

# การพัฒนาความยั่งยืนขององค์กรกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF ORGANIZATION AND SUFFICIENCY ECONOMY PRINCIPLES

วนิชย์ ไชยแสง

อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

E-mail : vanichc@hotmail.com

## บทคัดย่อ

แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเป็นส่วนสำคัญของการแก้ไขปัญหาในระดับองค์กรและระดับประเทศ เนื่องจากเป็นแนวความคิดที่สร้างความสมดุลเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและช่วยให้องค์กรเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้น ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้อ้างถึงหลักการเดินทางสายกลางให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ความพอเพียงจึงมุ่งไปที่หลักของความพอประมาณ (Moderation) ความสมเหตุสมผล (Reasonableness) และการสร้างภูมิคุ้มกันของตนเอง (Self-Immunity) เพื่อรับมือกับความท้าทายจากทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการปกป้องบุคลากรและองค์กรให้รอดพ้นจากผลกระทบที่เกิดขึ้น องค์กรจึงสามารถนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้กับการวางแผนเชิงกลยุทธ์

ผลการวิจัยพบว่า หลักการของความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกันในตนเอง ความรู้ และคุณธรรม มีความสำคัญและเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการองค์กรธุรกิจ เพื่อให้มีผลการดำเนินงาน เป็นไปอย่างมีศักยภาพ มีเสถียรภาพ และสร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้นกับองค์กรธุรกิจ

**คำสำคัญ :** เศรษฐกิจพอเพียง ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกันในตนเอง ความรู้และคุณธรรม

## ABSTRACT

The sufficiency economy refers to a middle path of principles for appropriate conduct. In this respect, sufficiency focuses on moderation, reasonableness, and self-immunity mechanisms in any challenge from external and internal factors. The sufficiency concept is then of utmost importance in protecting people and firms from adverse sudden effects. This also sheds light on the necessity for business organizations to apply the concept in strategic practices.

The finding showed that the principle of moderation reasonableness self-immunity and the application condition knowledge conditions, morality conditions are of key importance at the heart of business operations and management to a firm's. In order to enhance a firm's that can help enhance the performance, stability, and sustainability of business organizations.

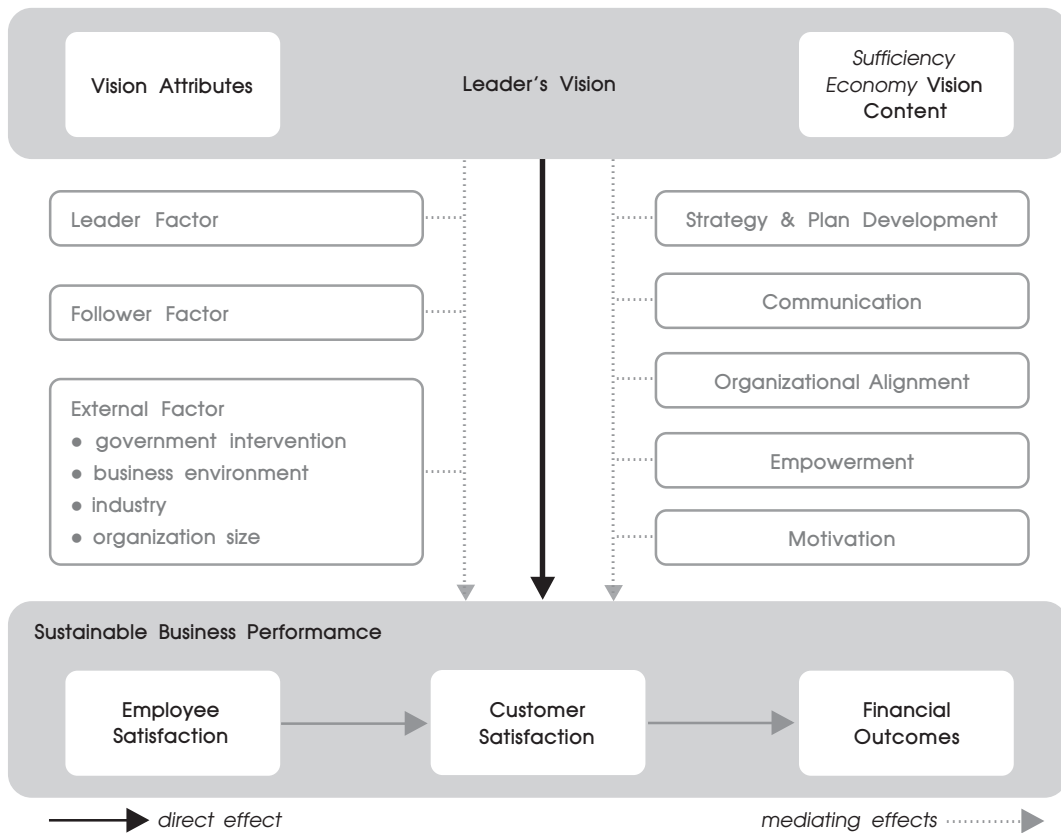
**KEYWORDS :** Sufficiency economy, Moderation, Reasonableness, Self-immunity, Knowledge and morality

## ความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์กรเพื่อก้าวไปสู่ความยั่งยืนโดยสามารถที่จะยังคงศักยภาพในการแข่งขันไว้ได้ในขณะเดียวกันก็ไม่ทิ้งรากฐานของสังคม คือ ความมีดุลยภาพกับภาคส่วนต่างๆ ซึ่งก็คือ การเชื่อมโยงทั้งมิติแห่งมนุษย์ สังคม และธรรมชาติเข้าด้วยกัน โดยยึดแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียงที่เป็นหลักทางสายกลางของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ในขณะเดียวกันประเด็นที่น่าสนใจที่ไม่ควรมองข้ามของเศรษฐกิจพอเพียง คือ การดำเนินธุรกิจตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงย่อมสอดคล้องเป็นอย่างดีกับความคิดเรื่องบรรษัทภิบาล หรือที่เรียกว่า Good Corporate Governance (เดือนเด่น นิคมบริรักษ์ และรจิตกนก จิตมั่นชัยธรรม, 2541) การสร้างความยั่งยืนให้กับบริษัท (Corporate Sustainability) จึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำองค์กรในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลง (Change) ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วท่ามกลางวิกฤติ (Crisis) ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา มีนักวิชาการหลายท่าน อาทิเช่น Avery (2004); Kantabutra (2005) Piboolsravut (2004); Wilson (2003) ที่ศึกษาและค้นหาทางเลือกจากเดิมที่มีกลุ่มประเทศ Anglo/U.S เป็นต้นแบบทางธุรกิจที่ใช้แนวคิดสนับสนุนผลการดำเนินงานระยะสั้น (Short-Term) รวมทั้งการให้ความสำคัญเฉพาะผู้ถือหุ้น (Shareholder-Value Approach) เท่านั้นซึ่งไม่ได้นำไปสู่ความสำเร็จที่เป็นความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว (Long-Term) ได้ จากที่มีข้อโต้แย้งให้เห็นว่าแนวคิดแบบ Anglo/U.S ที่เป็นแบบทุนนิยม (Capital) นั้นไม่ได้นำไปสู่การสร้างคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ของบุคคลและสังคมที่ทุกคนปรารถนา ดังนั้น การนำหลักคิดทางเศรษฐศาสตร์มาประยุกต์ผสมผสานกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรให้เกิดความยั่งยืน (Sustainable

Development Organization) โดยเฉพาะกับภาคธุรกิจ เพราะแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดที่นำมาใช้ภายใต้การสร้างองค์ความรู้ที่ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมและจริยธรรมที่มุ่งให้เกิดการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างยั่งยืนตลอดไป งานวิจัยเชิงสำรวจนี้จึงได้มุ่งไปที่การศึกษาถึงปรัชญาและการนำไปประยุกต์ตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้องค์กรได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือสร้างเป็นกลยุทธ์ให้กับองค์กรได้เกิดความยั่งยืน (Sustainable) จากการดำเนินงานที่เน้นผลลัพธ์ในระยะยาว (Long Term Performance)

มีงานวิจัยในปัจจุบันที่ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (Corporate Social Responsibility) หรือการทำ CSR มากขึ้นโดยกล่าวถึงปัจจัยสำคัญของความยั่งยืนขององค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ด้วยไม่ใช่มุ่งให้ความใส่ใจในการสร้างความมั่งคั่งให้กับผู้ถือหุ้น (Shareholders) และกับธุรกิจเท่านั้น นั่นคือ การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และแนวคิดในระยะยาวของธุรกิจ (Long-Term Performance) จึงต้องคำนึงถึงความยั่งยืน (Sustainable) ด้วย ดังนั้นผู้มีส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้และเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนในการสร้างความยั่งยืนก็คือ การมีภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้นำในองค์กร (Avery, 2004) จึงได้มีข้อเสนอตัวแบบความสัมพันธ์ของ Vision-Based Leadership ที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจที่ยั่งยืน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 Model Relating Vision-based Leadership to Sustainable Business Performance  
ปรับปรุงจาก Kantabutra and Avery (2005).

### การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและการปฏิบัติที่เรียกว่า "การพัฒนาอย่างยั่งยืน" เป็นการพัฒนาที่จะส่งผลกระทบต่อมวลมนุษย์อย่างถาวรมั่นคง โดยมีหลักการที่ว่า 1) มนุษย์จะต้องอาศัยปัจจัยในการดำรงชีวิตจากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในโลกนี้เท่านั้น 2) การดำรงชีวิตของมนุษย์ด้วยกัน การดำรงชีวิตของสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ กับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น จะต้องเกื้อกูลซึ่งกันและกัน 3) การพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติจะเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน 4) การพัฒนาคุณภาพประชากรและการใช้ทรัพยากรจะเพิ่มขึ้นในปริมาณที่จำกัดเท่านั้น

### การบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

เศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) แม้จะเป็นเศรษฐกิจที่เน้นจากภายในของส่วนบุคคลออกไปยังชุมชนและสังคม แต่ก็ เป็นทฤษฎีที่มีความหลากหลายและเชื่อมโยงในทุกมิติเข้าด้วยกัน กล่าวคือ เป็นระบบเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นไปที่แก่นกลางของการพัฒนา คือ จิตใจของมนุษย์ที่จะต้องมีความพอเพียงในด้านต่างๆ ไม่เบียดเบียนธรรมชาติลักษณะดังกล่าวนี้จึงเป็นลักษณะที่สอดคล้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) เพราะเป็นแนวคิดในเรื่องของมนุษย์ ซึ่งรวมทั้งระบบเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ธรรมชาติแวดล้อม และสังคม เมื่อพิจารณาแนวคิดเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงจึงเห็นได้ว่า เป็นแนวคิดที่เน้นการพัฒนาที่เป็นไปอย่างสมดุลระหว่างมนุษย์ ธรรมชาติแวดล้อม และสังคม โดยมุ่งเน้นไปที่จิตใจของมนุษย์เป็นสำคัญ

เพราะผู้ที่จะไปทำการต่างๆ ทั้งต่อมนุษย์และธรรมชาติแวดล้อม นั้นก็คือมนุษย์นั่นเอง

### แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy)

แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ คือ 1) ความพอประมาณ (Moderation) ได้แก่ ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคอยู่ในระดับพอประมาณ 2) ความมีเหตุผล (Reasonableness) ได้แก่ การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ได้แก่ การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นระยะยาว การดำเนินกิจการต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องมีความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ ความรู้ (Knowledge) ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้น มาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ คุณธรรม (Morality) ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน (Piboolsravut, 2004)

การศึกษาของ Hodge, Anthony และ Gale (1996) ที่ได้เสนอว่า ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะขององค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่าง โครงสร้าง ขนาด เทคโนโลยี และ สิ่งแวดล้อม นั้นหมายถึงแนวคิดของ Contingency จึงขึ้นอยู่กับสถานการณ์ (Situation) และบริบท (Context) เพื่อที่จะเข้าถึงแนวคิดนี้ได้ผู้บริหารองค์กรจึงต้องมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์และเงื่อนไขต่างๆ ที่เกิดขึ้นและปรับโครงสร้างขององค์กร (Sillince, 2005) รวมทั้งการดำเนินการเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรให้ได้

