



รายงานวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการ
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาด
ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

Factors Affecting the Sustainable Organizational Development
of Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) after the
Outbreak of Coronavirus Disease 2019 in Nonthaburi Province

โดย

จิตาภา ธัญญรัตน์วานิช

การวิจัยครั้งนี้ได้รับเงินทุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ชื่องานวิจัย: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการ
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การ
ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

ชื่อผู้วิจัย: จิตาภา ธัญญรัตน์วานิช

ปีที่ทำการวิจัยแล้วเสร็จ: 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของ
ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติด
เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาด
กลางและขนาดย่อม ที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลใน จังหวัดนนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 420 ราย ใช้วิธีการ
สุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)
ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการตั้งเป้าหมายส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ด้านการเงิน ($Adjusted\ R^2=0.022$)
ปัจจัยการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อม ($Adjusted\ R^2=0.089$)
แต่ปัจจัยไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ด้านสังคม และปัจจัยการจัดการคุณภาพและประสิทธิภาพ
ธุรกิจส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรโดยรวมทุกด้าน ($Adjusted\ R^2=0.034$) ภายหลังสถานการณ์การระบาด
ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี ตัวแปรต้นอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปร
ตาม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร, การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน, ผู้ประกอบการวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

Research Title: Factors Affecting the Sustainable Organizational Development of Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) after the Outbreak of Coronavirus Disease 2019 in Nonthaburi Province

Researcher: Chidapa Thanrattanavanich

Year: 2023

Abstract

This research objective were to study the factors affecting the sustainable organizational development of small and medium-sized enterprises (SMEs) after the outbreak of the coronavirus disease 2019 in Nonthaburi Province. The sample group used in the research was small and medium business entrepreneurs that is registered as a legal entity in Nonthaburi Province A total of 420 cases were used using a multistage random sampling method. Statistics used in the research were frequency, percentage, mean and standard deviation and analyzed multiple regression equations (Multiple Regression Analysis). The research results found that goal setting factors affect organizational development in finance (Adjust R²=0.022). Business opportunity seeking factors Affecting organizational development Environmental factors (Adjust R²=0.089), but the factors did not affect organizational development. Social aspects and quality management and business efficiency factors affected overall organizational development (Adjust R²=0.034) after the situation of the outbreak of the virus infection. Corona 2019 in Nonthaburi Province At least one primary variable influences the dependent variable. This is consistent with the research hypothesis set at statistical significance at the .05 level.

Keywords: factors affecting organizational development, sustainable organizational development, small and medium sized enterprise operators (SMEs)

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัด นนทบุรี

ในครั้งนี้อาจสำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ที่ได้มอบทุนการวิจัย ประจำปี 2564 รวมถึงคณะกรรมการการวิจัยทุกท่านในการจัดทำรายงานวิจัยที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยชี้แนะแนวทางในการศึกษาวิจัยตลอดจนตรวจสอบแก้ไขบกพร่องต่าง ๆ ของผลงาน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ในการจัดทำรายงานฉบับนี้จึงสำเร็จลุล่วงด้วยดี

การจัดทำรายงานครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จาก ผู้ตอบแบบสอบถามในจังหวัดนนทบุรีทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้รับข้อมูลที่สมบูรณ์และครบถ้วน



จิตภา ธัญรัตน์วานิช

มิถุนายน 2567

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.7 ประโยชน์ของงานวิจัย.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน	8
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs).....	12
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน.....	16
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	25
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	25
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	27
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	27
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	28

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	28
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)..	31
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัด นนทบุรี	35
ตอนที่ 3 การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี	38
ตอนที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)	40
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	48
5.1 สรุปผลการวิจัย	48
5.2 อภิปรายผล	51
5.3 ข้อเสนอแนะ	53
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	53
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	54
บรรณานุกรม.....	55
ภาคผนวก แบบสอบถาม.....	60
ประวัติผู้วิจัย	66

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 รายละเอียดจำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	26
4.1 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs).....	31
4.2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี	36
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปรับตัวของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี	38
4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ด้านการเงิน ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี	40
4.5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ด้านสังคม ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี	42
4.6 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อม ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี.....	44
4.7 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร รวมทุกด้าน ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี	46

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	24
4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ด้านการเงิน ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs).....	41
4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ..	43
4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อม ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs).....	45
4.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ..	47



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่องผ่านกลไกต่าง ๆ ภายใต้ความเสี่ยงและความท้าทายจากปัจจัยภายในและภายนอก ไม่ว่าจะเป็นภาวะความผันผวนและถดถอยของเศรษฐกิจ การขาดแคลนแรงงาน การขึ้นอัตราดอกเบี้ย การขึ้นค่าแรง กล่าวได้ว่าเสาหลักสำคัญในการพัฒนาและยกอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และมีได้ขึ้นอยู่กับบริษัทยักษ์ใหญ่เท่านั้น แต่ยังคงขึ้นอยู่กับความสามารถของ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ไทย ซึ่งเป็นอีกกลุ่มสำคัญในการขับเคลื่อน GDP ของประเทศ ที่มีกิจการครอบคลุมทั้งภาคการจ้างงาน การส่งออก การค้า บริการ การผลิต ธุรกิจเกษตร รวมถึงการเป็นซัพพลายเออร์ (Supplier) ให้บริษัทขนาดใหญ่ของโลกอีกด้วย และเป็นคำตอบอีกว่า ประเทศไทยจำเป็นต้องมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2566: ออนไลน์)

หลังจากการคลายตัวหลังจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทั่วโลก โอกาสที่เศรษฐกิจที่จะฟื้นตัวอย่างรวดเร็วยังเป็นไปได้ยาก เพราะมีปัจจัยหลายอย่างที่ไม่เอื้ออำนวย รวมทั้งมีความเสี่ยงจากหลายปัญหา กองทุนการเงินระหว่างประเทศ หรือไอเอ็มเอฟ ได้ประเมินสถานการณ์โดยรวม และมองว่าอัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจโลกโดยรวมยังไม่น่าเป็นที่พอใจ โดยปัจจัยหลักคือ ปัญหาด้านห่วงโซ่อุปทานที่ยังรุนแรง ไอเอ็มเอฟมองว่าโดยภาพรวมดุลของความเสี่ยงในสถานะเศรษฐกิจโลกยังอยู่ในด้านลบ อันเป็นผลจากอัตราเงินเฟ้อที่เพิ่มขึ้น โดยราคาสินค้าอุปโภคที่เพิ่มขึ้นและความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทาน หลังจากมี แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 สร้างผลกระทบในตัวในระบบห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ได้สร้างปัญหาความขาดแคลนของสินค้าประเภทต่าง ๆ ทำให้ราคาสินค้าสำหรับผู้บริโภคสูงขึ้น และสถานะสินค้าราคาแพงจะยังคงอยู่นั้นเป็นผลที่จะทำให้อุตสาหกรรมในแต่ละประเทศต้องปรับอัตราดอกเบี้ยเป็นขาขึ้นในเวลาเร็วกว่าเดิม เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอัตราเงินเฟ้อสูงจนยากต่อการควบคุม ธุรกิจภาคบริการต่าง ๆ และการค้าปลีกอาจยังมีปัญหาการขาดแคลน แรงงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อฟื้นตัวของเศรษฐกิจ และความกังวลเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพ เพราะความยืดหยุ่นในการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้ทุกภาคเศรษฐกิจได้รับผลกระทบ (เสาวณี จันทะพงษ์, 2566)

ทิศทางเศรษฐกิจและสถานการณ์ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ครั้งปีหลัง 2566 จากสถานการณ์เศรษฐกิจช่วงหลังการระบาดของโควิด-19 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

(SMEs) เริ่มฟื้นตัวจากข้อมูลกิจกรรมทางเศรษฐกิจ เช่น การจ้างงาน เริ่มมีการจ้างงานเทียบเท่าระดับก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ 12.06 ล้านคน ในปี 2562 เป็น 12.83 ล้านคน ในปี 2565 ซึ่งการจ้างงาน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) คิดเป็นสัดส่วน 71% ของการจ้างงานรวมของประเทศ GDP วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในไตรมาสที่ 1 เติบโต 4.9% สะท้อนถึงการฟื้นตัวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยเฉพาะจากธุรกิจท่องเที่ยวและเกี่ยวเนื่อง ซึ่งกลับมาให้บริการและมีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติเดินทางท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น โดยนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เข้ามาประเทศไทยนับตั้งแต่เดือนมกราคม-เมษายน 2566 อยู่ที่ประมาณ 8.66 ล้านคน เพิ่มขึ้น 995.30% เทียบกับปี พ.ศ.2564 โดยทางการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยประมาณการไว้ว่านักท่องเที่ยวต่างชาติจะมีจำนวนถึง 25 ล้านคน ซึ่งจะก่อให้เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจในธุรกิจท่องเที่ยวและเกี่ยวเนื่อง เช่น ที่พัก ร้านอาหาร ขนส่ง ของที่ระลึก นวดสปา เป็นต้น รวมถึง Supply Chain เป็นจำนวนมาก (เราชา ศรีสมบุญ, 2566)

การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) มีคำนิยามที่ได้รับการอ้างอิงบ่อยครั้ง ซึ่งบัญญัติโดยคณะกรรมการโลกว่าด้วย สิ่งแวดล้อมและการพัฒนา (World Commission on Environment and Development) หรือที่เรียกในอีกนามหนึ่งว่า Brundtland Commission เพื่อเรียกร้องให้ชาวโลก เปลี่ยนแปลงวิถีการดำรงชีวิตให้ปลอดภัยและสอดคล้องกับข้อจำกัดทางธรรมชาติซึ่งที่ประชุมได้ บัญญัติความหมายของคำไว้ในรายงานที่มีชื่อว่า Our Common Future ว่าการพัฒนาที่ยั่งยืน คือการพัฒนา เพื่อสนองตอบความต้องการของคนรุ่นปัจจุบันโดยไม่ทำให้คนรุ่นต่อไปต้องเดือดร้อนหรือสูญเสีย โอกาสที่จะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อสนองความต้องการของคนรุ่นอนาคต ไม่ทำลายทรัพยากรซึ่งต้อง ใช้ในอนาคต การพัฒนาอย่างยั่งยืนจะต้องเป็นการพัฒนาที่ก่อให้เกิดคุณภาพของทุกมิติกล่าวคือ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม จิตใจ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีการบริหารจัดการที่ดี (วราภรณ์ เชื้ออินทร์, 2555)

จึงเห็นได้ว่าการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน (Sustainable Organization) คือการที่ธุรกิจให้ความสำคัญ กับการเติบโตทางเศรษฐกิจโดยมีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการบริหารความเสี่ยงอย่างมี ประสิทธิภาพควบคู่กับการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน ต้องเผชิญกับความท้าทายหลากหลายด้าน ทั้งปัจจัยภายนอก และปัจจัย ภายในที่เกิดขึ้นที่เข้ามากระทบ นำมาซึ่งความเสี่ยงและโอกาส ดังนั้นธุรกิจจึงต้องมีปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน การพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2564) ในด้านของความเข้มแข็ง และความสามารถในการเจริญเติบโตก้าวหน้าขององค์กรว่าเป็นไปได้ แม้องค์กรต้องเผชิญกับเศรษฐกิจของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยความสามารถในการสร้างความยั่งยืนขององค์กรให้สามารถอยู่รอดบนเวทีทางการค้าได้อย่างต่อเนื่องนั้น องค์กรต้องมี

ความสามารถในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความสามารถในการทำกำไร (Profitability) ที่องค์กรต้องมีความสามารถในการสร้าง กำไรทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้ ด้านความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) ซึ่งองค์กรต้องสามารถสร้างกลยุทธ์ทางการค้า เพื่อการบริหารจัดการ องค์กรให้เกิดความได้เปรียบจากคู่แข่งในตลาดเดียวกัน ด้านผลิตภาพ (Productivity) ที่องค์กร ต้องสามารถผลิตหรือบริการที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพทั้งในด้านปริมาณและเวลา โดยความสามารถ ดังกล่าวจะส่งผลที่ดีต่อองค์กรในระยะยาว ด้านความร่วมมือของบุคลากร (Collaborative Personnel) การดำเนินธุรกิจต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพราะบุคลากรช่วยให้ เกิดกิจกรรมทางธุรกิจหลายรูปแบบ ส่งผลให้ธุรกิจสามารถอยู่รอดได้ (วิลาสินี ทองเฉลิม, 2558) ทั้งนี้ องค์กรต้องมีการพัฒนากระบวนการภายในขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ เพื่อ ช่วยลดต้นทุน และให้มีกำไรมากขึ้น ซึ่งการพัฒนาองค์กร จำเป็นต้องใช้ข้อมูลที่มีคุณภาพและทราบ แนวทางการนำข้อมูลนั้นมาปรับใช้ในการสร้างคุณค่าของ ผลิตภัณฑ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจ SMEs จำเป็นต้องมีความสามารถในด้านกลยุทธ์การเพิ่มมูลค่า สินค้า เพื่อให้ธุรกิจมีความสามารถในการ แข่งขันและอยู่รอดได้ในระยะยาว ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงการศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของ ของเชื้อโควิด 2019 ในจังหวัดนนทบุรี เพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม (SMEs) จังหวัดนนทบุรี ให้ดำรงอยู่ อยู่รอดและเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

ปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของ เชื้อโคโรนา ไวรัส 2019 ในประเทศไทย ตามแนวคิด Sustainable Leadership ของ Lester Brown ถูกคิดค้น มาตั้งแต่ปี ค.ศ.1980 กรณีศึกษา อุตสาหกรรมโรงแรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความสำเร็จขององค์กรและความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานรับรู้ได้หลังสถานการณ์การแพร่ ระบาดของเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ตามแนวคิด Sustainable Leadership ของอุตสาหกรรมโรงแรม โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 372 ชุด จากการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ของพนักงาน ได้แก่ การสร้างเครือข่าย ในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์กับพนักงาน การให้คุณค่ากับ บุคลากรในองค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคม และการ รักษาพนักงานในระยะยาว ตามลำดับ ส่วน ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานรับรู้ได้ ได้แก่ การให้คุณค่ากับพนักงานในองค์กร ความผูกพันในองค์กร การจัดการด้วยตนเอง ความ รับผิดชอบต่อสังคม ความเป็นอิสระด้านการเงิน จากตลาด และการรักษาพนักงานในระยะยาว ตามลำดับ (พิชากร ไบสุวรรณ, 2566)

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน 3 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ 1. ด้านการเงิน 2. ด้านสังคม 3. ด้านสิ่งแวดล้อม มีปัจจัยที่ส่งผล 5 ด้าน ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย 2. ปัจจัยด้านการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ 3. ปัจจัยด้านการจัดการคุณภาพและประสิทธิภาพ 4. ปัจจัยด้านควบคุมและวางแผน 5. ปัจจัยด้านการประเมินความเสี่ยง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนปรับปรุงพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนเป็นประโยชน์กับผู้ประกอบการในอนาคต

1.2 คำถามการวิจัย

ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (a) ด้านการเงิน (b) ด้านสังคม และ (c) ด้านสิ่งแวดล้อม ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

1.4.2 ปัจจัยด้านการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (A) ด้านการเงิน (B) ด้านสังคม และ (C) ด้านสิ่งแวดล้อม ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

1.4.3 ปัจจัยด้านการจัดการ คุณภาพและประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (A) ด้านการเงิน (B) ด้านสังคม และ (C) ด้านสิ่งแวดล้อม ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

1.4.4 ปัจจัยด้านควบคุมและวางแผน ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (A) ด้านการเงิน (B) ด้านสังคม และ (C) ด้านสิ่งแวดล้อม ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

1.4.5 ปัจจัยด้านการประเมินความเสี่ยงส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (A) ด้านการเงิน (B) ด้านสังคม และ (C) ด้านสิ่งแวดล้อม ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย 2. ปัจจัยด้านการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ 3. ปัจจัยด้านการจัดการคุณภาพและประสิทธิภาพ 4. ปัจจัยด้านควบคุมและวางแผน 5. ปัจจัยด้านการประเมินความเสี่ยง

ตัวแปรตาม คือ องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเงิน 2. ด้านสังคม 3. ด้านสิ่งแวดล้อม

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลระหว่างปี 2563 ถึง 2566 ในจังหวัดนนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 16,202 ราย (ที่มา: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2566 สืบค้น ณ 1 ตุลาคม 2566)

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยระหว่างเดือน ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567

1.5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัยเฉพาะพื้นที่ในจังหวัดนนทบุรี

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน หมายถึง กระบวนทัศน์ใหม่ในการจัดการธุรกิจโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและส่วนรวม ให้มีความมั่นคง มีความเชื่อมั่น และสามารถเจริญเติบโตก้าวหน้าได้ โดยมี 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการเงิน หมายถึง ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีการเตรียมตัววางแผนด้านการเงินสามารถบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต การเปลี่ยนแปลงจากเหตุการณ์ความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีการสำรองเงินเพื่อให้ สถานะทางการเงินที่เพียงพอต่อความต้องการสำหรับธุรกิจได้อย่างมีคุณภาพ

2. ด้านสังคม หมายถึง ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและเคารพสิทธิมนุษยชน

3. ด้านสิ่งแวดล้อม ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้ความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ เช่น สร้างผลิตภัณฑ์หมุนเวียน ใช้ควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจ โดยมุ่งเน้นการหมุนเวียนใช้ทรัพยากรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตลอดวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์

