การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงาน ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

APPLICATION OF THE SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY TO ADMINISTRATIVE OF THE GOVERNMENT HOUSING BANK, UPPER NORTHERN REGION

พรรณปพร สุรินทร์มงคล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
พ.ศ. 2568

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ผู้วิจัย พรรณปพร สุรินทร์มงคล

สาขาวิชา ศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทรวุฒิ สมยานะ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรพงษ์ วัฒนกูล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร.ฉนัด บุญชัย

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาวดี ขุนทองจันทร์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พนินท์ นนทโคตร)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทรวุฒิ สมยานะ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรพงษ์ วัฒนกูล)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ฉนัด บุญชัย)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา ศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ โชติกเดชาณรงค์)
วันที่ 20 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ผู้วิจัย : พรรณปพร สุรินทร์มงคล

สาขาวิชา : ศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

: รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทรวุฒิ สมยานะ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

: รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรพงษ์ วัฒนกูล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

: อาจารย์ ดร.ถนัด บุญชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน 2) ศึกษาวิธีการหรือกระบวนการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 3) เพื่อประเมินความเหมาะสมของกระบวนการหรือวิธีการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เสนอเป็นแนวทางการยกระดับการบริหารขององค์กรให้เกิดความยั่งยืน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามพนักงานทุกคนจำนวน 178 คน จาก 17 สาขา ครอบคลุม 20 สายงาน และการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม การสังเกตการณ์ และการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้เสีย

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.70, \sigma = 0.52$) ทั้ง 5 ด้านตามแนวทางการวิเคราะห์เศรษฐกิจพอเพียงเชิงระบบ ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า คือ องค์กรมีการส่งเสริมการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน ด้านกระบวนการ คือ มีการปรับวิถีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีวิธีคิดและการตัดสินใจที่สมเหตุสมผล ดำเนินงานตามหลักทางสายกลาง มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ด้านผลผลิต คือ องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืน มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม รักษาสมดุลระหว่างรายได้กับค่าใช้จ่าย และมีการพัฒนาการให้บริการ ด้านผลลัพธ์ มีความสัมพันธ์

ที่ดีระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการบริการ ลูกค้าได้รับการบริการที่มีคุณภาพ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี และด้านผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย พบว่า องค์กรได้สร้างประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

ผลการประเมินการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.70, σ. = 0.52) โดยด้านปัจจัยนำเข้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด (μ = 4.95, σ. = 0.43) รองลงมาคือ กระบวนการ (μ = 4.93, σ = 0.25) ผลผลิต (μ = 4.63, σ = 0.48) ผลลัพธ์ (μ = 4.61, σ = 0.68) และผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย (μ = 4.38, σ = 0.76) โดยเฉพาะ 7 สายงานหลัก ได้แก่ สายงานวิเคราะห์สินเชื่อ สินเชื่อ ปรับโครงสร้างหนี้ การตลาด การพัฒนาธุรกิจ ปฏิบัติการ และกฎหมาย มีระดับการประยุกต์ใช้ SEP สูง ขณะที่สายงานอื่น ๆ อีก 13 สายงานยังสามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้ และผลการศึกษาได้ประเมินความเหมาะสมของกระบวนการหรือวิธีการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเสนอแนะได้ด้วยตัวชี้วัด จำนวน 24 ตัวชี้วัด แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับเข้าข่าย เข้าใจ และเข้าถึง ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นกรอบแนวคิดเชิงกลยุทธ์ที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกสายงานของธนาคาร โดยส่งเสริมธรรมาภิบาล การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว จึงเสนอให้ธนาคารอาคารสงเคราะห์นำไปประยุกต์ใช้กับนโยบายการบริหารองค์กรเพื่อให้เกิดความยั่งยืนด้าน CSR ตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน ISO 26000 โดยส่งเสริมให้นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต รวมทั้งการสร้างวินัยการทำงาน และพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนตามนโยบายของธนาคารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำสำคัญ: ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, ธนาคารอาคารสงเคราะห์, การบริหารงาน

The Title : Application of the Sufficiency Economy Philosophy to Administrative of the Government Housing Bank, Upper Northern Region

The Author : Phanpaphorn Surinmongkhon

Program : Science for Sustainable Local Development

Thesis Advisors

: Associate Professor Dr. Phatharawuth Somyana Advisor

: Assistant Professor Dr. Watcharapong Wattanakul Co – advisor

: Dr. Thanat Boonchai Co – advisor

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the factors reflecting the sufficiency economy of the Government Housing Bank, Upper Northern Region, 2) examine the application of the Sufficiency Economy Philosophy (SEP) in the management of the Government Housing Bank (GHB) upper Northern Region, and, 3) propose a structured approach to enhance management practices aligned with SEP principles. A mixed-methods approach was employed, combining quantitative data collected from questionnaires administered to 178 employees (100%) across 17 branches and 20 departments, and qualitative data gathered through in-depth interviews, focus group discussions, participant observations, and expert evaluations from six professionals.

The research results found that the factors reflecting the sufficiency economy had the highest mean ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.52$) in all 5 aspects according to the systematic sufficiency economy analysis guidelines, namely: Input factors found that the organization promoted honest work, personnel received continuous knowledge development, and applied Dharma principles in management. Processes adjusted the working methods to be appropriate for the situation, had reasonable thinking and decision-making, operated according to the middle path, and had systematic and efficient work processes. Outputs, it was found that the organization had sustainable competitiveness, adapted to environmental changes, maintained a balance between income and expenses, and developed services. In terms of results, there was a good relationship between the

organization and stakeholders. Service recipients were satisfied with the services. Customers receive quality services. People were happy at work and have a good working atmosphere. In terms of final results, it was found that the organization has created benefits and is responsible for society. It has participated in community development.

The research findings revealed that the overall application of SEP within the organization was at a high level ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.52$). Among the five SEP dimensions, the input dimension had the highest mean score ($\mu = 4.95$, $\sigma = 0.43$), followed by process ($\mu = 4.93$, $\sigma = 0.25$), output ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.48$), outcome ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.68$), and ultimate outcome ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.76$). When categorized by SEP comprehension levels, most employees were found to be at the "compliant" level ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.42$), followed by "understanding" ($\mu = 4.51$, $\sigma = 0.84$), and "integration" ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.76$). Notably, seven core departments including Credit Analysis, Credit, Debt Restructuring, Marketing, Business Development, Operations, and Legal Affairs demonstrated a high level of SEP implementation. The remaining 13 departments showed potential for further development. Additionally, the study proposed a framework of 24 indicators for elevating management practices, categorized into three progressive levels: compliant, understanding, and integration. Therefore, it was proposed that the Government Housing Bank applied it to its corporate management policy to achieve sustainability in CSR according to ISO 26000 standards by promoting the application of the Sufficiency Economy Philosophy in daily life, including creating work discipline and developing a public service system according to the bank's policy effectively and efficiently.

Keywords: Sufficiency Economy Philosophy, Government Housing Bank (GH), Management

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงของอาจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทรวุฒิ สมยานะ ที่ได้สละเวลาอันมีค่า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาวดี ขุนทองจันทร์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนินท์ นนทโคตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสอบวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรพงษ์ วัฒนกูล และอาจารย์ ดร.ฉนัด บุญชัย ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมและกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอดระยะเวลาการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ เพื่อแก้ไขปรับปรุงให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้มีมุมมองที่กว้างขึ้น และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกล่าวถึงบุคคลที่สำคัญที่สุดที่ผู้ศึกษาต้องขอขอบพระคุณคือ ผู้ตอบแบบสอบถาม เจ้าหน้าที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มตลอดจนผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการวิจัยครั้งนี้ หากผู้วิจัยมิได้รับความร่วมมือจากท่าน งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้คงไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ครอบครัว เพื่อน มิตรที่คอยเป็นกำลังใจเสมอมา รวมถึงการชี้แนะแนวทางในการทำงานวิทยานิพนธ์ตลอดจนหาแหล่งข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้ และผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ทั่วประเทศ ที่สามารถพัฒนาองค์การในการดำเนินกิจการได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

พรรณปพร สุรินทร์มงคล

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ ..... **ข**

ABSTRACT ..... **ง**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ฉ**

สารบัญ ..... **ช**

สารบัญตาราง ..... **ฌ**

สารบัญภาพ ..... **ฑ**

บทที่

1 บทนำ **1**

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 5

ขอบเขตของการวิจัย 6

คำนิยามศัพท์เฉพาะ 6

กรอบแนวคิดการวิจัย 9

2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง **11**

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 11

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การประยุกต์ใช้ของภาคธุรกิจการเงิน 16

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร 20

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 23

รายงานแห่งความยั่งยืนตามมาตรฐานของ GRI (Global Reporting Initiative) 34

บทบาทของธนาคารอาคารสงเคราะห์ 41

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 42

3 วิธีดำเนินการวิจัย **52**

รูปแบบการวิจัย 52

ประชากร 53

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 55

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่

การเก็บรวบรวมข้อมูล 59
การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูล 61
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 75
ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน 75
วิธีการหรือกระบวนการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 101
ผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการหรือวิธีการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 148
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 157
สรุปผลการวิจัย 157
อภิปรายผลการวิจัย 177
ข้อเสนอแนะ 183
บรรณานุกรม 186
ภาคผนวก 190
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน 191
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม 202
ภาคผนวก ค แบบประเมินเพื่อการวิจัย เรื่อง “การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน” 209
ภาคผนวก ง ภาพประกอบการเก็บข้อมูล 215
ประวัติผู้วิจัย 218

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	จำนวนพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภูมิภาค 1	4
2.1	ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาความยั่งยืนและผู้รับผิดชอบ	35
2.2	SIPOC Model การออกผลิตภัณฑ์/บริการใหม่	38
3.1	จำนวนประเภทสาขาของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ทั้งหมดมีจำนวน 17 สาขา	54
3.2	จำนวนพนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน แบ่งตามประเภทสาขา	54
3.3	ตำแหน่งงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์	55
3.4	แบบประเมินความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ระดับเข้าข่าย	68
3.5	แบบประเมินความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ระดับเข้าใจ	70
3.6	แบบประเมินความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ระดับเข้าถึง	71
4.1	จำนวนพนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน แบ่งตามประเภทสาขา	76
4.2	ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์	76
4.3	ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ด้านปัจจัยนำเข้า	78
4.4	ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ด้านกระบวนการ	80
4.5	ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ด้านผลผลิต	81
4.6	ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ด้านผลลัพธ์	82
4.7	ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ด้านผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย	83
4.8	ผลการสรุปปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.9	การวัดระดับเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	85
4.10	การวัดระดับเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	86
4.11	การวัดระดับเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	87
4.12	สรุปการวัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	88
4.13	ผลการวัดระดับการบริหารงานด้านการวางแผนของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	89
4.14	ผลการวัดระดับการบริหารงานด้านการจัดการองค์การของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	90
4.15	ผลการวัดระดับการบริหารงานด้านผู้นำ ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	91
4.16	ผลการวัดระดับการบริหารงานด้านการควบคุมของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	92
4.17	สรุปผลการวัดระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	93
4.18	แนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	94
4.19	แนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	95
4.20	แนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม ด้านการบริหารความเสี่ยง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	96
4.21	สรุปแนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	97

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.22	ระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ แบ่งตามประเภทสาขา	97
4.23	ประเภทของสาขาของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามการวัดระดับการบริหารงาน	99
4.24	ประเภทของสาขา ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามแนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมิน ความเหมาะสม	100
4.25	เกณฑ์การแปลผลการประเมินความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง	101
4.26	ร้อยละ ระดับเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	102
4.27	ร้อยละ ระดับเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	103
4.28	ร้อยละ ระดับเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	104
4.29	ค่าเฉลี่ยประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงประเด็นที่ 1 องค์กรแห่งความเอื้ออาทร	105
4.30	ค่าเฉลี่ย ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 2 ความรอบรู้	109
4.31	ค่าเฉลี่ย ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 3 พึ่งพาตนเอง	112
4.32	ค่าเฉลี่ยประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 4 การตัดสินใจทางธุรกิจ	115

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.33	ค่าเฉลี่ย ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 5 ความซื่อสัตย์	119
4.34	ค่าเฉลี่ยประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 6 การคิดแบบโยงใย สายสัมพันธ์	122
4.35	ค่าเฉลี่ย ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 7 ความสามารถในการแข่งขันได้	125
4.36	ค่าเฉลี่ย ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 8 การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ	129
4.37	ค่าเฉลี่ย ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 9 การสมดุลทางธุรกิจ	132
4.38	ค่าเฉลี่ย ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 10 ความสุขของบุคลากร	135
4.39	ค่าเฉลี่ย ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 11 ความสุขของประชาชนผู้รับบริการ	138
4.40	ค่าเฉลี่ย ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 12 การคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม	141

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.41	ค่าเฉลี่ย ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 13 ความรับผิดชอบต่อสังคม	145
4.42	แนวทางการยกระดับจากไม่เข้าข่ายเป็นเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	149
4.43	แนวทางการยกระดับจากเข้าข่ายเป็นเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	151
4.44	แนวทางการยกระดับจากเข้าใจเป็นเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	154
5.1	สรุปปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	158
5.2	สรุปการประมินระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	159
5.3	สรุปผลการประเมินระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	160
5.4	สรุปแนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสมของ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	161
5.5	ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงโดยภาพรวม (13 ประเด็น)	164

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	10
2.1	ระบบของการพัฒนาบุคลากร	22
2.2	การวิเคราะห์เศรษฐกิจพอเพียงเชิงระบบขั้นตอนผลลัพธ์และผลในที่สุด	26
4.1	ตัวชี้วัด แนวทางการยกระดับจากไม่เข้าข่ายเป็นเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	150
4.2	ตัวชี้วัด แนวทางการยกระดับจากเข้าข่ายเป็นเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	153
4.3	ตัวชี้วัด แนวทางการยกระดับจากเข้าใจเป็นเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	155
5.1	การยกระดับเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	167
5.2	ระดับเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	168
5.3	ระดับเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน	169
5.4	แบบจำลอง “การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน”	171
5.5	ตัวชี้วัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงระดับเข้าข่ายของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน (8 ตัวชี้วัด)	173
5.6	ตัวชี้วัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงระดับเข้าใจของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน (8 ตัวชี้วัด)	174
5.7	ตัวชี้วัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงระดับเข้าถึงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน (8 ตัวชี้วัด)	176

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) เป็นหลักคิดและหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอด ดังปรากฏความหมายเป็นครั้งแรกในพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสของพระองค์ พ.ศ. 2517 ที่ได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการพัฒนาบนหลักแนวคิดการพึ่งตนเอง เพื่อให้เกิดความพอมีพอกินพอใช้ของคนส่วนใหญ่ และทรงเตือนสติประชาชนไทยไม่ให้ประมาท ตระหนักถึงการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอนที่ถูกต้องตามหลักวิชาการและการมีคุณธรรมเป็นกรอบในการปฏิบัติและการดำรงชีวิต (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2564) พระองค์ทรงชี้แนะโดยมีแนวคิดที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท และคำนึงถึงความพอประมาณ ในขณะเดียวกันก็ต้องมีเหตุผลในการกระทำและมีการสร้างภูมิคุ้มกันคือมีการเตรียมตัวให้พร้อมที่จะรับผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยอาศัยความรู้ ความรอบคอบ และคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2553)

ปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจทั่วโลกเกิดการชะลอตัว เกิดสงครามการค้าระหว่างสหรัฐอเมริกาและสาธารณรัฐประชาชนจีนซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจประเทศอื่นตามไปด้วย รวมถึงค่าเงินบาทของไทยมีแนวโน้มแข็งค่าอย่างต่อเนื่องเมื่อเปรียบเทียบกับสกุลเงินตราต่างประเทศ เนื่องจากมีการเกินดุลบัญชีเดินสะพัดในระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา ทำให้มีเงินตราต่างประเทศไหลเข้าจำนวนมาก ทุนสำรองระหว่างประเทศอยู่ในระดับสูงอย่างมีเสถียรภาพและสูงกว่าหนี้ต่างประทศคงค้างทั้งหมด ซึ่งจะส่งผลให้ความสามารถในการแข่งขันด้านราคาของสินค้าและบริการส่งออกของไทยลดลง หรือบางประเทศอาจจะกำลังอยู่ในช่วงเศรษฐกิจถดถอย (ณรงค์ชัย ฐิตินันท์พงศ์, 2562, น. 24) นอกจากภาวะเศรษฐกิจทั่วโลกเกิดการชะลอตัวแล้ว ยังเกิดการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ขยายวงกว้างลุกลามไปทั่วโลก พบผู้ติดเชื้ออย่างต่อเนื่องในหลายประเทศ จนทำให้ยอดผู้ติดเชื้อ จำนวนผู้ป่วย และจำนวนผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ในหลายทวีป ส่งผลให้ราคาสินทรัพย์มีความผันผวนสูง สภาพคล่องที่ดึงตัวในระบบการเงินโลกส่งผลกระทบต่อตลาดการเงินไทย โดยเฉพาะในตลาดกองทุนรวมตราสารหนี้ที่ผู้ถือหน่วยลงทุนบางส่วนเริ่มไถ่ถอนหน่วยลงทุน ทำให้กองทุนรวมตราสารหนี้บางแห่งต้องเร่งขายตราสารหนี้ที่ส่วนใหญ่มีคุณภาพดีในราคาต่ำกว่าปกติ และทำให้เกิดการไถ่ถอนหน่วยลงทุนอื่น ๆ ตามมา จนอาจกระทบต่อประสิทธิภาพในการระดมทุนผ่านตลาดตราสารหนี้ในประเทศ ซึ่งเป็นช่องทางการระดมทุนที่สำคัญ และมีผลกระทบต่อเสถียรภาพของระบบการเงินโดยรวม (วิรไท สันติประภพ, 2563)

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพล อดุลยเดชทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตรา “พระราชบัญญัติ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ พ.ศ. 2496” และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2496 ให้จัดตั้งธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) เป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจ มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงการคลัง เจตนารมณ์สำคัญในการจัดตั้ง “เพื่อช่วยเหลือทาง การเงินให้ประชาชนได้มีที่อยู่อาศัยตามควรแก่อัตภาพ” และได้มีพิธีเปิดธนาคารขึ้นในวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2496 ซึ่งถือเป็นวันเริ่มดำเนินการของธนาคารด้วย โดยใช้ตราสัญลักษณ์ “วิมานเมฆ” ที่แสดงถึงบ้านที่ทำให้ครอบครัวมีความสุข อบอุ่น ร่มเย็น เปรียบประดุจทิพย์พิมาน ต่อมาในโอกาสครบรอบ 40 ปี เมื่อปี พ.ศ. 2536 ธนาคารได้เปลี่ยนสัญลักษณ์จาก “รูปวิมานเมฆ” เป็น “รูปสองมือโอบอุ้มบ้าน” เพื่อให้สอดคล้องกับการได้รับอนุมัติให้เป็น “รัฐวิสาหกิจที่ดี” รวมถึงได้เริ่มทำเว็บไซต์ www.ghbank.co.th เพื่อให้ข้อมูลแก่บุคคลทั่วไป และในปี พ.ศ. 2539 ได้รับการยกย่องจากศูนย์กลางสหประชาชาติว่าด้วยการตั้งถิ่นฐานมนุษย์ให้เป็น “สถาบันการเงินที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม” (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2568)

ด้วยเหตุนี้ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ จึงมีบทบาทและมีความสำคัญในการเป็นกลไกหลักที่มีส่วนร่วมต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศผ่านภาคอสังหาริมทรัพย์ พร้อมกับสนับสนุนนโยบายรัฐบาลที่มุ่งลดความเหลื่อมล้ำ ด้วยการสร้างโอกาสให้ประชาชน โดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อยและปานกลางได้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองโดยการให้กู้ยืมเงิน พร้อมทั้งส่งเสริมและช่วยเหลือประชาชนนำเงินไปลงทุนเกี่ยวกับการสร้างอาคารและที่ดินโดยตรง ทำหน้าที่เสมือนสื่อกลางในการนำเงินไปใช้ประโยชน์ในกิจการเคหะ คือธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความพอประมาณ การมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกัน มีความรู้และจริยธรรม สามารถนำหลักการมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์องค์กร การวางแผนการตลาด การบริหารเงิน การบริหารบุคลากร และด้านจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ร่วมกับการทำกิจกรรมเพื่อสังคม ดูแลรับผิดชอบกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ตัวอย่างเช่น การช่วยฟื้นฟูธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ จากวิกฤตเศรษฐกิจ ในช่วงปี

พ.ศ. 2540 - 2542 ประเทศไทยเผชิญวิกฤตเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ธนาคารได้มีบทบาทในการช่วยฟื้นฟูธุรกิจที่อยู่อาศัยและอสังหาริมทรัพย์ตามนโยบายของรัฐบาล แม้ในช่วงที่สถานการณ์หนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ขยายตัวที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ก็ได้รับผลกระทบเช่นกัน แต่ก็ยังแสดงบทบาทนำในเรื่องการประนอมหนี้และการปรับปรุงโครงสร้างหนี้กับลูกค้าผู้กู้เงินซื้อบ้าน ช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของลูกค้าได้อย่างมาก ต่อมาใน พ.ศ. 2559 ธนาคารได้กำหนดพันธกิจใหม่ “ทำให้คนไทยมีบ้าน” และวิสัยทัศน์ใหม่ “ธนาคารที่ดีที่สุดสำหรับการมีบ้าน” ที่สะท้อนถึงบทบาทและหน้าที่ของธนาคารที่มีต่อคนไทยและประเทศไทยได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ตั้งเป้าหมายใหม่ธนาคารฯ เป็น SMART Organization พร้อมจัดตั้ง “โรงเรียนการเงิน” เพื่อสนับสนุนให้กลุ่มที่มีข้อจำกัดสามารถเข้าถึงสินเชื่อในระบบได้มากขึ้นพัฒนาการบริการรูปแบบใหม่ มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยตั้ง Premier Service Center (PSC) เป็นศูนย์ให้บริการด้านสินเชื่อแก่ลูกค้าของโครงการบ้านจัดสรร และรายย่อยที่ต้องการสินเชื่อในทุกพื้นที่ และตั้ง Data Entry (DE) ปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนงานสินเชื่อเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการตลาด และการบริการลูกค้า

การนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน สามารถเป็นเครื่องมือที่มุ่งเน้นให้องค์กรอยู่รอดได้ในระยะยาวและยั่งยืน นำไปสู่การพัฒนาและการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์กร ลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างเป้าประสงค์ทางธุรกิจกับผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจได้กำหนดให้จัดทำรายงานแห่งความยั่งยืนเป็นหนึ่งในเกณฑ์การประเมินใหม่ด้านการกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร ซึ่งจะถูกนำมาใช้สำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจในปี พ.ศ. 2563 โดยกำหนดให้รัฐวิสาหกิจต้องจัดทำรายงานแห่งความยั่งยืนตามมาตรฐานของ GRI (Global Reporting Initiative) โดยมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2563) ดังนี้ 1) ศึกษาวิเคราะห์ พิจารณา กำหนดรูปแบบ และแนวทางการจัดทำรายงานการพัฒนาความยั่งยืนของธนาคาร 2) พิจารณาการจัดทำแผนดำเนินงานโครงการจัดทำรายงานการพัฒนาความยั่งยืนของธนาคาร 3) ควบคุม กำกับ ดูแล และประเมินผลความสำเร็จของการจัดทำรายงานการพัฒนาความยั่งยืนของธนาคารให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจในปี พ.ศ. 2563 ด้านการกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร 4) ติดตามผลการจัดทำรายงานการพัฒนาความยั่งยืนของธนาคารให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจกำหนด 5) พิจารณารายงานการพัฒนาความยั่งยืนของธนาคารเพื่อขอรับการพิจารณารางวัลแห่งความยั่งยืนหรือรางวัลอื่นที่เกี่ยวข้องจากองค์กรภายนอก

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ซึ่งเป็นสาขาใหญ่ที่สุดในภูมิภาค 1 มีจำนวนสาขามากถึง 17 สาขา รวมพนักงานกว่า 178 คน (ดังตารางที่ 1.1) ซึ่งจะเป็นประชากรของการศึกษาในระดับภาคได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 1.1 จำนวนพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภูมิภาค 1

สายงาน	ฝ่าย/สำนักงาน/ภาค/ศูนย์	พนักงาน	พนักงานสัญญา	รวมทั้งหมด
สายงานสาขาภูมิภาค 1	ภาคเหนือตอนบน	155	23	178
	ภาคเหนือตอนล่าง	98	19	117
	ศูนย์วิเคราะห์สินเชื่อเชียงราย	6	0	6
	ศูนย์วิเคราะห์สินเชื่อเชียงใหม่	9	0	9
	ศูนย์วิเคราะห์สินเชื่อพิษณุโลก	9	0	9

ที่มา: ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2568

ผลการวิจัยคาดว่าจะเป็นสื่อในการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร เกิดธรรมาภิบาลที่ดี จากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนขององค์กร โดยเฉพาะนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CSR) ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่ปรับปรุงและทบทวนตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน ISO 26000

ในนโยบาย 1 : การพัฒนาแนวทาง การสร้างนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน ให้มีการพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส (CSR After Process) ซึ่งมี 4 แนวทางการปฏิบัติ ได้แก่ 1) การสร้างความรับรู้และความเข้าใจใน CSR Model ที่ถูกต้องโดยเฉพาะ CSR after Process เพื่อให้แต่ละหน่วยงานอธิบายความเกี่ยวข้องของตน ใน I AM GHB ได้อย่างถูกต้อง 2) การกำหนดแนวทางการสนับสนุนชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืน 3) การพัฒนา ปรับปรุง หรือสร้างนวัตกรรม ในการช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ในการยกระดับคุณภาพชีวิตและที่สำคัญคือ แนวทางที่ 4 คือ 4) การขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนตามโครงการ “ไทยนิยม ยั่งยืน” (ประเด็น 04 วิถีไทยพอเพียง) โดยส่งเสริมให้นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการดำเนินชีวิต รวมทั้ง

การสร้างวินัยการออมในทุกกลุ่มช่วงวัย (ด้วยการวิเคราะห์ตนเอง ปรับเปลี่ยนกรอบความคิดหรือ Mindset และปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินชีวิต)

ดังนั้นการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ จึงมีความจำเป็นที่ช่วยให้พนักงานได้ทราบและเข้าใจแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้นำการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการช่วยเหลือทางการเงินต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามของการวิจัย

1. ปัจจุบันธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ได้มีการบริหารจัดการโดยอิงตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหรือไม่ ถ้ามี มีมากน้อยเพียงใดและอย่างไร

2. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เหมาะสมกับการประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อความสุขในการทำงานของคนในองค์การ และเพื่อประโยชน์ของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากงานบริการของแต่ละฝ่ายตามอำนาจหน้าที่ได้หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

2. เพื่อศึกษาวิธีการหรือกระบวนการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. เพื่อประเมินความเหมาะสมของกระบวนการหรือวิธีการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง การบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

2. ทราบถึงแนวทาง วิธีการหรือกระบวนการการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนอันเนื่องมาจากการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ทราบถึง วิธีการหรือกระบวนการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนให้เพิ่มสูงขึ้น จากการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ คือจำนวนพนักงานทั้งหมดของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ทั้งหมด 17 สาขา จำนวน 178 คน ได้แก่ พนักงานประจำ จำนวน 155 คน และพนักงานสัญญาจ้าง จำนวน 23 คน (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2568) โดยผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์สถานการณ์ของการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน เพื่อประเมินว่าได้มีการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมเพียงไร วิธีการหรือกระบวนการในการยกระดับการบริหารงานให้เพิ่มสูงขึ้น และเป็นไปตามข้อกำหนดที่รัฐวิสาหกิจต้องจัดทำรายงานแห่งความยั่งยืนตามมาตรฐานของ GRI (Global Reporting Initiative)

2. ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ทำการเก็บข้อมูลปฐมภูมิด้วยการใช้แบบสอบถามกับพนักงานผู้ปฏิบัติงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนทั้งหมด จำนวน 178 คน และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แบบประเมินในการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Focus Group) สัมภาษณ์พนักงานตามประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ทุกระดับ จำนวน 20 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การประยุกต์ใช้ หมายถึง การนำทฤษฎี หลักการ กฎเกณฑ์ แนวคิด ความรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในภาคปฏิบัติ และนำไปใช้จริงในการแก้ปัญหาโดยปรับให้เข้ากับบริบทแวดล้อมที่เป็นอยู่อย่างเหมาะสม

การบริหารงาน หมายถึง การบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ใน 10 ด้าน คือ

ความสามารถในการแข่งขัน หมายถึง ความสามารถในการสร้างการเติบโตให้กับธุรกิจเมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจคู่แข่ง แนวทางที่จะนำมาซึ่งความได้เปรียบ คือ การเพิ่มผลิตภาพ มุ่งเน้นไปที่การจัดการด้านต้นทุน คุณภาพ และเวลา อย่างเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการสร้างนวัตกรรม จะเน้นไปที่การสร้างและพัฒนาสิ่งใหม่ หรือผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าเพิ่มสูง

องค์กรแห่งความเอื้ออาทร หมายถึง องค์กรที่สร้างความสุขในการทำงาน โดยความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อสร้างความสุขให้เกิดในที่ทำงาน สามารถบรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้พร้อมกับความสามารถ

ในการเติบโต และพัฒนาบุคลากรไปพร้อม ๆ กัน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อสุขภาพของพนักงานและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การดำเนินกิจการภายใต้หลักจริยธรรมและการจัดการที่ดี โดยรับผิดชอบสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร อันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ความรอบรู้ หมายถึง การแสวงหาและพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ หรือหลักวิชาการ ไปพร้อมกับการปฏิบัติตามแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและการดำเนินกิจการที่ถูกต้อง มีคุณธรรม และคุ้มค่าไม่สิ้นเปลือง เช่น นำหลักวิชาการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ค้นพบมาวิเคราะห์สภาพเป็นจริงของกิจการความรู้ในการวิเคราะห์รวบรวมและบริหารจัดการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หรือบทเรียนต่าง ๆ ที่ได้มา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและหรือจัดทำเป็นข้อมูลที่แบ่งปันให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประโยชน์สูงสุด

ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความประพฤติที่ตรงโดยยึดถือความจริง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ไม่ปิดบังอำพรางสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น ทำงานแบบตรงไปตรงมา ไม่คดโกง ไม่แสวงหาผลประโยชน์อย่างไร้คุณธรรม

การสมดุลทางธุรกิจ หมายถึง การสร้างความสมดุลทางธุรกิจด้วยกลยุทธ์การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการนำมาประยุกต์ใช้เป็นกลยุทธ์การพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยนำเอาความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงพิจารณาแนวโน้มด้านความยั่งยืน เช่น เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ และความคาดหวังและข้อกังวลใจของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมสร้างสมดุลควบคู่กับการเติบโตของธุรกิจ

การตัดสินใจทางธุรกิจ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยมีกระบวนการตัดสินใจ ตลอดจนเข้าใจถึงเทคนิคการตัดสินใจอย่างแท้จริงภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งความไม่แน่นอน มีความเสี่ยงบางสถานการณ์ การตัดสินใจอาจจะไม่ได้เป็นไปตามกระบวนการการตัดสินใจที่มีขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เนื่องจากการมีข้อจำกัดบางประการอาจตัดสินใจโดยอาศัยวิจารณญาณหรือประสบการณ์ หรือการระดมสมอง เพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์

การคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ หมายถึง การมุ่งเน้นการให้บริการอย่างทั่วถึงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในการพัฒนานวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์และการให้บริการที่ดี เพื่ออำนวย

ความสะดวกให้แก่ประชาชนและลูกค้าของธนาคารได้มีโอกาสเข้าถึงบริการที่ดีและครอบคลุมทุกพื้นที่

การคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม หมายถึง การเห็นแก่ประโยชน์ของคนส่วนใหญ่เป็นสำคัญ มีความเป็นกลาง ยุติธรรม และโปร่งใส ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ของพวกพ้อง ไม่ใช้บทบาทหน้าที่ในการช่วยเหลือหรือเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับพรรคพวก สามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือความคืบหน้าของงานที่รับผิดชอบได้ตลอดเวลา

การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ หมายถึง การมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถในการวิเคราะห์ ประเมินธุรกิจได้อย่างเหมาะสม มีทักษะในการเข้าถึง ทักษะการใช้และสามารถสร้างสรรค์กิจกรรมเกี่ยวข้องกับธุรกิจอย่างฉลาด รอบรู้ รอบคอบเท่าทัน โดยบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5 ด้าน คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล ความมีภูมิคุ้มกัน โดยตั้งอยู่บนเงื่อนไขความรู้และเงื่อนไขคุณธรรม

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ปรัชญาชี้แนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน ถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศ ให้ดำเนินไปในทางสายกลาง มีความพอเพียง หมายถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีระบบภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว การตัดสินใจละการดำเนินการในด้านต่าง ๆ นั้น ต้องถูกกำกับด้วยเงื่อนไขความรู้และคุณธรรมเพื่อไปสู่การพัฒนาที่สมดุล มั่นคงและยั่งยืน บนพื้นฐานขององค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นหัวใจแห่งศาสตร์พระราชา ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภายใต้ศาสตร์พระราชา คือ แนวทางการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างยั่งยืนโดยเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสร้างความเข้มแข็งจากภายในเริ่มต้นจากการพึ่งพาตนเองและรวมตัวกันเป็นกลุ่ม สร้างองค์ความรู้ให้กับประชาชน สร้างการรับรู้เข้าใจถึงปัญหา ให้มีการเติบโตในทุกระดับอย่างมีคุณภาพ เข้าใจถึงแนวทางของการพัฒนาต้องคำนึงถึงเรื่องสภาพ ทางภูมิศาสตร์ ความเชื่อทางศาสนา เชื้อชาติ ภูมิหลังทางเศรษฐกิจ และสังคม โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง

รายงานแห่งความยั่งยืนตามมาตรฐานของ GRI (Global Reporting Initiative) หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด เป้าหมาย พัฒนาการ และผลการดำเนินงาน ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลแก่ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดเผยเป็นรายปี เป็นช่องทางให้ลูกค้าและคู่ค้ารับทราบผลการดำเนินงานทางสังคมและสิ่งแวดล้อมของธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนบน สามารถตอบสนองต่อความสนใจของผู้มีส่วนได้เสียให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ หมายถึง ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมวรรณกรรม ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของหลักคิดเชิงระบบ และเชื่อมโยงกับแบบจำลอง ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ระบุถึงสถานะเพื่อให้เข้าใจว่า เราคือ ใคร หรือ “Who we are” หมายถึงการกำหนดเงื่อนไข “คุณธรรม” ที่เป็นพื้นฐาน ของกระบวนการตัดสินใจ และ เราต้องรู้อะไร หรือ “What we know” หมายถึง เงื่อนไข “ความรู้” ที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจบนฐานของความรู้ที่มากเพียงพอ ทั้งสองส่วนนี้เป็นเงื่อนไขหรือปัจจัยนำเข้าที่สำคัญในการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงใน กระบวนการตัดสินใจ และเข้าสู่กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย วิธีการ (การมีภูมิคุ้มกัน การพึ่งตนเอง) วิธีคิด (ความพอประมาณ) ได้แก่ การตัดสินใจทางธุรกิจ ทางสายกลาง ได้แก่ ความซื่อสัตย์ วิถีชีวิต (ความมีเหตุผล) ได้แก่ การคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ เชื่อมโยงกันกับหลักคิด 3 ห่วง ในการตัดสินใจ หรือ “How we decide” ประกอบด้วย การใช้หลักความมีเหตุมีผล ความพอประมาณ และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และสะท้อนออกมายังพฤติกรรม หรือ “How we behave” ที่แสดงออกมาจากกระบวนการตัดสินใจที่เป็นระบบนั้น ซึ่งจะทำ ให้เกิด ผลผลิต (Measurable Outputs) คือ ความสามารถในการแข่งขัน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ และการสมดุลทางธุรกิจ ความสมดุลและยั่งยืน ในมิติของเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม และจะนำไปสู่ ผลลัพธ์ (Envisaged Outcomes) คือ ความสุขของบุคลากรความรับผิดชอบต่อสังคมทำงานอย่างมีความสุข พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง (Immunity) และการฟื้นตัวได้เร็วเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ (Resilience) และความสุขของประชาชนผู้รับบริการ นำไปสู่ผลในที่สุด (Impact) การคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม และความรับผิดชอบต่อสังคม (ณดา จันทร์สม, 2562) ซึ่งจากองค์ประกอบดังกล่าวทำให้ทราบปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง วิเคราะห์ระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง และระดับการบริหารงานธนาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหาเพื่อให้ได้กรอบในการสร้างแนวคำถามที่ใช้ในการประเมินความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงและจัดทำร่างแนวทางการยกระดับการบริหารงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามรายงานแห่งความยั่งยืนของมาตรฐาน GRI (Global Reporting Initiative) เพื่อสร้างองค์กรที่มีความยั่งยืนอย่างเป็นระบบต่อไป ดังภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยทำการวิจัย เรื่อง “การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน” ได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานการดำเนินการวิจัย โดยได้เสนอตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การประยุกต์ใช้ของภาคธุรกิจการเงิน
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. รายงานแห่งความยั่งยืนตามมาตรฐานของ GRI (Global Reporting Initiative)
6. บทบาทของธนาคารอาคารสงเคราะห์
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ซึ่งพระราชทานแก่ประชาชนชาวไทย โดยพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มีสถานภาพเป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากฐานราก (Grounded Theory) จากการที่พระองค์เสด็จเยี่ยมเยียนราษฎร การพบปะไต่ถามปัญหาทุกข์สุขของประชาชนของพระองค์ทำให้พระองค์คิดหาหนทางในการช่วยเหลือประชาชนชาวไทย ใช้วิธีการทดลองด้วยระยะเวลาที่ยาวนานเพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนจนเกิดเป็นโครงการพระราชดำริต่าง ๆ (สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์, 2551) ซึ่งโครงการต่าง ๆ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่พสกนิกรของพระองค์ได้สำเร็จ ภายหลังที่ประเทศประสบปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจที่รุนแรงในปี พ.ศ. 2540 เศรษฐกิจพอเพียง จึงเป็นปรัชญาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศและถูกนำมาพิจารณาทั้งในภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาสังคม เนื่องจากเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเรื่องลึกซึ้งครอบคลุมหลักการและมิติที่สำคัญ มุ่งเน้นไปที่ความยั่งยืนและสมดุล สามารถประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี โดยมีคำจำกัดความที่เป็นทางการดังนี้

“เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียงหมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ความรอบคอบ และระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนการดำเนินการทุกขั้นตอนและขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีจิตสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตอยู่ด้วย ความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กว้างขวาง ทั้งทางด้านวัตถุสังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550, น. 7-9)

คุณลักษณะที่สำคัญในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงคือความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีระบบภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หากพิจารณาในแง่ของความหมายแล้ว ความพอประมาณหมายถึง ความเหมาะสมของการดำเนินงานที่ไม่เกินกำลังความสามารถเป็นไปอย่างมีขั้นตอน ไม่ก้าวกระโดด และอยู่ในข่ายที่สามารถจัดการได้โดยที่ไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน ความมีเหตุผลหมายถึง การพิจารณาที่จะดำเนินงานใด ๆ ด้วยความถี่ถ้วนไม่ย่อท้อ ไร้อคติคำนึงถึงเหตุคำนึงถึงผลที่จะเกิดตามมาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเพื่อให้การดำเนินงาน ถูกต้องตามครรลองคลองธรรมไม่ส่งผลกระทบทางลบกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การมีระบบภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวหมายถึง การเตรียมความพร้อมต่าง ๆ ต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เงื่อนไขความรู้หมายถึง เครื่องอาศัยของการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ประกอบด้วยความรอบรู้ คือความรู้ลึกในงานที่ทำและความรู้กว้างในสภาวะแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกี่ยวพันกับงานที่ทำ ความระลึกรู้ (สติ) คือการยั้งคิดพิจารณา และรู้ทันสภาวการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนที่จะกระทำการใด ๆ และความรู้ชัด (ปัญญา) คือการเห็นและเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างกระจ่างชัด ถูกต้องตามเหตุตามผลและตามจริง เงื่อนไขของคุณธรรม หมายถึง เครื่องอาศัยของการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปอย่างดีงามประกอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต คือความประพฤติชอบมีการพูดและการกระทำซื่อตรงต่อหน้าที่การงาน ต่อตนเองและต่อผู้เกี่ยวข้องและเจตนาบริสุทธิ์ไม่คดโกงไม่หลอกลวงและไม่เอารัดเอาเปรียบ ความอดทนมีความเพียรคือความบากบั่น ความกล้าแข็งมีความหนักแน่นไม่ท้อถอยทำให้การดำเนินงานรุดหน้าเรื่อยไปจนประสบผลสำเร็จและความรอบคอบ

ระมัดระวังคือ การพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในทุกแง่ทุกมุมก่อนที่จะดำเนินงานเพื่อมิให้เกิดความเผอเรอและพลั้งพลาด

ดังงานวิจัยของ อภิชัย พันธเสน (2546) ที่ศึกษาการประยุกต์พระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงกับอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นงานวิจัยที่เป็นหลักการที่สำคัญในการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การประกอบธุรกิจเพื่อลดความเสี่ยง และการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ พบว่า อุตสาหกรรมที่สามารถผ่านพ้นวิกฤตทางเศรษฐกิจและสังคมมาได้มีจุดเน้นร่วมกันสามประการ ประการแรก ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ราคาไม่แพงแต่ถูกหลักวิชาการ ประการที่สองใช้ทรัพยากรทุกชนิดอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด และประการที่สาม มีขนาดการผลิตที่สอดคล้องกับความสามารถในการบริหารจัดการและเน้นการบริหารความเสี่ยงต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่ก่อหนี้เกินความสามารถในการบริหารจัดการ จากจุดเน้นทั้งสามประการ นักวิจัยสรุปเป็นข้อค้นพบหลักการ 9 ประการ ที่ผู้ประกอบการใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ที่ส่งผลต่อความอยู่รอด คือ

1. ใช้เทคโนโลยีที่ถูกหลักวิชาการ แต่มีราคาถูก

2. ใช้ทรัพยากรทุกชนิดอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. เน้นการจ้างงานเป็นหลัก โดยไม่นำเทคโนโลยีมาทดแทนแรงงาน ยกเว้นในกรณีที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผลิตภัณฑ์

4. มีขนาดการผลิตที่สอดคล้องกับความสามารถในการบริหารจัดการ เน้นการขยายตัวแบบค่อยเป็นค่อยไปและใช้ทุนภายในเป็นสำคัญ เพื่อลดความเสี่ยงในการบริหารจัดการ

5. ไม่โลภจนเกินไป และไม่เน้นกำไรระยะสั้นเป็นหลัก โดยคำนึงถึงความมั่นคงของกิจการเป็นหลักจากตลาดในท้องถิ่นภูมิภาค ตลาดภายในประเทศตามลำดับ

6. ซื่อสัตย์สุจริตในการประกอบการ ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้บริโภค และ แรงงานหรือลูกค้า ตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบผู้จำหน่ายวัตถุดิบ มีการขยายการผลิตอย่างเป็นขั้นตอน

7. เน้นการกระจายความเสี่ยงจากการมีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายและ/หรือมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนผลผลิตได้ง่าย เพื่อลดความเสี่ยงและความผันผวนของตลาด อุตสาหกรรมใดที่มีกำไรสามารถนำไปสนับสนุนอุตสาหกรรมประสบปัญหาได้ ถ้าหากเป็นปัญหาในระยะสั้นหรือนำกำไรไปทำงานในด้านวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตให้เพิ่มมากขึ้นในระยะยาว นอกจากนี้ยังสามารถใช้ของเสียจากกระบวนการผลิตมาเป็นปัจจัยนำเข้าของอีกกระบวนการผลิตหนึ่ง ได้ทำให้ของเสียจากระบบการผลิตทั้งหมดมีน้อยหรือเกือบไม่มีเลย

8. เน้นการบริหารความเสี่ยงต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่ก่อหนี้จนเกินความสามารถในการบริหารจัดการ

9. เน้นการใช้วัตถุดิบภายในท้องถิ่น และการตอบสนองตลาดภายในท้องถิ่น ภูมิภาค ตลาดภายในประเทศและต่างประเทศ ตามลำดับ งานวิจัยนี้ถือเป็นจุดเริ่มต้นแห่งการนำหลักการเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในธุรกิจ

ต่อมา สุขสรรค์ กันตะบุตร (2551) ได้ศึกษาเพิ่มเติมและพบการบริหารจัดการแนวเศรษฐกิจพอเพียงอีก 5 หลักการ ต่อจาก อภิชัย พันธเสน ประกอบด้วย

10. รับผิดชอบในกิจกรรมทางธุรกิจของตนต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดของธุรกิจ

11. ทำงานร่วมกัน แบ่งปันความรู้ระหว่างธุรกิจประเภทเดียวกันและหรือธุรกิจต่างประเภทที่เกี่ยวข้อง

12. พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แม้ในยามทุกข์ยากทางเศรษฐกิจ

13. วิจัยและพัฒนาเพื่อคิดค้นนวัตกรรมภายในองค์กร โดยใช้ภูมิปัญญาไทย

14. พัฒนาองค์ความรู้และถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลอย่างต่อเนื่อง

ทั้ง 14 หลักการได้กลายเป็นดัชนีชี้วัดความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กรธุรกิจที่บริหารงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้นำมาประยุกต์ใช้ และใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินว่าองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ดำเนินธุรกิจตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงหรือไม่

การศึกษาองค์กรธุรกิจที่ดำเนินงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้มีการจัดประกวดผลงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานคณะกรรมการเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (กปร.) โดยในปี พ.ศ. 2553 สุภาวดี ขุนทองจันทร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาประเภทธุรกิจและคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง” จากธุรกิจที่ส่งผลงานเข้าประกวดโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 120 องค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่ พบองค์ความรู้เพิ่มเติมที่สำคัญในงานวิจัย ผู้นำในองค์กรธุรกิจแนวเศรษฐกิจพอเพียงจะเป็นนักปฏิบัติธรรมซึ่งหมายถึงความพยายามของผู้ประกอบการที่จะศึกษาและปฏิบัติตามคำสอนในศาสนาเพื่อให้ตนเองพ้นจากสภาวะความทุกข์ นำไปสู่ชีวิตที่มีความสุขเพิ่มขึ้น พยายามลดละกิเลสและความโลภ ดำเนินชีวิตแบบพอเพียงมุ่งทางสายกลางไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นและพยายามทำคุณประโยชน์ตอบแทนสังคมมากขึ้น ดังนั้น ควรได้เพิ่มเติมเป็นหลักการที่ 15 ต่อจากหลักการของอภิชัย พันธเสน และสุขสรรค์ กันตะบุตร

วิกฤตเศรษฐกิจเมื่อปี พ.ศ. 2540 เศรษฐกิจพอเพียงได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจ ในกลุ่มผู้ประกอบการจำนวนหนึ่ง โดยมีหลักการดำเนินธุรกิจ 14 หลักการในการฝ่าวิกฤตเศรษฐกิจมาได้จาก 14 หลักการ ถูกจัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ตั้งแต่ระดับเข้าข่าย เข้าใจ

และเข้าถึง ซึ่งทั้งสามระดับนี้ถูกจัดไว้โดยผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐกิจพอเพียง อภิชัย พันธเสน (2550) พร้อมกับความหมายในแต่ละระดับที่ให้ไว้อย่างชัดเจนดังนี้

เข้าข่าย หมายถึง มีวิธีการที่จัดการธุรกิจที่สามารถลดความเสี่ยงและสร้างภูมิคุ้มกันได้ (วิธีการ = ให้มีภูมิคุ้มกัน) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ระดับนี้เน้นความยั่งยืนในการทำธุรกิจ

เข้าใจ หมายถึง ธุรกิจจะต้องผ่านขั้นตอนของการเข้าข่ายมาแล้วและมีความเข้าใจความหมายของความพอเพียงหรือความพอประมาณ เน้นการจัดการในขนาดที่เหมาะสมกับความสามารถในการบริหารจัดการ พึ่งตนเองได้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นองค์กรธุรกิจที่ดำเนินงานสอดคล้องกับคุณลักษณะในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความรู้ความเข้าใจในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแต่อาจมิได้ปฏิบัติตามเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างสมบูรณ์แบบ (วิธีการ+วิธีคิด = การมีภูมิคุ้มกัน+ความพอประมาณ) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ระดับนี้เน้นความสุขในการทำธุรกิจ

เข้าถึงหมายถึง ธุรกิจจะต้องผ่านขั้นตอนของการเข้าใจมาแล้วและได้นำเอาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิตคือ เป็นการดำเนินธุรกิจตามปกติโดยประกอบด้วยคุณธรรมที่สำคัญในการดำรงชีวิตและการดำเนินธุรกิจสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่กลุ่มอื่น ๆ ได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นองค์กรธุรกิจที่ดำเนินงานสอดคล้องกับคุณลักษณะและเงื่อนไขในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างครบถ้วน มีคุณธรรมในการประกอบการและปฏิบัติตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างสมบูรณ์จนถูกหยิบยกขึ้นเป็นกรณีศึกษาอย่างชัดเจนหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ระดับนี้เน้นประโยชน์สุขในการดำเนินธุรกิจ

ทั้งระดับ เข้าใจและเข้าถึงในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต่างก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งนี้เพราะปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเน้นให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยการดูแลสวัสดิภาพของพนักงานเป็นอย่างดีด้วยการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานในลักษณะองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ Happy Workplace เพื่อช่วยให้คนงานมีความรักความผูกพันกับองค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้องค์กรผลิตผลงานที่มีคุณภาพเพราะเป็นแนวทางหนึ่งในการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (อภิชัย พันธเสน, 2555)

สรุปได้ว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นวิธีการหรือรูปแบบของการประยุกต์ที่เน้นถึงการดำรงอยู่ของธุรกิจ โดยให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียในองค์กร คำนึงถึงการดำเนินกิจการโดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรเป็นหลัก พร้อมทั้งการเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนากิจการให้เจริญเติบโตก้าวหน้า โดยยึดหลักของความถูกต้องโปร่งใส และการมีจริยธรรมที่ดี

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การประยุกต์ใช้ของภาคธุรกิจการเงิน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) (2555, น. 24-35) ได้กล่าวว่า การประกอบกิจการของภาคธุรกิจ จะมีเป้าหมายอยู่ที่การสร้างผลกำไรเพื่อตอบแทนเจ้าของหรือผู้ถือหุ้นเป็นสำคัญ โดยไม่ได้คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) และสังคมส่วนรวม แต่เมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจใน พ.ศ. 2540 ส่งผลให้ภาคธุรกิจได้เรียนรู้ปรับตัว ปรับแนวคิดมาให้ความสำคัญกับการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจอย่างกว้างขวางมากขึ้น นับตั้งแต่ พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา โดยในระยะแรกมุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจในการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคธุรกิจอย่างจริงจัง ต่อเนื่องภายใต้กลไกคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง ที่มอบให้ ดร. อาชว์ เตาลานนท์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลักดันการขับเคลื่อนในภาคธุรกิจ ส่งผลให้ภาคีเครือข่ายสถาบันองค์กรภาคธุรกิจ รวมทั้งสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาคมธนาคารไทย ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้ตระหนักรู้เกิดความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติเพื่อให้เข้าถึงด้วยความเชื่อมั่นว่า

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไม่ขัดกับหลักการทำกำไร แต่การได้มาซึ่งกำไรของธุรกิจต้องไม่เอาเปรียบผู้อื่น แสวงหากำไรจนเกินตัว ไม่เบียดเบียนประโยชน์ของสังคม และทำลายสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจพอเพียงจึงเป็นแนวทางการประกอบธุรกิจที่มุ่งสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นใน 3 มิติ คือ เศรษฐกิจ-สังคม-สิ่งแวดล้อม เป็นแนวคิดการพัฒนาธุรกิจให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านต้นทุน ปัจจัยการผลิต สังคม สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรม โดยเน้นให้มีการบริหารความเสี่ยงด้วยการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ไม่ประมาท ไม่โลภเกินไป ขยายธุรกิจให้เหมาะสมกับกำลังทุนและศักยภาพความถนัดของตนบนพื้นฐานการใช้ความรู้คุณธรรม และดำเนินการด้วยความรอบคอบระมัดระวังจากฐานความรู้ที่มีและการนำไปปฏิบัติจึงมีการ ศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์ถอดบทเรียนประสบการณ์ การดำเนินธุรกิจที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งธุรกิจ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดย่อม ที่นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้จัดทำ เป็นองค์ความรู้เผยแพร่สู่สาธารณะและกลุ่มภาคี เครือข่ายภาคธุรกิจ เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ ให้เกิดการต่อยอดขยายผลต่อเนื่องต่อไป ซึ่งจากการสังเคราะห์บทเรียนได้ข้อสรุปร่วมที่บ่งชี้ถึงคุณลักษณะของการดำเนินธุรกิจตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า มีลักษณะ ที่ยอมรับการมีกำไรในระดับพอประมาณและมีเหตุมีผลที่พอเพียงต่อนักธุรกิจที่ลงทุนหรือ ผู้ถือหุ้น และต้องไม่เป็นการแสวงหากำไรโดยการเอาเปรียบผู้บริโภคหรือผิดกฎหมาย ไม่ปฏิเสธการส่งออก แต่ต้องมีการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีเพื่อให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถกู้เงินมาลงทุนได้ เพื่อทำให้มีรายได้และต้องสามารถใช้หนี้ได้ต้องมี คุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต พากเพียรอดทน และรับผิดชอบต่อสังคม

