

นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม



นางสาวกัญจณัชญา ชัยวิรัตน์นุกูล

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)  
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาธุรกิจเทคโนโลยีและการจัดการนวัตกรรม (สหสาขาวิชา)

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

INNOVATIVE SUSTAINABILITY MEASUREMENT FOR SOCIAL ENTERPRISE



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Technopreneurship and Innovation

Management

(Interdisciplinary Program)

Graduate School

Chulalongkorn University

Academic Year 2017

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม
โดย	นางสาวกัญจน์ชญา ชัยวิรัตน์นุกูล
สาขาวิชา	ธุรกิจเทคโนโลยีและการจัดการนวัตกรรม
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร. อัจฉรา จันทร์ฉาย
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. ธรรมนุญ หนูจักร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธาตรี ใต้ฟ้าพูล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร. อัจฉรา จันทร์ฉาย)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงหทัย เพ็ญตระกูล)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัยพัฒน์ หล่อศิริรัตน์)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย)



# # 5587752520 : MAJOR TECHNOPRENEURSHIP AND INNOVATION MANAGEMENT

KEYWORDS: SUSTAINABILITY / CRITICAL SUCCESS FACTORS / SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY / SOCIAL ENTERPRISE

KANCHAYA CHAIVIRUTNUKUL: INNOVATIVE SUSTAINABILITY MEASUREMENT FOR SOCIAL ENTERPRISE.  
 ADVISOR: PROF. EMERITUS ACHARA CHANDRACHAI, Ph.D., CO-ADVISOR: ASST. PROF. ARUNEE HONGSIRIWAT, Ph.D., 247 pp.

Presently, Thailand's economic system is driven by Capitalism. The rise of state of capitalism leads people to have more income. A capitalist earns the highest profit by producing the highest-value good or service most efficiently. In addition, the capitalism also raises economic and social status of Thai people. Yet, the Capitalism possibly causes social and environmental problem since a capitalist society focuses on profit motive and may take decisions to maximize economic income in the short term without considering environmental problems in the long-term. Because this problem, new paradigm of economic systems was introduced. The additional paradigm was initiated by the concept that economic activities should be done together with concerning social and environment at the same time. Apart from the capitalist system, the economic should be growth together with sustaining social and environment. This system seems to be more sustainable than Capitalism. The entrepreneurs adapted this new paradigm were called social enterprises. Social enterprises' activities emphasize the balancing of economic, social, and environment. However, the social enterprises seemed to confront with the problem to enhance their business efficiently and sustainably.

In order to increase efficiency and sustainability of social enterprises, the study of 'Innovative Sustainability Measurement of Social Enterprises' was implemented. This study was conducted in three phases. The first phase was started from studying factors influencing sustainability of social enterprises and developing indicators for social enterprises' sustainability. For this phase, the researcher reviewed related literature from both Thai and English sources and interview experts. Then, the indicators were tested validity and collected data from 401 enterprises. The results showed that seven factors influencing sustainability and efficiency of social enterprises in Thailand consisted of 1) Leadership; 2) Stakeholder Engagement; 3) Value Creation; 4) Innovative Management; 5) Financial Management; 6) Knowledge Management; 7) Sufficiency Economy Philosophy. The seven factors comprised of 17 sub-factors. The second phase was about developing model and measuring instrument. After measuring instrument was developed, it was tested for innovation acceptance by 30 enterprises. The benefits of using this innovative system was well perceived by target group. Then, the study of instrument usage in commerce was conducted in the last phase, Phase 3. The study in this phase, was conducted for writing and developing commercialization plan.

The measuring instrument invented from this study was performed as software which can measure efficiency and sustainability of social enterprises in Thailand in different aspects. Besides, government sector can apply the software as a complementary to suggest, promote, and support the social enterprises. Importantly, this measuring instrument will raise the rate of economic competition among social enterprises and it will finally lead to overall economic growth of Thailand.

Field of Study: Technopreneurship and Innovation Management	Student's Signature .....
Academic Year: 2017	Advisor's Signature .....
	Co-Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

ดุขฎินิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการจบการศึกษาาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาธุรกิจ เทคโนโลยีและการจัดการนวัตกรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งสำเร็จจุล่งได้ด้ด้วยการสนับสนุน ชี้แนะจากคณาจารย์ที่ปรึกษาทั้งสองท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. อัจฉรา จันทรฉาย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ซึ่งเปรียบเสมือนร่มโพธิ์ สละเวลาเพื่อ นิสิตในการให้คำปรึกษา ชี้แนะการแก้ไขปัญหาในกระบวนการจัดทำวิจัย และอุทิศตนให้กับงาน วิชาการอันเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมอย่างสูงที่ได้กรุณาสนับสนุนและแนะแนว ทางการทำวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชาติรี ใต้ฟ้าพูล รองคณบดีฝ่าย บัณฑิตศึกษา คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประธานกรรมการสอบที่กรุณาสละ เวลาอันมีค่าชี้แนะแนวทางอันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รอง ศาสตราจารย์ ดร.ดวงหทัย เพ็ญตระกูล ผู้อำนวยการสถาบันทรัพย์สินทางปัญญาแห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย กรรมการสอบที่ให้ความกรุณากับผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพัฒน์ หล่อศิริรัตน์ ผู้ช่วยอธิการบดี งานด้านการพัฒนานิสิตและนิสิตเก่า สัมพันธ์ กรรมการสอบ ที่ให้ความกรุณากับผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไขการทำงานวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ดุขฎินิพนธ์และคุณวุฒิปริญญาเอกนี้มีอาจสำเร็จได้ หากขาดผู้มีพระคุณสูงสุด คือ คุณ น้า สุวกุล ทองพลับพลานิช ผู้ซึ่งเป็นทุกอย่างของผู้วิจัย ที่ได้สละกำลังทรัพย์ สนับสนุนผู้วิจัยทุก สิ่ง เป็นกำลังใจที่ให้ผู้วิจัยมีความเข้มแข็งอดทน ฝ่าฟันทุกอุปสรรคในการเรียนและการทำวิจัย เสมอมา

ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวและคนใกล้ชิดที่อยู่เคียงข้างและเป็นกำลังใจ ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาอย่าง เต็มความสามารถให้แก่ นิสิต

## สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ .....	ณ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย .....	4
1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย .....	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับกิจการเพื่อสังคม.....	7
2.2 ทฤษฎี ปัจจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน.....	18
2.3 ทฤษฎีและเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนานวัตกรรม .....	36
2.4 ช่องว่างของงานวิจัย .....	40
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	44
3.1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม.....	44
3.2 การสร้างโปรแกรมซอฟต์แวร์เครื่องมือในการประเมินความยั่งยืนของกิจการ เพื่อสังคม การทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validation) และการสร้างการยอมรับ โปรแกรมซอฟต์แวร์เครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม การสร้าง โปรแกรมซอฟต์แวร์เครื่องมือในการประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม .....	49

3.3 การกำหนดกลยุทธ์การนำโปรแกรมซอฟต์แวร์เครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการ เพื่อสังคมออกสู่ตลาดในเชิงพาณิชย์ .....	50
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.1 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม.....	51
4.2 ผลการพัฒนาเครื่องมือในการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม .....	86
4.3 การวิเคราะห์การจัดกลุ่มตามศักยภาพกิจการเพื่อสังคม ด้วยเทคนิค Cluster Analysis ....	105
บทที่ 5 กระบวนการสร้างนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม .....	110
5.1 การสังเคราะห์แนวคิดนวัตกรรม .....	111
5.2 การสร้างระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม .....	111
บทที่ 6 การยอมรับนวัตกรรมและการนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ .....	126
6.1 การทดสอบการยอมรับเทคโนโลยีและความพึงพอใจต่อการทดลองใช้โปรแกรมนวัตกรรม เครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม .....	126
6.2 การนำนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมออกสู่ตลาดเชิง พาณิชย์ .....	133
บทที่ 7 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย ข้อเสนอแนะ .....	151
7.1 บทสรุป .....	151
7.2 ผลที่ได้จากงานวิจัย .....	151
7.3 อภิปรายผลการวิจัย .....	153
7.4 ข้อเสนอแนะสำหรับกิจการเพื่อสังคมที่มีผลการประเมินศักยภาพในเกณฑ์ต่ำ .....	156
7.5 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยในอนาคต .....	156
7.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย.....	156
รายการอ้างอิง .....	157
ภาคผนวก.....	164



ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์งานวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของ กิจการเพื่อสังคม.....	165
ภาคผนวก ข แบบสอบถามนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม.....	167
ภาคผนวก ค สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	179
ภาคผนวก ง คู่มือแนะนำการใช้ระบบประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในประเทศไทย .....	192
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	247



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ความแตกต่างของกิจการเพื่อสังคมในทวีปยุโรปและประเทศสหรัฐอเมริกา.....	8
ตารางที่ 2.2 รูปแบบของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย .....	16
ตารางที่ 2.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม .....	21
ตารางที่ 2.4 ดัชนีชี้วัดความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ .....	31
ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างของกิจการเพื่อสังคม .....	45
ตารางที่ 3.2 สรุปค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม .....	48
ตารางที่ 4.1 สรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม.....	58
ตารางที่ 4.2 จำนวน และค่าร้อยละ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	62
ตารางที่ 4.3 จำนวน และค่าร้อยละของรูปแบบการดำเนินงานของกิจการ.....	63
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในภาพรวม.....	65
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภาวะผู้นำผู้นำ (Leadership) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม .....	66
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ด้านการสร้างความผูกพันกับพนักงาน (Employee Engagement).....	67
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการ เพื่อสังคม ด้านการสร้างความผูกพันกับลูกค้า (Customer Engagement).....	69

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสร้างข้อผูกพันร่วมกับ  
 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโต  
 อย่างยั่งยืนของกิจการ เพื่อสังคม ด้านการสร้างความผูกพันกับคู่ค้า (Partnership  
 Engagement)..... 70

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสร้างข้อผูกพันร่วมกับ  
 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโต  
 อย่างยั่งยืนของกิจการ เพื่อสังคม ด้านการสร้างความผูกพันกับชุมชน  
 (Community Engagement)..... 71

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสร้างคุณค่า (Value  
 Creation) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ..... 72

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจัดการนวัตกรรม  
 (Innovation Management) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของ  
 กิจการเพื่อสังคม ..... 73

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจัดการทางการเงินที่มี  
 ความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ..... 74

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจัดการความรู้  
 (Knowledge Management) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของ  
 กิจการเพื่อสังคม ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization)..... 75

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจัดการความรู้ (Knowledge  
 Management) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม  
 ด้านการสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization)..... 76

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจัดการความรู้  
 (Knowledge Management) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของ  
 กิจการเพื่อสังคม ด้านการรวบรวมความรู้ (Combination)..... 77

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจัดการความรู้  
 (Knowledge Management) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของ  
 กิจการเพื่อสังคม ด้านการผนึกฝังความรู้ (Internalization) ..... 78

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ของกิจการ เพื่อสังคม ด้านความพอเพียง (Moderation).....	79
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ของกิจการ เพื่อสังคม ด้านความมีเหตุผล (Reasonableness) .....	80
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ของกิจการ เพื่อสังคม ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดี (Self-immunity).....	81
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ของกิจการ เพื่อสังคม ด้านเงื่อนไขความรู้ (Application of knowledge) .....	82
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ของกิจการ เพื่อสังคม ด้านเงื่อนไขคุณธรรม (Application of moral principles)...	83
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อศักยภาพองค์กรตาม ดัชนีชี้วัดความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในภาพรวม .....	84
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อศักยภาพองค์กรตาม ดัชนีชี้วัดความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ (Economic Key Performance Indicator) .....	84
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อศักยภาพองค์กรตาม ดัชนีชี้วัดความยั่งยืนทางสังคม (Social Key Performance Indicator).....	85
ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อศักยภาพองค์กรตาม ดัชนีชี้วัดความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม (Environment Key Performance Indicator) .....	85
ตารางที่ 4.26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตาม .....	87
ตารางที่ 4.27 ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตาม .....	89

ตารางที่ 4.28	ค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลมาตรฐานและสัมประสิทธิ์โครงสร้างระหว่างชุดตัวแปร ....	90
ตารางที่ 4.29	ผลการวิเคราะห์ตัวแปรความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในด้านตัวชี้วัดความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ (Economic KeyPerformance Indicator).....	91
ตารางที่ 4.30	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางด้านเศรษฐกิจ.....	92
ตารางที่ 4.31	การตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางด้านเศรษฐกิจ (ANOVA).....	93
ตารางที่ 4.32	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางด้านเศรษฐกิจ .....	94
ตารางที่ 4.33	Excluded Variables <sup>a</sup> .....	95
ตารางที่ 4.34	ผลการวิเคราะห์ตัวแปรความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในด้านตัวชี้วัดความยั่งยืนทางสังคม (Social Key Performance Indicator).....	96
ตารางที่ 4.35	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางด้านสังคม.....	97
ตารางที่ 4.36	การตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางด้านสังคม (ANOVA).....	98
ตารางที่ 4.37	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางด้านสังคม .....	98
ตารางที่ 4.38	Excluded Variables <sup>a</sup> .....	99
ตารางที่ 4.39	ผลการวิเคราะห์ตัวแปรความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในด้านตัวชี้วัดความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Key Performance Indicators).....	100
ตารางที่ 4.40	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางด้านสิ่งแวดล้อม.....	102