1.6.2 ปัจจัยที่ส่งผล หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี 5 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย หมายถึง องค์กรมีการระบุสิ่งที่ต้องการไปให้ถึงหรือภาพอนาคตที่ควรเป็นขององค์กรในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ โดยภาพอนาคตหรือสิ่งที่ต้องการไปถึงนั้นถูกกำหนดจากการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก สิ่งแวดล้อมภายใน และทรัพยากรองค์กร ซึ่งสิ่งที่ต้องการนั้นสามารถบรรลุได้ด้วยกระบวนการจัดการ

2. ปัจจัยด้านการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ หมายถึง องค์กรสามารถระบุโอกาสหรือระบุสถานการณ์ซึ่งผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่สามารถนำสู่การตลาดเพื่อทำการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคโดยก่อให้เกิดคุณค่า (value creation) ที่สูงขึ้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการคุณภาพและประสิทธิภาพ หมายถึง องค์กรมีการติดตามควบคุมคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

4. ปัจจัยด้านควบคุมและวางแผน หมายถึง องค์กรมีการควบคุมปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลา ค่าใช้จ่าย

5. ปัจจัยด้านการประเมินความเสี่ยง หมายถึง องค์กรมีการกำหนดเกณฑ์ การประเมินมาตรฐาน ในการจัดลำดับความเสี่ยง

1.7 ประโยชน์ของงานวิจัย

1.7.1 ผลของการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงผลกระทบของปัจจัยตัวแปรที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ เชื้อโควิด 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

1.7.2 เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการ ช่วยให้องค์กรได้ทบทวนกระบวนการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อวัดผลทำให้เห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจนว่าเรื่องใดที่ต้องปรับปรุง และยังเป็นเครื่องมือ ในการติดตามความคืบหน้าของการดำเนินงานได้ดียิ่งขึ้น

1.7.3 สร้างโอกาสให้กับธุรกิจ ด้านความยั่งยืนทำให้ผู้มีส่วนได้เสียได้เห็นถึงความมุ่งมั่น ในการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เช่น การแสวงหาข้อมูลต่าง ๆ ทั้งคู่ ค้า คู่แข่ง เพื่อนำมาปรับปรุงองค์กร การจัดการความเสี่ยงในห่วงโซ่ธุรกิจ เป็นต้น จึงเป็นโอกาส ช่วย ส่งเสริมให้ธุรกิจเติบโตอย่างต่อเนื่อง



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรีมีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร

จากการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์อย่างต่อเนื่องที่ผ่านมา ได้ส่งผลต่อการพัฒนาและการเจริญเติบโตทางด้านเทคโนโลยี อุตสาหกรรม รวมไปถึงการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ กล่าวคือ มีการนำทรัพยากรทางธรรมชาติมาใช้ในการผลิต เพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมากเกินไปส่งผลต่อความเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อม และปริมาณทรัพยากรทางธรรมชาติที่ลดลง (Kates, Parris, and Leiserowitz, 2005) แม้ว่าการพัฒนาที่ผ่านมาแล้วยังไม่ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมมาก แต่การที่มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานที่เพิ่มมากขึ้นจึงส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ไม่หยุดยั้ง ซึ่งจากการพัฒนาดังกล่าว นั้นได้ส่งผลกระทบต่อความเสื่อมโทรมและลดลงอย่างรวดเร็วของทรัพยากรทางธรรมชาติ จะเห็นได้จาก การที่เกิทรภัยธรรมชาติเพิ่มมากขึ้น การขาดแคลนของสินค้าเกษตร เช่น สินค้าจำพวกอาหาร ซึ่งหากมนุษย์ยังไม่เห็นถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมอาจจะส่งผลที่ร้ายแรงต่อมนุษย์เป็นได้ (Xepapadeas, 2011) ซึ่งจากผลกระทบนี้ได้ก่อให้เกิดองค์กรที่มีความคิดมุ่งเน้นเพื่อก่อให้เกิดการ พัฒนาแบบยั่งยืน (Sustainable Development) เพื่อร่วมกันหาทางแก้ปัญหาและความเสียหายจาก การพัฒนาในยุคที่ผ่านมา และเพื่อพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมตลอดจนคุณภาพชีวิตต่าง ๆ (สมพร เทพสิทธิ์า, 2537)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดการพัฒนาที่ยั่งยืนคือแนวคิดที่พัฒนามาจาก เป็นแนวคิดที่สืบเนื่องมาจากแนวคิดการอนุรักษ์ (Conservation) โดยเป็นการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่และเป็นอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยาวนาน ซึ่งแนวคิดการพัฒนาแบบยั่งยืนจะครอบคลุมไปถึงแนวคิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม ระบบนิเวศ และ การประสานสัมพันธ์ในสาขาการพัฒนาต่าง ๆ อีกด้วย (รักกิจ ศรีสรินทร์, 2540)

2.1.1 องค์ประกอบของการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การพัฒนาอย่างยั่งยืนมีองค์ประกอบหลายปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาที่ยั่งยืนแต่ขณะเดียวกันปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้น ก็อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนได้เช่นกัน จึงมีความจำเป็นที่มนุษย์ควรจะทำการพัฒนาในปัจจุบันให้สอดคล้องและมีความสมดุลกัน ทุก ๆ ด้าน สำหรับองค์ประกอบพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนมี 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1) มนุษย์ มนุษย์เป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญสูงสุดเนื่องจากเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ต่าง ๆ มากมาย และยังเป็นองค์ประกอบสำคัญทั้งทางด้านการอนุรักษ์และการทำลายสิ่งแวดล้อมซึ่งถือว่ามนุษย์เป็น ต้นตอสำคัญในการทำลายสิ่งแวดล้อมและมีบทบาทที่จะต้องรับผิดชอบต่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ตนนำไปใช้ดังนั้นมนุษย์ต้องมุ่งเน้นการศึกษาและการจัดสรรปัจจัยเกื้อหนุน เพื่อช่วยให้มนุษย์นั้นมีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และมีชีวิตที่ดีงาม ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพื่อไปพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ถ้าทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ ก็จะสามารถเป็นกำลังในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอันจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

2) สังคม ทางด้านสังคมควรจะมีการสร้างบรรยากาศถึงการไม่เบียดเบียน มีการปลูกจิตสำนึกต่อการรักษาและเห็นถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม ซึ่งการที่จะทำให้อันนี้ไม่เกิดการเบียดเบียนนั้นสังคมจะต้องมีกฎเกณฑ์ข้อบังคับอย่างแน่ชัดเพื่อไม่ให้เกิดการโดนเอารัดเอาเปรียบ และเกิดการเอื้อโอกาสที่จะทำให้อุบัติการณ์ที่มีฐานะทางสังคมสูงกว่ามาเอาเปรียบได้ การที่สังคมมีความเข้มแข็งในแนวคิดการเกื้อกูลและการไม่เอาเปรียบนั้นจะส่งผลให้สังคมนั้นมีสมาชิกที่มีคุณภาพและไม่มีความคิดที่จะเอาเปรียบผู้อื่น ซึ่งจะทำให้ไม่เกิดการแย่งกันซึ่งทรัพยากร และการไม่เกิดการแย่งกันซึ่งทรัพยากรนั้นจะทำให้ทรัพยากรที่มีอยู่ไม่เสื่อมลงและทำให้มีทรัพยากรเพียงพอที่จะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

3) ธรรมชาติ ในอดีตนั้นมนุษย์จะเน้นการวัดความสามารถตนเองโดยการเอาชนะธรรมชาติ และจัดการกับธรรมชาติได้ตามที่ตนเองต้องการ ซึ่งในภายหลังมนุษย์ได้ตระหนักว่าการที่พยายามเอาชนะธรรมชาตินั้นไม่ได้เป็นความสามารถที่น่าภูมิใจแต่อย่างใด ทั้งนี้มนุษย์ได้ลืมไปว่าความสามารถที่แท้จริงของมนุษย์นั้นคือการทำให้อันนี้ ซึ่งเต็มไปด้วยความเบียดเบียนกันนั้นเบียดเบียนกันน้อยลงทำให้เกิดเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและเกื้อกูลกันมากขึ้น จากการที่มนุษย์ได้วางกฎเกณฑ์และสมมติฐานต่าง ๆ เพื่อให้มนุษย์สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์กำหนดขึ้นมานั้นไม่สามารถนำ มาใช้กับธรรมชาติได้ ดังนั้นการที่มนุษย์จะสามารถอยู่ร่วมกับธรรมชาติได้

อย่างยั่งยืนนั้น มนุษย์จะต้องไม่เบียดเบียนธรรมชาติจนเกินไป ถ้าหากมนุษย์สามารถกระทำ การดังกล่าวได้ก็จะทำให้ผลกระทบจากภัยธรรมชาติไม่รุนแรง แต่ถ้ามนุษย์ยังเบียดเบียนธรรมชาติจน เกิน ขอบเขตนั้น สิ่งที่มีมนุษย์จะได้รับก็คือภัยธรรมชาติอันรุนแรง

4) เทคโนโลยี เทคโนโลยีเป็นสิ่งที่มิพบาทมากขึ้นตามยุคสมัย เนื่องจากเทคโนโลยีนั้น สามารถทำงานแทนมนุษย์ได้มากมาย อีกทั้งยังเป็นเครื่องอำนวยความสะดวกสุขสบายแก่มนุษย์ ซึ่ง ถ้ามนุษย์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง ก็จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลเกื้อกูลต่อตัวมนุษย์เองและสามารถ นำพา ไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนไปยังจุดหมายได้ แต่ถ้าเกิดมนุษย์ได้ใช้เทคโนโลยีในทางที่ผิด ก็จะทำให้เกิด ผลเสีย และตกเป็นทาสของเทคโนโลยี ซึ่งผลกระทบต่าง ๆ นั้นได้แก่ การที่ขาดเทคโนโลยีไม่ได้ ดำเนินชีวิตที่ ได้ผลดีไม่ได้เป็นต้น ดังนั้นมนุษย์จึงควรพัฒนาเทคโนโลยีควบคู่ไปกับการพัฒนาตนเอง

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น จะต้องพัฒนารอบด้าน และทุก มิติไม่ว่าจะ มิติด้านมนุษย์ มิติด้านสังคม มิติด้านธรรมชาติ และมิติด้านเทคโนโลยี นอกจากนี้การพัฒนา ที่ยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อภาครัฐและภาคประชาชนมีความร่วมมือ ประสานงานกันพัฒนาในทุกด้าน ไปพร้อม ๆ กัน โดยภาครัฐจะต้องมีแผนที่มีมุ่งเน้นสร้างความ เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างเพียงพอเพื่อ ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของประชากร มีการ กระจายผลประโยชน์จากการผลิตอย่างเที่ยง ธรรมและถูกต้อง มีการตอบสนองต่อความต้องการของ ผู้ยากไร้ มีการรักษาและปรับปรุงคุณภาพชีวิต ของผู้ยากไร้ให้ยาวนานโดยเน้นมาตรการทาง เศรษฐกิจที่หลากหลายมากขึ้น และสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ต้องมีเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างจริงจัง เพราะความยากจนถือเป็นอุปสรรคสำคัญ ของการพัฒนาที่ยั่งยืน และภาค ประชาชนต้องมีการพัฒนาให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ มีความอดทน มี ความขยันและรับผิดชอบมีความรู้ความสามารถที่พร้อมจะเป็นกำลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจ ที่จัดสรรให้ เกื้อหนุนและนำไปสู่ การพัฒนาที่ยั่งยืน (วราพร ศรีสุพรรณ, 2534)

2.1.2 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การพัฒนาที่ยั่งยืนถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำธุรกิจ และวัตถุประสงค์ที่วิสาหกิจควร ยึดถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ใน 3 ด้านได้แก่ 1) ประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ 2) ประโยชน์ด้านสังคม 3) ประโยชน์ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งวัตถุประสงค์ทั้งสามนี้ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้ เนื่องจากการดำเนินการดังกล่าวไม่ได้มุ่งเน้นแต่ผลกำไรทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่ยังเน้นถึง สังคมและสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปด้วย ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งที่จะทำให้ทรัพยากรธรรมชาติไม่สูญหายไป ใน ระยะเวลาอันรวดเร็ว และยังทำให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

การที่จะทำให้อุบัติประสงค์ของการพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้นสามารถลุล่วงได้ องค์กรต่าง ๆ จึงมี ความพยายามในการหาหลักการและแนวคิดเพื่อให้เป็นเครื่องในการสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนขึ้น (เกื้อวงศ์ บุญสิน, 2540) ซึ่งแนวคิดนี้เป็นสิ่งที่เปลี่ยนมุมมองความคิดขององค์กรต่าง ๆ เนื่องจากการประกอบ ธุรกิจที่ผ่านมาองค์กรต่าง ๆ ต่างมุ่งเน้นถึงแต่ผลกำไร โดยไม่ทันคิดถึงความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

ซึ่งความยั่งยืนดังกล่าวนั้นจะต้องเกิดจากการที่องค์กรมีปัจจัยในการผลิตที่สม่ำเสมอและไม่ส่งผลเสียต่อผู้คนรอบข้าง ซึ่งถ้าหากองค์กรสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลรอบข้างและทรัพยากรได้ การพัฒนาขององค์กรก็จะเป็นไปอย่างยั่งยืน เห็นได้ว่าเป็นแนวความคิดที่ไม่ได้มุ่งเน้นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งจะเห็นได้จากองค์ประกอบของแนวคิดที่ประกอบไปด้วยภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

ด้านเศรษฐกิจ (Economy) เป้าหมายขององค์กรต่าง ๆ ที่ผ่านมามีส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จทางเศรษฐกิจซึ่งกล่าวได้ว่าเป้าหมายของธุรกิจทั้งหมดก็คือกำไร ซึ่งการที่จะทำให้ธุรกิจมีกำไรได้นั้นก็ต้องมีการนำทรัพยากรมาใช้ในการผลิตเพื่อก่อให้เกิดผลกำไร ถ้าหากธุรกิจยังยึดมั่นแต่ผลกำไรโดยไม่มีการวางแผนที่รอบคอบในการประกอบกิจกรรมทางธุรกิจ ในระยะยาวอาจจะส่งผลให้ธุรกิจไม่สามารถที่จะขายสินค้าและบริการได้และสามารถส่งผลให้เกิดผลกระทบในด้านเศรษฐกิจได้ในอนาคตได้ ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจได้นั้นองค์กรจะต้องเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ทางเศรษฐกิจของตนเองและมีหน้าที่เป็นผู้นำและเข้าแสดงตัวเป็นแกนนำในการเข้าไปช่วยเหลือเพื่อแก้ไขปัญหาต่อสิ่งที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจขององค์กร เพราะถ้าองค์กรสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ก่อนจะเกิดขึ้นได้ ก็จะทำให้การดำเนินกิจการราบรื่นด้วยดี จากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรสามารถรับมือกับข้อต่อด้าน

ซึ่งจากที่กล่าวมานั้นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในด้านเศรษฐกิจได้นั้นองค์กรจะต้องมีการวางแผนและพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ในธุรกิจตนเองเสมอ และที่ขาดไม่ได้นั้นองค์กรจะต้องคอยปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกอยู่เสมอ เพื่อให้เศรษฐกิจของตนเองและสามารถทำให้ธุรกิจของตนเองเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (ธงชัย สันติวงษ์, 2540)

ด้านสังคม (Society) เพื่อเป็นการทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ทางการพัฒนา ด้านสังคมนั้น องค์กรควรที่จะส่งเสริมให้สังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและยังต้องเห็นถึงความสำคัญของการสร้างค่านิยมที่ดีต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อให้สังคมตระหนักและเห็นถึงคุณค่าของการอยู่ร่วมกัน การที่องค์กรธุรกิจเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทางด้านสังคมนั้นจะเป็นการเสริมสร้างให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง ซึ่งจะเกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างภาคธุรกิจและภาคสังคม และส่งผลให้ทั้งสองภาคส่วนสามารถที่จะร่วมกันได้อย่างยั่งยืน ลักษณะที่องค์กรควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม ได้แก่ การสร้างศักยภาพชุมชนในการมีส่วนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การสร้างเสริมจิตสำนึกทางด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน หรือการพัฒนาเยาวชนที่จะกลายมาเป็นกำลังสำคัญของชาติ ซึ่งการที่เข้ามามีส่วนร่วมขององค์กรในลักษณะดังกล่าวเป็นการสร้างประโยชน์สร้างองค์ความรู้แก่ชุมชน และเป็นวิถีทางที่เสริมสร้างศักยภาพแก่ชุมชน ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้านสังคม (อานันท์ ปันยารชุน, 2552)

ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร (Environment) การที่องค์กรใช้ทรัพยากรอย่างบำรุงรักษา และสามารถทำให้ทรัพยากรที่มีอยู่กลับคืนสู่สภาพปกติได้ จะทำให้คุณภาพสิ่งแวดล้อมดีขึ้นและสามารถทำให้เศรษฐกิจพัฒนาได้อย่างยั่งยืน (Sustainable Economy) และยังสามารถรักษาสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ควบคู่ไปด้วย กิจกรรมดังกล่าวถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจระยะยาว ซึ่งหากองค์กรธุรกิจยังไม่ตระหนักและยังคงใช้ทรัพยากรของประเทศอย่างสิ้นเปลือง หรือถ้าหากธุรกิจใดยังคงมีการปล่อยสารพิษหรือมลพิษสู่สังคมและสิ่งแวดล้อม องค์กรธุรกิจนั้นคงไม่สามารถที่จะกล่าวอ้างได้ว่าเป็นองค์กรที่มีนโยบายในการรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริง ดังนั้นองค์กรธุรกิจจะต้องเริ่มต้นจากการมองภายในองค์กรว่าจะดำเนินการอย่างไรเพื่อให้ธุรกิจสามารถบูรณาการหลักการของการรับผิดชอบต่อสังคมกับแนวทางธุรกิจได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อที่จะสามารถพัฒนาแนวทางของธุรกิจเป็นไปตามพื้นฐานของความยั่งยืนทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2546)