### ภาวะผู้นำกับองค์กรที่ยั่งยืน

มีงานวิจัยในปัจจุบันที่ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (Corporate Social Responsibility) หรือการทำ CSR มากขึ้นโดยกล่าวถึงปัจจัยสำคัญของความยั่งยืนขององค์กร จำเป็นต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ด้วยไม่เพียงแค่ให้ความใส่ใจในการสร้างความมั่งคั่งให้กับผู้ถือหุ้น (Shareholders) และกับธุรกิจเท่านั้น นั่นคือ การสร้างนวัตกรรม (Innovation)

และแนวคิดในระยะยาวของธุรกิจ (Long-Term Performance) จึงต้องคำนึงถึงความยั่งยืน (Sustainable) ดังนั้นผู้มีส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้และเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนในการสร้างความยั่งยืนก็คือ การมีภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้นำในองค์กร (Avery, 2004) จึงได้มีข้อเสนอตัวแบบความสัมพันธ์ของ Vision-Based Leadership ที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจที่ยั่งยืน ดังภาพที่ 1

### ผลการดำเนินงานขององค์กรระยะยาว (Long Term Performance)

การศึกษาผลการดำเนินงานขององค์กรที่มีความยั่งยืน และตัววัดที่สำคัญ มีการศึกษาของ Album, Strandskov และ Durr (2002) ; Gilley และ Rasheed (2000) รวมทั้ง Morgan, Kaleka, Katsikeas (2004) ที่เสนอว่าการประเมินค่าขององค์กรในระยะยาว ควรเป็นการประเมินในหลายมิติ Gresov (1989) เช่น การวัดผลการดำเนินงานที่ให้ความสำคัญกับการเงิน (Financial Oriented) และที่ไม่ใช่การเงิน (Non-Financial Oriented) อาทิเช่น ความพึงพอใจของพนักงานหรือลูกค้า รวมถึงกิจกรรมการที่เป็นความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น

ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) นักวิชาการหลายคนถือเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้เป็นตัวชี้วัดขององค์กร (Anderson, 1984; Barbin and Boles, 1996; van dyck, 1996) ที่ได้เสนอไว้ว่าความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรจะนำไปสู่การสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า (Customer Satisfaction) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญอีกตัวหนึ่งขององค์กร (Bird, 1995; Gates, 2000; Sizia and wood, 1997) ถ้าความพึงพอใจของลูกค้ามีสูงนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อสินค้าหรือองค์กรได้มากขึ้น โดยเฉพาะภาคธุรกิจมีผลต่อผลประกอบการทางการเงิน (Financial Performance) (Niven, 2002) ของธุรกิจ ซึ่งถือเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจ (Maltz, Schenhar and Reilly, 2003) และเป็นตัวชี้ที่เที่ยงตรงและเป็นเป้าประสงค์ขององค์กร (Kaplan and Norton, 1997)

### ความสัมพันธ์แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับผลการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจ

Piboolsravud, (2004) ; Tantivejkul, (1999) ได้เสนอว่าแนวคิดความพอเพียงซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความ

เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านอื่นและผลที่ตามมาที่จะต้องนำมาพิจารณา ภายใต้งานไขว้ของการสร้างความรู้ที่ควบคู่กับคุณธรรมที่เป็น การใช้ประโยชน์จากแนวคิดและวิธีการที่นำไปสู่การวางแผนในเชิง กลยุทธ์และการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้ Wattanasupachoke (2009) กล่าวว่า จากแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่เชื่อมโยงไปสู่ การพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งได้มีการสังเคราะห์ถึงตรรกะเชิงนิเวศ (Ecological) สังคม (Social) และเป้าประสงค์ทางเศรษฐศาสตร์ จากการศึกษานโยบายของ Daly (1990); Galdwin, Kennelly และ Krause (1995); Van Den Gergh (1996); Yancken and Wilkinson (2000) นั่นคือ องค์กรทางธุรกิจจึงไม่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ ทางเศรษฐศาสตร์หรือทางการเงินมากกว่าด้านสังคมและด้าน สิ่งแวดล้อมซึ่งไม่ก่อให้เกิดความยั่งยืนเกิดขึ้นได้เป็นเพียงแต่การ สร้างเป้าหมายขององค์กรในระยะสั้น (Short Term) เท่านั้น องค์กร ธุรกิจจึงควรต้องสร้างให้เกิดความสมดุลระหว่างเป้าหมายในระยะสั้น และระยะยาวที่นำไปสู่การสร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้นได้ในอนาคต ต่อไป

ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงตั้งอยู่บน 5 กระแสหลัก คือ 1) กระแสพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ที่เน้นส่งเสริม ความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม 3) รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ที่ต้องการเน้นการสร้างสังคมให้มีรากฐานที่แข็งแรง 4) พระพุทธ ศาสนาที่ยึดหลักทางสายกลาง 5) วิถีและวัฒนธรรมไทยที่แต่ ดั้งเดิมเน้นการเอื้ออาทร การมีวิถีชีวิตร่วมกันหรือการเป็นวัฒนธรรม ชุมชนจากแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่จะนำมาประยุกต์ ใช้ในการสร้างเป็นกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อให้ผลการดำเนินงาน ขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ สร้างความยั่งยืนขององค์กรได้ในระยะยาวจึงนำมาพัฒนาและสร้าง เป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัยได้ดังต่อไปนี้

### คำถามในการวิจัย

1. การพัฒนาความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจตามแนวคิด เศรษฐกิจพอเพียงเป็นอย่างไร
2. องค์กรธุรกิจมีนโยบายหรือกลยุทธ์ในการพัฒนา องค์กรให้เกิดความยั่งยืนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงใน ปัจจุบันเป็นอย่างไร

3. ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความยั่งยืน ขององค์กรตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมีปัจจัยด้านใดบ้าง

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบ (Factor Analysis) แนวทาง การพัฒนาองค์กรธุรกิจด้วยการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและผล การดำเนินงานขององค์กรที่นำไปใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดความยั่งยืน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลของแนวคิดเศรษฐกิจ พอเพียงที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจ

### ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเป็นการวิจัยสำรวจ (Survey Research) ที่เป็น แนวคิดเชิงบูรณาการ (Integrative Approach) ที่ใช้วิธีการ และการศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่างๆ จากการรวบรวมเอกสาร ในอดีต การวิเคราะห์สถานการณ์และความต้องการขององค์กร ประกอบกับการใช้ความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นจาก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มาใช้ในการศึกษาวิจัยโดยมีขอบเขตของการวิจัย แบ่งเป็น

1. การศึกษาเอกสาร (Documentary Study)
2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

โดยการศึกษาจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้ประกอบการที่มาจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises) หรือตามนโยบายและมาตรการ ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย

### วิธีการศึกษา

วิธีการศึกษาวิจัยโดยการสร้างแบบสำรวจเพื่อรวบรวม ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ประกอบการ ธุรกิจหรือผู้บริหารระดับสูงขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises) หรือ SMEs ด้วยเหตุผลที่บริษัทที่เป็นองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมถือเป็น ตัวบ่งบอกให้เห็นถึงเศรษฐกิจไทยได้เป็นอย่างดีในภาพรวม โดยเฉพาะบริษัทหรือองค์กรที่เน้นรับเอาหลักการแนวคิดเศรษฐกิจ พอเพียงมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ทั้งนี้การวิจัยจากภาคธุรกิจ ถือเป็น การนำเอาแนวคิดทางวิชาการหรือทางทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ ถือเป็น การสร้างงานวิชาการให้เกิดคุณค่าโดยขนาดตัวอย่างที่ใช้

ในการศึกษาคำนวณจากการใช้สูตร F-test of Variance Proportion in Multiple Regression Analysis คือ ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 369.54 หรือ โดยประมาณจำนวน 370 ตัวอย่าง ในการสำรวจข้อมูลจากแบบสำรวจวิจัยนี้ใช้การสำรวจจากตัวอย่างจำนวน 488 องค์กร ซึ่งถือเป็นข้อมูลปฐมภูมิที่ใช้ในการศึกษาวิจัยโดยการใช้เทคนิคของการให้แสดงความคิดเห็นร่วมจากการลงพื้นที่ภาคสนาม (In-Depth Interview) สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงหรือผู้ประกอบการธุรกิจ เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลเชิงลึกในการนำเอาปรัชญา หรือแนวคิดความเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ในการดำเนินงานขององค์กรที่จะนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลได้พัฒนาขึ้น โดยมีการทดสอบ (Pre-Test) และจากการศึกษานำร่อง (Pilot Study) กับผู้ประกอบการธุรกิจที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะทำการจัดเก็บข้อมูลจริงเพื่อให้แน่ใจว่า ข้อมูลที่จะใช้ในการวิเคราะห์เป็นข้อมูลที่มีความแม่นยำและเที่ยงตรง ก่อนที่จะนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ เครื่องมือแบบสำรวจที่มีโครงสร้างรูปแบบคำถาม (Structure Interview) เป็นข้อคำถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย รวมทั้งการศึกษาจากเอกสาร (Document Study) ที่เป็นข้อมูลทุติยภูมิหรือ Secondary Data เพื่อมาประกอบการวิเคราะห์เนื้อหา

การตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย โดยนำข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะมาใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย รวมทั้งได้มีการทบทวนทฤษฎี วรรณกรรม เอกสารรายงานวิจัย เกี่ยวกับข้อคำถามมีความเหมาะสมเพียงใด เช่น คำถามได้ครอบคลุมประเด็นที่ได้ศึกษา หรือมีความซ้ำซ้อนของคำถาม และคำตอบ โดยมีคณาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ประกอบการร่วมพิจารณาความถูกต้องด้านเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามในเครื่องมือวิจัยที่จะนำไปใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบ (Factor Analysis) ของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่เป็น 3 ห่วงและ 2 เงื่อนไข และผลการดำเนินงานขององค์กร โดยการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงประจักษ์กับตัวแปรแฝงในการเชื่อมโยงกัน แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจ ด้วยค่าสถิติสมการมาตรวัดด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ LISREL

2. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับตัวแปรตาม จากผลการดำเนินงานขององค์กร ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

## ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปขององค์กรธุรกิจที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นธุรกิจที่มีขนาดต่ำกว่า 5 ล้านบาท มีร้อยละ 35.2 มีทุนจดทะเบียน ต่ำกว่า 5 ล้านบาท มีร้อยละ 63.9 เป็นบริษัทที่ไม่ได้ร่วมทุนกับต่างประเทศ มีร้อยละ 95 เป็นการจดทะเบียนในในประเทศ มีร้อยละ 97.2 จำนวนพนักงานในกิจการ ไม่เกิน 10 คน มีร้อยละ 42.2 และมียอดขายต่อปี ระหว่าง 5 ถึง 20 ล้านบาท มีร้อยละ 36.7

● การวิเคราะห์ ปัจจัยองค์ประกอบของการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ความพอประมาณ (Moderatio) ประกอบด้วย การลงทุนทางธุรกิจโดยพึ่งพาเงินทุนตนเองมากกว่า การกู้หรือสร้างหนี้ (M1) การผลิตโดยเลือกวิธีการและขนาดการผลิตที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (M2) การใช้วัตถุดิบและบุคลากรที่อยู่ในพื้นที่หรือภายในชุมชนท้องถิ่น (M3) คำนึงถึงความเสี่ยงทางธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นจากการขยายตัวของธุรกิจ (M4) การสร้างผลกำไรโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง (M5) โดยทั้ง 5 ตัวแปรสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 57.73

องค์ประกอบที่ 2 ความมีเหตุผล (Reasonabl) รักษา ระดับของการผลิตและยอดขายเพื่อให้มีรายได้สมดุลกับรายจ่าย (R1) รักษาสัดส่วนหนี้สินต่อทุนให้อยู่ในระดับที่พึงพอใจตัวเองเป็นหลัก (R2) การดำเนินธุรกิจที่มุ่งแสวงหากำไรและผลการดำเนินธุรกิจในระยะยาว (R3) การตัดสินใจในธุรกิจโดยคำนึงถึงเป้าหมายและแผนงานทางธุรกิจ (R4) ตระหนักถึงความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (R5) โดยทั้ง 5 ตัวแปรสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 61.61