พัฒนาประสิทธิภาพการผลิต รักษาความสมดุลในการแบ่งปันผลประโยชน์ของธุรกิจในระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ พนักงานบริษัท ผู้บริโภค และสังคมโดยรวม

แนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพบว่า ในระดับขั้นพื้นฐาน เป็นแนวปฏิบัติร่วมที่ทุกองค์กร ภาคธุรกิจมีการดำเนินการอยู่แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ธุรกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประกอบด้วยปัจจัยการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และการบริหารความเสี่ยง สำหรับในระดับขั้นก้าวหน้า เป็นแนวปฏิบัติที่ครอบคลุมปัจจัย การมองการณ์ไกลในการบริหารจัดการและตัดสินใจเชิงนโยบาย คิดถึงผลในระยะยาวมากกว่าระยะสั้น ขยายธุรกิจอย่างค่อยเป็นค่อยไป ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน/พนักงาน/ผู้บริหารทุกระดับอย่างเป็นรูปธรรม นำเทคโนโลยีมาใช้และพัฒนานวัตกรรมในทุกมิติอย่างต่อเนื่อง รักษาผลประโยชน์ ของผู้มีส่วนได้และส่วนเสียของธุรกิจ (ลูกค้า คู่ค้า ผู้ถือหุ้น พนักงาน สิ่งแวดล้อม และสังคม) และที่สำคัญคือ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเข้มแข็ง มีจริยธรรม คุณธรรม ความเพียร และการแบ่งปัน ความรู้เป็นค่านิยมร่วมขององค์กรธุรกิจที่ดำเนินกิจการ โดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพื้นฐาน ไม่มีเป้าหมายสุดท้ายที่ผลกำไร แต่อยู่ที่การแบ่งปันกันเพื่อให้สังคมดีขึ้น จะมองตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน สังคม หากชุมชน สังคมอยู่ไม่ได้ธุรกิจของตนก็อยู่ไม่ได้เช่นกัน

ผลการสำรวจของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย เกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหารระดับสูง ที่เป็นสมาชิกสมาคมฯ ต่อการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในภาคธุรกิจ เมื่อแนวปฏิบัติเริ่มชัดเจนมากขึ้น ได้สร้างการยอมรับ ให้เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจ ดังจะเห็นได้จากผลสำรวจทัศนคติของผู้บริหารระดับสูงที่เป็นสมาชิกสมาคมส่งเสริม สถาบันกรรมการบริษัทไทย เมื่อ พ.ศ. 2549 ที่ยืนยันชัดเจนว่า องค์กรต่าง ๆ ล้วนเชื่อมั่นในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับการบริหารธุรกิจ ส่งเสริมให้ธุรกิจก้าวหน้าในระยะยาว ก้าวตามทันกระแสโลกาภิวัฒน์ได้โดยร้อยละ 80 ของผลสำรวจเห็นว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไม่ขัดแย้งกับเป้าหมายการดำเนินธุรกิจ และมีผลให้การระดมทุนง่ายขึ้นและแข่งขันกับบริษัทอื่นในตลาดได้ขณะที่ร้อยละ 84 เห็นว่า จะมีผลให้มูลค่าหุ้นขึ้น และร้อยละ 88 เห็นว่า จะช่วยให้บริษัทสามารถดึงดูดผู้ลงทุนได้ดีขึ้น

จากภาวะเศรษฐกิจ พ.ศ. 2562 ผลกระทบทางลบจากสงครามการค้าระหว่างสหรัฐอเมริกากับจีน และความเสี่ยงทางด้านการเงินของอิตาลีและตุรกี ทำให้เกิดการชะลอตัวทางเศรษฐกิจ และมีความเสี่ยงต่อความผันผวนในระบบเศรษฐกิจและการเงินสูง รวมถึงบรรยากาศทางการเมืองและทิศทางนโยบายรัฐบาลหลังการเลือกตั้งว่าจะไปในทิศทางใด ซึ่งส่งผลกระทบต่อ

บรรยากาศการลงทุนและเศรษฐกิจไทย เช่น ธนาคารอาคารสงเคราะห์มีการบริหารจัดการที่ดี มีความสอดคล้องและเป็นไปตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ดีภายใต้กำกับดูแลของธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นหลัก ทบทวนและปรับกลยุทธ์ให้มีภูมิคุ้มกัน ต่อความเสี่ยงอันเกิดจากความผันผวนของเศรษฐกิจโลกอย่างกว้างขวาง โดยทบทวนนโยบาย ปรับปรุงระบบงาน กระบวนการทำงานและวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง สื่อสารและอบรม สร้างความเข้าใจกับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกประการคือความเสี่ยงจากสภาพภูมิอากาศ และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาโดยที่คาดไม่ถึง องค์กรต้องไม่ทำให้พนักงานหน่วยงานอื่น ๆ และสังคมเดือดร้อน เราแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมโดยการช่วยบรรเทาทุกข์แก่ลูกค้าในกรณีที่ได้รับผลกระทบหลักประกันเสียหาย โดยมีมาตรการลดอัตราดอกเบี้ยและการประนอมหนี้ รวมถึงลงพื้นที่เพื่อให้กำลังใจแก่ผู้ประสบภัยด้วย และธนาคารยังมีการเชื่อมโยงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาชุมชน และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากโครงการต่าง ๆ ที่ทำร่วมกับชุมชนหลาย ๆ โครงการ (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2561, น. 42)

ผลจากการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ได้ทำให้องค์กร สามารถผ่านช่วงเวลาแห่งความยากลำบากนั้นมาได้ ตลอดจนเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมให้มีระบบบรรษัทภิบาลที่กำหนดให้องค์กรควบคุมกิจการ ให้มีความรับผิดชอบตามหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ภายใต้กรอบของจริยธรรมที่ดีโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน สามารถดำเนินการด้วยความรับผิดชอบ ยุติธรรม และโปร่งใสยิ่งขึ้น ตลอดจนมีการบริหารความเสี่ยงที่รัดกุมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีมาตรการและกฎกติกาในการสร้างความเข้มแข็งทางธุรกิจมากขึ้น เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันในตนเอง (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2561, น. 45)

นอกจากนี้ภาคธุรกิจจำนวนมากยังได้ร่วมแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) ในการแก้ไขปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำของประชาชนในชนบท นอกเหนือจากกลไกบรรษัทภิบาลและการบริหารความเสี่ยง จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร และได้มีการก่อตั้ง CSR Club จากการรวมตัวของ 27 บริษัทในตลาดหลักทรัพย์เพื่อร่วมกันจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างสมดุลระหว่างสังคมเมืองและชนบท ซึ่งถือว่าเป็นเรี่ยวแรงสำคัญในการร่วมขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กว้างขวางยิ่งขึ้น องค์กรธุรกิจหลายแห่งได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาความยากจนและพัฒนาชนบท ตัวอย่างหนึ่งที่สำคัญคือ สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ร่วมกับมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยได้ริเริ่มจัดทำ โครงการ 1 ไร่ 1 แสน และโครงการหนึ่งบริษัทหนึ่งตำบล ตั้งแต่ พ.ศ. 2554 ที่มุ่งไปเสริมสร้างศักยภาพของเกษตรกรหรือประชาชนฐานรากให้เข้มแข็งด้วยตัวเองตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปัจจุบันมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในหลายพื้นที่และได้ขยายผลกว้างขวางขึ้น ทุกปีการดำเนินโครงการรักษ์ป่า

สร้างคน 84 ตำบล วิถีพอเพียง โดย บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2550 มีเป้าหมายสร้างเสริมศูนย์เรียนรู้การพัฒนาชุมชน ใน 84 ตำบล ทุกภูมิภาคทั่วประเทศ ทั้งในด้านองค์ความรู้ ทักษะอาชีพ การรวมกลุ่มทางด้านเศรษฐกิจ วิถีชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม จิตอาสา รวมถึงจริยธรรม เพื่อให้เป็นตำบลต้นแบบที่เข้มแข็งทางเศรษฐกิจ พลังงาน สังคม ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ซึ่งการดำเนินงานได้ผลสำเร็จเกินคาดหมาย สามารถพัฒนาตำบลวิถีพอเพียงได้ถึง 87 ตำบล 920 หมู่บ้าน ครัวเรือนพอเพียงอาสา 9,244 ครัวเรือน และคนต้นแบบกว่า 600 คน และได้ตั้งเป้าหมายการขยายผลให้เป็นตำบลต้นแบบ เพื่อการเรียนรู้ดูงานในระดับประเทศต่อไป

พัฒนาการของการขับเคลื่อนประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคธุรกิจได้ก้าวหน้า และขยายผลมากขึ้น มีการยกระดับร่วมกันจัดทำตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์ชี้วัด การดำเนินธุรกิจตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการธุรกิจสามารถ เรียนรู้พัฒนาตนเองได้ ประกอบกับความมุ่งมั่น ความเพียรพยายาม และความพร้อมของพลังความร่วมมือของภาคีภาคธุรกิจที่มีประสบการณ์เป็นต้นแบบและตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ จะเป็นเครือข่ายและกลไกสำคัญที่จะช่วยผลักดันขยายผลให้ภาคธุรกิจสามารถเดินบนเส้นทางแห่งความยั่งยืนได้อย่างสัมฤทธิผล

ภาคธุรกิจการเงิน เช่น ธนาคาร บริษัทประกัน และบริษัทหลักทรัพย์ ได้นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในหลายด้าน เพื่อสร้างความยั่งยืนทั้งภายในองค์กรและต่อสังคมโดยรวม โดยการประยุกต์ใช้มีทั้งระดับนโยบายองค์กร และการให้บริการลูกค้า ได้แก่

1. การกำหนดนโยบายขององค์กร

1.1 วางแผนการดำเนินธุรกิจอย่างมีเหตุผล (Reasonableness) ใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ความเสี่ยงอย่างรอบคอบก่อนการลงทุนหรือปล่อยสินเชื่อ

1.2 สร้างภูมิคุ้มกันทางการเงิน (Self-immunity) เตรียมความพร้อมรับมือวิกฤตเศรษฐกิจ เช่น การกันเงินสำรอง การกระจายความเสี่ยงในพอร์ตลงทุน

2. การดำเนินธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาล (Good Governance)

2.1 สนับสนุนการทำงานอย่างโปร่งใส มีคุณธรรม เช่น การเปิดเผยข้อมูลตามมาตรฐาน ESG (Environmental, Social, Governance)

2.2 จัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและตรวจสอบภายในอย่างเข้มงวด

3. ผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงิน

3.1 ออกผลิตภัณฑ์การเงินที่ พอประมาณและไม่เกินตัวลูกค้า เช่น สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำสำหรับชุมชนหรือผู้มีรายได้น้อย

3.2 ส่งเสริมการออม การวางแผนทางการเงินที่ยั่งยืน เช่น บัญชีออมทรัพย์เพื่ออนาคต

4. โครงการเพื่อสังคม (CSR และ CSV)

4.1 สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาชุมชน เช่น ธนาคารเพื่อการเกษตรฯ (ธ.ก.ส.) มีโครงการ “ชุมชนพอเพียง”

4.2 อบรมความรู้ทางการเงินให้กับประชาชน โดยอิงหลักเศรษฐกิจพอเพียง เช่น “ออมก่อน รวยกว่า” ของ ธนาคารออมสิน

5. การบริหารทรัพยากรบุคคล

5.1 ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความพอเพียง เช่น การประหยัด การทำงานด้วยคุณธรรม

5.2 จัดสวัสดิการที่พอดี และอบรมบุคลากรให้รู้จักการวางแผนการเงินส่วนบุคคล

สรุปได้ว่า การบริหารงานโดยอาศัยความรู้คุณธรรมเหตุผลความพอประมาณ และการมีภูมิคุ้มกันเพื่อทำให้ธุรกิจมีความยั่งยืนความสมดุล ที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ได้นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้บริหารงาน และยึดหลักการบริหารบุคคลแบบความรู้ คู่คุณธรรม การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นเสมือนภูมิคุ้มกันที่สำคัญ ทำให้เกิดความสมดุลและความยั่งยืนขององค์กร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นการจัดระเบียบดูแลคนในองค์กรให้ปฏิบัติงาน ได้โดยใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้ได้มากที่สุด เป็นประโยชน์กับองค์กร การบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญมากเพราะความสำเร็จของบริษัทจะขึ้นอยู่กับผลงานของพนักงานเป็นส่วนใหญ่การที่จะทำให้พนักงาน มีขวัญกำลังใจและผลงานที่ดีได้ต้องอาศัยระบบบริหารบุคคลที่ดี

ตามหลักการทั่วไป กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนมีกระบวนการสำคัญ ได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุและการแต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประโยชน์และสวัสดิการเกื้อกูล ซึ่งแต่ละกระบวนการมีวิธีการและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป ในกรณีของการสรรหาและการรับเข้าเป็นกระบวนการแรกที่องค์กรทำการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่าง ๆ ให้เข้ามาทำงานกับองค์กร ในขณะที่ทำการทดลองปฏิบัติงานเมื่อสถานประกอบการได้ประเมินแล้วเห็นว่าแรงงานสามารถทำงานได้ตรงตามที่สถานประกอบการกำหนด พร้อมทั้ง

ได้ประเมินผลการทดลองงานและแรงงานผ่านการทดลองงานตามขั้นตอนต่าง ๆ แล้วก็จะทำการบรรจุและแต่งตั้ง

ในส่วนของการสร้างหลักประกันให้องค์กรมั่นใจว่าจะมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้สภาพแวดล้อม เทคโนโลยีและการบริหารจัดการที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรจะต้องเติมเต็มความรู้ความสามารถด้วยการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มพูนทักษะต่อยอดมาจากการศึกษาของบุคลากร ให้เกิดความชำนาญและทัศนคติที่เหมาะสมในการทำงานในการอบรมและพัฒนามีวิธีการที่หลากหลายขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กรธุรกิจ และเพื่อเป็นการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าไว้กับองค์กรนาน ๆ องค์กรจึงตอบแทนด้วยการจัดประโยชน์ และสวัสดิการเกื้อกูลให้ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจแก่แรงงาน กระบวนการทั้งหมดที่กล่าวมานี้เป็นกระบวนการในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างขีดความสามารถให้องค์กรในระยะยาว หากแต่องค์กรที่บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะมีจุดเน้นที่ลุ่มลึกในแต่ละกระบวนการเพื่อให้ได้คนคุณภาพที่แตกต่างจากองค์กรธุรกิจทั่วไป

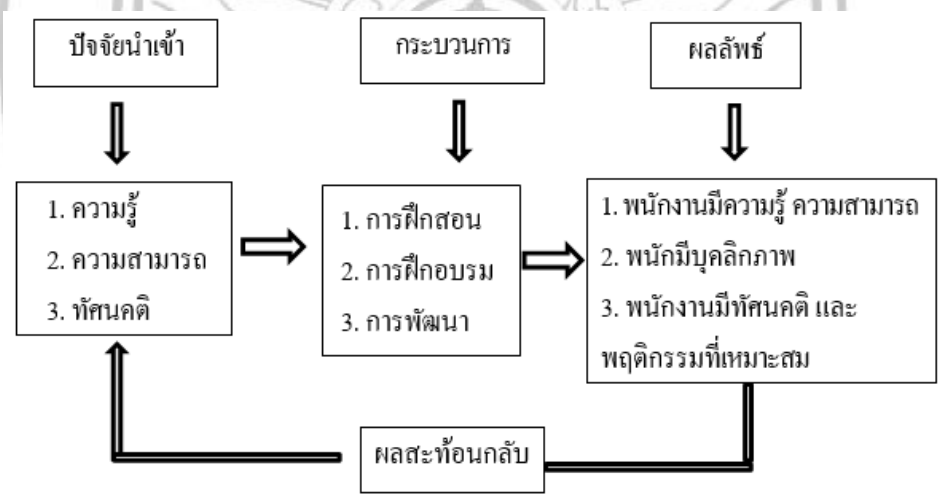
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่ต้องขยายความเนื่องจากองค์กรธุรกิจจะมีขีดความสามารถที่แตกต่างกัน มีปัจจัยจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรธุรกิจจึงต้องส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร พัฒนาสังคมและประเทศ ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ระบบสมรรถนะในการทำงานได้กลายเป็นเครื่องมือทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับสามารถนำมาใช้ในการสรรหา ธำรงรักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และบุคลิกลักษณะเฉพาะ ตรงตามที่ตำแหน่งกำหนด เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามผลที่คาดหวังไว้

สมรรถนะในการทำงานจึงประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ถ้าพนักงานไม่มีความรู้ พนักงานก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ความรู้นี้มักจะได้จากการศึกษา อบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้น ๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหัวข้อที่เป็นเรื่องเฉพาะตำแหน่ง เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานไม่เกี่ยวข้องก็ไม่จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนา (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2557)

ทักษะเป็นความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีทักษะแล้วก็ยากที่ทำให้พนักงานทำงานให้มีผลงานออกมาดีและตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทักษะนี้มักจะได้มาจาก

การฝึกฝน หรือกระทำซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่อง จนเกิดความชำนาญในสิ่งนั้น (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2557) อีกทั้งคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นความคิด ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจและความต้องการส่วนตัวของบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้ไม่ง่ายนัก คุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน และทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2557) ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นความสามารถในการผลิตทางเศรษฐกิจที่แฝงอยู่ในตัวมนุษย์ในรูปนามธรรม อันได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ ฝีมือและสุขภาพพลานามัย ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญ หากแต่ทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์จริง ๆ จะต้องมีอีกส่วน คือจิตใจที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ดังนั้นทักษะการทำงานจะต้องสมดุลกับทักษะชีวิตและจิตใจที่ดี สมรรถนะในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่ได้รับการพัฒนาจากการฝึกอบรมโดยตรงและเป็นส่วนใหญ่

หากมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงระบบปัจจัยนำเข้าคือ ทักษะความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพและพฤติกรรม ส่วนกระบวนการคือ การฝึกสอน การฝึกอบรม และการพัฒนา และผลลัพธ์ที่ได้จากระบวนการคือ บุคลากรที่มีทักษะความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ และพฤติกรรมที่เหมาะสม ดังแผนภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ระบบของการพัฒนาบุคลากร

ความสามารถขั้นพื้นฐานของบุคคลในการปรับตัวและเลือกทางเดินชีวิตเหมาะสม เพื่อที่จะสามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวในสภาพสังคมปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการถ่ายทอดประสบการณ์ด้วยการฝึกฝนอบรม สำหรับองค์กรธุรกิจที่บริหารงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะลงทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย

งบประมาณเป็นสัดส่วนที่มากเมื่อเทียบกับองค์กรธุรกิจที่บริหารงานตามแนวทางทั่วไป และให้ความสำคัญกับกระบวนการหล่อหลอมเพื่อสร้างคนให้มีคุณภาพ เห็นได้จากเมื่อเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ องค์กรที่บริหารคนด้วยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไม่ปลดพนักงานออกแต่กลับส่งเสริมพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง ในลักษณะหุ้นส่วนที่ร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน จนเมื่อวิกฤตเศรษฐกิจผ่านไป องค์กรได้สิ่งตอบแทนกลับคืนจากพนักงานด้วยการทุ่มเทความสามารถในการทำงานจนเกิดผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารวางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แล้วจึงทำการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรธุรกิจ พัฒนาโดยการดูแลเอาใจใส่ให้ทรัพยากรมนุษย์ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตลอดจนธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่า มีทักษะฝีมือ พร้อมทั้งมีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจที่ดีทั้งทักษะการปฏิบัติงานและทักษะชีวิต

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะมุ่งเน้นให้การบริหาร (HRM) การพัฒนา (HRD) และการจัดสภาพแวดล้อม (HRE) ดำเนินไปภายใต้กรอบของความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรมกำกับ เพื่อมุ่งไปสู่ความสมดุลและความยั่งยืนในการดำรงชีวิต การทำงาน และการประกอบกิจการของบุคลากรและองค์กร การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการด้วยการสร้างระบบเสาะหาคน รักษาระบบและคน พัฒนาระบบและคนมีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1. การสร้างระบบและเสาะหาคน หมายถึง การออกแบบและบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ อย่างเป็นระบบ การออกแบบและกำหนดหลักการ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมและความสามารถในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรใดที่สามารถสรรหาบุคลากรรุ่นใหม่และหล่อหลอมบุคลากรให้มีค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ย่อมมีการเตรียมพร้อมด้านบุคลากรอย่างมีแผนการและสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพสูงเข้าสู่ระบบได้อย่างมีหลักการ

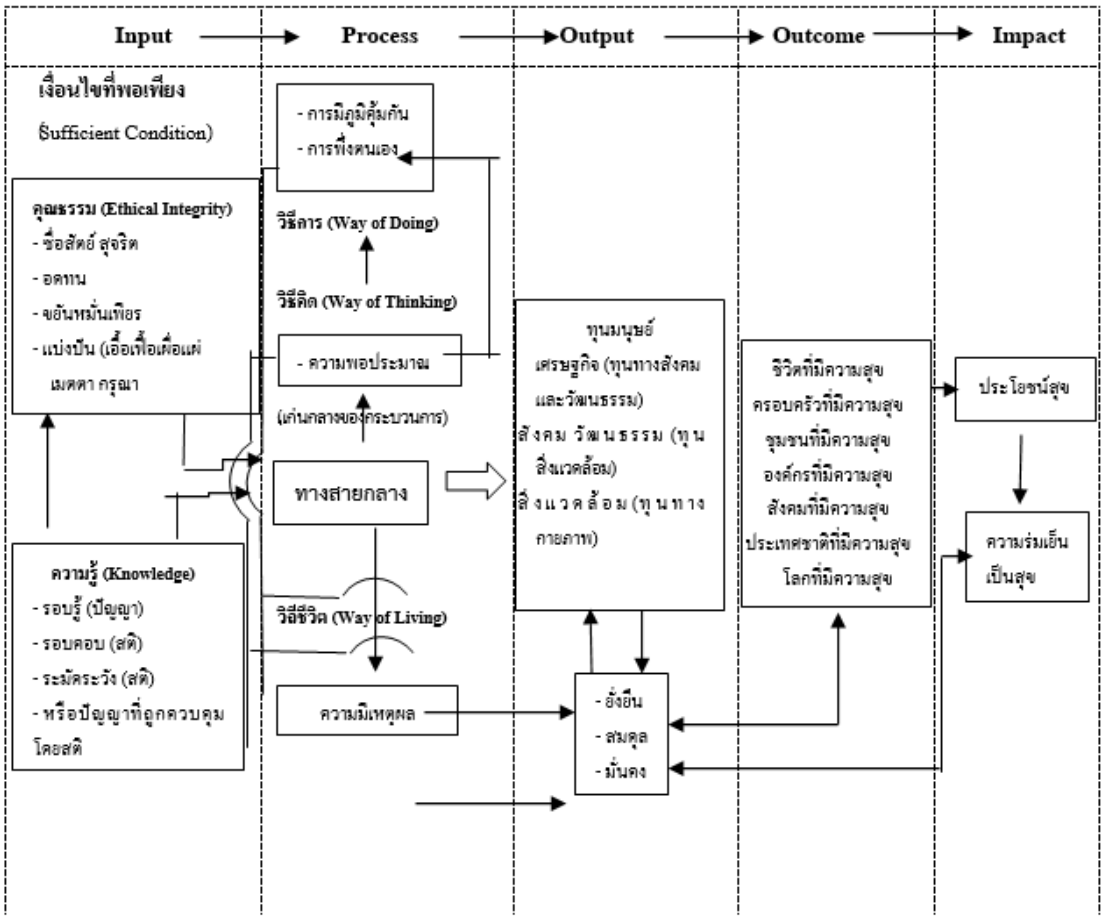
2. บำรุงระบบ รักษาคน หมายถึง การบำรุงรักษาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับการรักษาคนดีคนเก่งไว้ในองค์กรและการสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หากองค์กรใดสามารถบำรุงรักษาและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นธรรมและมีคุณภาพ รวมทั้งสามารถจัดสภาพแวดล้อม

ที่เอื้อให้คนทำงานอย่างมีความสุข สุขที่เกิดจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยการจัดระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม การสร้างระบบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนการพัฒนาระบบหรือการยกระดับคน หมายถึง เมื่อองค์กรดำเนินงานด้วยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแล้ว การปรับปรุงพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พร้อมรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก มีการพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีความรู้ทักษะ ทัศนคติที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างทันสมัย โดยอยู่บนพื้นฐานของการใช้ความรู้คู่คุณธรรม องค์กรย่อมมีภูมิคุ้มกันที่ดี พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยที่เข้ามากระทบด้วยกระบวนการที่สำคัญประกอบด้วย การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (สมบัติ กุสุมาวลี, 2552) ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง จึงเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะกระบวนการพัฒนาครอบคลุมมากกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทั่วไป เพราะมีเงื่อนไขความรู้และคุณธรรมเข้ามากำกับ

สาเหตุที่ต้องพัฒนาทุนมนุษย์ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (อภิชัย พันธะเสน, 2563) กล่าวว่า ระบบเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนความเข้าใจเบื้องต้นของความเป็นมนุษย์และเป็นเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประโยชน์สุขมีเงื่อนไขที่จำเป็น (Necessary Condition) ประกอบด้วย ความรู้ ซึ่งก็คือ รู้รอบ รอบคอบ และระมัดระวัง นั่นก็คือ การมีปัญญาที่ถูกควบคุมด้วยสติตลอดเวลา ประเด็นนี้สำคัญมากที่สุด เพราะมนุษย์ที่ไม่มีปัญญาก็จะไม่ต่างไปจากสัตว์และเมื่อไม่ต่างไปจากสัตว์ก็จะไม่สามารถเข้าใจความหมายของคำว่า พอเพียง ถึงแม้จะต้องมีเงื่อนไขที่จำเป็นยังจะต้องประกอบด้วยเงื่อนไขที่พอเพียง (Sufficient Condition) เงื่อนไขที่พอเพียง คือ เงื่อนไขคุณธรรม การมีเงื่อนไขที่จำเป็น คือ สติและปัญญานั้น ถึงแม้จะจำเป็น แต่ยังไม่พอเพียง แต่จะช่วยให้เข้าใจความพอเพียงง่ายขึ้นถ้ามีเงื่อนไขคุณธรรมร่วมด้วย อันประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร และความเอื้อเฟื้อแบ่งปัน คุณธรรมเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลเป็นคนดี ประกอบอาชีพหรือทำสิ่งใดด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ค่อยเอารัดเอาเปรียบผู้อื่น อีกทั้งมีความอดทนและขยันหมั่นเพียรที่จะประกอบแต่ความดีและถ้ามีมากกว่าความจำเป็นก็พร้อมที่จะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปันให้กับผู้อื่นหรือสามารถแบ่งปันให้ผู้อื่นได้ตลอดเวลา เงื่อนไขทั้งสองเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นและเพียงพอสำหรับจะทำกิจกรรมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงต่อไป แต่เงื่อนไขนี้มักจะไม่ได้รับการเน้นหรือให้ความสนใจมากนัก แต่จะข้ามขั้นไปพูดถึง 3 “ห่วง” คือ ความมีภูมิคุ้มกัน ความพอเพียงหรือความพอประมาณ และความมีเหตุผล ถ้าไม่ผ่านเงื่อนไขทั้งสองดังกล่าว 3 “ห่วง” ที่เหลือก็จะไม่มีประโยชน์อะไร ดังนั้นจึงขอให้ทุกคนกลับมาให้ความสนใจอย่างจริงจังกับสองเงื่อนไขดังกล่าว

การใช้ชีวิตพอเพียงจะทำให้เกิดความสุข สามารถบริหารจัดการองค์ประกอบที่อยู่รอบ ๆ ตัวได้ในระดับที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม องค์กรจึงต้องดูแลพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อม ๆ กัน เศรษฐกิจพอเพียงในตัวของมันเองคือ กระบวนการที่ประกอบด้วย วิธีการ วิธีคิด และวิถีชีวิต ซึ่งเท่ากับเป็นการแยกระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงไปพร้อมกัน ขั้นต่ำที่สุดที่เรียกว่า เข้าข่าย เป็นวิธีการ ซึ่งก็คือ การมีภูมิคุ้มกัน ระดับที่สูงขึ้นมาคือ เข้าใจ ซึ่งก็ต้องผ่านเข้าข่ายมาแล้วหรือมีภูมิคุ้มกันแล้ว ความเข้าใจที่สำคัญที่สุดคือ เข้าใจความหมายของคำว่าพอประมาณ ในฐานะที่เป็นกฎธรรมชาติที่กำหนดจุดที่ดีที่สุดสำหรับชีวิตทุกชนิดโดยเอาชีวิตเป็นตัวตั้ง อะไรที่มากเกินไปหรือน้อยเกินไปไม่ดีสำหรับชีวิต จุดที่ดีที่สุดสำหรับชีวิตคือ จุดที่อยู่ระหว่างทั้งสองจุดดังกล่าว ระดับที่สูงสุดของเศรษฐกิจคือ วิถีชีวิต ซึ่งจะต้องผ่านเข้าข่ายและเข้าใจมาแล้ว ซึ่งก็คือ ความมีเหตุผล ซึ่งมิได้หมายถึงการมีเหตุผลอย่างที่คนส่วนใหญ่เข้าใจกัน เพราะการมีเหตุผลแบบนั้น การมีสติปัญญาก็ช่วยให้มีเหตุผลอยู่แล้ว แต่การมีเหตุผลในที่นี้คือมีแต่การกระทำและปัจจัยที่ดีเพื่อให้เกิดผลดีอยู่เสมอ การกระทำเช่นนี้เป็นประจำจึงเป็น วิถีชีวิต การเพิ่ม ผลิตภาพแรงงานด้วยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจึงเป็นคำตอบเพื่อการยกระดับแรงงานอย่างแท้จริง



ภาพที่ 2.2 การวิเคราะห์เศรษฐกิจพอเพียงเชิงระบบขั้นตอนผลลัพธ์และผลในที่สุด

ที่มา: อภิชัย พันธเสน, 2560

ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถูกกล่าวถึงเป็นอย่างมาก เพราะหากพิจารณาในมุมมองปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ถือว่าการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้องค์กรสามารถมีบุคลากรได้อย่างเหมาะสมพอเพียงไม่มากเกินไป และไม่น้อยเกินไป มีจำนวนบุคลากรทั้งในเชิงปริมาณ (จำนวน) และเชิงคุณภาพ (ทักษะ ฝีมือ ทัศนคติ ค่านิยม) ที่สมเหตุสมผลและเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันปกป้ององค์กรระยะยาวบนพื้นฐานของการวิเคราะห์บนฐานของข้อมูลและความรู้ ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญที่สุดที่มีผลต่อการดำเนินงานเป็นอย่างมาก หากองค์กรใดได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ ก็จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของความสำเร็จขององค์กร

จากภาพการวิเคราะห์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเชิงระบบข้างต้นจะเห็นความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบ อธิบายดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) จะเป็นตัวแปรระบุถึงสถานะเพื่อให้เข้าใจว่า เราคือใคร ซึ่งจะหมายถึงการกำหนดเงื่อนไข “คุณธรรม” ที่เป็นพื้นฐานของกระบวนการตัดสินใจ และเราต้องรู้อะไร ซึ่งจะหมายถึง เงื่อนไข “ความรู้” ที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจบนฐานของความรู้ที่มากเพียงพอ ทั้งสองส่วนนี้เป็นเงื่อนไขหรือปัจจัยนำเข้าที่สำคัญในการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกระบวนการตัดสิน และเข้าสู่

2. กระบวนการ (Process) เชื่อมโยงกับกับหลักคิด 3 ห่วง ในการตัดสินใจ ประกอบด้วย การใช้หลักความมีเหตุมีผล ความพอประมาณ และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และสะท้อนออกมายังพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากกระบวนการตัดสินใจที่เป็นระบบนั้น ซึ่งจะทำให้เกิด

3. ผลผลิต (Measurable Outputs) คือ ความสมดุลและความยั่งยืน ในมิติของเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม และจะนำไปสู่

4. ผลลัพธ์ (Envisaged Outcomes) คือ ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (Self-reliance) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง (Immunity) และการฟื้นตัวได้เร็วเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ (Resilience)

จากองค์ประกอบของการวิเคราะห์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเชิงระบบที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักคิดในกระบวนการตัดสินใจ ที่จะสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการหรือพฤติกรรม ซึ่งได้มีการพิจารณาอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง คำนึงความเสี่ยงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อการบรรลุเป้าหมายความสมดุลและยั่งยืน นอกจากนี้ ณดา จันทร์สม (2562) ได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า เมื่อกล่าวถึงสิ่งที่เป็นระบบหรือเป็นกลุ่มขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน เพื่อการบรรลุจุดประสงค์ตามที่กำหนดไว้ หากพิจารณาโดยละเอียดแล้วจะพบว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักคิดเชิงระบบที่มีการกำหนดปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่มีความเชื่อมโยงกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายความสมดุลและความยั่งยืน ดังนั้น หากมีการนำหลักคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในทุกระดับ ย่อมจะทำให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนในการพัฒนาสู่ความยั่งยืน โดยเฉพาะในระดับการบริหารนโยบายของประเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาประเทศได้ในวงกว้าง กล่าวคือ หากผู้มีอำนาจหรือผู้บริหารเข้าใจหลักคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และยึดมั่นในกระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ย่อมจะทำให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองอยู่บนฐานของเหตุผล มีความพอประมาณ ไม่สุดโต่งเกินความพอดี มีความรอบคอบระมัดระวัง เกิดใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเลือกดำเนินนโยบายอย่างเหมาะสม การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างสมดุลครอบคลุมทุกมิติของการพัฒนา ไม่มุ่งเน้นด้านหนึ่งด้านใดมากเกินไป และนำไปสู่ความยั่งยืนของการพัฒนาได้ในที่สุด การบริหารงาน

โครงการหมู่บ้านจัดสรรก็เช่นเดียวกัน หากนำแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการบริหารงาน ด้วยการวิเคราะห์เชิงระบบดังที่กล่าวมาเบื้องต้น และผู้บริหารหรือผู้จัดการนิติบุคคล หรือเจ้าของโครงการมีความรู้ความเข้าใจในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแล้วก็จะสามารถบริหารงานโครงการหมู่บ้านจัดสรรที่มีเหตุผล ระมัดระวังและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ส่งผลให้โครงการหมู่บ้านจัดสรรมีความมั่นคงและยั่งยืน ผู้อยู่อาศัยก็ได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีมีความอยู่ดีมีสุข

ทั้งนี้ยืนยันจากงานวิจัยของ อารี วิบูลย์พงศ์ และทรงศักดิ์ ศรีบุญจิตต์ (2551) ที่ได้ศึกษาโครงการวิจัยและพัฒนาระบบการผลิตเกษตรและวิสาหกิจชุมชนตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีเป้าหมายให้ได้ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการการผลิตและการบริหารธุรกิจบนฐานอัตลักษณ์ที่สร้างความยั่งยืนให้แก่ระบบการผลิตเกษตรและวิสาหกิจชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงได้เน้นย้ำถึงความมีประสิทธิภาพของทุนมนุษย์ว่า การจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงมีการปฏิบัติที่ดีจากการบริหารงานอันเกิดจากความได้เปรียบทางด้านทุนมนุษย์ จากการมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เสียสละ และมีความเพียงพอกับหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

นอกจากนี้ปริมาณธุรกิจที่หลากหลายทำให้กระจายความเสี่ยงได้ การที่สหกรณ์จากกรณีศึกษาดังกล่าวได้รับมาตรฐาน (Good Manufacturing Practice: GMP) แสดงถึงการบริหารจัดการด้านการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นใจและปลอดภัยให้กับผู้บริโภค อีกทั้งช่วยให้เกิดการจ้างงานในชุมชนเพิ่มขึ้น นอกจากนี้กำไรจากการดำเนินงานของสหกรณ์มีเพียงพอที่จะจัดสรรเป็นสวัสดิการให้แก่ชุมชน โดยการสนับสนุนกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในชุมชน ทั้งกำลังกายและกำลังทรัพย์ตามกำลังความสามารถ แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญและไม่ละเลยต่อสวัสดิการทางสังคมที่เอื้อประโยชน์ต่อสังคม อีกทั้งงานวิจัยชิ้นนี้ได้เน้นย้ำความสำคัญของทุนมนุษย์และการเอื้อประโยชน์ทางสังคมก่อให้เกิดการสนับสนุน ทำให้สหกรณ์ได้รับความสนับสนุนจากชุมชนซึ่งกันและกันในฐานะที่เป็นการดำเนินงานที่สำคัญตามแนวทางของเศรษฐกิจพอเพียง การทำธุรกิจแนวเศรษฐกิจพอเพียงได้เริ่มเป็นที่รู้จักและเป็นทางเลือกของผู้ประกอบการ ที่ต่างก็มองว่าการดำเนินธุรกิจดังกล่าวเป็นหนทางสู่ความสุข สุขจากการให้และการแบ่งปัน ภายในก่อนคือการแบ่งปันให้พนักงาน ด้วยการสร้างความสุขให้เกิดจากการทำงานนำมา ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดี การแบ่งปันให้สังคมด้วยการช่วยเหลือสังคมในลักษณะการทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์

คุณภาพชีวิตเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลิตภาพของแรงงาน เนื่องจากมนุษย์มีความรู้สึกนึกคิด มีจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณเหล่านี้เป็นตัวกำหนดและควบคุมอารมณ์ความรู้สึก ให้พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ดังนั้นหากแรงงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานเขาย่อมสร้างสรรค์ผลงานอย่างดีและมีคุณภาพ แต่สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้น

ทันทีทันใด ดังนั้นการสร้างองค์ประกอบให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน จึงต้องสร้างองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน เพราะความสุขในการทำงานหมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน ศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก หากไม่มีความสุขในการทำงานก็เท่ากับว่าชีวิตครึ่งหนึ่งของพวกเขาไม่มีความสุข การทำงานในองค์กรที่สร้างความสุขทำให้พนักงานและทีมงานเกิดความรู้สึกที่อยากจะทุ่มเททำงานด้วยความเต็มใจและพอใจ อันเป็นผลที่เกิดจากการกระทำและการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี รักงาน ยึดมั่นในองค์กรสูง ความสุขในการทำงานประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน ที่แสดงออกในลักษณะสนุกกับงานไม่วิตกกังวลใดเพลิดเพลินชอบใจ พอใจ เต็มใจตื่นตัว คล่องแคล่วมีชีวิตชีวา ทั้งหมดนี้นำมาซึ่งความอยากทำงานวิธีเสริมสร้างความสุขในการทำงานพัฒนาทักษะในการทำงาน พัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตพัฒนาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานนำมาซึ่งคุณภาพชีวิต

องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขหรือมีแรงจูงใจในการทำงาน Walton (1975) ได้เสนอแนวคิด 8 ประการ ที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีพเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีสถานภาพใกล้เคียงกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ที่มีผลต่อจิตใจให้รู้สึกผ่อนคลายและปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน

3. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และมีโอกาสร่วมมือทำงานที่มีความสำคัญและมีความหมายที่ท้าทายขึ้น

4. ลักษณะงานที่จัดให้ทำต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคงกับผู้ปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นเส้นทางและโอกาสในการก้าวหน้า

5. งานนั้นส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสสร้างสัมพันธภาพและมีวงสังคมระหว่างเพื่อนร่วมงานในลักษณะที่เท่าเทียมกันภายใต้ระบบคุณธรรม

6. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมีความเสมอภาคและมีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและการให้รางวัล เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

7. มีการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานคือเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลโดยไม่ถูกควบคุมจนรู้สึกไม่เป็นตัวของตัวเอง

8. งานมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม คือ การรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมด้วย

การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขจึงเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับการดูแลมีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น มีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ส่งผลให้องค์กรเติบโตอย่างมั่นคง ความมั่นคงขององค์กรนำมาซึ่งความมั่นคงของพนักงานอย่างประสานสอดคล้อง

การบริหารงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จึงให้ความสำคัญกับทุน 4 ประการ คือ ทุนมนุษย์ทุนทางสังคม ทุนสิ่งแวดล้อม และทุนกายภาพ ตามลำดับ จุดเริ่มต้นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจึงเน้นการเป็นองค์กรแห่งความสุข คือ ทำให้พนักงานสุขกายสุขใจก่อน แล้วค่อยเริ่มต้นพัฒนาพวกเขาอย่างค่อยเป็นค่อยไป ทั้งนี้เศรษฐกิจพอเพียงมองทุนมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญในการบริหาร เพราะหากทุนมนุษย์ดีย่อมบริหารจัดการทุนอื่น ๆ ที่ตามมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรแห่งความสุขจึงเป็นองค์กรที่ปรารถนาของแรงงานทุกคน สุขจากการทำงานและสุขจากการมีสภาพแวดล้อมที่มีสุขภาวะที่ดีในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างบรรยากาศที่พึงประสงค์จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีองค์กรแห่งความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จึงเน้นเป็นองค์กรแห่งสุขภาวะที่ดีเอื้ออำนวยให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยความสุข 8 ประการประกอบด้วย พนักงานมีสุขภาพดีแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ หาความรู้ การได้รับการศึกษาหาความรู้ได้พัฒนาตนเอง น้ำใจงาม มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตปลอดหนี้มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ไม่เป็นหนี้มีความสงบ มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ครอบครัวดีมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง และสังคมดีมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ทำงานที่พักอาศัย ดังนั้น นอกจากสถานที่ทำงานจะบ่งบอกถึง ภารกิจและความมั่นคงของหน่วยงานแล้ว ยังต้องบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานด้วยจึงจะเป็นองค์กรที่ได้ขึ้นชื่อว่าสมบูรณ์ จะส่งผลให้เกิดความสุข ดังนั้นองค์กรที่เน้นความสุขจึงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่บริหารงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และความสุข จากการทำงานนี้เองส่งผลต่อเนื่องไปสู่ความสุขในชีวิตของการเป็นแรงงานที่มีทั้งทักษะการทำงาน และทักษะชีวิต

ทักษะชีวิตเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวันระดับบุคคลและครอบครัว ให้มีคุณภาพชีวิต มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม องค์กรที่บริหารงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการทำงานและทักษะชีวิตไปด้วยกัน เพราะทักษะชีวิตเป็นความสามารถในการปรับตัวและมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ถูกต้องในการที่จะเผชิญกับ

สิ่งท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินชีวิตท่ามกลางกระแสเทคโนโลยีที่ล้ำสมัย ทักษะชีวิตมีความสำคัญในระดับบุคคล สังคม และส่งผลต่อประเทศชาติ โดยรวมเป็นความสามารถของบุคคลที่จะจัดการกับปัญหาต่าง ๆ รอบตัวในสภาพสังคมปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต โดยธรรมชาติทักษะชีวิตจะมีความแตกต่างกันในแต่ละวัฒนธรรม

ถึงแม้องค์ประกอบของทักษะชีวิตจะมีความแตกต่างกันตามวัฒนธรรมและสถานที่ แต่ทักษะชีวิตที่จำเป็นที่ทุกคนควรมีซึ่งองค์กรอนามัยโลกได้สรุปไว้และถือเป็นหัวใจสำคัญในการดำรงชีวิต คือ ทักษะการตัดสินใจและจัดการกับปัญหา ซึ่งเป็นความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในชีวิตตลอดจนปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีระบบ รู้จักสร้างทางเลือกให้ตนเอง อันเป็นผลที่ได้จากการตัดสินใจเลือกทางที่ถูกต้องเหมาะสม มีผลต่อการมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ ส่งผลดีต่อการดำเนินชีวิต

ทักษะการสื่อสารการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นความสามารถในการใช้คำพูด และท่าทางเพื่อแสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิดของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับวัฒนธรรม และสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความคิดเห็น การแสดงความต้องการ การแสดงความชื่นชม เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและกัน และสามารถรักษาสัมพันธภาพไว้ได้ยืนยาว

ทักษะชีวิตนอกจากจะได้จากการพัฒนาสมรรถนะแล้วยังเกิดจากการเรียนรู้หรือการฝึกสอนและแนะนำจากผู้ประกอบการในองค์กรธุรกิจ หรือการได้รับปัจจัยเอื้อจากองค์กรธุรกิจโดยตรง เช่น การดูแลด้านสวัสดิการ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การให้ความรัก ความจริงใจเสมือนบุคคลในครอบครัว การมีภาพลักษณ์ที่ดีด้วยการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นต้น องค์กรที่มุ่งพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณค่าเพิ่ม มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่มาจากการส่งเสริมทักษะการทำงานและทักษะชีวิตแล้ว จะทำให้องค์กรมีผลการทำงานที่มี “ผลิตภาพ” เพราะศักยภาพและขีดความสามารถของพนักงานส่งผลดีต่อผลประกอบการ สามารถเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคตได้ องค์กรจะเป็นสถานที่ทำงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ น่าเชื่อถือและมีภาพพจน์ที่ดีจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะความมั่นคงของพนักงานในองค์กรที่มีความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่

การดำเนินธุรกิจในอดีตเป้าหมายของการทำธุรกิจคือ ผลกำไรที่สูงสุด แต่ในปัจจุบันเป้าหมายของการทำธุรกิจได้เปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องมาจากผลจากการประสบปัญหาจากการดำเนินธุรกิจกระแสหลักมาถึงทางตัน โดยเฉพาะเมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจครั้งรุนแรงที่สุดในประเทศไทย ผู้ประกอบการบางส่วนได้มองเห็นหลักธรรมของศาสนาที่มาพร้อมกับเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานแก่พสกนิกรชาวไทย ทำให้เกิดจุดพลิกผัน

ผู้ประกอบการเริ่มมองเห็นการดำเนินธุรกิจทางเลือกใหม่ คือการดำเนินธุรกิจตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ที่ให้ทำกำไรในระดับที่พอประมาณ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการทำกำไรในระดับที่ไม่กดดันกับตนเองและผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร

องค์กรที่ประสบความสำเร็จนอกจากการพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้มีความพร้อมเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอกแล้ว จะต้องพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความรอบรู้มีความรักสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะบนพื้นฐานของการใช้ความรู้คู่คุณธรรมเป็นผลให้มีภูมิคุ้มกันที่ดี ถึงแม้เกิดวิกฤตเศรษฐกิจหรือกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงมากระทบก็สามารถดำรงอยู่ได้เพราะเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่เกิดขึ้นบนภูมิสังคมไทยถือเป็นจุดแข็ง และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริง การศึกษาของวีระศักดิ์ สมยานะ และคณะ (2562) ที่ทำการวิจัยเรื่องการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชน จังหวัดเชียงใหม่ในกรอบประชาคมอาเซียนพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะด้านการเกษตรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เชียงใหม่มีการประยุกต์ใช้แนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชนของตนเอง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการองค์กร ด้านการเกษตร ด้านธุรกิจชุมชน ด้านสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านทรัพยากรชุมชน แต่ทั้งนี้การประยุกต์ใช้แนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงดังกล่าวในด้านต่าง ๆ มีความสำเร็จที่แตกต่างกันตามระดับของความเข้าใจของแต่ละองค์กร

กระแสการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปิดเสรีทางการค้าอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 แนวโน้มของการเคลื่อนย้ายองค์กรของบุคลากรจะมีมากขึ้นนอกจากการเคลื่อนย้ายระหว่าง องค์กรในประเทศแล้วยังมีการเคลื่อนย้ายองค์กรระหว่างประเทศ ค่านิยมเรื่องความจงรักภักดีต่อ องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะลดน้อยลง ดังนั้นองค์กรแต่ละแห่งจะมีการเข้าออกของบุคลากรจำนวนมาก บุคลากรที่มาจากวัฒนธรรมและความแตกต่างที่หลากหลาย จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายให้องค์กรต้องเตรียมการ โดยเฉพาะกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการคน จะต้องมีกลยุทธ์ในการรักษาและดึงบุคคลเหล่านี้ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ เพราะการเพิ่มผลิตภาพโดยรวมของประเทศยังคงมีความสำคัญมาก ดังที่พิริยะ ผลพิรุฬห์ (2556) กล่าวว่า “โดยภาพรวมประเทศไทย ต้องให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพการผลิต หรือหมายถึงการพึ่งพาการผลิตจากการใช้เทคโนโลยีหรือทักษะแรงงานเป็นสำคัญ”

การค้าอาเซียนนำมาซึ่งการเคลื่อนย้ายทรัพยากรต่าง ๆ ระหว่างภูมิภาค และระหว่างประเทศโดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ในระดับวิชาชีพ เพราะมนุษย์มีความสามารถในการเพิ่มมูลค่าให้กับเศรษฐกิจ สังคม โดยเฉพาะนวัตกรรมในสินค้าและบริการนวัตกรรมในสินค้าและบริการที่เน้นการสร้างสรรค์มีพื้นฐานมาจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตของแรงงาน ดังนั้นแรงงานที่สามารถ

เรียนรู้ตลอดชีวิตถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพราะความต้องการแรงงานไทยเริ่มมีมากกว่าการมีความรู้ทักษะพื้นฐานที่มาจากสถาบันการศึกษาอย่างเดียว ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการพัฒนาทักษะที่ต่อจากสถาบันการศึกษา สถานประกอบการจึงต้องทำหน้าที่ต่อยอดองค์ความรู้ของแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเองหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือเป็นแหล่งเรียนรู้จริงและปฏิบัติจริงในระดับถัดจากสถาบันการศึกษาที่สถาบันการศึกษาไม่สามารถจัดหาให้ได้

เมื่อทุนมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่มีคุณค่ามากที่สุด องค์กรธุรกิจจึงต้องลงทุนพัฒนาให้เกิดคุณค่าเพิ่มในตัวของบุคลากร ก่อนการลงทุนเพิ่มในเครื่องจักรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นการลงทุนที่ต้องอาศัยระยะเวลาในการพัฒนา เพราะในขณะที่เกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจองค์กรธุรกิจที่ดำเนินธุรกิจตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ได้ปลดพนักงานออกแต่ส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถด้วยการฝึกอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับองค์กร เมื่อเศรษฐกิจฟื้นตัวก็สามารถขยายการผลิตได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสามารถเป็นผู้นำในตลาดได้อย่างรวดเร็ว ถ้าหากพิจารณาในระยะยาว องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ (คนคุณภาพ) ก็จะสามารถนำพาองค์กรให้อยู่รอด

เศรษฐกิจพอเพียงจึงมีแนวคิดในการมองแรงงานเป็น “ทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ” ของสถานประกอบการ มองสถานประกอบการเป็นบ้านหลังที่สองของพนักงานที่มีบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความอบอุ่น มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มองผู้ประกอบการเป็นผู้สอนทักษะชีวิตและทักษะการทำงานที่สามารถออกแบบกิจกรรมการพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการของตนเอง

โดยสรุป องค์กรที่มุ่งพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณค่าเพิ่ม จะทำให้องค์กรมีผลการทำงานที่มี “ผลิตภาพ” เพราะศักยภาพและขีดความสามารถของพนักงานส่งผลต่อผลประกอบการที่ดีสามารถเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน องค์กรจะเป็นสถานที่ทำงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ มีภาพลักษณ์ที่ดีจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมีทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนขีดความสามารถขององค์กรให้เติบโตอย่างยาวนาน การตัดสินใจลงทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันจะส่งผลต่อไปในวันข้างหน้าอีกเป็นเวลานานโดยเฉพาะความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้นตามระยะเวลาของการพัฒนา การนำเข้าทรัพยากรมนุษย์ที่ยังมีทักษะไม่เพียงพอ จึงไม่ใช่ปัญหาขององค์กรธุรกิจที่ดำเนินงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพราะสามารถต่อยอดและพัฒนามนุษย์ได้โดยหลักคุณธรรมและความสำเร็จของการประกอบการในระยะยาวให้แรงงานสามารถบรรลุเป้าหมายในงานและในชีวิตของตนเองได้

รายงานแห่งความยั่งยืนตามมาตรฐานของ GRI (Global Reporting Initiative)

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ดำเนินธุรกิจโดยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานธุรกิจของธนาคาร ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างคุณค่าในระยะยาวสำหรับธนาคารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

จากหลักการดังกล่าว ธนาคารจึงได้ประยุกต์ใช้แนวคิด “ธนาคารเพื่อความยั่งยืน” (Sustainable Bank) ของ International Finance Corporation (IFC) ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดธนาคารโลก (World Bank) และได้ให้ความหมายธนาคารเพื่อความยั่งยืนว่า ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2563, น. 7)

1. ความมั่นคงทางการเงินของสถาบันการเงินและลูกค้า
2. การสร้างความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ
3. การสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม
4. การสร้างความยั่งยืนด้านสังคม

เพื่อผลักดันให้ธนาคารมีผลดำเนินงานที่ดีอย่างยั่งยืน สร้างระบบนิเวศทางเศรษฐกิจที่เกื้อกูลกัน สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน อนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อม และสร้างความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อการเติบโตของธนาคารอย่างยั่งยืนในระยะยาว

นอกจากนี้ ธนาคารยังยึดมั่นตามหลักมาตรฐานสากลเพื่อการพัฒนาความยั่งยืน เช่น หลักความรับผิดชอบพื้นฐานตามข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นต้น เพื่อใช้เป็นปัจจัยขับเคลื่อนในการสร้างวัฒนธรรมของธนาคารที่มุ่งเน้นการเจริญเติบโต และการยกระดับความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว พร้อมกับการมีความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีตัวอย่างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ดังนี้