จากที่กล่าวมาในขั้นต้นจะเห็นได้ว่า การที่จะเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืนนั้นต้องให้ความสำคัญถึงการสมดุลและความยั่งยืน ซึ่งการพัฒนาที่ยั่งยืนนั้นเป็นเรื่องที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนมาก และยังมีปัจจัยจำนวนมากในการที่จะเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง ซึ่งมีปัจจัยหลัก ๆ เช่น การพึ่งพาตนเองทางการเงิน ปัญหาความยากจน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีที่เหมาะสม บทบาทของรัฐ การพัฒนาทางการเมือง การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการกระจายอำนาจ เป็นต้น ซึ่งจากปัจจัยข้างต้นที่กล่าวมานี้องค์กรจะต้องมีการบูรณาการทั้งสามส่วนไปพร้อมกันเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (โฆเซิต บันเปียมรัษฎ์, 2533)

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาย่างยั่งยืนกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้นถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ เนื่องจากมีอิทธิพลอย่างมากต่อระบบเศรษฐกิจ ผู้ประกอบธุรกิจประเภทนี้นั้นได้มีส่วน ในการขับเคลื่อนประเทศต่าง ๆ ซึ่งลักษณะของประเทศที่จะสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนนั้น จะต้องมีการกระจายอำนาจที่ดี มีการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่สมดุล และต้องมีตลาดภายในที่แข็งแกร่งและมีการปรับตัวอย่างถูกวิธี ซึ่งการที่แต่ละประเทศได้เน้นให้ความรู้ความเข้าใจต่อผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความรู้พื้นฐานทางเศรษฐกิจ การพัฒนา ที่ต้องการรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ก็เพราะว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้น เป็นส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ และเป็นการชี้วัดถึงศักยภาพด้านเศรษฐกิจของประเทศนั่นเอง

การที่ในแต่ละประเทศจะประสบความสำเร็จในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจนั้น แต่ละประเทศจะต้องเข้าถึงและช่วยเหลือสนับสนุนการผลิตของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อให้ธุรกิจประเภทนี้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง การที่จะเกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจนั้นจำเป็นที่จะต้องมีการเพิ่มขึ้นของผู้ประกอบการอย่างรวดเร็วและมีจำนวนมาก ซึ่งการที่จะทำให้เกิด

ผู้ประกอบการรายใหม่ได้ เศรษฐกิจจะต้องมีความมั่นคงและมีโอกาสในการเข้าไปแข่งขัน ซึ่งเมื่อเกิดผู้ประกอบการมากขึ้นก็จะส่งผลให้เกิดการเพิ่มขึ้นของทุน และเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในด้านเศรษฐกิจ (Fritsch and Mueller, 2004) ซึ่งจากที่กล่าวมานั้น การเพิ่มขึ้นของกิจการประเภทนี้เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดอัตราการจ้างงานที่สูงขึ้น การผลิตนวัตกรรมใหม่ และสิ่งที่ตามมาอย่างแน่นอนก็คือการเติบโตทางเศรษฐกิจนั่นเอง (Baptista, Escaria, and Madruga, 2005)

ความสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ซึ่งธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้นถือได้ว่าเป็นธุรกิจที่ไม่จำเป็นต้องใช้ทุนสูงนัก ดังนั้นการเข้ามาของผู้ประกอบการจึงสามารถทำได้ง่ายและสามารถกระจายไปได้ทุกภาคส่วนของประเทศ จึงทำให้การเกิดขึ้นของผู้ประกอบการชนิดนี้อย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มที่จะสามารถเติบโตได้อีกในอนาคต นอกจากนี้แล้วธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนี้เป็นธุรกิจที่ไม่ส่งผลกระทบต่อบุคคลส่วนใหญ่ในกรณีที่มีการบริหารผิดพลาด อีกทั้งยังสามารถเป็นฐานการผลิตที่สำคัญขององค์กรขนาดใหญ่ได้ ดังนั้นธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการพัฒนาและอัตราการเติบโตด้านเศรษฐกิจ การจ้างงานที่เพิ่มขึ้น การสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้เกิดการเพิ่มขึ้นของ GDP และศักยภาพการส่งออก เป็นต้น ซึ่งจากที่กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการเพิ่มขึ้นของผู้ประกอบภายในประเทศ เนื่องจากผู้ประกอบการนั้นเป็นองค์ประกอบหลักในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ความสามารถในด้านการปรับตัว (Adaptive Capability) เมื่อองค์กรใดสามารถปรับตัวได้ องค์กรนั้นก็พัฒนา ความสามารถอันได้แก่ 1) สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว จากนั้นสามารถสำหรับเรียนรู้ใน สภาวะการณ์เพื่อละทิ้งการทำงานในรูปแบบเดิม และสร้างลักษณะรูปแบบการทำงานใหม่เข้ามา แทน 2) ความสามารถในการเตรียมพร้อมทดสอบสินค้าหรือบริการในรูปแบบใหม่และ 3) ความสามารถที่จะแสวงหาและระบุถึงโอกาสทางการตลาดและโอกาสทางสื่อสารสนเทศขึ้นเพื่อนำมาปรับปรุงให้เกิดนวัตกรรมทางสินค้าหรือบริการอันมาจากความคิดใหม่ ๆ และสามารถที่จะเก็บเกี่ยวผลประโยชน์ทางธุรกิจจากสิ่งเหล่านั้นได้ มีงานวิจัยมากมายบอกถึงวิธีที่นำไปใช้ในภาวะที่เกิด มีแข่งขันในขั้นสำเร็จเพื่อสามารถปรับปรุงสินค้าใหม่เพื่อขายอีกด้วย (ธนิต รัชตะชาติ, 2017) การแข่งขันทางธุรกิจนั้นสามารถไปได้หลายแบบ และปัจจัยต่าง ๆ เช่น สื่อแบบต่าง ๆ เป็นต้น ความต้องการของผู้บริโภคที่หลากหลาย และ ลักษณะตลาดที่มีความเป็นตลาดโลกมากขึ้น (กัลยา สว่างคง และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2019) หมวดหมู่ศักยภาพในต่าง ๆ ของผู้ประกอบการออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ศักยภาพด้านการบริหาร (Managerial Capability) ภาวิดา ธาธาตรีสุทธิ (2556) เสนอในทางที่ดีสามารถตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาด ฉับพลันรอบคอบ โดยอาศัยความรู้ประสบการณ์ ข้อมูลและกระบวนการที่ดีเพื่อรองรับเพื่อหลีกเลี่ยงข้อเสีย พงกะพรรณ ตะกลมทอง (2555) ได้สรุปรูปแบบพัฒนาการของคนที่น่า คนอื่นมีหลัก ๆ ประกอบด้วย (1) องค์ประกอบรูปแบบเชิงคุณลักษณะ

เด่น เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์และการมีวุฒิภาวะ (2) องค์ประกอบในเชิงพฤติกรรมนั้น เช่น ความเป็นผู้นำ แบบมุ่งงานและมุ่งคน ความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย หรือผู้นำ แบบประนีประนอม หรืออยู่ปรีกษาได้ (3) องค์ประกอบเชิงบทบาทที่สำคัญต่อภาวะผู้นำเช่น บทบาทนักสื่อสารบทบาทในการติดตามและประสานงาน และบทบาทนักพัฒนา ญญฐนินช นัดกลีน (2564) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติ ที่ต้องอาศัยความรู้เข้ามาเสริมกระบวนการทางการคิด และการตัดสินใจ เพื่อช่วยให้การทำงานในแต่ละระดับเป็นไปอย่างเหมาะสมนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมที่ได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างคุ้มค่าตามระยะเวลาที่กำหนดและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทักษะการบริหารนั้นประกอบด้วยทักษะด้านเทคนิค ด้านการตัดสินใจ ด้านการวิเคราะห์ ด้านมโนภาพ และด้านการสื่อสาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. ศักยภาพทางการตลาด (Marketing Capability) เพื่อที่สามารถทางด้านตลาด หมายถึง รูปแบบกระบวนการที่รวบรวมและผสมผสานปัจจัยที่มีเข้าด้วยกันที่องค์กรมีเพื่อสอดรับกับใจลูกค้า ตลอดจนทำให้สินค้ามีคุณค่าหรือบริการในองค์กรสามารถแข่งขันกับที่อื่นได้ และองค์กรยังต้องรู้วิธีตอบรับตามที่ลูกค้าปรารถนาหรือกำหนดไว้เพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่มีต่อลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ ผลประกอบการของกิจการสามารถบรรลุตามเป้าหมาย เช่น ทางด้านขาย เมื่อเติบโตของปริมาณที่ขาย ลูกค้ารายใหม่ที่เพิ่มขึ้นและลูกค้าเดิมที่ยังคงอยู่ รวมทั้งลูกค้าให้การยอมรับ

3. ศักยภาพด้านเทคโนโลยี (Information Technology (IT) Capability) ศักยภาพในการนำ สื่อเข้ามาเกี่ยว ได้แก่ มีเพิ่มทักษะ ที่สามารถต่าง ๆ และทัศนคติ ที่มีส่วนเพื่อปฏิบัติงานในด้านการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ และแจกจ่าย (Transmission) สารสนเทศด้วยอุปกรณ์ทางคอมพิวเตอร์ การแจกจ่ายสารสนเทศต้องอาศัยระบบสื่อสารทันสมัยต่าง ๆ รวมทั้งที่เป็นระบบ ปัจจัยที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge based economy) นั้น โดยส่วนใหญ่แล้วขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรบุคคลเป็นหลัก องค์กรจะต้องพึ่งพาพนักงานที่มีศักยภาพเพียงพอเป็นแหล่งทรัพยากรหลักที่องค์กรจะดำเนินงานให้เต็มประสิทธิภาพนั้นไม่ได้เพียงแค่อาศัยความสามารถของพนักงานเท่านั้น แต่องค์กรเองก็ต้องมีการวัดผลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อตอบสนองต่อการแข่งขันระดับโลกในสถานการณ์ปัจจุบันที่เทคโนโลยีไม่เคยหยุดนิ่ง โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเป็นหนึ่งในแผนที่ต้องมุ่งเน้น เพื่อติดตามผลลัพธ์ในการทำงาน และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเน้นไปที่ความคาบเกี่ยวในส่วนนี้ (Competency) ได้แก่ ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจตนเอง (Self-concept) ลักษณะนิสัย (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) (Vikram Singh Chouhan & Sandeep Srivastava, 2014) การที่องค์กรจะเพิ่มเติมองค์ความรู้ (IT Knowledge) และประสบการณ์สื่อ ออนไลน์ต่าง ๆ (IT Experience) ของผู้บริหาร เพื่อให้เป็นผู้นำเกี่ยวกับสื่อไอที (IT Leadership) ที่เก่งกาจ และยังได้รับความเคารพและการยอมรับจากบุคลากรในสายงาน ทั้งความสามารถ ความรู้ประสบการณ์ การสนับสนุน และการ

แลกเปลี่ยนความรู้ข้ามสายงาน รูปแบบการทดสอบความรู้ (IT Knowledge) ประสบการณ์ของผู้บริหาร การให้ความร่วมมือ และความมุ่งมั่น เพื่อสนับสนุนในด้านนี้ในองค์กรเข้ามาใช้ในธุรกิจ โดยประสบการณ์ที่มีเหล่านั้นเชื่อมโยงกับงานในหมวดด้านสื่อสารองค์กรรวม รวมทั้งความเข้าใจประเภทขององค์ความรู้ (Type of Knowledge) ในเวลานี้เพื่อให้ผู้บริหารและองค์กรประสบความสำเร็จ (Wari and Liu and Li and Xu, 2010) สามารถสร้างสมรรถนะด้านไอซีทีนี้ (IT Competency) นั้นอาศัยประสบการณ์สำหรับทำ งานและเพื่อบริหารงานในเรื่องนี้ ซึ่งผู้บริหารควรจะสนับสนุนเพื่อทำงานเหล่านี้ และมีจัดสรรงบประมาณ วางแผน และดูแลบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องทำ งานอย่างมีระบบและจัดการร่วมกันเพื่อกระตุ้น เรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคคลากร

4. ศักยภาพทางด้านนวัตกรรม (Innovative Capability) สดุดใจ ผ่องแผ้ว และ นุจรี ภาคาสัตย์ (2559) กล่าวว่า ศักยภาพทางนวัตกรรมใช้เพื่อต่อสู้กับคนอื่นในเชิงบวก และยังสอดคล้องกับนโยบายจากภาครัฐที่จะพัฒนาให้ประเทศเป็น “ประเทศไทย4.0” ดังนั้นการเพิ่มพูนศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มโอกาสทางการตลาดโดยการทำการตลาดผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เป็นการส่งเสริมให้ผู้ดำเนินธุรกิจได้ปรับตัวรับผลกระทบในยุคดิจิทัล (Digital Disruption) หากเทคโนโลยีสารสนเทศถูกผู้ประกอบการใช้เพื่อจัดการและใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็

5. ศักยภาพทางการเงิน (Financial Capability) การบริหารองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น อยู่ที่ความสามารถของเจ้าขององค์กร ที่มีหน้าที่หลักในการบริหารต้นทุน คือ การมุ่งเน้นวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (Internal and External Environment Scanning) การวางแผน (Strategy Formulation) การนำกลยุทธ์ไปทำ (Strategy Implementation) และดูแลวัดผลงานการใช้กลยุทธ์ (Evaluation and Control) การบริหารต้นทุนเป็นแนวคิดหลักเพื่อระบบกิจกรรม ทรัพยากร หรือสิ่งที่เห็นผลในประสิทธิภาพของนำไปบริหารต้นทุนสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อวัดผลลัพธ์จากการบริหารต้นทุน เช่น การประหยัด ลดการใช้ทรัพยากรลด ระยะเวลา ลดแรงงาน การลดต้นทุนการแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ

6. ศักยภาพทางด้านความเป็นผู้นำ (Leadership Capability) ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีภาวะขึ้นลงอยู่บ่อยครั้ง ทั้งที่เปลี่ยนแปลงแบบต่อเนื่อง (Continuous Change) และเปลี่ยนแปลงแบบกะทันหัน (Discontinuous Change) องค์กรจึงสามารถรับมือ และสร้างความยืดหยุ่น เพื่อเผชิญกับการเหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรทำ สิ่งเหล่านั้นให้สำเร็จ ตัวหลักสำคัญอย่างยิ่งยวด เป็นกุญแจสำคัญในการสร้างหน่วยงานให้เดินไปได้ ฝ่ากระแสที่มีคู่แข่งมาคอยตัดเป้าหมายขององค์กร (พินดาไชยก้าว, 2559) ผู้นำอาจต้องเลือกนำแบบของภาวะผู้นำ ที่เหมาะสมเพื่อการจัดการภายในองค์กร ข้อมูลจากการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของภาวะผู้นำ ในงาน SMEs จะมี 4 แบบที่พบคือ พัฒนาผู้อื่น การเห็นคุณค่าของผู้อื่น การสร้างสังคมชุมชนและการแสดงออกทางคุณธรรม ตามลำดับ (Timothy, 2015) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่กำลังเผชิญอาจแสดงออก

ด้วยภาวะผู้นำ ตามแนวคิดของ Robert J. House ที่ได้ นำเสนอ โดยได้รับการพิสูจน์และยอมรับเป็น ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory of Leadership) โดยทฤษฎีนี้ได้ นำเสนอให้ เห็นพฤติกรรมภาวะผู้นำ 4 ลักษณะดังต่อไปนี้

1) ผู้นำแบบคอยชี้แนะ (Directive) ผู้นำ ในลักษณะนี้มุ่งไปยังการทำ ให้ผู้อื่นรู้ว่าอะไรที่ต้อง ทำ เมื่อไหร่จะต้องทำ และจะต้องทำ อย่างไร ผู้นำ ที่มีพฤติกรรมในลักษณะนี้ต้องการให้ผู้อื่นรู้ว่า บทบาทหรือหน้าที่ของผู้นำ ต้องปฏิบัติอย่างไร

2) ผู้นำแบบคอยสนับสนุน (Supportive) ผู้นำ ในลักษณะนี้มุ่งเน้นไปที่การสานสัมพันธ์กับ ผู้อื่นโดยมีจุดประสงค์ในการสร้างความเพลิดเพลินความสบายใจแก่ผู้ที่ร่วมงานด้วยการแสดงออกของ ผู้นำ เพื่อต้องการให้ผู้อื่นพึงพอใจจึงต้องเปิดใจ ให้ความอบอุ่น แสดงออกซึ่งความเป็นเพื่อน และ สะดวกในการเข้าพบ

3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) เป็นผู้นำ ที่เน้นร่วมมือของผู้อื่น เช่น เข้าร่วมเพื่อ เลือกสรร หรือใช้แสดงข้อคิดเห็น

4) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-oriented) ผู้นำจะมีลักษณะที่มุ่งเน้นเพื่อให้งาน ของลูกน้องให้สำเร็จ มุ่งการพัฒนาผลที่ปฏิบัติให้ผลที่ทำ ดีต่อไป ผู้นำประเภทนี้จะมีตั้งเป้าที่ จะ ปฏิบัติไปค่อนข้างดีและมั่นใจจะแสดงศักยภาพของตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นภาวะผู้นำนั้น ไม่ได้อยู่ ในตำแหน่ง และมีประสบการณ์เพื่อฝึกฝนและพฤติกรรม ในการไปถึงเป้าประสงค์ที่วางไว้ หรือสาเหตุ ที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงจำเป็น ต้องมีแนวทางความคิด ซึ่งประกอบด้วย ความกล้าท้าทายต่อ กระบวนการ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีวิสัยทัศน์เหมือนกัน การช่วยผู้อื่นเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อ องค์กร เป็นต้นแบบนำ ทางและมีร่างกายแรงใจเพื่อบริษัท (นงลักษณ์ ศิริพิภ, 2561)

จากที่กล่าวมาในขั้นต้นจะเห็นได้ว่าแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนกับวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ศักยภาพทางด้านความเป็นผู้นำ ถือว่าจำเป็นมาก หากต้องการให้ หน่วยงานบรรลุเป้า เพราะเขาคือบุคคลสำคัญที่มีหน้าที่ในการนำพาองค์กรข้ามผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ผู้นำ อาจต้องเลือกนำ แบบของภาวะผู้นำ ที่เหมาะสมเพื่อการจัดการภายในองค์กรได้ในหลาย ลักษณะโดยอาศัยประสบการณ์ในการฝึกฝนและพฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การช่วยพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น เป็นต้นแบบนำทางและการสร้างความเชื่อมั่นให้องค์กร ก้าวข้ามผ่านอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ผู้ประกอบการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งคุณลักษณะที่จะทำให้เป็นผู้ประกอบการที่ดีนั้นได้แก่ ความตั้งใจ วิสัยทัศน์ การเป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรม มีแรงผลักดันให้ตัวเองพัฒนาอยู่เสมอ มีความทะเยอทะยาน และมีการบริหารความเสี่ยงที่ดี ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่จะทำให้ธุรกิจมีโอกาสประสบผลสำเร็จได้ (Wickham, 2006) ซึ่งผู้ประกอบการนั้นเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นอย่างมากเนื่องจากเป็นที่สร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ มากมายและยังทำให้เกิดการจ้างงานที่มากขึ้น (Chin, 2001) โดยลักษณะของผู้ประกอบการที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ค้นหาและคอยสังเกตถึงความต้องการของตลาด

เพื่อที่จะทำให้ธุรกิจพัฒนาและเติบโต มีความสามารถในการจัดการความเสี่ยง มีความเป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรมเพื่อให้ทันต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ (Dietz, Ostrom, and Paul, 2008) นอกจากนี้แล้วเนื่องจากการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจจำเป็นต้องทำให้ทุกภาคส่วนพัฒนาไปด้วยกัน การที่จะเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องมีความรู้และเข้าใจในระบบเศรษฐกิจอย่างถ่องแท้และสามารถพัฒนาความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างเสมอเพื่อนำมาเป็นเครื่องมือเพื่อนำพาธุรกิจไปสู่ความสำเร็จ (Green, Whitten, and Inman, 2008) นอกจากนี้แล้วผู้ประกอบการต้องเป็นผู้ที่เข้าใจพื้นฐานทางด้านสังคม มีความเอาใจใส่ต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย มีหัวใจที่เข้มแข็งพร้อมที่จะเผชิญต่อปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถมาเป็นพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาและนำพาธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ และส่วนที่สำคัญคือผู้ประกอบการจะต้องมีความคิดที่สร้างสรรค์สามารถสร้างสรรค์สินค้าที่แปลกใหม่และตามความต้องการของตลาดทันเพื่อส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อสินค้าของตนและทำให้เกิดความยั่งยืนแก่ธุรกิจ (Hsiao, 2007)

2.3.1 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

องค์การสหประชาชาติ (The United Nations) ได้มีการเสนอแนวคิดเพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถที่จะทำให้องค์กรของตนเองเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นการทำให้ผู้ประกอบการเห็นถึงคุณค่าความสำคัญด้านอื่นนอกจากกำไรเพียงอย่างเดียว ซึ่งถือได้ว่าเป็นการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในภาคธุรกิจ โดยการนี้้องการสหประชาชาติได้มีการพัฒนาถึงแนวความคิดที่ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมพึงจะปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน ซึ่งผลลัพธ์ของแนวคิดนี้จะทำให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถที่มีการพัฒนาอย่างเป็นขั้นเป็นตอน และถูกต้อง อันจะทำให้องค์กรธุรกิจดังกล่าวสามารถเข้ามามีบทบาทต่อการพัฒนาเศรษฐกิจโลก โดยแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถสรุปได้ว่ามีปัจจัยที่จะทำให้ผู้ประกอบการสามารถบรรลุเป้าหมาย 10 ด้านด้วยกันดังนี้ (McClelland, 2008)

1. ระดับการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ (Opportunity-seeking and Initiative) การแสวงหาโอกาสทางธุรกิจนั้น คือ การที่องค์กรสามารถหาโอกาสที่จะทำกำไรเพื่อธุรกิจของตนเองได้ ไม่ว่าสถานการณ์เวลานั้นจะแย่หรือดีเพียงใด ผู้ประกอบการที่สามารถที่จะมองหาโอกาสทางธุรกิจและหาช่องว่างเพื่อทำให้เกิดกำไรได้ ผู้ประกอบการของธุรกิจที่มีลักษณะเด่นทางด้านนี้ จะสามารถนำพาธุรกิจให้ผ่านพ้นอุปสรรคทางธุรกิจต่าง ๆ ไปได้ โดยไม่ทำให้ธุรกิจเกิดความเสียหาย ซึ่งจากคุณลักษณะของผู้ประกอบการเช่นนี้เอง สามารถช่วยส่งเสริมให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเกิดการพัฒนายิ่งยขึ้นได้ ทั้งนี้ผู้ประกอบการจะต้องไม่ใช้การแสวงหากำไรในทางมิควร หรือก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้อื่น เพราะวิธีนี้ไม่สามารถทำให้ธุรกิจเกิดการเติบโตในระยะยาว แต่อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และปัญหาต่าง ๆ อีกมากมายตามมา ซึ่งสิ่งที่คุณประกอบการควรปฏิบัติเพื่อให้เกิดการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจอย่างถูกต้องได้แก่ จะต้องสังเกตถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เมื่อสังเกตสถานการณ์แล้วองค์กรควรที่จะรีบลงมือทำในสิ่งที่วางแผนไว้เพื่อให้ไม่เสียโอกาสในการสร้างกำไร หลังจากที่สามารถประสบความสำเร็จในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นควรที่จะนำประสบการณ์ที่เกิดขึ้นและนำเอาประสบการณ์ที่เคยเจอไว้เป็นสิ่งช่วยเหลือถึงการแสวงหากำไรในอนาคตที่จะเกิดขึ้นในภายภาคหน้า (Gaglio and Katz, 2001; Hills and Shrader, 1998)

2. ระดับการยึดติดกับธุรกิจที่มีอยู่ (Persistence) ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เมื่อเจอปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ จะเกิดการเปลี่ยนแปลงธุรกิจตนเองเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้ไม่ประกอบธุรกิจตามที่ตนเองถนัด ซึ่งผู้ประกอบการที่ดีที่จะสามารถนำพาธุรกิจตนเองไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จะต้องมั่นใจในธุรกิจของตนเอง และเมื่อเผชิญกับปัญหาต้องลงทำทันทีเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ ซึ่งผู้ประกอบการนั้นจะต้องตั้งใจทำธุรกิจของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในบางครั้งอาจจะเปลี่ยนนโยบายหรือแผนเพื่อทำให้ธุรกิจสามารถผ่านอุปสรรคได้ และสิ่งสำคัญของผู้ประกอบการก็คือ จะต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเองเพื่อนำพาธุรกิจไปสู่ความสำเร็จ (Gompers, Kovner, Lerner, and Scharfstein, 2008)

3. ระดับการยึดติดกับสัญญาที่มีอยู่ (Fulfilling Commitments) การที่องค์กรมีการยึดติดกับสัญญานั้น ถือได้ว่าเป็นความรับผิดชอบต่อสัญญาที่เกิดขึ้นกับคู่ค้าไม่ว่าจะเกิดสถานการณ์ใดขึ้น องค์กรธุรกิจควรที่จะยึดกับสิ่งที่สัญญาไว้กับคู่ค้าเพื่อเป็นการแสดงถึงความจริงใจต่อคู่ค้า นอกจากนี้แล้วในการดำเนินธุรกิจนั้นองค์กรแต่ละองค์กรจะต้องเจอปัญหาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตาม ซึ่งอาจจะส่งผลให้องค์กรเกิดการผิดสัญญาต่อผู้ที่องค์กรได้ทำการสัญญาไว้ ซึ่งถ้าองค์กรไม่สามารถรักษาสัญญาที่ให้ไว้ได้เป็นการส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรเสียหายและเกิดผลกระทบต่อ การเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและผลกระทบต่าง ๆ ที่ร้ายแรงอีกมากมายตามมา ดังนั้นสิ่งที่ทำให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเกิดการพัฒนายิ่งยขึ้นนั้น องค์กรดังกล่าวจะต้องให้ความสำคัญในด้านการยึดมั่นรักษาสัญญาที่ให้ไว้ (Deason, 2009)

4. ระดับความต้องการด้านคุณภาพและประสิทธิภาพ (Demand for Quality and Efficiency) ทางด้านนี้ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งความต้องการของลูกค้าทุกคนต่างต้องการถึงคุณภาพของสินค้าและบริการ ซึ่งการที่ผู้ประกอบการสามารถรักษาถึงคุณภาพของสินค้าไว้ได้นั้นเป็นการทำให้ธุรกิจสามารถรักษาฐานลูกค้าไว้ได้ องค์กรธุรกิจควรที่จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพของสินค้าอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดสินค้าที่ดีที่สุดออกสู่ท้องตลาด และองค์กรควรมีการนำความชำนาญจากการผลิตมาใช้ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพทางการผลิตให้ทันต่อความต้องการของตลาด องค์กรจะต้องมีการพัฒนาการผลิตให้รวดเร็ว และมีการใช้ต้นทุนการผลิตให้น้อยที่สุด ดังนั้นการรักษาคุณภาพของสินค้าและมีการพัฒนาคุณภาพเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของท้องตลาด ซึ่งท้ายที่สุดก็เป็นสิ่งที่สนับสนุนให้องค์กรเกิดการพัฒนายั่งยืนได้ (Bautista, Barlis, and Nazario, 2007)

5. ระดับการประเมินความเสี่ยง (Taking Calculated Risks) การประเมินความเสี่ยงถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ในระยะยาว เนื่องจากการลงทุนทุกชนิดจำเป็นต้องมีความเสี่ยงเกิดขึ้น ซึ่งไม่มีใครสามารถหลีกเลี่ยงความเสี่ยงได้ ดังนั้นทุกองค์กรจะต้องมีการประเมินความเสี่ยงอย่างถูกต้องและแม่นยำเพื่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรน้อยที่สุด การประเมินความเสี่ยงนั้นถือเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการที่ดีเพราะถือเป็นการรักษาให้ธุรกิจสามารถพัฒนาได้ในระยะยาว ซึ่งลักษณะที่สำคัญของผู้ประกอบการธุรกิจคือการที่ผู้ประกอบการควรมีการคำนวณความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอและควรมีการประเมินมูลค่าความเสี่ยง อีกทั้งองค์กรจะต้องมีแผนการในการลดความเสี่ยงและควบคุมรายจ่ายอย่างสม่ำเสมอ และสิ่งสุดท้ายที่สำคัญเพื่อให้เกิดกำไรอย่างสม่ำเสมอคือองค์กรควรจะต้องมีการลงทุนในระดับความเสี่ยงที่ไม่สูงจนเกินไป (MacCrimmon and Wehrung, 1986; Petersen and Lewis, 1999; Schulze, Lubatkin, and Dino, 2003)

6. ระดับการตั้งเป้าหมาย (Goal-seeking) เป้าหมายคือสิ่งที่สำคัญของการประกอบธุรกิจ เพราะหากองค์กรไม่สามารถประกอบธุรกิจได้ตามเป้าหมายนั้นจะทำให้เกิดความล้มเหลวของการลงทุน ดังนั้นการที่นำพวองค์กรไปสู่เป้าหมายได้นั้นถือได้ว่าเป็นหน้าที่หลักของผู้ประกอบการที่จะต้องทำให้ประสบความสำเร็จให้ได้ ซึ่งผู้ประกอบการทุกคนจะต้องรู้ถึงวิธีการที่นำพวองค์กรไปสู่เป้าหมายให้ได้ และผู้ประกอบการทุกคนต่างเข้าใจถึงธรรมชาติของธุรกิจตนเองอย่างชัดเจน และมีการตั้งเป้าหมายที่เป็นไปได้ ซึ่งลักษณะของผู้ประกอบการที่จะทำให้พวองค์กรไปสู่เป้าหมายได้นั้น ได้แก่ มีการตั้งเป้าหมายของการประกอบการตั้งแต่วัยแรก ต้องมีการวางแผนระยะยาว และสิ่งสุดท้ายจะต้องมีการระมัดระวังสิ่งที่เกิดขึ้นในระยะสั้นเพื่อให้เป็นไปตามแผนที่พวองค์กรได้วางไว้ในระยะยาว (Alexander, Haslett, and Smollen, 2001)

7. ระดับการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร (Information-seeking) ข่าวสารถือได้ว่ามีอิทธิพลอย่างสูงต่อการประกอบธุรกิจในแขนงต่าง ๆ เนื่องจากถือได้ว่ามีอิทธิพลมากต่อต้นทุน ผู้ประกอบการทุกคนล้วนไม่ชอบข่าวสารต่าง ๆ ที่ไม่แน่นอนหรือสิ่งที่เรียกว่าสมมติฐาน เพราะว่าเป็นแหล่งข้อมูลที่ไม่สามารถเชื่อถือได้ ข่าวสารถือได้ว่าเป็นหนึ่งในฐานข้อมูลที่สำคัญต่อการตัดสินใจของผู้ประกอบการต่อการลงทุนในด้านต่าง ๆ ดังนั้นผู้ประกอบการที่จะสามารถนำพาธุรกิจไปสู่ความยั่งยืนได้นั้นจะต้องมีความได้เปรียบในด้านข่าวสาร จะต้องมีการหาข่าวสารที่ถูกต้องและรวดเร็วเพื่อให้เกิดความได้เปรียบต่อคู่แข่ง ซึ่งองค์กรนั้นจะต้องมีข้อมูลของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายการผลิต หรือโอกาสในตลาดต่าง ๆ ซึ่งลักษณะของผู้ประกอบการที่มีการแสวงหาข่าวสารโดยสม่ำเสมอคือ จะต้องมีการหาข้อมูลข่าวสารที่ดีของผู้บริโภค ของการผลิตวัสดุ จะต้องมีการค้นคว้าหาข้อมูลของสินค้าและบริการของตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาสินค้าอย่างสม่ำเสมอ จะต้องมีการนำเทคโนโลยีมาเพิ่มศักยภาพของธุรกิจเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่จะผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนายั่งยืน (Bentley, Fisher, and Craig, 2003; Scarborough, 2011; Tibbo, 2002)

8. ระดับการควบคุมและวางแผน (Systematic Planning and Monitoring) การควบคุมถือได้ว่าเป็นการทำให้นโยบายและการดำเนินงานด้านธุรกิจอยู่กรอบที่วางไว้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาในระยะยาว เนื่องจากการที่จะประสบความสำเร็จในด้านการประกอบธุรกิจนั้น องค์กรจะต้องคอยตรวจสอบว่าการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นไปตามแผนการที่วางไว้หรือไม่ และถ้าหากไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ผู้ประกอบการควรที่จะควบคุมให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ เพื่อเป็นการทำให้องค์กรสามารถดำเนินตามแผนงานในระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Aderemi, Ilori, Siyanbola, Adegbite, and Abereijo, 2008; Depositaro, Aquino, and Feliciano, 2010; Fonacier and Mueller, 2006)

9. ระดับการโน้มน้าวให้ผู้อื่นช่วยเหลือ (Persuasion and Network) ปัจจัยในด้านนี้เป็นการที่แสดงให้ถึงพันธมิตรทางธุรกิจ เนื่องจากทุกองค์กรต่างจะต้องประสบปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง ดังนั้นองค์กรจำเป็นที่จะต้องมีพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อให้ความช่วยเหลือในยามที่เกิดปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง ซึ่งองค์กรจะต้องมีอิทธิพลต่อสังคมภายนอกเพื่อจะส่งผลให้เวลาที่ต้องการความช่วยเหลือจะสามารถหาผู้ที่เข้ามาช่วยเหลือได้ง่าย ซึ่งผู้ประกอบการที่จะสามารถทำให้องค์กรเกิดการพัฒนายั่งยืนได้นั้นจะต้องมีความพยายามที่จะสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นได้ค่อนข้างดี เพื่อให้สามารถพัฒนาองค์กรได้แม้ในยามที่เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจที่รุนแรง ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งในการส่งเสริมให้องค์กรเกิดการพัฒนายั่งยืนได้ (United Nations, 2004)

10. ระดับความมั่นใจในการดำเนินธุรกิจ (Independence and Self-confidence) ปัจจัยในด้านนี้ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการควรมีเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากในการดำเนินธุรกิจนั้นบางเวลา