ตารางที่ 4.41 การตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ทางด้านสิ่งแวดล้อม (ANOVA).....	102
ตารางที่ 4.42 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของ กิจการเพื่อสังคมทางด้านสิ่งแวดล้อม .....	103
ตารางที่ 4.43 Excluded Variables <sup>a</sup> .....	103
ตารางที่ 4.44 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (ANOVA).....	105
ตารางที่ 4.45 การวิเคราะห์การจัดกลุ่มด้วยเทคนิค Cluster Analysis.....	106
ตารางที่ 4.46 Cluster Centroid ของแบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมจากการ วิเคราะห์จัดกลุ่มด้วยวิธี K-Means Cluster Analysis .....	107
ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของศักยภาพกิจการเพื่อสังคมแต่ ละด้านในแต่ละกลุ่ม.....	108
ตารางที่ 4.48 ตารางจัดกลุ่มจำแนกตามอายุและประสิทธิภาพของกิจการ .....	109
ตารางที่ 5.1 คุณสมบัติของระบบ .....	112
ตารางที่ 5.2 รายละเอียดแผนภาพ Use Cases .....	115
ตารางที่ 5.3 จุดตัดคะแนนศักยภาพของกิจการเพื่อสังคม .....	123
ตารางที่ 5.4 ช่วงระดับคะแนนศักยภาพของกิจการเพื่อสังคม .....	123
ตารางที่ 5.5 ผลการประเมิน Cluster “High” .....	124
ตารางที่ 5.6 ผลการประเมิน Cluster “Moderate” .....	124
ตารางที่ 5.7 ผลการประเมิน Cluster “Low” .....	125
ตารางที่ 5.8 การสรุปผลทดสอบระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม .....	125
ตารางที่ 6.1 จำนวนและคำร้อยละ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	128
ตารางที่ 6.2 จำนวนและคำร้อยละ ของข้อมูลกิจการ.....	129
ตารางที่ 6.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีโปรแกรม นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในภาพรวม.....	130

ตารางที่ 6.4 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีโปรแกรม นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในด้านการยอมรับ ประโยชน์ของโปรแกรม .....	131
ตารางที่ 6.5 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีโปรแกรม นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในด้านการยอมรับ ความสะดวกในการใช้งานของโปรแกรม.....	132
ตารางที่ 6.6 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีโปรแกรม นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในด้านความตั้งใจใน การใช้งานของ ผู้ทดลองใช้งาน .....	132
ตารางที่ 6.7 แพคเกจการให้บริการ.....	143
ตารางที่ 6.8 ประมาณการจำนวนกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย .....	144
ตารางที่ 6.9 ประมาณการค่าใช้จ่ายในการลงทุน.....	145
ตารางที่ 6.10 ประมาณการค่าเสื่อมราคา.....	145
ตารางที่ 6.11 ประมาณการค่าใช้จ่ายตัดบัญชี.....	146
ตารางที่ 6.12 ประมาณการรายได้ .....	146
ตารางที่ 6.13 ประมาณการต้นทุนการผลิต.....	146
ตารางที่ 6.14 ประมาณการค่าใช้จ่ายในการขายและการบริหาร .....	147
ตารางที่ 6.15 งบกำไรขาดทุน .....	148
ตารางที่ 6.16 งบกระแสเงินสด .....	148
ตารางที่ 6.17 มูลค่าปัจจุบันสุทธิ.....	149
ตารางที่ 6.18 อัตราผลตอบแทนภายใน .....	150
ตารางที่ 6.19 ระยะเวลาคืนทุน.....	150

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 The SECI Model.....	27
ภาพที่ 2.2 วงจรการพัฒนาาระบบ (System Development Life Cycle: SDLC).....	36
ภาพที่ 2.3 แบบจำลองการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี .....	40
ภาพที่ 4.1 ขั้นตอนการทำงานโปรแกรม NVivo 11 .....	56
ภาพที่ 4.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย .....	60
ภาพที่ 4.3 การจัดกลุ่มจำแนกตามระดับศักยภาพของกิจการเพื่อสังคม .....	107
ภาพที่ 5.1 กระบวนการสร้างนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม .....	111
ภาพที่ 5.2 แผนภาพ Use Cases ของระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม .....	116
ภาพที่ 5.3 หน้าจอการเข้าสู่ระบบ .....	118
ภาพที่ 5.4 หน้าจอการลงทะเบียน 1.....	119
ภาพที่ 5.5 หน้าจอการลงทะเบียน 2.....	119
ภาพที่ 5.6 หน้าจอการทำความเข้าใจแบบสอบถาม .....	120
ภาพที่ 5.7 หน้าจอการประเมินส่วนที่ 1 .....	121
ภาพที่ 5.8 หน้าจอการประเมินส่วนที่ 2.....	121
ภาพที่ 5.9 หน้าจอส่วนการแสดงผลการประเมิน 1 .....	122
ภาพที่ 5.10 หน้าจอส่วนการแสดงผล รูปแบบไฟล์ PDF .....	122
ภาพที่ 6.1 แบบจำลองการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี .....	127
ภาพที่ 6.2 รูปแบบเครื่องหมายการค้า .....	134
ภาพที่ 6.3 สัตว์ส่วนประเภทธุรกิจดิจิทัลเทคสตาร์ทอัพไทย .....	137
ภาพที่ 6.4 การกำหนดตำแหน่งผลิตภัณฑ์.....	142



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ปัจจุบันระบบเศรษฐกิจโลกโดยส่วนใหญ่เป็นระบบทุนนิยม ซึ่งมีผลดีต่อการสร้างงานสร้างรายได้ให้กับประชาชน รวมไปถึงการยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม แต่ในอีกนัยหนึ่งระบบเศรษฐกิจแบบนี้ได้สร้างปัญหาให้กับสังคมและสิ่งแวดล้อมมากมาย เช่น ปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหามลพิษที่เกิดอย่างต่อเนื่องจากการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน ปัญหาวิกฤตทางการเงินทั้งจากการลอยตัวทางค่าเงิน อัตราดอกเบี้ยจากการกู้ยืมเงิน ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ปัญหาช่องว่างระหว่างคนรวยกับคนจน ฯลฯ อีกทั้งการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและโทรคมนาคมในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็วจึงทำให้ปัญหาต่างๆ ทวีวงกว้างมากขึ้น จากปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นการยืนยันได้ว่าระบบเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่ได้ส่งเสริมให้แต่ละประเทศมีการเติบโตอย่างยั่งยืนและมีความสมดุลระหว่าง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้วยปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น จึงเกิดแนวคิดใหม่ทางเศรษฐกิจ คือ ระบบเศรษฐกิจที่เน้นให้ความสำคัญกับสังคม และสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ ที่เป็นแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนกว่าระบบเศรษฐกิจเดิม โดยการดำเนินธุรกิจมีลักษณะนี้เรียกว่า “กิจการเพื่อสังคม” (Social Enterprise:SE) ซึ่งประเทศอังกฤษถือเป็นประเทศแรกที่มีการให้ความสำคัญกับกิจการเพื่อสังคมโดยเริ่มมีตั้งแต่ปี ค.ศ.1987 โดย Freer Spreckley จนกระทั่งปลายปี ค.ศ. 1990 แนวคิดกิจการเพื่อสังคม ได้ถูกนำมาใช้ในการจัดตั้งที่หลากหลายมากขึ้น เช่น วิสาหกิจชุมชน (Community Enterprise) สหกรณ์ (Co-operatives) และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนในปี ค.ศ. 2006 รัฐบาลอังกฤษโดยนายกรัฐมนตรีโทนี แบลร์ ได้จัดตั้งหน่วยงานที่ชื่อว่า สำนักงานภาคส่วนที่สาม (Office of the Third Sector: OTS) โดยมีนโยบายหลัก คือ การผลักดันและสนับสนุนกิจการเพื่อสังคม และยิ่งช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและคำปรึกษาที่ดี การเข้าถึงแหล่งเงินทุน และลดอุปสรรคในการทำงานร่วมกับภาครัฐเอกชน นอกจากนี้ยังมีคณะทำงานเฉพาะกิจ Social Investment Task Force ซึ่งทำหน้าที่ให้คำแนะนำแก่รัฐบาลในเรื่องการขยายตัวของกองทุน Phoenix (กองทุนเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนโดยการกระตุ้นการลงทุนผ่านทางสังคมและธุรกิจ) การจัดตั้งการให้เครดิตทางภาษีของการลงทุนเพื่อชุมชน การให้ความช่วยเหลือของภาครัฐสู่กองทุนร่วมพัฒนาชุมชน และการสนับสนุนการพัฒนาทางการเงินแก่ชุมชน โดย สำนักงานภาคส่วนที่สาม (Office of the Third Sector: OTS) ได้ให้คำจำกัดความของ “กิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) คือ ธุรกิจที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสังคมเป็นพื้นฐานซึ่งเงินส่วนเกินหลังจากหักค่าใช้จ่ายแล้ว

จะถูกนำไปลงทุนใหม่ในธุรกิจหรือในชุมชนมากกว่าที่จะดำเนินธุรกิจเพื่อผลกำไรสูงสุดสำหรับผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของธุรกิจ”(Hayllar & Wettenhall, 2013) ในปัจจุบันประเทศอังกฤษมีกิจการเพื่อสังคม อยู่กว่า 62,000 แห่ง มีนักกิจการเพื่อสังคมอยู่ประมาณ 1.3 ล้านคนเพื่อช่วยกันสร้างสังคมให้น่าอยู่

ในสกอตแลนด์ได้มีการตั้ง The Scottish Government Economic Strategy ขึ้นมาเพื่อให้การสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนของภาคส่วนที่สาม (The Third Sector) ซึ่งกิจการเพื่อสังคมถือเป็นส่วนหนึ่งของภาคส่วนที่สามนี้ด้วย รัฐบาลของสกอตแลนด์ได้มีการจัดตั้งแผนปฏิบัติการสำหรับภาคส่วนที่สามในปีค.ศ. 2008-2011 โดยมีโครงการสร้างสภาพแวดล้อมที่กิจการภาคส่วนที่สามสามารถเติบโตได้ ซึ่งได้มีการพิจารณาแหล่งทุนที่สามารถจัดหาได้ทั้งการระดมทุนโดยตรงสำหรับการสนับสนุนทางธุรกิจและแพคเกจของการลงทุนและการสนับสนุนทางธุรกิจ (Coburn & Rijdsdijk, 2010)

ประเทศแคนาดามีเงินกองทุนสนับสนุน Social Enterprise ภายใต้การดูแลของรัฐมนตรีด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ พร้อมทั้งมีการออกพระราชบัญญัติความร่วมมือขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไร โดยลดความแตกต่างของกฎระเบียบสำหรับองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรและรัฐบาลปรับปรุงความน่าเชื่อถือทางการเงิน ทำให้บทบาทและความรับผิดชอบของพนักงานและผู้อำนวยการมีความเข้าใจง่าย และปกป้องสิทธิของสมาชิก นอกจากนี้ยังก่อตั้ง Co-operative Development Initiative (CDI) ในปี 2003 ซึ่งเป็นโครงการ 5 ปี เพื่อช่วยพัฒนา ทำวิจัย รวมถึงทดลองใช้นวัตกรรมกับของโมเดลของสหกรณ์ต่างๆ

ในภูมิภาคเอเชีย ประเทศสิงคโปร์ มีการจัดตั้งกองทุน Social Enterprise Fund: SEF ซึ่งเป็นผู้ให้เงินทุนสนับสนุนเริ่มต้นสำหรับกิจการเพื่อสังคม และยังมีการจัดตั้งคณะกรรมการ Social Enterprise Committee (SEC) โดยมีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจ สร้างกิจการเพื่อสังคมที่มีความชำนาญด้านสิ่งแวดล้อม และสร้างวัฒนธรรมของการเป็นผู้ประกอบการด้านสังคม

สำหรับประเทศไทย รัฐบาลได้มีการตั้งคณะกรรมการสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคม และมีการจัดทำแผนแม่บทสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคม(พ.ศ. 2553-2557) โดยแผนแม่บทฉบับนี้เน้นความสำคัญไปที่ กิจการเพื่อสังคมระดับชุมชนซึ่งถือเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอย่างยั่งยืนในระดับรากหญ้าอย่างแท้จริง โดยเฉพาะในประเด็นคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ การสร้างรายได้ การจัดรัฐสวัสดิการในชุมชน การบริหารจัดการความเสี่ยงต่างๆ ซึ่งล้วนจะนำไปสู่การลดทอนการพึ่งพากลไกรัฐ แต่อย่างไรก็ดีการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคมยังประสบปัญหาในสองด้านคือ ด้านการบริหารจัดการธุรกิจให้มีประสิทธิภาพและขยายตัวอย่างยั่งยืนได้ และด้านการจัดการดำเนินงานและกระจายรายได้โปร่งใส เป็นธรรม (สำนักงานสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ, 2553) ซึ่งตรงกับโครงการวิจัยการพัฒนากิจการเพื่อสังคม: กรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จใน

ต่างประเทศ และการประยุกต์ใช้ในประเทศไทยที่พบว่าการพัฒนากิจการเพื่อสังคมให้มีความยั่งยืนในประเทศไทยอังกฤษมีอุปสรรค ได้แก่ ปัญหาการขาดความเข้าใจต่อกิจการเพื่อสังคม ปัญหาการเพิ่มทุน ปัญหาการขาดกฎระเบียบที่ชัดเจน และการขาดการสนับสนุนการดำเนินงานในเชิงธุรกิจ(เอกชัย นิตยาเกษตรวัฒน์, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Muhammad Yunus ในหนังสือ BUILDING SOCIAL ENTERPRISE ที่ชี้แนะการเริ่มทำธุรกิจเพื่อสังคมว่าให้ตระหนักถึงความเสี่ยงของการทำธุรกิจเพื่อสังคมซึ่งจะเป็นปัญหาในแบบเดียวกับธุรกิจมุ่งหวังกำไรทุกๆ ไป

จากปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้นจะส่งผลให้กิจการเพื่อสังคมมีโอกาสประสบความสำเร็จในการดำเนินงานจนอาจถึงขั้นต้องเลิกกิจการไปซึ่งถือว่าการเสียโอกาสของประเทศ เนื่องจากกิจการเพื่อสังคมเป็นหน่วยธุรกิจที่สามารถสร้างความยั่งยืนให้กับตัวผู้ประกอบการ สังคมและชุมชนรอบข้าง และระบบเศรษฐกิจ จากงานวิจัย Social entrepreneurship: Creating new business models to serve the poor (Seelos & Mair, 2005) พบว่า กิจการเพื่อสังคมมีจุดเด่นเรื่องการจัดการในด้านความต้องการทางพื้นฐานของมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพขณะที่หน่วยงานภาครัฐต่างๆ ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ Social entrepreneurship: Key issues and concepts (Certo & Miller, 2008) ที่กล่าวว่า กิจการเพื่อสังคมเป็นเสมือนสิ่งเติมเต็มขั้นพื้นฐานและเป็นความต้องการที่ต่อเนื่องเป็นเวลานาน เช่น การจัดหาปัจจัย 4 การศึกษา และการให้บริการทางการแพทย์ ให้กับกลุ่มคนเหล่านั้นที่เขาคือต้องการ ซึ่งวิธีการเหล่านี้เป็นวิธีการที่ยั่งยืนที่จะทำให้เป็นไปได้สำหรับกลุ่มคนที่ไม่มีโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Hibbert, Hogg, & Quinn, 2002) ทำให้การถูกกีดกันและไม่ได้รับการจ้างงานลดน้อยลง(Haugh, 2007) และเป็นการเพิ่มการตระหนักรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นการยืนยันถึงความสำคัญของกิจการเพื่อสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่จะมีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม (ซึ่งในประเทศไทยงานวิจัยในด้านนี้ยังถือว่ามีน้อยมาก อีกทั้งในปัจจุบันเครื่องมือที่ใช้ในการวัดหรือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมโดยตรงยังไม่มี โดยเฉพาะในประเทศไทยที่กิจการเพื่อสังคมยังไม่เป็นที่แพร่หลาย อีกทั้งลักษณะรูปแบบการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคมยังมีความหลากหลายซึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม ภูมิภาคที่กิจการเพื่อสังคมนั้นๆ ตั้งอยู่) เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือที่สามารถประเมินการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคมว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดเพื่อช่วยให้กิจการเหล่านั้นสามารถดำเนินงานและเติบโตอย่างยั่งยืนและนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมที่มีความเท่าเทียมและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม
- 2) เพื่อพัฒนาเครื่องมือในการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม
- 3) เพื่อกำหนดกลยุทธ์การนำเครื่องมือในการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมออกสู่ตลาดในเชิงพาณิชย์

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และขอบเขตด้านเวลา ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยนี้จะศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยและตัวแปรที่ส่งผลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือในการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม พร้อมทั้งกำหนดกลยุทธ์การนำเครื่องมือในการประเมินศักยภาพของกิจการและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมออกสู่ตลาดในเชิงพาณิชย์

2) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 401 กิจการ โดยแบ่งเป็นกลุ่มกิจการเพื่อสังคมที่จัดตั้งโดยผู้ประกอบการใหม่และธุรกิจเอกชนจำนวน 33 กิจการ และเป็นกลุ่มกิจการเพื่อสังคมที่จัดตั้งโดยเครือข่ายและองค์กรชุมชน จำนวน 368 กิจการ

3) ขอบเขตด้านเวลา การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558 ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561

## 1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1) กิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) หมายถึง กิจการที่มีกิจกรรมทางธุรกิจที่สามารถสร้างรายได้ และมีวัตถุประสงค์การดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือสังคมในภาพรวมหรือชุมชนหนึ่งๆ ให้ความสำคัญเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีการนำกำไรบางส่วนกลับไปจัดสรรเพื่อประโยชน์ของชุมชน

2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) หมายถึง ลูกจ้าง/พนักงาน อาสาสมัคร ผู้บริโภค ผู้จัดหาวัตถุดิบ ชุมชนสังคมและสิ่งแวดล้อม

3) ความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise Sustainability) หมายถึง ความสามารถในการพึ่งตนเองขององค์กรที่จะดำเนินกิจการด้วยความอย่างโปร่งใส โดยคำนึงถึงความเป็นองค์กรรวมของทุกๆ ด้าน อันได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และ สิ่งแวดล้อม

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

### ประโยชน์เชิงวิชาการ (Academic contributions)

1. ได้องค์ความรู้ใหม่ในด้านปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการ เพื่อสังคมโดยมีการประยุกต์ใช้การจัดการองค์ความรู้ในองค์กรและหลักเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

2. ได้องค์ความรู้ใหม่และต้นแบบในการพัฒนาเครื่องมือการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

### ประโยชน์เชิงปฏิบัติ (Practical contributions)

1. ช่วยให้ผู้บริหารและ/หรือเจ้าของกิจการเพื่อสังคม มีความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม เพื่อสามารถวางแผนการดำเนินงาน การจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม

2) กิจการเพื่อสังคมสามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องมือการประเมินศักยภาพและความยั่งยืน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานและพัฒนาให้เกิดการเติบโตอย่างยั่งยืนได้

### ประโยชน์ในด้านเทคโนโลยี ด้านนวัตกรรม และด้านการจัดการเชิงบูรณาการ (TIM)

#### 1) ด้านเทคโนโลยี

สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการดำเนินกิจการ ผสมผสานกับซอฟต์แวร์การประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม นำไปสู่การพัฒนาและการสร้างนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 2) ด้านนวัตกรรม

งานวิจัยนี้จะก่อให้เกิดนวัตกรรมด้านการจัดการในรูปแบบซอฟต์แวร์เครื่องมือการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม และนำไปประยุกต์ใช้จริงกับกิจการเพื่อสังคม

#### 3) ด้านการจัดการ

งานวิจัยนี้นำเสนอการดำเนินธุรกิจของกิจการเพื่อสังคมให้มีศักยภาพและความยั่งยืนด้วยการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาช่วยในการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถสร้างคุณค่าขององค์กร (Business Value) และส่งต่อไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม เพื่อนำไปช่วยในการสร้างเครื่องมือการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม โดยผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลการทำวิจัย โดยอาศัยพื้นฐานจากแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ประกอบงานวิจัย ซึ่งมีส่วนที่ครอบคลุมเนื้อหาการวิจัยและได้มีการนำเสนอ ดังต่อไปนี้

#### 2.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับกิจการเพื่อสังคม

1. ลักษณะและความหมายของกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise)
2. ความแตกต่างระหว่างกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ธุรกิจเพื่อสังคม (Social Business) และการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility)

#### 3. รูปแบบของกิจการเพื่อสังคม

#### 4. ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนากิจการเพื่อสังคม

#### 2.2 ทฤษฎี ปัจจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม
2. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy)
3. การจัดการความรู้ในองค์กรโดยการใช้เครื่องมือ SECI Model
4. การวัดผลการดำเนินงานโดยหลักการ Bottom Triple Line

#### 2.3 ทฤษฎีและเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนานวัตกรรม

1. แบบจำลองการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM)

#### 2. วงจรการพัฒนาาระบบสารสนเทศ (System Development Life Cycle: SDLC)

#### 2.4 ช่องว่างของงานวิจัย

## 2.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับกิจการเพื่อสังคม

### 2.1.1 ลักษณะและความหมายของกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise)

ปัจจุบัน ในหลายประเทศทั่วโลกกำลังให้ความสำคัญกับกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) แต่อย่างไรก็ตามในหลายประเทศหรือในหลายทวีป ต่างก็มีแนวคิดและบริบทในเรื่องของกิจการเพื่อสังคม ที่แตกต่างกันออกไปตามเขตหรือพื้นที่ที่ตั้งอยู่ (Janelle A. Kerlin, 2006) ซึ่งในปัจจุบันการศึกษาเรื่องกิจการเพื่อสังคมและการอธิบายถึงความแตกต่างในบริบทของกิจการเพื่อสังคมยังถือว่ามีน้อยมาก (Janelle A. Kerlin, 2010) ซึ่งทฤษฎีในช่วงต้นๆ ได้นำเสนอให้เห็นถึงประเด็นของความเข้าใจในการสร้างรูปแบบองค์กรใหม่ในบริบทที่แตกต่างกันไปในแต่ละประเทศซึ่งทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานที่สุด คือ ทฤษฎีที่อธิบายว่ากิจการเพื่อสังคมเกิดขึ้นได้อย่างไรและ รูปแบบการสร้างข้อจำกัดทางการเลือกที่สามารถใช้ประโยชน์สำหรับการพัฒนาองค์กรใหม่อย่างไร (Salamon, Sokolowski, & Anheier, 2000) สอดคล้องกับงานวิจัย A comparative analysis of the global emergence of social enterprise (Janelle A. Kerlin, 2010) พบว่าความหลากหลายของประสบการณ์ของแต่ละประเทศ แต่ละพื้นที่ แสดงให้เห็นว่าแนวคิดของกิจการเพื่อสังคมเป็นความเข้าใจเพียงบางส่วนของทั่วโลกที่สามารถถ่ายทอดไปยังประเทศหรือส่วนอื่นๆได้ และสามารถใช้ในการพัฒนาทั้งจากของตนเองและรับจากผู้อื่น มาสร้างกิจการใหม่ที่เหมาะสมกับแนวคิดของตนเองได้นอกจากนี้การถ่ายทอดที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องมีความสัมพันธ์และการสร้างสรรค์ใหม่ๆ หลายครั้งระหว่างประชาชนและประเทศชาติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความเข้าใจของแต่ละประเทศมีความเหมือนและแตกต่างกันในบางส่วน แต่สามารถนำมาผสมผสานปรับแต่งให้เหมาะกับองค์ประกอบแวดล้อมของแต่ละประเทศได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Understanding Social Enterprise Theory & Practice (Ridley-Duff & Bull, 2015) ที่ว่าหลักการของทวีปยุโรป และประเทศสหรัฐอเมริกา มีความแตกต่างกันหลายด้าน ดังนี้

**ตารางที่ 2.1** ความแตกต่างของกิจการเพื่อสังคมในทวีปยุโรปและประเทศสหรัฐอเมริกา

หลักการกิจการเพื่อสังคมของทวีปยุโรป	หลักการกิจการเพื่อสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกา
1) มีการปฏิบัติกรเป็นกลุ่ม	1) เป็นการปฏิบัติของแต่ละบุคคล
2) เป็นการเคลื่อนไหวของกลุ่มแรงงานหรือรัฐบาลเพื่อตอบสนองต่อปัญหาสังคม	2) เป็นการตอบสนองของผู้ประกอบการต่อการแก้ปัญหาสังคม
3) มีการลงทุนทางสังคมและสินทรัพย์เพิ่มมากขึ้น	3) เน้นความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพอย่างรวดเร็วต่อผลลัพธ์ทางสังคม
4) มีความเป็นปึกแผ่นร่วมกัน	4) เน้นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงและผู้ชนะเลิศ
5) มีการตกลง การประนีประนอมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5) มีความยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์
6) เป็นความเสมอภาค บริหารงานจากล่างขึ้นบน	6) เป็นการบริหารงานจากบนลงล่าง
7) เป็นระบบเศรษฐกิจเพื่อสังคม	7) เป็นหน่วยงานใดก็ได้

ที่มา: Understanding Social Enterprise Theory & Practice, Rory Ridley & Mike Bull,(2015)

โดยให้นิยามคำว่า “กิจการเพื่อสังคม” คือ กิจการที่เป็นเจ้าของโดยกลุ่มคนที่ทำงานในกิจการนั้นในท้องที่ที่กำหนด ซึ่งบริหารงานโดยสังคมที่จดทะเบียนไว้และวัตถุประสงค์ทางการค้าและดำเนินงานร่วมกัน(Ridley-Duff & Bull, 2015)

ในขณะที่ประเทศสหรัฐอเมริกา นักวิชาการบางคนเชื่อว่าการเกิดขึ้นของกิจการเพื่อสังคมเนื่องมาจากรัฐบาลได้ตั้งงบประมาณการช่วยเหลือองค์กรไม่แสวงหากำไรในยุครัฐบาลของประธานาธิบดีเรแกน ในช่วงทศวรรษที่ 1980 ส่วนในทวีปยุโรปตะวันตกมองว่า การชะงักงันของเศรษฐกิจเป็นจุดกำเนิดของกิจการเพื่อสังคมในภาคพื้นนี้ หรือแม้กระทั่งประเทศอาเจนติน่า (Roitter & Vivas, 2009) กล่าวไว้ว่า กิจการเพื่อสังคม เกิดจากปัญหาที่เด่นชัดเรื่องความยากจน ความไม่เท่าเทียมกันด้านรายได้ และเงื่อนไขการผลิตซึ่งไม่ได้มีการจัดการกับปัญหาโดยทางเศรษฐกิจและภาครัฐ ดังนั้นกิจการเพื่อสังคมในประเทศอาเจนติน่าจึงกลายเป็นตัวเชื่อมโยงอย่างสำคัญระหว่างภาคประชาชนและรวมไปถึงความครอบคลุมของความร่วมมือกับสังคมที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาการว่างงานและการแตกแยกทางสังคม ซึ่งตรงกันข้ามกับประเทศซิมบับเวและประเทศแซมเบียซึ่งมีปัญหาเรื้อรังเรื่องการขาดการสนับสนุนจากภาครัฐและเศรษฐกิจที่ยากจน ซึ่งสถานการณ์นี้ถูกทำให้เพิ่มขึ้นโดยการจัดระบบโครงสร้างใหม่ซึ่งทำให้อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้น 60-80 % ความ