มิติด้านเศรษฐกิจ เช่น จำนวนผู้ใช้บริการ Digital Service ของธนาคาร จำนวนผู้ใช้ GHB ALL การได้รับรางวัลด้านการบริการดิจิทัล ผลการดำเนินงานที่สำคัญของธนาคาร การนำเงินส่งคลัง เป็นต้น

มิติด้านสังคม เช่น จำนวนชั่วโมงจิตอาสา Financial Literacy กิจกรรม CSR ที่ธนาคารมีส่วนร่วม ธนาคารอาคารสงเคราะห์โรงเรียนการเงิน ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย สุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร เป็นต้น

มิติด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ผลิตภัณฑ์ที่คำนึงถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม การลดปริมาณการใช้ทรัพยากร เช่น น้ำ ไฟ กระดาษ การจัดการของเสีย การแยกขยะ เป็นต้น

หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาความยั่งยืนได้แก่ ฝ่ายกิจกรรมเพื่อสังคม สายงานสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร ส่วนหน่วยงานสนับสนุนที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาความยั่งยืนตามปัจจัยความยั่งยืนของธนาคารอาคารสงเคราะห์ได้แก่ ฝ่ายงานอื่น ๆ ดังมีรายละเอียดตามตาราง

ตารางที่ 2.1 ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาความยั่งยืนและผู้รับผิดชอบ

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาความยั่งยืนของธนาคาร	ผู้รับผิดชอบกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มงาน/สายงาน
1. การกำกับดูแลกิจการที่ดี ธนาคารกำกับดูแลองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าธนาคารจะดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลตอบแทนในระยะยาว	กลุ่มงานปฏิบัติการ (สายงานกฎหมาย) สำนักกรรมการผู้จัดการ
2. ความมั่นคงทางการเงิน ธนาคารจะยึดมั่นในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างผลตอบแทนอย่างสมดุล และไม่สร้างภาระทางการเงินให้กับภาครัฐ	กลุ่มงานการเงินและบัญชี
3. การบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร ธนาคารบริหารความเสี่ยงโดยตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงองค์กรโดยรวม (Enterprise Risk Management: ERM) โดยนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและจัดการความเสี่ยง	สายงานบริหารความเสี่ยง
4. ความพึงพอใจและความภักดีของลูกค้า ธนาคารพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อยกระดับความพึงพอใจ ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า	กลุ่มงานสาขา กลุ่มงานสินเชื่อ กลุ่มงานการตลาด

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาความยั่งยืนของธนาคาร	ผู้รับผิดชอบกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มงาน/สายงาน
5. นวัตกรรม และให้บริการการเงินแบบดิจิทัล ธนาคารให้ความสำคัญกับการใช้นวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการให้บริการ ทางการเงินแบบดิจิทัล	กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ (สายงานพัฒนาระบบดิจิทัล) กลุ่มงานการตลาด (สายงานการตลาดและพัฒนาธุรกิจ 1) สายงานกลยุทธ์
6. การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและความเป็นส่วนตัวของผู้ใช้บริการ ธนาคารให้ความสำคัญกับการรักษาความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้าเป็นหลักการสำคัญในการให้บริการ	สายงานบริหารความเสี่ยง
7. การบริหารและพัฒนาบุคลากรด้วยความเป็นธรรม ธนาคารพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานในการให้บริการโดยไม่จำกัดเพศ อายุ และศาสนา เป็นต้น	สายงานบริหารทรัพยากรบุคคล
8. การสร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ส่งมอบ คู่ค้า และชุมชน ธนาคารสร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้มั่นใจว่าในการดำเนินธุรกิจ จะดำเนินการไปตามหลักธรรมาภิบาลและผลประโยชน์ร่วมกัน	กลุ่มงาน/สายงาน ที่ดูแลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
9. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่รับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ธนาคารพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเงินโดยคำนึงถึงการรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม	กลุ่มงานการตลาด กลุ่มงานสินเชื่อ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาความยั่งยืนของธนาคาร	ผู้รับผิดชอบกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มงาน/สายงาน
10. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและรักษาสิ่งแวดล้อม ธนาคารบริหารจัดการด้านการใช้พลังงาน การจัดการน้ำ และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	กลุ่มงานปฏิบัติการ (สายงานสนับสนุน
11. การส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม ธนาคารดำเนินการเพื่อชุมชน กิจกรรมจิตอาสา รวมถึงกิจกรรมที่ส่งเสริมกระตุ้นและสนับสนุนความเข้มแข็งให้กับชุมชนสำคัญของธนาคาร	สายงานสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร กลุ่มงานสาขา
12. การให้บริการทางการเงินอย่างเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ ธนาคารให้บริการทางการเงินอย่างเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติสำหรับลูกค้า	กลุ่มงานสาขา กลุ่มงานการตลาด
13. การเข้าถึงบริการทางการเงินและส่งเสริมความรู้ทางการเงิน ธนาคารส่งเสริมการเข้าถึงบริการทางการเงินและส่งเสริมความรู้ทางการเงินให้กับประชาชน	กลุ่มงานสาขา
14. สุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ธนาคารดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานรวมถึงจัดสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม	กลุ่มงานสาขา กลุ่มงานปฏิบัติการ (สายงานสนับสนุน)
15. วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ธนาคารกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติตนตามค่านิยม เพื่อสร้างให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร	สายงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่มา : ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2563, น. 12-14

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ใช้แนวคิด SIPOC Model หรือ Value Chain Model ในการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้ผลการวิเคราะห์จาก 5 ปัจจัย ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. ผู้จัดส่งวัตถุดิบ (Suppliers) หรือผู้จัดหาบริการ (Service Provider) นำส่งแก่ธนาคาร ถือเป็นมีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกองค์กร ดำเนินการเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กลับคืนเป็นรายได้

2. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) เช่น ความต้องการของลูกค้า วัสดุหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการให้บริการ กำลังคน เงินทุน ระเบียบกฎเกณฑ์ เป็นต้น

3. กระบวนการ (Process) เป็นกิจกรรมที่เชื่อมต่อกัน เพื่อการส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการให้แก่ ลูกค้า ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4. ผลผลิต (Outputs) เป็นสิ่งของ ข้อมูล หรือบริการที่ผ่านกระบวนการดำเนินการ หรือมูลค่าเพิ่มที่เกิดจากการพัฒนากระบวนการ เช่น อัตราเพิ่มของผู้รับบริการ อัตราเพิ่มของคุณภาพ เป็นต้น

5. ผู้รับบริการ (Customers) เป็นลูกค้า หรือผู้รับบริการ หรือกลุ่มลูกค้าเป้าหมายกลุ่มใหม่ ที่ใช้ผลิตภัณฑ์หรือบริการด้านต่าง ๆ ของธนาคาร ผ่านช่องทางบริการ ช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ชุมชน สังคม รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง จาก 5 ปัจจัยข้างต้น เมื่อนำมาพัฒนาเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกัน บนพื้นฐานการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้ข้อมูลจากความต้องการและความคาดหวัง ก็จะทำให้ธนาคารได้ผลลัพธ์ในด้านการสร้างความพึงพอใจให้แก่กลุ่มลูกค้า

ตารางที่ 2.2 SIPOC Model การออกผลิตภัณฑ์/บริการใหม่

Suppliers	Inputs	Process	Outputs	Customers
วัตถุดิบ	กำลังคน	มุ่งขยายลูกค้ากลุ่มใหม่	ผลิตภัณฑ์	ลูกค้าเดิม
แหล่งข้อมูล	ทรัพยากรต่าง ๆ	ค้นหาความต้องการของลูกค้า	การจัดส่งตามกำหนดเวลา	ลูกค้ากลุ่มใหม่
ผู้จัดส่งวัตถุดิบ	วัสดุอุปกรณ์	กำหนดความต้องการจริงของลูกค้า	ผลผลิตมีคุณภาพ	ผู้รับบริการ
ผู้ผลิต	เทคโนโลยีใหม่ ๆ	พัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการต้นแบบ		ลูกค้าอนาคต
		ทดสอบตลาดและออกผลิตภัณฑ์หรือบริการจริง		

ที่มา : ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2563, น. 15

ระบบการบริหารจัดการ (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2563, น. 16-18)

1. นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน

ธนาคารยึดมั่นการบริหารจัดการด้านการพัฒนาความยั่งยืนตามมาตรฐานสากล (Sustainability Management Framework) โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 การแสดงความมุ่งมั่น (Commitment) หมายถึง การแสดงความมุ่งมั่นโดยผู้บริหารระดับสูงของธนาคารในการกำหนดกรอบนโยบายการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับหลักสากลด้านการพัฒนาความยั่งยืน เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ผลักดันเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์และวัฒนธรรมขององค์กร รวมถึงการกำกับดูแลการดำเนินงานการแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) เพื่อถ่ายทอดและสื่อสารให้กับพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับรู้

1.2 การประเมินประเด็นสำคัญด้านการพัฒนาความยั่งยืน (Assessment) หมายถึง การจัดลำดับความสำคัญประเด็นด้านการพัฒนาความยั่งยืน ที่อาจเกิดผลกระทบกับองค์กร ให้ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดห่วงโซ่อุปทานในมุมมองของธนาคารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และเป้าหมายในการดำเนินงาน ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของธนาคาร

1.3 การดำเนินการ (Implementation) หมายถึง การนำนโยบาย คู่มือปฏิบัติงาน กลยุทธ์ด้านการพัฒนาความยั่งยืนไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร สร้างการมีส่วนร่วม และเสริมสร้างการตระหนักรู้และทักษะความรู้ให้แก่บุคลากร รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างรับผิดชอบกับคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.4 การติดตามวัดผลการดำเนินงาน (Measurement) หมายถึง การติดตามวัดผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย ประมวลและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อกำหนดแนวทางปรับปรุงกระบวนการ ผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

1.5 การสื่อสาร (Communication) หมายถึง การสื่อสารข้อมูลการดำเนินงานและความก้าวหน้าต่อสังคมเป็นประจำทุกปีผ่านรายงานความยั่งยืนหรือช่องทางอื่น ๆ ของธนาคารอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. หลักการและแนวทางการความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ตามมาตรฐาน ISO 26000 และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการหลักของการดำเนินธุรกิจ (CSR-in-process) เพื่อให้ธนาคารเติบโตได้อย่างยั่งยืน

และเพื่อให้บุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อปลูกฝังให้มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม โดยดำเนินการตามกรอบหลักการและแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม ตามมาตรฐานสากล ISO 26000 และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รายละเอียด ดังนี้

2.1 แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม ตามมาตรฐานสากล ISO 26000 ประกอบด้วย 7 หัวข้อหลัก (7 Core Subjects)

1. การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Organizational Governance)
2. สิทธิมนุษยชน (Human Right)
3. การปฏิบัติด้านแรงงาน (Labor Practices)
4. สิ่งแวดล้อม (The Environment)
5. การปฏิบัติที่เป็นธรรม (Fair Operating Practices)
6. ประเด็นด้านผู้บริโภค (Consumer Issues)
7. การมีส่วนร่วมของชุมชนและการพัฒนาชุมชน (Community Involvement & Development)

2.2 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

1) ขจัดความยากจน
2) ขจัดความหิวโหย
3) การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี
4) การศึกษาที่มีคุณภาพ
5) ความเท่าเทียมทางเพศ
6) น้ำสะอาดและสุขาภิบาล
7) พลังงานสะอาดที่สามารถเข้าถึงได้
8) งานที่มีคุณค่าเศรษฐกิจที่เติบโต
9) อุตสาหกรรมนวัตกรรมโครงสร้างพื้นฐาน
10) ลดความเหลื่อมล้ำ
11) เมืองและชุมชนยั่งยืน
12) การผลิตและบริโภคที่รับผิดชอบ
13) การรับมือกับ Climate Change
14) นิเวศทางทะเลและมหาสมุทร
15) ระบบนิเวศบนบก
16) สันติภาพและสถาบันเข้มแข็ง

17) หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนา

บทบาทของธนาคารอาคารสงเคราะห์

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (Government Housing Bank) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงการคลัง โดยปัจจุบันกระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นทั้งหมด จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2496 ทำหน้าที่ช่วยเหลือตลาดทางการเงินให้กับประชาชนได้มีที่อยู่อาศัยตามสมควรแก่อัตภาพ โดยการให้กู้ยืมเงิน และจัดสรรที่ดินเพื่อก่อสร้างที่เป็นหน่วยงานของรัฐบาลที่ประกอบธุรกิจในการส่งเสริมและช่วยเหลือประชาชนนำเงินไปลงทุนเกี่ยวกับการสร้างอาคารและที่ดินโดยตรงทำหน้าที่เสมือนสื่อกลางในการนำเงินไปใช้ประโยชน์ในกิจการเคหะและเป็นสถาบันการเงินที่ดำเนินธุรกิจ อีกทั้งยัง ร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ สนับสนุนให้ประชาชนมีที่อยู่เป็นของตนเอง อาทิ ให้สินเชื่อกับผู้ที่ซื้อบ้านกับการเคหะแห่งชาติ สินเชื่อกับผู้ประกันตนกับสำนักงานประกันสังคม ร่วมกับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการให้สมาชิกกู้เงินเพื่ออสังหาริมทรัพย์ ความช่วยเหลือด้านการมีบ้าน

มีอำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติธนาคารอาคารสงเคราะห์ พ.ศ. 2496 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 317 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฉบับที่ 3 ลงวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2549 มาตรา 27 และแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติธนาคาร อาคารสงเคราะห์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 12 กำหนดให้ธนาคารฯ มีอำนาจกระทำการ ดังต่อไปนี้

1. ให้กู้ยืมเงินเพื่อประโยชน์ดังต่อไปนี้
   1) เพื่อให้ผู้กู้ซื้อที่ดินหรืออาคารเป็นของตนเอง
   2) เพื่อให้ผู้กู้ใช้สำหรับสร้าง ขยาย หรือซ่อมแซมอาคารของตนเอง
   3) เพื่อให้ผู้กู้ไถ่ถอนจำนองอันผูกพันที่ดินหรืออาคารของตนเอง
   4) เพื่อให้ผู้กู้ไถ่ถอนการขายฝากที่ดินหรืออาคารของตนเอง
   5) เพื่อให้ผู้กู้ซื้อ เช่า สร้าง ขยายหรือซ่อมแซมอาคารบนที่ดินที่มีสิทธิการเช่า ทั้งนี้ตามที่คณะกรรมการธนาคารกำหนด
   6) เพื่อให้ผู้กู้ใช้ในการลงทุนจัดกิจการเคหะ
   7) เพื่อให้ผู้กู้ซึ่งเป็นผู้สูงอายุใช้ประโยชน์จากที่ดินหรืออาคารของตนเพื่อการดำรงชีพ
   8) เพื่อกิจการอื่นตามวัตถุประสงค์ของธนาคาร
2. รับจำนำหรือรับจำนองทรัพย์สินเพื่อเป็นประกันเงินกู้ยืม
3. รับฝากเงินที่ต้องจ่ายคืนเมื่อทวงถาม หรือเมื่อสิ้นระยะเวลาอันกำหนดไว้

4. จัดตั้งหรือร่วมกิจการกับนิติบุคคลอื่น เพื่อจัดตั้งบริษัทบริหารสินทรัพย์ตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทบริหารสินทรัพย์

5. ถือกรรมสิทธิ์หรือมีสิทธิครอบครองหรือมีทรัพย์สิทธิต่าง ๆ สร้าง ซื้อ จัดหา ขาย จำหน่าย เช่า ให้เช่า เช่าซื้อ ให้เช่าซื้อ ยืม ให้ยืม รับจำนำ รับจำนอง แลกเปลี่ยน โอน รับโอนหรือดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สิน ตลอดจนรับทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้

6. ตั้งหรือรับเป็นตัวแทน ตัวแทนค้าต่าง และนายหน้า ในกิจการตามวัตถุประสงค์ของธนาคาร

7. ประกอบกิจการอันพึงเป็นงานธนาคารตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ทั้งนี้ให้ประกอบได้ตามข้อกำหนดและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

8. กระทำกิจการอย่างอื่นบรรดาที่เกี่ยวกับหรือเนื่องในการจัดให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของธนาคาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่ประยุกต์ใช้ในระดับองค์กร เช่น สถานศึกษาและองค์กรทางสังคมโดยผู้วิจัยใช้เศรษฐกิจพอเพียงเป็นกรอบความคิดในระดับปฏิบัติการ แต่ไม่ได้ศึกษาเชิงลึกแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาเป็นแบบกรอบทางทฤษฎีในวิจัยแต่อย่างใด ดังเช่นงานวิจัยดังนี้

วีระศักดิ์ สมยานะ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้คุณธรรมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมระดับตำบล ผลการวิจัยพบว่า ประเภทของคุณธรรมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความเหมาะสมสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมากที่สุด คือ คุณธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต อันเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการบริหารด้านการเมืองที่ต้องเน้นความโปร่งใส ส่วนคุณธรรมด้านความอดทนและขยันหมั่นเพียรขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น การวิจัยพบว่ามีการนำไปประยุกต์ใช้ในระดับมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญที่ร้อยละ 99 และร้อยละ 95 ตามลำดับ ส่งผลต่อระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญตามปัจจัยด้านการประยุกต์ใช้คุณธรรมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีโอกาสต่อการพัฒนาในระดับสูงเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 10.73 แสดงให้เห็นว่า การนำเอาคุณธรรมตามปรัชญาของเศรษฐกิจ ทั้ง 3 ประการ ไปปฏิบัติใช้ทั้งฝ่ายเจ้าหน้าที่รวมถึงผู้บริหารขององค์กรฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จะสะท้อนให้เห็นถึงภาพของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นที่เป็นไปตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้นหากมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเพิ่มคุณธรรมในองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้นแล้ว การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นนั้น ๆ จะก่อให้เกิดความยั่งยืนของการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของสังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างอยู่เย็นเป็นสุข

วีระศักดิ์ สมยานะ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณธรรมของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนากลุ่มธุรกิจชุมชนประจำ องค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มธุรกิจชุมชนประจำองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีหลักคุณธรรมในการดำเนินกิจการกลุ่มนอกเหนือจาก การมุ่งแสวงหากำไรเป็นที่ตั้ง หนึ่งในคุณธรรมที่ควรจะส่งเสริมให้กับกลุ่มธุรกิจชุมชนที่เหมาะสมในยุคปัจจุบัน คือ คุณธรรม ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นภูมิคุ้มกันในการดำเนินงานจนเกิดความยั่งยืนของธุรกิจได้ วิจัยสามารถระบุประเภทและคุณลักษณะของคุณธรรมในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เหมาะสมสำหรับนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารจัดการกลุ่มธุรกิจชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ 5 ประเภท ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความไม่โลภจนเกินไป 3) ความอดทน 4) ความขยันหมั่นเพียร และ 5) ความเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ ลักษณะของคุณธรรมเหล่านี้จะแสดงออกมา โดยการกระทำทางกาย วาจา และจิตใจของสมาชิกกลุ่มธุรกิจชุมชนทั้งตัวของผู้นำกลุ่มและสมาชิกของกลุ่มทุกคน การนำเอาคุณธรรมเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการองค์กรของกลุ่มธุรกิจชุมชนประจำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 5 ประเภทธุรกิจชุมชน ได้แก่ ธุรกิจชุมชนประเภทสินค้าเกษตร ธุรกิจชุมชนแปรรูปอาหาร ธุรกิจชุมชนประเภทงานหัตถอุตสาหกรรม ธุรกิจชุมชนประเภทผ้า และธุรกิจชุมชนด้านบริการท่องเที่ยว ก่อให้เกิดแนวทางการดำเนินธุรกิจที่เหมาะสมกับแนวทางธุรกิจชุมชนแต่ละประเภทนั้น ๆ ตามสภาพบริบทของกลุ่มธุรกิจชุมชนทั้ง 5 ประเภท อันเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะทำให้ธุรกิจชุมชนประจำองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน

จากบทสรุปของการประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 5 ประการ ธุรกิจชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่สามารถพัฒนาได้ต้นแบบของธุรกิจชุมชนที่มีคุณธรรมในการบริหาร จัดการองค์กร ดังนั้นหากต้นแบบเหล่านี้สามารถขยายแนวความคิดการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนไปยังชุมชนอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจชุมชนที่มีคุณธรรมอย่างยั่งยืนต่อไป

จักรปรุฬห์ วิชาอัครวิทย์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระ จะเน้นให้ผู้เรียนได้คิด วิเคราะห์ ถึงรากฐานสำคัญของ

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และมีการวัดผลและประเมินผลตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ มีการกำหนดเครื่องมือวัด วิธีการ และเกณฑ์การประเมินตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในภาพรวมสูงขึ้น

2. ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่ามีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) การจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี และยุวกาชาด ได้นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในกระบวนการต่าง ๆ อย่างกลมกลืน ยึดหลักความมีเหตุผล และความพอประมาณ 2) กิจกรรมส่งเสริมการประหยัดและอดออม มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง และส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของครู และนักเรียน รวมทั้งขยายผลไปสู่ชุมชนด้วย 3) กิจกรรมส่งเสริมความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนมีจิตอาสาและการดำเนินวิถีชีวิตที่พอเพียง 4) กิจกรรม สร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการดำเนินการที่ได้ผลเป็นอย่างดี มีกิจกรรมการเยี่ยมบ้าน มีเครือข่ายผู้ปกครอง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างครูกับผู้ปกครอง และกิจกรรมเข้าค่ายคุณธรรม

นพพร จันทรนำชู และคณะ (2561) ทำการศึกษารูปแบบ แนวทางการประยุกต์ใช้และความสำเร็จในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการสถาบันการเงินชุมชนและความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจชุมชน การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน วิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประธานกองทุนหมู่บ้านและสถาบันการเงินชุมชน สาขา 12 จำนวน 8 จังหวัด ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 400 คน การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และทดสอบแบบจำลองสมมติฐานกับข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ใช้ปัจจัยด้านผู้นำด้านคณะกรรมการด้านสมาชิก ด้านการเรียนรู้ และด้านเครือข่าย ที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการสถาบันการเงินชุมชน และความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจชุมชนวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิเคราะห์ข้อมูลแบบเนื้อหา โดยเก็บข้อมูลจากประธานคณะกรรมการกลุ่ม และสมาชิกของกองทุนหมู่บ้านและสถาบันการเงินชุมชน สาขา 12 โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 12 คน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านผู้นำในการนำเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ผู้นำต้องมีความรู้ มีการวางแผนการดำเนินงาน มีความซื่อสัตย์ สุจริต ปัจจัยด้านคณะกรรมการต้องมีความรอบรู้ มีการวางแผนการดำเนินงาน มีการเรียนรู้เกี่ยวกับสถาบันการเงิน ชุมชน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ปัจจัยด้านความรู้ คณะกรรมการและสมาชิกต้องเรียนรู้เกี่ยวกับ ด้านการบริหารจัดการการออม การให้สินเชื่อ การจัดการสวัสดิการชุมชน ส่งผลให้มีรายได้และความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของคนในชุมชนให้ดีขึ้น ปัจจัยด้านเครือข่าย การที่สถาบันการเงินชุมชนจะประสบความสำเร็จได้จะต้องร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้มีการเรียนรู้ร่วมมือสามารถต่อยอด

กิจกรรมทางการเงิน จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถสรุปปัจจัยด้านบุคลกร และปัจจัยด้านผู้นำส่งผลต่อความสำเร็จของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

นอกจากนี้ มีงานวิจัยที่ประยุกต์ใช้ในองค์กร อาทิ

สุจินต์ ทรัพย์สิน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในกองทัพไทย จากผลศึกษาพบว่า การนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ของกองทัพไทยทั้ง 8 ฉบับ พบว่ากองทัพไทยมีการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต ประจำวัน เพื่อลดปัญหาหนี้สินของกำลังพล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต หรือเพื่อการบริหาร จัดการด้านสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติ ในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ดำรงชีวิตประจำวันอยู่ในระดับมาก ในด้าน เศรษฐกิจครอบครัวแม้จะพบว่ากำลังพลมีเงินเดือนน้อย ค่าครองชีพสูง มีภาระในการดูแลครอบครัว มีการใช้จ่ายเกินความจำเป็นเพื่อต้องการรักษาสถานภาพทางสังคมของตนเองไม่ให้ ด้อยไปกว่าคนอื่น แต่หากยึดแนวทางในการดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงจะสามารถลดปัญหาหนี้สินของกำลังพลได้ โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล ความมีภูมิคุ้มกัน การมีรายได้จากการประกอบอาชีพเสริมจะส่งเสริมให้กำลังพลมี เศรษฐกิจที่เพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว นอกจากนี้กำลังพลยังสามารถพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในด้านการศึกษา สุขภาพ การมีงานทำ และคุณธรรมและจริยธรรม โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือเข้าร่วมโครงการเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การผลิตปุ๋ยชีวภาพ การปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ ผลิตน้ำดื่ม เป็นต้น

จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ทำให้เห็นแนวทางการดำรงชีวิต และการปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งด้านการ พัฒนา และบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะด้านของการพัฒนา เศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ความพอเพียง ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็น ที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการได้รับผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการ เปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน

กิติรัชน์ บุญเกาะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยหลักธรรมาภิบาลและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การศึกษาพบว่า รูปแบบการบริหาร จัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักธรรมาภิบาล และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจะเกิดขึ้นได้ มากน้อยระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับเงื่อนไข 2 ประการ ได้แก่ เงื่อนไขความรู้และเงื่อนไขคุณธรรม โดยมีลักษณะเป็นคุณธรรมนำความรู้ หรือความรู้ที่เป็นคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

1. เงื่อนไขความรู้ มีการวางแผนงานที่ส่งเสริมพัฒนาความรู้ที่เป็นคุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการท้องถิ่นให้มีความรู้ ความรอบรู้ ความรอบคอบ มีความระมัดระวังในการใช้ความรู้ให้ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นตนเหมาะสม กับวัฒนธรรมในสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ได้

2. เงื่อนไขคุณธรรม การวางแผนที่มุ่งส่งเสริมให้ข้าราชการท้องถิ่นปฏิบัติในทางที่ถูกต้อง ชอบธรรมมีความอดทนอดกลั้น ใจกว้างยอมรับฟัง ความคิดเห็นผู้อื่น เอื้ออาทร เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การดำเนินการที่มุ่งส่งเสริมข้าราชการท้องถิ่นให้มีความพากเพียร มีความอุตสาหะพยายามทำงานหนักขยันหมั่น เพียรมีจิตสำนึกพึ่งตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น

ทรงศักดิ์ ใจกล้า (2561) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาและเสริมสร้างองค์กรธุรกิจเพื่อสังคมอย่างยั่งยืนในประเทศไทย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคสำคัญขององค์กรธุรกิจเพื่อสังคม คือ การเกิดปัญหาสภาพคล่อง โดยเฉพาะเงินทุนก้อนแรกที่ใช้ในการก่อตั้งกิจการ เป็นการยากมากที่จะหาผู้ร่วมทุน หรือกู้ยืม หรือกระทั่งเงินช่วยเหลือจากองค์กรที่มักจะสนับสนุนการทำงานของ NGOs การขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญ การขาดแคลนความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการเชิงธุรกิจ การขาดแคลนนวัตกรรมที่จะเข้ามาแก้ปัญหาสังคม และสุดท้ายคือ การขาดแคลนการแข่งขันกับองค์กรเชิงพาณิชย์โดยทั่วไป ดังนั้นรัฐบาลจึงควรเข้ามาสร้างมาตรฐานรวมถึงการสนับสนุนกิจการเพื่อสังคม เพื่อให้กิจการเพื่อสังคมสามารถเป็นกิจการเพื่อสังคมที่สมบูรณ์แบบได้ คือ สามารถเป็นกิจการที่ทำกำไร ได้ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมได้ และมีจุดยืนที่เป็นเอกลักษณ์ซึ่งแตกต่างจากธุรกิจโดยทั่วไป และมีทรัพยากรทุนจากสังคม และสุดท้ายคือเกิดเครือข่ายการทำงาน

วีระศักดิ์ สมยานะ (2562) การวิจัยและพัฒนาศักยภาพภาคการเกษตรของชุมชนจังหวัดเชียงใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผลการศึกษาพบว่าชุมชนเกษตรมีจุดแข็งคือ สินค้ามีคุณภาพและมีตลาดรองรับ จุดอ่อน คือ เกษตรกรยังขาดความสามารถในการผลิตสินค้าให้ได้ปริมาณที่เพียงพอ รวมถึงคุณภาพผลผลิตในแต่ละรอบการผลิต โอกาส คือ กลุ่มเกษตรกรมีหน่วยงานที่คอยให้ความช่วยเหลือทั้งด้านความรู้และเงินทุน แต่อุปสรรคที่ต้องเผชิญ คือ มีการแข่งขันของสินค้าเกษตรในตลาดสูงทั้งด้านราคา และปริมาณ แนวทางในการพัฒนากลุ่มเกษตรกร 6 มิติ ตามลำดับความสำคัญ เริ่มจากมิติการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต โดยใช้ทรัพยากรของชุมชนอย่างคุ้มค่าตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ร้อยละ 88.89) จากนั้นกำหนดมิติของเป้าหมายของการพัฒนาศักยภาพขึ้นโดยกำหนดกลยุทธ์โครงสร้างและการแข่งขันสู่ระดับอาเซียนด้วยการจัดการความรู้ (KM) จากภูมิปัญญาของเกษตรกรชุมชนให้เกิดการต่อยอดของการสร้างมูลค่าเพิ่ม และนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ให้ได้ (ร้อยละ 55.56) เพื่อนำไปสู่มิติด้านการตลาด ซึ่งต้องพัฒนาแบบบูรณาการกับมิติภาครัฐบาล (ร้อยละ 44.44) สุดท้ายต้องเข้าถึงมิติของการพัฒนาระดับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและสนับสนุน

ภาคการเกษตรชุมชนให้สามารถแข่งขันระดับอาเซียนได้ (ร้อยละ 22.22) ทั้งนี้การวิจัยสามารถเพิ่มศักยภาพของชุมชนซึ่งได้ผลลัพธ์ของการพัฒนา 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาการตลาดสินค้าเกษตร และด้านการตรวจสอบและพัฒนามาตรฐานสินค้าเกษตร เพิ่มขึ้นร้อยละ 16.36 รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมภาคการเกษตรขององค์กรภาครัฐในชุมชน เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.91 ด้านการพัฒนาและต่อยอดสินค้าเกษตรในชุมชนสู่ระบบอาหารปลอดภัย เพิ่มขึ้นร้อยละ 9.09 ด้านการพัฒนากลุ่มธุรกิจเกษตร ด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.27 ด้านการส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์ และด้านการต่อยอดภาคการเกษตรของชุมชนให้เกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์และสาธารณะ เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.45 สุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาระบบเศรษฐกิจการเกษตรของชุมชนอย่างสร้างสรรค์ เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.64

สายชล แป้นชาตรี (2562) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (Generation Y) ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีอายุอยู่ระหว่าง 31-37 ปี สถานะภาพโสด การศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานธนาคารและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 15,001-25,000 บาท ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (Generation Y) มีอิทธิพลต่อระดับการตัดสินใจมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสนใจในด้านปัจจัยอื่น ๆ มากที่สุด รองลงมาเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล ด้านสภาวะทางเศรษฐกิจ และด้านการรับรู้ข่าวสาร โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่องทางในการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลด้วยตนเองที่มีวัตถุประสงค์ในการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคล เพื่อควบคุมสถานะทางการเงิน และป้องกันไม่ให้มีภาระหนี้สินที่มากเกินไปซึ่งเน้นความมั่นคงทางการเงิน มีกรอบระยะเวลาในการวางแผนทางการเงินระยะกลาง (ระยะเวลามากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี) และบุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลคือ ตนเอง

อัษฎาวุธ สุวัตถี (2565) วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 68 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การบริหารงานนโยบายตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมี 6 ตัวบ่งชี้ 2) การบริหารงานวิชาการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มี 28 ตัวบ่งชี้ 3) การบริหารงานงบประมาณตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มี 4 ตัวบ่งชี้ 4) การบริหารงานบุคคลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มี 14 ตัวบ่งชี้ และ 5) การบริหารงานทั่วไปตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มี 16 ตัวบ่งชี้

2. ความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่จำเป็นต้องพัฒนามี 3 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) ด้านการบริหารงานบุคคลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 3) ด้านการบริหารงานทั่วไปตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 9 กลยุทธ์ คือ 1) การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2) การยกระดับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ 4) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 5) การเพิ่มประสิทธิภาพการวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 6) การเสริมสร้างกิจกรรมการแนะแนว 7) การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษากับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา และ 9) การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ

ปัญญฑัต นวฤทธิศวิน และวิจิตรา ศรีสอน (2566) ศึกษาการแก้ปัญหาหนี้ด้วยการนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหานั้นเป็นการนำระบบเศรษฐกิจที่สามารถอุ้มชูตัวเอง (Relative Self - sufficiency) อยู่ได้โดยมีต้องเดือดร้อน โดยต้องสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจของตนเองให้ดีเสียก่อน คือตั้งตัวให้มีความพอกินพอใช้ไม่มุ่งหวังแต่จะทุ่มสร้างความเจริญยกเศรษฐกิจให้รวดเร็วแต่เพียงอย่างเดียว เพราะผู้ที่มีอาชีพและฐานะเพียงพอที่จะพึ่งตนเอง การพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับเกษตรกรนั้นมีการปฏิบัติตามขั้นตอน “ทฤษฎีใหม่” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 ผลิตเพื่อใช้บริโภคในครัวเรือน ในระดับชีวิตที่ประหยัด ทั้งนี้ต้องมีความสามัคคีในท้องถิ่น

ขั้นที่ 2 รวมกลุ่ม เพื่อการผลิต การตลาด ความเป็นอยู่ สร้างสวัสดิการ การศึกษา สังคม และศาสนา

ขั้นที่ 3 ร่วมมือกับองค์กรภายนอกในการทำธุรกิจและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ทั้งนี้ทุกฝ่ายต้องได้รับประโยชน์การพัฒนาชนบทในลักษณะเศรษฐกิจพอเพียง จึงเป็นการใช้ “คน” เป็นเป้าหมายและเน้น “การพัฒนาแบบองค์รวม” หรือ “การพัฒนาแบบบูรณาการ” ทั้งด้านเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม วัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม การเมืองฯลฯ โดยใช้ “พลังทางสังคม” ขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาในรูปของกลุ่ม เครือข่ายหรือประชาสังคม กล่าวคือเป็นการผนึกกำลังทุกฝ่ายในลักษณะ “พหุภาคี” ประกอบด้วยภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

สำหรับการแก้ปัญหาหนี้นอกระบบด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้นมีหลักการที่สำคัญดังนี้

1. ความพอประมาณ เป็นการนำหลักความพอดี ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันพบว่าความพอประมาณกับครอบครัวนำหลักความพอดี ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยการรู้จักประมาณตนเอง การปรับตัวในสิ่งที่ไม่เกินเลย ไม่โอ้อวดไม่ฟุ่มเฟือยเกินตัว เกินกำลังที่ตนเองมี ความรู้จักประมาณตนเอง พอใจในสิ่งที่มีไม่โลภ สามารถลดรายจ่ายได้หลายทาง พออยู่พอกิน ในการประกอบอาชีพ การทำมาหากินลดการพึ่งพา พยายามซื้อให้น้อยที่สุด การไม่กู้ยืมเพื่อนำมาใช้จ่าย

2. ความมีเหตุผล ความมีเหตุผลนั้นเป็นการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ด้วยงบประมาณที่มีจำกัด พิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ มีการคิดไตร่ตรองให้ดี ก่อนตัดสินใจ ต้องจัดสรรงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้รอบคอบ ว่าจะใช้จ่ายเงินที่มีจำกัดอย่างไรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และเรียงลำดับความจำเป็นมากที่สุด ต้องอยู่บนความจำเป็น และความพอประมาณ ตามกำลังงบประมาณที่มีบนพื้นฐานความประหยัด ต้องไม่เบียดเบียนผู้อื่น ซึ่งเป็นการใช้ชีวิตอย่างระมัดระวัง ต้องคิดอย่างรอบคอบทั้งในด้านของรายจ่าย การก่อหนี้ การลงทุน เพื่อให้มีเงินเก็บออมไว้ใช้ในยามที่จำเป็น

3. การมีภูมิคุ้มกัน การมีภูมิคุ้มกันที่ดีคือการเตรียมตัวให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เป็นการใช้ชีวิตที่ไม่ประมาท วางแผนการใช้ชีวิตอย่างรอบคอบ ยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่าย ลดความฟุ่มเฟือยในการดำรงชีพ สร้างวินัยการออมให้กับตนเอง การยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี รู้จักใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีความรู้และคุณธรรม ยึดทางสายกลาง พอใจกับชีวิตที่พอเพียง รู้จักพึ่งตนเองและแบ่งปัน ช่วยเหลือคนในครอบครัว และคนอื่น ๆ มีสุขภาพใจและกายที่ดี สร้างความอบอุ่นในครอบครัว หารายได้เสริมเพื่อลดความเสี่ยง

4. การมีความรู้ การมีความรู้นั้นจำเป็นต้องเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎี ด้านการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ นำความรู้ด้านทฤษฎีนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง นำความรู้ที่ได้เรียนรู้นำมาวางแผน และความระมัดระวังในขั้นตอนปฏิบัติ มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิตเป็นผู้มีภูมิความรู้ในวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเอง พึ่งตนเองได้ดี เชื่อมโยงความรู้ กับหลักปฏิบัติจริง ทำให้ดำเนินชีวิตอย่างรอบคอบระมัดระวังในการปฏิบัติตน

5. ด้านคุณธรรม ประกอบด้วยความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต ซึ่งได้แก่ต้องมีความขยันหมั่นเพียร ประหยัด มีความซื่อสัตย์สุจริต ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อสังคม เป็นผู้ที่

มีความสุภาพ รักษาความสะอาดทั้งกายวาจาใจ สร้างความสามัคคี เป็นผู้มีน้ำใจ มีความกตัญญู ความมีสติสัมปชัญญะในการดำเนินชีวิต มีความประหยัด ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตน ในการประกอบอาชีพที่ถือวาเป็นสิ่งที่ดีงาม เหมาะสมและยอมรับของสังคม

พนินท์ นนทโคตร และภัทรวุฒิ สมยานะ (2567) วิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะด้านการเกษตรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สู่การยกระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของเกษตรกรในภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า อปท. ทั้งหมดมีการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนการยกระดับความเป็นอยู่ของเกษตรกรตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะด้านการเกษตร ค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 88.30 โดยปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะด้านการเกษตรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ สัดส่วนงบประมาณ ด้านการเกษตรต่องบประมาณทั้งหมด พนักงานประจำที่ดูแลด้านการเกษตร และจำนวนศูนย์เรียนรู้ ด้านการเกษตร ทั้งนี้พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพการให้บริการสูงสามารถยกระดับความเป็นเกษตรกรอัจฉริยะพอเพียงในระดับเข้าถึง นอกจากนี้เกษตรกรสามารถยกระดับความเป็นอยู่จากไม่เข้าข่ายเป็นเข้าข่าย เข้าใจ และ เข้าถึงความเป็นเกษตรกรอัจฉริยะพอเพียง

อาทิฐยา วรนิตย์ (2567) วิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการบริหารการศึกษานั้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดย การวางแผนงานด้านวิชาการการนิเทศการศึกษาการนิเทศการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 2) การบริหารงานงบประมาณสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรการตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา 3) การบริหารงานบุคคลสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติการประเมินผลการปฏิบัติงานและการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) การบริหารงานทั่วไปสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยการดูแลอาคารสถานที่และสภาพ แวดล้อมการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและ

สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา และการส่งเสริมงานกิจการนักเรียนการส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ซึ่งในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา จะส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ เกิดการพัฒนาทั้งด้านระบบงาน พัฒนาบุคลากรและนักเรียนนักศึกษาให้ดำเนินไปในทางสายกลาง บรรลุตามวัตถุประสงค์ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและประเทศชาติต่อไป

Mutua and Ail (2017) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนทางการเงินของสถาบันการเงินรายย่อย ประชากรในการศึกษาประกอบด้วย 5 สถาบันการเงินรายย่อย ได้แก่ KWFT, Faulu Kenya, Cardet, SMEP และ Yehu ผลการศึกษาพบว่า การกำกับดูแลกิจการมีผลต่อความยั่งยืนทางการเงินของสถาบันการเงินรายย่อย ในมอมบาซา และความล้มเหลวของสถาบันการเงินรายย่อยและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น สาเหตุจากการกำกับดูแลที่ไม่ดี นอกจากนี้ยังพบว่าวิธีการจัดหาเงินทุนโดยการระดมทุนจากผู้บริจาคส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนทางการเงินของสถาบันการเงินรายย่อยในมอมบาซาด้วยเช่นกัน และผู้บริจาคควรทำเพียงในช่วงเริ่มต้นเท่านั้น เพราะจะส่งผลต่อการสูญเสียด้านการจูงใจในระยะยาว ส่วนการระดมเงินฝากออมทรัพย์ที่เพียงพอมีความสำคัญต่อการพัฒนาของสถาบันการเงินรายย่อย และการออมเพิ่มการสะสมทุนให้สถาบันการเงินรายย่อย การศึกษายังพบอีกว่าการสร้างการออมทรัพย์จะช่วยลดการพึ่งพาของสถาบันการเงินรายย่อยในการรับความช่วยเหลือจากเงินบริจาคและความช่วยเหลือจากภายนอก แต่การระดมเงินออกทรัพย์จะเพิ่มค่าใช้จ่ายดอกเบี้ยและค่าใช้จ่ายของสถาบันการเงินรายย่อยด้วยเช่นกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน” เป็นการวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์กระบวนการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารที่เป็นระบบ และประเมินความเหมาะสมโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลักสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อสรุป สำหรับเป็นองค์ความรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนบน อันจะนำไปสู่การจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูล

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นหลัก และสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) ทำการวิเคราะห์ผลข้อมูลเชิงตัวเลขโดยใช้เทคนิค (Content Analysis) บรรยายเนื้อหาข้อความหรือเอกสาร โดยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงปริมาณ (System Analysis) ให้ได้ข้อสรุปเป็นข้อความบรรยาย วิธีการวิเคราะห์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แนวทางการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานผู้ปฏิบัติงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนทั้งหมด จำนวน 178 คน มีลำดับขั้นตอน คือ การพัฒนามาตรวัด การแจกแบบสอบถาม

การประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา และนำผลที่ได้มาอภิปรายผลสรุป ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะแบบปลายปิด เป็นการนำเสนอข้อมูลในเชิงสถิติได้ทุกประเด็นที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการพัฒนา หรือสกัดมาสร้างเป็นกรอบแนวความคิดและแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประชากรตัวอย่างด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีเครื่องมือ คือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้แจกสำหรับพนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) สัมภาษณ์พนักงานตามประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ทุกระดับ จำนวน 20 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi- structure In-depth Interview) สร้างขึ้นตามวรรณกรรมที่ทบทวนมา เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาในงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลด้วยการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) (Neuman, 2003, pp. 137-139) ซึ่งเป็นการใช้มุมมองหลากหลายในการวิเคราะห์และเป็นที่นิยมวิธีหนึ่งในงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์เพื่อที่จะสามารถเพิ่มความน่าเชื่อถือในผลการวิจัย โดยในการเก็บข้อมูลนอกจากการค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งวิธีหลักในการเข้าถึงข้อมูล ใช้วิธีสังเกตแบบมีส่วนร่วม ด้วยการสังเกตการตอบคำถามในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างสามารถที่จะตรวจสอบพฤติกรรมต่าง ๆ จากกิริยาท่าทาง น้ำเสียง และสีหน้า ความรู้สึกที่สะท้อนปฏิกิริยาซ่อนเร้นไว้ในใจที่แสดงออกมาทั้งในขณะที่พูดและไม่ได้พูด การสัมภาษณ์ระดับลึก ลักษณะการสัมภาษณ์เป็นแบบสนทนา โต้ตอบกันทั้งสองฝ่าย โดยผู้วิจัยมีแนวคำถามที่กำหนดข้อมูลอย่างครอบคลุมต่อประเด็นปัญหาการวิจัย ข้อมูลที่ได้มีความละเอียดสามารถสะท้อนความจริงที่หลากหลาย และเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับการรวบรวมข้อมูลจากหลายวิธี/หลายแหล่ง เพื่อเสริมความลุ่มลึก (Yin, 2003)

ประชากร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) จำนวนพนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำนวน 178 คน ได้แก่ พนักงานประจำ จำนวน 155 คน และพนักงานสัญญาจ้าง จำนวน 23 คน 2) จำนวนประเภทสาขาของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ทั้งหมดมีจำนวน 17 สาขา ประกอบด้วย สาขาเล็ก 9 สาขา สาขากลาง 4 สาขา สาขาใหญ่ 2 สาขา และสาขาพิเศษ 2 สาขา (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2568) ซึ่งผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมดโดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประเภทสาขาของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ทั้งหมดมีจำนวน 17 สาขา

สาขาเล็ก	สาขากลาง	สาขาใหญ่	สาขาพิเศษ	
เชียงใหม่ (สันทราย)	เชียงใหม่ (แอร์พอร์ต)	ลำพูน	เชียงใหม่	
เชียงใหม่ (สันกำแพง)	พะเยา	ลำปาง	เชียงราย	
เชียงใหม่ (สุเทพ)	แพร่			
เชียงราย (แม่สาย)	น่าน			**รวม**
เชียงราย (เซ็นทรัล)				
แม่ฮ่องสอน				
อุตรดิตถ์				
ตาก				
ตาก (แม่สอด)				
9 สาขา	**4 สาขา**	**2 สาขา**	**2 สาขา**	**17 สาขา**

ที่มา: ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2568

ตารางที่ 3.2 จำนวนพนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน แบ่งตามประเภทสาขา

ที่	ประเภทสาขา	จำนวนประชากร (คน)
1	สาขาใหญ่	26
2	สาขากลาง	38
3	สาขาเล็ก	33
4	สาขาพิเศษ	81
	รวม	**178**

ที่มา: ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2566

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้

แบบประเมินในการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Focus Group) สัมภาษณ์พนักงานตามประเภทสายงาน ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ซึ่งมีทั้งหมดจำนวน 20 ตำแหน่ง สายงานละ 1 คน รวม 20 คน ได้แก่

ตารางที่ 3.3 ตำแหน่งงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์

ประเภทสายงาน			
1. การเงินและการบัญชี	6. กลุ่มงานสาขา	11. สนับสนุน	16. พัฒนาระบบดิจิทัล
2. การตลาด	7. กลยุทธ์	12. ตรวจสอบ	17. บริหารทรัพยากรบุคคล
3. ปฏิบัติการ	8. วิเคราะห์สินเชื่อ	13. บริหารความเสี่ยง	18. ปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย
4. ปรับโครงสร้างหนี้	9. บังคับคดี	14. การตลาดและพัฒนาธุรกิจ	19. สื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร
5. สินเชื่อ	10. กฎหมาย	15. เทคโนโลยีสารสนเทศ	20. เลขาผู้บริหารระดับสูง

ที่มา: ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2566

และ 3) แบบสอบถาม เพื่อประเมินผลโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Adjustment) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Adjustment) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำนวน 6 คน ได้แก่ ผู้ตรวจการธนาคาร จำนวน 2 ราย รองกรรมการผู้จัดการ จำนวน 1 ราย และผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการจำนวน 3 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยปรับปรุงจากเครื่องมือของ (อภิชัย พันธเสน, 2563) คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือทั้งหมด 3 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ศึกษาจากประชากรตัวแทนของประชากร คือพนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำนวน 178 คน (ดังภาพที่ 3.2) ประกอบด้วย 5 ส่วน (ภาคผนวกที่ 1) คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนที่ 3 ระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนที่ 4 ระดับการบริหารงาน

ส่วนที่ 5 แนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม

ชุดที่ 2 แบบวัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) สัมภาษณ์พนักงานตามประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ทุกระดับ จำนวน 20 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง วัดระดับการบริหารงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ชุดที่ 3 แบบประเมิน (Expert Adjustment) และแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Adjustment) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำนวน 6 คน ได้แก่ ผู้ตรวจการธนาคาร จำนวน 2 ราย รองกรรมการผู้จัดการ จำนวน 1 ราย และผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการจำนวน 3 ราย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ คือแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ศึกษา ค้นคว้า แนวความคิด ทฤษฎี ทบทวนวรรณกรรม และเอกสาร ผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการพัฒนากรอบแนวความคิด และแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย

1.2 นำข้อมูลจากการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม

1.3 นำแบบสอบถามที่ร่างไว้ให้เสนอนักวิชาการที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในการวิจัย

ด้วยการตรวจสอบหาค่าความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยประเมินแบบสอบถามเป็นรายบุคคลว่าข้อคำถามแต่ละข้อได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ระหว่าง 0.50 - 1.00)

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การตรวจสอบคุณภาพด้านความตรง (Validity)

คุณภาพของเครื่องมือนั้น สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัด หรือวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ ของการวัด โดยอาศัยเกณฑ์การพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ร่างไว้ไปตรวจสอบ เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปนำเสนอให้นักวิชาการที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการตรวจสอบหาค่าความสอดคล้อง (Item-objective Congruency: IOC) เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยดำเนินการทำการประเมินแบบสอบถามเป็นรายบุคคลว่า คำถามทั้งหมดนั้นสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+ 1 หมายถึง ข้อคำถามที่ทำการวัดได้นั้น มีความสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจหรือตัดสินใจไม่ได้ว่าข้อคำถามที่ทำการวัดได้นั้นมีความสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่

- 1 หมายถึง ข้อคำถามที่ทำการวัดได้นั้น ไม่มีความสอดคล้องหรือไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

2) นำคะแนนที่ทำการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทุกคน จะนำมากรอกลงในแบบวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อคำถามนั้นกับจุดประสงค์ เพื่อหาค่าเฉลี่ยสำหรับข้อคำถามแต่ละข้อ โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1

R แทน ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในข้อคำถาม

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การพิจารณาความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในทุกข้อคำถามนั้น เมื่อวิเคราะห์แล้ว ถ้ามีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 จะคัดเลือกเอาไว้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จะพิจารณาปรับปรุงแก้ไขหรืออาจตัดทิ้ง (Rovinelli and Hambleton, 1977) การวัดค่าความตรงเชิงเหมือน (Convergent) เพื่อวัดว่าข้อคำถามรายข้อควรเข้ากลุ่มนั้น ๆ หรือไม่ ด้วยการดำเนินการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ (Corrected Item Total Correlation) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อต้องไม่น้อยกว่า 0.50 ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่า IOC ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.98 มีค่าน่าเชื่อถือมาก

3) การตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงหรือค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความคงเส้นคงวาที่ได้จากการวัดด้วยแบบสอบถามชุดเดียวกันในเวลาที่แตกต่างกัน ความเที่ยงของแบบสอบถาม ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ใช้การวิเคราะห์ค่าอำนาจ จำแนกโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ค่าคะแนนที่ได้มีตั้งแต่ 1 – 5 คะแนน (สมถวิล วิจิตรวรรณา และคณะ, 2556)

$$\text{สูตร} \quad r = \left(\frac{n}{n-1}\right)\left(1 - \frac{\sum pq}{(s_t)^2}\right)$$

เมื่อ

r คือ สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบทดสอบ

n คือ จำนวนข้อในแบบทดสอบ

p คือ สัดส่วนของผู้ตอบถูกในแต่ละข้อ

q คือ สัดส่วนของผู้ตอบผิดในแต่ละข้อ

$(s_t)^2$ คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบทั้งหมด

และเกณฑ์ในการประเมินผล

ความเที่ยง 0.01 – 0.30 คือ ความเที่ยงต่ำ

ความเที่ยง 0.40 – 0.60 คือ ความเที่ยงปานกลาง

ความเที่ยง 0.70 – 1.00 คือ ความเที่ยงสูง

4) นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดลอง (Pre-test) กับพนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 30 คน จากนั้นตรวจสอบว่าข้อคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการ ตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความ

ยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำนวน 30 คน

5) ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงหรือค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีของ ครอนบาค โดยใช้เกณฑ์การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.991 ซึ่งมีค่าที่น่าเชื่อถือมาก

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาปรับปรุง จัดพิมพ์ (ร่าง) ข้อคำถาม นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นการวิจัยวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นหลัก และสนับสนุนด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการวิเคราะห์ผลข้อมูลเชิงตัวเลขโดยใช้เทคนิค (Content Analysis) บรรยายเนื้อหาข้อความหรือเอกสารโดยใช้วิธีการเชิงปริมาณอย่างเป็นระบบ ให้ได้ข้อสรุปเป็นข้อความบรรยายเชิงพรรณนา วิธีการวิเคราะห์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา เก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เพื่อให้เกิดความครอบคลุมความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

1. นำแบบสอบถามที่ผ่านตามเกณฑ์ค่าแอลฟ่า (α) ไปเก็บกลุ่มตัวอย่างตามเป้าหมายที่ได้คำนวณไว้

2. นำแบบสอบถามใส่เลขที่รหัส 001 ถึง 178 เพื่อง่ายต่อการจำว่าได้รับคืนจากใครบ้าง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการส่งแบบสอบถามเก็บทางไปรษณีย์ เพื่ออนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลให้โดยผู้วิจัยได้อธิบายถึงขั้นตอนและวิธีการตอบแบบสอบถาม ให้เข้าใจก่อนนำไปเก็บกับกลุ่มตัวอย่าง

3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. ผู้วิจัยนำหนังสือราชการจากหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน เพื่อแนะนำตัวในบทบาทของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและขอความอนุเคราะห์ข้อมูล