และบางโอกาสอาจจะเกิดซึ่งปัญหาและทำให้ผู้ประกอบการเกิดความไม่มั่นใจต่อแผนการที่ได้เตรียมไว้ว่าจะสามารถรับมือต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้หรือไม่ ดังนั้นเมื่อมีการได้วางแผนการไว้รอบคอบแล้วผู้ประกอบการจะต้องมีความมั่นใจต่อแผนที่ได้วางไว้และเชื่อมั่นในศักยภาพของธุรกิจตนเองว่าสามารถพัฒนาและเจริญเติบโตได้ ซึ่งถ้าหากผู้ประกอบการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนได้นั้นจะต้องมีคุณลักษณะนี้ เพื่อไม่เกิดความไม่มั่นคงในการดำเนินธุรกิจ และสามารถนำพาองค์กรผ่านเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างไม่เกิดความเสียหาย และก่อให้เกิดความสำเร็จในระยะยาว (Jaafar, Maideen, and Sukarno, 2010)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ (2561) ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาเพื่อความอยู่รอดและเติบโตของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1.กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมีอายุมากกว่า 45 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุของกิจการต่ำกว่า 5 ปี และใช้เงินลงทุนเป็นเงินทุนของกิจการ วงเงินลงทุนน้อยกว่า 10 ล้านบาท ดำเนินกิจการโดยอาศัยการปรับตัวตามสถานการณ์ 2.ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ไม่ได้ส่งผลต่อภาวะความอยู่รอดและเติบโตให้แตกต่างกัน ยกเว้นอายุของผู้ประกอบการ และการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของกิจการ 3.ปัจจัยองค์การ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจ และปัจจัยภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อภาวะความอยู่รอดและเติบโตของกิจการ และ 4.กลยุทธ์การพัฒนาที่สำคัญเพื่อความอยู่รอดและเติบโตของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ในเขตจังหวัดเพชรบุรีได้แก่ การจัดการองค์การ การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ

กัญญาณัฐ แสนทวีสุข (2561) ศึกษาปัจจัยการพัฒนา องค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อ ความพึงพอใจของพนักงาน และผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ ได้ โดยเลือกกลุ่มประชากร ที่มาจากธุรกิจที่ปรึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้าน การร่วมมือกันบริหารองค์กรของ CEO และทีมผู้บริหาร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีเพียง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัย ด้านความผูกพันของพนักงาน และปัจจัย ด้านการพัฒนาบุคลากร

นันทพร ดำรงพงศ์ (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการดำเนินธุรกิจเพื่อรองรับเศรษฐกิจยุคดิจิทัลในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อความสามารถในการดำเนินธุรกิจ คือความยั่งยืนของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม และเรื่องการพัฒนาผลิตภัณฑ์ สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารจัดการการตลาดนั้นเป็นอิทธิพลทางอ้อมต่อความสามารถในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้น ถ้าผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถเข้าถึงบริการของภาครัฐได้โดยมีระบบ

เทคโนโลยีช่วยบริหารจัดการมีเงินทุนหมุนเวียนต้นทุนต่ำสินค้าที่ผลิตมีคุณภาพได้มาตรฐาน ผู้ประกอบการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ให้เกิดความแตกต่าง โดยใช้การตลาดแบบ ดิจิทัล คือระบบ online หรือ e-commerce ก็จะช่วยให้อุตสาหกรรมแข่งขันได้ทั่วโลกและยั่งยืนในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

รัฐชิตา จุลรักษา (2564) ศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจ และความสำเร็จของ องค์กรผ่านการรับรู้ได้ของพนักงานภายในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ตามแนวคิดภาวะผู้นำอย่างยั่งยืน (Sustainable Leadership) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เพื่อ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนตามแนวคิด ของ Honeybee Leadership ที่ ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่สามารถรับรู้ได้ผ่านพนักงาน บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) วัตถุประสงค์ ครึ่งเดียว และใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บตัวอย่างงาน จากนั้น จึงได้นำข้อมูลดิบ ทั้งหมด มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือ (Coefficient of Reliability) วัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) วิเคราะห์สหสัมพันธ์สัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) จากการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่มี 12 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและความสำเร็จ ขององค์กรที่รับรู้ได้ แต่มี 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ผลความพึงพอใจ ได้แก่ ได้แก่ ปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement) และปัจจัย ด้านคุณภาพ ของงาน (Quality) และมี 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่สามารถ รับรู้ได้ได้แก่ ปัจจัยด้าน ผลประโยชน์ในระยะยาว (Long-term Perspective) ปัจจัยด้านการ เปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างนุ่มนวล (Organization Change) และปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement)

เบญจพร บุญบำรุง (2565) ศึกษาการปรับตัวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม (SMEs) ในการ การปรับตัวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในการ จ้างงานแรงงานต่างด้าวในยุคโควิด-19 : กรณีศึกษาภาคการบริการ จังหวัด จ้างงานแรงงาน ต่างด้าวในยุคโควิด-19 : กรณีศึกษาภาคการบริการ จังหวัด ปทุมธานี ปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาผลกระทบจากสถานการณ์โรคโควิด-19 ต่อผู้ประกอบการ SMEs ภาคการบริการ ที่มีการจ้าง งานแรงงานต่างด้าว ศึกษาแนวทางการปรับตัวในการจ้างงานแรงงานต่างด้าว และ เสนอแนะ แนวทางในการปรับตัวหลังจากสถานการณ์โรคโควิด-19 ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดปทุมธานี โดยวิธีการดำเนินการวิจัยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่ม ตัวอย่าง แบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในเชิงปริมาณจำนวน 150 คน และในเชิงคุณภาพจำนวน 7 คน ในการวิเคราะห์ ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดย

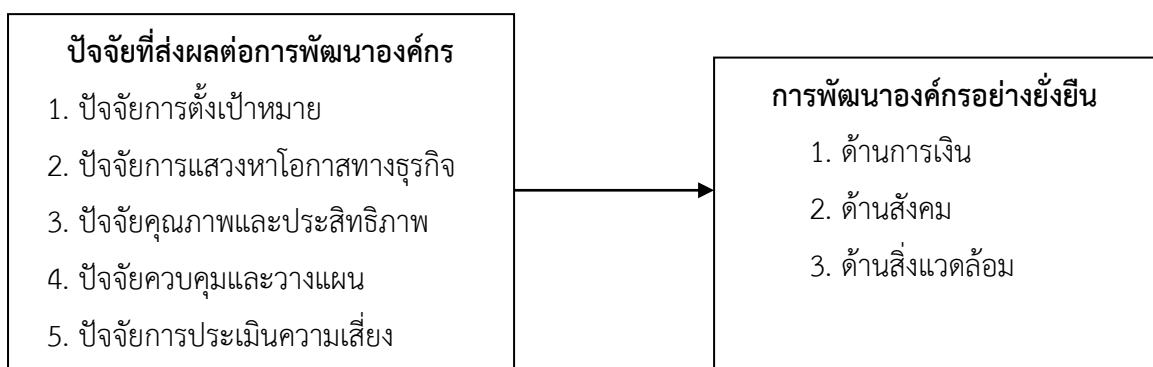
ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ผลกระทบจากสถานการณ์โรคโควิด-19 ต่อผู้ประกอบการที่มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว โดยศึกษาสภาพการจ้างงานแรงงานต่างด้าวก่อนสถานการณ์โรคโควิด-19 อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และในช่วง สถานการณ์โรคโควิด-19 อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และแนวทางการปรับตัวในการจ้างงาน แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ SMEs อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 สำหรับการวิเคราะห์เชิงคุณภาพช่วยให้เห็นภาพในเชิงลึกมากขึ้น พบว่า ช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 เริ่มระบาดหนักทำให้ผู้ประกอบการ SMEs บางรายพบปัญหาในการหาแรงงานต่างด้าวได้ยากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยหลายด้าน เช่น ด้าน เศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสาธารณสุข ทำผู้ประกอบการบางรายแบกรับภาระต้นทุนค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้การใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการดำเนินธุรกิจต้องพิจารณาที่ต้นทุนและรายได้ต่อธุรกิจ

พิชากร ใบสุวรรณ (2566) ได้ศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ในประเทศไทย ตามแนวคิด Sustainable Leadership กรณีศึกษา อุตสาหกรรมโรงแรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานรับรู้ได้หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ตามแนวคิด Sustainable Leadership ของอุตสาหกรรมโรงแรม โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเก็บ ข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 372 ชุด จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ได้แก่ การสร้างเครือข่าย ในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์กับพนักงาน การให้คุณค่ากับ บุคลากรในองค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคม และการรักษาพนักงานในระยะยาว ตามลำดับ ส่วน ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานรับรู้ได้ ได้แก่ การให้คุณค่ากับพนักงานในองค์กร ความผูกพันในองค์กร การจัดการด้วยตนเอง ความรับผิดชอบต่อสังคม ความเป็นอิสระด้านการเงิน จากตลาด และการรักษาพนักงานในระยะยาว ตามลำดับ

ลักษิกา คำเวียง (2566) ศึกษาเรื่องปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด 2019 ในประเทศไทย ตามแนวคิด Sustainable Leadership กรณีศึกษาบริษัทในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานรับรู้ได้ ภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด 2019 โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ทั้งสิ้น 372 ชุด จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคม การสื่อสารทัศน และการแบ่งปันและรักษาความรู้ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อ ความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานรับรู้ได้ ได้แก่ การตัดสินใจ วัฒนธรรมองค์กร การแบ่งปันและรักษาความรู้ และคุณภาพของงาน

Michael Odei Erdiaw-Kwasie (2566) ศึกษาเรื่องวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) หลังการแพร่ระบาด: การทบทวนอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับผลกระทบต่อความเสี่ยงจากการระบาดใหญ่ กลยุทธ์การรับมือ และการฟื้นฟู วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่มีความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดในการปรับตัว แม้ว่าจะมีการใช้กลยุทธ์การรับมืออยู่แล้วแต่กลยุทธ์ดังกล่าวยังมีจำกัด ดังนั้นจึงยังไม่ชัดเจนว่ากลยุทธ์ที่ได้รับการบันทึกไว้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนช่วยลดความเปราะบางของ SMEs และเพิ่มความยืดหยุ่นต่อความเสี่ยงจากการแพร่ระบาดได้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมทางวิชาการเพื่อหาหลักฐานเกี่ยวกับผลกระทบต่อความเสี่ยงจากการแพร่ระบาดของ SMEs กลยุทธ์การรับมือเพื่อตอบสนองต่อผลกระทบเหล่านี้ และระดับที่กลยุทธ์เหล่านี้ลดความเสี่ยงของ SMEs และเพิ่มความสามารถในการฟื้นตัว จากการทบทวนวรรณกรรม ผลการวิจัยพบว่า SMEs ระบุถึงผลกระทบด้านความเสี่ยงจากโรคระบาดที่สำคัญ 7 ประการ ได้แก่ ข้อจำกัดด้านการเคลื่อนไหวของมนุษย์ ข้อจำกัดทางการเงิน ความท้าทายในการดำเนินงาน ปัญหาด้านลอจิสติกส์ การเปิดธุรกิจล่าช้า การมุ่งเน้นนโยบายระยะสั้น และพนักงานที่มีความรู้โดยปริยาย การศึกษายังสรุปกลยุทธ์การรับมือที่สำคัญ 11 ประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างหรือทางกายภาพและพฤติกรรม การวิเคราะห์การศึกษาพบว่า การวิจัยด้านความยืดหยุ่นในกลุ่ม SMEs ส่วนใหญ่เป็นแนวคิด แต่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่จำกัด โดยสรุป ควรเพิ่มการศึกษาการวิจัยด้านการปรับตัวเพิ่มเติมที่มุ่งเน้นการพัฒนาแบบใหม่ในการให้ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงการแพร่ระบาดสำหรับ SMEs ในอนาคต

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี ได้แบ่งวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลระหว่างปี 2563 ถึง 2566 ในจังหวัดนนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 16,202 ราย (ที่มา: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2566 สืบค้น ณ 1 ตุลาคม 2566)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลใน จังหวัดนนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 420 ราย ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) โดยขั้นตอนที่ 1 แบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) คือ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลระหว่างปี 2563 ถึง 2566 แบ่งตามเขตการปกครองของ กรมการปกครอง ออกเป็น 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอบางกรวย อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภอบางบัวทอง จากนั้นสุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) และแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นขั้นตอนสุดท้าย รายละเอียดจำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 รายละเอียดจำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

อำเภอ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
อำเภอเมืองนนทบุรี	4,500	100
อำเภอบางกรวย	3,000	76
อำเภอบางใหญ่	2000	50
อำเภอบางบัวทอง	2600	67
อำเภอไทรน้อย	2102	51
อำเภอปากเกร็ด	3,000	76
รวม	16,202	420

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบเพียงข้อเดียว (check list) จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. การศึกษาสูงสุด (ผู้บริหารกิจการ) 4. มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจ 5. รูปแบบธุรกิจ 6. ประเภทการดำเนินงาน 7. มูลค่าสินทรัพย์ถาวร 8. จำนวนพนักงาน 9. ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี โดยข้อคำถามประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย 2. ปัจจัยด้านการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ 3. ปัจจัยด้านการจัดการคุณภาพและประสิทธิภาพ 4. ปัจจัยด้านควบคุมและวางแผน 5. ปัจจัยด้านการประเมินความเสี่ยง ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวโดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 10 ข้อ โดยใช้เกณฑ์แปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความสำคัญ	เกณฑ์การให้คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 3 การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี โดยข้อคำถามประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเงิน 2. ด้านสังคม 3. ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวโดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ โดยใช้เกณฑ์แปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความสำคัญ	เกณฑ์การให้คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีรายละเอียด เกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามเป็นขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 สร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน หาเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.3.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลอง (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability of the Test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) ซึ่งค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของคำถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละส่วน

3.3.5 แจกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 420 ชุด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่เป็นการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิจาก แบบสอบถามจำนวน 420 ชุด โดยแบบสอบถามจะ แจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง ทำการรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบแล้ว ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.2 คะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ยโดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย จากเกณฑ์ของ (ลิวัน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2538) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง	น้อยที่สุด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การทดสอบสมมุติฐานทั้งห้าข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้แบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.6.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) คือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรีผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ได้แก่ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลใน จังหวัดนนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 420 ราย ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) โดยขั้นตอนที่ 1 แบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) คือ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลระหว่างปี 2563 ถึง 2566 แบ่งตามเขตการปกครองของ กรมการปกครอง ออกเป็น 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอบางกรวย อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภอปากเกร็ด จากนั้นสุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) และสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

ผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b ₁ , b ₂ ...b _k	แทน	ค่าน้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
Z	แทน	คะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
$\beta_1, \beta_2 \dots \beta_k$	แทน	ค่าน้ำหนักเบต้าหรือสัมประสิทธิ์การถดถอย
Z ₁ , Z ₂ ...Z _k	แทน	คะแนนมาตรฐานของตัวแปรต้น (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงที่ k ตามลำดับ
X ₍₁₎	แทน	ปัจจัยการตั้งเป้าหมาย
X ₍₂₎	แทน	ปัจจัยการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ
X ₍₃₎	แทน	ปัจจัยการจัดการคุณภาพและประสิทธิภาพ
X ₍₄₎	แทน	ปัจจัยการควบคุมและวางแผน
X ₍₅₎	แทน	ปัจจัยการประเมินความเสี่ยง
Y _(A)	แทน	ด้านการเงิน
Y _(B)	แทน	ด้านสังคม
Y _(C)	แทน	ด้านสิ่งแวดล้อม
Y ₍₁₎	แทน	องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อคำถามสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ข้อคำถามสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบเพียงข้อเดียว (check list) จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. การศึกษาสูงสุด (ผู้บริหารกิจการ) 4. ท่านมีประสบการณ์ในการทำธุรกิจนี้มาแล้ว 5. รูปแบบธุรกิจ 6. ประเภทการค้าดำเนินงาน 7. มูลค่าสินทรัพย์ถาวร 8. จำนวนพนักงาน 9. ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	295	70.23
หญิง	125	29.76
รวม	420	100
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	10	20.38
31-40 ปี	118	28.10
41-50 ปี	210	50.00
มากกว่า 50 ปี	82	19.52
รวม	420	100.00
การศึกษาสูงสุด(ผู้บริหารกิจการ)		
มัธยมศึกษา	53	12.62
ปวช/ปวส.	100	23.81
ปริญญาตรีขึ้นไป	267	63.57
รวม	420	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำธุรกิจนี้		
ต่ำกว่า 10 ปี	30	7.14
11-15 ปี	185	44.05
16-20 ปี	140	33.33
21 ปีขึ้นไป	65	15.48
รวม	420	100
รูปแบบธุรกิจ		
บุคคลธรรมดา	120	28.57
คณะบุคคลที่มีโชนิติบุคคล	40	9.52
ห้างหุ้นส่วนสามัญที่มีโชนิติบุคคล	50	11.90
ห้างหุ้นส่วนจำกัด/บริษัทจำกัด	210	50.00
รวม	420	100
ประเภทการดำเนินงาน		
กิจการผลิตสินค้า	40	9.52
กิจการให้บริการ	95	22.62
กิจการค้าส่ง	100	23.81
กิจการค้าปลีก	185	44.05
รวม	420	100
มูลค่าสินทรัพย์ถาวร		
1-50 ล้านบาท	420	100
รวม	420	100