องค์ประกอบที่ 3 มีภูมิคุ้มกันในตนเอง (Self\_Immu) ธุรกิจมีความพร้อมและปรับตัวให้สอดคล้องจากผลกระทบภายนอกองค์กร (S1) มีการประเมินความเสี่ยงด้านต่างๆ ของธุรกิจเป็นช่วงๆ อย่างสม่ำเสมอ (S2) การรักษาและสร้าง

ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ชายปัจจัยการผลิตและผู้ซื้อสินค้า (S3) การให้ความสำคัญกับพนักงาน การสร้างทีมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน (S4) มีกิจกรรมหรือโครงการที่ร่วมกับชุมชนเพื่อคืนกำไรให้กับสังคมอย่างต่อเนื่อง (S5) โดยทั้ง 5 ตัวแปรสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 42.7

**องค์ประกอบที่ 4** ความรู้ (Knowledge) การพัฒนาการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์และสร้างโอกาสทางธุรกิจ (K1) การสร้างเครือข่ายทางธุรกิจเพื่อลดค่าใช้จ่ายและแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน (K2) การมีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายและสามารถปรับเปลี่ยนการผลิตได้ตลอดเวลา (K3) การพัฒนาความรู้และทักษะให้กับพนักงานหรือบุคลากรภายในองค์กร (K4) การพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมที่มาจากองค์ความรู้ที่มีในองค์กร (K5) โดยทั้ง 5 ตัวแปรสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 49.38

**องค์ประกอบที่ 5** คุณธรรม (Morality) การบริหารจัดการภายในธุรกิจที่คำนึงถึงความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (MO1) การให้ความสำคัญกับค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานทุกระดับในองค์กร (MO2) มีกำไรในระดับที่เหมาะสม เพื่อผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและรักษาสภาพแวดล้อม (MO3) การดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจทุกส่วน (MO4) การคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อลูกค้าและสังคม เพื่อให้ธุรกิจมีความยั่งยืน (MO5) โดยทั้ง 5 ตัวแปรสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 50.86

**องค์ประกอบที่ 6** ผลการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วย พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์กร (Emplo\_w\_S) ลูกค้ามีความพึงพอใจในองค์กร (Custom\_S) ผลการดำเนินงานทางการเงินในระยะยาว (Finan\_LO) ภาพพจน์ของธุรกิจที่มีต่อชุมชนและสังคม (Immagw\_CO) มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ (Csr\_Envi) โดยทั้ง 5 ตัวแปรสามารถอธิบายความผันแปร ได้ร้อยละ 46.83

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองมาตรวจวัดจากแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรธุรกิจ แยกเป็นรายปัจจัยสรุปได้ดังนี้

**1. ความพอประมาณ** มี 3 ตัวแปร ได้แก่

การผลิตโดยเลือกวิธีการและขนาดการผลิตที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

$$M2 = 0.32 * MODERATI, \text{Errorvar.} = 0.96, R^2 = 0.094$$

(0.057) (0.065)

5.50 14.70

คำนึงถึงความเสี่ยงทางธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นจากการขยายตัวของธุรกิจ

$$M4 = 0.70 * MODERATI, \text{Errorvar.} = 0.61, R^2 = 0.45$$

(0.088) (0.12)

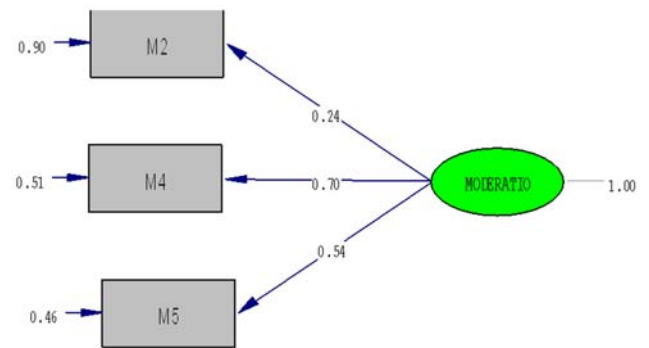
7.97 5.26

การสร้างผลกำไรโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

$$M5 = 0.62 * MODERATI, \text{Errorvar.} = 0.41, R^2 = 0.48$$

(0.077) (0.088)

8.05 4.67



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

**2. ความมีเหตุผล** มี 3 ตัวแปร ได้แก่

รักษาระดับของการผลิตและยอดขายเพื่อให้มีรายได้สมดุลกับรายจ่าย

$$R1 = 0.54 * RESONABL, \text{Errorvar.} = 0.37, R^2 = 0.44$$

(0.055) (0.053)

9.87 7.00

รักษาสัดส่วนหนี้สินต่อทุนให้อยู่ในระดับที่พึงพอใจเป็นหลัก

$$R2 = 0.54 * RESONABL, \text{Errorvar.} = 0.45, R^2 = 0.39$$

(0.056) (0.055)

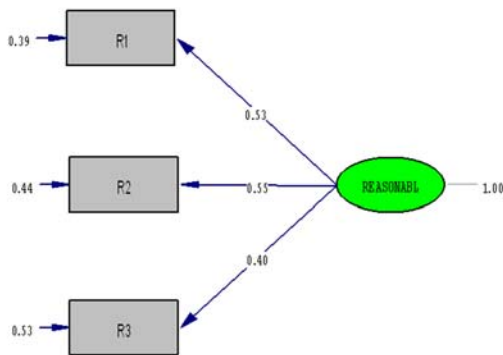
9.60 8.13

การดำเนินธุรกิจที่มุ่งแสวงหากำไรและผลการดำเนินงานธุรกิจในระยะยาว

$$R3 = 0.39 * REASONABL, \text{Errorvar.} = 0.59, R^2 = 0.21$$

(0.049) (0.045)

8.01 13.04



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

### 3. มีภูมิคุ้มกันในตนเอง มี 3 ตัวแปร ได้แก่

ธุรกิจมีความพร้อมและปรับตัวให้สอดคล้องจากผลกระทบภายนอกองค์กร

$$S1 = 0.53 * SELF\_IMM, \text{Errorvar.} = 0.48, R^2 = 0.37$$

(0.055) (0.054)

