
	น้อย	ปานกลาง	มาก
19. กองบัญชาการฯ ดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านเครือข่าย เช่น ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต			
20. ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้นเห็นถึงความสำคัญและให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกกองบัญชาการฯ			
21. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการสร้างเครือข่าย			
2.8 การบริหารจัดการด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน			
22. กองบัญชาการฯ มีนโยบายด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบที่ครอบคลุมทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม			
23. ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้นสนับสนุนการบริหารจัดการด้านสวัสดิการที่ให้ความสำคัญกับด้านวัตถุและจิตใจควบคู่กันอย่างสมดุล			
24. ในภาพรวม กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน			
25. ในภาพรวมทั้งหมด กองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ (ด้านสวัสดิการ) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ (1) ความพอประมาณ (2) ความมีเหตุผล (3) การมีภูมิคุ้มกัน (4) การพึ่งพาตนเอง (5) การเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีทั้งความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน (6) การรวมกลุ่ม (7) การสร้างเครือข่าย และ (8) ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน			

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตาม
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ปัญหาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ข้อเสนอแนะ		
	ข้อเสนอแนะ	ข้อเสนอแนะ	ข้อเสนอแนะ
26. กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการโดยไม่คำนึงถึงทางสายกลาง การประหยัด ความไม่พุ่มเฟิย และการรู้จักประมาณตนตามฐานะ			
27. ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้นไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้บริการด้านสวัสดิการตามหลักความพอประมาณ เช่น หลงในกระแสวัตถุนิยมและบริโภคนิยมเป็นสำคัญ			
3.2 ปัญหาการบริหารจัดการด้านความมีเหตุผล			
28. กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการโดยไม่คำนึงถึงเหตุผลและการตรวจสอบได้ เช่น ไม่ควรให้บริการด้านสวัสดิการโดยเน้นที่กำไรสูงสุด และไม่เปิดโอกาสให้ตรวจสอบได้ง่าย			
29. กองบัญชาการฯ ไม่คำนึงถึงการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องความมีเหตุผลในการให้บริการและการรับบริการด้านสวัสดิการ เช่น ไม่มีแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมด้านสวัสดิการ			
3.3 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการมีภูมิคุ้มกัน			
30. กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการโดยไม่คำนึงถึงภูมิคุ้มกัน คือ ความพร้อมที่จะเผชิญกับผลกระทบที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น ไม่ศึกษาหาข้อมูลและความรู้ให้มากเพียงพอก่อนการดำเนินการด้านสวัสดิการ			
31. กองบัญชาการฯ ไม่คำนึงถึงการวางแผน และความยืดหยุ่นในการปรับตัวสำหรับการดำเนินงานด้านสวัสดิการทุกขั้นตอน เช่น ขาดการวางแผนกำหนดมาตรการแก้ไขตามแนวโน้มของปัญหาในอนาคต			

ปัญหาการบริการด้านสวัสดิการ	ผู้ช่วย	ผู้ช่วย	ผู้ช่วย
32. กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการโดยไม่คำนึงถึงหลักการพึ่งพาตนเองทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และความรู้ความสามารถ เช่น ไม่ใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรของตนเองเป็นหลัก			
33. กองบัญชาการฯ ไม่เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาหรือการฝึกอบรมบุคลากรทั้งส่วนที่ปฏิบัติงานให้บริการและส่วนที่รับบริการด้านสวัสดิการ ในเรื่องการพึ่งพาตนเอง เช่น การฝึกอบรมแนวทางการพึ่งพาตนเองตามแผนการพัฒนาบุคลากรด้านสวัสดิการ			
34. กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการโดยไม่คำนึงถึงการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรในกองบัญชาการฯ ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ เช่น ไม่มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรลดความขี้ ทำความดี และไม่เบียดเบียน			
35. ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้นไม่ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานด้านสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีทั้งความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน เช่น ใช้บริการสวัสดิการตามสิทธิของตนอย่างเต็มที่เกินความจำเป็น โดยไม่ก่อให้เกิดความมั่นคงแก่ครอบครัว			
3.6 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการรวมกลุ่ม			
36. กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการโดยไม่ให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่มมากเท่าที่ควร เช่น ไม่สนับสนุนการรวมกลุ่มกันเพื่อผู้ยืม และไม่จัดสวัสดิการตามความต้องการของกลุ่ม			
37. ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้นไม่เห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการโดยผ่านกลุ่มมากเท่าที่ควร เช่น ไม่สนับสนุนงานงบประมาณหรือสวัสดิการเพื่อการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคลากร			
3.7 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการสร้างเครือข่าย			
38. กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการโดยไม่ผ่านเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก เช่น ไม่มีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ			
39. ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้นไม่เห็นถึงความสำคัญและไม่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสวัสดิการอย่างเป็นทางการทั้งภายในและภายนอกกองบัญชาการฯ			

ตัวชี้วัดการดำเนินงาน	เป็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
40. กองบัญชาการฯ ให้บริการด้านสวัสดิการ โดยไม่คำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบ แต่ให้ความสำคัญกับด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก			
41. ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้นสนับสนุนการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ โดยไม่คำนึงถึงความสมดุลในด้านวัตถุประสงค์กับด้านจิตใจ เช่น ให้บริการด้านสวัสดิการวัตถุประสงค์เป็นหลัก			