ช่วยเหลือจากต่างประเทศจึงหลังไหลเข้ามามากมาย (Chabal & Daloz, 1999) โดยมุ่งไปที่องค์กรไม่แสวงหากำไร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการนำไปสู่การพัฒนากิจการเพื่อสังคมโดยผ่าน NGOs นานาชาติ ซึ่งเป็นมากกว่าความร่วมมือโดยมุ่งประเด็นไปที่การให้สินเชื่อนานาชาติเล็กกับกิจการขนาดย่อม ถึงแม้ว่าการขาดการปฏิรูปของรัฐในบางพื้นที่ยังคงเป็นข้อจำกัดไปสู่ความสำเร็จของพวกเขา

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Comparative Nonprofit Sector Project (Salamon & Anheier, 1992) พบว่าความหลากหลายในกลุ่มเศรษฐกิจที่ไม่หวังผลกำไรที่กระจายอยู่ในหลายๆ ประเทศทั่วโลกนั้น ในแง่การจัดวางองค์ประกอบ ระบบการวัด และพื้นฐานทางการเงิน สามารถอธิบายได้จากความแตกต่างในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง อย่างไรก็ตามคำจำกัดความของกิจการเพื่อสังคมก็ยังคงมีความคลุมเครือเกินไปกว่าที่จะสามารถเป็นอุปสรรคในการศึกษาเรื่องใหม่ การเกิดขึ้นของธุรกิจประเภทนี้เป็นความหมายโดยนัยที่สำคัญไม่เพียงแต่เชิงเศรษฐกิจเท่านั้นแต่ยังเป็นความหมายเชิงสังคมและการพัฒนาอย่างยั่งยืนอีกด้วย (Shaw & Carter, 2007)

จากปัจจัยความหลากหลายดังที่กล่าวข้างต้นทำให้มีการให้ความหมายของคำว่า กิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) แตกต่างกัน ดังนี้

กิจการเพื่อสังคม เป็นองค์กรเอกชนที่อุทิศตัวเพื่อแก้ไขปัญหาสังคม ตอบสนองต่อผู้ที่เสียเปรียบในสังคม และจัดหาสิ่งจำเป็นที่สำคัญทางสังคมที่ทางภาครัฐหรือเอกชนไม่สามารถจัดหาได้ (Dees, 1998)

กิจการเพื่อสังคม คือบริษัทซึ่งก่อตั้งขึ้นมาโดยมีพันธกิจเพื่อที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับสังคมมากกว่าที่จะมุ่งผลตอบแทนด้านการลงทุน (Strothotte & Wüstenhagen, 2005)

กิจการเพื่อสังคม คือหน่วยธุรกิจใดก็ได้ที่เข้าไปจัดการกับปัญหาทางสังคมไม่ว่าจะเป็นการบรรเทาให้เบาบางลงหรือทำให้ลดน้อยลง และสร้างคุณค่าทางสังคมขึ้นมาพร้อมทั้งดำเนินงานด้วยการมีวินัยทางการเงิน การมีนวัตกรรม และความมุ่งมั่น (Alter, 2007)

กิจการเพื่อสังคม เป็นการทำให้เกิดภาคส่วนที่ใหญ่ของการแสวงหารายได้จากการทำธุรกิจ แต่มีการนำกำไรไปลงทุนซ้ำในชุมชนหรือองค์กรของผู้ประกอบการเองมากกว่าที่จะแจกจ่ายไปให้ผู้ถือหุ้น การมุ่งความสนใจไปที่การดำเนินงานแบบธุรกิจแสดงให้เห็นว่ากิจการเพื่อสังคมมีการรับบริจาคและเงินช่วยเหลือน้อยกว่าองค์กรการกุศลและองค์กรอาสาสมัคร (Munoz, 2009)

กิจการเพื่อสังคม ในคำจำกัดความอย่างกว้างๆ คือ องค์กรที่พยายามบรรลุพันธกิจเพื่อสังคม โดยผ่านการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ (Defourny & Nyssens, 2006)

กิจการเพื่อสังคม แตกต่างไปจากความเข้าใจโดยทั่วไปขององค์กรไม่แสวงหากำไรในแง่ของกลยุทธ์ โครงสร้าง บรรทัดฐาน คุณค่าและการนำเสนอวัฒนธรรมในลักษณะเฉียบพลัน (Radical Innovation) ในภาคส่วนของการไม่แสวงหากำไร (Dart, 2004)

Dees (1998) ได้แสดงคุณลักษณะของสิ่งที่อาจเป็นองค์กรทางสังคมซึ่งรวมถึง:

- (1) รับภารกิจที่สร้างคุณค่าทางสังคม
- (2) แสวงหาโอกาสที่จะปฏิบัติภารกิจ
- (3) การสร้างสรรค์นวัตกรรม
- (4) ไม่ถูกผูกมัดโดยขาดทรัพยากร และ
- (5) แสดงความรับผิดชอบต่อ "เขตที่ตั้ง"

ในขณะที่ The diverse world of social enterprise: A collection of social enterprise stories (Thompson & Doherty, 2006) ได้กำหนดลักษณะของกิจการเพื่อสังคมไว้ 7 ประการ ได้แก่

- มีวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งเพื่อสังคม
- สินทรัพย์และมูลค่าของทรัพย์สินจะถูกนำไปใช้ในการสร้างประโยชน์ให้กับชุมชน
- วัตถุประสงค์บรรลุได้ด้วยกิจกรรมทางการค้า
- ผลกำไรและเงินส่วนเกินจะนำกลับไปลงทุนในกิจการและชุมชนมากกว่าที่จะแจกจ่ายให้ผู้ถือหุ้น
- ลูกจ้างหรือสมาชิกในองค์กรจะมีบทบาทในการตัดสินใจและบริหารองค์กร
- กิจการจะมีส่วนรับผิดชอบต่อตัวสมาชิกและชุมชนที่อยู่รอบข้าง
- มีแบบจำลองไม่ว่าจะเป็น Double Bottom Line หรือ Triple Bottom Line ซึ่งเป็นความสมดุลที่ได้รับการยอมรับในผลตอบแทนด้าน เศรษฐกิจ สังคม และอาจจะ มีด้านสิ่งแวดล้อม

ในมุมมองของงานวิจัย A three-dimensional conceptual model of corporate performance (Carroll, 1979) ได้นำเสนอความรับผิดชอบต่อ 4 ด้านของกิจการเพื่อสังคมที่ต้องพิจารณาเพื่อที่จะคำนึงถึงเป้าหมายทางสังคมและเศรษฐกิจ มากไปกว่านั้น Carroll ยังแนะนำ 4 ประเด็นที่จะเพิ่มระดับความสัมพันธ์ของวัตถุประสงค์ทางสังคม ดังนี้

- 1) ความรับผิดชอบต่อสภาพทางเศรษฐกิจ เช่น การผลิตสินค้า การนำเสนอบริการต่อความคาดหวังของสังคมและขายให้กับพวกเขาเพื่อผลกำไร
- 2) ธุรกิจต้องเติมเต็มพันธกิจทางด้านเศรษฐกิจภายใต้กรอบของกฎหมาย
- 3) ความรับผิดชอบต่อจริยธรรมที่อ้างอิงถึงความคาดหวังของสังคมที่เหนือกว่าและต่ำกว่า ความต้องการทางกฎหมาย ซึ่งจะถูกพิจารณาจากความถูกต้องโดยเนื้อแท้ ความรับผิดชอบต่อทั้งหลายเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่องค์กรควรจะทำ ถ้าองค์กรต้องการจะทำการสิ่งที่ถูกต้อง

4) กิจกรรมทางสังคมที่กระทำด้วยระมัดระวัง ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ถูกบังคับได้ ซึ่งเป็นมากกว่าธรรมชาติของจิตเมตตา ซึ่งความรับผิดชอบทั้งหมดเหล่านี้ สังคมไม่ได้มีการส่งข้อความที่ชัดเจนไปให้กับธุรกิจ (Stevens, Moray, & Bruneel, 2015)

คณะกรรมการส่งเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ: คส. (Thai Social Enterprise Promotion Board) ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการส่งเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 ให้คำนิยาม กิจการเพื่อสังคม หมายความว่า การที่ภาคเอกชนซึ่งเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล หรือชุมชนได้ประกอบกิจการหรือการดำเนินการโดยมีเป้าหมายอย่างชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้นเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน สังคมหรือสิ่งแวดล้อม เป็นหลักและมีรายรับจากการขาย การผลิตสินค้า หรือการให้บริการ ซึ่งมีได้มุ่งสร้างกำไรสูงสุดต่อผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของกิจการหรือการดำเนินการรวมทั้งมีลักษณะพิเศษดังนี้

1. มีกระบวนการผลิตการดำเนินการกิจการหรือการดำเนินการในส่วนของการผลิตภัณฑ์หรือบริการ ซึ่งมีได้ก่อให้เกิดผลเสียในระยะยาวต่อสุขภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม

2. มีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

3. มีศักยภาพที่จะมีความยั่งยืนทางการเงินได้ด้วยตนเอง

4. ผลกำไรส่วนใหญ่จากการประกอบกิจการหรือการดำเนินการถูกนำไปขยายผล เพื่อการบรรลุเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อมหรือคืนผลประโยชน์ให้แก่สังคม

5. สามารถมีรูปแบบองค์กรที่หลากหลาย มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดงานวิจัยการวิเคราะห์องค์การประเภทกิจการเพื่อสังคม (सानิตย์ หนูนิล, 2557) ที่ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของกิจการเพื่อสังคมได้ดังนี้

1) มีเป้าหมายทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่ใช่ผลกำไรสูงสุด มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางสังคม และสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้น

2) มีรูปแบบการดำเนินการที่มีความยั่งยืนทางการเงิน ดำเนินการในรูปแบบธุรกิจ มีรายได้จากการขายและการผลิตสินค้า และ/หรือการให้บริการคิดเป็นสัดส่วนสำคัญ (ควรที่จะมากกว่าส่วนที่ได้รับจากการบริจาค ระดมทุน หรือการรับทุนสนับสนุน) เพื่อสะท้อนถึงโอกาสในการเกิดความยั่งยืนทางการเงินของกิจการ

3) เป็นมิตรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีกระบวนการผลิตและการดำเนินการที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

4) ผลกำไรกลับคืนสู่สังคมและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลกำไรส่วนใหญ่จากการดำเนินงานถูกนำมาขยายผลเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ในข้อ 1 หรือคืนผลประโยชน์นั้นให้แก่สังคม

และชุมชน โดยควรมีสัดส่วนที่มากกว่าส่วนที่นำมาปันผลให้กับผู้ถือหุ้นยกเว้นในกรณีที่ผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเป้าหมายของวัตถุประสงค์ของกิจการ

5) ดำเนินการอย่างไรโปร่งใส จัดทำข้อมูลอย่างเป็นระบบ และเปิดเผยต่อสาธารณะ

กิจการเพื่อสังคม คือ กิจการที่มีเป้าหมายหลักเพื่อการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมผ่านกลไกการค้าหรือการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ อันหลากหลายเพื่อนำมาใช้ในการตอบสนองความท้าทายที่มีอยู่หรือกำลังจะเกิดขึ้นของสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยหวังให้เกิดการส่งผลการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน (สำนักงานสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ, 2553)

กิจการเพื่อสังคม เป็นนวัตกรรมทางสังคมรูปแบบใหม่ ที่อาศัยทักษะทางธุรกิจผนวกเข้ากับเป้าหมายการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์รวมของสังคมอย่างยั่งยืน การสร้างการตระหนักรู้แนวคิดดีๆ แบบนี้จะเป็แรงผลักดันสร้างความเข้มแข็งของรากฐานทางสังคมละสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันกิจการเพื่อสังคม เป็นทางเลือกระหว่างทุนนิยมกับสังคมนิยมซึ่งล้วนแต่มีข้อดี ข้อเสียด้วยกันทั้งสิ้น โดยกิจการเพื่อสังคมมีอุดมการณ์ของสังคมนิยมอยู่บ้างเล็กน้อย คือ การช่วยเหลือสังคม และมีแนวคิดทุนนิยม คือ ทำธุรกิจเหมือนปกติทุกอย่างเพียงแต่ไม่ได้แสวงหากำไรสูงสุด แต่ต้องการให้เกิดกำไรเพื่อประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม เป็นทางเลือกที่ช่วยให้สังคมน่าอยู่ยิ่งขึ้น กิจการเพื่อสังคมไม่ได้เป็นเพียงบริษัทที่ดั่งขึ้นมาเพื่อทำการกุศลอย่างเดียว แต่มีวัตถุประสงค์อื่นๆ ด้วย เช่น การไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้แก่ลูกค้่า กำไรบางส่วนกลับสู่เจ้าของทุนแต่ส่วนใหญ่เป็นไปเพื่อการกุศล ทำให้สังคมไม่มีการแก่งแย่ง ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม และไม่หาประโยชน์จากการทำกำไรสูงสุด (ชัยยุทธ์ ชำนาญเลิศกิจ, 2558)

จากความหมายของกิจการเพื่อสังคมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กิจการเพื่อสังคม คือ กิจการที่มีกิจกรรมทางธุรกิจที่สามารถสร้างรายได้ และมีวัตถุประสงค์การดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือสังคมในภาพรวมหรือชุมชนหนึ่งๆ ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีการนำกำไรบางส่วนกลับไปจัดสรรเพื่อประโยชน์ของชุมชน