2. ผู้วิจัยเตรียมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับพนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ที่ผ่านการวิเคราะห์ผลข้อมูลจากแบบสอบถาม พร้อมทำหนังสือ ขอความร่วมมือในการทำวิจัย เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์และประเด็นที่จะการสนทนากลุ่ม (Focus Group) พร้อมทั้งนัดวัน เวลา สถานที่ ที่จัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

3. กำหนดวันจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) อีกครั้ง ก่อนทำการพูดคุย สนทนาได้ขออนุญาตบันทึกภาพและคำพูดด้วยเทปบันทึกเสียง จากนั้นจึงดำเนินการพูดคุยสนทนาร่วมกันโดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) แสดงความคิดเห็น และตอบข้อสนทนาอย่างอิสระ หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงสรุปข้อมูลที่ได้จากการบันทึกเทปการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

4. ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับและเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่ไม่สมบูรณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบตามจำนวนที่กำหนด

5. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปผลการวิจัยที่ได้จาก การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

6. ผู้วิจัยนำหนังสือราชการจากหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน เพื่อแนะนำตัวในบทบาทของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและขอความอนุเคราะห์ข้อมูล

7. ผู้วิจัยเตรียมการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับตัวแทนของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน, หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนพร้อมทำหนังสือ ขอความร่วมมือในการวิจัย เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์และประเด็นที่จะสัมภาษณ์พร้อมทั้งนัดวัน เวลา สถานที่ ที่จะให้สัมภาษณ์

8. วันสัมภาษณ์ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการขอสัมภาษณ์อีกครั้ง ก่อนจะสัมภาษณ์ได้ขออนุญาตบันทึกภาพและคำสัมภาษณ์ด้วยเทปบันทึกเสียง จากนั้นจึงดำเนินการสัมภาษณ์โดยเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามอย่างอิสระ หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงสรุปข้อมูลที่ได้จากการบันทึก เทปสัมภาษณ์

9. ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับและเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่ไม่สมบูรณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบตามจำนวนที่กำหนด

10. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล โดยแบ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ตามลำดับดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการจัดแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามกรอบแนวคิดการวิจัย หน้า 10 ซึ่งมีขั้นตอนการยกระดับเริ่มจากขั้นตอนที่ 1 การวัดปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงอาศัยแบบสอบถามส่วนที่ 1 ดังนี้ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับพนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลบริบทของพนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน เป็นแบบสำรวจ (Checklist) ซึ่งถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานในธนาคารอาคารสงเคราะห์ และประเภทของสาขา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ค่าความถี่ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง พนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

1. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Factors)

1.1 องค์กรมีการส่งเสริมการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (The Organization Promotes Working with Honesty and Integrity)

1.2 บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง (Staff Receives Continuous Knowledge Development)

1.3 มีการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงาน (Moral Principles are Applied in Management)

1.4 องค์กรสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ (The Organization Supports Learning and Developing New Skills)

1.5 มีการส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากร (Knowledge Sharing Among Staff is Encouraged)

2. ด้านกระบวนการ (Process)

2.1 มีการดำเนินงานตามหลักทางสายกลาง (Operations Follow the Middle Path Principle)

2.2 มีวิธีคิดและการตัดสินใจที่สมเหตุสมผล (Rational Thinking and Decision-making Processes are Implemented)

2.3 มีการปรับวิถีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (Work Methods are Adapted to Suit Situations)

2.4 มีการคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว (Long-term Impacts are Considered)

2.5 มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (Systematic and Efficient Work Processes are in Place)

3. ด้านผลผลิต (Output)

3.1 องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืน (The Organization has Sustainable Competitive Capability)

3.2 มีการปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (Adaptation to Environmental Changes is Timely)

3.3 มีการรักษาสมดุลระหว่างรายได้และค่าใช้จ่าย (Balance Between Income and Expenses is Maintained)

3.4 มีผลการดำเนินงานที่มีเสถียรภาพ (Operations Show Stability)

3.5 มีการพัฒนานวัตกรรมในการให้บริการ (Service Innovations are Developed)

4. ด้านผลลัพธ์ (Outcome)

4.1 บุคลากรมีความสุขในการทำงาน (Staff is Happy at Work)

4.2 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการ (Customers are Satisfied)

4.3 มีบรรยากาศการทำงานที่ดี (Work Atmosphere is Positive)

4.4 ลูกค้าได้รับบริการที่มีคุณภาพ (Customers Receive Quality Service)

4.5 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Good Relationships Exist Between Organization and Stakeholders)

5. ผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย (Ultimate Outcome)

5.1 องค์กรสร้างประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม (The Organization Contributes to Social Benefits)

5.2 มีการดำเนินงานที่รับผิดชอบต่อสังคม (Operations are Socially Responsible)

5.3 มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน (Community Development Participation is Evident)

5.4 สร้างคุณค่าระยะยาวให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Long-term Value is Created for Stakeholders)

5.5 เกิดการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร (Environmental and Resource Conservation is Practiced)

ตอนที่ 3 แบบวัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง

1. ด้านเข้าใจ (Understanding)

1.1 บุคลากรเข้าใจหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง (Staff Understands Sufficiency Economy Principles)

1.2 มีการสื่อสารแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กร (Sufficiency Economy Concepts are Communicated Internally)

1.3 ผู้บริหารเข้าใจการประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง (Management Understands Sufficiency Economy Application)

1.4 มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง (Training on Sufficiency Economy is Provided)

1.5 บุคลากรสามารถอธิบายแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงได้ (Staff can Explain Sufficiency Economy Concepts)

2. ด้านเข้าถึง (Access)

2.1 มีการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงาน (Sufficiency Economy Principles are Applied to Work)

2.2 บุคลากรยอมรับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อใช้ในการดำเนินงาน (Staff Accepts Sufficiency Economy Concepts)

2.3 มีการปรับใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงให้เหมาะกับบริบทองค์กร (Principles are adapted to organizational context)

2.4 มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง (Experiences in Applying Sufficiency Economy are Shared)

2.5 มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง (Organizational Culture Based on Sufficiency Economy is Developed)

3. ด้านเข้าข่าย (Alignment)

3.1 การดำเนินงานสอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง (Operations Align with Sufficiency Economy Principles)

3.2 มีการพัฒนาตัวชี้วัดตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Indicators are Developed)

3.3 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (Performance Evaluation Based on Sufficiency Economy is Conducted)

3.4 มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง (Work Processes are Improved Based on Sufficiency Economy)

3.5 มีการบูรณาการหลักเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงาน (Sufficiency Economy is Integrated with Management)

ตอนที่ 4 แบบวัดระดับการบริหารงาน

1. ด้านการวางแผน (Planning)

1.1 มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ (Operations are Carefully Planned)

1.2 แผนงานคำนึงถึงความเสี่ยงและความไม่แน่นอน (Plans Consider Risks and Uncertainties)

1.3 มีการกำหนดเป้าหมายที่สมเหตุสมผล (Reasonable Goals are Set)

1.4 แผนงานมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง (Plans are Flexible and Adaptable)

1.5 มีการวางแผนระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว (Both Short, Medium and Long-term Planning are Implemented)

2. ด้านการจัดองค์การ (Organizing)

2.1 มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและชัดเจน (Organizational Structure is Appropriate and Efficient)

2.2 มีการจัดสรรและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resources are Appropriately Allocated)

2.3 มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ชัดเจน (Roles and Responsibilities are Clearly Defined)

2.4 มีระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ (Coordination Systems are Efficient)

2.5 มีการจัดแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญ (Work is Divided Based on Expertise)

3. ด้านผู้นำ (Leader)

3.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และมีภาวะผู้นำ (Management has Vision and Leadership)

3.2 มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation is Created)

3.3 มีการสื่อสารนโยบายและเป้าหมายชัดเจน (Policies and Goals are Clearly Communicated)

3.4 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคลากรในองค์กร (Management Sets Good Examples)

3.5 มีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Staff Participation is Encouraged)

4. ด้านการควบคุม (Controlling)

4.1 มีระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ (Effective Monitoring and Evaluation Systems Exist)

4.2 มีการควบคุมคุณภาพการให้บริการ (Service Quality is Controlled)

4.3 มีการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ (Risk Management is Systematic)

4.4 มีการตรวจสอบการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Operational Audits are Conducted)

4.5 มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Evaluation Results are Used to Improve Operations)

ตอนที่ 5 แบบสอบถามแนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม

1. ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance)

1.1 มีความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Operations are Transparent)

1.2 มีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ (Effective Audit Systems are in Place)

1.3 มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ (Regular Performance Reporting is Conducted)

1.4 มีการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียม (Stakeholders are Treated Equally)

1.5 มีการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลที่ชัดเจน (Clear Governance Policies are Established)

2. ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development)

2.1 มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals are Set)

2.2 มีการบูรณาการความยั่งยืนในกระบวนการทำงาน (Sustainability is Integrated into Work Processes)

2.3 มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Environmentally Friendly Products and Services are Developed)

2.4 มีการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient Resource Utilization is Promoted)

2.5 มีการสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมและชุมชน (Shared Value with Society and Community is Created)

3. ด้านการบริหารความเสี่ยง (Risk Management)

3.1 มีการระบุความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กรอย่างเป็นระบบ (Key Organizational Risks are Identified)

3.2 มีการประเมินผลกระทบของความเสี่ยง (Risk Impacts are Assessed)

3.3) มีมาตรการจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ (Effective Risk Management Measures are in Place)

3.4) มีการติดตามและทบทวนความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ (Risks are Regularly Monitored and Reviewed)

3.5 มีการสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงในองค์กร (Risk Management Culture is Developed in the Organization)

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่งเป็นข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval Scale) และกำหนดระดับความคิดเห็นที่มีต่อข้อคำถามแต่ละข้อโดยคำตอบเป็นแบบเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในส่วนที่ 1 แบบสอบถามตอนที่ 2 กำหนดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับความคิดเห็น 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับความคิดเห็น 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับความคิดเห็น 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับความคิดเห็น 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

คำนวณคิดค่าช่วงความคิดเห็น แต่ละระดับดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย = คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด / จำนวนชั้น

ระดับความคิดเห็น = $\frac{N-1}{N}$

= $\frac{5-1}{5}$

ได้ค่าความคิดเห็นห่างกันช่วงละ = 0.80

สำหรับเกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับต่าง ๆ (เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ, 2551) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
3.41 - 4.20	อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
2.61 - 3.40	อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
1.81 - 2.60	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.80	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การวัดระดับการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (SEP) ในการปฏิบัติงานภายในธนาคารอาคารสงเคราะห์ ประกอบด้วยหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ในการวิเคราะห์กลุ่มผู้ประกอบการ/เจ้าของกิจการ ใช้เกณฑ์การพิจารณาหลัก 2 เงื่อนไข คือด้านคุณธรรม 7 ประเด็น และด้านความรู้ 4 ประเด็น วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ค่าความถี่ร้อยละ (Percentage) และแปลความหมาย ความรู้ความเข้าใจ ความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ตามเกณฑ์ที่กำหนด (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553) ดังนี้

ระดับคะแนนรวม	แปลความหมายว่า
ร้อยละ 80 – 100.0	มีความรู้ความเข้าใจ ดีมากที่สุด
ร้อยละ 70 – 79.99	มีความรู้ความเข้าใจ ดีมาก
ร้อยละ 60 – 69.99	มีความรู้ความเข้าใจ ปานกลาง
ร้อยละ 50 – 59.99	มีความรู้ความเข้าใจ น้อย
ร้อยละ 0 – 49.99	มีความรู้ความเข้าใจ น้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการวัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้แบบวัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับพนักงานตามประเภทสายงานทั้งหมด จำนวน 20 คน แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลบริบทพนักงานตามประเภทสายงานทั้งหมด จำนวน 20 คน เป็นแบบสำรวจ (Checklist) ซึ่งถามเกี่ยวกับอายุ เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประเภทสายงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ค่าความถี่ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่งเป็นข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval Scale) และกำหนดระดับ

ความคิดเห็นที่มีต่อข้อคำถามแต่ละข้อ โดยคำตอบเป็นแบบเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในส่วนที่ 2 แบบสอบถามตอนที่ 2 กำหนดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับความคิดเห็น 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับความคิดเห็น 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับความคิดเห็น 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับความคิดเห็น 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับต่าง ๆ (เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ, 2551) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
3.41 - 4.20	อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
2.61 - 3.40	อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
1.81 - 2.60	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.80	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 3.4 แบบประเมินความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ระดับเข้าข่าย

มิติ	ปัจจัยประเมิน	คะแนน	ตัวอย่าง
มิติที่ 1 นโยบายการวางแผน และการจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วม	การวางแผนที่ตอบสนองพันธกิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ ธนาคารอาคารสงเคราะห์	10	
	ในการวางแผนยุทธศาสตร์ มีการถ่าย สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากร	10	
มิติที่ 2 การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบโปร่งใส มีธรรมาภิบาล ไม่มีการกระทำการผิดกฎหมาย	การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ	10	
	การบริหารงานอย่างโปร่งใส มี นโยบาย มาตรการ ระบบการ ตรวจสอบ ในการกำกับดูแล และเปิดเผยข้อมูล	10	

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

มิติ	ปัจจัยประเมิน	คะแนน	ตัวอย่าง
มิติที่ 3 บุคลากรเก่งและมีคุณธรรม	การฝึกทักษะ ความรู้ที่เกี่ยวเนื่องกับการงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ	10	
	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่บุคลากร	10	
มิติที่ 4 ประโยชน์แก่องค์การ และสังคม	ผลการดำเนินงานบรรลุตามพันธกิจ และเป้าประสงค์ขององค์การ	20	
	ความสามารถในการเผชิญหรือ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้	20	

จากตารางที่ 3.4 การวัดความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ระดับเข้าข่ายมี 4 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 นโยบาย การวางแผน และการจัดทำแผนแบบ มีส่วนร่วม มีปัจจัยประเมิน ได้แก่ การวางแผนที่ตอบสนองพันธกิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ และในการวางแผนยุทธศาสตร์ มีการถ่าย สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากร

มิติที่ 2 การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล ไม่มีการกระทำการผิดกฎหมาย มีปัจจัยประเมิน ได้แก่ การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และการบริหารงานอย่างโปร่งใส มีนโยบาย มาตรการ ระบบการตรวจสอบในการกำกับดูแล และเปิดเผยข้อมูล

มิติที่ 3 บุคลากรเก่งและมีคุณธรรม มีปัจจัยประเมิน ได้แก่ การฝึกทักษะ ความรู้ที่เกี่ยวเนื่องกับการงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ และการฝึกทักษะ ความรู้ที่เกี่ยวเนื่องกับการงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ และการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่บุคลากร

มิติที่ 4 ประโยชน์แก่องค์การ และสังคม มีปัจจัยประเมิน ได้แก่ ผลการดำเนินงานบรรลุตามพันธกิจ และเป้าประสงค์ขององค์การ และความสามารถในการเผชิญหรือตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีคะแนนรวมกันเท่ากับ 100 คะแนน

ตารางที่ 3.5 แบบประเมินความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ระดับเข้าใจ

มิติ	ปัจจัยประเมิน	คะแนน	ตัวอย่าง
มิติที่ 1 นโยบาย การวางแผน และการจัดทำแผนแบบ มีส่วนร่วม	การกำหนดยุทธศาสตร์สอดรับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ประเทศ	10	
	ในการวางแผนยุทธศาสตร์ มีการถ่าย สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมขององค์การอื่นหรือเครือข่ายต่าง ๆ	10	
มิติที่ 2 การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล ไม่มีการกระทำการผิดกฎหมาย	การพัฒนาบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง	10	
	บริหารจัดการ โดยให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	10	
มีติที่ 3 บุคลากร เก่ง และมีคุณธรรม	การพัฒนาบุคลากรให้สามารถคิดเชิง วิเคราะห์ คิดเชิงวิพากษ์ และคิดเชิงริเริ่ม สร้างสรรค์	10	
	บุคลากรสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมี คุณธรรม จริยธรรม ทั้งในชีวิตการงาน และชีวิตส่วนตัว	10	
มิติที่ 4 ประโยชน์แก่องค์การ และสังคม	ผลการดำเนินงานบรรลุยุทธศาสตร์ประเทศ	20	
	ความสามารถในการสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่ บุคลากรภายในองค์การ	20	

จากตารางที่ 3.5 การวัดความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ระดับเข้าใจมี 4 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 นโยบาย การวางแผน และการจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วม มีปัจจัยประเมิน ได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์สอดรับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ประเทศ และในการวางแผนยุทธศาสตร์ มีการถ่าย สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมขององค์การอื่นหรือเครือข่ายต่าง ๆ

มิติที่ 2 การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล ไม่มีการกระทำการผิดกฎหมาย มีปัจจัยประเมิน ได้แก่ การพัฒนาบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องและบริหารจัดการโดยให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

มิติที่ 3 บุคลากรเก่งและมีคุณธรรม มีปัจจัยประเมิน ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรให้สามารถคิดเชิง วิเคราะห์คิดเชิงวิพากษ์ และคิดเชิงริเริ่ม สร้างสรรค์และบุคลากรสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ทั้งในชีวิตการงาน และชีวิตส่วนตัว

มิติที่ 4 ประโยชน์แก่องค์การ และสังคม มีปัจจัยประเมิน ได้แก่ ผลการดำเนินงานบรรลุยุทธศาสตร์ประเทศและความสามารถในการสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากรภายในองค์การ โดยมีคะแนนรวมกันเท่ากับ 100 คะแนน

ตารางที่ 3.6 แบบประเมินความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ระดับเข้าถึง

มิติ	ปัจจัยประเมิน	คะแนน	ตัวอย่าง
มิติที่ 1 นโยบาย การวางแผน และ การจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วม	การกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่มีส่วนสนับสนุนหรือส่งเสริมการพัฒนาของสังคม	10	
	ในการวางแผนยุทธศาสตร์มีการถ่ายทอด สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในสังคม	10	
มิติที่ 2 การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล ไม่มีการกระทำการผิดกฎหมาย	นวัตกรรมการบริหารจัดการภายในองค์การที่สร้างสรรค์ประโยชน์แก่เครือข่าย และประชาชนในสังคม	10	
	การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายให้ประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถพึ่งพาตนเอง แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	10	
มิติที่ 3 บุคลากรเก่งและมีคุณธรรม	บุคลากรเป็นผู้มีความสามารถในการคิดเชิงริเริ่มสร้างสรรค์รวมถึงสามารถพัฒนานวัตกรรมได้	10	
	บุคลากรเป็นผู้ที่มีการดำรงชีวิตอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคคลอื่นในสังคม	10	
มิติที่ 4 ประโยชน์แก่องค์การ และสังคม	ผลการดำเนินการส่งผลให้สังคมมีการพัฒนาเติบโตอย่างมั่นคง	20	
	เกิดประโยชน์สุขแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	20	

จากตารางที่ 3.6 การวัดความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ระดับเข้าถึงมี 4 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 นโยบาย การวางแผน และการจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วม มีปัจจัยประเมิน ได้แก่ การกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่มีส่วนสนับสนุนหรือส่งเสริมการพัฒนาของสังคม และในการวางแผนยุทธศาสตร์มีการถ่ายทอด สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในสังคม

มิติที่ 2 การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล ไม่มีการกระทำการผิดกฎหมาย มีปัจจัยประเมิน ได้แก่ นวัตกรรมการบริหารจัดการภายในองค์การที่ สร้างสรรค์ประโยชน์แก่เครือข่ายและประชาชนในสังคม และการสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายให้ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถพึ่งพาตนเอง แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

มิติที่ 3 บุคลากร เก่งและมีคุณธรรม มีปัจจัยประเมิน ได้แก่ บุคลากรเป็นผู้มีความสามารถในการคิดเชิงริเริ่ม สร้างสรรค์รวมถึงสามารถพัฒนานวัตกรรมได้ และบุคลากรเป็นผู้ที่มีการดำรงชีวิตอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคคลอื่นในสังคม

มิติที่ 4 ประโยชน์แก่องค์การ และสังคม มีปัจจัยประเมิน ได้แก่ ผลการดำเนินการส่งผลให้สังคมมีการพัฒนาเติบโตอย่างมั่นคงและเกิดประโยชน์สุขแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีคะแนนรวมกันเท่ากับ 100 คะแนน

การประเมินความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง

ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนขึ้นมาเพื่อลดความเป็นอัตวิสัยของการประเมิน โดยกำหนดคะแนนของมิติที่ 1–3 ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงกระบวนการทำงานและผลผลิตบางส่วน กำหนดคะแนนให้มิติละ 20 คะแนน (แต่ละมิติมี 2 ปัจจัย ปัจจัยละ 10 คะแนน) ส่วนมิติที่ 4 ซึ่งเน้นการเห็นผลที่สะท้อนผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลในที่สุด กำหนดคะแนนให้เป็น 40 คะแนน (มี 2 ปัจจัย ปัจจัยละ 20 คะแนน) รวมแล้วคะแนนทั้งสิ้นเท่ากับ 100 คะแนน ในแต่ละระดับ

เกณฑ์การแปลผล

ค่าร้อยละ	ระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง
มากกว่า 80	เข้าถึง
65 – 79	เข้าใจ
50 – 64	เข้าข่าย
น้อยกว่า 50	ไม่เข้าข่าย

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Adjustment) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Adjustment) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับธนาคารอาคารสงเคราะห์

ภาคเหนือตอนบน เพื่อประเมินการยกระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง จากระดับ เข้าข่าย เป็นเข้าใจ และเข้าถึง ความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่งเป็นข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval Scale)

ระดับความคิดเห็น 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับความคิดเห็น 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับความคิดเห็น 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับความคิดเห็น 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับความคิดเห็น 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับต่าง ๆ (เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ, 2551) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
3.41 - 4.20	อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
2.61 - 3.40	อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
1.81 - 2.60	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.80	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยมีรายละเอียดของตัวชี้วัดการวิเคราะห์ในแต่ละระดับความเป็นผู้ประกอบการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 3 ระดับ และเกณฑ์การประเมิน (เข้าข่าย, เข้าใจ และเข้าถึง) (อภิชัย พันธเสน, 2563)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

งานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสาร (Documentary) การสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม (Participant Observation) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และนำเสนอเชิงพรรณนา มีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยได้กำหนดผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ด้วยการเจาะจง เฉพาะพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ที่ผ่านการวิเคราะห์ผลข้อมูลจากแบบสอบถาม และถือว่าเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. แบบประเมิน (Expert Adjustment) และแบบประเมิน (Stakeholder Adjustment) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ จาก หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่อง “การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน 2) เพื่อศึกษาวิธีการหรือกระบวนการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3) เพื่อประเมินความเหมาะสมของกระบวนการหรือวิธีการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยได้แบ่งการรายงานผลการวิจัยไว้ 3 ส่วน เพื่อตอบวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อดังนี้

1. ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

2. วิธีการหรือกระบวนการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการหรือวิธีการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

จากการศึกษาปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ซึ่งมีทั้งหมด 5 ตอนประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง 3) การวัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง 4) การวัดระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน 5) ระดับการบริหารงาน โดยเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 178 ราย รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนพนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน แบ่งตามประเภทสาขา

ที่	ประเภทสาขา	จำนวนประชากร (คน)	ร้อยละ
1	สาขาใหญ่	26	14.61
2	สาขากลาง	38	21.35
3	สาขาเล็ก	33	18.54
4	สาขาพิเศษ	81	45.51
	รวม	**178**	**100.0**

ที่มา: ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2566

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน สาขาพิเศษมีจำนวน พนักงาน มากที่สุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 45.51 รองลงมาคือ สาขากลาง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.35 อันดับที่ 3 คือ สาขาเล็ก จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.54 และอันดับที่ 4 คือสาขาใหญ่ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.61

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลบริบทของเจ้าหน้าที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย ข้อมูล 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา และ 4) ประเภทของสาขา มีผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	78	43.8
หญิง	100	56.2
รวม	**178**	**100.0**

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	30	16.9
30-40 ปี	59	33.1
41-50 ปี	47	26.4
51-60 ปี	42	23.6
รวม	**178**	**100.0**
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	124	69.7
ปริญญาโท	54	30.3
รวม	**178**	**100.0**
4. ประเภทของสาขา		
สาขาเล็ก	30	16.9
สาขากลาง	60	33.7
สาขาใหญ่	58	32.6
สาขาพิเศษ	30	16.9
รวม	178	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.2 รองลงมา คือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 43.80 ตามลำดับ มีช่วงอายุระหว่าง 30-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.4 และมีอายุระหว่า 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.6 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.7 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 30.3 ประเภทสาขาส่วนใหญ่ เป็นสาขากลาง คิดเป็นร้อยละ 33.7 รองลงมาคือสาขาใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 32.6 และสาขาเล็กกับสาขาพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 16.9 เท่ากัน

ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง

การวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของเจ้าหน้าที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย

1) ด้านปัจจัยนำเข้า 2) ด้านกระบวนการ 3) ด้านการผลิต 4) ด้านผลลัพท์ 5) ผลลัพท์ขั้นสุดท้าย โดยใช้เกณฑ์เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่งเป็นข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval Scale) และกำหนดระดับความคิดเห็นที่มีต่อข้อคำถามแต่ละข้อ โดยคำตอบเป็นแบบเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในส่วนที่ 1 แบบสอบถามตอนที่ 2 กำหนดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับความคิดเห็น 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับความคิดเห็น 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับความคิดเห็น 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับความคิดเห็น 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับต่าง ๆ (เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ, 2551) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
3.41 - 4.20	อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
2.61 - 3.40	อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
1.81 - 2.60	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.80	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ผลการวิจัยแสดงดังตารางที่ 4.3 – 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ด้านปัจจัยนำเข้า

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	แปลผล (คะแนน)		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
1. องค์กรมีการส่งเสริมการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	มากที่สุด	(5.00)	0.18
2. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	มากที่สุด	(5.00)	0.54
3. มีการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน	มากที่สุด	(5.00)	0.58

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	แปลผล (คะแนน)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
4. องค์กรสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ	มากที่สุด (4.90)	0.30
5. มีการส่งเสริมและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากร	มากที่สุด (4.83)	0.54
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด (4.95)**	**0.43**

จากตารางที่ 4.3 ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ด้านปัจจัยนำเข้า ผลการวิจัยพบว่า ลำดับที่ 1 คือ องค์กรมีการส่งเสริมการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน ในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน (μ =5.00 เท่ากัน σ = 0.18, 0.54 และ 0.58 ตามลำดับ) ลำดับที่ 2 คือ องค์กรสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในระดับมากที่สุด (μ =4.90, σ = 0.30) ลำดับที่ 3 คือมีการส่งเสริมและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากร ในระดับมากที่สุด (μ =4.83 σ = 0.54)

แสดงให้เห็นว่า ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านปัจจัยนำเข้า 1) คือองค์กรมีการส่งเสริมการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต, บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน 2) องค์กรสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และ 3) มีการส่งเสริมและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากร ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ด้านกระบวนการ

ด้านกระบวนการ (Process)	แปลผล (คะแนน)		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
1. มีการดำเนินงานตามหลักทางสายกลาง	มากที่สุด	(4.93)	0.25
2. มีวิธีคิดและการตัดสินใจที่สมเหตุสมผล	มากที่สุด	(4.97)	0.18
3. มีการปรับวิถีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์	มากที่สุด	(5.00)	0.00
4. มีการคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว	มากที่สุด	(4.83)	0.45
5. มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	มากที่สุด	(4.93)	0.36
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด**	**(4.93)**	**0.25**

จากตารางที่ 4.4 ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ด้านกระบวนการ ผลการวิจัยพบว่า ลำดับที่ 1 คือ มีการปรับวิถีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์มากที่สุด (μ =5.00, σ = 0.00) รองลงมาคือ มีวิธีคิดและการตัดสินใจที่สมเหตุสมผล (μ =4.97, σ = 0.18) ลำดับที่ 3 คือ มีการดำเนินงานตามหลักทางสายกลาง และมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (μ =4.93 เท่ากัน σ = 0.25 และ 0.36 ตามลำดับ) ลำดับที่ 4 คือ มีการคำนึกถึงผลกระทบระยะยาว (μ =4.83, σ = 0.45)

แสดงให้เห็นว่า ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านกระบวนการ คือ 1) ให้พนักงานมีการปรับตัวในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยใช้ 2) วิธีคิดและการตัดสินใจที่สมเหตุสมผลเป็นสำคัญ

ตารางที่ 4.5 ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ด้านผลผลิต

ด้านผลผลิต	แปลผล (คะแนน)		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
1. องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืน	มากที่สุด	(4.73)	0.44
2. มีการปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม	มากที่สุด	(4.63)	0.48
3. มีการรักษาสมดุลระหว่างรายได้และค่าใช้จ่าย	มากที่สุด	(4.60)	0.49
4. มีผลการดำเนินงานที่มีเสถียรภาพ	มากที่สุด	(4.60)	0.49
5. มีการพัฒนานวัตกรรมในการให้บริการ	มากที่สุด	(4.60)	0.49
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด**	**(4.63)**	**0.48**

จากตารางที่ 4.5 ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ด้านผลผลิต ผลการวิจัยพบว่า ลำดับที่ 1 คือ องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืน (μ =4.73, σ = 0.44) มากที่สุด รองลงมาคือ มีการปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (μ =4.63, σ = 0.48) ลำดับที่ 3 คือ มีการรักษาสมดุลระหว่างรายได้และค่าใช้จ่าย มีผลการดำเนินงานที่มีเสถียรภาพ และ มีการพัฒนานวัตกรรมในการให้บริการ (μ =4.60 เท่ากัน และ σ = 0.49 เท่ากัน)

แสดงให้เห็นว่า ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านผลผลิต 1) คือองค์กรมีความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืน 2) มีการปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และ 3) มีการรักษาสมดุลระหว่างรายได้และค่าใช้จ่าย มีผลการดำเนินงานที่มีเสถียรภาพ และมีการพัฒนานวัตกรรมในการให้บริการ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ด้านผลลัพธ์

ด้านผลลัพธ์ (Outcome)	แปลผล (คะแนน)		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
1. บุคลากรมีความสุขในการทำงาน	มากที่สุด	(4.57)	0.67
2. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการ	มากที่สุด	(4.66)	0.65
3. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	มากที่สุด	(4.47)	0.72
4. ลูกค้าได้รับการบริการที่มีคุณภาพ	มากที่สุด	(4.60)	0.76
5. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย	มากที่สุด	(4.73)	0.57
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด**	**(4.61)**	**0.68**

จากตารางที่ 4.6 ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ด้านผลลัพธ์ ผลการวิจัยพบว่า ลำดับที่ 1 คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย (μ =4.73, σ = 0.57) รองลงมาคือ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการ (μ =4.66, σ = 0.65) ลำดับที่ 3 คือ ลูกค้าได้รับการบริการที่มีคุณภาพ (μ =4.60, σ = 0.76) ลำดับที่ 4 คือ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน (μ =4.57, σ = 0.67) และลำดับที่ 5 คือ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี (μ =4.47, σ = 0.72)

แสดงให้เห็นว่า ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านผลลัพธ์ 1) คือมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย 2) ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการ และ 3) ลูกค้าได้รับการบริการที่มีคุณภาพ

ตารางที่ 4.7 ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ด้านผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย

ผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย	แปลผล (คะแนน)		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
1. องค์กรสร้างประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม	มากที่สุด	(4.49)	0.62
2. มีการดำเนินงานที่รับผิดชอบต่อสังคม	มากที่สุด	(4.46)	0.62
3. มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน	มากที่สุด	(4.39)	0.88
4. สร้างคุณค่าระยะยาวในแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	มากที่สุด	(4.33)	0.87
5. เกิดการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร	มากที่สุด	(4.24)	0.81
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด**	**(4.38)**	**0.76**

จากตารางที่ 4.7 ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ด้านผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย ผลการวิจัยพบว่า ลำดับที่ 1 คือ องค์กรสร้างประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม (μ =4.49, σ = 062) มากที่สุด รองลงมาคือ มีการดำเนินงานที่รับผิดชอบต่อสังคม (μ =4.46, σ = 0.62) ลำดับที่ 3 คือ มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน (μ =4.39, σ = 0.88) ลำดับที่ 4 คือ สร้างคุณค่าระยะยาวในแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (μ =4.33, σ = 0.87) และลำดับที่ 5 คือ เกิดการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร (μ =4.24, σ = 0.81)

ผลสรุปปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (μ =4.70, σ = 0.52) โดยปัจจัยนำเข้า มี μ =มากที่สุด (μ =4.95, σ = 0.43) รองลงมา คือด้านกระบวนการ (μ =4.93, σ = 0.25) ลำดับที่ 3 คือด้านผลผลิต (μ =4.63, σ = 0.48) ด้านผลลัพธ์ (μ =4.61, σ = 0.68) และผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย (μ =4.38, σ = 0.76) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการสรุปปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง	แปลผล (คะแนน)		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
ด้านปัจจัยนำเข้า	มากที่สุด	(4.95)	0.43
ด้านกระบวนการ	มากที่สุด	(4.93)	0.25
ด้านผลผลิต	มากที่สุด	(4.63)	0.48
ด้านผลลัพธ์	มากที่สุด	(4.61)	0.68
ผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย	มากที่สุด	(4.38)	0.76
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด**	**(4.70)**	**0.52**

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในด้าน 1) ปัจจัยนำเข้า 2) ด้านกระบวนการ 3) ด้านผลผลิต 4) ด้านผลลัพธ์ และ 5) ผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย

การวัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ผลการวิจัยที่สามารถวัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย การวัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับเข้าข่าย 2) ระดับเข้าใจ และ 3) ระดับเข้าถึง โดย

1. ระดับเข้าข่าย หมายถึง ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน เริ่มมีความเข้าใจและเริ่มนำหลักการเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้บ้าง

2. ระดับเข้าใจ หมายถึง ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน มีความรู้ความเข้าใจในหลักการเศรษฐกิจพอเพียงเป็นอย่างดี และนำไปปฏิบัติจริงในบางด้าน

3. ระดับเข้าถึง หมายถึง ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน สามารถนำหลักการเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในทุกมิติของกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ใช้เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับต่าง ๆ (เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ, 2551) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

3.41 - 4.20	อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
2.61 - 3.40	อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
1.81 - 2.60	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.80	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.9 การวัดระดับเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

การวัดระดับเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง	แปลผล (คะแนน)		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
1. การดำเนินงานสอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง	มากที่สุด	(4.67)	0.65
2. มีการพัฒนาตัวชี้วัดตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	มากที่สุด	(4.80)	0.54
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	มากที่สุด	(4.90)	0.30
4. มีการปรับปรุงกระบวนการการทำงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	มากที่สุด	(4.97)	0.18
5. มีการบูรณาการหลักเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริการงาน	มากที่สุด	(4.90)	0.39
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด**	**(4.85)**	**0.42**

จากตารางที่ 4.9 การวัดระดับเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน โดยภาพรวมมีระดับมากที่สุด (μ =4.85, σ = 0.42) โดยพบว่า ระดับเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง มีการปรับปรุงกระบวนการการทำงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง (μ =4.97, σ = 0.18) ในระดับมากที่สุด รองลงมาลำดับที่ 2 คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และมีการบูรณาการหลักเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริการงาน (μ =4.90 เท่ากัน σ = 0.30, 0.39 ตามลำดับ) ลำดับที่ 3 คือ มีการพัฒนาตัวชี้วัดตาม

แนวเศรษฐกิจพอเพียง (μ =4.80, σ = 0.54) และลำดับที่ 4 คือ มีการดำเนินงานสอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง (μ =4.67, σ = 0.65

แสดงให้เห็นว่า ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน มีการดำเนินงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในระดับเข้าข่าย จะต้องเริ่มจากการปรับปรุงกระบวนการทำงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง จากนั้นถึงทำการประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และบูรณาการหลักเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริการงาน เป็นลำดับ

ตารางที่ 4.10 การวัดระดับเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

การวัดระดับเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง	แปลผล (คะแนน)		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
1. บุคลากรเข้าใจหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง	มากที่สุด	(4.53)	0.81
2. มีการสื่อสารแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กร	มากที่สุด	(4.40)	0.95
3. ผู้บริหารเข้าใจการประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง	มากที่สุด	(4.60)	0.76
4. มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง	มากที่สุด	(4.53)	0.76
5. บุคลากรสามารถอธิบายอนงคิดเศรษฐกิจพอเพียงได้	มากที่สุด	(4.50)	0.89
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด**	**(4.51)**	**0.84**

จากตารางที่ 4.10 การวัดระดับเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์โดยภาพรวมมีระดับมากที่สุด (μ = 4.51, σ = 0.84) โดยพบว่า ในระดับเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ผู้บริหารเข้าใจการประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง (μ = 4.60, σ = 0.76) ในระดับมากที่สุด รองลงมาลำดับที่ 2 คือ บุคลากรเข้าใจหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง และมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง (μ =4.53 เท่ากัน σ = 0.81, 0.76 ตามลำดับ) ลำดับที่ 3 คือ

บุคลากรสามารถอธิบายแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงได้ (μ =4.50, σ = 0.89) และลำดับที่ 4 คือ มีการสื่อสารแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กร (μ =4.40, σ = 0.95)

แสดงให้เห็นว่า ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน มีการดำเนินงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในระดับเข้าใจ จะต้องเริ่มจากผู้บริหารเข้าใจการประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง จากนั้นบุคลากรต้องเข้าใจหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง และมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง เป็นลำดับ

ตารางที่ 4.11 การวัดระดับเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

การวัดระดับเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง	**แปลผล (คะแนน)**	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)**
1. มีการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงาน	มากที่สุด (4.13)	0.85
2. บุคลากรยอมรับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อใช้ในการดำเนินงาน	มากที่สุด (4.30)	0.78
3. มีการปรับใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงให้เหมาะกับบริบทขององค์กร	มากที่สุด (4.27)	0.73
4. มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง	มากที่สุด (4.33)	0.70
5. มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	มากที่สุด (4.40)	0.71
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด (4.29)**	**0.76**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การวัดระดับเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์โดยภาพรวมมีระดับมากที่สุด (μ =4.29, σ = 0.76) โดยพบว่า ระดับเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง (μ =4.40, σ = 0.71) ในระดับมากที่สุด รองลงมาลำดับที่ 2 คือ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง (μ =4.33, σ = 0.70) ลำดับที่ 3 คือบุคลากรยอมรับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อใช้ในการดำเนินงาน (μ =4.30, σ = 0.85) ลำดับที่ 4 คือ บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้

อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาตัวชี้วัดตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง (μ =4.80, σ = 0.54) และลำดับที่ 4 คือ มีการปรับใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงให้เหมาะกับบริบทขององค์กร (μ =4.27, σ = 0.73) และลำดับที่ 5 คือ มีการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงาน (μ =4.13, σ = 0.85)

แสดงให้เห็นว่า ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน มีการดำเนินงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในระดับเข้าถึง จะต้องเริ่มจากสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง จากนั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง และบุคลากรยอมรับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อใช้ในการดำเนินงาน เป็นลำดับ

ผลการวิจัย สรุปได้ว่าบุคลากรของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ทั้ง 178 ราย ให้คะแนนประเด็นระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของการบริหารธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ในระดับ เข้าถึง ซึ่งผ่านเกณฑ์ระดับเข้าข่าย และระดับเข้าใจ (มากกว่า 4.21 คะแนน) ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 สรุปการวัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง	แปลผล (คะแนน)		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
ระดับเข้าข่าย	มากที่สุด	(4.85)	0.42
ระดับเข้าใจ	มากที่สุด	(4.51)	0.84
ระดับเข้าถึง	มากที่สุด	(4.29)	0.76
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด**	**(4.55)**	**0.67**

การวัดระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Adjustment) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Adjustment) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำนวน 6 ราย ได้แก่ ผู้ตรวจการธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำนวน 2 ราย รองกรรมการผู้จัดการอาคารสงเคราะห์ จำนวน 1 ราย และผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำนวน 3 ราย สอบถามการวัดระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ประกอบด้วย 4 ด้าน 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดการองค์การ 3) ด้านผู้นำ และ 4) ด้านการควบคุม

ใช้เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับต่าง ๆ (เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ, 2551) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
3.41 - 4.20	อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
2.61 - 3.40	อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
1.81 - 2.60	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.80	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุดโดยมีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 ผลการวัดระดับการบริหารงานด้านการวางแผนของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ระดับการบริหารงานด้านการวางแผน	แปลผล (คะแนน)		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
1. มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบครอบ	มากที่สุด	(4.80)	0.39
2. แผนงานคำนึงถึงความเสี่ยงและความไม่แน่นอน	มากที่สุด	(4.83)	0.37
3. มีการดำเนินเป้าหมายที่สมเหตุสมผล	มากที่สุด	(4.80)	0.39
4. แผนงานมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง	มากที่สุด	(4.77)	0.42
5. มีการวางแผนระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว	มากที่สุด	(4.83)	0.37
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด**	**(4.81)**	**0.39**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การวัดระดับการบริหารงานด้านการวางแผนของธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยภาพรวม มีคะแนนในระดับมากที่สุด (μ =4.81, σ = 0.39) โดยลำดับที่ 1 คือ แผนงานคำนึงถึงความเสี่ยงและความไม่แน่นอน และมีการวางแผนระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว (μ =4.83, σ = 0.37 เท่ากัน) ลำดับที่ 2 คือ มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบครอบ และมีการดำเนินเป้าหมายที่สมเหตุสมผล (μ =4.80, σ = 0.39 เท่ากัน) ลำดับที่ 3 คือ มีแผนงานมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง (μ =4.77, σ = 0.42)

แสดงให้เห็นว่าธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน มีการบริหารงานด้านการวางแผนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้น 1) แผนงานคำนึงถึงความเสี่ยงและความไม่แน่นอน และมีการวางแผนระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว 2) มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบครอบ และมีการดำเนินเป้าหมายที่สมเหตุสมผล และ 3) มีแผนงานมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ผลการวัดระดับการบริหารงานด้านการจัดการองค์การ ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ระดับการบริหารงานด้านการจัดองค์การ	แปลผล (คะแนน)		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
1. มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและชัดเจน	มากที่สุด	(4.67)	0.59
2. มีการจัดสรรและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม	มากที่สุด	(4.76)	0.56
3. มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ชัดเจน	มากที่สุด	(4.66)	0.65
4. มีระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ	มากที่สุด	(4.76)	0.62
5. มีการจัดแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญ	มากที่สุด	(4.66)	0.75
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด**	(4.70)	0.60

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การวัดระดับการบริหารงานด้านการจัดการองค์การของธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยภาพรวม มีคะแนนในระดับมากที่สุด (μ =4.70, σ = 0.60) โดยลำดับที่ 1 คือ การจัดสรรและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และมีระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ (μ =4.76 เท่ากัน σ = 0.56 และ 0.62 ตามลำดับ) ลำดับที่ 2 คือ มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและชัดเจน (μ =4.67, σ = 0.59) ลำดับที่ 3 มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ชัดเจน และมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ชัดเจน และ มีการจัดแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญ (μ =4.66 เท่ากัน σ = 0.65 และ 0.75 ตามลำดับ)

แสดงให้เห็นว่าธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน มีการบริหารงานด้านการจัดการองค์การ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้น 1) การจัดสรรและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และมีระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ 2) มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและชัดเจน และ 3) มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ชัดเจน และมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ชัดเจน และมีการจัดแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ผลการวัดระดับการบริหารงานด้านผู้นำ ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ระดับการบริหารงานด้านผู้นำ	แปลผล (คะแนน)		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และมีภาวะผู้นำ	มากที่สุด	(4.83)	0.45
2. มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	มากที่สุด	(4.80)	0.54
3. มีการสื่อสารนโยบายและเป้าหมายชัดเจน	มากที่สุด	(4.80)	0.48
4. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคลากรในองค์กร	มากที่สุด	(4.83)	0.45
5. มีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากร	มากที่สุด	(4.76)	0.49
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด**	**(4.80)**	**0.49**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การวัดระดับการบริหารงานด้านผู้นำของธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยภาพรวม มีคะแนนในระดับมากที่สุด (μ =4.80, σ = 0.49) โดยลำดับที่ 1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และมีภาวะผู้นำ และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคลากรในองค์กร (μ =4.83, σ = 0.45 เท่ากัน) ลำดับที่ 2 คือ มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และมีการสื่อสารนโยบายและเป้าหมายชัดเจน (μ =4.80 เท่ากัน σ = 0.54 และ 0.48 ตามลำดับ) ลำดับที่ 3 คือ มีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากร (μ =4.76, σ = 0.49)

แสดงให้เห็นว่าธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน มีการบริหารงานด้านผู้นำตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้น 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และมีภาวะผู้นำ และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคลากรในองค์กร 2) มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และมีการสื่อสารนโยบายและเป้าหมายชัดเจน และ 3) มีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากร ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ผลการวัดระดับการบริหารงานด้านการควบคุมของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ระดับการบริหารงานด้านการควบคุม	แปลผล (คะแนน)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
1. มีระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	มากที่สุด (4.56)	0.61
2. มีการควบคุมคุณภาพการให้บริการ	มากที่สุด (4.66)	0.54
3. มีการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ	มากที่สุด (4.63)	0.60
4. มีการตรวจสอบการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ	มากที่สุด (4.53)	0.67
5. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	มากที่สุด (4.56)	0.61
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด (4.59)**	**0.61**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การวัดระดับการบริหารงานด้านการควบคุมของธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยภาพรวม มีคะแนนในระดับมากที่สุด (μ =4.59, σ = 0.61) โดยลำดับที่ 10 มีการควบคุมคุณภาพการให้บริการ (μ =4.66, σ = 0.54) ลำดับที่ 2 คือ มีการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ (μ =4.63, σ = 0.60 เท่ากัน) ลำดับที่ 3 คือ มีระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (μ =4.56, σ = 0.61 เท่ากัน) ลำดับที่ 4 คือ มีการตรวจสอบการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ (μ =4.53, σ = 0.67)

แสดงให้เห็นว่าธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน มีการบริหารงานด้านการควบคุม ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้น 1) มีการควบคุมคุณภาพการให้บริการ 2) มีการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ และ 3) มีระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

สรุปผลการวัดระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยภาพรวมมีคะแนนในระดับมากที่สุด (μ =4.72, σ = 0.53) โดยด้านการวางแผน มีคะแนนมากที่สุด (μ =4.81, σ = 0.39) รองลงมา คือด้านผู้นำ (μ =4.80, σ = 0.49) ลำดับที่ 3 คือด้านการจัดองค์การ (μ =4.70, σ = 0.64) และลำดับที่ 4 ด้านการควบคุม (μ =4.59, σ = 0.61) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 สรุปผลการวัดระดับการบริหารงาน ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ระดับการบริหารงาน	แปลผล (คะแนน)		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
ด้านการวางแผน	มากที่สุด	(4.81)	0.39
ด้านการจัดองค์การ	มากที่สุด	(4.70)	0.64
ด้านผู้นำ	มากที่สุด	(4.80)	0.49
ด้านการควบคุม	มากที่สุด	(4.59)	0.61
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด**	**(4.72)**	**0.53**

แสดงให้เห็นว่าธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน โดยรวมมีการบริหารงานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้น 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านผู้นำ 3) ด้านการจัดการองค์การ และ 4) ด้านการควบคุม ตามลำดับ

แนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสมของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

จากผลการประเมินการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งหมายถึงธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน สามารถนำหลักการเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในทุกมิติของชีวิตและกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล เพื่อหาแนวทางการยกระดับการบริหารงาน การประเมินความเหมาะสมในการพัฒนาองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี 2) ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน และ 3) ด้านการบริหารความเสี่ยง

ใช้เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับต่าง ๆ (เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ, 2551) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.18 แนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

แนวทางการยกระดับการบริหารงาน ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี	แปลผล (คะแนน)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
1. มีความโปร่งใสในการดำเนินงาน	มากที่สุด (4.90)	0.39
2. มีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ	มากที่สุด (4.84)	0.45
3. มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ	มากที่สุด (4.87)	0.43
4. มีการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียม	มากที่สุด (4.83)	0.45
5. มีการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลอย่างชัดเจน	มากที่สุด (4.87)	0.43
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด (4.86)**	**0.43**

จากตารางที่ 4.18 พบว่า แนวทางยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.86, σ = 0.43) ลำดับที่ 1 คือ มีความโปร่งใสในการดำเนินงาน มีคะแนนมากที่สุด (μ = 4.90, σ = 0.39) รองลงมา ลำดับที่ 2 มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอและมีการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลอย่างชัดเจน (μ =4.87, σ = 0.43 เท่ากัน) ลำดับที่ 3 คือ มีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ (μ = 4.84, σ = 0.45) และลำดับที่ 4 มีการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียม (μ = 4.83, σ = 0.45) ตามลำดับ

แสดงให้เห็นว่า ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน สามารถยกระดับการบริหารงานและประเมินความเหมาะสมด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยจะเป็นไปด้วยความโปร่งใสในการดำเนินงาน และการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลอย่างชัดเจน และมีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.19 แนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

แนวทางการยกระดับการบริหารงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน	แปลผล (คะแนน)		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
1. มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	มากที่สุด	(4.63)	0.60
2. มีการบูรณาการความยั่งยืนในกระบวนการทำงาน	มากที่สุด	(4.70)	0.59
3. มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	มากที่สุด	(4.80)	0.54
4. มีการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	มากที่สุด	(4.90)	0.39
5. มีการสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมและชุมชน	มากที่สุด	(4.63)	0.60
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด**	**(4.73)**	**0.55**

จากตารางที่ 4.19 พบว่า แนวทางยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสมด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ =4.73, σ = 0.55) ลำดับที่ 1 คือ มีการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (μ =4.90, σ = 0.39) รองลงมา ลำดับที่ 2 มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (μ =4.80, σ = 0.54) ลำดับที่ 3 คือ มีการบูรณาการความยั่งยืนในกระบวนการทำงาน (μ =4.70, σ = 0.59) และลำดับที่ 4 มีการบูรณาการความยั่งยืนในกระบวนการทำงาน แลมีการสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมและชุมชน (μ =4.63, σ = 0.60 เท่ากัน)

แสดงให้เห็นว่า ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน สามารถยกระดับการบริหารงานและประเมินความเหมาะสมด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการบูรณาการความยั่งยืนในกระบวนการทำงาน

ตารางที่ 4.20 แนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม ด้านการบริหารความเสี่ยง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

แนวทางการยกระดับการบริหารงานด้านการบริหารความเสี่ยง	แปลผล (คะแนน)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
1. มีการระบุความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กรอย่างเป็นระบบ	มากที่สุด (4.40)	0.66
2. มีการประเมินผลกระทบของความเสี่ยง	มากที่สุด (4.49)	0.76
3. มีมาตราการจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ	มากที่สุด (4.49)	0.72
4. มีการติดตามและทบทวนความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ	มากที่สุด (4.39)	0.66
5. มีการสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงในองค์กร	มากที่สุด (4.56)	0.61
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด (4.47)**	**0.69**

จากตารางที่ 4.20 พบว่า แนวทางยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสมด้านการบริหารความเสี่ยง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ =4.47, σ = 0.69) ลำดับที่ 1 คือ มีการสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงในองค์กร มีคะแนนมากที่สุด (μ =4.56, σ = 0.61) รองลงมา ลำดับที่ 2 มีการประเมินผลกระทบของความเสี่ยง และมีมาตราการจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ ลำดับที่ 3 คือ มีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ (μ =4.49 เท่ากัน σ = 0.76 และ 0.72) ลำดับที่ 3 คือ มีการระบุความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กรอย่างเป็นระบบ (μ =4.40, σ = 0.66) และลำดับที่ 4 มีการติดตามและทบทวนความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ (μ =4.39, σ = 0.66) ตามลำดับ

แสดงให้เห็นว่า ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน สามารถยกระดับการบริหารงานและประเมินความเหมาะสมด้านการบริหารความเสี่ยง โดยการสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงในองค์กร และการประเมินผลกระทบของความเสี่ยง และมีมาตราการจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ

ผลสรุป แนวทางยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสมของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนโดยภาพรวม มีคะแนนในระดับมากที่สุด (μ =4.68, σ = 0.55)

ลำดับที่ 1 คือ ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีคะแนนมากที่สุด (μ =4.86, σ = 0.43) รองลงมาลำดับที่ 2 คือด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (μ =4.73, σ = 0.55) และลำดับที่สาม คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (μ =4.47, σ = 0.69) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 สรุปแนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสมของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

แนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม	แปลผล (คะแนน)		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี	มากที่สุด	(4.86)	0.43
ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน	มากที่สุด	(4.73)	0.55
ด้านการบริหารความเสี่ยง	มากที่สุด	(4.47)	0.69
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด**	**(4.68)**	**0.55**

แสดงให้เห็นว่า ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน สามารถยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม ใน 1) ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี 2) ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน และ 3) ด้านการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ

ระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

การวิจัยได้วัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง แบ่งตามประเภทสาขา ได้แก่ สาขาขนาดเล็ก สาขาขนาดกลาง สาขาขนาดใหญ่ และสาขาขนาดพิเศษ ดังนี้

ตารางที่ 4.22 ระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ แบ่งตามประเภทสาขา