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนพนักงาน		
1-15 คน	156	37.14
16-25 คน	128	30.48
26-50 คน	116	27.62
51-200 คน	20	4.76
รวม	420	100
ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ		
1-5 ปี	120	28.57
6-10 ปี	200	47.62
11-20 ปี	85	20.24
21 ปีขึ้นไป	15	3.57
รวม	420	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 295 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.23 และเป็นเพศหญิง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 29.76 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 41-50 ปีมากที่สุดจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.38 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 19.52 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 267คน คิดเป็นร้อยละ 63.57 รองลงมามีการศึกษา ปวช/ปวส. จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 23.81 ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 12.62 และ ต่ำกว่าประถมศึกษา ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ 11-15 ปี ปีมากที่สุดจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 44.05 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ 16-20 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 15.48 ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ตามลำดับ

จำแนกตามรูปแบบธุรกิจ ห้างหุ้นส่วนจำกัด/บริษัทจำกัด มากที่สุดจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา บุคคลธรรมดา จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ห้างหุ้นส่วนสามัญที่มีใช้

นิติบุคคลจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 ตามลำดับคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคล จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52

ประเภทการดำเนินงานกิจการค้าปลีก มากที่สุดจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 44.05 รองลงมากิจการค้าส่ง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 23.81 ประเภทการดำเนินงานกิจการให้บริการ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.81 ประเภทการดำเนินงาน ประเภทการดำเนินงานกิจการผลิตสินค้า จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 9.52 ตามลำดับ

มูลค่าสินทรัพย์ถาวร 1-50 ล้านบาท มากที่สุดจำนวน 420 คน คิดเป็นร้อยละ 100

จำนวนพนักงาน 1-15 คน มากที่สุดจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 37.14 รองลงมาจำนวน พนักงาน 16-25 คน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.48 จำนวนพนักงาน 26-50 คนจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 27.62 จำนวนพนักงาน 51-200 คน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.76 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ 6-10 ปี มากที่สุดจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47 รองลงมาประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ 11-20 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ 1-5 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ประสบการณ์ในการ ดำเนินธุรกิจ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ



ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี โดยข้อคำถามประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย 2. ปัจจัยด้านการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ 3. ปัจจัยด้านการจัดการคุณภาพและประสิทธิภาพ 4. ปัจจัยด้านควบคุมและวางแผน 5. ปัจจัยด้านการประเมินความเสี่ยง ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวโดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	\bar{X}	SD	ระดับ ความสำคัญ
1) ด้านการตั้งเป้าหมาย	3.82	0.75	ปานกลาง
1.1) มีการกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง	4.02	0.63	มาก
1.2) สามารถกำหนดเป้าหมายในระยะยาวได้	3.63	0.87	ปานกลาง
2) ด้านการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ	4.27	0.60	มาก
2.1) มองหาโอกาสในการลงทุนใหม่	4.04	0.64	มาก
2.2) แสวงหาข้อมูลต่าง ๆ ทั้งคู่ค้า คู่แข่ง เพื่อนำมาปรับปรุงองค์กร	4.49	0.55	มาก
3) ด้านการจัดการคุณภาพและประสิทธิภาพ	4.21	0.60	มาก
3.1) ติดตามความก้าวหน้ารู้จักปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ	3.93	0.64	ปานกลาง
3.2) พัฒนาและใช้วิธีการที่เป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.49	0.63	มาก
4) ด้านการควบคุมและวางแผน	3.98	0.61	ปานกลาง
4.1) มีการควบคุมปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลา ค่าใช้จ่าย	4.01	0.63	มาก
4.2) มีการวางแผนและจัดทำแผนปฏิบัติงาน	3.96	0.60	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	\bar{X}	SD	ระดับความสำคัญ
5) ด้านการประเมินความเสี่ยง	3.94	0.63	ปานกลาง
5.1) มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐาน เป็นการกำหนดเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยงได้	4.27	0.65	มาก
5.2) มีการจัดลำดับความเสี่ยง ซึ่งจะเกิดขึ้นหลังจากที่เราได้ทราบถึงระดับความรุนแรงของความอันตรายที่เกิดขึ้น	3.60	0.61	ปานกลาง
รวม	4.04	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, $SD=0.64$) พิจารณารายด้านพบว่า

อันดับที่ 1 ด้านการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.27$, $SD=0.60$) อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การแสวงหาข้อมูลต่าง ๆ ทั้งคู่ค้า คู่แข่ง เพื่อนำมาปรับปรุงองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.49$, $SD=0.55$) มองหาโอกาสในการลงทุนใหม่ ($\bar{X}=4.04$, $SD=0.64$) ตามลำดับ

อันดับที่ 2 ด้านการจัดการคุณภาพและประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.21$, $SD=0.60$) อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ พัฒนาและใช้วิธีการที่เป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}=4.49$, $SD=0.63$) ติดตามความก้าวหน้ารู้จักปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ($\bar{X}=3.93$, $SD=0.64$) ตามลำดับ

อันดับที่ 3 ด้านการควบคุมและวางแผน ($\bar{X}=3.98$, $SD=0.61$) อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ มีการควบคุมปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลา ค่าใช้จ่าย ($\bar{X}=4.01$, $SD=0.63$) มีการวางแผนและจัดทำแผนปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.96$, $SD=0.60$) ตามลำดับ

อันดับที่ 4 ด้านการประเมินความเสี่ยง ($\bar{X}=3.94$, $SD=0.63$) อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐาน เป็นการกำหนดเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยงได้ ($\bar{X}=4.27$, $SD=0.65$) การจัดลำดับความเสี่ยง ซึ่งจะเกิดขึ้นหลังจากที่เราได้ทราบถึงระดับความรุนแรงของความอันตรายที่เกิดขึ้น ($\bar{X}=3.60$, $SD=0.61$) ตามลำดับ

อันดับที่ 5 ด้านการตั้งเป้าหมาย (\bar{X} =3.82, SD=0.75) อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง (\bar{X} = 4.02, SD=0.63) สามารถกำหนดเป้าหมายในระยะยาวได้ (\bar{X} =3.63, SD=0.87) ตามลำดับ



ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับการพัฒนองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

การพัฒนองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี โดยข้อคำถามประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเงิน 2. ด้านสังคม 3. ด้านสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสำคัญการพัฒนองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	\bar{X}	SD	ระดับ ความสำคัญ
1) ด้านการเงิน	4.07	0.66	มาก
1.1) ท่านกำลังมองหาแหล่งเงินทุนเพิ่ม เพื่อมาจัดการ ค่าใช้จ่าย	4.01	0.68	มาก
1.2) ท่านมีการใช้เงินผิดประเภท และไม่สามารถควบคุม การเงินได้ทั้งหมด	3.91	0.65	ปานกลาง
1.3) ท่านมีกระบวนการจัดการปัญหาการจัดการการเงิน เพื่อที่จะได้ใช้เงินลงทุนที่ได้มาใหม่นั้นให้คุ้มค่าที่สุด	4.19	0.64	มาก
1.4) ท่านมีความสามารถควบคุมการเงินได้ทั้งหมดทำให้การ ใช้เงินมีการบันทึกลงในรูปแบบบัญชี	4.17	0.66	มาก
2) ด้านสังคม	4.10	0.66	มาก
2.1) ท่านมีความมุ่งมั่นที่ให้ความสำคัญกับพนักงานหรือ เจ้าหน้าที่ขององค์กร การพัฒนาความรู้และทักษะ	4.13	0.65	มาก
2.2) ท่านมีความมุ่งมั่นการพัฒนาและการดูแลคุณภาพชีวิต ที่ดีของพนักงาน	4.18	0.66	มาก
2.3) ส่งเสริมความหลากหลายของพนักงานในองค์กร การสร้างความรู้ผูกพันต่อองค์กร	4.08	0.67	มาก
2.4) การบริหารจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค่า ครองชีพของพนักงาน	4.00	0.65	มาก

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี (ต่อ)

ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	\bar{X}	SD	ระดับความสำคัญ
3) ด้านสิ่งแวดล้อม	4.22	0.63	มาก
3.1) ท่านมีความพึงพอใจต่อการใช้อุปกรณ์ที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	4.03	0.67	มาก
3.2) ท่านมีความพึงพอใจต่อการใช้วัสดุที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	4.34	0.62	มาก
3.3) ท่านมีความพึงพอใจต่อการนำของเก่ากลับมาใช้ใหม่	4.01	0.67	มาก
3.4) ท่านมีความพึงพอใจในการนำสิ่งของที่ไม่มีคุณค่ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ (เช่น การนำของที่ไม่มีใครใช้น่ากลับมาประดิษฐ์เป็นวัสดุอุปกรณ์ในการค้า)	4.49	0.55	มาก
รวม	4.13	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, $SD=0.65$) พิจารณารายด้านพบว่า

ด้านที่ 1 สิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.22$, $SD=0.63$) อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ มีความพึงพอใจในการนำสิ่งของที่ไม่มีคุณค่ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ (เช่น การนำของที่ไม่มีใครใช้น่ากลับมาประดิษฐ์เป็นวัสดุอุปกรณ์ในการค้า ($\bar{X}=4.49$, $SD=0.55$) มีความพึงพอใจต่อการใช้วัสดุที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=4.34$, $SD=0.62$) มีความพึงพอใจต่อการใช้อุปกรณ์ที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=4.03$, $SD=0.67$) ความพึงพอใจต่อการนำของเก่ากลับมาใช้ใหม่ ($\bar{X}=4.01$, $SD=0.67$)

ด้านที่ 2 สังคม ($\bar{X}=4.10$, $SD=0.66$) อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ มีความมุ่งมั่นการพัฒนาและการดูแลคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ($\bar{X}=4.18$, $SD=0.66$) ความมุ่งมั่นที่ให้ความสำคัญกับ พนักงานหรือ เจ้าหน้าที่ขององค์กร การพัฒนาความรู้ และทักษะ ($\bar{X}=4.13$, $SD=0.65$) ส่งเสริมความหลากหลายของพนักงานในองค์กร การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X}=4.08$, $SD=0.67$) การบริหารจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค่าครองชีพของพนักงาน ($\bar{X}=4.00$, $SD=0.65$) ตามลำดับ

ด้านที่ 3 การเงิน ($\bar{X}=4.07$, $SD=0.66$) อยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ มีกระบวนการจัดการปัญหาการจัดการการเงินเพื่อที่จะได้ใช้เงินลงทุนที่ได้มาใหม่นั้นให้คุ้มค่าที่สุด ($\bar{X}=4.19$, $SD=0.64$) ท่านมีความสามารถควบคุมการเงินได้ทั้งหมดทำให้การเงินมีการบันทึกลงในรูปแบบบัญชี ($\bar{X}=4.17$, $SD=0.66$) กำลังมองหาแหล่งเงินทุนเพิ่ม เพื่อมาจัดการค่าใช้จ่าย ($\bar{X}=4.04$, $SD=0.68$) การใช้จ่ายประเภท และไม่สามารถควบคุมการเงินได้ทั้งหมด ($\bar{X}=3.91$, $SD=0.65$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

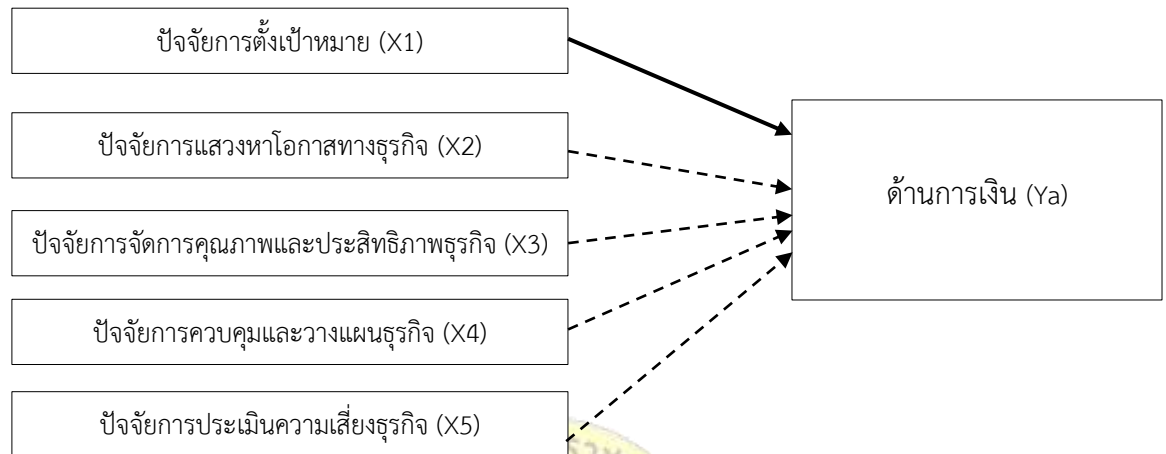
ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ด้านการเงิน ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร	การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (ด้านการเงิน)				
	b	Std.error	β	t	sig
ปัจจัยการตั้งเป้าหมาย	0.180	0.032	0.116	3.635	0.000*
ปัจจัยการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ	0.107	0.038	0.032	0.857	0.397
ปัจจัยการจัดการคุณภาพและประสิทธิภาพ	0.084	0.039	0.006	0.169	0.865
ปัจจัยการควบคุมและวางแผน	0.036	0.040	-0.042	-1.046	0.295
ปัจจัยการประเมินความเสี่ยง	0.073	0.035	0.003	0.096	0.923

$R^2=0.034$, Adjust $R^2=.022$, $F=2.972$, $p< 0.05$

จากตารางที่ 4.4 ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ด้านการเงิน ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยการตั้งเป้าหมาย ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ด้านการเงิน ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพิจารณาจากค่า Significance เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (Adjust $R^2=0.022$) โดยมีตัว

แปรอิสระ คือ ปัจจัยการตั้งเป้าหมาย สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม คือ การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้านการเงิน โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบ $F=2.972$ ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปรต้นอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ อธิบายได้จากสมการและภาพที่ 4.1 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ด้านการเงิน ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

————— ตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ด้านการเงิน
 ตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ด้านการเงิน

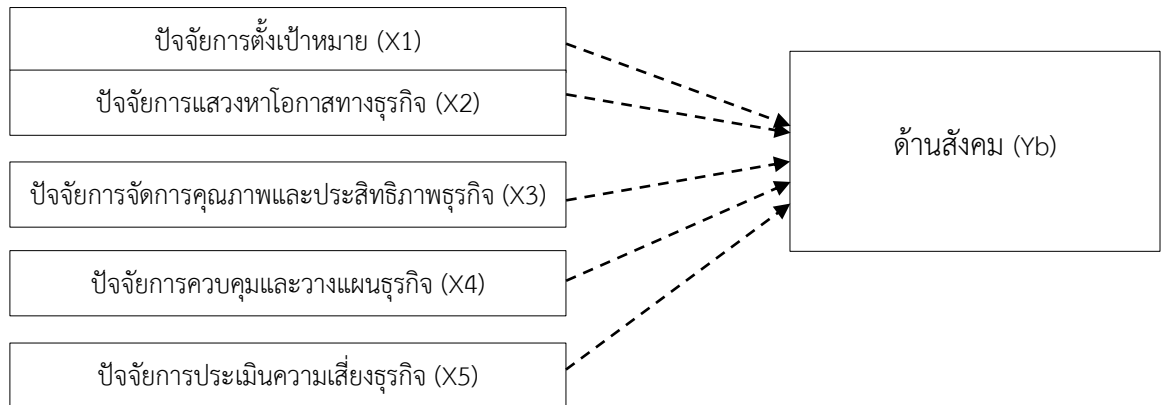
สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ด้านการเงิน ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ปัจจัยการตั้งเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ด้านสังคม ของผู้ประกอบการ
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรค
ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร	การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (ด้านสังคม)				
	b	Std.error	β	t	sig
ปัจจัยการตั้งเป้าหมาย	0.009	0.030	-0.049	-1.649	0.099
ปัจจัยการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ	0.024	0.035	-0.045	-1.289	0.197
ปัจจัยการจัดการคุณภาพและ ประสิทธิภาพ	0.091	0.037	0.018	0.502	0.615
ปัจจัยการควบคุมและวางแผน	0.136	0.037	0.062	1.650	0.099
ปัจจัยการประเมินความเสี่ยง	0.119	0.033	0.054	1.615	0.107

$R^2=0.020$, Adjust $R^2=.008$, $F=1.760$, $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.5 ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ด้านสังคม ของผู้ประกอบการ
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา
2019 ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ด้านสังคม ของผู้ประกอบการวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ใน
จังหวัดนนทบุรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ อธิบายได้จากสมการและภาพที่ 4.2
ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

————— ตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ด้านสังคม
 - - - - - ตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ด้านสังคม

สรุปได้ว่า ปัจจัยไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ด้านสังคม ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

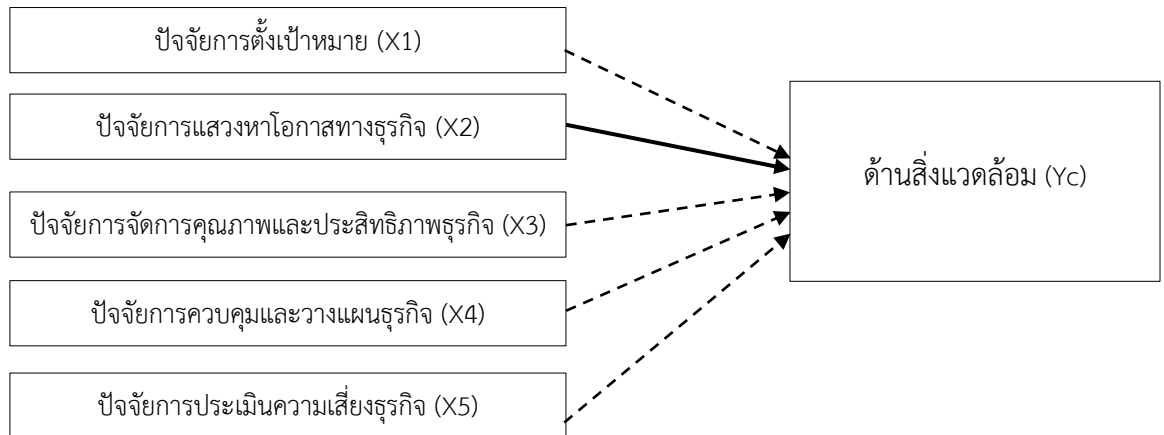


ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อม ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร	การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (ด้านสิ่งแวดล้อม)				
	b	Std.error	B	t	sig
ปัจจัยการตั้งเป้าหมาย	0.051	0.027	-0.002	-0.087	0.930
ปัจจัยการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ	0.152	0.032	0.089	2.765	0.005*
ปัจจัยการจัดการคุณภาพและประสิทธิภาพ	0.268	0.033	0.202	6.040	3.416
ปัจจัยการควบคุมและวางแผน	0.048	0.034	-0.018	-0.530	0.596
ปัจจัยการประเมินความเสี่ยง	0.060	0.030	0.001	0.042	0.966