**2.1.2 ความแตกต่างระหว่างกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ธุรกิจเพื่อสังคม (Social Business) และการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility)**

สฤณี อาชวานันทกุล(สำนักงานสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ, 2554) ได้กล่าวถึงการทำธุรกิจใน 3 รูปแบบ อันได้แก่ กิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ธุรกิจเพื่อสังคม (Social Business) และการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) ว่ามีความแตกต่างดังนี้

การดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) เป็นการทำธุรกิจที่แตกต่างจากธุรกิจทั่วไป คือ แทนที่จะให้ความสำคัญกับการทำกำไรสูงสุด ผู้กษัตริย์ของการดำเนินธุรกิจไว้กับความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นเป็นหลักเพียงอย่างเดียว แล้วปล่อยให้มีความรับผิดชอบต่ออื่นๆ เป็นหน้าที่ของกฎหมาย ก็หันไปให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อส่วนต่างๆ ของสังคมที่มีส่วนได้ส่วนเสียอันเนื่องมาจากการดำเนินธุรกิจมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบัน บางส่วนได้พัฒนาไปเป็น การดำเนินธุรกิจเพื่อสังคมที่ยั่งยืน (Corporate Social Sustainability) แต่ก็ยังเป็นกิจการที่มีเป้าหมายในการทำกำไร แต่ผนวกเอาแนวคิดในการคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อภาคส่วนต่างๆ ในสังคมมีส่วนได้ส่วนเสียอันเนื่องมาจากการดำเนินธุรกิจเข้าไปในการดำเนินกิจการด้วย ไม่ว่าจะมีความหมายคุ้มครองเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม

กิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) เป็นการจัดตั้งกิจการที่ต้องจดทะเบียนแสดงให้เห็นว่ามีความต้องการดำเนินกิจการอย่างต่อเนื่อง มีระบบการสืบทอดการบริหารงานที่ชัดเจน กิจการอาจจัดตั้งในรูปองค์กรแสวงหาผลกำไรหรือองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรก็ได้ ในกรณีที่เป็นองค์กรแสวงหาผลกำไรจะมีการผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่าย และต้องมีความชัดเจนว่าผลประโยชน์จากการขายสินค้าหรือบริการนั้นจะเป็นไปเพื่อช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายของการดำเนินกิจการซึ่งนั่นคือจุดเด่นของกิจการเพื่อสังคม คือ เป็นกิจการที่ก่อตั้งขึ้นมาโดยมุ่งแก้ปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก ในขณะที่เดียวกันก็คำนึงถึงความยั่งยืนทางการเงินของกิจการไปด้วย

ธุรกิจเพื่อสังคม (Social Business) เป็นหน่วยย่อยของกิจการเพื่อสังคมเช่นเดียวกับการทำกิจการเพื่อสังคมในรูปแบบการจัดตั้งองค์กรไม่แสวงหากำไร แต่จะมีลักษณะของการจดทะเบียนเป็นธุรกิจซึ่งจะต้องมีโมเดลธุรกิจชัดเจน ลักษณะสำคัญที่ธุรกิจเพื่อสังคมพึงมีก็คือ ผู้ถือหุ้นสามารถถอนทุนคืนได้ แต่จะต้องไม่รับเงินปันผล กำไรส่วนเกินจากต้นทุนจะต้องเก็บไว้ใช้ในการบริหารเงินเพื่อประโยชน์แก่สังคมตามเป้าหมายองค์กร

มูฮัมหมัด ยูนุส ผู้ก่อตั้งธนาคารกรามิน ได้จำแนกความแตกต่างของกิจการเพื่อสังคมกับธุรกิจเพื่อสังคม (Yunus, Moingeon, & Lehmann-Ortega, 2010) ไว้ดังนี้ 1) เป็นธุรกิจที่มีนายทุนเป็นเจ้าของ ตั้งขึ้นเพื่อมุ่งแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งของสังคม และ 2) เป็นธุรกิจที่มุ่งสร้างกำไรและมีคนจนเป็นเจ้าของ ในขณะที่ทั้ง 2 รูปแบบมุ่งความสำคัญไปที่ปัญหาทางสังคมและใช้วิธีปฏิบัติทางธุรกิจจัดการกับกิจกรรมเหล่านั้น แต่ธุรกิจเพื่อสังคมจะยังคงกำไรเหล่านั้นไว้เพื่อจัดการกับประเด็นปัญหาทางสังคม ในขณะที่กิจการเพื่อสังคม(บางครั้งขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละองค์กร)จะคืนกำไรบางส่วนกลับไปให้นักลงทุน

The World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) กล่าวถึงกิจกรรม CSR เป็นการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างต่อเนื่องของบริษัทในการดำเนินธุรกิจโดยใช้

พื้นฐานจริยธรรม เป็นเครื่องมือพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชุมชนท้องถิ่น รวมถึงสภาพสังคมโดยรวม (Van Marrewijk, 2003)

กิจการเพื่อสังคมและการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการใช้ธุรกิจเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงสภาพสังคม แต่ก็มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ การดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นส่วนเสริมและแนวทางของธุรกิจหลักขององค์กร Prentice Book บริษัทเกี่ยวกับหนังสือได้ระบุไว้บนหน้าเว็บไซต์ของบริษัทว่า “มันเป็นการตระหนักรู้ การยอมรับและการจัดการของการแสดงเจตนาเป็นนัยและผลกระทบจากจากตัดสินใจทั้งหมดในระดับองค์กร” และ Natural Store บริษัทเกี่ยวกับเครื่องสำอางก็มีการขึ้นข้อความที่เว็บไซต์ใกล้เคียงกันคือ บริษัทมีภาระหน้าที่ต่อชุมชนและการดูแลสิทธิความเป็นพลเมืองเป็นไปได้ไกลกว่าการปฏิบัติตามกฎหมาย พันธกิจเพื่อสังคมถือว่าเป็นเรื่องหลักสำหรับกิจการเพื่อสังคม มันคือเหตุผลของการดำรงอยู่ของกิจการเพื่อสังคม (Summers & Dyck, 2011)

คณะทำงานส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทจดทะเบียน คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (กลต.) ให้ความหมาย "Corporate Social Responsibility" หมายถึง การดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรมและการกำกับที่ดีควบคู่ไปกับการใส่ใจดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน หรือ เรียกว่า เชื้อมิศธุรกิจ เพื่อสังคม ช่วยบอกพิชิตการดำเนินงานที่มีเป้าหมายทางธุรกิจควบคู่ความรับผิดชอบต่อสังคม

จากรายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์โครงการสำรวจความคิดเห็นและทัศนคติทางสังคมรายไตรมาส เรื่อง การกิจร่วมของเอกชนในการแก้ไขปัญหา ความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม : CSR และ Social Enterprises โดยจำแนก Corporate Social Responsibility: CSR ออกเป็น 3 ประเภท (สำนักพัฒนาฐานข้อมูลและตัวชี้วัดภาวะสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ดังนี้

1) กิจกรรมเพื่อสังคม (CSR after Process) คือ การดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน โดยเฉพาะองค์กรธุรกิจที่แสวงหากำไรและสร้างประโยชน์แก่สังคม กิจกรรม CSR มักแยกจากกระบวนการธุรกิจหลักและเกิดขึ้นภายหลัง เช่น การแก้ไขเยียวยาชุมชนที่ได้รับผลกระทบทางมลพิษจากการดำเนินการภาคธุรกิจ โดยเป็นกิจกรรมเพื่อสังคมที่มักเป็นกิจกรรมนอกเหนือเวลาทำงานปกติ

2) ธุรกิจเพื่อสังคม (CSR in Process) คือ ความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการทำงานหลักของธุรกิจหรือทำธุรกิจที่แสวงหาผลกำไรอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การป้องกันหรือกำจัดมลพิษในกระบวนการผลิตเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชุมชน การเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์อย่างครบถ้วนต่อผู้บริโภค เป็นต้น การรับผิดชอบต่อเหล่านี้ถือเป็นกิจกรรมที่อยู่ในเวลาปฏิบัติงานปกติของธุรกิจ

3) กิจการเพื่อสังคม (CSR as Process) เป็นองค์กรที่ดำเนินงานโดยไม่แสวงหากำไร (Non-Profit Organization) เกิดจากแนวคิดนักพัฒนาสังคมกับการบริหารจัดการแบบผู้ประกอบการ นั่นคือ เป็นการผนวกจุดแข็งระหว่างภาคประชาสังคมกับความมีประสิทธิภาพภาคธุรกิจที่จะสร้างให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสังคม ต่างจากองค์กรธุรกิจสองประเภทแรก คือกล่าวว่าเป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อมุ่งสร้างประโยชน์ให้สังคม ขณะเดียวกันองค์กรสามารถอยู่รอดได้ด้วยวิธีการดำเนินงานด้วยตนเอง แทนการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกหรือรับการอุดหนุนจากภาษีของประชาชน เรียกว่า เป็นองค์กรที่หากำไรให้แก่สังคม (Social Profit Organization) เจ้าของธุรกิจดังกล่าวมักเรียกตัวเองว่า ผู้ประกอบการเพื่อสังคม (Social Entrepreneur)

### 2.1.3 รูปแบบองค์กรของกิจการเพื่อสังคม

Mal Warwick ได้จัดประเภทของกิจการเพื่อสังคมออกเป็นดังนี้ (Cohen & Warwick, 2006)

1) องค์กรภาคสังคมที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อแสวงหากำไร และนำกำไรมาใช้จ่ายในกิจการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น โรงพยาบาลนารายได้จากการเก็บค่าจอดรถมาช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายบริหาร เป็นต้น

2) องค์กรภาคธุรกิจที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อแสวงหากำไร แต่นำผลกำไรที่ได้รับกลับไปคืนให้กับสังคม ชุมชนในรูปแบบการบริจาค หรือช่วยเหลือธุรกิจที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม เช่น Newman's Own เป็นธุรกิจเกี่ยวกับอาหารที่แสวงหากำไร แต่เมื่อธุรกิจทำกำไรได้จะส่งมอบให้แก่หน่วยงานทางการศึกษา หรือหน่วยงานที่รับบริจาคเพื่อนำไปช่วยเหลือสังคมต่อไป

3) องค์กรภาคสังคมที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อแก้ปัญหาสังคม คือ องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ก่อตั้งขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยจัดหางาน และสร้างรายได้ให้คนที่ยังไม่มีงานทำ

4) องค์กรภาคธุรกิจที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาสังคม แต่เป็นองค์กรที่แสวงหาผลกำไร ธุรกิจประเภทนี้จะให้ความสนใจไปที่ภารกิจทางสังคม อาทิ การช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาสังคมมากกว่าภารกิจด้านอื่น เช่น ShoreBank ดำเนินกิจการคล้ายกับธนาคารทั่วไป แต่จะอุทิศตน

เพื่อการสร้างความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจและสร้างสภาพแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ให้กับชุมชน

Muhammad Yunus ได้แบ่งธุรกิจเพื่อสังคมออกเป็น 2 ประเภท (Yunus, 2009) (อาแวมะแส, 2556) คือ

1) เป็นธุรกิจที่มีนายทุนเป็นเจ้าของ ตั้งขึ้นเพื่อมุ่งแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งของสังคม ดำเนินกิจการโดยไม่ขาดทุน และไม่มีการจัดสรรผลกำไรแก่ผู้ลงทุน แต่นำผลกำไรไปขยายหรือปรับปรุงกิจการให้ดีขึ้น ธุรกิจเพื่อสังคมประเภทนี้มีตัวอย่างมากมายที่เป็นกิจการความร่วมมือกับบริษัทใหญ่ ๆ ระดับโลก

2) เป็นธุรกิจที่มุ่งสร้างกำไรและมีคนจนเป็นเจ้าของ ซึ่งอาจจะเป็นผู้ประกอบกิจการโดยตรงหรือร่วมลงทุนผ่านกองทุนที่มีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาสังคมตามที่ระบุไว้

ในขณะทำงานวิจัย Emerging models of SE in Eastern Asia: a cross-country analysis ศึกษาการเปรียบเทียบรูปแบบของกิจการเพื่อสังคมที่เกิดขึ้นในกลุ่มเอเชียตะวันออก อันได้แก่ประเทศ จีน ฮองกง ไต้หวัน ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ พบว่าสามารถแบ่งรูปแบบกิจการเพื่อสังคมออกเป็น 5 แบบ (Defourny & Kim, 2011) ได้แก่

- A) องค์กรการค้าไม่หวังผลกำไร (The Trading Non-Profit Organizations)
- B) กิจการเพื่อสังคมที่มีการทำงานร่วมกัน (The Work Integration Social Enterprise)
- C) กิจการสหกรณ์ไม่หวังผลกำไร (The Non-profit Co-operative Enterprise)
- D) กิจการเพื่อสังคมที่เป็นส่วนต่อยอดจากกิจการหวังผลกำไรหรือกิจการไม่หวังผลกำไร (The Social Enterprise Stemming from Non-profit/For-profit Partnerships)
- E) กิจการเพื่อพัฒนาชุมชน (The Community Development Enterprise)

