

การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการองค์กร: กรณีศึกษา  
สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ\*

**Application of The Philosophy of Sufficiency Economy  
in Organizational Management: A Case Study of  
Office of The Royal Development Projects Board**

บุรินทร์ สมใจเพ็ง\*\*

Burin Somjaipang

6314832052@rumail.ru.ac.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ที่มา ความสำคัญ และแนวทางในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร 2) ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการองค์กรภายใต้แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ มีผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน ผลการวิจัยพบว่า สำนักงาน กปร. เริ่มนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ซึ่งเป็นการบริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักทางสายกลาง และในปัจจุบันได้นำมาปรับใช้ในรูปแบบของแผนปฏิบัติราชการ สำนักงาน กปร. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) เพื่อให้การดำเนินงานสนองพระราชดำริโดยเน้นการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาที่ยั่งยืน และมีแนวทางการนำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรด้านต่าง ๆ และยังพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้น มีทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน

**คำสำคัญ:** การประยุกต์; ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง; การบริหารจัดการองค์กร

**Keyword:** Application; Philosophy of Sufficiency Economy; Organizational Management

\*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการองค์กร:

กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

\*\*นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้มีการน้อมนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศชาติเพื่อนำไปสู่ความเจริญของประเทศชาติอย่างยั่งยืน โดยเริ่มต้นจากคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ทำการปรับปรุงทิศทางการพัฒนาประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ได้ยึดแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศและพัฒนาประชาชน ต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่สังคมในทุกกระดับ เกิดความเข้าใจในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำไปเป็นยุคที่ใช้เป็นพื้นฐานและแนวทางในการดำเนินชีวิต ตลอดจนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไปสู่ความสมดุล ยั่งยืน และสามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกหน่วยงาน ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินงานอยู่ท่ามกลางสังคมและสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม และเป็นแนวทางในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการบริหารและพัฒนาประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง เพื่อก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์

ตามบทบาทอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ประกอบไปด้วย การประสานงานโครงการ การกำกับดูแลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแนวพระราชดำริและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการประเมินผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โดยจะมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติงานในลักษณะการจัดทำแผนงาน และการเผยแพร่องค์ความรู้ตามแนวพระราชดำริและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ประชาชน ระดับชุมชน ระดับองค์กรทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ และกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ เพื่อช่วยในการพัฒนาองค์ความรู้และการดำเนินชีวิตของประชาชนในทุกๆระดับ อีกทั้งยังเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบรรลุวิสัยทัศน์ตามแนวนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการส่งเสริมให้มีการนำเอาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการภายในองค์กร ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งประเด็นศึกษาเกี่ยวกับที่มา ความสำคัญ และแนวทางในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตลอดจนศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ภายใต้แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และนำมาวิเคราะห์เชื่อมโยงกับกระบวนการบริหาร POSDCORB Model เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมให้เป็นต้นแบบขององค์กรภาครัฐที่มีการน้อมนำเอาแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการองค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร โดยเป็นการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ หนังสือ วารสาร ข้อมูลหลักฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่ รวมทั้งการสืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

2. การเก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีสัมภาษณ์ จากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดหลักเกณฑ์ 3 ประการ ได้แก่

2.1 มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการองค์กรและกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

2.2 เป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

2.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสามารถที่จะนำมาเชื่อมโยงกับการบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริได้

โดยผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกบุคคลตามหลักเกณฑ์ ดังกล่าว ซึ่งเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งด้านการบริหารและอำนวยการของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จำนวน 8 คน ดังนี้

- |                                     |            |
|-------------------------------------|------------|
| - เลขานุการ กปร.                    | จำนวน 1 คน |
| - รองเลขานุการ กปร.                 | จำนวน 1 คน |
| - ที่ปรึกษาด้านการประสานงานโครงการฯ | จำนวน 1 คน |
| - ผู้อำนวยการกองฯ                   | จำนวน 5 คน |