$R^2=0.100$, Adjust $R^2=0.089$, $F=9.283$, $p< 0.05$

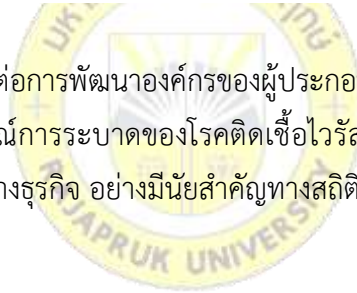
จากตารางที่ 4.6 ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อม ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพิจารณาจากค่า Significance เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (Adjust $R^2=0.089$) โดยมีตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม คือ การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบ $F=2.972$ ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปรต้นอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ อธิบายได้จากสมการและภาพที่ 4.3 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อม ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

————— ตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อม
 ----- ตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ปัจจัยการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

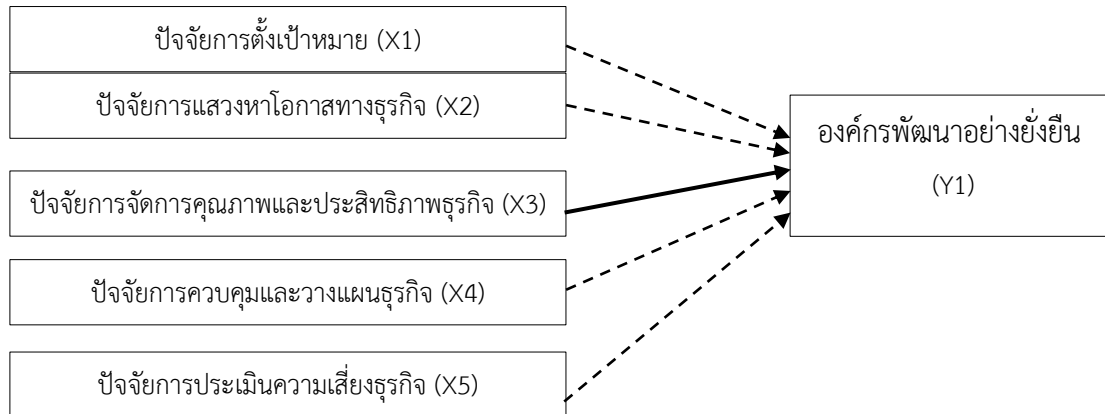


ตารางที่ 4.7 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร รวมทุกด้าน ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร	b	Std.Error	β	t	Sig.
ปัจจัยการตั้งเป้าหมาย	0.054	0.054	0.021	1.304	0.192
ปัจจัยการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ	0.063	0.063	0.025	1.289	0.197
ปัจจัยการจัดการคุณภาพและประสิทธิภาพ	0.116	0.116	0.075	3.721	0.000*
ปัจจัยการควบคุมและวางแผน	0.041	0.041	0.000	0.030	0.975
ปัจจัยการประเมินความเสี่ยง	0.055	0.055	0.019	1.061	0.289

$R^2=0.046$, Adjust $R^2=.034$, $F=4.011$, $p< 0.05$

จากตารางที่ 4.7 ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ทุกด้าน ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยการจัดการคุณภาพและประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพิจารณาจากค่า Significance เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (Adjust $R^2=0.034$) โดยมีตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยการจัดการคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม คือ การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบ $F=4.011$ ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปรต้นอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ อธิบายได้จากสมการและภาพที่ 4.3 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

————— ตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน รวมทุกด้าน
 ตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน รวมทุกด้าน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ทุกด้าน ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ปัจจัยการจัดการคุณภาพและประสิทธิภาพธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี มีเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลใน จังหวัดนนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 420 ราย ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) โดยขั้นตอนที่ 1 แบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) คือ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลระหว่างปี 2563 ถึง 2566 แบ่งตามเขตการปกครองของ กรุงเทพมหานคร ออกเป็น 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอบางกรวย อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภอบางบัวทอง จากนั้นสุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) และสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิจัยเรื่องนี้มีข้อค้นพบที่สามารถสรุปได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, $SD=0.64$) พิจารณารายด้านพบว่า

อันดับที่ 1 ด้านการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.27$, $SD=0.60$) อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การแสวงหาข้อมูลต่าง ๆ ทั้งคู่ค้า คู่แข่ง เพื่อนำมาปรับปรุงองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.49$, $SD=0.55$) มองหาโอกาสในการลงทุนใหม่ ($\bar{X}=4.04$, $SD=0.64$) ตามลำดับ

อันดับที่ 2 ด้านการจัดการคุณภาพและประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.21$, $SD=0.60$) อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ พัฒนาและใช้วิธีการที่เป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

(\bar{X} =4.49, SD=0.63) ติดตามความก้าวหน้ารู้จักปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ (\bar{X} =3.93, SD=0.64) ตามลำดับ

อันดับที่ 3 ด้านการควบคุมและวางแผน (\bar{X} =3.98, SD=0.61) อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ มีการควบคุมปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลา ค่าใช้จ่าย (\bar{X} =4.01, SD=0.63) มีการวางแผนและจัดทำแผนปฏิบัติงาน (\bar{X} =3.96, SD=0.60) ตามลำดับ

อันดับที่ 4 ด้านการประเมินความเสี่ยง (\bar{X} =3.94, SD=0.63) อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐาน เป็นการกำหนดเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยงได้ (\bar{X} =4.27, SD=0.65) การจัดลำดับความเสี่ยง ซึ่งจะเกิดขึ้นหลังจากที่เราได้ทราบถึงระดับความรุนแรงของความอันตรายที่เกิดขึ้น (\bar{X} =3.60, SD=0.61) ตามลำดับ

อันดับที่ 5 ด้านการตั้งเป้าหมาย (\bar{X} =3.82, SD=0.75) อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง (\bar{X} = 4.02, SD=0.63) สามารถกำหนดเป้าหมายในระยะยาวได้ (\bar{X} =3.63, SD=0.87) ตามลำดับ

5.1.2 การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาศูนย์การดำเนินงานยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี การพัฒนาศูนย์การดำเนินงานยั่งยืนโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.13, SD=0.65) พิจารณารายด้านพบว่า

ด้านที่ 1 สิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} =4.22, SD=0.63) อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ มีความพึงพอใจในการนำสิ่งของที่ไม่มีคุณค่ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น การนำของที่ไม่มีใครใช้น่ากลับมาประดิษฐ์เป็นวัสดุอุปกรณ์ในการค้า (\bar{X} =4.49, SD=0.55) มีความพึงพอใจต่อการใช้วัสดุดิบที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (\bar{X} =4.34, SD=0.62) มีความพึงพอใจต่อการใช้อุปกรณ์ที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (\bar{X} =4.03, SD=0.67) ความพึงพอใจต่อการนำของเก่ากลับมาใช้ใหม่ (\bar{X} =4.01, SD=0.67)

ด้านที่ 2 สังคม (\bar{X} =4.10, SD=0.66) อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ มีความมุ่งมั่นการพัฒนาและการดูแลคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน (\bar{X} =4.18, SD=0.66) ความมุ่งมั่นที่ให้ ความสำคัญกับ พนักงานหรือ เจ้าหน้าที่ขององค์กร การพัฒนาความรู้และทักษะ (\bar{X} =4.13, SD=0.65) ส่งเสริมความหลากหลายของพนักงานในองค์กร การสร้างความผูกพันต่อองค์กร (\bar{X} =4.08, SD=0.67) การบริหารจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค่าครองชีพของพนักงาน (\bar{X} =4.00, SD=0.65) ตามลำดับ

ด้านที่ 3 การเงิน (\bar{X} =4.07, SD=0.66) อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ มีกระบวนการจัดการปัญหาการจัดการการเงินเพื่อที่จะได้ใช้เงินลงทุนที่ได้มาใหม่นั้นให้คุ้มค่า

ที่สุด ($\bar{X}=4.19$, $SD=0.64$) ท่านมีความสามารถควบคุมการเงินได้ทั้งหมดทำให้การใช้เงินมีการบันทึก
ลงในรูปแบบบัญชี ($\bar{X}=4.17$, $SD=0.66$) กำลังมองหาแหล่งเงินทุนเพิ่ม เพื่อมาจัดการค่าใช้จ่าย
($\bar{X}=4.04$, $SD=0.68$) การใช้เงินผิดประเภท และไม่สามารถควบคุมการเงินได้ทั้งหมด ($\bar{X}=3.91$,
 $SD=0.65$) ตามลำดับ

5.1.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนางานองค์กรของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง
และขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัด
นนทบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)
วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนางานองค์กรของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
(SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนางานองค์กร ด้านการเงิน ของผู้ประกอบการวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
ในจังหวัดนนทบุรีผลวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนางานองค์กร ด้านการเงินของผู้ประกอบการ
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา
2019 ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยการตั้งเป้าหมาย ส่งผลกระทบต่อการพัฒนางานองค์กรด้านการเงิน ของ
ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติด
เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพิจารณาจากค่า
Significance เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (Adjust $R^2=0.022$) โดยมีตัวแปรอิสระ คือ
ปัจจัยการตั้งเป้าหมาย สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม คือ การพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืน
ด้านการเงิน โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบ $F=2.972$ ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปร
ต้นอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนางานองค์กร ด้านสังคม ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาด
กลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ใน
จังหวัดนนทบุรีผลวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนางานองค์กร ด้านสังคม ของผู้ประกอบการวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ใน
จังหวัดนนทบุรี พบว่า ไม่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนางานองค์กร ด้านสังคม ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง
และขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัด
นนทบุรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนางานองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อม ของผู้ประกอบการวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
ในจังหวัดนนทบุรี ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนางานองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อม ของผู้ประกอบการ
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา

2019 ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพิจารณาจากค่า Significance เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (Adjust $R^2=0.089$) โดยมีตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม คือ การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบ $F=2.972$ ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปรต้นอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร รวมทุกด้าน ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ทุกด้าน ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยการจัดการคุณภาพและประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพิจารณาจากค่า Significance เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (Adjust $R^2=0.034$) โดยมีตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยการจัดการคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม คือ การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบ $F=4.011$ ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปรต้นอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย 2. ปัจจัยด้านการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ 3. ปัจจัยด้านการจัดการคุณภาพและประสิทธิภาพ 4. ปัจจัยด้านควบคุมและวางแผน 5. ปัจจัยด้านการประเมินความเสี่ยง ตัวแปรตาม คือ องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเงิน 2. ด้านสังคม 3. ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้วิจัย ได้แบ่งประเด็นในการอภิปรายตามผลการศึกษาและสมมติฐานการวิจัยดังนี้

ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ด้านการเงินผู้ประกอบการจะประเมินความสามารถของตนเองและทีมงาน จะไม่ทำอะไรเกินตัวเกินความเป็นจริงที่สามารถจะทำได้ เรียกได้ว่าพอเพียงเป็นที่สุด มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง มีกำหนดระยะเวลาที่สามารถบรรลุเป้าหมาย และจะเป็นผู้ที่ทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มความสามารถ

ทำงานอย่างเต็มพละกำลัง ประมาณว่าเต็มร้อยอย่างน้อยไป ต้องสุดๆกับความชำนาญและความสามารถ ที่มี จัดหนัก จัดเต็ม พร้อมทั้งจะเผชิญกับงานภายใต้สถานการณ์ที่มีความกดดัน โดยยึดการบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้เป็นหลัก การพัฒนาที่องค์กรยังคงให้ความสำคัญกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ การสร้างผลประกอบการที่ดี มีเงินทุนและผลกำไรในการขยายกิจการให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง มีผลตอบแทนที่ดีกับผู้ถือหุ้น เพราะเป็น เป้าหมายหลักของการดำเนินธุรกิจ เป้าหมายจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดก็คือองค์กรต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตลอดจนมีทิศทางเดินไปสู่จุดหมายให้เห็น เมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วย่อมต้องมีนโยบายธุรกิจตลอดจนนโยบายขององค์กรที่ออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย เป้าหมายที่ชัดเจน นโยบายที่มีประสิทธิภาพ จะมีส่วนที่ทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว มีทิศทาง และมีศักยภาพเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rodrigues, Franco, Silva, and Oliveira, C (2021) ซึ่งศึกษา เรื่อง ปัจจัยความสำเร็จของ SME: การศึกษาเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นแนวทางโดยความสามารถเชิงพลวัตและมุมมองที่อ้างอิงกับแหล่งข้อมูล โดยผลของงานวิจัยดังกล่าวรายงานว่า ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายทางการเงินเป็นตัวขับเคลื่อนการเติบโตอย่าง ยั่งยืนและการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน สำหรับ SME ในภูมิภาค

ปัจจัยด้านการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ เป็นปัจจัยที่ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อม การแสวงหากำไรอย่างยั่งยืน ไม่ใช่แสวงหากำไรสูงสุด (Sustainable profit not maximized profit) แต่ทำเพื่อประโยชน์ของลูกค้าและสังคม ไม่ใช่เพื่อลูกค้าเพียงอย่างเดียว (Customer and Social Benefit not only Customer) เพราะนอกจากธุรกิจจะต้องเสียภาษีแล้ว ยังจะต้องจัดสรรงบประมาณจำนวนหนึ่งเพื่อช่วยเหลือสิ่งแวดล้อมและสังคมทุกปี เช่น จัดตั้งมูลนิธิที่เกี่ยวกับ สิ่งแวดล้อม และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการรักษาและฟื้นฟูสภาพแวดล้อมที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ สวงหากำไรอย่างยั่งยืน ไม่ใช่แสวงหากำไรสูงสุด (Sustainable profit not maximized profit) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chandler (2007) ที่กล่าวว่า ผู้ประกอบการชาย และหญิงมีวิถีคิด วิถีปฏิบัติ ที่แตกต่างกันในการริเริ่มธุรกิจใหม่ ในการแสวงหาโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการหญิงมองโลกผ่านมุมมองที่แตกต่างและทำ ในสิ่งที่แตกต่างจากผู้ประกอบการชาย โดยไม่ใช่ เพียงแต่ประเภทธุรกิจที่ทำแต่รวมถึงวิธีการทำ ธุรกิจ

ปัจจัยด้านการจัดการคุณภาพและประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนโดยรวมทุกด้าน

ณัฐวาท ผ่องสุวรรณ (2559) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพใน การบริหารงานด้านทางธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึงการลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิภาพ (quality of effectiveness) และความสามารถในการผลิต (competence and capability) และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและ คุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุน

น้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ตั้งนั้น แนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการคือ ต้นทุน (cost) คุณภาพ (quality) ปริมาณ (quantity) และวิธีการ (method) ในการผลิต นอกจากนี้การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมที่จะ ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ที่มีกระบวนการและขั้น ตอนในการทำงานอย่างชัดเจนให้ได้ผลิตที่มีคุณภาพงานถูกต้อง ได้ปริมาณตามที่กำหนดและเสร็จทันเวลา ตามมาตรฐาน

ปัจจัยด้านควบคุมและวางแผนและปัจจัยการประเมินความเสี่ยงธุรกิจ เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลส่งผล ต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

การดำเนินธุรกิจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน ส่งผลให้ผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ต้องเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภค มีการนำกฎระเบียบและ นโยบายทางภาษีมาใช้เป็นเครื่องมือสร้างโอกาสและความได้เปรียบทางการค้ามากขึ้น รวมถึงเรื่อง การขาดแคลนทรัพยากรและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ ถือเป็นความท้าทายของ ทรัพยากรและพลังงานให้มีเพียงพอต่อความต้องการ รวมถึงการบรรเทาภาวะโลกร้อน ซึ่งก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศที่มีแนวโน้มรุนแรงขึ้นในอนาคต ประเด็นเหล่านี้คือปัจจัยส่งผลกระทบต่อ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของโลก นำมาซึ่งโอกาสและความเสี่ยงที่ทำให้ธุรกิจต่าง ๆ ต้อง ปรับตัวเตรียมการรับมือกับเรื่องดังกล่าว เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี ทำให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ต้อง ปรับตัวเตรียมการรับมือกับเรื่องดังกล่าว เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

5.3.1.1 การกำหนดนโยบายของภาครัฐบาลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนธุรกิจ SMEs ของไทย ควรนำ ปัจจัยที่ส่งผลต่อธุรกิจของผู้ประกอบการ SMEs ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นแนวคิดในการพัฒนาอย่างยั่งยืนของธุรกิจ