งานวิจัย Defining Social Enterprise Across Different Contexts: A Conceptual Framework Based on Institutional Factors ศึกษากรอบความคิดสำหรับกระบวนการสถาบันที่มีผลต่อการสร้างกิจการเพื่อสังคมที่ครอบคลุมความแตกต่างในระดับภูมิภาค 5 ประเทศ ได้แก่ ชิมบับเว อาร์เจนติน่า อิตาลี สหรัฐอเมริกา และสวีเดน พบว่ารูปแบบของกิจการเพื่อสังคมของ 5 ประเทศ โดยส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบกิจการสหกรณ์ (Janelle A Kerlin, 2013) อันได้แก่ อาร์เจนติน่า อิตาลี และสวีเดน ขณะที่ชิมบับเว และสหรัฐอเมริกา กิจการเพื่อสังคมส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบกิจการไม่หวังผลกำไร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Japanese social enterprises: major contemporary issues and key challenges พบว่ารูปแบบกิจการเพื่อสังคมในประเทศญี่ปุ่นสามารถแบ่งออกเป็น 3 แบบ (Laratta, Nakagawa, & Sakurai, 2011) ได้แก่ กิจการไม่แสวงหากำไรที่มีรายได้ สหกรณ์ที่ไม่แสวงหากำไร และธุรกิจเพื่อสังคม โดยมีบรรทัดฐานการกำกับดูแลและความเป็นไปได้ทางการเงินเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวทางในการเลือก

ประเทศไทยแผนแม่บทสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคม (พ.ศ. 2553 – พ.ศ. 2557) กิจการเพื่อสังคมนั้นมีหลากหลายประเภทและรูปแบบ เพื่อประโยชน์ในการวางยุทธศาสตร์ นโยบายและกลยุทธ์ ในการสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย แบ่งกิจการเพื่อสังคมเป็น 6 กลุ่มหลักๆ ตามกลุ่มบุคคล/องค์กรที่ก่อตั้ง ดังนี้

## ตารางที่ 2.2 รูปแบบของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย

ผู้ก่อตั้ง	รูปแบบของกิจการเพื่อสังคม	ตัวอย่าง
เครือข่ายและองค์กรชุมชน	วิสาหกิจชุมชน ท้องเที่ยว ชุมชน สหกรณ์ องค์กร การเงินชุมชน	กลุ่มออมทรัพย์คลองเปี้ยว สหกรณ์กรีนเนท จำกัด



ผู้ก่อตั้ง	รูปแบบของกิจการเพื่อสังคม	ตัวอย่าง
องค์กรสาธารณประโยชน์	ธุรกิจที่จัดตั้ง หรือถือหุ้นโดยองค์กรสาธารณประโยชน์	โครงการดอยตุง มูลนิธิแม่ฟ้าหลวง ร้าน Cabbages & Condoms (สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน)
หน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจ	ธุรกิจที่จัดตั้ง หรือถือหุ้นโดยหน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจ	โรงพยาบาลอภัยภูเบศร
ผู้ประกอบการใหม่	กิจการที่บุกเบิกโดยผู้ประกอบการเพื่อสังคม	บริษัท OpenDream จำกัด นิตยสาร Be
ธุรกิจเอกชน	ธุรกิจที่จัดตั้งโดยธุรกิจเอกชน (Corporate)	บริษัท สังคมสุขภาพ จำกัด ร้านเลมอนฟาร์ม บริษัท ป่าใหญ่ครีเอชั่น จำกัด
อื่นๆ	ธุรกิจที่จัดตั้ง หรือถือหุ้นโดยวัด สถาบันการศึกษาฯลฯ	Thai Tribal Crafts Fair Trade โรงเรียนรุ่งอรุณ

คณะกรรมการสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคมของประเทศไทย

แผนแม่บทสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคม พ.ศ. 2553 – พ.ศ. 2557

#### 2.1.4 ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนากิจการเพื่อสังคม

งานวิจัยของประเทศไทยโดยสำนักวิจัยเศรษฐกิจและประเมินผลบริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด ปี 2554 ภายใต้การกำกับของสำนักพัฒนาฐานข้อมูลและตัวชี้วัดภาวะสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ทำการศึกษา “ โครงการสำรวจความคิดเห็นและทัศนคติทางสังคมรายไตรมาส เรื่อง ภารกิจร่วมของเอกชนในการแก้ไขปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม: CSR และ Social Enterprise ” โดยทีมวิจัยได้ทำการศึกษาถึงบทบาทของภาคธุรกิจเอกชนในการแก้ไขปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยพบว่าปัญหาอุปสรรคที่กิจการเพื่อสังคมประสบอยู่นั้นมีความแตกต่างกันโดยขึ้นอยู่กับแต่ละกิจการ แต่โดยรวมสามารถสรุปปัญหาและอุปสรรค (สำนักพัฒนาฐานข้อมูลและตัวชี้วัดภาวะสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ได้ดังนี้

- 1) หน่วยงานของรัฐไม่มีฐานข้อมูลเกี่ยวกับผู้ไ้บ้าน ผู้ด้อยโอกาส หรือบางหน่วยงานมีแต่ไม่ทันสมัย ทำให้การเข้าถึงบุคคลผู้ด้อยโอกาสเป็นไปได้ค่อนข้างยาก
- 2) การขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องค่อนข้างยุ่งยาก ลำช้า

สอดคล้องกับงานวิจัย “โครงการวิจัยเรื่องการพัฒนากิจการเพื่อสังคม: กรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในต่างประเทศ และการประยุกต์ใช้ในประเทศไทย” โดยพบว่า ในประเทศอังกฤษ อุปสรรคที่กิจการเพื่อสังคมต้องเผชิญ ได้แก่ การขาดความเข้าใจต่อกิจการเพื่อสังคม ปัญหาการเพิ่มทุน ปัญหาการขาดกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน และการขาดการสนับสนุนในการดำเนินงานในเชิงธุรกิจ ซึ่งปัญหาข้างต้นเหล่านี้ก็ได้เกิดขึ้นเช่นกันในประเทศสหรัฐอเมริกา (เอกชัย นิตยาเกษตรวัฒน์, 2550)

## 2.2 ทฤษฎี ปัจจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน

### 2.2.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

ทฤษฎีพื้นฐานทรัพยากรขององค์กร (Resource Base View) องค์กรใดๆ ก็ตามที่มีทรัพยากรที่มีคุณค่า คือทำให้เพิ่มมูลค่าที่เป็นเงินได้ เป็นสิ่งที่หายาก เลียนแบบได้ยาก และไม่อาจหาสิ่งใดมาทดแทนได้ (J. Barney, 1991) เพราะความพร้อมของทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญและสิ่งที่มีในองค์กร ทฤษฎีพื้นฐานทรัพยากรเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงการที่กิจการได้ให้ความสนใจในเรื่องทรัพยากรในองค์กร ในมุมมองด้านการได้เปรียบเชิงการแข่งขัน องค์กรควรพิจารณาถึงทรัพยากรและความสามารถที่มีอยู่ แทนที่จะมองการแข่งขันด้านต้นทุนกับผลิตภัณฑ์ให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง โดยพัฒนาและวางแผนเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอก (Wernerfelt, 1984) ในขณะที่บาร์เนย์ (J. Barney, 1991) ได้เสนอว่า ลักษณะที่สำคัญของทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ที่จะก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน แบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย คือ

- 1) ทรัพยากรนั้นต้องมีคุณค่าในการดำเนินธุรกิจและการแข่งขันอย่างแท้จริง (Valuable Resources) หมายถึงทรัพยากรที่มีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น ความมีชื่อเสียงขององค์กร ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ ความสามารถทางด้านเทคโนโลยี หรือทรัพยากรที่มีคุณค่าคือทรัพยากรที่สร้างโอกาส และลดอุปสรรคขององค์กร (Dess, Lumpkin, & Eisner, 2010)
- 2) ทรัพยากรนั้นต้องหายาก (Rare Resources) องค์กรเป็นผู้ได้เปรียบมีทรัพยากร ซึ่งคู่แข่งในอุตสาหกรรมไม่มี ผู้ที่ครอบครองทรัพยากรที่หายากจะเป็นผู้ที่มีความได้เปรียบ
- 3) ทรัพยากรเหล่านั้นต้องไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ หากจะลอกเลียนแบบต้องมีต้นทุนที่สูงมาก (Imitate Resources) หรือทรัพยากรเหล่านั้นมีความเป็นเอกลักษณ์ ผู้อื่นทำเหมือนได้ยาก หรือไม่ชัดเจนว่าจะสามารถสร้างหรือทำใหม่ได้ และเป็นทรัพยากรที่ยากต่อการเลียนแบบทางสังคม เช่น วัฒนธรรม ความน่าเชื่อถือ
- 4) ทรัพยากรเหล่านั้นไม่สามารถหามาทดแทนได้ (Non-substitutable Resources)

ทั้ง 4 ลักษณะเรียกรวมกันว่า VRIN (J. Barney, 1991) ซึ่งทรัพยากรขององค์กรทั้ง 4 ลักษณะสามารถที่จะทำให้คู่แข่งต้องเจอกับอุปสรรค และทำให้เพิ่มความเป็นไปได้ที่องค์กรจะมีกำไรเพิ่มขึ้นในอนาคต (J. B. Barney, 2001) และความรู้ที่อยู่ในตัวของบุคคล ก็ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญอีกประเภทหนึ่ง ดังนั้นการที่องค์กรจะมีความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน องค์กรต้องสามารถทำให้บุคคลเหล่านั้นถ่ายทอดความรู้จากตัวเองไปให้ผู้อื่น องค์กรความรู้ที่ได้ถูกสะสมมาจะต้องมีการถ่ายทอดต่อกันไป Resource Base View เริ่มมีความสำคัญและส่งผลต่อการดำเนินงานที่แตกต่างในแต่ละองค์กร และมีผลต่อการกำหนดหรือการบริหารกลยุทธ์ ในปัจจุบันมองว่าองค์ประกอบของ RBV ประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพที่ปรากฏภายในขององค์กร และการวิเคราะห์สภาพภายนอกของอุตสาหกรรม และสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันที่มีอยู่ได้ (Collis & Montgomery, 1999) การอธิบายเพิ่มเติมว่า RBV เป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรได้เปรียบทางการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการเปลี่ยนแปลงที่ไม่อาจคาดเดาได้ (Dynamic Capability) ไม่ใช่เป็นตัวที่ทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยตรง แต่ในทางตรงกันข้าม ความได้เปรียบทางการแข่งขันจะมีขึ้นได้จะมาจากที่องค์กรมีการใช้ความสามารถแบบ Dynamic ได้เร็วกว่า และใช้อย่างชาญฉลาดมากขึ้น โดยคู่แข่งไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ (Eisenhardt & Martin, 2000) อย่างไรก็ตาม กรอบทฤษฎีของ RBV ให้ความสนใจหรือมุ่งเน้นไปที่ทรัพยากร และความสามารถที่มีอยู่ในองค์กร ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สามารถจะมีข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน ทรัพยากรรวมถึง ทรัพย์สินทั้งหมดขององค์กร ความสามารถขององค์กร กระบวนการทำงาน เอกลักษณ์ขององค์กร ข้อมูลสารสนเทศ ประสบการณ์ ความรู้ และเทคโนโลยี (Buijink, Maijoor, van Witteloostuijn, & Zinken, 1993) ความสามารถที่มีคือความสามารถในการที่จะกำหนด หรือวางแผนงานและนำทรัพยากรที่มีความแตกต่างกันมารวมเข้าด้วยกันได้ การรวมตัวกันอย่างเป็นปกติ กระบวนการที่ใช้ในองค์กร เพื่อให้ส่งผลในสิ่งที่องค์กรต้องการ (Amit & Schoemaker, 1993)

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมต่างๆ พบว่าในปัจจุบัน Resource Based View นั้นมีปัจจัยที่เป็นหลายละเอียดหลายตัวที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กิจการเพื่อสังคมประสบความสำเร็จ ดังนี้

จากงานวิจัย Critical success factors and performance measures for start-up social and environmental enterprise โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อการประสบความสำเร็จของกิจการเพื่อสังคมซึ่งพบว่า การดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคมให้ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นที่จะต้องมียปัจจัยในการดำเนินงานทั้งสิ้น 8 ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ความร่วมมือกับพันธมิตร คุณสมบัติและความชัดเจนของแนวคิดนวัตกรรม การวางแผนธุรกิจและการตลาด การวางแผนเกี่ยวกับ Triple Bottom Line การจัดการผลประโยชน์ในระยะสั้นและระยะยาว การมีส่วนร่วมของชุมชน และการบริหารความเสี่ยง (Boyer, Creech, & Paas, 2008)

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Analyzing the success of social enterprises – critical success factors perspective โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการประสบความสำเร็จของกิจการเพื่อสังคมในประเทศโปแลนด์ ซึ่งพบว่าปัจจัยทั้งสิ้น 10 ปัจจัย ได้แก่ ผู้นำที่แข็งแกร่ง แรงจูงใจและความมุ่งมั่นของพนักงาน สภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบ ความน่าเชื่อถือและความชัดเจนของแนวคิดนวัตกรรม ความชำนาญในด้านการจัดการ คุณสมบัติส่วนตัวที่สำคัญสำหรับการส่งมอบบริการระดับแนวหน้า การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพกับภาครัฐ ทิศทางสังคม การมีส่วนร่วมของชุมชนในท้องถิ่น การเก็บรักษาและการกระจายข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้อง (Wronka, 2013)

จากงานวิจัย Evaluating the success factors for establishing a thriving social enterprise in Scotland ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงการระบุวิธีการที่กิจการเพื่อสังคมใช้กำหนดความสำเร็จและปัจจัยที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จ ซึ่งการศึกษาปัจจัยภายในนั้นได้ใช้เครื่องมือคือ Balance Scorecard ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ 1) ในแง่มุมมองของคุณค่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ กิจการเพื่อสังคมต้องสามารถสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกิจการอย่างชัดเจนและสามารถสื่อสารคุณค่าเหล่านี้ได้อย่างชัดเจนเช่นกัน 2) กระบวนการทางธุรกิจภายใน คือความสามารถในการส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด 3) นวัตกรรมและการเรียนรู้ คือ ความสามารถของกิจการเพื่อสังคมในการสร้างสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนให้ได้มากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญ 4) แหล่งการเงิน คือการหาแหล่งเงินทุนที่ดีและบริหารกิจการให้ปลอดภัย (Coburn & Rijdsdijk, 2010)