## ผลการวิจัยและอภิปรายผล

### ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการองค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ที่มา ความสำคัญ และแนวทางในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

จากการวิจัยพบว่า สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ได้มีการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรก ที่มีการน้อมนำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นปรัชญาในการพัฒนาและบริหารประเทศโดยยึดหลักทางสายกลาง และในปัจจุบันได้มีการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์กร รูปแบบของแผนปฏิบัติราชการ สำนักงาน กปร. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) เพื่อให้การดำเนินงานสนองพระราชดำริเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการแก้ปัญหาและการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนงานการขับเคลื่อนและการกำกับติดตามผลการดำเนินงานที่มีความสอดคล้องกับการขับเคลื่อนตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นหนึ่งหลักสำคัญในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) รวมทั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ THAILAND 4.0 อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการดำเนินการสนองพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ตามพระราชปณิธาน "สืบสาน รักษา และต่อยอด" เพื่อการแก้ปัญหาและการพัฒนาที่ยั่งยืน และส่งเสริมการขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นไปตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งแนวทางการนำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ได้มีการนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการและการดำเนินงานขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การวางแผนการปฏิบัติราชการ การวิเคราะห์โครงการและงบประมาณ การบริหารทรัพยากรบุคคล การมอบหมายงานและสั่งการ การกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การประสานงานโครงการ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และขยายผลการขับเคลื่อนแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และเมื่อนำมาเชื่อมโยงกับกระบวนการบริหาร POSDCORB Model สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1) ด้านการวางแผน (Planning) กล่าวคือ การวางแผนงานเปรียบเสมือนการมีแผนที่ ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการด้วยเส้นทางใดและมีวิธีการอย่างไร การวางแผนงาน โครงการและกิจกรรม เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนลงมือปฏิบัติ ซึ่งในการบริหารจัดการได้นำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้โดยการใช้เหตุและผล มองปัญหาที่มีและพยายามแสวงหาแนวทางในการแก้ไข โดยการหาทาง

เลือกที่ดีที่สุด ภายใต้เงื่อนไขของเวลาและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เน้นการประหยัดและคุ้มค่า และในการวางแผนที่จะต้องไม่ทำลายหรือลดคุณค่าดั้งเดิมของภูมิสังคมนั้น ๆ ซึ่งสามารถทำได้โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาวินิจฉัยเหตุการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต อีกทั้งยังได้มีการพิจารณาความพอประมาณของการออกแบบแผนงาน โครงการ และกิจกรรม ให้มีความพอดีและเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทั้งด้านงบประมาณ กำลังคน ระยะเวลา และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ โดยเน้นการประหยัดงบประมาณและให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด ซึ่งจะพิจารณาถึงความมีเหตุผลของแผนงาน โครงการและกิจกรรม ให้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สมเหตุสมผล เป็นไปได้และสอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ เน้นการมีภูมิคุ้มกันโดยต้องมีการวางแผนป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นโดยใช้ความรู้ที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เพื่อให้แผนงาน โครงการและกิจกรรมมีความถูกต้อง ครบถ้วนและสมบูรณ์ สามารถเชื่อถือได้ พร้อมทั้งใช้คุณธรรมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิด หรือผิดคุณธรรมจริยธรรมใด ๆ ซึ่งหากเกิดขึ้นอาจจะมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กรได้