ประเภทสาขาธนาคารอาคารสงเคราะห์	ระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง		
	เข้าข่าย	เข้าใจ	เข้าถึง
สาขาขนาดเล็ก (30)	96.00	86.40	80.00
สาขาขนาดกลาง (60)	95.60	99.20	92.80
สาขาขนาดใหญ่ (58)	97.24	80.98	83.93
สาขาขนาดพิเศษ (30)	100.00	88.80	80.80
รวม (ร้อยละ)	**97.21**	**88.85**	**84.38**

จากตารางที่ 4.22 แสดงประเภทสาขาธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่เข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงส่วนใหญ่อยู่ในธนาคารสาขาขนาดพิเศษ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือธนาคารสาขาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 97.24 ลำดับที่ 3 ธนาคารสาขาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 96.00 และธนาคารสาขาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 95.60

พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่เข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ส่วนใหญ่อยู่ในธนาคารสาขาขนาดกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 99.20 รองลงมาคือธนาคารสาขาขนาดพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 88.80 ลำดับที่ 3 ธนาคารสาขาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 86.40 และธนาคารสาขาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 80.98

พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่เข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ส่วนใหญ่อยู่ในธนาคารสาขาขนาดกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.80 รองลงมาคือธนาคารสาขาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 83.93 ลำดับที่ 3 ธนาคารสาขาขนาดพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 80.80 และธนาคารสาขาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 80.00

จากการวิเคราะห์ความเป็นเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ทุกประเภทสาขา ทั้งสาขาขนาดเล็ก สาขาขนาดกลาง สาขาขนาดใหญ่ และสาขาขนาดพิเศษ พบว่า ทุกประเภทอยู่ในระดับเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึงธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน สามารถนำหลักการเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในทุกมิติของชีวิตและกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะทุกสาขามีผลการประเมินผ่านระดับเข้าข่าย หมายถึงธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน เริ่มมีความเข้าใจและเริ่มนำหลักการเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้บ้าง น้อยกว่าร้อยละ 80 และผ่านในระดับเข้าใจ หมายถึง ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน มีความรู้ความเข้าใจในหลักการเศรษฐกิจพอเพียงเป็นอย่างดี และนำไปปฏิบัติจริงในบางด้าน ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน และด้านการบริหารความเสี่ยง น้อยกว่า มากกว่า ร้อยละ 80 และผ่านในระดับเข้าถึง หมายถึงธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน สามารถนำหลักการเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในทุกมิติของกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ร้อยละ 80

ซึ่งสาขาขนาดกลางมีการเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง มากที่สุด หมายความว่า สาขาขนาดกลาง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน สามารถนำหลักการเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

ตารางที่ 4.23 ประเภทของสาขา ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามการวัดระดับการบริหารงาน

ประเภทของสาขา	การวัดระดับการบริหารงาน				ภาพรวม
	ด้านการวางแผน	ด้านการจัดองค์การ	ด้านผู้นำ	ด้านการควบคุม	
สาขาขนาดเล็ก (30)	94.40	96.80	92.80	91.20	**93.80**
สาขาขนาดกลาง (60)	96.40	97.20	98.00	97.20	**97.20**
สาขาขนาดใหญ่ (58)	95.24	87.24	93.79	89.65	**91.48**
สาขาขนาดพิเศษ (30)	99.20	98.40	100.00	85.60	**95.80**
เฉลี่ย	**96.31**	**94.91**	**96.15**	**90.91**	**94.57**

จากตารางที่ 4.23 แสดงประเภทสาขาธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำแนกตามการวัดระดับการบริหารงาน พบว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนที่มีการวัดระดับการบริหารงานด้านการวางแผนส่วนใหญ่อยู่ในธนาคารสาขานาดพิเศษ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 99.20 รองลงมาคือ ธนาคารสาขาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 96.40 ลำดับที่ 3 ธนาคารสาขาขนาดใหญ่คิดเป็นร้อยละ 95.24 และธนาคารสาขาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 94.40 และในภาพรวมอยู่ที่ ร้อยละ 96.31

พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนที่มีการวัดระดับการบริหารงานด้านการจัดการองค์การส่วนใหญ่อยู่ในธนาคารสาขาขนาดพิเศษ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.40 รองลงมาคือ ธนาคารสาขาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 97.20 ลำดับที่ 3 ธนาคารสาขาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 96.80 และธนาคารสาขาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 87.24 และในภาพรวมอยู่ที่ ร้อยละ 94.91

พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนที่มีการวัดระดับการบริหารงานด้านผู้นำ ส่วนใหญ่อยู่ในธนาคารสาขาขนาดพิเศษ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ ธนาคารสาขาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 98.00 ลำดับที่ 3 ธนาคารสาขาขนาดใหญ่คิดเป็นร้อยละ 93.79 และธนาคารสาขาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 92.80 และในภาพรวมอยู่ที่ ร้อยละ 96.15

พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ที่มีการวัดระดับการบริหารงานด้านการควบคุม ส่วนใหญ่อยู่ในธนาคารสาขาขนาดกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 97.20 รองลงมาคือ ธนาคารสาขาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 91.20 ลำดับที่ 3 ธนาคารสาขาขนาดใหญ่คิดเป็นร้อยละ 89.65 และธนาคารสาขาขนาดพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 85.60 และในภาพรวมอยู่ที่ ร้อยละ 90.91

แสดงให้เห็นว่า ในการบริหารงานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในแต่ละประเภทสาขาของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนนั้น สาขาขนาดกลางมีระดับการบริหารงานสูงสุด (ร้อยละ 97.20) รองลงมาคือ สาขาขนาดพิเศษ และสาขาขนาดเล็ก ทั้งนี้โดยภาพรวมทุกสาขายังสามารถมีระดับการบริหารงานในระดับสูง ถึงร้อยละ 94.57

ตารางที่ 4.24 ประเภทของสาขา ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามแนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม

ประเภทของสาขา	แนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม			ภาพรวม
	ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี	ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน	ด้านการบริหารความเสี่ยง	
สาขาขนาดเล็ก (30)	96.80	93.60	88.80	93.07
สาขาขนาดกลาง (60)	98.40	98.00	93.60	96.67
สาขาขนาดใหญ่ (58)	94.76	91.79	86.41	90.99
สาขาขนาดพิเศษ (30)	100.00	94.40	87.20	93.87
เฉลี่ย	**97.49**	**94.45**	**89.00**	**93.65**

จากตารางที่ 4.24 แสดงประเภทสาขาธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำแนกตามแนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม พบว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่มีแนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ส่วนใหญ่อยู่ในธนาคารสาขาขนาดพิเศษ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ ธนาคารสาขาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 98.40 ลำดับที่ 3 ธนาคารสาขาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 96.80 และธนาคารสาขาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 94.76 และในภาพรวมอยู่ที่ ร้อยละ 97.49

พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่มีแนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ส่วนใหญ่อยู่ในธนาคารสาขาขนาดกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.00 รองลงมาคือ ธนาคารสาขาขนาดพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 94.40 ลำดับที่ 3 ธนาคารสาขาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 93.60 และธนาคารสาขาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 91.79 และในภาพรวมอยู่ที่ ร้อยละ 94.45

พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่มีแนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม ด้านการบริหารความเสี่ยง ส่วนใหญ่อยู่ในธนาคารสาขากลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.60 รองลงมาคือ ธนาคารสาขาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 88.80 ลำดับที่ 3 ธนาคารสาขา

ขนาดพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 87.20 และธนาคารสาขาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 86.41 และในภาพรวมอยู่ที่ ร้อยละ 89.00

แสดงให้เห็นว่า แนวทางในการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในแต่ละประเภทสาขาของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนนั้น สาขาขนาดกลางมีระดับการบริหารงานสูงสุด (ร้อยละ 96.67) รองลงมาคือ สาขาขนาดพิเศษและสาขาขนาดเล็ก ทั้งนี้โดยภาพรวมทุกสาขายังสามารถยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสูง ถึงร้อยละ 93.65

วิธีการหรือกระบวนการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ตามแบบวัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับพนักงานตามประเภทสายงานทั้งหมด จำนวน 20 ตำแหน่ง ได้แก่ 1) วิเคราะห์สินเชื่อ 2) สินเชื่อ 3) ปรับโครงสร้างหนี้ 4) การตลาด 5) การตลาดและพัฒนาธุรกิจ 6) ปฏิบัติการ 7) กฎหมาย 8) บริหารความเสี่ยง 9) การเงินและการบัญชี 10) ตรวจสอบ 11) กลยุทธ์ 12) เทคโนโลยีสารสนเทศ 13) บริหารทรัพยากรบุคคล 14) สนับสนุน 15) ปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย 16) บังคับคดี 17) กลุ่มงานสาขา 18) พัฒนาระบบดิจิตอล 19) สื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร 20) เลขาผู้บริหารระดับสูง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์

ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนขึ้นมาเพื่อลดความเป็นอัตวิสัยของการประเมิน โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญตรวจค่า IOC ซึ่งกำหนดคะแนนของมิติที่ 1–3 ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงกระบวนการทำงานและผลผลิตบางส่วน กำหนดคะแนนให้มิติละ 20 คะแนน (แต่ละมิติมี 2 ปัจจัย ๆ ละ 10 คะแนน) ส่วนมิติที่ 4 ซึ่งเน้นการเห็นผลที่สะท้อนผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลในที่สุด กำหนดคะแนนให้เป็น 40 คะแนน (มี 2 ปัจจัย ปัจจัยละ 20 คะแนน) รวมแล้วคะแนนทั้งสิ้นเท่ากับ 100 คะแนน ในแต่ละระดับ ดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 เกณฑ์การแปลผลการประเมินความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง

ค่าร้อยละ	ระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง
มากกว่า 80	เข้าถึง
65-79	เข้าใจ
50-64	เข้าข่าย
น้อยกว่า 50	ไม่เข้าข่าย

จากตารางที่ 4.25 แสดงเกณฑ์การแปลผลการประเมินความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง น้อยกว่าร้อยละ 50 ระดับไม่เข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ร้อยละ 50-64 อยู่ในระดับเข้าข่าย ร้อยละ 65-79 อยู่ในระดับเข้าใจ และมากกว่า 80 อยู่ในระดับเข้าถึง ผลการวิจัยแสดงได้ดังตารางที่ 4.26 ดังนี้

ตารางที่ 4.26 ร้อยละ ระดับเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ประเด็นตัวชี้วัด	ร้อยละ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
ตัวชี้วัดที่ 1 การดำเนินงานสอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง	93.40	0.65
ตัวชี้วัดที่ 2 มีการพัฒนาตัวชี้วัดตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	96.00	0.54
ตัวชี้วัดที่ 3 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	98.00	0.30
ตัวชี้วัดที่ 4 มีการปรับปรุงกระบวนการการทำงานจามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	99.40	0.18
ตัวชี้วัดที่ 5 มีการบูรณาการหลักเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริการงาน	98.00	0.39
ร้อยละ	**97.00**	**0.42**

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ระดับเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามตัวชี้วัด ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือตัวชี้วัดที่ 4 มีการปรับปรุงกระบวนการการทำงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 99.40 (σ = 0.18)

ลำดับที่ 2 คือตัวชี้วัดที่ 3 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และตัวชี้วัดที่ 5 มีการบูรณาการหลักเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริการงาน คิดเป็นร้อยละ 98.00 เท่ากัน (σ = 0.30 และ 0.39 ตามลำดับ)

ลำดับที่ 3 คือ ตัวชี้วัดที่ 2 มีการพัฒนาตัวชี้วัดตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง คิดเป็นร้อยละ 96.00 (σ = 0.54)

ลำดับที่ 4 ตัวชี้วัดที่ 1 การดำเนินงานสอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง คิดเป็นร้อยละ 93.40 (σ = 0.65)

ในภาพรวมทั้ง 4 ตัวชี้วัดของระดับเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง คิดเป็นร้อยละ 97.00 (σ = 0.42)

ตารางที่ 4.27 ร้อยละ ระดับเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ระดับเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
ตัวชี้วัดที่ 1 บุคลากรเข้าใจหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง	90.60	0.81
ตัวชี้วัดที่ 2 มีการสื่อสารแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กร	88.00	0.95
ตัวชี้วัดที่ 3 ผู้บริหารเข้าใจการประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง	92.00	0.76
ตัวชี้วัดที่ 4 มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง	90.60	0.76
ตัวชี้วัดที่ 5 บุคลากรสามารถอธิบายแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงได้	90.00	0.89
ร้อยละ	**90.20**	**0.84**

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ระดับเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามตัวชี้วัด ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือตัวชี้วัดที่ 3 ผู้บริหารเข้าใจการประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.00 (σ = 0.76)

ลำดับที่ 2 คือตัวชี้วัดที่ 1 บุคลากรเข้าใจหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง และตัวชี้วัดที่ 4 มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงคิดเป็นร้อยละ 90.60 เท่ากัน (σ = 0.81 และ 0.76 ตามลำดับ)

ลำดับที่ 3 คือตัวชี้วัดที่ 5 บุคลากรสามารถอธิบายอนงคิดเศรษฐกิจพอเพียงได้ คิดเป็นร้อยละ 90.00 (σ = 0.89)

ลำดับที่ 4 คือตัวชี้วัดที่ 2 มีการสื่อสารแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กรคิดเป็นร้อยละ 88.00 (σ = 0.95)

ในภาพรวมทั้ง 4 ตัวชี้วัดของระดับเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง คิดเป็นร้อยละ 90.20 (σ = 0.84)

ตารางที่ 4.28 ร้อยละ ระดับเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ระดับเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
ตัวชี้วัดที่ 1 มีการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงาน	82.60	0.85
ตัวชี้วัดที่ 2 บุคลากรยอมรับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อใช้ในการดำเนินงาน	86.00	0.78
ตัวชี้วัดที่ 3 มีการปรับใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงให้เหมาะกับบริบทขององค์กร	85.40	0.73
ตัวชี้วัดที่ 4 มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง	86.60	0.70
ตัวชี้วัดที่ 5 มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	88.00	0.71
เฉลี่ย	**85.80**	**0.76**

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ระดับเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามตัวชี้วัด ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือตัวชี้วัดที่ 5 มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.00 (σ = 0.71)

ลำดับที่ 2 คือตัวชี้วัดที่ 4 มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง คิดเป็นร้อยละ 86.60 (σ = 0.70)

ลำดับที่ 3 คือตัวชี้วัดที่ 2 บุคลากรยอมรับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อใช้ในการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 86.00 (σ = 0.78)

ลำดับที่ 4 คือตัวชี้วัดที่ 3 มีการปรับใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงให้เหมาะกับบริบทขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 85.40 (σ = 0.73)

ลำดับที่ 5 ตัวชี้วัดที่ 1 มีการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 82.60 (σ = 0.85)

ในภาพรวมทั้ง 4 ตัวชี้วัดของระดับเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง คิดเป็นร้อยละ 85.80 (σ = 0.76)

ประเภทสายงานกับระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ภาคเหนือตอนบน ซึ่งจำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง 13 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 องค์กรแห่งความเอื้ออาทร ประเด็นที่ 2 ความรอบรู้ ประเด็นที่ 3 พึ่งพาตนเอง ประเด็นที่ 4 การตัดสินใจทางธุรกิจ ประเด็นที่ 5 ความซื่อสัตย์ ประเด็นที่ 6 การคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ ประเด็นที่ 7 ความสามารถในการแข่งขันได้ ประเด็นที่ 8 การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ประเด็นที่ 9 การสมดุลทางธุรกิจ ประเด็นที่ 10 ความสุขของบุคลากร ประเด็นที่ 11 ความสุขของประชาชนผู้รับบริการ ประเด็นที่ 12 การคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม ประเด็นที่ 13 ความรับผิดชอบต่อสังคม มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ยประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงประเด็นที่ 1 องค์กรแห่งความเอื้ออาทร

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 1 องค์กรแห่งความเอื้ออาทร					ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนน (แปลผล)	
		ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5			
1	วิเคราะห์สินเชื่อ	5	5	4	5	5	0.45	4.80	มากที่สุด
2	สินเชื่อ	5	4	5	5	4	0.55	4.60	มากที่สุด
3	ปรับโครงสร้างหนี้	4	5	3	5	5	0.89	4.40	มากที่สุด
4	การตลาด	4	4	4	4	5	0.45	4.20	มาก
5	การตลาดและพัฒนาธุรกิจ	5	4	4	4	4	0.45	4.20	มาก
6	ปฏิบัติการ	4	4	5	4	4	0.45	4.20	มาก
7	กฎหมาย	4	3	5	4	4	0.71	4.00	มาก
8	บริหารความเสี่ยง	5	4	5	3	3	1.00	4.00	มาก
9	การเงินและการบัญชี	4	5	3	5	3	1.00	4.00	มาก
10	ตรวจสอบ	4	3	4	4	4	0.45	3.80	มาก

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 1 องค์กรแห่งความเอื้ออาทร					ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนน (แปลผล)	
		ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5			
11	กลยุทธ์	4	4	4	3	4	0.45	3.80	มาก
12	เทคโนโลยีสารสนเทศ	3	4	5	4	3	0.84	3.80	มาก
13	บริหารทรัพยากรบุคคล	3	4	4	4	3	0.55	3.60	มาก
14	สนับสนุน	3	3	4	4	4	0.55	3.60	มาก
15	ปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย	3	4	4	4	3	0.55	3.60	มาก
16	บังคับคดี	4	3	4	3	3	0.55	3.40	ปานกลาง
17	กลุ่มงานสาขา	3	3	3	3	4	0.45	3.20	ปานกลาง
18	พัฒนาระบบดิจิตอล	3	3	3	3	4	0.45	3.20	ปานกลาง
19	สื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร	2	3	4	4	3	0.84	3.20	ปานกลาง
20	เลขาผู้บริหารระดับสูง	4	2	3	3	3	0.71	3.00	ปานกลาง
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		0.83	0.80	0.73	0.72	0.72			
แปลผล (คะแนน)		3.8 มาก	3.7 มาก	4 มาก	3.9 มาก	3.75 มาก		**3.83 มาก**	

รายละเอียด (ประเด็นที่ 1 องค์กรแห่งความเอื้ออาทร)

ข้อที่ 1 ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและนำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน พร้อมที่จะสอนผู้อื่น

ข้อที่ 2 การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการทำงานร่วมกัน

ข้อที่ 3 มีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงาน

ข้อที่ 4 การสร้างความเสียสละ

ข้อที่ 5 องค์กรส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความพร้อม กระตุ้นให้เกิดความอยากที่จะเปลี่ยนและพัฒนาด้วยตนเอง

จากตารางที่ 4.29 แสดงประเภทสายงาน ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงประเด็นที่ 1 องค์กรแห่งความเอื้ออาทร พบว่า

ลำดับที่ 1 ประเภทสายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความเอื้ออาทร อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 2 ประเภทสายงานสินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความเอื้ออาทร ในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 3 ประเภทสายงานปรับโครงสร้างหนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความเอื้ออาทร ในระดับมากที่สุด (μ = 4.40, σ = 0.89)

ลำดับที่ 4 ประเภทสายงานการตลาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความเอื้ออาทร ในระดับมาก (μ = 4.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 5 ประเภทสายงานการตลาดและพัฒนาธุรกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความเอื้ออาทร ในระดับมาก (μ = 4.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 6 ประเภทสายงานปฏิบัติการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความเอื้ออาทร ในระดับมาก (μ = 4.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 7 ประเภทสายงานกฎหมาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความเอื้ออาทร ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 0.71)

ลำดับที่ 8 ประเภทสายงานบริหารความเสี่ยง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความเอื้ออาทร ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 1.00)

ลำดับที่ 9 ประเภทสายงานการเงินและการบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความเอื้ออาทร ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 1.00)

ลำดับที่ 10 ประเภทสายงานตรวจสอบ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความเอื้ออาทร ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 11 ประเภทสายงานกลยุทธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความเอื้ออาทร ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 12 ประเภทสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความเอื้ออาทร ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.84)

ลำดับที่ 13 ประเภทสายงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความเอื้ออาทร ในระดับมาก (μ = 4.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 14 ประเภทสายงานสนับสนุน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความเอื้ออาทร ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 15 ประเภทสายงานปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความเอื้ออาทร ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 16 ประเภทสายงานบังคับคดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความเอื้ออาทร ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 17 ประเภทสายงานกลุ่มงานสาขา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความเอื้ออาทร ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 18 ประเภทสายงานพัฒนาระบบดิจิตอล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความเอื้ออาทร ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 19 ประเภทสายงานสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความเอื้ออาทร ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.84)

ลำดับที่ 20 ประเภทสายงานเลขาผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความเอื้ออาทร ในระดับปานกลาง (μ = 3.00, σ = 0.71)

แสดงให้เห็นว่า ในการที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งความเอื้ออาทรได้นั้น จำเป็นต้องดำเนินการถึง 5 ข้อด้วยกัน คือ ข้อที่ 1 ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและนำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน พร้อมที่จะสอนผู้อื่น ข้อที่ 2 การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการทำงานร่วมกันข้อที่ 3 มีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงาน ข้อที่ 4 การสร้างความเสียสละ และข้อที่ 5 องค์กรส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความพร้อม กระตุ้นให้เกิดความอยากที่จะเปลี่ยนและพัฒนาด้วยตนเอง เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความเอื้ออาทรที่สมบูรณ์แบบ และธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ที่ได้เพียงระดับมาก (μ = 3.83) เท่านั้น แต่ยังปรากฏว่าประเภทสายงานที่ทำได้เป็นอย่างดีคือ 3 สายงาน ได้แก่ 1) สายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ 2) สายงานสินเชื่อ และ 3) สายงานปรับโครงสร้างหนี้ ซึ่งได้ในระดับมากที่สุด จึงควรใช้เป็นต้นแบบของการพัฒนาให้สายงานอื่นได้นำไปศึกษาการดำเนินงานต่อไป

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย ประเภทสายงาน ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 2 ความรอบรู้

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 2 ความรอบรู้					ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนน (แปลผล)	
		ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5			
1	วิเคราะห์สินเชื่อ	5	4	4	5	5	0.5	4.60	มากที่สุด
2	สินเชื่อ	5	4	4	4	5	0.55	4.40	มากที่สุด
3	ปรับโครงสร้างหนี้	5	4	4	4	4	0.45	4.20	มาก
4	การตลาด	4	4	5	4	4	0.45	4.20	มาก
5	การตลาดและพัฒนาธุรกิจ	4	5	3	4	4	0.71	4.00	มาก
6	ปฏิบัติการ	5	4	3	3	5	1.00	4.00	มาก
7	กฎหมาย	4	5	3	5	3	1.00	4.00	มาก
8	บริหารความเสี่ยง	4	3	4	4	4	0.45	3.80	มาก
9	การเงินและการบัญชี	4	4	4	3	4	0.45	3.80	มาก
10	ตรวจสอบ	3	4	5	4	3	0.84	3.80	มาก
11	กลยุทธ์	3	4	4	3	4	0.55	3.60	มาก
12	เทคโนโลยีสารสนเทศ	3	4	4	3	4	0.55	3.60	มาก
13	บริหารทรัพยากรบุคคล	3	4	4	4	3	0.55	3.60	มาก
14	สนับสนุน	4	3	4	3	3	0.55	3.40	ปานกลาง
15	ปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย	3	3	3	4	4	0.55	3.40	ปานกลาง
16	ปฏิบัติการ	3	3	3	3	4	0.45	3.20	ปานกลาง
17	กลุ่มงานสาขา	2	3	4	4	3	0.84	3.20	ปานกลาง
18	พัฒนาระบบดิจิตอล	4	3	3	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง
19	สื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร	3	3	3	3	4	0.45	3.20	ปานกลาง
20	เลขาผู้บริหารระดับสูง	3	3	3	3	3	0.00	3.00	ปานกลาง
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		0.86	0.66	0.66	0.67	0.70			
แปลผล (คะแนน)		3.7 มาก	3.7 มาก	3.7 มาก	3.65 มาก	3.8 มาก		**3.71 มาก**	

รายละเอียด (ประเด็นที่ 2 ความรอบรู้)

ข้อที่ 1 ได้รับประโยชน์จากการใช้คลังความรู้หรือภูมิปัญญาที่มาจากการสั่งสมอย่างยาวนานของทุกคนในองค์กร

ข้อที่ 2 สามารถจัดองค์ประกอบทุกส่วนให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบที่ครบวงจร

ข้อที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์และการนำไปใช้เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคนในองค์กร

ข้อที่ 4 การพัฒนาคำนึงถึงความเป็นองค์รวมของทุก ๆ ด้านอย่างสมดุล ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกกลุ่มด้วยความเอื้ออาทรเคารพซึ่งกันและกัน

ข้อที่ 5 ผู้นำ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มองทุกส่วนอย่างบูรณาการไม่แยกส่วน และสามารถจัดทุกส่วนให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบครบวงจร

จากตารางที่ 4.30 ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงประเด็นที่ 1 ความรอบรู้ พบว่า

ลำดับที่ 1 ประเภทสายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรอบรู้อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = 0.50)

ลำดับที่ 2 ประเภทสายงานสินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรอบรู้ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 3 ประเภทสายงานปรับโครงสร้างหนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรอบรู้ ในระดับมาก (μ= 4.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 4 ประเภทสายงานการตลาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรอบรู้ ในระดับมาก (μ = 4.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 5 ประเภทสายงานการตลาดและพัฒนาธุรกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรอบรู้ ในระดับมาก (μ= 4.00, σ = 0.71)

ลำดับที่ 6 ประเภทสายงานปฏิบัติการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรอบรู้ ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 1.00)

ลำดับที่ 7 ประเภทสายงานกฎหมาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรอบรู้ ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 1.00)

ลำดับที่ 8 ประเภทสายงานบริหารความเสี่ยง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรอบรู้ ในระดับมาก (μ= 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 9 ประเภทสายงานการเงินและการบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรอบรู้ในระดับมาก (μ= 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 10 ประเภทสายงานตรวจสอบ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความรอบรู้ในระดับมาก (μ= 3.80, σ = 0.84)

ลำดับที่ 11 ประเภทสายงานกลยุทธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความรอบรู้ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 12 ประเภทสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรอบรู้ ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 13 ประเภทสายงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรอบรู้ ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 14 ประเภทสายงานสนับสนุน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรอบรู้ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 15 ประเภทสายงานปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรอบรู้ ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 16 ประเภทสายงานบังคับคดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรอบรู้ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 17 ประเภทสายงานกลุ่มงานสาขา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรอบรู้ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.84)

ลำดับที่ 18 ประเภทสายงานพัฒนาระบบดิจิตอล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรอบรู้ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 19 ประเภทสายงานสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแความรอบรู้ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 20 ประเภทสายงานเลขาผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรอบรู้ ในระดับปานกลาง (μ = 3.00, σ = 0.00)

แสดงให้เห็นว่า ในการที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จะพัฒนาไปสู่ความรอบรู้ได้นั้น จำเป็นต้องดำเนินการถึง 5 ข้อด้วยกัน คือ ข้อที่ 1 ได้รับประโยชน์จากการใช้คลังความรู้หรือภูมิปัญญาที่มาจากการสั่งสมอย่างยาวนานของทุกคนในองค์กร ข้อที่ 2 สามารถจัดองค์ประกอบทุกส่วนให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบที่ครบวงจร ข้อที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์และการนำไปใช้เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคนในองค์กร ข้อที่ 4 การพัฒนาคำนึงถึงความเป็นองค์รวมของทุก ๆ ด้านอย่างสมดุล ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกกลุ่ม

ด้วยความเอื้ออาทรเคารพซึ่งกันและกัน และข้อที่ 5 ผู้นำ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มองทุกส่วนอย่างบูรณาการไม่แยกส่วน และสามารถจัดทุกส่วนให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบครบวงจร เพื่อให้เป็นองค์กรมีความรอบรู้ที่สมบูรณ์แบบ และธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ที่ได้เพียงระดับมาก (μ = 3.71) เท่านั้น แต่ยังปรากฏว่าประเภทสายงานที่ทำได้เป็นอย่างดี คือ 3 สายงาน ได้แก่ 1) สายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ 2) สายงานสินเชื่อ ซึ่งได้ในระดับมากที่สุด และ 3) สายงานปรับโครงสร้างหนี้ในระดับมาก จึงควรใช้เป็นต้นแบบของการพัฒนาให้สายงานอื่นได้นำไปศึกษาการดำเนินงานต่อไป

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ย ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 3 พึ่งพาตนเอง

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 3 พึ่งพาตนเอง					ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนน (แปลผล)	
		ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5			
1	วิเคราะห์สินเชื่อ	5	5	5	4	5	0.45	4.80	มากที่สุด
2	สินเชื่อ	4	5	5	4	5	0.55	4.60	มากที่สุด
3	ปรับโครงสร้างหนี้	4	5	4	4	4	0.45	4.20	มาก
4	การตลาด	4	4	4	5	4	0.45	4.20	มาก
5	การตลาดและพัฒนาธุรกิจ	5	4	4	4	4	0.45	4.20	มาก
6	ปฏิบัติการ	4	5	3	3	5	1.00	4.00	มาก
7	กฎหมาย	5	4	5	3	3	1.00	4.00	มาก
8	บริหารความเสี่ยง	3	4	4	4	4	0.45	3.80	มาก
9	การเงินและการบัญชี	4	4	3	4	4	0.45	3.80	มาก
10	ตรวจสอบ	4	3	4	4	4	0.45	3.80	มาก
11	กลยุทธ์	4	3	3	4	4	0.55	3.60	มาก
12	เทคโนโลยีสารสนเทศ	4	3	4	4	3	0.55	3.60	มาก
13	บริหารทรัพยากรบุคคล	4	3	4	4	3	0.55	3.60	มาก
14	สนับสนุน	3	4	3	4	3	0.55	3.40	ปานกลาง
15	ปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย	3	3	4	3	4	0.55	3.40	ปานกลาง
16	ปฏิบัติการ	3	3	4	3	4	0.55	3.40	ปานกลาง
17	กลุ่มงานสาขา	3	2	4	4	3	0.84	3.20	ปานกลาง

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 3 พึ่งพาตนเอง					ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนน (แปลผล)	
		ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5			
18	พัฒนาระบบดิจิตอล	3	4	3	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง
19	สื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร	3	3	3	3	4	0.45	3.20	ปานกลาง
20	เลขาผู้บริหารระดับสูง	3	3	3	3	4	0.45	3.20	ปานกลาง
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		0.72	0.86	0.70	0.57	0.67			
แปลผล (คะแนน)		3.75 มาก	3.7 มาก	3.8 มาก	3.7 มาก	3.85 มาก		**3.76 มาก**	

รายละเอียด (ประเด็นที่ 3 พึ่งพาตนเอง)

ข้อที่ 1 องค์กรกระตุ้นให้บุคลากรคิดหาลู่ทางที่จะช่วยตนเองพึ่งตนเองโดยไม่มีการบังคับ

ข้อที่ 2 องค์กรสนับสนุนการให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยีใหม่ ๆ ความชำนาญเฉพาะอย่าง

ข้อที่ 3 รู้จักบทบาทของตนเอง และแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสม

ข้อที่ 4 รับรู้คุณค่าในตนเอง มีความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง

ข้อที่ 5 องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรยึดแนวปฏิบัติในเรื่อง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล สร้างภูมิคุ้มกัน ต่อผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากความเปลี่ยนแปลง

จากตารางที่ 4.31 ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงประเด็นที่ 1 พึ่งพาตนเอง พบว่า

ลำดับที่ 1 ประเภทสายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพึ่งพาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 2 ประเภทสายงานสินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพึ่งพาตนเอง ในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 3 ประเภทสายงานปรับโครงสร้างหนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพึ่งพาตนเอง ในระดับมาก (μ = 4.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 4 ประเภทสายงานการตลาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพึ่งพาตนเอง ในระดับมาก (μ = 4.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 5 ประเภทสายงานการตลาดและพัฒนาธุรกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพึ่งพาตนเอง ในระดับมาก (μ = 4.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 6 ประเภทสายงานปฏิบัติการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพึ่งพาตนเอง ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 1.00)

ลำดับที่ 7 ประเภทสายงานกฎหมาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพึ่งพาตนเอง ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 1.00)

ลำดับที่ 8 ประเภทสายงานบริหารความเสี่ยง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพึ่งพาตนเอง ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 9 ประเภทสายงานการเงินและการบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพึ่งพาตนเอง ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 10 ประเภทสายงานตรวจสอบ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพึ่งพาตนเอง ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 11 ประเภทสายงานกลยุทธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพึ่งพาตนเอง ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 12 ประเภทสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพึ่งพาตนเอง ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 13 ประเภทสายงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพึ่งพาตนเอง ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 14 ประเภทสายงานสนับสนุน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพึ่งพาตนเอง ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 15 ประเภทสายงานปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพึ่งพาตนเอง ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 16 ประเภทสายงานบังคับคดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพึ่งพาตนเอง ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 17 ประเภทสายงานกลุ่มงานสาขา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพึ่งพาตนเอง ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.84)

ลำดับที่ 18 ประเภทสายงานพัฒนาระบบดิจิตอล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพึ่งพาตนเอง ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 19 ประเภทสายงานสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพึ่งพาตนเอง ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 20 ประเภทสายงานเลขาผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพึ่งพาตนเอง ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

แสดงให้เห็นว่า ในการที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จะพัฒนาไปสู่การพึ่งพาตนเองได้นั้น จำเป็นต้องดำเนินการถึง 5 ข้อด้วยกัน คือ ข้อที่ 1 องค์กรกระตุ้นให้บุคลากรคิดหาลู่ทางที่จะช่วยตนเองพึ่งตนเองโดยไม่มีการบังคับ ข้อที่ 2 องค์กรสนับสนุนการให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยีใหม่ ๆ ความชำนาญเฉพาะอย่างข้อที่ 3 รู้จักบทบาทของตนเอง และแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสม ข้อที่ 4 รับรู้คุณค่าในตนเอง มีความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง และข้อที่ 5 องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรยึดแนวปฏิบัติในเรื่องความพอประมาณ ความมีเหตุผล สร้างภูมิคุ้มกัน ต่อผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เป็นองค์กรมีการพึ่งพาตนเองที่สมบูรณ์แบบ และธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ที่ได้เพียงระดับมาก (μ = 3.76) เท่านั้น แต่ยังปรากฏว่าประเภทสายงานที่ทำได้เป็นอย่างดี คือ 2 สายงาน ได้แก่ 1) สายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ และ 2) สายงานสินเชื่อ ซึ่งได้ในระดับมากที่สุด จึงควรใช้เป็นต้นแบบของการพัฒนาให้สายงานอื่นได้นำไปศึกษาการดำเนินงานต่อไป

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 4 การตัดสินใจทางธุรกิจ

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 4 การตัดสินใจทางธุรกิจ					ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนน (แปลผล)	
		ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5			
1	วิเคราะห์สินเชื่อ	5	5	5	5	5	0.00	5.00	มากที่สุด
2	สินเชื่อ	5	5	4	5	4	0.55	4.60	มากที่สุด
3	ปรับโครงสร้างหนี้	5	5	4	5	4	0.55	4.60	มากที่สุด
4	การตลาด	5	4	5	4	5	0.55	4.60	มากที่สุด
5	การตลาดและพัฒนาธุรกิจ	5	4	5	4	4	0.55	4.40	มากที่สุด
6	ปฏิบัติการ	5	5	4	4	4	0.55	4.40	มากที่สุด
7	กฎหมาย	4	5	4	5	4	0.55	4.40	มากที่สุด
8	บริหารความเสี่ยง	5	4	3	4	4	0.71	4.00	มาก
9	การเงินและการบัญชี	4	4	4	3	4	0.45	3.80	มาก
10	ตรวจสอบ	3	4	4	4	4	0.45	3.80	มาก

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 4 การตัดสินใจทางธุรกิจ					ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนน (แปลผล)	
		ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5			
11	กลยุทธ์	4	4	4	3	4	0.45	3.80	มาก
12	เทคโนโลยีสารสนเทศ	4	4	4	4	3	0.45	3.80	มาก
13	บริหารทรัพยากรบุคคล	3	3	4	4	4	0.55	3.60	มาก
14	สนับสนุน	3	4	3	3	4	0.55	3.40	ปานกลาง
15	ปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย	4	3	3	4	3	0.55	3.40	ปานกลาง
16	ปฏิบัติการ	4	3	3	4	3	0.55	3.40	ปานกลาง
17	กลุ่มงานสาขา	3	2	3	4	4	0.84	3.20	ปานกลาง
18	พัฒนาระบบดิจิตอล	3	4	3	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง
19	สื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร	4	3	3	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง
20	เลขาผู้บริหารระดับสูง	4	3	3	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		0.79	0.85	0.72	0.72	0.62			
แปลผล (คะแนน)		4.1 มาก	3.9 มาก	3.75 มาก	3.9 มาก	3.8 มาก		**3.89 มาก**	

รายละเอียด (ประเด็นที่ 4 การตัดสินใจทางธุรกิจ)

ข้อที่ 1 เน้นให้มีระบบการรักษาความปลอดภัยและข้อมูลของลูกค้า รวมทั้งติดตามตรวจสอบกระบวนการทำงานของผู้ให้บริการภายนอก อย่างสม่ำเสมอ

ข้อที่ 2 ดูแลเรื่องร้องเรียนและแก้ปัญหาแก่ลูกค้า

ข้อที่ 3ให้ความสำคัญกับการประเมินและควบคุมความเสี่ยงและ การบริหารความเสี่ยงจากการใช้บริการ

ข้อที่ 4 มีความต่อเนื่องในการดำเนินงานและการให้บริการแก่ลูกค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีแผนดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

ข้อที่ 5 เพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการใช้บริการ

จากตารางที่ 4.32 ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงประเด็นที่ 1 การตัดสินใจทางธุรกิจพบว่า

ลำดับที่ 1 ประเภทสายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจทางธุรกิจอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 5.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 2 ประเภทสายงานสินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจทางธุรกิจในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 3 ประเภทสายงานปรับโครงสร้างหนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจทางธุรกิจในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 4 ประเภทสายงานการตลาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจทางธุรกิจในระดับมากที่สุด (μ= 4.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 5 ประเภทสายงานการตลาดและพัฒนาธุรกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจทางธุรกิจในระดับมากที่สุด (μ 4.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 6 ประเภทสายงานปฏิบัติการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจทางธุรกิจในระดับมากที่สุด (μ = 4.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 7 ประเภทสายงานกฎหมาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจทางธุรกิจในระดับมากที่สุด (μ = 4.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 8 ประเภทสายงานบริหารความเสี่ยง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจทางธุรกิจร ในระดับมาก (μ 4.00, σ = 0.71)

ลำดับที่ 9 ประเภทสายงานการเงินและการบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจทางธุรกิจในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 10 ประเภทสายงานตรวจสอบ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจทางธุรกิจในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 11 ประเภทสายงานกลยุทธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่งการตัดสินใจทางธุรกิจในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 12 ประเภทสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจทางธุรกิจ ในระดับมาก (μ 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 13 ประเภทสายงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจทางธุรกิจในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 14 ประเภทสายงานสนับสนุน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจทางธุรกิจ ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 15 ประเภทสายงานปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจทางธุรกิจ ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 16 ประเภทสายงานบังคับคดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจทางธุรกิจ ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 17 ประเภทสายงานกลุ่มงานสาขา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจทางธุรกิจ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.84)

ลำดับที่ 18 ประเภทสายงานพัฒนาระบบดิจิตอล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจทางธุรกิจ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 19 ประเภทสายงานสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจทางธุรกิจ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 20 ประเภทสายงานเลขาผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจทางธุรกิจ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

แสดงให้เห็นว่า ในการที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จะพัฒนาไปสู่การตัดสินใจทางธุรกิจได้นั้น จำเป็นต้องดำเนินการถึง 5 ข้อด้วยกัน คือ ข้อที่ 1 เน้นให้มีระบบการรักษาความปลอดภัยและข้อมูลของลูกค้า รวมทั้งติดตามตรวจสอบกระบวนการทำงานของผู้ให้บริการภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ข้อที่ 2 ดูแลเรื่องร้องเรียนและแก้ปัญหาแก่ลูกค้า ข้อที่ 3 ให้ความสำคัญกับการประเมินและควบคุมความเสี่ยงและ การบริหารความเสี่ยงจากการใช้บริการ ข้อที่ 4 มีความต่อเนื่องในการดำเนินงานและการให้บริการแก่ลูกค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีแผนดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ข้อที่ 5 เพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการใช้บริการ และธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ที่ได้เพียงระดับมาก (μ = 3.89) เท่านั้น แต่ยังปรากฏว่าประเภทสายงานที่ทำได้เป็นอย่างดี คือ 7 สายงาน ได้แก่ 1) สายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ 2) สายงานสินเชื่อ 3) สายงานปรับโครงสร้างหนี้ 4) การตลาด 5) การตลาดและพัฒนาธุรกิจ 6) งานปฏิบัติการ และ 7) งานกฎหมาย ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรใช้เป็นต้นแบบของการพัฒนาให้สายงานอื่นได้นำไปศึกษาการดำเนินงานต่อไป

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ย ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 5 ความซื่อสัตย์

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 5 ความซื่อสัตย์					ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนน (แปลผล)	
		ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5			
1	วิเคราะห์สินเชื่อ	5	4	5	4	5	0.55	4.60	มากที่สุด
2	สินเชื่อ	5	4	5	4	5	0.55	4.60	มากที่สุด
3	ปรับโครงสร้างหนี้	4	5	5	5	4	0.55	4.60	มากที่สุด
4	การตลาด	4	5	5	4	4	0.55	4.40	มากที่สุด
5	การตลาดและพัฒนาธุรกิจ	4	4	5	4	5	0.55	4.40	มากที่สุด
6	ปฏิบัติการ	5	4	4	4	5	0.55	4.40	มากที่สุด
7	กฎหมาย	4	3	5	4	4	0.71	4.00	มาก
8	บริหารความเสี่ยง	3	4	4	4	4	0.45	3.80	มาก
9	การเงินและการบัญชี	4	4	3	4	4	0.45	3.80	มาก
10	ตรวจสอบ	3	4	4	4	3	0.55	3.60	มาก
11	กลยุทธ์	4	4	4	3	3	0.55	3.60	มาก
12	เทคโนโลยีสารสนเทศ	4	4	3	4	3	0.55	3.60	มาก
13	บริหารทรัพยากรบุคคล	3	3	3	4	4	0.55	3.40	ปานกลาง
14	สนับสนุน	4	3	4	3	3	0.55	3.40	ปานกลาง
15	ปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย	4	3	4	3	3	0.55	3.40	ปานกลาง
16	ปฏิบัติการ	4	3	3	4	2	0.84	3.20	ปานกลาง
17	กลุ่มงานสาขา	3	3	3	3	4	0.45	3.20	ปานกลาง
18	พัฒนาระบบดิจิตอล	3	3	4	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง
19	สื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร	3	3	4	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง
20	เลขาผู้บริหารระดับสูง	3	3	4	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		0.70	0.67	0.76	0.57	0.86			
แปลผล (คะแนน)		3.8 มาก	3.65 มาก	4.05 มาก	3.7 มาก	3.7 มาก		**3.78 มาก**	

รายละเอียด (ประเด็นที่ 5 ความซื่อสัตย์)

ข้อที่ 1 ไม่ละเมิดระเบียบหรือกฎ ให้ข้อมูลที่บิดเบือนจากความเป็นจริง หรือหลีกเลี่ยงความผิดพลาด

ข้อที่ 2 ดูแลและรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ขององค์กร ตักเตือนหรือแจ้งผู้ที่ทำผิดระเบียบหรือกฎขององค์กรเท่าที่จำเป็น

ข้อที่ 3 ดูแลและรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ขององค์กรอยู่เสมอ

ข้อที่ 4 ประพฤติตนตามระเบียบหรือกฎของบริษัทอยู่เสมอ

ข้อที่ 5 ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว

จากตารางที่ 4.33 ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงประเด็นที่ 5 ความซื่อสัตย์ พบว่า

ลำดับที่ 1 ประเภทสายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความซื่อสัตย์อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 2 ประเภทสายงานสินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความซื่อสัตย์ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 3 ประเภทสายงานปรับโครงสร้างหนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความซื่อสัตย์ในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 4 ประเภทสายงานการตลาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความซื่อสัตย์ในระดับมากที่สุด (μ = 4.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 5 ประเภทสายงานการตลาดและพัฒนาธุรกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความซื่อสัตย์ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 6 ประเภทสายงานปฏิบัติการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความซื่อสัตย์ในระดับมากที่สุด (μ = 4.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 7 ประเภทสายงานกฎหมาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความซื่อสัตย์ ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 0.71)

ลำดับที่ 8 ประเภทสายงานบริหารความเสี่ยง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความซื่อสัตย์ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 9 ประเภทสายงานการเงินและการบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความซื่อสัตย์ ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 10 ประเภทสายงานตรวจสอบ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความซื่อสัตย์ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 11 ประเภทสายงานกลยุทธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความซื่อสัตย์ ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 12 ประเภทสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความซื่อสัตย์ ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 13 ประเภทสายงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความซื่อสัตย์ ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 14 ประเภทสายงานสนับสนุน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความซื่อสัตย์ ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 15 ประเภทสายงานปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความซื่อสัตย์ ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 16 ประเภทสายงานบังคับคดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความซื่อสัตย์ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.84)

ลำดับที่ 17 ประเภทสายงานกลุ่มงานสาขา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความซื่อสัตย์ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 18 ประเภทสายงานพัฒนาระบบดิจิตอล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความซื่อสัตย์ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 19 ประเภทสายงานสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความซื่อสัตย์ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 20 ประเภทสายงานเลขาผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความซื่อสัตย์ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

แสดงให้เห็นว่า ในการที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จะพัฒนาไปสู่ความซื่อสัตย์ได้นั้น จำเป็นต้องดำเนินการถึง 5 ข้อด้วยกัน คือ ข้อที่ 1 ไม่ละเมิดระเบียบหรือกฎให้ข้อมูลที่บิดเบือนจากความเป็นจริง หรือหลีกเลี่ยงความผิดพลาด ข้อที่ 2 ดูแลและรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ขององค์กร ตักเตือนหรือแจ้งผู้ที่ทำผิดระเบียบหรือกฎขององค์กรเท่าที่จำเป็น ข้อที่ 3 ดูแลและรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ขององค์กรอยู่เสมอ ข้อที่ 4 ประพฤติตนตามระเบียบหรือกฎของบริษัทอยู่เสมอ และข้อที่ 5 ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว และธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ที่ได้เพียงระดับมาก (μ = 3.89) เท่านั้น แต่ยังปรากฏว่าประเภทสายงานที่ทำได้เป็นอย่างดีคือ 6 สายงาน ได้แก่ 1) สายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ 2) สายงานสินเชื่อ 3) สายงานปรับโครงสร้างหนี้ 4) การตลาด 5) การตลาดและพัฒนาธุรกิจ และ

6) งานปฏิบัติการ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรใช้เป็นต้นแบบของการพัฒนาให้สายงานอื่นได้นำไปศึกษาการดำเนินงานต่อไป

ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ยประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 6 การคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 6 การคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์					ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนน	(แปลผล)
		ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5			
1	วิเคราะห์สินเชื่อ	5	5	5	5	5	0.00	5.00	มากที่สุด
2	สินเชื่อ	5	5	5	5	5	0.00	5.00	มากที่สุด
3	ปรับโครงสร้างหนี้	5	4	4	5	5	0.55	4.60	มากที่สุด
4	การตลาด	4	4	5	5	5	0.55	4.60	มากที่สุด
5	การตลาดและพัฒนาธุรกิจ	4	4	5	5	4	0.55	4.40	มากที่สุด
6	ปฏิบัติการ	4	5	5	4	4	0.55	4.40	มากที่สุด
7	กฎหมาย	4	4	4	5	3	0.71	4.00	มาก
8	บริหารความเสี่ยง	4	3	4	4	4	0.45	3.80	มาก
9	การเงินและการบัญชี	4	4	3	3	5	0.84	3.80	มาก
10	ตรวจสอบ	5	3	3	4	4	0.84	3.80	มาก
11	กลยุทธ์	4	4	3	4	3	0.55	3.60	มาก
12	เทคโนโลยีสารสนเทศ	4	4	3	3	4	0.55	3.60	มาก
13	บริหารทรัพยากรบุคคล	4	3	4	3	3	0.55	3.40	ปานกลาง
14	สนับสนุน	3	4	3	4	3	0.55	3.40	ปานกลาง
15	ปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย	3	4	3	4	3	0.55	3.40	ปานกลาง
16	ปฏิบัติการ	4	4	2	3	3	0.84	3.20	ปานกลาง
17	กลุ่มงานสาขา	3	3	4	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 6 การคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์					ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนน (แปลผล)	
		ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5			
18	พัฒนาระบบดิจิตอล	3	3	3	4	3	0.45	3.20	ปานกลาง
19	สื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร	3	3	3	4	3	0.45	3.20	ปานกลาง
20	เลขาผู้บริหารระดับสูง	3	3	3	4	3	0.45	3.20	ปานกลาง
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		0.72	0.70	0.92	0.76	0.85			
แปลผล (คะแนน)		3.9 มาก	3.8 มาก	3.7 มาก	4.05 มาก	3.75 มาก		**3.84 มาก**	

รายละเอียด (ประเด็นที่ 6 การคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์)

ข้อที่ 1 มีการเชื่อมประสานการทำงานกับบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ข้อที่ 2 ให้ความสำคัญในเรื่องของบุคลากรและข้อมูลข่าวสาร

ข้อที่ 3 มีการพิจารณา ผลงานและความสามารถ

ข้อที่ 4 เน้นความสัมพันธ์ร่วมมือกันทำงาน

ข้อที่ 5 เน้นความรับผิดชอบ ต่อองค์กรและส่วนรวม

จากตารางที่ 4.34 ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงประเด็นที่ 6 การคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ พบว่า

ลำดับที่ 1 ประเภทสายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 5.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 2 ประเภทสายงานสินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ ในระดับมากที่สุด (μ = 5.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 3 ประเภทสายงานปรับโครงสร้างหนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 4 ประเภทสายงานการตลาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 5 ประเภทสายงานการตลาดและพัฒนาธุรกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 6 ประเภทสายงานปฏิบัติการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 7 ประเภทสายงานกฎหมาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 0.71)

ลำดับที่ 8 ประเภทสายงานบริหารความเสี่ยง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 9 ประเภทสายงานการเงินและการบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.84)

ลำดับที่ 10 ประเภทสายงานตรวจสอบ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.84)

ลำดับที่ 11 ประเภทสายงานกลยุทธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 12 ประเภทสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 13 ประเภทสายงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 14 ประเภทสายงานสนับสนุน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 15 ประเภทสายงานปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 16 ประเภทสายงานบังคับคดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.84)

ลำดับที่ 17 ประเภทสายงานกลุ่มงานสาขา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 18 ประเภทสายงานพัฒนาระบบดิจิตอล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 19 ประเภทสายงานสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 20 ประเภทสายงานเลขาผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

แสดงให้เห็นว่า ในการที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จะพัฒนาไปสู่การคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ ได้นั้น จำเป็นต้องดำเนินการถึง 5 ข้อด้วยกัน คือ ข้อที่ 1 มีการเชื่อมประสานการทำงานกับบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรข้อที่ 2 ให้ความสำคัญในเรื่องของบุคลากรและข้อมูลข่าวสารข้อที่ 3 มีการพิจารณาผลงานและความสามารถข้อที่ 4 เน้นความสัมพันธ์ร่วมมือกันทำงาน และข้อที่ 5 เน้นความรับผิดชอบ ต่อองค์กรและส่วนรวม ธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนบน ที่ได้เพียงระดับมาก (μ = 3.84) เท่านั้น แต่ยังปรากฏว่าประเภทสายงานที่ทำได้เป็นอย่างดี คือ 6 สายงาน ได้แก่ 1) สายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ 2) สายงานสินเชื่อ 3) สายงานปรับโครงสร้างหนี้ 4) การตลาด 5) การตลาดและพัฒนาธุรกิจ และ 6) งานปฏิบัติการ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรใช้เป็นต้นแบบของการพัฒนาให้สายงานอื่นได้นำไปศึกษาการดำเนินงานต่อไป

ตารางที่ 4.35 ค่าเฉลี่ย ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 7 ความสามารถในการแข่งขันได้

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 7 ความสามารถในการแข่งขันได้					ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนน (แปลผล)	
		ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5			
1	วิเคราะห์สินเชื่อ	5	5	5	5	5	0.00	5.00	มากที่สุด
2	สินเชื่อ	5	5	5	5	5	0.00	5.00	มากที่สุด
3	ปรับโครงสร้างหนี้	5	5	4	5	5	0.45	4.80	มากที่สุด
4	การตลาด	5	5	5	5	4	0.45	4.80	มากที่สุด
5	การตลาดและพัฒนาธุรกิจ	5	4	5	5	5	0.45	4.80	มากที่สุด
6	ปฏิบัติการ	4	5	4	5	5	0.55	4.60	มากที่สุด
7	กฎหมาย	5	5	5	3	5	0.89	4.60	มากที่สุด
8	บริหารความเสี่ยง	4	4	4	4	4	0.00	4.00	มาก
9	การเงินและการบัญชี	4	4	4	4	4	0.00	4.00	มาก
10	ตรวจสอบ	5	3	3	5	3	1.10	3.80	มาก
11	กลยุทธ์	5	3	4	3	3	0.89	3.60	มาก
12	เทคโนโลยีสารสนเทศ	4	4	3	3	4	0.55	3.60	มาก