5.3.1.2 การเผยแพร่ผลงานวิจัยของธุรกิจ SMEs นักวิจัยส่วนใหญ่จะเน้นการเผยแพร่ ผ่าน บทความวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ซึ่งอาจไม่ถูกเข้าถึงเป้าหมายผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ดังนั้น ควรมีการเผยแพร่ผลงานวิจัยโดยการจัดอบรมสัมมนาแก่ผู้ประกอบการ SMEs ร่วมด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรจะศึกษาให้ครอบคลุมถึงปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

5.3.2.2 ควรจะศึกษาจากผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ เรื่องนี้ถือเป็นความท้าทายว่าจะทำอย่างไรเราถึงจะมีทรัพยากรและพลังงานเพียงพอต่อความต้องการ



บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2566). **ข้อมูลสถิติการจดทะเบียนตั้งใหม่ของนิติบุคคลแยกเป็นรายจังหวัด**. ค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2566, จาก <https://opendata.dbd.go.th/dataset/>
- เกื้อ วงศ์บุญสิ. (2540). **ประชากรกับการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). **ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์. (2533) **ทรัพยากรการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ณัฐวาท ผ่องสุวรรณ. (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางของกรม ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัฐนิช นัดกลิ่น. (2564). **ทักษะการบริหารกับการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9** วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2564). **การบริหารกลุ่มหลักทรัพย์ลงทุน**. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- ธนิต รัชตะชาติ. (2560). **ปัจจัยองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสามารถเชิงพลวัตขององค์กรที่ดำเนินธุรกิจประเภทไอทีซิสเต็มอินทิเกรเตอร์และบริการด้านไอทีในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **พฤติกรรมกรบิโรคทางการตลาด**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ ฯ ไทยวัฒนาพานิช.
- นันทพร ดำรงพงศ์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อรองรับเศรษฐกิจยุคดิจิทัลในประเทศไทย**. วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่, 11(1), 239-255.
- นงลักษณ์ ศิริพัก. (2561). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี**. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10 (2). 480-493.
- เบญจพร บุญบำรุง. (2565). **การปรับตัวของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในการจ้างงานแรงงานต่างด้าวในยุคโควิด-19: กรณีศึกษาภาคการบริการจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนิดา โพธิ์ชัย. 2565. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จการดำเนินธุรกิจ SMEs หลังสภาวะการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของผู้ประกอบการในจังหวัดกรุงเทพมหานคร**. การศึกษา

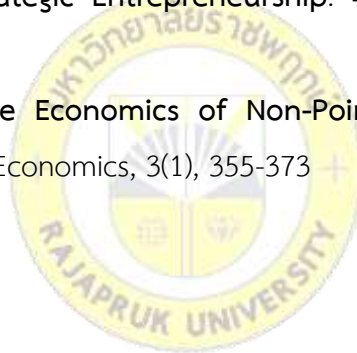
รายบุคคลสาขาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี. มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย.

- พินดา ไชยแก้ว. (2559). **อิทธิพลภาวะผู้นำของ Generation Y ต่อความสำเร็จทางธุรกิจ
กรณีศึกษา ผู้ประกอบการกลุ่ม Generation Y ในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชากร ไบสุวรรณ. (2566). **ปัจจัยการพัฒนางองค์กรอย่างยั่งยืน ภายหลังจากสถานการณ์การแพร่
ระบาดของ เชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ในประเทศไทย ตามแนวคิด Sustainable
Leadershipกรณีศึกษา อุตสาหกรรมโรงแรม.** สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รักกิจ ศรีสรินทร์. (2540). **การพัฒนาที่ยั่งยืน.** กรุงเทพฯ : สถาบันดำรงราชานุภาพกระทรวงมหาด
ไทย.
- รัชชิตา จุลรักษา. (2564). **การศึกษาปัจจัยการพัฒนางองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจ
และความสำเร็จของ องค์กรผ่านการรับรู้ได้ของพนักงานภายในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จาก
(สำนักงานใหญ่) ตามแนวคิดภาวะผู้นำอย่างยั่งยืน (Sustainable Leadership).** สาร
นิพนธ์ สาขาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เรชา ศรีสมบูรณ์. (2566). **ทิศทางเศรษฐกิจและสถานการณ์ SME ครึ่งปีหลัง 2566.** ค้นเมื่อ 1
ตุลาคม 2566, จาก <https://www.brandbuffet.in.th/2023/07/sme-day-2023-pr/>
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์.
- สอาด บรรเจิดฤทธิ์ (2565). **ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ต่อการบริหารทรัพยากร
มนุษย์และองค์กรธุรกิจในประเทศไทย.** หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
นานาชาติแสตมฟอร์ด วิทยาเขตเพชรบุรี.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2566). **ทิศทางและสถานการณ์ SMEs ครึ่งหลังปี 2566.** ค้นเมื่อ
1 ตุลาคม 2566, จาก <https://fti.or.th/2023/09/01>
- ลักชิกา คำเวียง. (2566). **การศึกษาปัจจัยการพัฒนางองค์กรอย่างยั่งยืนภายหลังจากสถานการณ์การ
แพร่ระบาดของเชื้อโควิด 2019 ในประเทศไทย ตามแนวคิด SustainableLeadership
กรณีศึกษาบริษัทในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์.** วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมพร เทพสิทธิ์า. (2537). **60 ปี ราชบัณฑิตยสถาน.** กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- เสาวณี จันทะพงษ์. (2566). **การปรับเปลี่ยนระบบห่วงโซ่อุปทานโลกหลังโควิด 19.** ธนาคารแห่ง
ประเทศไทย. ค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2566 จาก <https://www.bot.or.th/th/research>
- วรภาพร ศรีสุพรรณ. (2534). **การพัฒนาแบบยั่งยืน: ทางเลือกใหม่ในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม.**
กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.

- วัชรพร ภัทรสัตยากร. (2562). การศึกษาปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและความพึงพอใจของพนักงานตามแนวคิด Sustainability Leadership กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจจัดหางานในประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิลาสินี ทองเฉลิม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ประโยชน์จากรายงานทางการเงินกับความอยู่รอดขององค์กรของธุรกิจ SMEs ประเภทไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชัชมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2541). ผู้นำคือผู้ที่คนอื่นอยากตาม. ในสงวนนิตยารัมภ์พงศ์ และ สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ (บรรณาธิการ), ผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มติชน.
- Aderemi, O. H., Illori, O. M., Siyanbola, O. W., Adegbite, A. S., and Abereijo, O. I. (2008). **An assessment of the choice and performance of women entrepreneurs in technological and non-technological enterprises in southwestern Nigeria.** African Journal of Business Management, 2(10), 165-176.
- Alexander, M. L., Haslett, B., and Smollen, L. E. (2001). **Characteristics of a Successful Entrepreneurial Management Team.**
- Baptista, R., Escaria, V., and Madruga, P. (2005). **Entrepreneurship, Regional Development and Job Creation: Case for Portugal.** Discussion papers on Entrepreneurship, Growth and Policy NO 0605, Max Planck Institute for Research into Economic Systems Group Entrepreneurship, Growth and Public Policy.
- Bautista, R. S., Barlis, M. J. P., and Nazario, A. G. (2007). **The Personal Entrepreneurial Competencies of BS Entrepreneurship Students of the Cordillera Administrative Region and Practicing Entrepreneurs in the Cities of Baguio, Dagupan, and San Fernando, La Union: A Comparison.** Saint Louis University, Baguio City.
- Bentley, J., Fisher, J., and Craig, A. (2003). **The Importance of Information Design for Small Business Web Sites.** Paper presented at the Conference of Small Enterprise Association.
- Chandler, G. N., Lyon, D. W., & Detienne, D. R. (2005). **ANTECEDENTS AND EXPLOITATION OUTCOMES OF OPPORTUNITY IDENTIFICATION PROCESSES.** In Academy of Management Proceedings, 1, J1-J6.

- Chin, W. W. (2001). **PLS-Graph Users Guide 3.0**. University of Houston, Texas.
- Wickham, P. A. (2006). **Strategic Entrepreneurship: 4/E**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Deason, B. (2009). **Innovation sparks change and improvement** (Vol. 6).
- Dietz, T., Ostrom, E., and Paul, C. S. (2008). **Public Participation in Environmental Assessment and Decision Making**.
- Fritsch, M., and Mueller, P. (2004). **The Effect of New Firm Formation on Regional Development over Time**. Paper presented at the Paper presented at the DRUID Summer Conference 2004 on Industrial Dynamics, Innovation and Development, Elsinore, Denmark.
- Gaglio, M. C., and Katz, J. (2001). **The psychological basis of opportunity identification: Entrepreneurial Alertness**. *Small Business Economics*, 16.
- Green, K. W., Whitten, D. W., and Inman, R. A. (2008). *The impact of logistics performance on organizational performance in a supply chain context*. **Supply Chain Management: An International Journal**, 13(4).
- Gompers, P. A., Kovner, A., Lerner, J., and Scharfstein, D. S. (2008). **Performance Persistence in Entrepreneurship**. Harvard Business School, Boston.
- Hsiao, J.-M. M. (2007). **The Impact of Retailer-Supplier Cooperation and Decision-Making Uncertainty on Supply Chain Performance**. University of Sydney.
- Jaafar, M., Maideen, S. A., and Sukarno, S. Z. M. (2010). **Entrepreneurial Characteristics of Small and Medium Hotel Owner-Managers**. *World Applied Sciences Journal*, 10.
- Kates, R. W., Parris, T. M., and Leiserowitz, A. A. (2005). **What is Sustainable Development GOALS, INDICATORS, VALUES, AND PRATICE** (Vol. 43).
- Hsiao, J.-M. M. (2007). **The Impact of Retailer-Supplier Cooperation and Decision-Making Uncertainty on Supply Chain Performance**. University of Sydney.
- MacCrimmon, R. K., and Wehrung, A. D. (1986). **Taking risks: The management of uncertainty**. New York: Free Press.
- McClelland, D. (2008). **The Empretec methodology**. Retrieved December 1st, 2023, from http://www.unctadxi.org/templates/Page___7407.aspx

- Michael Odei Erdiaw-Kwasie. 2566.** Small and medium enterprises (SMEs) in a pandemic: A systematic review of pandemic risk impacts, coping strategies and resilience. *Heliyon*. Retrieved 10 January 2024, from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844023075606>
- Rodrigues, M., Franco, M., Silva, R., and Oliveira, C. (2021). **Success Factors of SMEs: Empirical Study Guided by Dynamic Capabilities and Resources-Based View.** *Sustainability*,13 (12301), 1-17.
- Timothy S. Hatten. (2015). **Small Business Management: Entrepreneurship and Beyond.** USA: Cengage Learning.
- United Nations. (2004). **Entrepreneurship and Economic Development: The Empretec Showcase.** Paper presented at the Conference on Trade and Development.
- Wickham, P. A. (2006). **Strategic Entrepreneurship: 4/E.** Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Xepapadeas, A. (2011). **The Economics of Non-Point-Source Pollution.** *Annual Review of Resource Economics*, 3(1), 355-373





ภาคผนวก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ

ข้อมูลในแบบสอบถามเป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี ดังนั้นขอให้ท่านผู้ตอบแบบสอบถามควรเป็นบุคคล ในระดับผู้บริหารผู้จัดการเจ้าของกิจการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับด้านบริหารธุรกิจเป็นอย่างดี เพื่อข้อมูลที่ได้รับจากท่านทำให้ผลการวิจัยออกมาตรงประเด็นที่ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้และเป็น ประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้อย่างเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบ เลือกตอบเพียงข้อเดียว (check list)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัด นนทบุรี

ส่วนที่ 3 การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความคิดเห็นของ ท่านและตรงตามความเป็นจริงมากที่สุดข้อมูลที่ตอบจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่ก่อให้เกิดความ เสียหายต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใดและขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) ต่ำกว่า 30 ปี

2) 31-40ปี

3) 41-50 ปี

4) มากกว่า 50 ปี

3. การศึกษาสูงสุด (ผู้บริหารกิจการ)

1) ต่ำกว่าประถมศึกษา

2) มัธยมศึกษา

3) ปวช./ปวส.

4)ปริญญาตรีขึ้นไป

4. ท่านมีประสบการณ์ในการทำธุรกิจนี้มาแล้ว

1) ต่ำกว่า 10 ปี

2) 11-15 ปี

3) 16-20 ปี

4) 21 ปีขึ้นไป

5. รูปแบบธุรกิจ

1) บุคคลธรรมดา

2) คณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคล

3) ห้างหุ้นส่วนสามัญที่มีใช้นิติบุคคล

4) ห้างหุ้นส่วนจำกัด / บริษัทจำกัด

6. ประเภทการดำเนินงาน (ระบุเฉพาะธุรกิจหลักเพียง 1 ข้อเท่านั้น)

1) กิจการผลิตสินค้า

2) กิจการให้บริการ

3) กิจการค้าส่ง

4) กิจการค้าปลีก

7. มูลค่าสินทรัพย์ถาวร (ไม่รวมที่ดิน)

1) 1-50 ล้านบาท

2) 51-100 ล้านบาท

3) 101-150 ล้านบาท

4) 151-200 ล้านบาท

8. จำนวนพนักงาน

1) 1- 15 คน

2) 16-25 คน

3) 26-50 คน

4) 51-200 คน

9. ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ (ผู้บริหารกิจการ)

1) 1-5 ปี

2) 6-10 ปี

3) 11-20 ปี

4) 21 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

ระดับการปรับตัว 5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง

2=น้อย 1=ไม่มีการปรับตัว/เท่าเดิม

ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	ระดับการพัฒนา				
	5	4	3	2	1
1) ด้านการตั้งเป้าหมาย					
1.1) มีการกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง					
1.2) สามารถกำหนดเป้าหมายในระยะยาวได้					
2) ด้านการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ					
2.1) มองหาโอกาสในการลงทุนใหม่					
2.2) แสวงหาข้อมูลต่าง ๆ ทั้งคู่ค้า คู่แข่ง เพื่อนำมาปรับปรุงองค์กร					
3) ด้านคุณภาพและประสิทธิภาพ					
3.1) ติดตามความก้าวหน้ารู้จักปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ					
3.2) พัฒนาและใช้วิธีการที่เป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
4) ด้านควบคุมและวางแผน					
4.1) มีการควบคุมปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลา ค่าใช้จ่าย					
4.2) มีการวางแผนและจัดทำแผนปฏิบัติงาน					
5) ด้านการประเมินความเสี่ยง					
5.1) มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐาน เป็นการกำหนดเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยงได้					
5.2) มีการจัดลำดับความเสี่ยง ซึ่งจะเกิดขึ้นหลังจากที่เราได้ทราบถึงระดับความรุนแรงของความอันตรายที่เกิดขึ้น					

ส่วนที่ 3 การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ภายหลังสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในจังหวัดนนทบุรี

ระดับการปรับตัว 5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง

2=น้อย 1=ไม่มีการปรับตัว/เท่าเดิม

การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	ระดับการปรับตัว				
	5	4	3	2	1
1) ด้านการเงิน					
1.1) ท่านกำลังมองหาแหล่งเงินทุนเพิ่ม เพื่อมาจัดการค่าใช้จ่าย					
1.2) ท่านมีการใช้เงินผิดประเภท และไม่สามารถควบคุมการเงินได้ทั้งหมด					
1.3) ท่านมีกระบวนการจัดการปัญหาการจัดการการเงินเพื่อที่จะได้ใช้เงินลงทุนที่ได้มาใหม่นั้นให้คุ้มค่าที่สุด					
1.4) ท่านมีความสามารถควบคุมการเงินได้ทั้งหมดทำให้การใช้เงินมีการบันทึกลงในรูปแบบบัญชี					
2) ด้านสังคม					
2.1) ท่านมีความมุ่งมั่นที่ให้ ความสำคัญกับ พนักงานหรือ เจ้าหน้าที่ขององค์กร พัฒนาความรู้และทักษะ					
2.2) ท่านมีความมุ่งมั่นการพัฒนาและการดูแลคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน					
2.3) ส่งเสริมความหลากหลายของพนักงานในองค์กร การสร้างความผูกพันต่อองค์กร					
2.4) การบริหารจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค่าครองชีพของพนักงาน					
3) ด้านสิ่งแวดล้อม					
3.1) ท่านมีความพึงพอใจต่อการใช้อุปกรณ์ที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม					
3.2) ท่านมีความพึงพอใจต่อการใช่วัตถุดิบที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม					
3.3) ท่านมีความพึงพอใจต่อการนำของเสียกลับมาใช้ใหม่ (เช่น การนำของเก่ากลับมาใช้ใหม่)					
3.4) ท่านมีความพึงพอใจในการนำสิ่งของที่ไม่มีคุณค่ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ (เช่น การนำของที่ไม่มีใครใช้น่ากลับมาประดิษฐ์เป็นวัสดุอุปกรณ์ในการค้า)					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวจิตาภา ัญญรัตน์วานิช
วัน เดือน ปีเกิด	10 ธันวาคม 2525 จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต คณะบริหารธุรกิจ (MBA) สาขาการจัดการทั่วไป, 2548 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป, 2545
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ จังหวัด นนทบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2549-2550 ตำแหน่งครู คณะบริหารธุรกิจสถาบันอาชีวศึกษา ศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ.2550-2558 ตำแหน่งอาจารย์ประจำสาขาการจัดการ คณะ บริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา จังหวัดบุรีรัมย์ และ จังหวัดศรีสะเกษ พ.ศ. 2558 – ปัจจุบัน ตำแหน่งอาจารย์ประจำ สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ จังหวัดนนทบุรี