จากงานวิจัย Beyond managerial rationality: exploring social enterprise in Germany กล่าวไว้ว่า การขาดความชัดเจนในระบบการจัดการถือเป็นลักษณะที่สร้างแรงบันดาลใจที่เห็นได้ชัด ความซับซ้อนของการเมืองท้องถิ่นและขอบเขตทางสังคมซึ่งผู้ประกอบการทางสังคมคิดและแสดงออกเป็นธรรมชาติซึ่งบ่อยครั้งเป็นแบบไม่มีเหตุผล และที่สำคัญคือชีวิตและประวัติส่วนบุคคลของผู้ประกอบการทางสังคมเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะที่สำคัญ (Mauksch, 2012)

จากงานวิจัย As public goes private, social emerges: The rise of social enterprise แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของกิจการเพื่อสังคมกับรัฐวิสาหกิจ ได้สรุปผลโดยแนะนำว่าปัจจุบันเป็นยุคใหม่ที่นำต้นตอของการที่พลเมืองมุ่งเน้นไปที่องค์กรทางเศรษฐกิจและสังคม และเป็นยุคที่ความคิดของสิ่งที่เป็นสาธารณชน สังคม และชุมชน รวมอยู่ในการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในบทบาทการนำไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งนั่นเป็นสิ่งยืนยันว่าปัจจุบันรัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนโดยมีปัจจัยด้านสาธารณชน สังคม และชุมชน เข้าไปร่วมพิจารณา (Hayllar & Wettenhall, 2013)

งานวิจัย Beyond box-ticking: a study of stakeholder involvement in social enterprise governance พบว่า การบริหารงานธุรกิจกิจการเพื่อสังคมสามารถอธิบายได้ว่าเป็นเรื่อง

ของความเป็นผู้นำของคณะกรรมการระดับเชิงกลยุทธ์และการดำเนินงาน ผู้ใช้บริการที่มีความสามารถ ผู้จัดการ ผู้ได้รับมอบหมายให้จัดการดูแล และคนอื่นๆ โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นบุคคลที่สร้างและทำให้มีผลประโยชน์ทางสังคมมากที่สุด (Larner & Mason, 2014)

จากผลการวิจัยพบว่า ประเทศในเขตเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อันรวมถึงประเทศไทยนั้น มีความเกี่ยวเนื่องกับอัตราความยากจนและการว่างงานสูงซึ่งเกิดจากการจัดการปัญหาของรัฐบาลด้านประชาสงเคราะห์ที่ไม่ดีพอ ดังนั้นกิจการเพื่อสังคมในภูมิภาคนี้จึงเกิดขึ้นโดยมีความเกี่ยวเนื่องกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดรายได้สำหรับสังคมและเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และจาก Social enterprise in Southeast Asia (Santos, J.,2009 ) ว่านอกเหนือจากขั้นต้นแล้วยังรวมไปถึงการจัดการให้บริการและการรักษาสิ่งแวดล้อมด้วย (Janelle A. Kerlin, 2009)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสามารถสรุปเป็นตารางปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมได้ดังตารางที่ 2.3

**ตารางที่ 2.3** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

Variables	Sub-variable	Sources
Leadership	<ul style="list-style-type: none"> <li># Strong and inspiring leadership</li> <li># Effective relationship</li> <li># Clear and shared social mission</li> </ul>	Jonathan Coburn, Rick Rijdsdijk, EKOS Ltd, 2010.
	<ul style="list-style-type: none"> <li># Leadership</li> </ul>	David Boyer, Heather Creech and Leeslie Pass, 2008.
		Baldrige National Quality Program Criteria
		Alex Murdock,2014
	<ul style="list-style-type: none"> <li># Motivation and commitment of employed people</li> </ul>	Martyna Wronka, 2013.
<ul style="list-style-type: none"> <li># The presence of a</li> </ul>	John Thompson, 2012.	

Variables	Sub-variable	Sources
	visionary leader	
Stakeholder Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>● # Partnership engagement</li> <li>● # Community engagement</li> </ul>	David Boyer, Heather Creech and Leeslie Pass, 2008.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● # Volunteers</li> </ul>	John Thompson, 2012.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● # Staffing</li> </ul>	Bloom and Chatterji(2009) in Christian Seelos and Johanna Mair, 2014.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● # Close alignment with stakeholder and market needs</li> </ul>	Jonathan Coburn, Rick Rijdsdijk, EKOS Ltd, 2010.
Value creation	<ul style="list-style-type: none"> <li>● # A focus on social value creation and sharing</li> </ul>	Elkington and Hartigan, 2008.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● # A product of value to others</li> </ul>	Jonathan Coburn, Rick Rijdsdijk, EKOS Ltd, 2010.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● # Value</li> </ul>	John Thompson, 2012.
Innovative Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>● # The ability to innovative</li> </ul>	Elkington and Hartigan, 2008.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● # A culture of learning, openness, and innovation</li> </ul>	Jonathan Coburn, Rick Rijdsdijk, EKOS Ltd, 2010.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● # Proof and clarity of</li> </ul>	David Boyer, Heather Creech and

Variables	Sub-variable	Sources
	innovative concept	Leeslie Pass, 2008.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● # Attractiveness and clarity of</li> <li>● innovative concept</li> </ul>	Martyna Wronka, 2013.
Financial Management	# A sustainable scale and income base # A strong grasp of the finances.	Jonathan Coburn, Rick Rijdsdijk, EKOS Ltd, 2010.
	# Short and long-term benefits management	David Boyer, Heather Creech and Leeslie Pass, 2008.
	# Keeping and distributing accurate financial records.	Martyna Wronka, 2013.

## 2.2.2 หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy)

### หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่ชี้ให้เห็นถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของผู้คนทุกระดับ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในภายนอก ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการ ทุกขั้นตอน และขณะเดียวกัน จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้อย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549) ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง จึงประกอบด้วยคุณสมบัติ ดังนี้

1. ความพอประมาณ (Moderation) หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

2. ความมีเหตุผล (Reasonableness) หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ

3. ภูมิคุ้มกัน (Self-immunity) หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

โดยมีเงื่อนไขของการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่างๆ 2 ประการ ได้แก่

1. เงื่อนไขความรู้ (Application of knowledge) คือ ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในการปฏิบัติ

2. เงื่อนไขคุณธรรม (Application of moral principles) คือ ความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

#### **ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง**

องค์ประกอบของเศรษฐกิจพอเพียง (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2541; อุดมพร อมรรธรรม, 2549)

1) กรอบแนวคิดปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็นโดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลาและเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤตเพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา

2) คุณลักษณะเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลางและการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

3) คำนิยาม ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ดังนี้

1) ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไป และไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

2) ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตนเอง หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

4) เงื่อนไข การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ



1) เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

2) เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วยมีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียรใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

5) แนวทางปฏิบัติ ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี

เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความสามารถของชุมชน ประเทศ หรือภูมิภาคหนึ่งๆ ในการผลิตสินค้าและบริการทุกชนิดเพื่อเลี้ยงสังคมนั้นๆ โดยพยายามหลีกเลี่ยงที่จะต้องพึ่งพาปัจจัยต่างๆที่ไม่ได้เป็นเจ้าของ (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2557)

เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การพยายามพึ่งตนเองช่วยตัวเองให้มากที่สุด ให้พอมีพอกิน โดยเฉพาะอาหารและที่อยู่อาศัย ส่วนที่ไม่สามารถผลิตเองให้แลกเปลี่ยนหรือซื้อจากภายนอก แต่ควรซื้อและใช้ของจากที่ผลิตได้ในท้องถิ่นหรือในประเทศมากที่สุด พยายามก่อกั้นให้น้อยที่สุดและควรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่เรียบง่ายและพอใจในสิ่งที่ได้รับมาโดยชอบธรรม ไม่ใช่จ่ายเกินตัว (อำพล เสนาณรงค์, 2542)

เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การพัฒนาอย่างบูรณาการ เป็นการมอง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมพร้อมๆ ไปด้วยการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาต้องพึ่งตนเอง พึ่งเงินออม สติปัญญาและการตลาด โดยอาศัยปัจจัยในการพัฒนา คือ คนและเป้าหมายของคน คือ อยู่ดี กินดี มีสุขทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม เศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมที่ดี (ณรงค์ โชควัฒนา, 2542)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันผู้ประกอบการทางธุรกิจเริ่มเห็นแล้วว่าการดำเนินธุรกิจตามกระแสหลัก ไม่ได้มีความมั่นคง ไม่ยั่งยืนในระยะยาว และถูกกดดันจากปัจจัยต่าง อาทิ ตำแหน่งทางการตลาด นวัตกรรม ทรัพยากรทางการเงิน ผลิตภาพ และความสามารถในการทำกำไร จากงานวิจัย พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่างๆ (อภิชัย พันธเสน, 2547) พบว่าธุรกิจเริ่มให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจในแนวพุทธธรรมมากขึ้น ซึ่งการดำเนินธุรกิจแนวพุทธธรรมประกอบไปด้วย 1) การพึ่งพาตนเอง 2) การใช้ชีวิตอย่างไม่ประมาท 3) การละเว้นจากการสร้างเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดความรุนแรง 4) การดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพการงานที่เป็นประโยชน์สุจริตมีความมานะอดทน 5) การไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น 6) ความซื่อสัตย์สุจริต 7) ความสะอาดและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด โดยหลักการข้างต้นนี้เป็นการดำเนินธุรกิจที่ตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานทางพุทธศาสนาซึ่งเทียบได้กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย มูลเหตุจูงใจในการ

ปรับใช้เศรษฐกิจพอเพียงของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2553) ในหลักการดำเนินธุรกิจแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติในด้าน 1) ความซื่อสัตย์สุจริตในการประกอบการ ไม่เอาเปรียบผู้บริโภค แรงงาน และผู้จำหน่ายวัตถุดิบ 2) การใช้วัสดุทุกชนิดอย่างประหยัดและได้ประโยชน์คุ้มค่า และ 3) การผลิตหรือการให้บริการที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความสามารถในการบริหารจัดการ

งานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง (อภิชัย พันธเสน, สรวิชญ์ เปรมชื่น, & พิเชษฐ์ เกียรติเดชปัญญา, 2545) โดยทำวิจัยในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม 6 ประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก อุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ อุตสาหกรรมผลิตเครื่องจักร และอุตสาหกรรมขนส่ง พบว่า ธุรกิจที่ฝ่าฟันวิกฤติเศรษฐกิจเมื่อปีพ.ศ. 2540 มาได้นั้น มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 9 ข้อ ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีที่ถูกหลักวิชาการแต่มีราคาถูก 2) การใช้ทรัพยากรทุกชนิดอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด 3) เน้นการจ้างงานเป็นหลัก โดยไม่นำเทคโนโลยีมาทดแทนแรงงาน ยกเว้นในกรณีที่เกิดความเสียหายแก่ผลิตภัณฑ์ 4) การมีขนาดการผลิตที่สอดคล้องกับความสามารถในการบริหารจัดการ

5) ไม่โลภมากเกินไป ไม่เน้นกำไรระยะสั้นเป็นหลัก 6) ความซื่อสัตย์สุจริตในการประกอบธุรกิจ ไม่เอาเปรียบผู้บริโภค แรงงาน ลูกค้าและผู้ขายปัจจัยการผลิต 7) เน้นการกระจายความเสี่ยงจากการมีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย และมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนผลผลิตได้ 8) การบริหารความเสี่ยงต่ำ โดยเฉพาะการไม่ก่อหนี้จนบริหารจัดการไม่ได้ 9) เน้นการใช้วัตถุดิบภายในท้องถิ่น และการตอบสนองต่อตลาดท้องถิ่นในภูมิภาค ตลาดในประเทศและตลาดภายนอกประเทศตามลำดับ

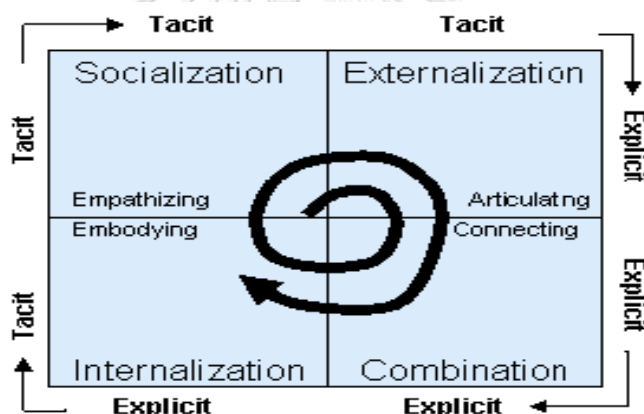
งานวิจัยการศึกษาผลลัพธ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ดำเนินธุรกิจด้วยหลักการเศรษฐกิจพอเพียง: กรณีศึกษาธุรกิจที่ส่งผลงานเข้า ประกวดตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, อภิชัย พันธเสน, & อารี วิบูลพงศ์, 2553) พบว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ดำเนินธุรกิจแนวเศรษฐกิจพอเพียงมีผลลัพธ์ ดังนี้ 1. มีความสามารถในการปรับตัวและวิธีการปรับตัว 2. มีนวัตกรรมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยใช้องค์ความรู้และภูมิปัญญาที่มีอยู่สืบทอดมาจากรุ่นต่อรุ่น และ 3. มีความสามารถในการดำเนินงานด้วยต้นทุนที่ต่ำแต่ยังคงคุณภาพในสินค้าหรือการบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงในองค์กรธุรกิจเพื่อความยั่งยืน ที่เน้นด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับองค์กรธุรกิจที่ยั่งยืนในประเทศไทย (สุขสรรค์ กันตะบุตร, 2550) พบว่า 1) ความรับผิดชอบในกิจกรรมทางธุรกิจของตน 2) การทำงานร่วมกัน แบ่งปันความรู้ระหว่างธุรกิจประเภทเดียวกันหรือธุรกิจต่างประเภทที่มีความเกี่ยวพันกัน 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แม้อยู่ในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำ 4) การวิจัยและพัฒนาเพื่อคิดค้นนวัตกรรมภายในองค์กรโดยใช้