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 7 ความสามารถในการแข่งขันได้					ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนน (แปลผล)	
		ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5			
13	บริหารทรัพยากรบุคคล	3	3	5	4	3	0.89	3.60	มาก
14	สนับสนุน	4	3	3	3	4	0.55	3.40	ปานกลาง
15	ปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย	3	3	5	3	3	0.89	3.40	ปานกลาง
16	ปฏิบัติการ	4	3	3	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง
17	กลุ่มงานสาขา	3	4	3	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง
18	พัฒนาระบบดิจิตอล	4	3	3	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง
19	สื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร	3	3	3	4	3	0.45	3.20	ปานกลาง
20	เลขาผู้บริหารระดับสูง	3	3	3	3	3	0.00	3.00	ปานกลาง
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		0.81	0.88	0.89	0.91	0.88			
แปลผล (คะแนน)		4.15 มาก	3.85 มาก	3.95 มาก	3.9 มาก	3.85 มาก		**3.94 มาก**	

รายละเอียด (ประเด็นที่ 7 ความสามารถในการแข่งขันได้)

ข้อที่ 1 ความได้เปรียบจากมุมมองพื้นฐานการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรธุรกิจ

ข้อที่ 2 มีส่วนแบ่งการตลาดเพิ่มขึ้น

ข้อที่ 3 บริหารต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อที่ 4 มีความแตกต่างจากคู่แข่งในด้านนวัตกรรมและแนวปฏิบัติ

ข้อที่ 5 การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการดำเนินการธุรกิจ ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน

จากตารางที่ 4.35 ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงประเด็นที่ 7 ความสามารถในการแข่งขันได้ พบว่า

ลำดับที่ 1 ประเภทสายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันได้ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 5.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 2 ประเภทสายงานสินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันได้ในระดับมากที่สุด (μ = 5.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 3 ประเภทสายงานปรับโครงสร้างหนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันได้ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 4 ประเภทสายงานการตลาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันได้ในระดับมาก (μ = 4.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 5 ประเภทสายงานการตลาดและพัฒนาธุรกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันได้ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 6 ประเภทสายงานปฏิบัติการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันได้ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 7 ประเภทสายงานกฎหมาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันได้ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = 0.89)

ลำดับที่ 8 ประเภทสายงานบริหารความเสี่ยง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันได้ ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 9 ประเภทสายงานการเงินและการบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขัน ได้ ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 10 ประเภทสายงานตรวจสอบ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันได้ ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.10)

ลำดับที่ 11 ประเภทสายงานกลยุทธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันได้ ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.89)

ลำดับที่ 12 ประเภทสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขัน ได้ ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 13 ประเภทสายงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันได้ ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.89)

ลำดับที่ 14 ประเภทสายงานสนับสนุน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันได้ ในระดับมาก (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 15 ประเภทสายงานปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันได้ ในระดับมาก (μ= 3.40, σ = 0.89)

ลำดับที่ 16 ประเภทสายงานบังคับคดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันได้ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 17 ประเภทสายงานกลุ่มงานสาขา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันได้ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 18 ประเภทสายงานพัฒนาระบบดิจิตอล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันได้ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 19 ประเภทสายงานสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันได้ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 20 ประเภทสายงานเลขาผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขันได้ ในระดับปานกลาง (μ = 3.00, σ = 0.00)

แสดงให้เห็นว่า ในการที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จะพัฒนาไปสู่ความสามารถในการแข่งขันได้นั้น จำเป็นต้องดำเนินการถึง 5 ข้อด้วยกัน คือ ข้อที่ 1 ความได้เปรียบจากมุมมองพื้นฐานการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรธุรกิจ ข้อที่ 2 มีส่วนแบ่งการตลาดเพิ่มขึ้น ข้อที่ 3 บริหารต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อที่ 4 มีความแตกต่างจากคู่แข่งในด้านนวัตกรรมและแนวปฏิบัติ และข้อที่ 5 การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการดำเนินการธุรกิจ ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันและธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ที่ได้เพียงระดับมาก (μ = 3.94) เท่านั้น แต่ยังปรากฏว่าประเภทสายงานที่ทำได้เป็นอย่างดีคือ 7 สายงาน ได้แก่ 1) สายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ 2) สายงานสินเชื่อ 3) สายงานปรับโครงสร้างหนี้ 4) การตลาด 5) การตลาดและพัฒนาธุรกิจ 6) งานปฏิบัติการ และ 7) งานกฎหมาย ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรใช้เป็นต้นแบบของการพัฒนาให้สายงานอื่นได้นำไปศึกษาการดำเนินงานต่อไป

ตารางที่ 4.36 ค่าเฉลี่ย ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 8 การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 8 การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ					ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนน (แปลผล)	
		ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5			
1	วิเคราะห์สินเชื่อ	5	5	5	5	5	0.00	5.00	มากที่สุด
2	สินเชื่อ	5	5	5	5	5	0.00	5.00	มากที่สุด
3	ปรับโครงสร้างหนี้	5	5	4	5	5	0.45	4.80	มากที่สุด
4	การตลาด	5	5	5	5	4	0.45	4.80	มากที่สุด
5	การตลาดและพัฒนาธุรกิจ	5	4	5	5	5	0.45	4.80	มากที่สุด
6	ปฏิบัติการ	4	5	4	5	5	0.55	4.60	มากที่สุด
7	กฎหมาย	5	5	5	3	5	0.89	4.60	มากที่สุด
8	บริหารความเสี่ยง	4	4	4	4	4	0.00	4.00	มาก
9	การเงินและการบัญชี	4	4	4	4	4	0.00	4.00	มาก
10	ตรวจสอบ	5	3	3	5	3	1.10	3.80	มาก
11	กลยุทธ์	5	3	4	3	3	0.89	3.60	มาก
12	เทคโนโลยีสารสนเทศ	4	4	3	3	4	0.55	3.60	มาก
13	บริหารทรัพยากรบุคคล	3	3	5	4	3	0.89	3.60	มาก
14	สนับสนุน	4	3	3	3	4	0.55	3.40	ปานกลาง
15	ปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย	3	3	5	3	3	0.89	3.40	ปานกลาง
16	ปฏิบัติการ	4	3	3	3	4	0.55	3.40	ปานกลาง
17	กลุ่มงานสาขา	3	3	5	3	3	0.89	3.40	ปานกลาง
18	พัฒนาระบบดิจิตอล	4	3	3	3	4	0.55	3.40	ปานกลาง
19	สื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร	4	3	3	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง
20	เลขาผู้บริหารระดับสูง	3	3	4	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		0.77	0.89	0.85	0.93	0.83			
แปลผล (คะแนน)		4.2 มาก	3.8 มาก	4.1 มาก	3.85 มาก	3.95 มาก		**3.98 มาก**	

รายละเอียด (ประเด็นที่ 8 การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ)

ข้อที่ 1 องค์กรมีเสถียรภาพทางการเงินในด้านสภาพคล่อง กำไรและความยั่งยืน

ข้อที่ 2 มีระบบบริหารจัดการทางการเงินที่เข้มแข็ง

ข้อที่ 3 ข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้อง เพียงพอ และตรวจสอบได้ ทั้งยังสามารถนำไปสู่การวางแผนทางกลยุทธ์ขององค์กร

ข้อที่ 4 ระบบการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ

ข้อที่ 5 ขับเคลื่อนโครงการระบบการชำระเงิน

จากตารางที่ 4.36 ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงประเด็นที่ 8 การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ พบว่า

ลำดับที่ 1 ประเภทสายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 5.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 2 ประเภทสายงานสินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในระดับมากที่สุด (μ = 5.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 3 ประเภทสายงานปรับโครงสร้างหนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 4 ประเภทสายงานการตลาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 5 ประเภทสายงานการตลาดและพัฒนาธุรกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 6 ประเภทสายงานปฏิบัติการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 7 ประเภทสายงานกฎหมาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = 0.89)

ลำดับที่ 8 ประเภทสายงานบริหารความเสี่ยง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 9 ประเภทสายงานการเงินและการบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 10 ประเภทสายงานตรวจสอบ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.10)

ลำดับที่ 11 ประเภทสายงานกลยุทธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.89)

ลำดับที่ 12 ประเภทสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 13 ประเภทสายงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.89)

ลำดับที่ 14 ประเภทสายงานสนับสนุน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 15 ประเภทสายงานปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.89)

ลำดับที่ 16 ประเภทสายงานบังคับคดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 17 ประเภทสายงานกลุ่มงานสาขา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.89)

ลำดับที่ 18 ประเภทสายงานพัฒนาระบบดิจิตอล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 19 ประเภทสายงานสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 20 ประเภทสายงานเลขาผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

แสดงให้เห็นว่า ในการที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จะพัฒนาไปสู่การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจได้นั้น จำเป็นต้องดำเนินการถึง 5 ข้อด้วยกัน คือ ข้อที่ 1 องค์กรมีเสถียรภาพทางการเงินในด้านสภาพคล่อง กำไรและความยั่งยืน ข้อที่ 2 มีระบบบริหารจัดการทางการเงินที่เข้มแข็งข้อที่ 3 ข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้อง เพียงพอ และตรวจสอบได้ ทั้งยังสามารถนำไปสู่การวางแผนทางกลยุทธ์ขององค์กร ข้อที่ 4 ระบบการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ และข้อที่ 5 ขับเคลื่อนโครงการระบบการชำระเงินและธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ที่ได้เพียงระดับมาก (μ = 3.98) เท่านั้น แต่ยังปรากฏว่าประเภทสายงานที่ทำได้เป็นอย่างดีคือ 7 สายงาน ได้แก่ 1) สายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ 2) สายงานสินเชื่อ 3) สายงานปรับโครงสร้างหนี้ 4) การตลาด 5) การตลาดและพัฒนาธุรกิจ 6) งานปฏิบัติการ และ 7) งานกฎหมาย ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรใช้เป็นต้นแบบของการพัฒนาให้สายงานอื่นได้นำไปศึกษาการดำเนินงานต่อไป

ตารางที่ 4.37 ค่าเฉลี่ย ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 9 การสมดุลทางธุรกิจ

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 9 การสมดุลทางธุรกิจ					ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนน (แปลผล)	
		ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5			
1	วิเคราะห์สินเชื่อ	5	5	5	5	5	0.00	5.00	มากที่สุด
2	สินเชื่อ	5	5	5	5	5	0.00	5.00	มากที่สุด
3	ปรับโครงสร้างหนี้	5	5	5	5	5	0.00	5.00	มากที่สุด
4	การตลาด	5	5	4	5	5	0.45	4.80	มากที่สุด
5	การตลาดและพัฒนาธุรกิจ	5	5	5	5	4	0.45	4.80	มากที่สุด
6	ปฏิบัติการ	5	5	5	5	5	0.00	5.00	มากที่สุด
7	กฎหมาย	4	5	4	5	5	0.55	4.60	มากที่สุด
8	บริหารความเสี่ยง	5	5	5	3	5	0.89	4.60	มากที่สุด
9	การเงินและการบัญชี	4	4	4	4	4	0.00	4.00	มาก
10	ตรวจสอบ	4	4	4	4	4	0.00	4.00	มาก
11	กลยุทธ์	5	3	3	5	3	1.10	3.80	มาก
12	เทคโนโลยีสารสนเทศ	5	3	4	3	3	0.89	3.60	มาก
13	บริหารทรัพยากรบุคคล	4	4	3	3	4	0.55	3.60	มาก
14	สนับสนุน	3	3	5	4	3	0.89	3.60	มาก
15	ปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย	4	3	3	3	4	0.55	3.40	ปานกลาง
16	ปฏิบัติการ	3	3	5	3	3	0.89	3.40	ปานกลาง
17	กลุ่มงานสาขา	4	3	3	3	4	0.55	3.40	ปานกลาง
18	พัฒนาระบบดิจิตอล	4	3	3	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง
19	สื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร	3	3	3	3	3	0.00	3.00	ปานกลาง
20	เลขาผู้บริหารระดับสูง	3	3	3	3	3	0.00	3.00	ปานกลาง
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		0.79	0.94	0.89	0.94	0.86			
แปลผล (คะแนน)		4.25	3.95	4.05	3.95	4		**4.04**	
		มาก	มาก	มาก	มาก	มาก		**มาก**	

รายละเอียด (ประเด็นที่ 9 การสมดุลทางธุรกิจ)

ข้อที่ 1 มีระบบการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงาน

ข้อที่ 2 สนับสนุนและรักษาคนเก่งและคนดีมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อที่ 3 มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบ รวมถึงสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และค่าครองชีพสอดรับกับสภาพเศรษฐกิจ

ข้อที่ 4 พนักงานมีความก้าวหน้าในงานด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ

ข้อที่ 5 ความภาคภูมิใจในองค์กรและมีความรักต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.37 ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงประเด็นที่ 9 การสมดุลทางธุรกิจ พบว่า

ลำดับที่ 1 ประเภทสายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมดุลทางธุรกิจ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 5.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 2 ประเภทสายงานสินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมดุลทางธุรกิจ ในระดับมากที่สุด (μ = 5.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 3 ประเภทสายงานปรับโครงสร้างหนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมดุลทางธุรกิจ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 4 ประเภทสายงานการตลาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 5 ประเภทสายงานการตลาดและพัฒนาธุรกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 6 ประเภทสายงานปฏิบัติการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมดุลทางธุรกิจ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 7 ประเภทสายงานกฎหมาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมดุลทางธุรกิจ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = 0.89)

ลำดับที่ 8 ประเภทสายงานบริหารความเสี่ยง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมดุลทางธุรกิจ ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 9 ประเภทสายงานการเงินและการบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมดุลทางธุรกิจ ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 10 ประเภทสายงานตรวจสอบ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมดุลทางธุรกิจ ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.10)

ลำดับที่ 11 ประเภทสายงานกลยุทธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมดุลทางธุรกิจ ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.89)

ลำดับที่ 12 ประเภทสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมดุลทางธุรกิจ ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 13 ประเภทสายงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นการสมดุลทางธุรกิจ ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.89)

ลำดับที่ 14 ประเภทสายงานสนับสนุน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมดุลทางธุรกิจ ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 15 ประเภทสายงานปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมดุลทางธุรกิจ ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.89)

ลำดับที่ 16 ประเภทสายงานบังคับคดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมดุลทางธุรกิจ ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 17 ประเภทสายงานกลุ่มงานสาขา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมดุลทางธุรกิจ ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.89)

ลำดับที่ 18 ประเภทสายงานพัฒนาระบบดิจิตอล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมดุลทางธุรกิจ ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 19 ประเภทสายงานสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมดุลทางธุรกิจ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 20 ประเภทสายงานเลขาผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมดุลทางธุรกิจ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

แสดงให้เห็นว่า ในการที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จะพัฒนาไปสู่การสมดุลทางธุรกิจได้นั้น จำเป็นต้องดำเนินการถึง 5 ข้อ ด้วยกัน คือ ข้อที่ 1 มีระบบการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงานข้อที่ 2 สนับสนุนและรักษาคนเก่งและคนดีมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ข้อที่ 3 มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบ รวมถึงสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และค่าครองชีพสอดรับกับสภาพเศรษฐกิจ ข้อที่ 4 พนักงานมีความก้าวหน้าในงานด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ และข้อที่ 5 ความภาคภูมิใจในองค์กรและมีความรักต่อองค์กร และธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ที่ได้เพียงระดับมาก (μ = 4.04) เท่านั้น แต่ยังปรากฏว่าประเภทสายงานที่ทำได้เป็นอย่างดีคือ 8 สายงาน ได้แก่ 1) สายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ 2) สายงานสินเชื่อ 3) สายงานปรับโครงสร้างหนี้ 4) การตลาด 5) การตลาดและพัฒนาธุรกิจ 6) งานปฏิบัติการ

7) งานกฎหมาย และ 8) งานบริหารความเสี่ยง ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรใช้เป็นต้นแบบของการพัฒนาให้สายงานอื่นได้นำไปศึกษาการดำเนินงานต่อไป

ตารางที่ 4.38 ค่าเฉลี่ย ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 10 ความสุขของบุคลากร

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 10 ความสุขของบุคลากร					ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนน (แปลผล)	
		ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5			
1	วิเคราะห์สินเชื่อ	5	5	5	5	5	0.00	5.00	มากที่สุด
2	สินเชื่อ	5	5	5	5	5	0.00	5.00	มากที่สุด
3	ปรับโครงสร้างหนี้	5	5	5	5	5	0.00	5.00	มากที่สุด
4	การตลาด	4	5	5	5	5	0.45	4.80	มากที่สุด
5	การตลาดและพัฒนาธุรกิจ	5	5	5	4	5	0.45	4.80	มากที่สุด
6	ปฏิบัติการ	5	5	5	5	5	0.00	5.00	มากที่สุด
7	กฎหมาย	4	5	4	5	5	0.55	4.60	มากที่สุด
8	บริหารความเสี่ยง	5	5	5	5	3	0.89	4.60	มากที่สุด
9	การเงินและการบัญชี	4	4	4	4	4	0.00	4.00	มาก
10	ตรวจสอบ	4	4	4	4	4	0.00	4.00	มาก
11	กลยุทธ์	3	3	5	3	5	1.10	3.80	มาก
12	เทคโนโลยีสารสนเทศ	4	3	5	3	3	0.89	3.60	มาก
13	บริหารทรัพยากรบุคคล	3	4	4	4	3	0.55	3.60	มาก
14	สนับสนุน	5	3	3	3	4	0.89	3.60	มาก
15	ปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย	3	3	4	4	3	0.55	3.40	ปานกลาง
16	ปฏิบัติการ	5	3	3	3	3	0.89	3.40	ปานกลาง
17	กลุ่มงานสาขา	3	3	4	4	3	0.55	3.40	ปานกลาง
18	พัฒนาระบบดิจิตอล	3	3	4	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง
19	สื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร	3	3	3	3	3	0.00	3.00	ปานกลาง
20	เลขาผู้บริหารระดับสูง	3	3	3	3	3	0.00	3.00	ปานกลาง
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		0.89	0.94	0.79	0.86	0.94			
แปลผล (คะแนน)		4.05	3.95	4.25	4	3.95		**4.04**	
		มาก	มาก	มาก	มาก	มาก		**มาก**	

รายละเอียด (ประเด็นที่ 10 ความสุขของบุคลากร)

ข้อที่ 1 ใช้วิชาความรู้ในการปฏิบัติงานอาชีพอย่างเต็มกำลังความสามารถ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ

ข้อที่ 2 มีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน

ข้อที่ 3 มีการสร้างทัศนคติการทำงานคิดบวก ผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยปลอบใจหรือให้กำลังใจ

ข้อที่ 4 จัดเสวนาแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ในการให้บริการระหว่างกัน ในมุมมองของผู้บริหารและมุมมองของพนักงาน

ข้อที่ 5 เห็นคุณค่าของการดำรงชีวิตอยู่อย่างพอเพียง ว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์และนำมาซึ่งความสุข ต่อตนเองและสังคมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

จากตารางที่ 4.38 ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 10 ความสุขของบุคลากร พบว่า

ลำดับที่ 1 ประเภทสายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 5.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 2 ประเภทสายงานสินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร ในระดับมากที่สุด (μ = 5.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 3 ประเภทสายงานปรับโครงสร้างหนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร ในระดับมากที่สุด (μ = 5.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 4 ประเภทสายงานการตลาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร ในระดับมากที่สุด (μ = 4.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 5 ประเภทสายงานการตลาดและพัฒนาธุรกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร ในระดับมากที่สุด (μ = 4.80, σ = 0.48)

ลำดับที่ 6 ประเภทสายงานปฏิบัติการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร ในระดับมากที่สุด (μ = 5.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 7 ประเภทสายงานกฎหมาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร ในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 8 ประเภทสายงานบริหารความเสี่ยง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร ในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = 0.89)

ลำดับที่ 9 ประเภทสายงานการเงินและการบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 10 ประเภทสายงานตรวจสอบ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 11 ประเภทสายงานกลยุทธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร ในระดับมาก (μ 3.80, σ = 0.10)

ลำดับที่ 12 ประเภทสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.89)

ลำดับที่ 13 ประเภทสายงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 14 ประเภทสายงานสนับสนุน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.89)

ลำดับที่ 15 ประเภทสายงานปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 16 ประเภทสายงานบังคับคดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.89)

ลำดับที่ 17 ประเภทสายงานกลุ่มงานสาขา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 18 ประเภทสายงานพัฒนาระบบดิจิตอล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 19 ประเภทสายงานสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร ในระดับปานกลาง (μ = 3.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 20 ประเภทสายงานเลขาผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุคลากร ในระดับปานกลาง (μ = 3.00, σ = 0.00)

แสดงให้เห็นว่า ในการที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จะพัฒนาไปสู่ความสุขของบุคลากร ได้นั้น จำเป็นต้องดำเนินการถึง 5 ข้อด้วยกัน คือ ข้อที่ 1 ใช้วิชาความรู้ในการปฏิบัติงานอาชีพอย่างเต็มกำลังความสามารถ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ ข้อที่ 2 มีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ข้อที่ 3 มีการสร้างทัศนคติการทำงานคิดบวก ผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยปลอบใจหรือให้กำลังใจ ข้อที่ 4 จัดเสวนา แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ในการให้บริการระหว่างกัน ในมุมมองของผู้บริหารและมุมมองของพนักงาน และ ข้อที่ 5 เห็นคุณค่าของการดำรงชีวิตอยู่อย่างพอเพียง ว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์และนำมาซึ่งความสุข ต่อตนเองและสังคมทั้งในระยะสั้นและระยะยาวและธนาคารอาคารสงเคราะห์

ภาคเหนือตอนบน ที่ได้เพียงระดับมาก (μ = 4.04) เท่านั้น แต่ยังปรากฏว่าประเภทสายงานที่ทำได้เป็นอย่างดีคือ 8 สายงาน ได้แก่ 1) สายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ 2) สายงานสินเชื่อ 3) สายงานปรับโครงสร้างหนี้ 4) การตลาด 5) การตลาดและพัฒนาธุรกิจ 6) งานปฏิบัติการ 7) งานกฎหมาย และ 8) งานบริหารความเสี่ยง ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรใช้เป็นต้นแบบของการพัฒนาให้สายงานอื่นได้นำไปศึกษาการดำเนินงานต่อไป

ตารางที่ 4.39 ค่าเฉลี่ย ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 11 ความสุขของประชาชนผู้รับบริการ

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 11 ความสุขของประชาชนผู้รับบริการ					ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนน (แปลผล)	
		ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5			
1	วิเคราะห์สินเชื่อ	5	5	5	4	5	0.45	4.80	มากที่สุด
2	สินเชื่อ	4	4	5	5	5	0.55	4.60	มากที่สุด
3	ปรับโครงสร้างหนี้	5	5	5	3	4	0.89	4.40	มากที่สุด
4	การตลาด	4	5	4	4	4	0.45	4.20	มาก
5	การตลาดและพัฒนาธุรกิจ	4	4	4	4	5	0.45	4.20	มาก
6	ปฏิบัติการ	4	4	4	5	4	0.45	4.20	มาก
7	กฎหมาย	3	4	4	5	4	0.71	4.00	มาก
8	บริหารความเสี่ยง	4	3	3	5	5	1.00	4.00	มาก
9	การเงินและการบัญชี	5	3	5	3	4	1.00	4.00	มาก
10	ตรวจสอบ	3	4	4	4	4	0.45	3.80	มาก
11	กลยุทธ์	4	4	3	4	4	0.45	3.80	มาก
12	เทคโนโลยีสารสนเทศ	4	3	4	5	3	0.84	3.80	มาก
13	บริหารทรัพยากรบุคคล	4	3	4	4	3	0.55	3.60	มาก
14	สนับสนุน	3	4	4	4	3	0.55	3.60	มาก
15	ปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย	4	3	4	4	3	0.55	3.60	มาก
16	ปฏิบัติการ	3	3	3	4	4	0.55	3.40	ปานกลาง
17	กลุ่มงานสาขา	3	4	3	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง
18	พัฒนาระบบดิจิตอล	3	4	3	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 11 ความสุขของประชาชนผู้รับบริการ					ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนน (แปลผล)	
		ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5			
19	สื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร	3	3	4	4	2	0.84	3.20	ปานกลาง
20	เลขาผู้บริหารระดับสูง	2	3	3	3	4	0.71	3.00	ปานกลาง
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		0.80	0.72	0.72	0.73	0.83			
แปลผล (คะแนน)		3.7 มาก	3.75 มาก	3.9 มาก	4 มาก	3.8 มาก		**3.83 มาก**	

รายละเอียด (ประเด็นที่ 11 ความสุขของประชาชนผู้รับบริการ)

ข้อที่ 1 องค์กรส่งเสริมให้มีความเมตตา กรุณา เป็นพื้นฐาน นำไปสู่การช่วยเหลือเกื้อกูล สนับสนุนให้ลูกค้าเข้าถึงการบริการ

ข้อที่ 2 ยึดผลสำเร็จของการดำเนินงานที่ความคุ้มค่ามากกว่าคุ้มทุน

ข้อที่ 3 องค์กรมีบทบาทสำคัญในการช่วยแก้ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ

ข้อที่ 4 สามารถให้บริการผ่านทางอินเทอร์เน็ต ผู้รับบริการสามารถติดต่อกับเว็บไซต์ที่ให้บริการได้

ข้อที่ 5 ทำงานรวดเร็ว เสร็จตามกำหนด มีวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service)

จากตารางที่ 4.39 ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 11 ความสุขของประชาชนผู้รับบริการ พบว่า

ลำดับที่ 1 ประเภทสายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของประชาชนผู้รับบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80, \sigma = 0.45$)

ลำดับที่ 2 ประเภทสายงานสินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของประชาชนผู้รับบริการ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.60, \sigma = 0.55$)

ลำดับที่ 3 ประเภทสายงานปรับโครงสร้างหนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของประชาชนผู้รับบริการ ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.40, \sigma = 0.89$)

ลำดับที่ 4 ประเภทสายงานการตลาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของประชาชนผู้รับบริการ ในระดับมาก (μ = 4.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 5 ประเภทสายงานการตลาดและพัฒนาธุรกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของประชาชนผู้รับบริการ ในระดับมาก (μ = 4.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 6 ประเภทสายงานปฏิบัติการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของประชาชนผู้รับบริการ ในระดับมาก (μ = 4.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 7 ประเภทสายงานกฎหมาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของประชาชนผู้รับบริการ ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 0.71)

ลำดับที่ 8 ประเภทสายงานบริหารความเสี่ยง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของประชาชนผู้รับบริการ ในระดับมากที่สุด (μ = 4.00, σ = 1.00)

ลำดับที่ 9 ประเภทสายงานการเงินและการบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของประชาชนผู้รับบริการ ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 1.00)

ลำดับที่ 10 ประเภทสายงานตรวจสอบ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของประชาชนผู้รับบริการ ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 11 ประเภทสายงานกลยุทธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุประชาชนผู้รับบริการ ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 12 ประเภทสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของประชาชนผู้รับบริการ ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.84)

ลำดับที่ 13 ประเภทสายงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของประชาชนผู้รับบริการ ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 14 ประเภทสายงานสนับสนุน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของประชาชนผู้รับบริการ ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 15 ประเภทสายงานปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของประชาชนผู้รับบริการ ในระดับปานกลาง (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 16 ประเภทสายงานบังคับคดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของประชาชนผู้รับบริการ ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 17 ประเภทสายงานกลุ่มงานสาขา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของบุคลากรในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 18 ประเภทสายงานพัฒนาระบบดิจิตอล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของประชาชนผู้รับบริการ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 19 ประเภทสายงานสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของประชาชนผู้รับบริการ ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.84)

ลำดับที่ 20 ประเภทสายงานเลขาผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของประชาชนผู้รับบริการ ในระดับปานกลาง (μ = 3.00, σ = 0.71)

แสดงให้เห็นว่า ในการที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จะพัฒนาไปสู่ความสุขของประชาชนผู้รับบริการได้นั้น จำเป็นต้องดำเนินการถึง 5 ข้อด้วยกัน คือ ข้อที่ 1 องค์กรส่งเสริมให้มีความเมตตากรุณา เป็นพื้นฐาน นำไปสู่การช่วยเหลือเกื้อกูลสนับสนุนให้ลูกค้าเข้าถึงการบริการ ข้อที่ 2 ยึดผลสำเร็จของการดำเนินงานที่ความคุ้มค่ามากกว่าคุ้มทุน ข้อที่ 3 องค์กรมีบทบาทสำคัญในการช่วยแก้ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ ข้อที่ 4 สามารถให้บริการผ่านทางอินเทอร์เน็ต ผู้รับบริการสามารถติดต่อกับเว็บไซต์ที่ให้บริการได้ และข้อที่ 5 ทำงานรวดเร็ว เสร็จตามกำหนด มีวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service) และธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนบน ที่ได้เพียงระดับมาก (μ = 3.83 เท่านั้น แต่ยังปรากฏว่าประเภทสายงานที่ทำได้เป็นอย่างดีคือ 3 สายงาน ได้แก่ 1) สายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ 2) สายงานสินเชื่อ และ 3) สายงานปรับโครงสร้างหนี้ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรใช้เป็นต้นแบบของการพัฒนาให้สายงานอื่นได้นำไปศึกษาการดำเนินงานต่อไป

ตารางที่ 4.40 ค่าเฉลี่ย ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 12 การคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 12 การคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม					ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนน (แปลผล)	
		ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5			
1	วิเคราะห์สินเชื่อ	5	5	5	5	5	0.00	5.00	มากที่สุด
2	สินเชื่อ	5	5	5	5	5	0.00	5.00	มากที่สุด
3	ปรับโครงสร้างหนี้	4	5	5	5	5	0.45	4.80	มากที่สุด
4	การตลาด	5	5	5	5	4	0.45	4.80	มากที่สุด
5	การตลาดและพัฒนาธุรกิจ	5	4	5	5	4	0.55	4.60	มากที่สุด

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 12 การคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม					ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนน (แปลผล)	
		ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5			
6	ปฏิบัติการ	4	5	3	3	5	1.00	4.00	มาก
7	กฎหมาย	5	4	5	3	3	1.00	4.00	มาก
8	บริหารความเสี่ยง	3	4	4	4	4	0.45	3.80	มาก
9	การเงินและการบัญชี	4	4	3	4	4	0.45	3.80	มาก
10	ตรวจสอบ	4	3	4	4	4	0.45	3.80	มาก
11	กลยุทธ์	4	3	3	4	4	0.55	3.60	มาก
12	เทคโนโลยีสารสนเทศ	4	3	4	4	3	0.55	3.60	มาก
13	บริหารทรัพยากรบุคคล	4	3	4	4	3	0.55	3.60	มาก
14	สนับสนุน	3	4	3	4	3	0.55	3.40	ปานกลาง
15	ปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย	3	3	4	3	4	0.55	3.40	ปานกลาง
16	ปฏิบัติการ	3	3	4	3	4	0.55	3.40	ปานกลาง
17	กลุ่มงานสาขา	3	2	4	4	3	0.84	3.20	ปานกลาง
18	พัฒนาระบบดิจิตอล	3	4	3	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง
19	สื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร	3	3	3	3	4	0.45	3.20	ปานกลาง
20	เลขาผู้บริหารระดับสูง	3	3	3	3	4	0.45	3.20	ปานกลาง
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		0.81	0.91	0.83	0.79	0.72			
แปลผล (คะแนน)		3.85 มาก	3.75 มาก	3.95 มาก	3.9 มาก	3.9 มาก		**3.87 มาก**	

รายละเอียด (ประเด็นที่ 12 การคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม)

ข้อที่ 1 ส่งเสริมให้ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต จะทำให้ตนเองมีความสุข และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมด้วย

ข้อที่ 2 สร้างความตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเองเช่นกัน เช่น ดำเนินการด้านกระบวนการกำจัดขยะมูลฝอย ขยะเครื่องใช้ไฟฟ้า รวมทั้งสร้างวินัยบุคลากรเพื่อการจัดการที่ยั่งยืน เช่น ลดการใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น

ข้อที่ 3 ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม

ข้อที่ 4 ส่งเสริมให้สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วม รู้ถึงขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

ข้อที่ 5 ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น เช่นให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำไม่เอาเปรียบเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน

จากตารางที่ 4.40 ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงประเด็นที่ 12 การคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม พบว่า

ลำดับที่ 1 ประเภทสายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 5.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 2 ประเภทสายงานสินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม ในระดับมากที่สุด (μ = 5.00, σ = 0.00)

ลำดับที่ 3 ประเภทสายงานปรับโครงสร้างหนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวมในระดับมากที่สุด (μ = 4.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 4 ประเภทสายงานการตลาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม ในระดับมากที่สุด (μ = 4.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 5 ประเภทสายงานการตลาดและพัฒนาธุรกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวมในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 6 ประเภทสายงานปฏิบัติการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวมในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 1.00)

ลำดับที่ 7 ประเภทสายงานกฎหมาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 1.00)

ลำดับที่ 8 ประเภทสายงานบริหารความเสี่ยง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 9 ประเภทสายงานการเงินและการบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 10 ประเภทสายงานตรวจสอบ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 11 ประเภทสายงานกลยุทธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 12 ประเภทสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 13 ประเภทสายงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 14 ประเภทสายงานสนับสนุน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 15 ประเภทสายงานปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 16 ประเภทสายงานบังคับคดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 17 ประเภทสายงานกลุ่มงานสาขา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.84)

ลำดับที่ 18 ประเภทสายงานพัฒนาระบบดิจิตอล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 19 ประเภทสายงานสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 20 ประเภทสายงานเลขาผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

แสดงให้เห็นว่า ในการที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จะพัฒนาไปสู่การคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวมได้นั้น จำเป็นต้องดำเนินการถึง 5 ข้อด้วยกัน คือ ข้อที่ 1 ส่งเสริมให้ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต จะทำให้ตนเองมีความสุข และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมด้วย ข้อที่ 2 สร้างความตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเองเช่นกัน เช่นดำเนินการด้านกระบวนการกำจัดขยะมูลฝอย ขยะเครื่องใช้ไฟฟ้า รวมทั้งสร้างวินัยบุคลากรเพื่อการจัดการที่ยั่งยืน เช่น ลดการใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น ข้อที่ 3 ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ข้อที่ 4 ส่งเสริมให้สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วม รู้ถึงขอบเขตของหน้าที่ ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม และข้อที่ 5 ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น เช่น

ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำไม่เอาเปรียบเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน และธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ที่ได้เพียงระดับมาก (μ = 3.83 เท่านั้น แต่ยังปรากฏว่าประเภทสายงานที่ทำได้เป็นอย่างดีคือ 5 สายงาน ได้แก่ 1) สายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ 2) สายงานสินเชื่อ 3) สายงานปรับโครงสร้างหนี้ 4) การตลาด และ 5) การตลาดและพัฒนาธุรกิจ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรใช้เป็นต้นแบบของการพัฒนาให้สายงานอื่นได้นำไปศึกษาการดำเนินงานต่อไป

ตารางที่ 4.41 ค่าเฉลี่ย ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ประเด็นที่ 13 ความรับผิดชอบต่อสังคม

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 13 ความรับผิดชอบต่อสังคม					ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนน (แปลผล)	
		ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5			
1	วิเคราะห์สินเชื่อ	5	5	5	5	5	0.00	5.00	มากที่สุด
2	สินเชื่อ	5	5	5	5	5	0.00	5.00	มากที่สุด
3	ปรับโครงสร้างหนี้	4	5	5	5	5	0.45	4.80	มากที่สุด
4	การตลาด	5	5	5	5	4	0.45	4.80	มากที่สุด
5	การตลาดและพัฒนาธุรกิจ	5	4	5	5	4	0.55	4.60	มากที่สุด
6	ปฏิบัติการ	4	5	3	3	5	1.00	4.00	มาก
7	กฎหมาย	5	4	5	3	3	1.00	4.00	มาก
8	บริหารความเสี่ยง	3	4	4	4	4	0.45	3.80	มาก
9	การเงินและการบัญชี	4	4	3	4	4	0.45	3.80	มาก
10	ตรวจสอบ	4	3	4	4	4	0.45	3.80	มาก
11	กลยุทธ์	4	4	4	3	4	0.45	3.80	มาก
12	เทคโนโลยีสารสนเทศ	4	4	4	4	3	0.45	3.80	มาก
13	บริหารทรัพยากรบุคคล	3	3	4	4	4	0.55	3.60	มาก
14	สนับสนุน	3	4	3	3	4	0.55	3.40	ปานกลาง
15	ปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย	4	3	3	4	3	0.55	3.40	ปานกลาง
16	ปฏิบัติการ	4	3	3	4	3	0.55	3.40	ปานกลาง
17	กลุ่มงานสาขา	3	2	3	4	4	0.84	3.20	ปานกลาง
18	พัฒนาระบบดิจิตอล	3	4	3	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง
19	สื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร	4	3	3	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 13 ความรับผิดชอบต่อสังคม					ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนน (แปลผล)	
		ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5			
20	เลขาผู้บริหารระดับสูง	4	3	3	3	3	0.45	3.20	ปานกลาง
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		0.73	0.88	0.88	0.79	0.75			
แปลผล (คะแนน)		4	3.85	3.85	3.9	3.85		**3.89**	
		มาก	มาก	มาก	มาก	มาก		**มาก**	

รายละเอียด (ประเด็นที่ 13 ความรับผิดชอบต่อสังคม)

ข้อที่ 1 ดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อที่ 2 เคารพสิทธิและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

ข้อที่ 3 สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ สังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนส่งเสริมองค์กรภาครัฐ หรือเอกชนที่มีภารกิจอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ข้อที่ 4 ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมทำงานอาสาสมัคร และกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกับชุมชน

ข้อที่ 5 ไม่สนับสนุนกิจกรรมที่ขัดต่อหลักศีลธรรม หรือก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงลบต่อความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนถึงสังคมและประเทศชาติ

จากตารางที่ 4.41 ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงประเด็นที่ 13 ความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า

ลำดับที่ 1 ประเภทสายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 5.00, \sigma = 0.00$)

ลำดับที่ 2 ประเภทสายงานสินเชื่อ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับมากที่สุด ($\mu = 5.00, \sigma = 0.00$)

ลำดับที่ 3 ประเภทสายงานปรับโครงสร้างหนี้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80, \sigma = 0.45$)

ลำดับที่ 4 ประเภทสายงานการตลาด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80, \sigma = 0.45$)

ลำดับที่ 5 ประเภทสายงานการตลาดและพัฒนาธุรกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 6 ประเภทสายงานปฏิบัติการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 1.00)

ลำดับที่ 7 ประเภทสายงานกฎหมาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 1.00)

ลำดับที่ 8 ประเภทสายงานบริหารความเสี่ยง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 9 ประเภทสายงานการเงินและการบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 10 ประเภทสายงานตรวจสอบ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับมาก (μ = 3.80, σ = 0.45)

ลำดับที่ 11 ประเภทสายงานกลยุทธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 12 ประเภทสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 13 ประเภทสายงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับมาก (μ = 3.60, σ = 0.55)

ลำดับที่ 14 ประเภทสายงานสนับสนุน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 15 ประเภทสายงานปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 16 ประเภทสายงานบังคับคดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับปานกลาง (μ = 3.40, σ = 0.55)

ลำดับที่ 17 ประเภทสายงานกลุ่มงานสาขา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.84)

ลำดับที่ 18 ประเภทสายงานพัฒนาระบบดิจิตอล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 19 ประเภทสายงานสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

ลำดับที่ 20 ประเภทสายงานเลขาผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับปานกลาง (μ = 3.20, σ = 0.45)

แสดงให้เห็นว่า ในการที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จะพัฒนาไปสู่ความรับผิดชอบต่อสังคม ได้นั้น จำเป็นต้องดำเนินการถึง 5 ข้อด้วยกัน คือ ข้อที่ 1 ดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ข้อที่ 2 เคารพสิทธิและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ข้อที่ 3 สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ สังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนส่งเสริมองค์กรภาครัฐ หรือเอกชนที่มีภารกิจอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ข้อที่ 4 ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมทำงานอาสาสมัคร และกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกับชุมชนและข้อที่ 5 ไม่สนับสนุนกิจกรรมที่ขัดต่อหลักศีลธรรม หรือก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงลบต่อความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนถึงสังคมและประเทศชาติ และธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนที่ได้เพียงระดับมาก (μ = 3.89เท่านั้น แต่ยังปรากฏว่าประเภทสายงานที่ทำได้เป็นอย่างดีคือ 5 สายงาน ได้แก่ 1) สายงานการวิเคราะห์สินเชื่อ 2) สายงานสินเชื่อ 3) สายงานปรับโครงสร้างหนี้ 4) การตลาด และ 5) การตลาดและพัฒนาธุรกิจ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรใช้เป็นต้นแบบของการพัฒนาให้สายงานอื่นได้นำไปศึกษาการดำเนินงานต่อไป

ผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการหรือวิธีการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ผู้วิจัยได้ใช้ผู้เชี่ยวชาญ (Expert Adjustment) ทำการประเมิน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Adjustment) ได้ประเมิน ความเหมาะสมของกระบวนการหรือวิธีการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำนวน 6 ราย ได้แก่ ผู้ตรวจการธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำนวน 2 ราย รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำนวน 1 ราย และผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำนวน 3 ราย อาศัยเกณฑ์ดังต่อไปนี้

เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับต่าง ๆ ของตัวชี้วัด (เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ, 2551) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
3.41 - 4.20	อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
2.61 - 3.40	อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
1.81 - 2.60	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.80	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ผลการวิจัยแสดงได้ดังตารางที่ 4.42 ดังนี้

ตารางที่ 4.42 แนวทางการยกระดับจากไม่เข้าข่ายเป็นเข้าข่าย ความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ตัวชี้วัดที่	ประเด็น	คะแนน (แปลผล)		ร้อยละ
1	การวางแผนยุทธศาสตร์ มีการถ่าย สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากร	4.83	มากที่สุด	96.67
2	การฝึกทักษะ ความรู้ที่เกี่ยวเนื่องกับการงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ	4.66	มากที่สุด	93.33
3	การบริหารงานอย่างโปร่งใส มี นโยบาย มาตรการ ระบบการ ตรวจสอบ ในการกำกับดูแล และเปิดเผยข้อมูล	4.66	มากที่สุด	93.33
4	การวางแผนที่ตอบสนองพันธกิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ ธนาคารอาคารสงเคราะห์	4.66	มากที่สุด	93.33
5	ผลการดำเนินงานบรรลุตามพันธกิจ และเป้าประสงค์ขององค์การ	4.66	มากที่สุด	93.33
6	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่บุคลากร	4.50	มากที่สุด	90.00
7	การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ	4.50	มากที่สุด	90.00
8	ความสามารถในการเผชิญหรือ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้	4.33	มากที่สุด	86.67

จากตารางที่ 4.42 พบว่าแนวทางการยกระดับจากไม่เข้าข่ายเป็นเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน เรียงตามลำดับตัวชี้วัด ดังนี้

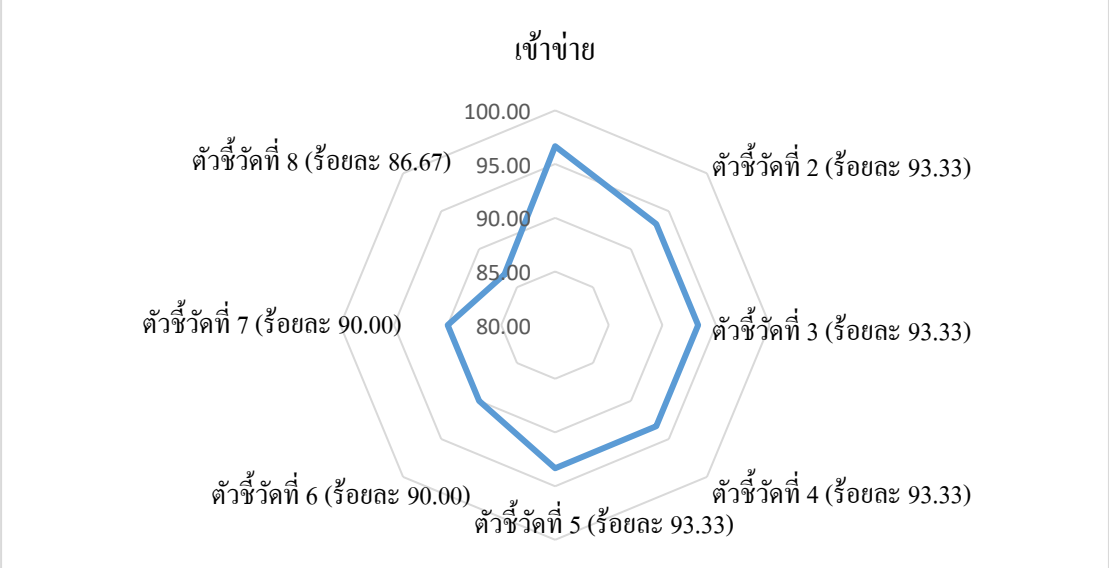
ลำดับที่ 1 ตัวชี้วัดที่ 1 การวางแผนยุทธศาสตร์ มีการถ่าย สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.83)

ลำดับที่ 2 ได้แก่ตัวชี้วัดที่ 2 การฝึกทักษะ ความรู้ที่เกี่ยว เนื่องกับการงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ตัวชี้วัดที่ 3 การบริหารงานอย่างโปร่งใส มีนโยบาย มาตรการ ระบบการตรวจสอบในการกำกับดูแล และเปิดเผยข้อมูล อยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดที่ 4 การวางแผนที่ตอบสนองพันธกิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ อยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดที่ 5 ผลการดำเนินงานบรรลุตามพันธกิจ และเป้าประสงค์ขององค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.66 เท่ากัน)

ลำดับที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 6 การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่บุคลากร และตัวชี้วัดที่ 7 การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.50 เท่ากัน)

ลำดับที่ 4 ตัวชี้วัดที่ 8 ความสามารถในการเผชิญหรือ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.33)

แสดงให้เห็นว่า หากจะยกระดับการบริหารของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ให้ขยับจากไม่เข้าข่ายเป็นเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงได้นั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนยุทธศาสตร์ เป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรขององค์กร ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ได้ดำเนินงานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม



ภาพที่ 4.1 ตัวชี้วัด แนวทางการยกระดับจากไม่เข้าข่ายเป็นเข้าข่าย ความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

จากภาพที่ 4.1 พบว่า ตัวชี้วัด แนวทางการยกระดับจากไม่เข้าข่ายเป็นเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ในระดับต่าง ๆ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 คือการวางแผนยุทธศาสตร์ มีการถ่าย สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 96.67

ตัวชี้วัดที่ 2 การฝึกทักษะ ความรู้ที่เกี่ยว เนื่องกับการงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 93.33

ตัวชี้วัดที่ 3 การบริหารงานอย่างโปร่งใส มีนโยบาย มาตรการ ระบบการตรวจสอบในการกำกับดูแล และเปิดเผยข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 93.33

ตัวชี้วัดที่ 4 การวางแผนที่ตอบสนองพันธกิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ คิดเป็นร้อยละ 93.33

ตัวชี้วัดที่ 5 ผลการดำเนินงานบรรลุตามพันธกิจ และเป้าประสงค์ขององค์การ คิดเป็นร้อยละ 93.33

ตัวชี้วัดที่ 6 การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 90.00

ตัวชี้วัดที่ 7 การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ คิดเป็นร้อยละ 90.00

ตัวชี้วัดที่ 8 ความสามารถในการเผชิญหรือ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ คิดเป็นร้อยละ 86.67

ตารางที่ 4.43 แนวทางการยกระดับจากเข้าข่ายเป็นเข้าใจ ความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ตัวชี้วัดที่	ประเด็น	คะแนน (แปลผล)		ร้อยละ
9	บริหารจัดการโดยให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.83	มากที่สุด	96.67
10	ความสามารถในการสร้างความสุขและ คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่ บุคลากรภายในองค์การ	4.66	มากที่สุด	93.33
11	การพัฒนาบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง	4.66	มากที่สุด	93.33
12	บุคลากรสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมี คุณธรรม จริยธรรม ทั้งในชีวิตการงาน และชีวิตส่วนตัว	4.50	มากที่สุด	90.00

ตารางที่ 4.43 (ต่อ)

ตัวชี้วัดที่	ประเด็น	คะแนน (แปลผล)		ร้อยละ
13	การวางแผนยุทธศาสตร์ มีการถ่าย สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมขององค์การอื่นหรือ เครือข่ายต่าง ๆ	4.50	มากที่สุด	90.00
14	การกำหนดยุทธศาสตร์สอดรับเป้าประสงค์ ของยุทธศาสตร์ประเทศ	4.50	มากที่สุด	90.00
15	ผลการดำเนินงานบรรลุยุทธศาสตร์ประเทศ	4.33	มากที่สุด	86.67
16	การพัฒนาบุคลากรให้สามารถคิดเชิง วิเคราะห์ คิดเชิงวิพากษ์ และคิดเชิงริเริ่ม สร้างสรรค์	4.33	มากที่สุด	86.67

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ตัวชี้วัด แนวทางการยกระดับจากเข้าข่ายเป็นเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน เรียงตามลำดับตัวชี้วัด ดังนี้

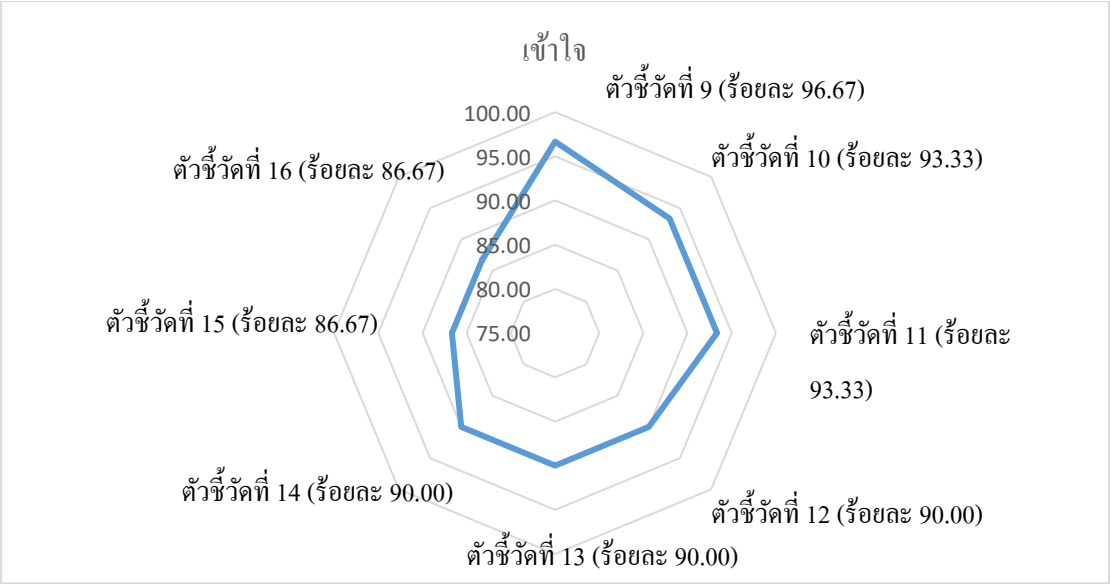
ลำดับที่ 1 ตัวชี้วัดที่ 9 บริหารจัดการโดยให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.83)

ลำดับที่ 2 ตัวชี้วัดที่ 10 ความสามารถในการสร้างความสุขและ คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่ บุคลากรภายในองค์การ และตัวชี้วัดที่ 11 การพัฒนาบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.66 เท่ากัน)

ลำดับที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 12 บุคลากรสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมี คุณธรรม จริยธรรม ทั้งในชีวิตการงาน และชีวิตส่วนตัว ตัวชี้วัดที่ 13 การวางแผนยุทธศาสตร์ มีการถ่าย สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมขององค์การอื่นหรือเครือข่ายต่าง ๆ ตัวชี้วัดที่ 14 อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.50 เท่ากัน)

ลำดับที่ 4 ตัวชี้วัดที่ 15 ผลการดำเนินงานบรรลุยุทธศาสตร์ประเทศ และตัวชี้วัดที่ 16 การพัฒนาบุคลากรให้สามารถคิดเชิง วิเคราะห์คิดเชิงวิพากษ์ และคิดเชิงริเริ่ม สร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.33 เท่ากัน)

แสดงให้เห็นว่า หากจะยกระดับการบริหารของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ให้ขยับจากเข้าข่ายเป็นเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงได้นั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรขององค์กรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ได้ดำเนินงานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม



ภาพที่ 4.2 ตัวชี้วัด แนวทางการยกระดับจากเข้าข่ายเป็นเข้าใจ ความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

จากภาพที่ 4.2 พบว่า ตัวชี้วัด แนวทางการยกระดับจากเข้าข่ายเป็นเข้าใจ ความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ในระดับต่าง ๆ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 9 บริหารจัดการโดยให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คิดเป็นร้อยละ 96.67

ตัวชี้วัดที่ 10 ความสามารถในการสร้างความสุขและ คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่ บุคลากรภายใน คิดเป็นร้อยละ 93.33

ตัวชี้วัดที่ 11 การพัฒนาบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 93.33

ตัวชี้วัดที่ 12 บุคลากรสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมี คุณธรรม จริยธรรม ทั้งในชีวิตการงานและชีวิตส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 90.00

ตัวชี้วัดที่ 13 การวางแผนยุทธศาสตร์ มีการถ่าย สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมขององค์การอื่นหรือเครือข่ายต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 90.00

ตัวชี้วัดที่ 14 การกำหนดยุทธศาสตร์สอดรับเป้าประสงค์ ของยุทธศาสตร์ประเทศ คิดเป็นร้อยละ 90.00