2) ด้านการจัดองค์การ (Organizing) กล่าวคือ การกำหนดโครงสร้างการทำงานให้มีความเหมาะสมกับงานในลักษณะของการแบ่งงาน โดยวิเคราะห์จากปริมาณงานคุณภาพของงาน หรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน ประกอบกับการพิจารณาในแง่ของการควบคุมงานให้มีหน่วยงานรับผิดชอบหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา ซึ่งจะต้องใช้เหตุผลและความพอเพียงในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรที่มีทรัพยากรบุคคลอยู่อย่างจำกัดและเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการคำนึงถึงหลักพอประมาณในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งวัสดุอุปกรณ์ เวลา งบประมาณให้เหมาะสมพอดีและสมดุลกัน คำนึงถึงหลักความมีเหตุมีผล โดยแบ่งปันทรัพยากรให้สอดคล้องกับภารกิจและข้อจำกัดขององค์กร หากมีภารกิจงานที่เป็นงานในภาพรวมขององค์กรจะมีการรวมพลังบูรณาการความร่วมมือกัน ทำให้การดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บางครั้งอาจจะมีการสลับเปลี่ยนหรือทดแทนงานกันได้ตามความเหมาะสม รวมทั้งในเรื่องการมีภูมิคุ้มกัน มีการสร้างการตระหนักรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและวางแผนป้องกันความเสี่ยงนั้นก่อนที่จะเกิดขึ้น เน้นการจัดการความรู้โดยมีกระบวนการที่สอนงานให้ห้อง และมีการจัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อเข้าถึงได้และนำมาใช้ได้ทันที เช่น จัดเก็บเอกสารเข้าแฟ้มที่แยกกันชัดเจน จัดเก็บเอกสารต่าง ๆ ในจุดที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายหรือในรูปแบบไฟล์วางไว้ในระบบจัดเก็บของสำนักงานฯ ทำให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงได้จากเครื่องคอมพิวเตอร์ของตนเอง รวมทั้งยังมีการประชาสัมพันธ์ถึงกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในหน้าที่การงาน และในด้านคุณธรรมมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการสร้างการตระหนักรู้และปลูกฝังจิตสำนึกเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ นอกจากนี้แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยังได้ถูกบรรจุอยู่ในยุทธศาสตร์และแผนปฏิรูปราชการของ สำนักงาน กปร. อีกด้วย

3) ด้านการจัดหาบุคลากร (Staffing) กล่าวคือ นำมาประยุกต์ใช้ในการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีบุคลิกที่เหมาะสมกับเนื้องาน ทั้งในระดับผู้บริหารไปจนถึงผู้ปฏิบัติงาน เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะส่งผลให้งานสำเร็จ จึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการสรรหาบุคคลให้มีความเหมาะสมมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อองค์กร ตั้งแต่การกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการคำนึงถึงหลักพอประมาณในการแบ่งภารกิจ

งานหรือมอบหมายงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร สมเหตุสมผลตามความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ของบุคลากร มีการออกกฎระเบียบหรือสร้างการรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีภูมิคุ้มกัน รวมทั้งมีการจัดสวัสดิการและความช่วยเหลือต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันในชีวิต ในด้านความรู้มีการจัดการองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างเป็นระบบและเข้าถึงได้ เช่น สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยเก็บองค์ความรู้ รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและรอบด้าน ทั้งความรู้ด้านวิชาการและประสบการณ์ชีวิต ในด้านคุณธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณธรรม และมีกิจกรรมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้บุคลากรน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงตนในชีวิตประจำวัน ทั้งด้านชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งมาตรการหนึ่งคือการแปลงปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นค่านิยมหลักหรืออัตลักษณ์ของบุคลากรอีกด้วย