9.75 8.89

มีการประเมินความเสี่ยงด้านต่างๆ ของธุรกิจเป็นช่วงๆ อย่างสม่ำเสมอ

$$S2 = 0.58 * SELF\_IMM, \text{Errorvar.} = 0.60, R^2 = 0.36$$

(0.060) (0.065)

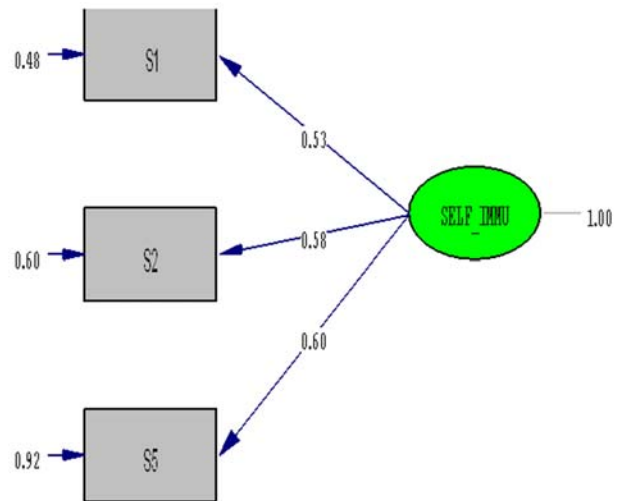
9.67 9.21

มีกิจกรรมหรือโครงการที่ร่วมกับชุมชนเพื่อคืนกำไรให้กับสังคมอย่างต่อเนื่อง

$$S5 = 0.60 * SELF\_IMM, \text{Errorvar.} = 0.92, R^2 = 0.28$$

(0.067) (0.081)

9.02 11.29



### 4. ความรู้ มี 3 ตัวแปร ได้แก่

การพัฒนาการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการสร้างสรรคและสร้างโอกาสทางธุรกิจ

$$K1 = 0.55 * KNOWLEDG, \text{Errorvar.} = 0.59, R^2 = 0.33$$

(0.049) (0.049)

11.22 11.99

การพัฒนาความรู้และทักษะให้กับพนักงานหรือบุคลากรภายในองค์กร

$$K4 = 0.68 * KNOWLEDG, \text{Errorvar.} = 0.38, R^2 = 0.55$$

(0.051) (0.055)

13.43 6.96

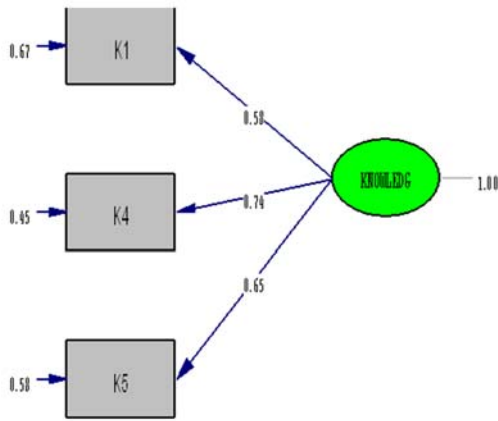
พัฒนาเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมที่มาจากองค์ความรู้ที่มีในองค์กร

$$K5 = 0.68 * KNOWLEDG, \text{Errorvar.} = 0.63, R^2 = 0.42$$

(0.055) (0.063)

12.25 9.94





Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

5. คุณธรรม มี 4 ตัวแปร ได้แก่

การให้ความสำคัญกับค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานทุกระดับในองค์กร

$$MO2 = 0.49 * MORALITY, \text{Errorvar.} = 0.33, R^2 = 0.41$$

(0.037)                      (0.029)

13.29                      11.48

มีกำไรในระดับที่เหมาะสม เพื่อผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและรักษาสภาพแวดล้อม

$$MO3 = 0.48 * MORALITY, \text{Errorvar.} = 0.35, R^2 = 0.39$$

(0.037)                      (0.030)

12.89                      11.86

การดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจทุกส่วน

$$MO4 = 0.56 * MORALITY, \text{Errorvar.} = 0.39, R^2 = 0.45$$

(0.40)                      (0.036)

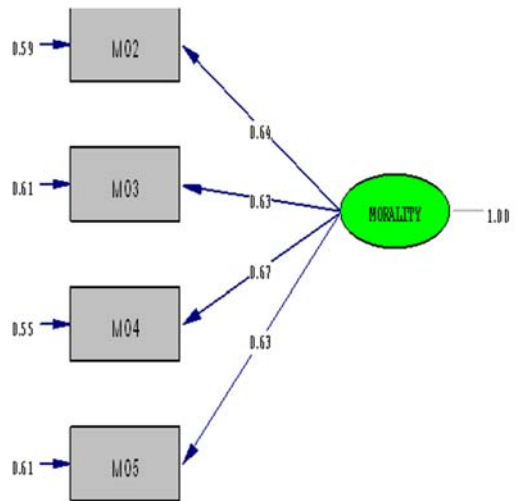
13.82                      10.91

การคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อลูกค้าและสังคม เพื่อให้ธุรกิจมีความยั่งยืน

$$MO5 = 0.49 * MORALITY, \text{Errorvar.} = 0.36, R^2 = 0.39$$

(0.038)                      (0.031)

12.94                      11.83



Chi-Square=0.14, df=2, P-value=0.93037, RMSEA=0.000

- ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับตัวแปรตามผลการดำเนินงานขององค์กร โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการด้วยวิธี Stepwise มีผลการศึกษา ได้แก่

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์กร กับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินธุรกิจ	Coefficients	t-test	Significant
ค่าคงที่	1.980	9.283	0.000*
การให้ความสำคัญกับพนักงาน การสร้างทีมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.197	4.892	0.000*
การบริหารจัดการภายในธุรกิจที่คำนึงถึงความโปร่งใสและตรวจสอบได้	0.188	4.473	0.000*
ธุรกิจมีความพร้อมและปรับตัวให้สอดคล้องจากผลกระทบภายนอกองค์กร	0.126	3.523	0.000*

\* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05                      R<sup>2</sup> = 0.172