ตัวชี้วัดที่ 15 ผลการดำเนินงานบรรลุยุทธศาสตร์ประเทศ คิดเป็นร้อยละ 86.67

ตัวชี้วัดที่ 16 การพัฒนาบุคลากรให้สามารถคิดเชิง วิเคราะห์คิดเชิงวิพากษ์ และคิดเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 86.67

ตารางที่ 4.44 แนวทางการยกระดับจากเข้าใจเป็นเข้าถึง ความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ตัวชี้วัดที่	ประเด็น	คะแนน (แปลผล)		ร้อยละ
17	เกิดประโยชน์สุขแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.83	มากที่สุด	96.67
18	ผลการดำเนินการส่งผลให้สังคมมีการพัฒนาเติบโตอย่างมั่นคง	4.66	มากที่สุด	93.33
19	บุคลากรเป็นผู้ที่มีการดำรงชีวิตอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคคลอื่นในสังคม	4.66	มากที่สุด	93.33
20	การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายให้ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถพึ่งพาตนเอง แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	4.66	มากที่สุด	93.33
21	การวางแผนยุทธศาสตร์มีการถ่ายทอด สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในสังคม	4.66	มากที่สุด	93.33
22	การกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่มีส่วนสนับสนุนหรือส่งเสริมการพัฒนาของสังคม	4.66	มากที่สุด	93.33
23	บุคลากรเป็นผู้มีความสามารถในการคิดเชิงริเริ่มสร้างสรรค์รวมถึงสามารถพัฒนานวัตกรรมได้	4.66	มากที่สุด	93.33
24	นวัตกรรมการบริหารจัดการภายในองค์การที่สร้างสรรค์ประโยชน์แก่เครือข่าย และประชาชนในสังคม	4.50	มากที่สุด	90.00

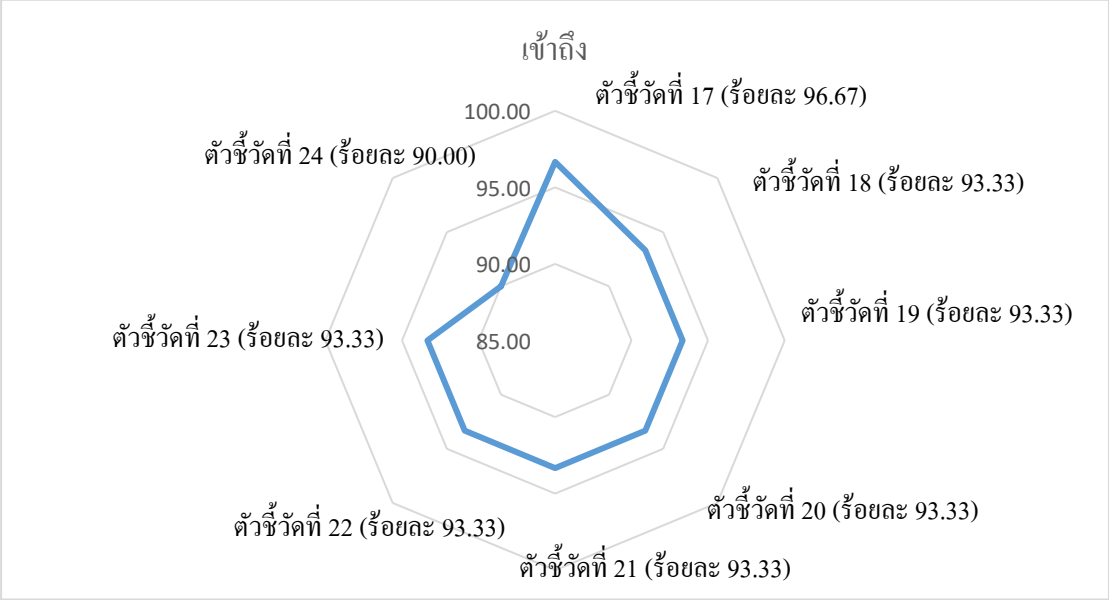
จากตารางที่ 4.4 พบว่า แนวทางการยกระดับจากเข้าใจเป็นเข้าถึง ความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน เรียงตามลำดับตัวชี้วัด ดังนี้

ลำดับที่ 1 ตัวชี้วัดที่ 17 เกิดประโยชน์สุขแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.83)

ลำดับที่ 2 ตัวชี้วัดที่ 18 ผลการดำเนินการส่งผลให้สังคมมีการพัฒนาเติบโตอย่างมั่นคง ตัวชี้วัดที่ 19 บุคลากรเป็นผู้ที่มีการดำรงชีวิตอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคคลอื่นในสังคม ตัวชี้วัดที่ 20 การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายให้ประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถพึ่งพาตนเอง แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ตัวชี้วัดที่ 21 การวางแผนยุทธศาสตร์มีการถ่ายทอด สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในสังคม ตัวชี้วัดที่ 22 การกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่มีส่วนสนับสนุนหรือส่งเสริมการพัฒนาของสังคม และตัวชี้วัดที่ 23 บุคลากรเป็นผู้มีความสามารถในการคิดเชิงริเริ่ม สร้างสรรค์รวมถึงสามารถพัฒนานวัตกรรมได้อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.66 เท่ากัน)

ลำดับที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 24 นวัตกรรมการบริหารจัดการภายในองค์การที่ สร้างสรรค์ประโยชน์แก่เครือข่าย และประชาชนในสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.50)

แสดงให้เห็นว่า หากจะยกระดับการบริหารของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนให้ขยับจากเข้าใจเป็นเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงได้นั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับประโยชน์สุขแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรขององค์กร ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ได้ดำเนินงานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม



ภาพที่ 4.3 ตัวชี้วัด แนวทางการยกระดับจากเข้าใจเป็นเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

จากภาพที่ 4.3 พบว่า ตัวชี้วัด แนวทางการยกระดับจากเข้าใจเป็นเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ในระดับต่าง ๆ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 17 เกิดประโยชน์สุขแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คิดเป็นร้อยละ 96.67

ตัวชี้วัดที่ 18 ผลการดำเนินการส่งผลให้สังคมมีการพัฒนาเติบโตอย่างมั่นคง คิดเป็นร้อยละ 93.33

ตัวชี้วัดที่ 19 บุคลากรเป็นผู้ที่มีการดำรงชีวิตอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคคลอื่นในสังคม คิดเป็นร้อยละ 93.33

ตัวชี้วัดที่ 20 การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายให้ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถพึ่งพาตนเอง แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 93.33

ตัวชี้วัดที่ 21 การวางแผนยุทธศาสตร์มีการถ่ายทอด สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในสังคม คิดเป็นร้อยละ 93.33

ตัวชี้วัดที่ 22 การกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่มีส่วนสนับสนุนหรือส่งเสริมการพัฒนาของสังคม คิดเป็นร้อยละ 93.33

ตัวชี้วัดที่ 23 บุคลากรเป็นผู้มีความสามารถในการคิดเชิงริเริ่ม สร้างสรรค์รวมถึงสามารถพัฒนานวัตกรรมได้ คิดเป็นร้อยละ 93.33

ตัวชี้วัดที่ 24 นวัตกรรมการบริหารจัดการภายในองค์การที่ สร้างสรรค์ประโยชน์แก่เครือข่าย และประชาชนในสังคม คิดเป็นร้อยละ 90.0

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) ศึกษาวิธีการหรือกระบวนการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 3) ประเมินความเหมาะสมของกระบวนการหรือวิธีการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอโดยสรุป เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน 2) ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน 3) การประเมินระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน 4) การประเมินระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน 5) แนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำนวน 178 ราย สรุปได้ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมากที่สุด รองลงมา คือ เพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง 30-40 ปี มากที่สุด รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง

41-50 ปี และมีอายุระหว่า 51-60 ปี ตามลำดับ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท ประเภทสาขาส่วนใหญ่ เป็นสาขากลาง รองลงมาคือสาขาใหญ่ และสาขาเล็กกับสาขาพิเศษ ตามลำดับ (รวมทั้งสิ้น 17 สาขา)

2) ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.70, \sigma = 0.52$) โดยทุกปัจจัยมีผลสะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงในระดับมากที่สุดทุกระดับ ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า ($\mu = 4.95, \sigma = 0.43$) รองลงมา คือด้านกระบวนการ ($\mu = 4.93, \sigma = 0.25$) ด้านผลผลิต ($\mu = 4.63, \sigma = 0.48$) ด้านผลลัพธ์ ($\mu = 4.61, \sigma = 0.68$) และ ผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย ($\mu = 4.38, \sigma = 0.76$) ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 สรุปปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง	แปลผล (คะแนน)		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
ด้านปัจจัยนำเข้า	มากที่สุด	(4.95)	0.43
ด้านกระบวนการ	มากที่สุด	(4.93)	0.25
ด้านผลผลิต	มากที่สุด	(4.63)	0.48
ด้านผลลัพธ์	มากที่สุด	(4.61)	0.68
ผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย	มากที่สุด	(4.38)	0.76
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด**	**(4.70)**	**0.52**

แสดงให้เห็นว่า ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในด้าน 1) ปัจจัยนำเข้า 2) ด้านกระบวนการ 3) ด้านผลผลิต 4) ด้านผลลัพธ์ และ 5) ผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย ตามลำดับ

3) การประเมินระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ผลการวิจัย สรุปได้ว่าบุคลากรของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ทั้ง 178 ราย ได้ประเมินระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 สรุปการประมินระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง	แปลผล (คะแนน)		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
ระดับเข้าข่าย	มากที่สุด	(4.85)	0.42
ระดับเข้าใจ	มากที่สุด	(4.51)	0.84
ระดับเข้าถึง	มากที่สุด	(4.29)	0.76
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด**	**(4.55)**	**0.67**

แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือ ได้ประเมินระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนให้อยู่ในระดับเข้าถึง (มีคะแนนระดับเข้าถึง 4.29) ทั้งนี้ได้ผ่านเกณฑ์ระดับเข้าข่าย และระดับเข้าใจ (ซึ่งมีคะแนนมากกว่า 4.21 คะแนน)

4) การประเมินระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ผลการวิจัย สรุปได้ว่าผลการประเมินระดับการบริหารงาน ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยภาพรวม มีคะแนนในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.72, \sigma = 0.53$) โดยด้านการวางแผนมีคะแนนมากที่สุด ($\mu = 4.81, \sigma = 0.39$) รองลงมา คือด้านผู้นำ ($\mu = 4.80, \sigma = 0.49$) ลำดับที่ 3 คือด้านการจัดองค์การ ($\mu = 4.70, \sigma = 0.64$) และลำดับที่ 4 ด้านการควบคุม ($\mu = 4.59, \sigma = 0.61$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 สรุปผลการประเมินระดับการบริหารงาน ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ระดับการบริหารงาน	แปลผล (คะแนน)		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
ด้านการวางแผน	มากที่สุด	(4.81)	0.39
ด้านการจัดองค์การ	มากที่สุด	(4.70)	0.64
ด้านผู้นำ	มากที่สุด	(4.80)	0.49
ด้านการควบคุม	มากที่สุด	(4.59)	0.61
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด**	**(4.72)**	**0.53**

แสดงให้เห็นว่าธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน โดยรวมมีการบริหารงานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้น 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านผู้นำ 3) ด้านการจัดการองค์การ และ 4) ด้านการควบคุม ตามลำดับ

5) แนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสมของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ผลการวิจัย สรุปได้ว่า แนวทางยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสมของธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยภาพรวม มีคะแนนในระดับมากที่สุด (μ = 4.68, σ = 0.55) โดยมีแนวทางที่ต้องพัฒนาตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีคะแนนมากที่สุด (μ = 4.86, σ = 0.43) รองลงมา ลำดับที่ 2 คือ ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (μ = 4.73, σ = 0.55) และลำดับที่สาม คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง (μ = 4.47, σ = 0.69) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการควบคุม (μ = 4.59, σ = 0.61) ตามลำดับ ดังตารางที่ 5.4

ตารางที่ 5.4 สรุปแนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสมของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

แนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม	แปลผล (คะแนน)		ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)
ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี	มากที่สุด	(4.86)	0.43
ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน	มากที่สุด	(4.73)	0.55
ด้านการบริหารความเสี่ยง	มากที่สุด	(4.47)	0.69
คะแนนเฉลี่ยรวม	**มากที่สุด**	**(4.68)**	**0.55**

แสดงให้เห็นว่า ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน สามารถยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสมใน 1) ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี 2) ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน และ 3) ด้านการบริหารความเสี่ยง ตามลำดับ

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ประเมินโดยพนักงานจำนวน 178 คน จากทั้ง 17 สาขา พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และทุกปัจจัยมีผลสะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงในระดับมากที่สุดทุกระดับ ทั้งปัจจัยนำเข้า ปัจจัยกระบวนการ ด้านผลผลิต ด้านผลลัพธ์ และผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย ส่งผลต่อการประเมินระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน อยู่ในระดับเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการประเมินระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน การวิจัยได้พบแนวทางการยกระดับการบริหารงานให้ยกระดับสูงขึ้นไปอีก คือ การพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี รองลงมา คือ การพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร และการพัฒนาด้านการบริหารความเสี่ยง และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการควบคุมองค์กร จะยิ่งทำให้การยกระดับการบริหารองค์กรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มสูงขึ้น

2. วิธีการหรือกระบวนการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการวิจัยในส่วนแรก (หัวข้อ 5.1.2) คือ ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ประเมินโดยพนักงานจำนวน 178 คน จากทั้ง 17 สาขา ได้ทราบถึงปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ของการสะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ซึ่งพบว่าปัจจัยดังกล่าว

ได้สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงได้ถึงระดับเข้าถึง นอกจากนี้ยังได้ทราบถึงแนวทางในการยกระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร และด้านการบริหารความเสี่ยง รวมถึงด้านการควบคุมองค์กร ซึ่งแนวทางดังกล่าวนี้ นักวิจัยได้นำมาใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการออกแบบการวิจัย เพื่อให้ทราบว่าแนวทางดังกล่าวนั้น จะนำไปปฏิบัติได้จริงหรือไม่ และจะมีวิธีการหรือกระบวนการอย่างไรในการนำไปใช้เพื่อยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การวิจัยได้ใช้กระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Focus Group) ของพนักงานตามประเภทสายงาน ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำนวน 20 ตำแหน่ง ได้แก่ 1) วิเคราะห์สินเชื่อ 2) สินเชื่อ 3) ปรับโครงสร้างหนี้ 4) การตลาด 5) การตลาดและพัฒนาธุรกิจ 6) ปฏิบัติการ 7) กฎหมาย 8) บริหารความเสี่ยง 9) การเงินและการบัญชี 10) ตรวจสอบ 11) กลยุทธ์ 12) เทคโนโลยีสารสนเทศ 13) บริหารทรัพยากรบุคคล 14) สนับสนุน 15) ปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย 16) บังคับคดี 17) กลุ่มงานสาขา 18) พัฒนาระบบดิจิตอ 19) สื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร 20) เลขาผู้บริหารระดับสูงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ซึ่งบุคลากรตามสายงานทั้ง 20 สายงานนี้ จะสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงมากน้อยเพียงใด รวมทั้งสิ้น 13 ประเด็น ได้แก่

ประเด็นที่ 1 องค์กรแห่งความเอื้ออาทร
ประเด็นที่ 2 ความรอบรู้
ประเด็นที่ 3 พึ่งพาตนเอง
ประเด็นที่ 4 การตัดสินใจทางธุรกิจ
ประเด็นที่ 5 ความซื่อสัตย์
ประเด็นที่ 6 การคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์
ประเด็นที่ 7 ความสามารถในการแข่งขันได้
ประเด็นที่ 8 การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ
ประเด็นที่ 9 การสมดุลทางธุรกิจ
ประเด็นที่ 10 ความสุขของบุคลากร
ประเด็นที่ 11 ความสุขของประชาชนผู้รับบริการ
ประเด็นที่ 12 การคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม
และประเด็นที่ 13 ความรับผิดชอบต่อสังคม

ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 13 ประเด็นข้างต้นได้ถูกนำไปใช้ในการปฏิบัติงานสายงานต่าง ๆ ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน เฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีเพียง 7 สายงาน จาก ทั้งหมด 20 สายงาน ได้แก่

1) สายงานด้านวิเคราะห์สินเชื่อ ดูแลงานร่วมกันกับสายงานด้านสินเชื่อ

2) สายงานด้านสินเชื่อ มีหน้าที่รับผิดชอบพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อยกระดับความพึงพอใจ ตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้า

3) สายงานปรับโครงสร้างหนี้ มีหน้าที่รับผิดชอบส่งเสริมการเข้าถึงบริการทางการเงินและส่งเสริมความรู้ทางการเงินให้กับประชาชน

4) สายงานด้านการตลาด มีหน้าที่รับผิดชอบ การให้บริการทางการเงินอย่างเท่าเทียมกัน และไม่เลือกปฏิบัติสำหรับลูกค้า

5) สายงานการตลาดและพัฒนาธุรกิจ มีหน้าที่รับผิดชอบและให้ความสำคัญกับการใช้นวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการให้บริการทางการเงินแบบดิจิทัล

6) งานด้านปฏิบัติการ

7) งานด้านกฎหมาย เป็นสายงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านความมั่นคงทางการเงิน ยึดมั่นการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างผลตอบแทนอย่างสมดุล และไม่สร้างภาระทางการเงินให้กับภาครัฐ

ซึ่งสายงานทั้ง 7 สายงานนี้ ได้มีการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการปฏิบัติงานบริหารธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนได้ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 5.5

ตารางที่ 5.5 ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงโดยภาพรวม (13 ประเด็น)

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 1 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 2 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 3 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 4 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 5 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 6 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 7 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 8 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 9 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 10 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 11 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 12 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 13 (ค่าเฉลี่ย)	Σ	คะแนน (แปลผล)	
1	วิเคราะห์สินเชื่อ	4.80	4.60	4.80	5.00	4.60	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.80	5.00	5.00	0.16	4.89	มากที่สุด
2	สินเชื่อ	4.60	4.40	4.60	4.60	4.60	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.60	5.00	5.00	0.23	4.80	มากที่สุด
3	ปรับโครงสร้างหนี้	4.40	4.20	4.20	4.60	4.60	4.60	4.80	4.80	5.00	5.00	4.40	4.80	4.80	0.27	4.63	มากที่สุด
4	การตลาด	4.20	4.20	4.20	4.60	4.40	4.60	4.80	4.80	4.80	4.80	4.20	4.80	4.80	0.27	4.55	มากที่สุด
5	การตลาดและพัฒนาธุรกิจ	4.20	4.00	4.20	4.40	4.40	4.40	4.80	4.80	4.80	4.80	4.20	4.60	4.60	0.28	4.48	มากที่สุด
6	ปฏิบัติการ	4.20	4.00	4.00	4.40	4.40	4.40	4.60	4.60	5.00	5.00	4.20	4.00	4.00	0.35	4.37	มากที่สุด
7	กฎหมาย	4.00	4.00	4.00	4.40	4.00	4.00	4.60	4.60	4.60	4.60	4.00	4.00	4.00	0.29	4.22	มากที่สุด
8	บริหารความเสี่ยง	4.00	3.80	3.80	4.00	3.80	3.80	4.00	4.00	4.60	4.60	4.00	3.80	3.80	0.28	4.00	มาก
9	การเงินและการบัญชี	4.00	3.80	3.80	3.80	3.80	3.80	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.80	3.80	0.10	3.89	มาก
10	ตรวจสอบ	3.80	3.80	3.80	3.80	3.60	3.80	3.80	3.80	4.00	4.00	3.80	3.80	3.80	0.10	3.82	มาก
11	กลยุทธ์	3.80	3.60	3.60	3.80	3.60	3.60	3.60	3.60	3.80	3.80	3.80	3.60	3.80	0.10	3.69	มาก
12	เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.80	3.60	3.60	3.80	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.80	3.60	3.80	0.10	3.66	มาก
13	บริหารทรัพยากรบุคคล	3.60	3.60	3.60	3.60	3.40	3.40	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	3.60	0.08	3.57	มาก

ตารางที่ 5.5 (ต่อ)

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประเด็นที่ 1 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 2 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 3 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 4 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 5 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 6 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 7 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 8 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 9 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 10 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 11 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 12 (ค่าเฉลี่ย)	ประเด็นที่ 13 (ค่าเฉลี่ย)	Σ	คะแนน (แปลผล)	
14	สนับสนุน	3.60	3.40	3.40	3.40	3.40	3.40	3.40	3.40	3.60	3.60	3.60	3.40	3.40	0.10	3.46	มาก
15	ปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย	3.60	3.40	3.40	3.40	3.40	3.40	3.40	3.40	3.40	3.40	3.60	3.40	3.40	0.08	3.43	มาก
16	ปฏิบัติการ	3.40	3.20	3.40	3.40	3.20	3.20	3.20	3.40	3.40	3.40	3.40	3.40	3.40	0.10	3.34	ปานกลาง
17	กลุ่มงานสาขา	3.20	3.20	3.20	3.20	3.20	3.20	3.20	3.40	3.40	3.40	3.20	3.20	3.20	0.09	3.25	ปานกลาง
18	พัฒนาระบบดิจิตอล	3.20	3.20	3.20	3.20	3.20	3.20	3.20	3.40	3.20	3.20	3.20	3.20	3.20	0.06	3.22	ปานกลาง
19	สื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร	3.20	3.20	3.20	3.20	3.20	3.20	3.20	3.20	3.00	3.00	3.20	3.20	3.20	0.08	3.17	ปานกลาง
20	เลขาผู้บริหารระดับสูง	3.00	3.00	3.20	3.20	3.20	3.20	3.00	3.20	3.00	3.00	3.00	3.20	3.20	0.10	3.11	ปานกลาง
	Σ	0.49	0.45	0.47	0.57	0.53	0.62	0.70	0.66	0.73	0.73	0.49	0.63	0.62			
	แปลผล (คะแนน)	3.83 **มาก**	3.71 **มาก**	3.76 **มาก**	3.89 **มาก**	3.78 **มาก**	3.84 **มาก**	3.94 **มาก**	3.98 **มาก**	4.04 **มาก**	4.04 **มาก**	3.83 **มาก**	3.87 **มาก**	3.89 **มาก**			

3. ผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการหรือวิธีการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จากผลการวิจัยโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Focus Group) ของพนักงานตามประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำนวน 20 ตำแหน่ง ในประเด็นของวิธีการหรือกระบวนการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในแต่ละสายงานทั้ง 20 สายงาน ข้างต้นไปแล้วนั้น เพื่อให้ได้ความเชื่อมั่นของคำตอบที่ได้จากการวิจัย รวมถึงข้อเสนอแนะเชิงนโนบายต่อองค์กร ธนาคารอาคารสงเคราะห์ในระดับภาคและระดับประเทศ อันจะเป็นผลต่อการนำไปขยายผลได้จริง ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ (Expert Adjustment) ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ประเมิน (Stakeholder Adjustment) ความเหมาะสมของกระบวนการหรือวิธีการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้บริหารระดับสูงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำนวน 6 คน ได้แก่

1) ผู้ตรวจการธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำนวน 2 ราย

2) รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำนวน 1 ราย

3) ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำนวน 3 ราย

ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 ท่าน จะทำการประเมินและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการยกระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ให้สูงขึ้น ได้ 3 การยกระดับ คือ

1) การยกระดับสู่การเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

ผลการวิจัย พบว่า การยกระดับสู่การเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ต้องผ่านตัวชี้วัด 5 ตัวชี้วัด และมีคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ดังนี้

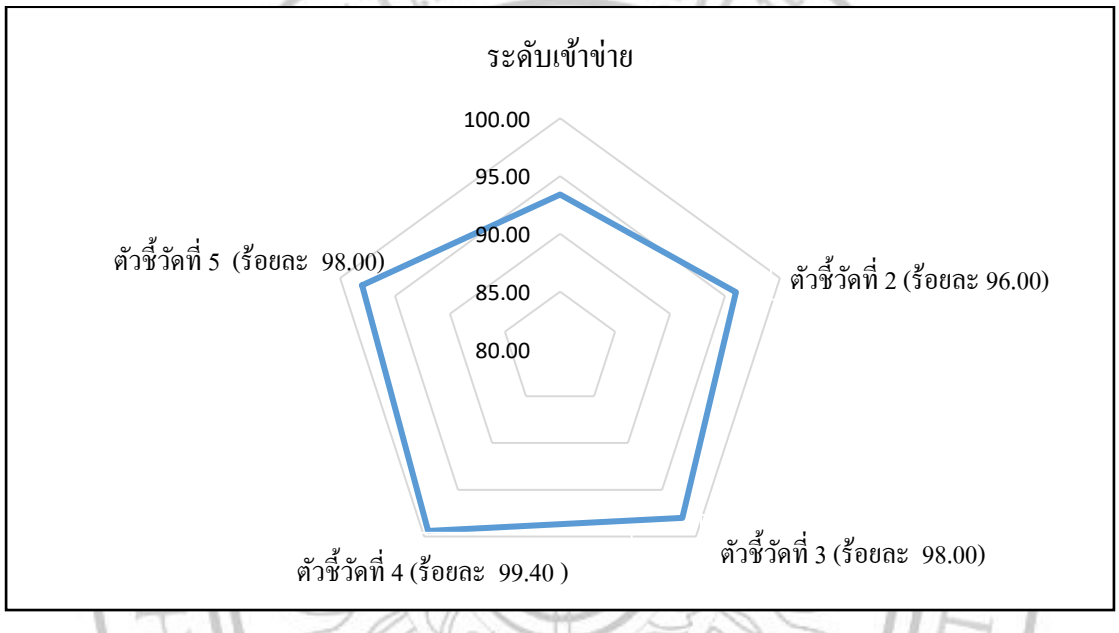
ลำดับที่ 1 คือตัวชี้วัดที่ 4 องค์กรต้องมีการปรับปรุงกระบวนการการทำงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

ลำดับที่ 2 คือตัวชี้วัดที่ 3 องค์กรต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และตัวชี้วัดที่ 5 มีการบูรณาการหลักเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริการงาน

ลำดับที่ 3 คือ ตัวชี้วัดที่ 2 มีการพัฒนาตัวชี้วัดตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

ลำดับที่ 4 คือ ตัวชี้วัดที่ 1 องค์กรต้องมีการดำเนินงานสอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งทุกตัวชี้วัดมีคะแนนมากกว่าร้อยละ 80 หมายถึง ธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนบนมีการยกระดับสู่ระดับเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 การยกระดับเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนบน

จากภาพที่ 5 แสดงให้เห็นว่า หากจะยกระดับการบริหารของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนให้ขยับจากไม่เข้าข่ายเป็นเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงได้นั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการปรับปรุงกระบวนการการทำงานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ได้ดำเนินงานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

2) การยกระดับสู่การเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนบน

ผลการวิจัย พบว่า การยกระดับสู่การเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ต้องมีตัวชี้วัด 5 ตัวชี้วัด เพิ่มเติมจากระดับเข้าข่าย ดังนี้

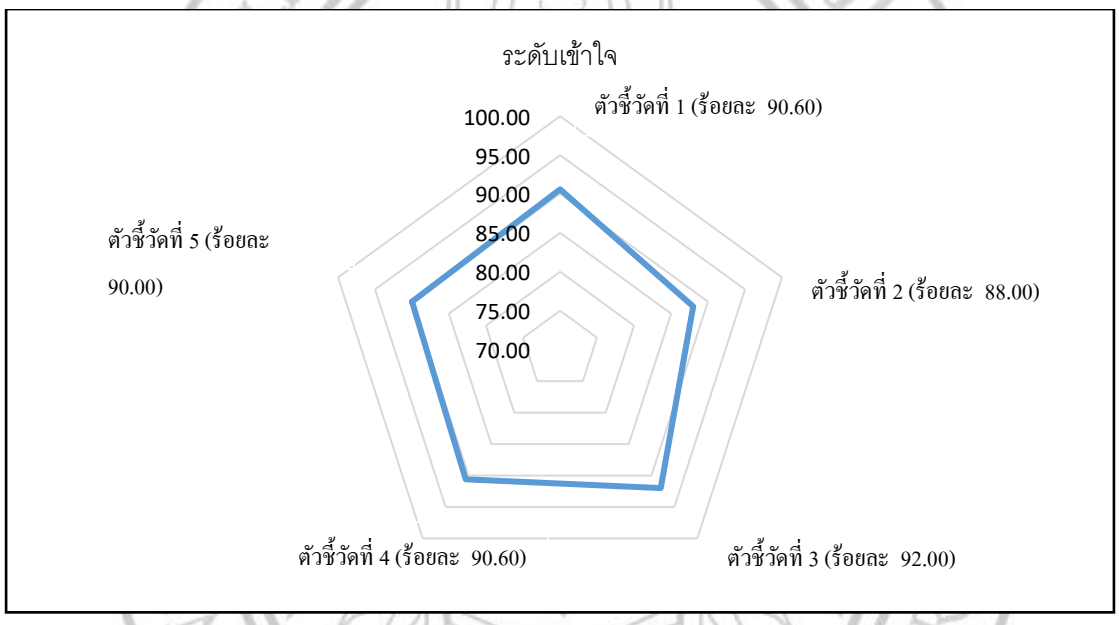
ลำดับที่ 1 คือ ตัวชี้วัดที่ 3 คือ ผู้บริหารเข้าใจการประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง

ลำดับที่ 2 คือตัวชี้วัดที่ 1 คือ บุคลากรเข้าใจหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง และตัวชี้วัดที่ 4 มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง

ลำดับที่ 3 คือ ตัวชี้วัดที่ 5 บุคลากรสามารถอธิบายแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงได้

ลำดับที่ 4 คือตัวชี้วัดที่ 2 มีการสื่อสารแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กร

ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งทุกตัวชี้วัดมีคะแนนมากกว่าร้อยละ 80 หมายถึง ธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนบน มีการยกระดับสู่ระดับเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ดังภาพที่ 5.2



ภาพที่ 5.2 ระดับเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนบน

จากภาพที่ 5.2 แสดงให้เห็นว่า หากจะยกระดับการบริหารของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ให้ขยับจากเข้าข่ายเป็นเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงได้นั้น จำเป็นต้องให้ผู้บริหารเข้าใจการประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ได้ดำเนินงานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

3) การยกระดับสู่การเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนบน

ผลการวิจัย พบว่า การยกระดับสู่การเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ต้องมีตัวชี้วัดดังนี้

ลำดับที่ 1 คือตัวชี้วัดที่ 5 มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

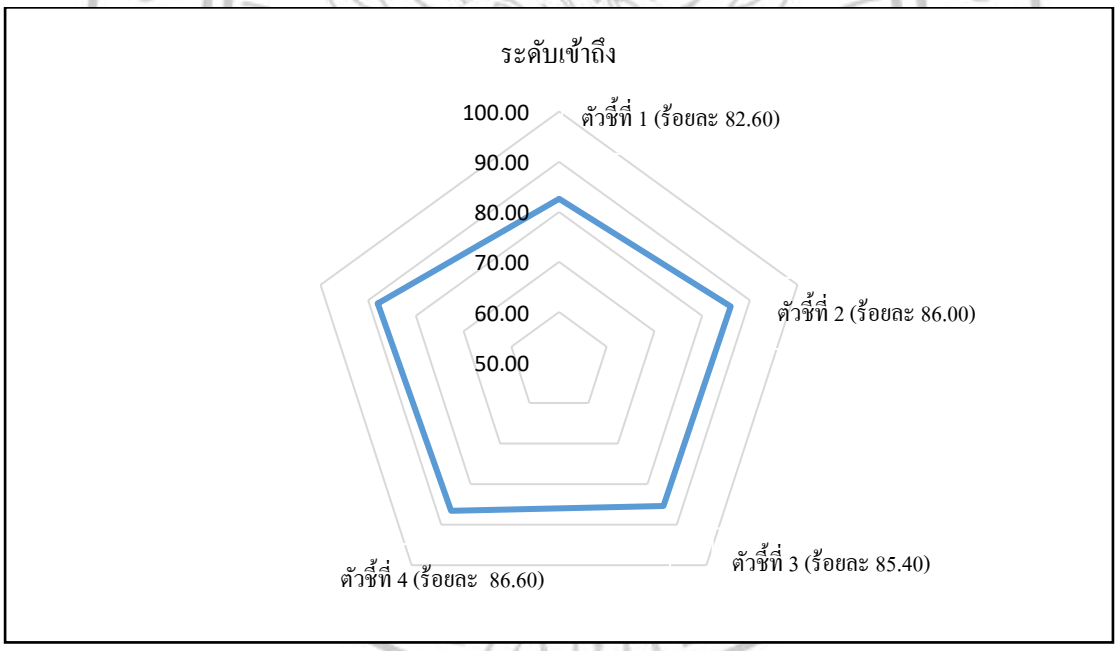
ลำดับที่ 2 คือตัวชี้วัดที่ 4 มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง

ลำดับที่ 3 คือตัวชี้วัดที่ 2 บุคลากรยอมรับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อใช้ในการดำเนินงาน

ลำดับที่ 4 คือตัวชี้วัดที่ 3 มีการปรับใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงให้เหมาะกับบริบทขององค์กร

ลำดับที่ 5 คือตัวชี้วัดที่ 1 มีการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงาน

ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ แสดงดังภาพที่ 5.3 ซึ่งทุกตัวชี้วัดมีคะแนนมากกว่าร้อยละ 80 หมายถึง ธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนบนมีการยกระดับสู่ระดับเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ดังภาพที่ 5.3



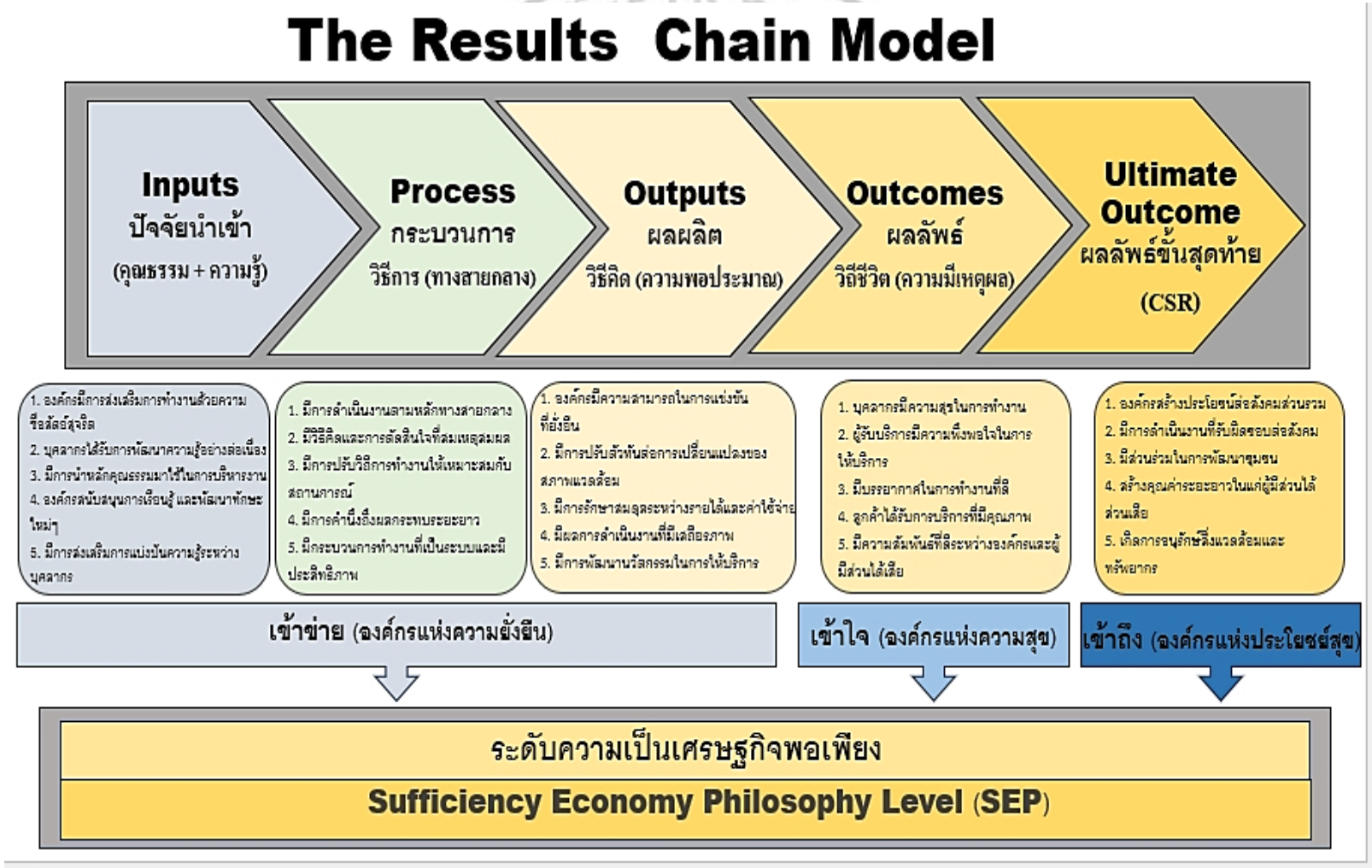
ภาพที่ 5.3 ระดับเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนบน

จากภาพที่ 5.3 แสดงให้เห็นว่า หากจะยกระดับการบริหารของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนให้ขยับจากเข้าใจเป็นเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงได้นั้น

จำเป็นต้องให้สร้างวัฒนธรรมองค์กรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ได้ดำเนินงานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

นักวิจัยได้ออกแบบจำลอง “การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน” เพื่อนำไปสู่การนำไปใช้ประโยชน์เชิงการปฏิบัติในหน่วยงาน ธนารคารอาคารสงเคราะห์ และประโยชน์เชิงวิชาการ ดังแบบจำลองผลลัพธ์ในที่สุดของการพัฒนา (ภาพที่ 5.4)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY



ภาพที่ 5.4 แบบจำลอง “การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน”

ผลการวิจัย พบว่าระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในแต่ละระดับ ดังภาพที่ 5.4 ดังนี้

ระดับเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ต้องมีปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง 3 ปัจจัย ได้แก่

ลำดับที่ 1 ปัจจัยนำเข้า(Input) เป็นตัวแปรที่กำหนดเงื่อนไข “คุณธรรม” ที่เป็นพื้นฐานของกระบวนการตัดสินใจ และเงื่อนไข “ความรู้” ที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจบนฐานของความรู้ที่มากพอ ซึ่งประกอบด้วย การที่องค์กรมีการส่งเสริมการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ มีการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการส่งเสริมและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากร

ลำดับที่ 2 ปัจจัยด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย การมีปรับวิถีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีวิธีคิดและการตัดสินใจที่สมเหตุสมผล มีการดำเนินงานตามหลักทางสายกลาง และมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และมีการคำนึงถึงผลกระทบระยะยาว

ลำดับที่ 3 ปัจจัยด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วย การที่องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืน มีการปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีการรักษาสมดุลระหว่างรายได้และค่าใช้จ่าย มีผลการดำเนินงานที่มีเสถียรภาพ และมีการพัฒนานวัตกรรมในการให้บริการ

ระดับเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ต้องมีปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง เมื่อเข้าข่ายปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยแล้ว ต้องมีอีก 1 ปัจจัยจึงจะเข้าสู่ระดับเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่

ลำดับที่ 4 ปัจจัยด้านผลลัพธ์ (Outcome) ประกอบด้วย การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการ ลูกค้าได้รับการบริการที่มีคุณภาพ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

ระดับเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ต้องมีปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง เมื่อเข้าข่ายปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย แล้วต้องมีอีก 1 ปัจจัย จึงจะเข้าสู่ระดับเข้าใจ และจำเป็นต้องมีเพิ่มอีก 1 ปัจจัย จึงจะนำไปสู่ระดับเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่

ลำดับที่ 5 ปัจจัยด้านผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย (Ultimate Outcome) ประกอบด้วย องค์กรสร้างประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม มีการดำเนินงานที่รับผิดชอบต่อสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน สร้างคุณค่าระยะยาวในแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเกิดการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร

4. ข้อค้นพบจากการวิจัย

จากผลการวิจัย ระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นักวิจัยสรุปได้ข้อค้นพบแนวทางการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งหมด 24 ตัวชี้วัด โดยเริ่มจาก

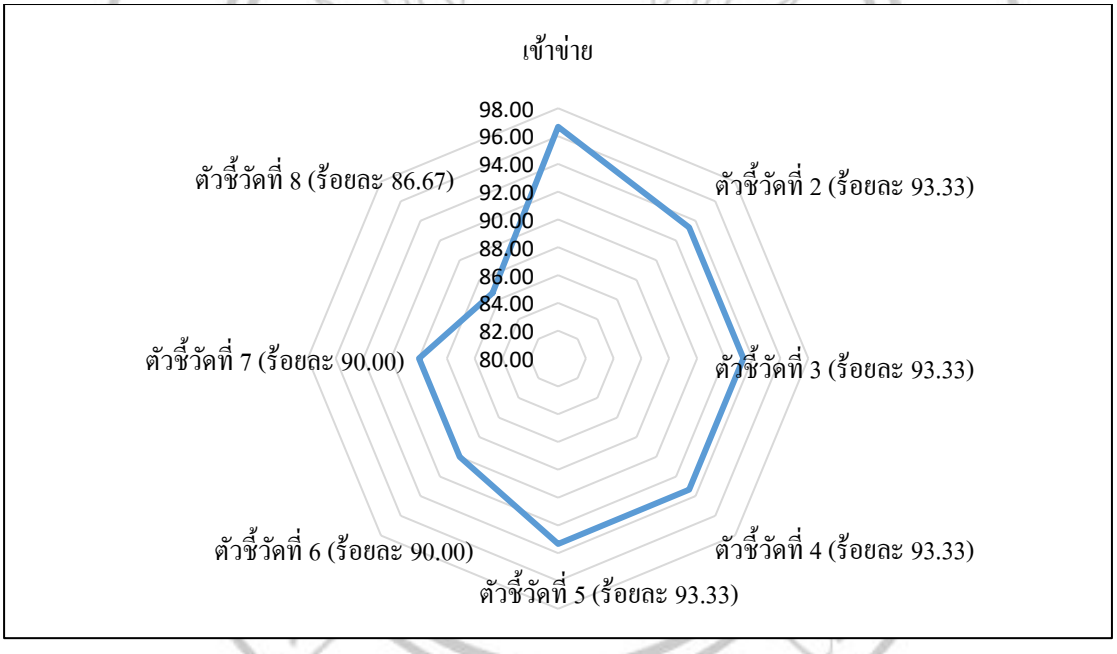
ระดับไม่เข้าข่ายเป็นระดับเข้าข่าย 8 ตัวชี้วัด

ระดับเข้าข่ายเป็นระดับเข้าใจ 8 ตัวชี้วัด

และระดับเข้าใจเป็นระดับเข้าถึง 8 ตัวชี้วัด

สรุปได้ดังนี้

1) แนวทางการยกระดับจากไม่เข้าข่ายเป็นเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ดังภาพที่ 5.5



ภาพที่ 5.5 ตัวชี้วัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงระดับเข้าข่าย ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน (8 ตัวชี้วัด)

จากภาพที่ 5.5 ผลการวิจัยสรุปได้ว่าแต่ละตัวชี้วัดการยกระดับเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 1 คือการวางแผนยุทธศาสตร์ มีการถ่าย สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ 2 การฝึกทักษะ ความรู้ที่เกี่ยว เนื่องกับการงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ตัวชี้วัดที่ 3 การบริหารงานอย่างโปร่งใส มีนโยบาย มาตรการ ระบบการ ตรวจสอบในการกำกับดูแล และ เปิดเผยข้อมูล

ตัวชี้วัดที่ 4 การวางแผนที่ตอบสนองพันธกิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของธนาคารอาคารสงเคราะห์

ตัวชี้วัดที่ 5 ผลการดำเนินงานบรรลุตามพันธกิจ และเป้าประสงค์ขององค์การ

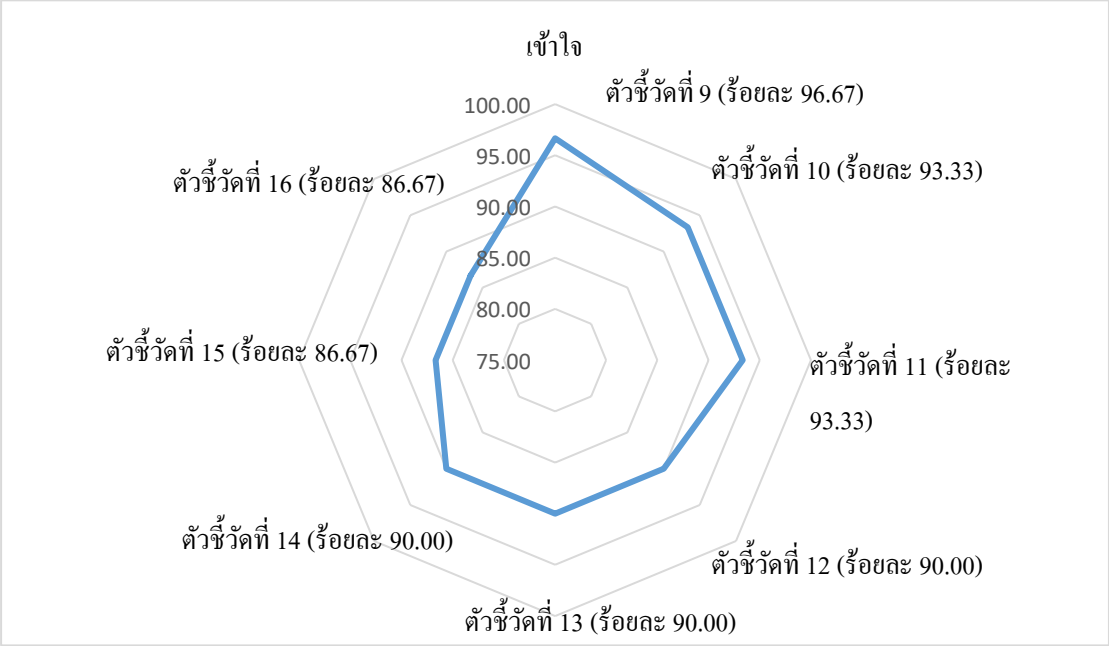
ตัวชี้วัดที่ 6 การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ตัวชี้วัดที่ 7 การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัดที่ 8 ความสามารถในการเผชิญหรือ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้

แสดงให้เห็นว่า หากต้องการยกระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนสู่ระดับเข้าข่าย ควรจะต้องปรับปรุงตัวชี้วัดที่มีคะแนนน้อยสุดก่อน ได้แก่ตัวชี้วัดที่ 8, 7 และ 6 คือ ความสามารถในการเผชิญหรือ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานในองค์กรให้สูงขึ้น

2) แนวทางการยกระดับจากเข้าข่ายเป็นเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ดังภาพที่ 5.6



ภาพที่ 5.6 ตัวชี้วัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงระดับเข้าใจของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน (8 ตัวชี้วัด)

จากภาพที่ 5.6 ผลการวิจัยสรุปได้ว่าตัวชี้วัด แนวทางการยกระดับเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 9 บริหารจัดการโดยให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตัวชี้วัดที่ 10 ความสามารถในการสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากรภายใน

ตัวชี้วัดที่ 11 การพัฒนาบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดที่ 12 บุคลากรสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมี คุณธรรม จริยธรรม ทั้งในชีวิตการงาน และชีวิตส่วนตัว

ตัวชี้วัดที่ 13 การวางแผนยุทธศาสตร์ มีการถ่าย สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมขององค์การอื่นหรือเครือข่ายต่าง ๆ

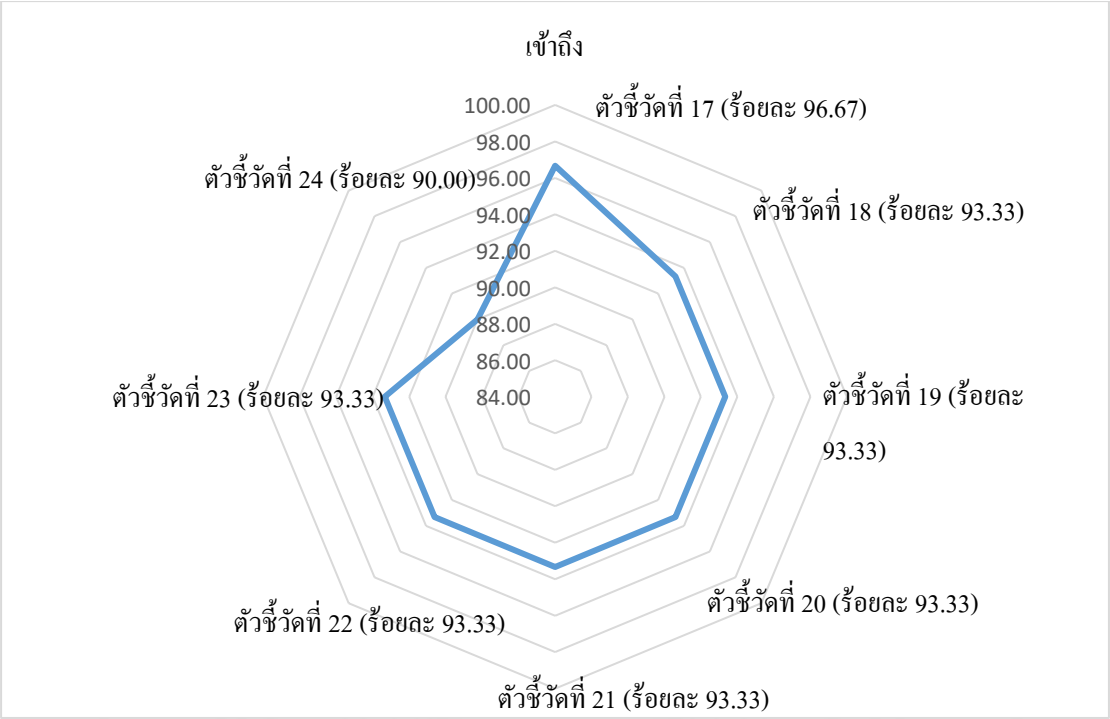
ตัวชี้วัดที่ 14 การกำหนดยุทธศาสตร์สอดรับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ประเทศ

ตัวชี้วัดที่ 15 ผลการดำเนินงานบรรลุยุทธศาสตร์ประเทศ

ตัวชี้วัดที่ 16 การพัฒนาบุคลากรให้สามารถคิดเชิงวิเคราะห์ คิดเชิงวิพากษ์ และคิดเชิงริเริ่ม สร้างสรรค์

แสดงให้เห็นว่า หากต้องการยกระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนสู่ระดับเข้าใจ ควรจะต้องปรับปรุงตัวชี้วัดที่มีคะแนนน้อยสุดก่อน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 15 และ 16 คือ ผลการดำเนินงานบรรลุยุทธศาสตร์ประเทศ และการพัฒนาบุคลากรให้สามารถคิดเชิงวิเคราะห์คิดเชิงวิพากษ์ และคิดเชิงริเริ่มสร้างสรรค์

3) แนวทางการยกระดับจากเข้าใจเป็นเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ดังภาพที่ 5.7



ภาพที่ 5.7 ตัวชี้วัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงระดับเข้าถึงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน (8 ตัวชี้วัด)

จากภาพที่ 5.7 ผลการวิจัยสรุปได้ว่าตัวชี้ประเมิน แนวทางการยกระดับเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 17 เกิดประโยชน์สุขแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตัวชี้วัดที่ 18 ผลการดำเนินการส่งผลให้สังคมมีการพัฒนาเติบโตอย่างมั่นคง

ตัวชี้วัดที่ 19 บุคลากรเป็นผู้ที่มีการดำรงชีวิตอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคคลอื่นในสังคม

ตัวชี้วัดที่ 20 การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายให้ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถพึ่งพาตนเอง แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

ตัวชี้วัดที่ 21 การวางแผนยุทธศาสตร์มีการถ่ายทอด สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในสังคม

ตัวชี้วัดที่ 22 การกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่มีส่วนสนับสนุนหรือส่งเสริมการพัฒนาของสังคม

ตัวชี้วัดที่ 23 บุคลากรเป็นผู้มีความสามารถในการคิดเชิงริเริ่มสร้างสรรค์รวมถึงสามารถพัฒนานวัตกรรมได้

ตัวชี้วัดที่ 24 นวัตกรรมการบริหารจัดการภายในองค์การที่สร้างสรรค์ประโยชน์แก่เครือข่าย และประชาชนในสังคม

แสดงให้เห็นว่า หากต้องการยกระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนสู่ระดับเข้าถึง ควรจะต้องปรับปรุงตัวชี้วัดที่มีคะแนนน้อยสุดก่อน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 24 คือ นวัตกรรมการบริหารจัดการภายในองค์การที่สร้างสรรค์ประโยชน์แก่เครือข่าย และประชาชนในสังคม

สรุปได้ว่า ทั้ง 24 ตัวชี้วัดสามารถเป็นดัชนีชี้วัดความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้ทุกตำแหน่งในองค์กร หากมีการนำมาประยุกต์ใช้จะสามารถทำได้จริง และใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินว่า ธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาต่าง ๆ มีการบริหารงานตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงได้ในระดับใด ทั้งนี้ผลการวิจัยจะนำไปเป็นสื่อในการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ในความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร เกิดธรรมาภิบาลที่ดี จากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนขององค์กรโดยเฉพาะนโยบายด้านความรับผิดชอบทางสังคมของธนาคารอาคารสงเคราะห์ปรับปรุงและทบทวนตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน ISO 26000 ตามนโยบาย 1 : การพัฒนาแนวทาง การสร้างนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน ให้มีการพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส (CSR After Process) โดยมีแนวทางที่ 4 คือ การขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนตามโครงการ “ไทยนิยมยั่งยืน” (ประเด็น 04 วิถีไทยพอเพียง) โดยส่งเสริมให้นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต รวมทั้งการสร้างวินัยการออมในทุกกลุ่มช่วงวัย (ด้วยการวิเคราะห์ตนเอง ปรับเปลี่ยนกรอบความคิดหรือ Mindset และปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินชีวิต)