4) ด้านการอำนวยความสะดวก (Directing) กล่าวคือ การอำนวยความสะดวกเปรียบเสมือนหัวใจที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานให้ประสบผลสำเร็จ จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีภาวะเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ใช้หลักเหตุและผล ความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งศิลปะในการทำงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งการกำกับดูแลให้การทำงานของบุคลากรให้อยู่ในกรอบของความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันที่ดี ประกอบด้วยความรู้และคุณธรรมในทุกแผนงาน โครงการและกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับทั้งด้านงาน เงิน และคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการวางแผนโครงการ การประสานงานโครงการ การกลั่นกรองและวิเคราะห์โครงการ การจัดสรรงบประมาณ การติดตามประเมินผลโครงการ รวมทั้งการขยายผลองค์ความรู้ตามแนวพระราชดำริ ซึ่งมีฐานคิดเดียวกันกับแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5) ด้านการประสานงาน (Co-ordination) กล่าวคือ การประสานงานเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลและระหว่างองค์กรในทิศทางเดียวกัน และการติดต่อประสานงานมีความสำคัญในทุกระดับตั้งแต่ผู้ปฏิบัติงานจนถึงระดับผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องภายในองค์กรและภายนอกองค์กร และเกิดความร่วมมือกันดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งการกำกับดูแลให้การดำเนินงานของหน่วยงานที่ประสานเป็นไปตามหลักความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้ และคุณธรรม เช่น การจัดทำคำเสนอขอรับงบประมาณที่เหมาะสมกับกิจกรรมที่จะดำเนินการและอยู่ในกรอบของระยะเวลาที่เป็นไปได้ ไม่ของบประมาณเกินความจำเป็นในลักษณะที่เผื่อไว้ก่อน งบประมาณและกิจกรรมที่จะดำเนินการต้องสมเหตุสมผลกับทรัพยากรที่มีและช่วงเวลา และก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรมวัดผลได้จริง และด้านการมีภูมิคุ้มกัน กำกับดูแลให้หน่วยงานปฏิบัติมีการป้องกันและบริหารความเสี่ยง พร้อมรับมือและพร้อมแก้ไขด้วยวิธีการที่เป็นไปได้และเหมาะสมหากเกิดปัญหา มีการแสวงหาและใช้ความรู้รอบด้านใช้ในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานปฏิบัติ เพื่อให้เข้าใจและสามารถกำกับการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของงาน นอกจากนี้ยังได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ของสำนักงาน กปร. ซึ่งมีความเกี่ยวข้องอย่างยิ่งกับภารกิจหลักของสำนักงาน กปร. ในการเป็นศูนย์กลางด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่สนองพระราชดำริ

6) ด้านการรายงาน (Reporting) กล่าวคือ การจัดทำรายงานซึ่งเป็นข้อมูลที่หน่วยงานสามารถเปิดเผยได้ การประชาสัมพันธ์องค์กรเพื่อเปิดโอกาสให้สังคมสามารถตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรได้

ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสด้านการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งการจัดทำรายงานอย่างพอเหมาะพอควร ซึ่งจะประกอบด้วยสาระสำคัญที่ครบถ้วน ไม่มากเกินไปและไม่น้อยเกินไปจนขาดรายละเอียดที่สำคัญในแต่ละหัวข้อ ทำเนื้อหาสาระที่สอดคล้องเชื่อมโยงกันและอธิบายอย่างเป็นเหตุเป็นผลที่สอดคล้องกันและศึกษาเนื้อหาสาระสำคัญที่จะนำมาจัดทำรายงานอย่างต้องแท้ คัดสรรเฉพาะเนื้อหาที่เกี่ยวข้องและมีใจความสำคัญ รวบรวมและวางแผนการนำเสนอเนื้อหาสาระที่เป็นขั้นเป็นตอนอย่างเหมาะสม จนเกิดผลจากความเข้าใจของผู้อ่านตามวัตถุประสงค์ของการรายงาน โดยจะต้องระวังไม่ให้ปรากฏข้อความที่เป็นเท็จหรือไม่ถูกต้อง หรือชี้ให้เห็นถึงความเข้าใจในทางที่ผิด ซึ่งจะเป็นผลทำให้รายงานไม่น่าเชื่อถือและอาจผิดคุณธรรม จริยธรรม หากมีเนื้อหาที่มีนัยยะที่พาดพิงผู้อื่นในทางลบ ทั้งนี้หากรายงานดังกล่าวมีการเผยแพร่ออกไปในวงกว้างอาจจะกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กรได้