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านความพอเพียง	เป็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
42. กองบัญชาการฯ ควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงทางสายกลาง การประหยัด ความไม่ฟุ่มเฟือย และการรู้จักประมาณตนตามฐานะ เช่น ควรให้บริการสวัสดิการแต่พอดี คุ่มค่า และก่อประโยชน์สูงสุด			
43. ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้นควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้บริการด้านสวัสดิการตามหลักความพอประมาณ เช่น รู้จักพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่			
4.2 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านความมีเหตุผล			
44. กองบัญชาการฯ ควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงเหตุผล การตรวจสอบได้ เช่น ให้บริการด้านสวัสดิการเฉพาะเรื่องที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต โดยไม่หวังผลกำไร และเปิดโอกาสให้ตรวจสอบได้ง่าย			
45. กองบัญชาการฯ ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องความมีเหตุผลในการให้บริการและรับบริการด้านสวัสดิการ เช่น ควรมีแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมด้านสวัสดิการ			

ชื่อหน่วยงาน/โครงการ/กิจกรรม/กิจกรรม/กิจกรรม/กิจกรรม	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ
46. กองบัญชาการฯ ควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงภูมิคุ้มกัน เช่น ศึกษาหาข้อมูลและความรู้อย่างเพียงพอ รวมทั้งประเมินแนวโน้มในอนาคตอย่างรอบด้านทั้งด้านบวกและด้านลบ เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับผลกระทบที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ			
47. กองบัญชาการฯ ควรคำนึงถึงการวางแผนและความยืดหยุ่นในการปรับตัว สำหรับการดำเนินงานด้านสวัสดิการทุกขั้นตอน เช่น มีการวางแผนกำหนดมาตรการแก้ไขตามแนวโน้มของปัญหาในอนาคต			
4.4 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านการพึ่งพาตนเอง			
48. กองบัญชาการฯ ควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงหลักการพึ่งพาตนเอง ทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และความรู้ความสามารถ เช่น ควรพึ่งพาบุคลากรของกองบัญชาการฯ เป็นหลัก			
49. กองบัญชาการฯ ควรเห็นความสำคัญและดำเนินการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรทั้งส่วนที่ปฏิบัติงานให้บริการและส่วนที่รับบริการด้านสวัสดิการ ในเรื่องการพึ่งพาตนเองตามแผนการพัฒนา			
4.5 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม			
50. กองบัญชาการฯ ควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรในกองบัญชาการฯ ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ เช่น จัดสวัสดิการพิเศษให้แก่บุคลากรผู้มีพฤติกรรมทำความดี ละความชั่ว ไม่เบียดเบียน และมีความรับผิดชอบเป็นที่ประจักษ์			
51. ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้นควรดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีทั้งความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน เช่น ใช้บริการสวัสดิการตามความจำเป็นเพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่ครอบครัวด้วยความรับผิดชอบ			

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการระดับกรม	ตัวชี้วัด		
	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	เชิงประจักษ์
52. กองบัญชาการฯ ควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่ม เช่น สนับสนุนการรวมกลุ่มกันเพื่อสู้ภัย และจัดสวัสดิการตามความต้องการของกลุ่มเป็นสำคัญ			
53. กองบัญชาการฯ ควรจัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นในเรื่องความสำคัญของการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านกลุ่ม			
4.7 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านการสร้างเครือข่าย			
54. กองบัญชาการฯ ควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยผ่านเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการ เช่น สร้างเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบ			
55. ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้นควรเห็นถึงความสำคัญและให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสวัสดิการ โดยผ่านเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกกองบัญชาการฯ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง			
4.8 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน			
56. กองบัญชาการฯ ควรให้บริการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบที่ครอบคลุมทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม			
57. ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ ทุกระดับชั้นควรสนับสนุนการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ โดยคำนึงถึงความสมดุลในด้านวัตถุประสงค์กับด้านจิตใจ เช่น การสู้ภัยเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ และการปฏิบัติศาสนกิจ			

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการด้าน
สวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทยประสบผลสำเร็จ

ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก		
	เศรษฐกิจ	สังคม	เทคโนโลยี
58. เจตนารมณ์ที่ส่งเสริมสวัสดิการของผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการฯ			
59. เจตนารมณ์ที่ส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากรผู้มีหน้าที่ให้บริการของกองบัญชาการฯ			
60. เจตนารมณ์ที่ส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากรผู้รับบริการของกองบัญชาการฯ			
5.2 ปัจจัยภายนอก			
61. ปัจจัยทางการเมืองของประเทศ เช่น นโยบายการส่งเสริมสวัสดิการของรัฐบาล			
62. ปัจจัยทางเศรษฐกิจของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ ภาวะเงินฝืด			
63. ปัจจัยทางสังคมของประเทศ เช่น ค่านิยมในการรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่าย			

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของกองบัญชาการกองทัพไทย

จุดมุ่งหมายในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน			
64. ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกองบัญชาการฯ ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต			
65. ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกองบัญชาการฯ มีประสิทธิภาพสูงกว่าหน่วยงานอื่น เช่น กรุงเทพมหานคร			
66. ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการของบุคลากรในกองบัญชาการฯ มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าบุคลากรในหน่วยงานอื่น เช่น กรุงเทพมหานคร			
6.2 การเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการ			
67. ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการในกองบัญชาการฯ ในอนาคต มีแนวโน้มจะยึดถือปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสูงกว่าปัจจุบัน			
68. ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านสวัสดิการในกองบัญชาการฯ ในอนาคต มีแนวโน้มจะนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง			
69. ในภาพรวม บุคลากรในกองบัญชาการฯ ในอนาคต มีแนวโน้มจะบริหารจัดการด้านสวัสดิการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบสูงกว่าปัจจุบัน			

ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	พันโทประเสริฐ แดงไผ่
วัน เดือน ปีเกิด	03 มิถุนายน 2505
สถานที่เกิด	อำเภอโนนรมย์ จังหวัดชัยนาท
ประวัติการศึกษา	นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง เนติบัณฑิต
สถานที่ทำงาน	กองพระธรรมนูญ กรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด
ตำแหน่ง	นายทหารพระธรรมนูญ หัวหน้าวิชาการ