ดังนั้นการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ จึงมีความจำเป็นที่ช่วยให้พนักงานรู้จักและเข้าใจแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาดำเนินงาน เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการช่วยเหลือทางการเงินต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง การบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคเหนือตอนบน จากการวิจัยปัจจัยข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารสงเคราะห์ส่วนใหญ่

เป็นเพศหญิง 100 เพศชาย 78 ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อยู่ธนาคารประเภทสาขากลาง ซึ่งไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ สายชล แป้นชาตรี (2562) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (Generation Y) ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-37 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี แต่ไม่ได้หมายความว่าเพศหญิงมีความสามารถในการทำงานในธนาคารมากกว่าเพศชาย

ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง การบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จะเห็นได้ว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักคิดในกระบวนการตัดสินใจ ที่จะสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการหรือพฤติกรรมซึ่งได้มีการพิจารณาถึงความเสี่ยงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อการบรรลุเป้าหมายความสมดุลและยั่งยืน ประกอบด้วยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเชิงระบบที่มีการกำหนดปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่มีความเชื่อมโยง ผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย (Ultimate Outcome) สอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเชิงระบบของ อภิชัย พันธเสน (2560) ที่ได้อธิบายถึง ปัจจัยนำเข้ากระบวนการผลผลิต ผลลัพธ์ และผลในที่สุดที่ตรงกัน และเพื่อให้เกิดความยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยการประเมินและติดตามโครงการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รายงานผลต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนโครงการดังกล่าวให้กับเกษตรกรอย่างสร้างสรรค์ พร้อมงบประมาณสนับสนุนให้เหมาะสม ดังงานวิจัยของ วีระศักดิ์ สมยานะ และกมลทิพย์ คำใจ (2563) ที่พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีการบริหารจัดการงบประมาณในภาคการเกษตรของชุมชนในสัดส่วนที่น้อยมาก ดังนั้น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงบประมาณในส่วนนี้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะช่วยยกระดับความเป็นอยู่ ของเกษตรกรได้เพิ่มขึ้น และงานวิจัยของ ณดา จันทร์สม (2562) กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า เมื่อกล่าวถึงสิ่งที่เป็นระบบหรือเป็นกลุ่มขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน เพื่อการบรรลุจุดประสงค์ตามที่กำหนดไว้ หากพิจารณาโดยละเอียดแล้วจะพบว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักคิดเชิงระบบ ที่มีการกำหนดปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และ ผลลัพธ์ (Outcome) ที่มีความเชื่อมโยงกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายความสมดุลและความยั่งยืน ดังนั้น หากมีการนำหลักคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในทุกระดับ ย่อมจะทำให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนในการพัฒนาสู่ความยั่งยืน โดยเฉพาะในระดับการบริหารนโยบายของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ซึ่งยังสอดคล้องกับปัจจัยที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (2563) ใช้เพื่อนำมาพัฒนาเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกัน บนพื้นฐานการวิเคราะห์ข้อมูล การใช้ข้อมูลจากความต้องการและความคาดหวัง ก็จะทำให้ธนาคารได้ผลลัพธ์ในด้านการสร้างความพึงพอใจให้แก่กลุ่มลูกค้าโดยใช้

แนวคิด SIPOC Model หรือ Value Chain Model ในการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้ผลการวิเคราะห์จาก 5 ปัจจัย ที่เกี่ยวข้อง 1) ผู้จัดส่งวัตถุดิบ (Suppliers) หรือผู้จัดหาบริการ (Service Provider) นำส่งแก่ธนาคาร ถือเป็นมีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกองค์กร ดำเนินการเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กลับคืนเป็นรายได้ 2) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) เช่น ความต้องการของลูกค้า วัสดุหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการให้บริการ กำลังคน เงินทุน ระเบียบกฎเกณฑ์ เป็นต้น 3) กระบวนการ (Process) เป็นกิจกรรมที่เชื่อมต่อกัน เพื่อการส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการให้แก่ ลูกค้า ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร 4) ผลผลิต (Outputs) เป็นสิ่งของ ข้อมูล หรือบริการที่ผ่านกระบวนการดำเนินการ หรือมูลค่าเพิ่มที่เกิดจากการพัฒนากระบวนการ เช่น อัตราเพิ่มของผู้รับบริการ อัตราเพิ่มของคุณภาพ เป็นต้น 5) ผู้รับบริการ (Customers) เป็นลูกค้า หรือผู้รับบริการ หรือกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย กลุ่มใหม่ ที่ใช้ผลิตภัณฑ์หรือบริการด้านต่าง ๆ ของธนาคาร ผ่านช่องทางบริการ ช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ชุมชน สังคม รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือองค์กรมีการส่งเสริมการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและมีการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระศักดิ์ สมยานะ (2556) เรื่องการประยุกต์ใช้คุณธรรมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมระดับตำบล ประเด็น ประเภทของคุณธรรมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความเหมาะสมสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล มากที่สุด คือ คุณธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต อันเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นของการบริหารองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการบริหารด้านการเมืองที่ต้องเน้นความโปร่งใส อีกทั้งมีการปรับวิถีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีวิธีคิดและการตัดสินใจที่สมเหตุสมผล มีการดำเนินงานตามหลักทางสายกลาง และมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และมีการคำนึกถึงผลกระทบระยะยาว แนวทางยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสมของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน คือ ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน และด้านการบริหารความเสี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Mutua and Ail (2017) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนทางการเงินของสถาบันการเงินรายย่อย ประชากรในการศึกษาประกอบด้วย 5 สถาบันการเงินรายย่อย ได้แก่ KWFT, Faulu Kenya, Cardet, SMEP และ Yehu ประเด็น การกำกับดูแลกิจการมีผลต่อความยั่งยืนทางการเงินของสถาบันการเงินรายย่อย ในมอมบาซา และความล้มเหลวของสถาบันการเงินรายย่อยและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น สาเหตุจากการกำกับดูแลที่ไม่ดี

2. วิธีการหรือกระบวนการการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน อันเนื่องมาจากการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเภทสายงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนที่น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการปฏิบัติงานบริหารธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนได้ในระดับมากที่สุด มีเพียง 7 สายงาน จากทั้งหมด 20 สายงาน ได้แก่ 1) งานด้านวิเคราะห์สินเชื่อ 2) งานด้านสินเชื่อ 3) งานปรับโครงสร้างหนี้ 4) งานด้านการตลาด 5) งานการตลาดและพัฒนาธุรกิจ 6) งานด้านปฏิบัติการ และ 7) งานด้านกฎหมาย โดยใช้วิธีการบริหารงาน 13 ประเด็น ซึ่งได้แก่ ประเด็นที่ 1 องค์กรแห่งความเอื้ออาทร ประเด็นที่ 2 ความรอบรู้ ประเด็นที่ 3 พึ่งพาตนเอง ประเด็นที่ 4 การตัดสินใจทางธุรกิจ ประเด็นที่ 5 ความซื่อสัตย์ ประเด็นที่ 6 การคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์ ประเด็นที่ 7 ความสามารถในการแข่งขันได้ ประเด็นที่ 8 การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ ประเด็นที่ 9 การสมดุลทางธุรกิจ ประเด็นที่ 10 ความสุขของบุคลากรประเด็นที่ 11 ความสุขของประชาชนผู้รับบริการประเด็นที่ 12 การคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม และประเด็นที่ 13 ความรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับงานของ Walton (1975) ได้เสนอแนวคิด 8 ประการ เน้นเป็นองค์กรแห่งสุขภาวะที่ดีเอื้ออำนวยให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยความสุข 8 ประการประกอบด้วย พนักงานมีสุขภาพดีแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ หาความรู้ การได้รับการศึกษาหาความรู้ได้พัฒนาตนเอง น้ำใจงาม มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ปลอดหนี้มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ไม่เป็นหนี้มีความสงบ มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ครอบครัวดีมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง และสังคมดีมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ทำงานที่พักอาศัย ดังนั้น นอกจากสถานที่ทำงานจะบ่งบอกถึง ภารกิจและความมั่นคงของหน่วยงานแล้ว ยังต้องบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานด้วยจึงจะเป็นองค์กรที่ได้ขึ้นชื่อว่าสมบูรณ์ จะส่งผลให้เกิดความสุข และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชัย พันธเสน (2560) ที่ศึกษาการประยุกต์พระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงกับอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ประเด็นข้อค้นพบหลักการ 9 ประการ ที่ผู้ประกอบการใช้เป็นแนวทางในการบริหารที่ส่งผลต่อความอยู่รอด คือความซื่อสัตย์สุจริตในการประกอบการไม่เอารัดเอาเปรียบผู้บริโภค และแรงงานหรือลูกค้า ตลอดจนไม่เอารัดเอาเปรียบผู้จำหน่ายวัตถุดิบ มีการขยายการผลิตอย่างเป็นขั้นตอน ต่อมา สุขสรรค์ กันตะบุตร (2561) ได้ศึกษาเพิ่มเติมและพบการบริหารจัดการแนวเศรษฐกิจพอเพียงอีก 5 หลักการ ต่อจาก อภิชัย พันธเสน ประกอบด้วย รับผิดชอบในกิจกรรมทางธุรกิจของตนต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดของธุรกิจ การทำงานร่วมกัน แบ่งปันความรู้ระหว่างธุรกิจประเภทเดียวกันและหรือธุรกิจต่างประเภทที่เกี่ยวข้องการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แม้ในยาม

ทุกข์ยากทางเศรษฐกิจ การวิจัยและพัฒนาเพื่อคิดค้นนวัตกรรมภายในองค์กรโดยใช้ภูมิปัญญาไทย และพัฒนาองค์ความรู้และถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการหรือวิธีการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การยกระดับเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ต้องมีตัวชี้ประเมิน 5 ตัวชี้ประเมิน ดังนี้ 1) มีการปรับปรุงกระบวนการการทำงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง 2) มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) การดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และมีการบูรณาการหลักเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงาน 4) มีการพัฒนาตัวชี้ประเมินตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และ 5) การดำเนินงานสอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีวิธีการที่จัดการธุรกิจที่สามารถลดความเสี่ยงและสร้างภูมิคุ้มกันได้ (วิธีการ = ให้มีภูมิคุ้มกัน) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ระดับนี้เน้นความยั่งยืนในการทำธุรกิจ อภิชัย พันธเสน (2560) ซึ่งสอดคล้องกับรายงานแห่งความยั่งยืนตามมาตรฐานของ GRI (Global Reporting Initiative) ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ (2563) เรื่องอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบประเด็นการควบคุม กำกับ ดูแล และประเมินผลความสำเร็จของการจัดทำรายงานการพัฒนาความยั่งยืนของธนาคารให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจในปี พ.ศ. 2563 ด้านการกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กรและการติดตามผลการจัดทำรายงานการพัฒนาความยั่งยืนของธนาคารให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจกำหนด

การยกระดับเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ต้องมีตัวชี้ประเมินเพิ่มจากระดับเข้าข่ายอีก 5 ตัวชี้ประเมิน ดังนี้ 1) ผู้บริหารเข้าใจการประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง 2) บุคลากรเข้าใจหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง 3) มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง 4) บุคลากรสามารถอธิบายแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงได้ และ 5) มีการสื่อสารแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กร

การยกระดับเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ต้องมีตัวชี้ประเมินเพิ่มอีก 5 ตัวชี้ประเมิน ดังนี้ 1) มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง 2) มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง 3) บุคลากรยอมรับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อใช้ในการดำเนินงาน 4) มีการปรับใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงให้เหมาะกับบริบทขององค์กร 5) มีการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงาน

4. วิธีการหรือกระบวนการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จากผลการวิจัย

1) แนวทางการยกระดับจากไม่เข้าข่ายเป็นเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำเป็นต้องใช้ตัวชี้วัด 8 ตัวชี้วัดนี้ เพื่อประเมินระดับเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 1 คือการวางแผนยุทธศาสตร์ มีการถ่าย สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ตัวชี้ดที่ 2 การฝึกทักษะ ความรู้ที่เกี่ยวเนื่องกับการงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ตัวชี้ดที่ 3 การบริหารงานอย่างโปร่งใส มีนโยบาย มาตรการ ระบบการตรวจสอบในการกำกับดูแล และ เปิดเผยข้อมูล

ตัวชี้ดที่ 4 การวางแผนที่ตอบสนองพันธกิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของธนาคารอาคารสงเคราะห์

ตัวชี้ดที่ 5 ผลการดำเนินงานบรรลุตามพันธกิจ และเป้าประสงค์ขององค์การ

ตัวชี้ดที่ 6 การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ตัวชี้ดที่ 7 การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้ดที่ 8 ความสามารถในการเผชิญหรือ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้

2) แนวทางการยกระดับจากเข้าข่ายเป็นเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำเป็นต้องใช้ตัวชี้วัด 8 ตัวชี้วัด นี้ เพื่อประเมินระดับเข้าใจความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ได้แก่

ตัวชี้ดที่ 9 บริหารจัดการโดยให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตัวชี้ดที่ 10 ความสามารถในการสร้างความสุขและ คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากรภายใน

ตัวชี้ดที่ 11 การพัฒนาบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้ดที่ 12 บุคลากรสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมี คุณธรรม จริยธรรม ทั้งในชีวิตการงาน และชีวิตส่วนตัว

ตัวชี้ดที่ 13 การวางแผนยุทธศาสตร์ มีการถ่าย สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมขององค์การอื่นหรือเครือข่ายต่าง ๆ

ตัวชี้ดที่ 14 การกำหนดยุทธศาสตร์สอดรับเป้าประสงค์ ของยุทธศาสตร์ประเทศ

ตัวชี้ดที่ 15 ผลการดำเนินงานบรรลุยุทธศาสตร์ประเทศ

ตัวชี้ดที่ 16 การพัฒนาบุคลากรให้สามารถคิดเชิง วิเคราะห์คิดเชิงวิพากษ์ และคิดเชิงริเริ่ม สร้างสรรค์

3) แนวทางการยกระดับจากเข้าใจเป็นเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน จำเป็นต้องใช้ตัวชี้ประเมิน 8 ตัวชี้ประเมินนี้ เพื่อประเมินระดับเข้าถึงความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ได้แก่

ตัวชี้ดที่ 17 เกิดประโยชน์สุขแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตัวชี้ดที่ 18 ผลการดำเนินการส่งผลให้สังคมมีการพัฒนาเติบโตอย่างมั่นคง

ตัวชี้ดที่ 19 บุคลากรเป็นผู้ที่มีการดำรงชีวิตอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคคลอื่นในสังคม

ตัวชี้ดที่ 20 การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายให้ประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถพึ่งพาตนเอง แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

ตัวชี้ดที่ 21 การวางแผนยุทธศาสตร์มีการถ่ายทอด สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในสังคม

ตัวชี้ดที่ 22 การกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่มีส่วนสนับสนุนหรือส่งเสริมการพัฒนาของสังคม

ตัวชี้ดที่ 23 บุคลากรเป็นผู้มีความสามารถในการคิดเชิงริเริ่ม สร้างสรรค์รวมถึงสามารถพัฒนานวัตกรรมได้

ตัวชี้ดที่ 24 นวัตกรรมการบริหารจัดการภายในองค์การที่ สร้างสรรค์ประโยชน์แก่เครือข่าย และประชาชนในสังคม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อค้นพบจากการวิจัย พบว่า ทั้ง 24 ตัวชี้วัด สามารถเป็นดัชนีชี้วัดความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้ทุกตำแหน่งในองค์กร จึงเสนอให้ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ได้นำเอาไปประยุกต์ใช้กับนโยบายการบริหารองค์กรเพื่อให้เกิดความยั่งยืนขององค์กรโดยเฉพาะนโยบายด้าน CSR ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่ปรับปรุงและทบทวนตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน ISO 26000 ตามนโยบาย 1 : การพัฒนาแนวทาง การสร้างนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน ให้มีการพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส (CSR After Process) โดยมีแนวทางที่ 4 คือ การขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนตามโครงการ “ไทยนิยม ยั่งยืน” (ประเด็น 04 วิถีไทยพอเพียง) โดยส่งเสริมให้นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการดำเนินชีวิต รวมทั้ง

การสร้างวินัยการออมในทุกกลุ่มช่วงวัย (ด้วยการวิเคราะห์ตนเอง ปรับเปลี่ยนกรอบความคิดหรือ Mindset และปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินชีวิต) จะช่วยให้พนักงานรู้จักและเข้าใจแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาดำเนินงาน เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนตามนโยบายของธนาคารอาคารสงเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จากผลการวิจัยที่ได้พบว่าการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน สามารถนำไปใช้ได้กับทุกฝ่าย ทั้ง 20 ฝ่าย ในองค์กรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ทั้งในระดับสาขาเล็ก กลาง ใหญ่ และสาขาพิเศษ จึงควรส่งเสริมให้มีการนำไปใช้อย่างจริงจัง โดยเน้นผลลัพธ์คือ ประโยชน์ของลูกค้าเป็นสำคัญ นอกเหนือจากนำไปใช้ในองค์กรเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้อาจจะต้องอาศัยการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย คือฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ให้มากขึ้นเพื่อให้ได้นโยบายที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

3. จากข้อค้นพบว่า การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน สามารถนำไปใช้ได้กับทุกฝ่าย ทั้ง 20 ฝ่าย ในองค์กรธนาคารอาคารสงเคราะห์นั้น มีจำนวน 7 ฝ่าย ได้แก่

1) สายงานด้านวิเคราะห์สินเชื่อ ดูแลงานร่วมกันกับสายงานด้านสินเชื่อ

2) สายงานด้านสินเชื่อ มีหน้าที่รับผิดชอบพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อยกระดับความพึงพอใจ ตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้า

3) สายงานปรับโครงสร้างหนี้ มีหน้าที่รับผิดชอบส่งเสริมการเข้าถึงบริการทางการเงินและส่งเสริมความรู้ทางการเงินให้กับประชาชน

4) สายงานด้านการตลาด มีหน้าที่รับผิดชอบ การให้บริการทางการเงินอย่างเท่าเทียมกัน และไม่เลือกปฏิบัติสำหรับลูกค้า

5) สายงานการตลาดและพัฒนาธุรกิจ มีหน้าที่รับผิดชอบและให้ความสำคัญกับการใช้นวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการให้บริการ ทางการเงินแบบดิจิทัล

6) งานด้านปฏิบัติการ

7) งานด้านกฎหมาย เป็นสายงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านความมั่นคงทางการเงิน ยึดมั่นการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างผลตอบแทนอย่างสมดุล และไม่สร้างภาระทางการเงินให้กับภาครัฐ ซึ่งสายงานทั้ง 7 สายงานนี้ ได้มีการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการปฏิบัติงานบริหารธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบนได้ในระดับมากที่สุด แต่ทั้งนี้ยังมีพนักงานในตำแหน่งที่เหลืออีก 13 ตำแหน่ง ที่ยังนำไปปฏิบัติในระดับที่ไม่มากเท่าที่ควร จึงควรมี

มาตรการ วิธีการ ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทั้ง 13 ตำแหน่ง ได้ปฏิบัติได้อย่างจริงจัง ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

4. ควรมีการนำเอาผลการวิจัยที่ได้สะท้อนการปฏิบัติงานของพนักงานทุกภาคส่วน และส่งเสริมให้บุคลากรของธนาคารอาคารสงเคราะห์นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในชีวิตประจำวัน เพราะช่วยสร้างเสถียรภาพทางการเงินส่วนบุคคล ลดความเสี่ยงด้านหนี้สิน และเป็นต้นแบบที่ดีให้กับประชาชนและลูกค้าของธนาคาร นอกจากนี้ ยังช่วยเสริมสร้างธรรมาภิบาลภายในองค์กรและขยายผลไปสู่การพัฒนาสังคมโดยรวมได้อย่างยั่งยืน

5. ข้อเสนอแนะต่อการนำไปศึกษาและพัฒนาต่อ ควรให้มีการศึกษาถึงระดับความสุขของบุคลากรในการทำงานตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งในส่วนตัวคือชีวิตประจำวัน ส่วนงานที่ปฏิบัติในธนาคารอาคารสงเคราะห์ เพื่อให้เป็นการดำเนินชีวิตของพนักงาน ที่เรียกว่า “วิถีชีวิต” ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีความสุข นอกจากนี้แล้ว ยังควรศึกษาไปถึงระดับความสุขของลูกค้าธนาคารอาคารสงเคราะห์จากการให้บริการของพนักงานทุกฝ่าย (20 ฝ่าย) ที่มีการนำเอาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหลังจากสะท้อนผลการประเมินไปแล้วไปประยุกต์ใช้ต่อไป

บรรณานุกรม

กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2557). *เอกสารประกอบการสอนวิชา 9011106 การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

กิติรัชน์ บุญเกาะ. (2560). รูปแบบการบริหารจัดการองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 17*(2), 1-14.

จักรปรุฬห์ วิชาอัครวิทย์. (2553). *รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดแม่ฮ่องสอน.* มหาวทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

จักรปรุฬห์ วิชาอัครวิทย์. (2560). รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวดเชียงใหม่. *วารสารบัวบัณฑิต, 2*(17), 167-176.

จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ (เจือจันทร์). (2553). *รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการอุดมศึกษาโดยการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของไทย.* สานกงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.).

ณดา จันทร์สม. (2562). *เศรษฐกิจพอเพียง: หลักคิดสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน.* https://www.matichon.co.th/publicize.

ณรงค์ชัย ฐิตินันท์พงศ์. (2562). *รายงานการวิเคราะห์ของสำนักงบประมาณของรัฐสภา ฉบับที่ 2.* สำนักงบประมาณของรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2562). *คำสั่งที่ 187/2562 เรื่อง การแต่งตั้งคณะทำงานการจัดทำรายงานการพัฒนาความยั่งยืน (GRI Report) ของธนาคาร.* ธนาคารอาคารสงเคราะห์.

ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2563). *คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาความยั่งยืน.* ส่วนนโยบายและแผนเพื่อความยั่งยืน ฝ่ายกิจกรรมเพื่อสังคม สายงานสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร.

ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2568). *รายงานการพัฒนาความยั่งยืน ปี 2566.* https://www.ghbank.co.th/information.

นพพร จันทรนำชู. (2561). *คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี.* ธนาคารอาคารสงเคราะห์.

นพพร จันทรนำชู, พรรณ์ธิดา เหล่าพวงศักดิ์, และยุวรี ผลพันธิน. (2561). รูปแบบการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจชุมชนที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถาบันการเงินชุมชน. *Veridian E-Journal, 11*(2), 3217-3232.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 5). จามจุรีโปรดักท์.

ปัญญฑัต นวฤทธิศวิน และวิจิตรา ศรีสอน. (2566). การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการแก้ปัญหาหนี้นอกระบบ. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9*(4), 412-425.

พนินท์ นนทโคตร และภัทรวุฒิ สมยานะ. (2567). การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะด้านการเกษตรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารเศรษฐศาสตร์ประยุกต์และกลยุทธ์การจัดการ, 11*(1), 92-107.

พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2556). *รายงานการวิจัยเรื่อง ทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย.* สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

เพ็ญแข ศิริวรรณ. (2551). *สถิติเพื่อการวิจัย.* เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัลพับลิเคชั่น.

ภัทร์ พลอยแหวน. (2553). *กระบวนการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในภาคธุรกิจเอกชน: การวิเคราะห์เชิงพหุกรณีศึกษา* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มูลนิธิชัยพัฒนา. (2564). *ศาสตร์พระราชา.* https://www.chaipat.or.th/

วิรไท สันติประภพ. (2563). *ป้องกัน พัฒนา และสร้างความเป็นเลิศ การบริหารเศรษฐกิจมหภาคในโลก VUCA.* ธนาคารแห่งประเทศไทย.

วีระศักดิ์ สมยานะ. (2556). การประยุกต์ใช้คุณธรรมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือ อบต. จ. เชียงใหม่ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมระดับตำบล. *วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่, 14*(1), 13-24.

วีระศักดิ์ สมยานะ. (2556). คุณธรรมของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนากลุ่มธุรกิจชุมชนประจำ องค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 5*(2), 68.

วีระศักดิ์ สมยานะ (2562) การวิจัยและพัฒนาศักยภาพภาคการเกษตรของชุมชน จังหวัดเชียงใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน บนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 8*(2), 114-127.

วีระศักดิ์ สมยานะ. (2562). *การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ต่อการพัฒนาชุมชนในเขตภาคเหนือ.* สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

วีระศักดิ์ สมยานะ และกมลทิพย์ คำใจ. (2563). การบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเหนือ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 27*(3), 34-47.

สายชล แป้นชาตรี. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (Generation Y)* [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์. (2551). *การวิเคราะห์การก่อเกิด ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้วยปฏิฐานนิยมและหลังปฏิฐานนิยม*. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สุขสรรค์ กันตะบุตร. (2553). *การพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

สุขสรรค์ กันตะบุตร. (2561). *การประยุกต์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุจินต์ ทรัพย์สิน. (2560). *การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในกองทัพไทย*. วิทยาลัยการทัพบก.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2553). *การศึกษาประเภทธุรกิจและคุณลักษณะของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง* [ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). (2555). *จากปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ... กว่า 1 ทศวรรษ*. สำนักงานทรัพยสินส่วนพระมหากษัตริย์.

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาประเทศตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (มพพ.). สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2553). *กษัตริย์นักพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). หจก. อรุณการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). *ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. โรงพิมพ์ 21 เซ็นจูรี่.

อภิชัย พันธเสน. (2546). การประยุกต์พระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงกับอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

อภิชัย พันธเสน. (2560). *ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. สำนักพิมพ์กองทุนสนับสนุนการทำวิจัย.

อภิชัย พันธเสน. (2560). *เศรษฐกิจพอเพียง: พระอัจฉริยภาพและพระกรุณาธิคุณของในหลวงรัชกาลที่ 9*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.

อภิชัย พันธเสน. (2563). *ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง: กรอบคิดและทฤษฎี*. วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต.

อาทิฐยา วรนิตย์. (2567). การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการบริหารการศึกษา. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7*(5), 1129-1151.

อารี วิบูลย์พงศ์ และทรงศักดิ์ ศรีบุญจิตต์. (2551). *โครงการวิจัยและพัฒนาระบบการผลิตเกษตรและวิสาหกิจชุมชนตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง.* สถาบันเพื่อการวิจัยและส่งเสริม เศรษฐกิจพอเพียงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Calkins. P., Sriboonchitta, S., & Wiboonpongse, A. (2009). Econometric advances in the service of macroeconomic prediction and planning: An overview. *Journal of Economics and Management, 5*(2), 159-166.

Mutua, F. M., & Ali, A. I. (2017). Factors influencing financial sustainability of microfinance institutions in Mombasa, Kenya. *International Journal of Social Sciences and Information Technology, 3*(8), 2261-2269.

Neuman, W. L. (2003). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (5th ed). Allyn & Bacon.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research,* 2, 49.

Walton, R. E. (1975). Criteria for quality of working life. In Loues E.Davis and Albert B.Cherns (eds.). *The quality of working life.* Free Press.

Yin, R. K. (2003). *Case study research, design and methods* (3rd ed.). Sage Publications.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการวิจัย 1) เพื่อศึกษาแนวทางในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน 2) เพื่อศึกษาวิธีการหรือกระบวนการในการยกระดับการบริหารงาน 3) เพื่อประเมินความเหมาะสมของกระบวนการหรือวิธีการในการยกระดับการบริหารงาน การตอบแบบสอบถามงานวิจัยนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการดำเนินกิจการของท่านแต่ประการใด

ขอความกรุณาท่านให้ข้อมูลตามความเป็นจริงมากที่สุดและโปรดตอบคำถามทุกข้อ ข้อมูลที่ท่านให้จะถูกปกปิดเป็นความลับ เฉพาะข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลในภาพรวมเท่านั้นที่จะนำไปเสนอในรายงานการวิจัย

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถาม 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง
ส่วนที่ 3 ระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง
ส่วนที่ 4 ระดับการบริหารงาน
ส่วนที่ 5 แนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพรรณปพร สุรินทร์มงคล
นักศึกษาปริญญาเอก (ศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน)
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ
   - ☐ ชาย
   - ☐ หญิง
2. อายุ
   - ☐ น้อยกว่า 30 ปี
   - ☐ 30-40 ปี
   - ☐ 41-50 ปี
   - ☐ 51-60 ปี
3. ระดับการศึกษา
   - ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
   - ☐ ปริญญาตรี
   - ☐ ปริญญาโท
   - ☐ ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งงาน
   - ☐ ผู้บริหารระดับสูง
   - ☐ ผู้จัดการสาขา
   - ☐ พนักงานปฏิบัติการ
   - ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ .....)
5. ประสบการณ์ทำงานในธนาคารอาคารสงเคราะห์
   - ☐ น้อยกว่า 1 ปี
   - ☐ 1-5 ปี
   - ☐ 6-10 ปี
   - ☐ 11-15 ปี
   - ☐ มากกว่า 15 ปี
6. ประเภทของสาขา
   - ☐ สาขาเล็ก
   - ☐ สาขากลาง
   - ☐ สาขาใหญ่
   - ☐ สาขาพิเศษ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

มีเกณฑ์การประเมินแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง น้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1. ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Factors)						
1.1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Factors)						
1.1.1	องค์กรมีการส่งเสริมการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (The organization promotes working with honesty and integrity)					
1.1.2	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง (Staff receives continuous knowledge development)					
1.1.3	มีการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงาน (Moral principles are applied in management)					
1.1.4	องค์กรสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ (The organization supports learning and developing new skills)					
1.1.5	มีการส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากร (Knowledge sharing among staff is encouraged)					

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1.2 ด้านกระบวนการ (Process)						
1.2.1	มีการดำเนินงานตามหลักทางสายกลาง (Operations follow the middle path principle)					
1.2.2	มีวิธีคิดและการตัดสินใจที่สมเหตุสมผล (Rational thinking and decision-making processes are implemented)					
1.2.3	มีการปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (Work methods are adapted to suit situations)					
1.2.4	มีการคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว (Long-term impacts are considered)					
1.2.5	มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (Systematic and efficient work processes are in place)					
1.3 ด้านผลผลิต (Output)						
1.3.1	องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืน (The organization has sustainable competitive capability)					
1.3.2	มีการปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (Adaptation to environmental changes is timely)					
1.3.3	มีการรักษาสมดุลระหว่างรายได้และค่าใช้จ่าย (Balance between income and expenses is maintained)					
1.3.4	มีผลการดำเนินงานที่มีเสถียรภาพ (Operations show stability)					
1.3.5	มีการพัฒนานวัตกรรมในการให้บริการ (Service innovations are developed)					

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1.4 ด้านผลลัพธ์ (Outcome)						
1.4.1	บุคลากรมีความสุขในการทำงาน (Staff is happy at work)					
1.4.2	ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการ (Customers are satisfied)					
1.4.3	มีบรรยากาศการทำงานที่ดี (Work atmosphere is positive)					
1.4.4	ลูกค้าได้รับบริการที่มีคุณภาพ (Customers receive quality service)					
1.4.5	ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Good relationships exist between organization and stakeholders)					
1.5 ผลลัพธ์ขั้นสุดท้าย (Ultimate Outcome)						
1.5.1	องค์กรสร้างประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม (The organization contributes to social benefits)					
1.5.2	มีการดำเนินงานที่รับผิดชอบต่อสังคม (Operations are socially responsible)					
1.5.3	มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน (Community development participation is evident)					
1.5.4	สร้างคุณค่าระยะยาวให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Long-term value is created for stakeholders)					
1.5.5	เกิดการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร (Environmental and resource conservation is practiced)					

RAJABHAT

ส่วนที่ 3 : ระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
3.1 ด้านเข้าใจ (Understanding)						
3.1.1	บุคลากรเข้าใจหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง (Staff understands sufficiency economy principles)					
3.1.2	มีการสื่อสารแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์กร (Sufficiency economy concepts are communicated internally)					
3.1.3	ผู้บริหารเข้าใจการประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง (Management understands sufficiency economy application)					
3.1.4	มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง (Training on sufficiency economy is provided)					
3.1.5	บุคลากรสามารถอธิบายแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงได้ (Staff can explain sufficiency economy concepts)					
3.2 ด้านเข้าถึง (Access)						
3.2.1	มีการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงาน (Sufficiency economy principles are applied to work)					
3.2.2	บุคลากรยอมรับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อใช้ในการดำเนินงาน (Staff accepts sufficiency economy concepts)					
3.2.3	มีการปรับใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงให้เหมาะกับบริบทองค์กร (Principles are adapted to organizational context)					
3.2.4	มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง (Experiences in applying sufficiency economy are shared)					

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
3.2.5	มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง (Organizational culture based on sufficiency economy is developed)					
3.3 ด้านเข้าข่าย (Alignment)						
3.3.1	การดำเนินงานสอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง (Operations align with sufficiency economy principles)					
3.3.2	มีการพัฒนาตัวชี้วัดตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency economy indicators are developed)					
3.3.3	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (Performance evaluation based on sufficiency economy is conducted)					
3.3.4	มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง (Work processes are improved based on sufficiency economy)					
3.3.5	มีการบูรณาการหลักเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงาน (Sufficiency economy is integrated with management)					

CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

ส่วนที่ 4 : ระดับการบริหารงาน

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
4.1 ด้านการวางแผน (Planning)						
4.1.1	มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ (Operations are carefully planned)					
4.1.2	แผนงานคำนึงถึงความเสี่ยงและความไม่แน่นอน (Plans consider risks and uncertainties)					
4.1.3	มีการกำหนดเป้าหมายที่สมเหตุสมผล (Reasonable goals are set)					
4.1.4	แผนงานมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง (Plans are flexible and adaptable)					
4.1.5	มีการวางแผนระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว (Both short , medium and long-term planning are implemented)					
4.2 ด้านการจัดองค์การ (Organizing)						
4.2.1	มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและชัดเจน (Organizational structure is appropriate and efficient)					
4.2.2	มีการจัดสรรและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resources are appropriately allocated)					
4.2.3	มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ชัดเจน (Roles and responsibilities are clearly defined)					
4.2.4	มีระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ (Coordination systems are efficient)					
4.2.5	มีการจัดแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญ (Work is divided based on expertise)					

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
4.3 ด้านผู้นำ (Leader)						
4.3.1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และมีภาวะผู้นำ (Management has vision and leadership)					
4.3.2	มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation is created)					
4.3.3	มีการสื่อสารนโยบายและเป้าหมายชัดเจน (Policies and goals are clearly communicated)					
4.3.4	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคลากรในองค์กร (Management sets good examples)					
4.3.5	มีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Staff participation is encouraged)					
4.4 ด้านการควบคุม (Controlling)						
4.4.1	มีระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ (Effective monitoring and evaluation systems exist)					
4.4.2	มีการควบคุมคุณภาพการให้บริการ (Service quality is controlled)					
4.4.3	มีการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ (Risk management is systematic)					
4.4.4	มีการตรวจสอบการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular operational audits are conducted)					
4.4.5	มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Evaluation results are used to improve operations)					

KAJABHAT

ส่วนที่ 5 : แนวทางการยกระดับการบริหารงานและการประเมินความเหมาะสม

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
5. แนวทางการยกระดับการบริหารงาน (Management Enhancement Approach)						
5.1 ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance)						
5.1.1	มีความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Operations are transparent)					
5.1.2	มีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ (Effective audit systems are in place)					
5.1.3	มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ (Regular performance reporting is conducted)					
5.1.4	มีการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียม (Stakeholders are treated equally)					
5.1.5	มีการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลที่ชัดเจน (Clear governance policies are established)					
5.2 ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development)						
5.2.1	มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable development goals are set)					
5.2.2	มีการบูรณาการความยั่งยืนในกระบวนการทำงาน (Sustainability is integrated into work processes)					
5.2.3	มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Environmentally friendly products and services are developed)					
5.2.4	มีการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient resource utilization is promoted)					

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
5.2.5	มีการสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมและชุมชน (Shared value with society and community is created)					
5.3 ด้านการบริหารความเสี่ยง (Risk Management)						
5.3.1	มีการระบุความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กรอย่างเป็นระบบ (Key organizational risks are identified)					
5.3.2	มีการประเมินผลกระทบของความเสี่ยง (Risk impacts are assessed)					
5.3.3	มีมาตรการจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ (Effective risk management measures are in place)					
5.3.4	มีการติดตามและทบทวนความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ (Risks are regularly monitored and reviewed)					
5.3.5	มีการสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงในองค์กร (Risk management culture is developed in the organization)					

CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ หญิง ☐ ชาย

2. อายุ

☐ ไม่เกิน 30 ปี ☐ 30-45 ปี ☐ มากกว่า 45 ปี

3. อายุงาน

☐ ไม่เกิน 5 ปี ☐ 5-10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่ง/ หน้าที่ความรับผิดชอบในธนาคาร

☐ ระดับผู้บริหาร ☐ ระดับหัวหน้างาน ☐ ระดับปฏิบัติการ

6. ประเภทสายงาน

☐ การเงินและบัญชี ☐ การตลาด ☐ ปฏิบัติการ
☐ ปรับโครงสร้างหนี้ ☐ สินเชื่อ ☐ กลุ่มงานสาขา
☐ กลยุทธ์ ☐ วิเคราะห์สินเชื่อ ☐ บังคับคดี
☐ กฎหมาย ☐ สนับสนุน ☐ ตรวจสอบ
☐ บริหารความเสี่ยง ☐ การตลาดและพัฒนาธุรกิจ
☐ เทคโนโลยีสารสนเทศ ☐ พัฒนาระบบดิจิทัล ☐ บริหารทรัพยากรบุคคล
☐ ปฏิบัติการลูกค้ารายย่อย ☐ สื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร
☐ เลขาผู้บริหารระดับสูง ☐ อื่น ๆ โปรด(ระบุ).....

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่สะท้อนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย □ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมาก

ปัจจัยที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
องค์กรแห่งความเอื้ออาทร					
1. ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน พร้อมที่จะสอนผู้อื่น					
2. การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการทำงานร่วมกัน					
3. มีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงาน					
4. การสร้างความเสียสละ					
5. องค์กรส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความพร้อม กระตุ้นให้เกิดความอยากที่จะเปลี่ยนและพัฒนาด้วยตนเอง					
ความรอบรู้					
1. ได้รับประโยชน์จากการใช้คลังความรู้หรือภูมิปัญญาที่มาจากการสั่งสมอย่างยาวนานของทุกคนในองค์กร					
2. สามารถจัดองค์ประกอบทุกส่วนให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบที่ครบวงจร					
3. การกำหนดกลยุทธ์และการนำไปใช้เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคนในองค์กร					
4. การพัฒนาคำนึงถึงความเป็นองค์รวมของทุก ๆ ด้านอย่างสมดุลด้วยการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกกลุ่มด้วยความเอื้ออาทรเคารพซึ่งกันและกัน					

ปัจจัยที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
5. ผู้นำ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มองทุกส่วนอย่างบูรณาการไม่แยกส่วน และสามารถจัดทุกส่วนให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบครบวงจร					
พึ่งพาตนเอง					
1. องค์กรกระตุ้นให้บุคลากรคิดหาลู่ทางที่จะช่วยตนเองพึ่งตนเองโดยไม่มีการบังคับ					
2. องค์กรสนับสนุนการให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยีใหม่ ๆ ความชำนาญเฉพาะอย่าง					
3. รู้จักบทบาทของตนเอง และแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสม					
4. รับรู้คุณค่าในตนเอง มีความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง					
5. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรยึดแนวปฏิบัติในเรื่อง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล สร้างภูมิคุ้มกัน ต่อผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากความเปลี่ยนแปลง					
การตัดสินใจทางธุรกิจ					
1. เน้นให้มีระบบการรักษาความปลอดภัยและข้อมูลของลูกค้า รวมทั้งติดตามตรวจสอบกระบวนการทำงานของผู้ให้บริการภายนอก อย่างสม่ำเสมอ					
2. ดูแลเรื่องร้องเรียนและแก้ปัญหาแก่ลูกค้า					
3. ให้ความสำคัญกับการประเมินและควบคุมความเสี่ยงและ การบริหารความเสี่ยงจากการใช้บริการ					
4. มีความต่อเนื่องในการดำเนินงานและการให้บริการแก่ลูกค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีแผนดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง					
5. เพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการใช้บริการ					

ปัจจัยที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ความซื่อสัตย์					
1. ไม่ละเมิดระเบียบหรือกฎ ให้ข้อมูลที่บิดเบือนจากความเป็นจริง หรือหลีกเลี่ยงความผิดพลาด					
2. ดูแลและรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ขององค์กร ตักเตือน หรือแจ้งผู้ที่ทำผิดระเบียบหรือกฎขององค์กรเท่าที่จำเป็น					
3. ดูแลและรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ขององค์กรอยู่เสมอ					
4. ประพฤติตนตามระเบียบหรือกฎของบริษัทอยู่เสมอ					
5. ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว					
การคิดแบบโยงใยสายสัมพันธ์					
1. มีการเชื่อมประสานการทำงานกับบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
2. ให้ความสำคัญในเรื่องของบุคลากรและข้อมูลข่าวสาร					
3. มีการพิจารณา ผลงานและความสามารถ					
4. เน้นความสัมพันธ์ร่วมมือกันทำงาน					
5. เน้นความรับผิดชอบ ต่อองค์กรและส่วนรวม					
ความสามารถในการแข่งขันได้					
1. ความได้เปรียบจากมุมมองพื้นฐานการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรธุรกิจ					
2. มีส่วนแบ่งการตลาดเพิ่มขึ้น					
3. บริหารต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ					
4. มีความแตกต่างจากคู่แข่งในด้านนวัตกรรมและแนวปฏิบัติ					
5. การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการดำเนินการธุรกิจส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน					

ปัจจัยที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ					
1. องค์กรมีเสถียรภาพทางการเงินในด้านสภาพคล่อง กำไรและความยั่งยืน					
2. มีระบบบริหารจัดการทางการเงินที่เข้มแข็ง					
3.ข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้อง เพียงพอ และตรวจสอบได้ ทั้งยังสามารถนำไปสู่การวางแผนทางกลยุทธ์ขององค์กร					
4. ระบบการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ					
5. ขับเคลื่อนโครงการระบบการชำระเงิน					
การสมดุลทางธุรกิจ					
1. มีระบบการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงาน					
2. สนับสนุนและรักษาคนเก่งและคนดีมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
3. มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบ รวมถึงสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และค่าครองชีพสอดรับกับสภาพเศรษฐกิจ					
4. พนักงานมีความก้าวหน้าในงานด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ					
5. ความภาคภูมิใจในองค์กรและมีความรักต่อองค์กร					
ความสุขของบุคลากร					
1. ใช้วิชาความรู้ในการปฏิบัติงานอาชีพอย่างเต็มกำลังความสามารถ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ					
2. มีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน					
3. มีการสร้างทัศนคติการทำงานคิดบวก ผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยปลอบใจหรือให้กำลังใจ					
4. จัดเสวนา แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ในการให้บริการระหว่างกัน ในมุมมองของผู้บริหารและมุมมองของพนักงาน					

ปัจจัยที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
5. เห็นคุณค่าของการดำรงชีวิตอยู่อย่างพอเพียง ว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์และนำมาซึ่งความสุข ต่อตนเองและสังคมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว					
ความสุขของประชาชนผู้รับบริการ					
1. องค์กรส่งเสริมให้มีความเมตตา กรุณา เป็นพื้นฐาน นำไปสู่การช่วยเหลือเกื้อกูลสนับสนุนให้ลูกค้าเข้าถึงการบริการ					
2. ยึดผลสำเร็จของการดำเนินงานที่ความคุ้มค่ามากกว่าคุ้มทุน					
3. องค์กรมีบทบาทสำคัญในการช่วยแก้ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ					
4. สามารถให้บริการผ่านทางอินเทอร์เน็ต ผู้รับบริการสามารถติดต่อกับเว็บไซต์ที่ให้บริการได้					
5. ทำงานรวดเร็ว เสร็จตามกำหนด มีวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service)					
การคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม					
1. ส่งเสริมให้ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต จะทำให้ตนเองมีความสุข และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมด้วย					
2. สร้างความตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคมให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเองเช่นกัน เช่น ดำเนินการด้านกระบวนการกำจัดขยะมูลฝอย ขยะเครื่องใช้ไฟฟ้า รวมทั้งสร้างวินัยบุคลากรเพื่อการจัดการที่ยั่งยืน เช่น ลดการใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น					
3. ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม					
4. ส่งเสริมให้สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วม รู้ถึงขอบเขตของหน้าที่ ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม					
5. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่นเช่นให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำไม่เอาเปรียบเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน					

ปัจจัยที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ความรับผิดชอบต่อสังคม					
1. ดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลและมีความรับผิดชอบต่อสังคม					
2. เคารพสิทธิและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม					
3. สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ สังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนส่งเสริมองค์กรภาครัฐ หรือเอกชนที่มีภารกิจอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม					
4. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมทำงานอาสาสมัคร และกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกับชุมชน					
5. ไม่สนับสนุนกิจกรรมที่ขัดต่อหลักศีลธรรม หรือก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงลบต่อความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนถึงสังคมและประเทศชาติ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

4.1 จุดแข็งที่สำคัญที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ควรรักษาไว้มีอะไรบ้าง

_____

_____

4.2 ประเด็นที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ควรได้รับการพัฒนามากขึ้นในปีถัดไปมีอะไรบ้าง

_____

_____

4.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

_____

_____

ภาคผนวก ค

แบบประเมินเพื่อการวิจัย เรื่อง “การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน”

แบบประเมินเพื่อการวิจัย

เรื่อง “การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน”

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการหรือวิธีการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาแบบประเมินว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

3. ผู้ศึกษาขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่เห็นด้วย

แบบประเมินฉบับนี้เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ข้อมูลความคิดเห็นและชื่อของท่านผู้ศึกษาจะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยนำไปวิเคราะห์แล้วนำเสนอในภาพรวมเพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาในเชิงวิชาการเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพรรณปพร สุรินทร์มงคล
นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผู้วิจัยเห็นว่าธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีบทบาทและมีความสำคัญในการเป็นกลไกหลักที่มีส่วนร่วมต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศผ่านภาคอสังหาริมทรัพย์ พร้อมกับสนับสนุนนโยบายรัฐบาลที่มุ่งลดความเหลื่อมล้ำ ด้วยการสร้างโอกาสให้ประชาชน โดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อยและปานกลางได้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง โดยการให้กู้ยืมเงิน พร้อมทั้งส่งเสริมและช่วยเหลือประชาชนนำเงินไปลงทุนเกี่ยวกับการสร้างอาคารและที่ดินโดยตรง ทำหน้าที่เสมือนสื่อกลางในการนำเงินไปใช้ประโยชน์ในกิจการเคหะ ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความพอประมาณ การมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกัน มีความรู้และจริยธรรม สามารถนำหลักการมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์องค์กร การวางแผนการตลาด การบริหารเงิน การบริหารบุคลากร และด้านจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ร่วมกับการทำกิจกรรมเพื่อสังคม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยคาดว่าจะเป็นสื่อในการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ในความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร เกิดธรรมาภิบาลที่ดี จากการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนขององค์กรต่อไป ดังนั้นการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ จึงมีความจำเป็นที่ช่วยให้พนักงานรู้จักและเข้าใจแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาดำเนินงาน เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการช่วยเหลือทางการเงินต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

โปรดพิจารณาว่าข้อเสนอแนะจากการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการหรือวิธีการในการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้มีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร โดยมีระดับคะแนนความคิดเห็นคือ

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
0	ไม่เห็นด้วย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด
2	เห็นด้วยน้อย
3	เห็นด้วยปานกลาง
4	เห็นด้วยมาก
5	เห็นด้วยมากที่สุด

แนวทางการยกระดับการบริหารงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน โดยการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (SEP) ไปใช้ในการบริหารงาน จากระดับไม่เข้าข่าย สู่การเข้าข่ายความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นข้อค้นพบที่ 1 ความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ระดับเข้าข่าย

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น						ข้อเสนอแนะ
	0	1	2	3	4	5	
1. ความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ระดับเข้าข่าย							
1.1 การวางแผนที่ตอบสนองพันธกิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ ธนาคารอาคารสงเคราะห์							
1.2 ในการวางแผนยุทธศาสตร์ มีการถ่ายสร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากร							
1.3 การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ							
1.4 การบริหารงานอย่างโปร่งใส มีนโยบาย มาตรการ ระบบการ ตรวจสอบในการกำกับดูแล และ เปิดเผยข้อมูล							
1.5 การศึกทักษะ ความรู้ที่เกี่ยวเนื่องกับการงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ							
1.6 การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร							
1.7 ผลการดำเนินงานบรรลุตามพันธกิจและเป้าประสงค์ขององค์การ							
1.8 ความสามารถในการเผชิญหรือตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้							

ประเด็นข้อค้นพบที่ 2 ความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง จากระดับเข้าข่ายเป็นระดับเข้าใจ

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น						ข้อเสนอแนะ
	0	1	2	3	4	5	
2. ความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ระดับเข้าใจ							
2.1 การกำหนดยุทธศาสตร์สอดรับเป้าประสงค์ ของยุทธศาสตร์ประเทศ							
2.2 ในการวางแผนยุทธศาสตร์ มีการถ่ายสร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมขององค์การอื่นหรือเครือข่ายต่าง ๆ							
2.3 การพัฒนาบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง							
2.4 บริหารจัดการโดยให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย							
2.5 การพัฒนาบุคลากรให้สามารถคิดเชิงวิเคราะห์คิดเชิงวิพากษ์ และคิดเชิงริเริ่มสร้างสรรค์							
2.6 บุคลากรสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ทั้งในชีวิตการงานและชีวิตส่วนตัว							
2.7 ผลการดำเนินงานบรรลุยุทธศาสตร์ประเทศ							
2.8 ความสามารถในการสร้างความสุขและ คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากรภายในองค์การ							

RAJABHAT

ประเด็นข้อค้นพบที่ 3 ความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง จากระดับเข้าใจเป็นระดับเข้าถึง

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น						ข้อเสนอแนะ
	0	1	2	3	4	5	
3. ความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ระดับเข้าถึง							
3.1 การกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่มีส่วนสนับสนุนหรือส่งเสริมการพัฒนาของสังคม							
3.2 ในการวางแผนยุทธศาสตร์มีการถ่ายทอด สร้างความเข้าใจ และพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในสังคม							
3.3 นวัตกรรมการบริหารจัดการภายในองค์การที่ สร้างสรรค์ประโยชน์แก่เครือข่าย และประชาชนในสังคม							
3.4 การสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายให้ประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถพึ่งพาตนเอง แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง							
3.5 บุคลากรเป็นผู้มีความสามารถในการคิดเชิงริเริ่ม สร้างสรรค์รวมถึงสามารถพัฒนานวัตกรรมได้							
3.6 บุคลากรเป็นผู้ที่มีการดำรงชีวิตอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคคลอื่นในสังคม							
3.7 ผลการดำเนินการส่งผลให้สังคมมีการพัฒนาเติบโตอย่างมั่นคง							
3.8 เกิดประโยชน์สุขแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย							

ประเด็นที่ 4 ข้อเสนอแนะ

4.1 จากความคิดเห็นของท่าน ท่านจะสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหาร และบุคลากรของธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีการนำเอาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในชีวิตประจำวัน นอกเหนือจากภายในองค์กร หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

4.2 จากความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าแนวทางที่ได้จากการวิจัยปริญญาเอกนี้ จะสามารถนำไปใช้กับ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขาอื่น ๆ ในภาคอื่น ได้มากน้อยหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

4.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ .....

ตำแหน่ง ..... หน่วยงาน .....

ภาคผนวก ง

ภาพประกอบการเก็บข้อมูล

1. ภาพประกอบการเก็บข้อมูลพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน







2. ภาพประกอบการ Focus Group ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน















KAJABHAT

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล พรรณปพร สุรินทร์มงคล

วัน เดือน ปีเกิด 9 ตุลาคม 2510

ที่อยู่ปัจจุบัน 209/71 หมู่ที่ 4 ถนนวงแหวนรอบกลาง ตำบลหนองหอย
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

อีเมล์แอดเดรส phannapaphorn.s@ghb.co.th

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2553 - 2554	ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
พ.ศ. 2531 - 2534	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2557 – ปัจจุบัน	หัวหน้าบริหารหนี้ เขตเชียงใหม่
พ.ศ. 2556 – 2557	หัวหน้าบริหารหนี้สาขา สาขาลำปาง
พ.ศ. 2552 – 2555	หัวหน้าบริหารหนี้สาขา สาขาลำพูน
พ.ศ. 2551 – 2552	หัวหน้าบริหารหนี้สาขา สาขาลำปาง
พ.ศ. 2548 – 2550	หัวหน้าควบคุมสินเชื่อและกฎหมายสาขา สาขาลำปาง
พ.ศ. 2543 – 2547	ผู้ช่วยหัวหน้าควบคุมสินเชื่อและกฎหมายสาขา สาขาลำปาง

พ.ศ. 2539 – 2542	พนักงานสินเชื่อสาขาอาวุโส สาขาลำปาง
พ.ศ. 2536 – 2538	พนักงานสินเชื่อสาขา สาขาลำปาง