7) ด้านจัดการงบประมาณ (Budgeting) กล่าวคือ ในการวิเคราะห์แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมด้านการใช้จ่ายเงินให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และการควบคุมตรวจสอบการเงินให้มีความถูกต้อง เนื่องจากงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการและการดำเนินงาน ซึ่งหน่วยงานราชการส่วนใหญ่ไม่สามารถหางบประมาณได้เอง จำเป็นต้องจัดทำคำขอของงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ เช่น งบบุคลากร งบดำเนินงาน งบลงทุน และงบกลาง เป็นต้น รวมทั้งการวางแผนและบริหารการใช้จ่ายงบประมาณด้วยการเน้นการประหยัดงบประมาณ ความพอประมาณ และความเหมาะสมตามกิจกรรมที่กำหนด เน้นหลักเหตุและผล มีการบริหารความเสี่ยงไม่ใช้จ่ายงบประมาณจนตั้งตัว มีการศึกษากฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งวางแผนและจัดการงบประมาณอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบกับความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่คิดคอร์รัปชัน หรือมองหาช่องโหว่เพื่อประโยชน์ส่วนตัวและหากพบว่าผู้กระทำผิด จะไม่ปล่อยปละละเลยต่อการทุจริตหรือการประพฤติมิชอบและมีการลงโทษตามระเบียบราชการต่อไป

2. ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ภายใต้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญเกิดจากทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความเข้าใจที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของประชาชน เช่น เข้าใจว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถประยุกต์ใช้ได้กับภาคการเกษตรเท่านั้น ไม่เข้าใจว่าจะสามารถนำหลักการของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตได้อย่างไร ค่านิยมของการใช้ชีวิตแบบฟุ่มเฟือย การยึดติดวัตถุนิยม ความโลภ และลักษณะนิสัยที่ชอบเปรียบเทียบกับคนอื่น รวมถึงการกำกับดูแลให้หน่วยงานภายนอกที่เป็นภาคีเครือข่ายถ่ายทอดและการน้อมนำเอาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้เป็นกิจกรรมการพัฒนาหรือขยายผลองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ สำหรับปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสามารถที่ไม่เท่ากันของบุคลากรในการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการกิจการประสานงาน การวิเคราะห์โครงการ ตลอดจนความสามารถที่ไม่เท่ากันในการถ่ายทอดเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และขยายผลองค์ความรู้ตามแนวพระราชดำริให้กับผู้อื่น ได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ อีกทั้งในระบบราชการยังมีข้อจำกัดหลายอย่างในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ ซึ่งทำได้ไม่ง่ายเหมือนกับภาคครัวเรือน ภาคเกษตรกรรม หรือภาคเอกชนที่ไม่มีกฎระเบียบมากนัก ในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการหรือการดำเนินงานต่าง ๆ หน่วยงานราชการ

ไม่สามารถกำหนดตัวชี้วัดตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้โดยตรงแต่ต้องกระทำทางอ้อม ได้แก่ การกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญบางประการที่เป็นโจทย์ให้ผู้บริหารต้องนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ เช่น กำหนดตัวชี้วัดที่มีการถ่วงดุลกันเพื่อให้ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างผลงานที่ดี แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องควบคุมงบประมาณค่าใช้จ่าย การดำเนินงานเพื่อไม่ให้ดำเนินการที่เกินตามจำเป็นหรือดำเนินการเกินตัว รวมทั้งการกำหนดนโยบายและบริหารจัดการทั้งในการทำงานและการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามบทบาทของหน่วยงานราชการที่จะต้องผลักดันผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ผลประโยชน์สูงสุด คือประโยชน์สุขแก่สังคมภายใต้บริบทที่จำกัดของภาครัฐ และในแง่มุมของการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารงานภาครัฐนั้น สามารถนำไปปรับและประยุกต์ได้ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานราชการ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการองค์การ การออกกฎหมาย การบริหารจัดการงบประมาณ การบริหารจัดการทรัพยากรทุกรูปแบบ รวมถึงทรัพยากรบุคคล จนถึงการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน โดยเริ่มจากการให้บุคลากรในภาครัฐได้พิจารณาถึงบทบาทหน้าที่ของตน รวมถึงรูปแบบการสนับสนุนการช่วยเหลือประชาชนหรือชุมชนที่ช่วยให้ประชาชนในชุมชนนั้น สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตามการที่บุคลากรภาครัฐจะสามารถประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีนั้น จะต้องมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และจะต้องมีทิศทางไปในทางเดียวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยผ่านกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรและการนำแนวนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนมากขึ้นต่อไป