**ตารางที่ 2** ความสัมพันธ์ระหว่าง ลูกค้ำมีความพึงพอใจในองค์กร กับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินธุรกิจ	Coefficients	t-test	Significant
ค่าคงที่	2.317	10.706	0.000*
การบริหารจัดการภายในธุรกิจที่คำนึงถึงความโปร่งใสและตรวจสอบได้	0.131	3.181	0.002*
รักษาระดับของการผลิตและยอดขายเพื่อให้มีรายได้สมดุลกับรายจ่าย	0.158	4.348	0.000*
การคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อลูกค้าและสังคม เพื่อให้ธุรกิจมีความยั่งยืน	0.155	3.909	0.000*

\* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05  $R^2 = 0.140$

**ตารางที่ 3** ความสัมพันธ์ระหว่าง ผลการดำเนินงานทางการเงินในระยะยาวกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินธุรกิจ	Coefficients	t-test	Significant
ค่าคงที่	1.599	7.232	0.000*
ธุรกิจมีความพร้อมและปรับตัวให้สอดคล้องจากผลกระทบภายนอกองค์กร	0.159	4.218	0.000*
การดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจทุกส่วน	0.131	3.277	0.001*
รักษาสัดส่วนหนี้สินต่อทุนให้อยู่ในระดับที่พึงพอใจตัวเองเป็นหลัก	0.143	3.754	0.000*
การพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมที่มาจากองค์ความรู้ที่มีในองค์กร	0.112	3.665	0.000*
การดำเนินธุรกิจที่มุ่งแสวงหากำไรและผลการดำเนินธุรกิจในระยะยาว	0.119	2.965	0.003*

\* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05  $R^2 = 0.226$

**ตารางที่ 4** ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาพพจน์ของธุรกิจที่มีต่อชุมชน และสังคม กับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินธุรกิจ	Coefficients	t-test	Significant
ค่าคงที่	1.307	5.511	0.000*
กำไรในระดับที่เหมาะสม เพื่อผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและรักษาสภาพแวดล้อม	0.299	6.353	0.000*
มีกิจกรรมหรือโครงการที่ร่วมกับชุมชนเพื่อคืนกำไรให้กับสังคมอย่างต่อเนื่อง	0.154	5.059	0.000*
รักษาระดับของการผลิตและยอดขายเพื่อให้มีรายได้สมดุลกับรายจ่าย	0.139	3.192	0.002*
การผลิตโดยเลือกวิธีการและขนาดการผลิตที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม	0.117	3.147	0.002*

\* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05  $R^2 = 0.231$

**ตารางที่ 5** ความสัมพันธ์ระหว่าง มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่กับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินธุรกิจ	Coefficients	t-test	Significant
ค่าคงที่	2.261	10.743	0.000*
มีกิจกรรมหรือโครงการที่ร่วมกับชุมชนเพื่อคืนกำไรให้กับสังคมอย่างต่อเนื่อง	0.216	6.531	0.000*
มีกำไรในระดับที่เหมาะสม เพื่อผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและรักษาสภาพแวดล้อม	0.284	5.807	0.000*

\* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05  $R^2 = 0.157$

## อภิปรายผล

หลักปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) เป็นเศรษฐกิจที่เน้นจากภายในของส่วนบุคคล ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีความหลากหลายและมีการเชื่อมโยงในทุกมิติเข้าด้วยกัน กล่าวคือ เป็นระบบเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นไปที่แก่นกลางของการพัฒนา คือ จิตใจของมนุษย์ที่จะต้องมีความพอเพียงในด้านต่างๆ ไม่เบียดเบียนธรรมชาติ ลักษณะดังกล่าวนี้จึงถือเป็นลักษณะที่สอดคล้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) โดย Piboolsravud (2004) และ Tantivejkul (1999) ได้เสนอว่าแนวคิดความพอเพียงซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และมีภูมิคุ้มกันตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านอื่นและผลที่ตามมาที่จะต้องนำมาพิจารณาภายใต้เงื่อนไขของการสร้างความรู้ที่ควบคู่กับคุณธรรมที่เป็นการใช้ประโยชน์ จากแนวคิดและวิธีการที่นำไปสู่การวางแผนในเชิงกลยุทธ์และการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้ ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับนักวิชาการไทยอีกท่านคือ Wattanasupachoke (2009) ที่กล่าวว่า แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเป็นการเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร และสอดคล้องกับนักวิชาการในต่างประเทศ ดังเช่น ผลการศึกษาของ Daly (1990); Goldwin,

Kennelly and Krause (1995); Van Den Gergh (1996); Yancken and Wilkinson (2000) แนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) จึงถือเป็นรากฐานสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) และถือเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาที่ก่อให้เกิดความสมดุล ที่เป็นความเสมอภาคและความเป็นธรรมในการจัดสรรคุณค่า (Values) ให้กับสังคม สอดคล้องกับแนวคิดคิดของ Streeten (1981) และ Todaro (1982) ที่เสนอแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ได้ให้ความสำคัญในการบูรณาการระหว่างการอนุรักษ์และการพัฒนาที่นำไปสู่พื้นฐานในกระบวนการตัดสินใจในการส่งเสริมการพัฒนาที่มีดุลยภาพ (UNDP, 1992) ดังนั้นแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงจึงมุ่งเน้นไปที่จิตใจของมนุษย์เป็นสำคัญเพราะผู้ที่จะไปทำการต่างๆ ทั้งต่อมนุษย์และธรรมชาติแวดล้อม ก็คือมนุษย์นั่นเอง

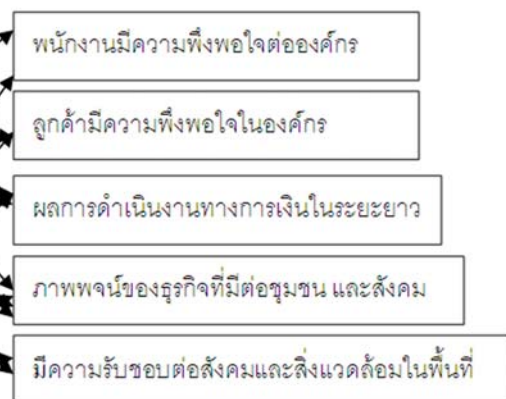
## สรุปผลการศึกษา

บทความนี้ได้ศึกษาการพัฒนาความยั่งยืนขององค์กรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ที่เป็นความสัมพันธ์ของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับผลการดำเนินงานขององค์กร สรุปได้ดังนี้

### แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินธุรกิจ



### ผลการดำเนินงานขององค์กร



แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับผลการดำเนินงานขององค์กร ที่เป็น 3 ท่วง และ 2 เงื่อนไขมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานขององค์กรทั้ง 5 ประเด็น โดยเฉพาะผลการดำเนินงานทางการเงินในระยะยาวมีความสัมพันธ์กับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงทั้งในด้านความมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตนเอง ภายใต้การมีเงื่อนไขของความรู้และการมีคุณธรรม ผลของการวิจัยได้แสดงให้เห็นถึงองค์กรทางธุรกิจไม่ควรให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ทางเศรษฐศาสตร์หรือทางการเงินมากกว่าทางด้านสังคมและด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความยั่งยืนเกิดขึ้นได้ ซึ่งเป็นเพียงแต่การสร้างเป้าหมายขององค์กรในระยะสั้น (Short Term) เท่านั้น ดังนั้นองค์กรธุรกิจโดยเฉพาะผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ที่เป็น การแสดงภาวะผู้นำที่มีความต้องการสร้างผลการดำเนินงานขององค์กรเพื่อก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างเป้าหมายในระยะสั้นและระยะยาวที่นำไปสู่การสร้างความยั่งยืนขององค์กรให้เกิดขึ้นได้ในอนาคต

## บรรณานุกรม

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. 2541. **ทฤษฎีใหม่ : มิติที่ยิ่งใหญ่ทางความคิด**. กรุงเทพฯ: สถาบันนโยบายศึกษา. เดือนเด่น นิคมบริรักษ์ และรจิตกนก จิตมั่นชัยธรรม. 2541. **การคอร์รัปชันในภาคธุรกิจกับบรรษัทภิบาลในประเทศไทย**. ทีดีอาร์ไอ. ฉบับที่ 29, มิถุนายน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. ธนภณ สมหวัง. 2549. "เศรษฐกิจพอเพียง : รากฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน." **ศรีปทุมปริทัศน์**. 56-67. ธรรมปิฎก, พระ (ประยุทธ์ ปยุตโต). 2541. **การพัฒนาที่ยั่งยืน**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกลบอลคิมทอง. เนื่องน้อย บุญยเนตร. 2537. **จริยศาสตร์สถานะแวดล้อม : โลกทัศน์ในพุทธปรัชญาและปรัชญาตะวันตก**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อภิชัย พันธเสน. 2549. **พุทธเศรษฐศาสตร์ ฉบับนิสิต นักศึกษา และประชาชน**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้าวิชาการ. อภิชัย พันธเสน สรวิชัย เปรมชื่น และพิเชษฐ เกียรติเดชปัญญา. 2550. **การประยุกต์พระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงกับอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม**. กรุงเทพฯ: สกว.

Avery, G.C. 2004. **Paradigms of Leadership: Theory and Cases**. Thousand Oaks: Sage.

Avery, G.C. 2005. **Leadership for Sustainable Futures: Achieving Success in a Competitive World**. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar.

Daly, H. 1990. "Toward Some Operational Principles of Sustainable Development." **Ecological Economics**. 2: 2-6.

Galdwin, T., Kennelly, J. & Krause, T. 1995. "Shifting Paradigm for Sustainable Development." **Academy of Management Review**. 20: 874-907.

Kantabutra, S. 2005. "Applying Sufficiency Economy Philosophy in Business Organizations: A Case of Sa Paper Preservation House." Unpublished manuscript, Sufficiency Economy Unit, Office of National Economic and Social Development Board, Thailand.

Kantabutra, S., and Avery, G.C. 2005. "Essence of Shared Vision: Empirical Investigation." **The New Zealand Journal of Human Resources Management**. 5: 1-28.

Kaplan, R.S., & Norton, D.P. 1997. "Why does Business Need a Balanced Scorecard?." **Journal of Cost Management**. (May/June): 5-10.

Maltz, A.C., Schenhar, A.J. & Reilly, R.R. 2003. "Beyond the Balance Scorecard: Refining the Search for Organization Success Measures." **Long Range Planning**. 32, 2: 187-195.

Morgan, N.A., Kaleka, A., Katsikeas, C.S. 2004. "Antecedents of Export Venture enformance: A Theoretical Model and Empirical Assessment." **Journal of Marketing**. 68, 1: 90-108.

Niven, P.R. 2002. **Balanced Scorecard Step-by-step**. NY: John Wiley and Sons.

- Piboolsravut, P. 2004. "Sufficiency Economy." **ASEAN Economic Bulletin**. 21, 1: 127-134.
- Streeten, P. 1981. **Development Perspectives**. New York: St. Martin's Press.
- Tantivejkul, S. 1999. "Sufficiency Economy Lifestyles According to H.M. The King's Royal Initiative." **Matichon**. December 5.
- Todaro, M. P. 1982. **Economic for a Developing World: An Introduction to Principles, Problems and Policies for Development**. 2nd edition. UK: Longman Group.
- UNDP. 1992. **Human Development Report 1992**. New York: Oxford University Press.
- Van, D. G. 1996. **Ecological Economics and Sustainable Development**. Elgar: Cheltenham.
- Van dyck, B. 1996. "Employee Satisfaction One Factor of Top Performing Banks." **Northwestern Financial Review**. 181, 19: 5.
- Wattanasupachoke, T. 2009. "Sufficiency Economy Principles: Applications for Organization Management Strategy." **The Journal of American Academy of Business, Cambridge**. 14, 2: 263-270.
- Willson, M. 2003. "Corporate Sustainability : What is it and where does it come from?." **Ivery Business Journal Online**. March.
- Yancken, D. & Wilkinson, D. 2000. **Resetting the Compass, Australia's Journey Towards Sustainability**. Melborne: CSIRO Publishing.



## >> วนิชย์ ไชยแสง

จบการศึกษาหลักสูตรการจัดการดุขฎิบัณฑิต วิทยาการพญาไท มหาวิทยาลัยศรีปทุม หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสถิติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปัจจุบันทำงานในตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการทั่วไป กรรมการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ผลงานวิชาการ เช่น การศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้วยการเชื่อมโยงเครือข่ายวิสาหกิจของกลุ่มอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แหล่งทุน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)