#### อภิปรายผล

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่ามีข้อค้นพบจากการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ พล อินทเสนี (2558) ศึกษาเรื่อง "การบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์" กล่าวคือ แนวทางการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สำคัญประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1. แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (economics philosophy) 2. ด้านการบริหารจัดการ (management) 3. ด้านการพัฒนาด้านการเกษตร (agricultural development) 4. ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (efficiently & effectiveness) และ 5. ด้านการมีส่วนร่วม (participate) ซึ่งแนวทางการบริหารจัดการตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการพร้อมกับความคาดหวังให้ประชาชนประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักพื้นฐาน อันจะนำไปสู่จุดหมายปลายทางสำคัญของประเทศชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข โดยประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนที่เป็นเช่นนี้ เพราะจะช่วยทำให้ประชาชนในชาติทุกระดับมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันได้ ซึ่งปัจจัยและองค์ประกอบที่เป็นประโยชน์และเกิดผลดีต่อการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หากมองประโยชน์จะเกิดผลดีต่อการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตรในภาคประชาชนแล้ว พบว่า ทำให้ประชาชนมีกินมีใช้ ถ้าในภาวะปกติก็สามารถทำให้มีรายได้มากยิ่งขึ้น และถ้าในภาวะที่มีอุทกภัยก็สามารถฟื้นตัวได้เร็ว โดยไม่ต้องพึ่งทางราชการไปช่วยมากเกินไป ทำให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้เป็นอย่างดี แต่ถ้ามองประโยชน์และเกิดผลดีต่อการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ก็จะทำให้การบริหารจัดการในส่วนราชการเป็นไปอย่างสมดุล มั่นคงและยั่งยืน พร้อมต่อ



การเปลี่ยนแปลง อีกทั้งการน้อมนำเอาองค์ประกอบทั้ง 5 ประการ แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ ความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน ภายใต้เงื่อนไขความรู้ และคุณธรรม มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและการดำเนินงานทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร รวมถึงการประสานงานหรือการบูรณาการร่วมกับองค์กรระหว่างประเทศ และการกำหนดแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ที่จะต้องคำนึงถึงความพอประมาณในการใช้จ่ายงบประมาณและการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ คำนึงถึงความสมเหตุสมผลของการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่คุ้มค่ากับทรัพยากรโดยมีการวิเคราะห์องค์ประกอบอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานและกำหนดแนวทางแก้ไขหากมีความเสี่ยงเกิดขึ้น

และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สรสิทธิ์ พรรณวงศ์ (2552) ศึกษาเรื่อง "การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนนาหว้าพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2" พบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในภาพรวมของการบริหารทั้ง 4 กลุ่มงาน คือ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคลากร และกลุ่มบริหารงานทั่วไป มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก และพบว่าผู้บริหารได้ใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วมและได้นำกระบวนการ PDCA ของ Deming Cycle และหลัก 4ร (ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา และร่วมตรวจสอบ) และ 3T (Teaming, Thinking, Training) โดยมีการวางแผนงาน การปฏิบัติตามติดตามตรวจสอบแก้ไข ภายใต้การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย กล่าวคือ มีการดำเนินการโดยบูรณาการความรู้ด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และในทุกระดับชั้น โดยเน้นการปฏิบัติและส่งเสริมให้ชุมชนภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และจัดหาแหล่งการเรียนรู้นอกโรงเรียน อีกทั้งสถานศึกษาได้มีการจัดสรรงบประมาณที่มีอยู่อย่างประหยัด ให้เกิดความคุ้มค่า พอประมาณ และมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยผู้มีส่วนได้เสียร่วมกันในการวางแผนและจัดสรร มีการนิเทศและรายงานการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ผู้บริหารได้มีการพัฒนาทีมงานพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรมและจริยธรรมตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เน้นการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน การปฏิบัติงาน และการมอบหมายงาน โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมทั้งสถานศึกษายังเป็นศูนย์กลางงานด้านการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน โดยให้ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งประชาสัมพันธ์และมีการวิเคราะห์อุปสรรคในการดำเนินงานการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และจัดทำแนวทางในการแก้ปัญหาโดยจัดประชุมบุคลากรในทุกฝ่ายให้มีความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงอย่างทั่วถึง และนำครู นักเรียน ไปศึกษาดูงานจากแหล่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ และมีการระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อขอรับเงินสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ

สำหรับประเด็นปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการองค์กรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ บุษยา มั่นฤกษ์ (2556) ศึกษาเรื่อง "การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม" พบว่า ในระบบราชการยังมีข้อจำกัดหลายอย่างในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการหรือการดำเนินงานต่าง ๆ หน่วยงานราชการไม่สามารถกำหนดตัวชี้วัดตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้โดยตรง เช่น กำหนดตัวชี้วัดที่มีการถ่วงดุลกันเพื่อให้ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างผลงานที่ดี

แต่ในขณะที่เดียวกันก็ต้องควบคุมงบประมาณค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน เพื่อไม่ให้ดำเนินการที่เกินตามจำเป็น หรือดำเนินการเกินตัวรวมทั้งการกำหนดนโยบายและบริหารจัดการทั้งในการทำงานและการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามบทบาทของหน่วยงานราชการ ที่จะต้องผลักดันผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ผลประโยชน์สูงสุด คือ ประโยชน์สุขแก่สังคมภายใต้บริบทที่จำกัดของภาครัฐ และในแง่มุมมองของการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารงานภาครัฐนั้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การจัดการองค์การ การบริหารงบประมาณ การบริหารทรัพยากรบุคคล จนถึงการวัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน โดยเริ่มจากบุคลากรในภาครัฐได้พิจารณาถึงบทบาทหน้าที่ของตน รวมถึงรูปแบบการสนับสนุนการช่วยเหลือประชาชนหรือชุมชนที่ช่วยให้ประชาชนในชุมชนนั้นสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และการที่บุคลากรภาครัฐจะสามารถประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีนั้น จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และจะต้องมีทิศทางไปในทางเดียวกัน โดยผ่านกระบวนการบริหารจัดการและการนำแผนนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมที่มีความชัดเจนต่อไป

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีการอบรมองค์ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้แก่บุคลากรเพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจในการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างถูกต้อง

2. ควรมีการกำหนดนโยบายให้ชัดเจนเพื่อการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นนโยบายจากผู้บริหาร จะทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติตามได้อย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรหรือเป็นคำสั่ง เช่น มาตรการประหยัดพลังงาน เป็นต้น

3. ควรศึกษาเป้าหมายในการใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพร้อมกำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ได้จริง และควรมีการประเมินผลสำเร็จของโครงการนั้น ๆ อย่างต่อเนื่อง

4. ควรมีการประชุมหารือร่วมกันเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ในการสร้างการรับรู้และปรับความเข้าใจของแต่ละบุคคลให้มีความเข้าใจที่ตรงกันในเรื่องแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการดำเนินศึกษาในเชิงปริมาณ โดยกำหนดเป็นระดับความรู้และความเข้าใจในการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงระดับผู้ปฏิบัติงาน

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้สนใจอาจศึกษาเพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการขององค์กรภาครัฐด้วยกัน หรือระหว่างองค์กรภาครัฐกับรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจะช่วยให้มีการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในองค์กรมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณในด้านศักยภาพและความพร้อมขององค์กรภาครัฐในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในองค์กร

4. ควรมีการศึกษา ติดตาม และประเมินผลการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในองค์กร

## เอกสารอ้างอิง

- บุษยา มั่นฤกษ์. (2556). การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการของ  
ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พล อินทเสนี. (2558). การบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาการเกษตร  
ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 5(ฉบับที่ 3),  
118-127.
- สรสิทธิ์ พรรณวงศ์. (2551). การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจ  
พอเพียงโรงเรียนนาหว้าพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.