ภูมิปัญญาไทย 5) การพัฒนาองค์ความรู้และการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่มีส่วนให้ธุรกิจสามารถดำเนินอย่างยั่งยืน

### 2.2.3 การจัดการความรู้ในองค์กรโดยการใช้เครื่องมือ SECI Model

#### ทฤษฎี SECI Model

กระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน คือ SECI Model ของ Ikujiro Nonaka ที่ได้เสนอแนวคิดว่าความรู้ของคนสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท ได้แก่ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit) และความรู้ฝังลึก (Tacit) ซึ่งความรู้ทั้งสองประเภทมีความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน (Tacit Knowledge) หากมีการดึงความรู้ที่ฝังลึกออกมาใช้ หรือเปลี่ยนให้เป็นความรู้ใหม่เกิดขึ้น และเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น จะเป็นการสร้างคุณค่าไม่รู้จบให้กับองค์กร ซึ่ง SECI Model จะเป็นการอธิบายการถ่ายทอดความรู้และการเปลี่ยนรูปแบบของความรู้ทั้งสองประเภท ให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ (Nonaka & Toyama, 2003)



ภาพที่ 2.1 The SECI Model

(Nonaka and Takeuchi, 1995)

SECI Model ประกอบไปด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่

1) Socialization เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้แบบความรู้ฝังลึกไปเป็นความรู้ฝังลึก (Tacit to Tacit) โดยเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรงของผู้ที่สื่อสารระหว่างกัน สร้างเป็นความรู้ของแต่ละบุคคลขึ้นมาผ่านการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสังเกต การลอกเลียนแบบและการลงมือปฏิบัติความรู้ฝังลึกอาจจะเป็นกระบวนการคิด ซึ่งเป็นการยากที่จะอธิบายออกมาเป็นคำพูด การที่เข้าไปมีส่วนร่วมจะทำให้สามารถเรียนรู้ได้

2) Externalization เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้แบบความรู้ฝังลึกไปเป็นความรู้ชัดแจ้ง (Tacit to Explicit) จะสามารถทำได้โดยการเปรียบเทียบ การตั้งสมมติฐานกรอบความคิด ในการ

ถ่ายทอดความรู้ฝังลึกออกมาเป็นความรู้ชัดแจ้งทำได้ยาก อาจทำได้โดยผ่านการพูดคุย การเล่าเรื่อง ซึ่งกระบวนการนี้เป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างความรู้

3) Combination เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้แบบความรู้ชัดแจ้งไปเป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit to Explicit) เป็นกระบวนการที่ทำให้ความรู้สามารถจับต้องได้ นำไปใช้งานร่วมกันได้ สามารถทำได้โดยการแยกแยะ แบ่งประเภท และทำให้อยู่ในรูปเอกสาร เป็นการจัดระบบความรู้

4) Internalization เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้แบบความรู้ชัดแจ้งไปเป็นความรู้ฝังลึก (Explicit to Tacit) เกิดจากการทำความเข้าใจในความรู้แบบชัดแจ้งของบุคคลจนเกิดเป็นความรู้ขึ้น โดยผ่านการอ่านหนังสือ เอกสารแล้วทำความเข้าใจ หรือผ่านการฝึกปฏิบัติ การนำเอาความรู้ไปใช้

กระบวนการต่างๆ จะเกิดขึ้นหมุนวนกันไปซ้ำแล้วซ้ำเล่า ซึ่งในแต่ละกระบวนการที่เกิดการเปลี่ยนรูปแบบระหว่างความรู้ฝังลึกกับความรู้ชัดแจ้งจะทำให้เกิดความรู้ใหม่เพิ่มขึ้น ซึ่งนั่นหมายความว่า Externalization และ Internalization เป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างความรู้ ยิ่งสามารถกระตุ้นให้กระบวนการทั้ง 4 เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นเกลียวความรู้ (Knowledge Spiral) และยิ่งเกลียวความรู้หมุนเร็วเท่าไรก็จะทำให้เกิดความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์กับองค์กรได้มากขึ้น

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาบทความ The Knowledge-Creating Company, HARVARD BUSINESS REVIEW, (Nonaka, 1991) พบว่า ในช่วงภาวะเศรษฐกิจที่ไม่มีความแน่นอนนั้น สิ่งเดียวที่จะทำให้มีข้อได้เปรียบทางการแข่งขันคือ องค์ความรู้ เมื่อตลาดมีการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีมีการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว คู่แข่งเพิ่มจำนวนอย่างมากมาย และผลิตภัณฑ์สามารถล้ำสมัยได้ในเวลาข้ามคืน บริษัทที่จะประสบความสำเร็จคือบริษัทที่มีการสร้างองค์ความรู้อย่างสอดคล้องกัน มีการใช้อย่างแพร่หลายในองค์กร และรวมเข้าไปอยู่เทคโนโลยีและผลิตภัณฑ์อย่างรวดเร็ว ซึ่งกิจกรรมทั้งหมดเหล่านี้ถูกเรียกว่า องค์กรแห่ง “การสร้างสรรค์องค์ความรู้” องค์กรแบบนี้เพียงแบบเดียวที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง การที่บริษัทญี่ปุ่นประสบความสำเร็จอย่างสูง เช่น Honda Canon Matsushita NEC Sharp และ Kao สามารถมีชื่อเสียงได้ เนื่องจากความสามารถในการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อลูกค้า สร้างสรรค์ตลาดใหม่ๆ สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ อย่างรวดเร็ว ความลับของความสำเร็จคือ วิธีการที่โดดเด่นที่จะจัดการกับการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ จากหลายๆ กรณีที่ศึกษา พบว่า องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นโดยบุคคลซึ่งจะถ่ายทอดไปเป็นองค์ความรู้ระดับองค์กรนั้นมีคุณค่าต่อองค์กรอย่างที่สุด (Nonaka & Toyama, 2003) การสร้างองค์ความรู้ระดับบุคคลที่สามารถใช้ประโยชน์ได้ต่อบุคคลอื่นเป็นกิจกรรมหลักของการสร้างองค์กรที่สร้างสรรค์ความรู้ มันจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและในทุกระดับขององค์กร และบางครั้งอาจเกิดในรูปแบบที่เราไม่ได้คาดหมายด้วย

## 2.2.4 การวัดผลการดำเนินงานโดยหลัก Bottom Triple Line

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาหลักการ Triple Bottom Line ได้ถูกนำมาใช้เป็นแบบจำลองในการประเมินความสำเร็จขององค์กรต่างๆ หลักการนี้ได้ถูกให้คำจำกัดความว่าเป็นความสมดุลของความยั่งยืนสำหรับมุมมอง 3 ประการที่แตกต่างกัน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม เสมือนเป็นสามขาของความยั่งยืน (Corral Granados & Granados Gámez, 2010) ซึ่งเป็นการยอมรับว่าความสำเร็จทางเศรษฐกิจนั้นไม่ได้เป็นตัวแปรที่สำคัญเพียงตัวเดียวที่จะประเมินการแก้ปัญหาระยะยาวของธุรกิจได้ มากไปกว่านั้นการประสบความสำเร็จควรที่จะสัมพันธ์กับการบรรลุเป้าหมายที่จะเติมเต็มความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของธุรกิจ และกลุ่มคนเหล่านี้ควรที่จะมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น บนพื้นฐานหลักการ Triple Bottom Line องค์กรธุรกิจทั่วโลกได้เริ่มตระหนักถึงระดับความสำเร็จขององค์กรว่าควรให้คำจำกัดความเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมีความก้าวหน้าเชื่อมโยงกับมาตรฐานคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ

การศึกษาเกณฑ์ Dow Jones Sustainability World Index (DJSI World) พบว่าในการตรวจสอบประจำปีจะพิจารณาจากการประเมินอย่างละเอียดในสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจ และ ความรับผิดชอบต่อบริษัทนั้นๆ มีต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงสภาพทางการเงินโดยรวมของบริษัท ความมั่นคง และผลตอบแทนในระยะยาวสำหรับผู้ถือหุ้น โดยมีประเด็นสอดคล้องกันกับ Global Reporting Initiative (GRI) ที่เป็นมาตรฐานที่ใช้วัดความยั่งยืนกันอย่างแพร่หลายที่สุด ได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นทางการจากสหประชาชาติ และบริษัทขนาดใหญ่ทั่วโลก โดยมีกรอบมาตรฐานการจัดทำรายงาน ประสิทธิภาพการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมโดยเชื่อมโยงมุมมองทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ เข้าด้วยกัน เพื่อเปิดเผยต่อสาธารณชน

Triple Bottom Line หมายถึง ผลตอบแทนสุทธิที่บริษัทส่งมอบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ไม่ใช่ประโยชน์ทางธุรกิจที่บริษัทได้รับเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นแนวคิดในการทำธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยบริษัทจะได้รับประโยชน์ทางธุรกิจจากกิจกรรมที่สร้างประโยชน์กับสังคมและสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

การประเมินผลลัพธ์ทางสังคมช่วงแรก เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 1990 โดยอาศัยการประยุกต์ใช้หลักการทางบัญชี อาทิ การวัดผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (Social Return on Investment: SROI) ที่เกิดขึ้นในปี 1997 โดยมีรากมาจากหลักการประเมินประโยชน์เทียบกับต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ (Cost-Benefit Analysis) จากนั้นใน ศตวรรษที่ 2000 ก็เริ่มมีวิธีการประเมินในลักษณะเป็นแนวปฏิบัติ (Guidelines) และชุดดัชนีชี้วัด เช่น Global Reporting Initiative (GRI), B Impact Assessment, Impact Reporting and Investment Standards (IRIS) และการจัดอันดับ Global Impact Investing Rating System (GIIRS) เนื่องจากการมีเครื่องมือที่หลากหลายในการ

ประเมิน จึงทำให้ยังไม่มีมาตรฐานเดียวกันทั่วโลก (สฤณีและภัทรพร,2560) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Sustainability measurement system: a reference model proposal ได้ทำการศึกษาเพื่อนำเสนอการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสำคัญของเครื่องมือการวัดความยั่งยืนและแสดงให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของเครื่องมือที่มีหลักการ Triple Bottom Line เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ ทั้งสิ้น 8 เครื่องมือ (Delai & Takahashi, 2011) ได้แก่

- The Global Reporting Initiative (GRI)
- The Sustainability Metrics of the Institution of Chemical Engineers (IChemE)
- The Dow Jones Sustainability Index (DJSI)
- The Triple Bottom Line Index (TBL)
- The Ethos Corporate Social Responsibility Indicators
- The Indicators of Sustainable Development of the Commission on Sustainable Development (CSD)
- The Dashboard of Sustainability
- The Barometer of Sustainability

ซึ่งพบว่า ไม่มีเครื่องมือการวิเคราะห์ตัวใดที่จัดการกับความยั่งยืนได้อย่างตรงประเด็นและเป็นความจริงที่ว่าไม่มีมติความเห็นของส่วนใหญ่ที่ว่าเครื่องมือตัวไหนควรใช้วัดอะไรและวัดอย่างไร ความแตกต่างหลักๆ มีความเกี่ยวเนื่องกับมุมมองดังต่อไปนี้ เกณฑ์ที่แตกต่างกันถูกนำมาใช้ตั้งแต่เริ่มดำเนินการเพื่อที่จะจัดประเภทประเด็นต่างๆระหว่างมิติต่างๆ ผลกระทบที่เหมือนกันถูกประเมินในระดับที่ต่างกันของความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุและผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับกลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่บริษัทควรมีส่วนเกี่ยวข้องและประเมินผลกระทบที่มีต่อบริษัทควรที่จะถูกนำมาพิจารณา มากไปกว่านั้น แนวทางที่เครื่องมือที่เริ่มดำเนินการ ส่วนใหญ่วัดผลการดำเนินงานของความยั่งยืนไม่ได้มีความพอเพียงที่จะฝังลึกลงไปในระบบการวัดผลการดำเนินงาน เนื่องจากเครื่องมือเหล่านั้นประเมินความยั่งยืนผ่านการนำเสนอวิธีปฏิบัติในด้านการจัดการและใช้ตัววัดคุณค่าที่แท้จริงมากกว่าที่จะมุ่งประเด็นการวัดไปที่ผลลัพธ์และตัววัดที่เป็นอัตราส่วนที่พอเพียงสำหรับการตัดสินใจภายใน ในบริบทนี้รูปแบบการวัดความยั่งยืนจะถูกพัฒนาไปให้มีเนื้อหาที่ครอบคลุมและมุ่งที่วัตถุประสงค์และคุณค่าที่แท้จริง การสร้างความพยายามที่จะเปิดเผยปัญหาเหล่านี้ จากการศึกษา งานวิจัยชิ้นนี้ สามารถนำมาเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดของประเทศไทยโดยใช้ดัชนีชี้วัดของ The Stock Exchange of Thailand (SET) ได้ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 ดัชนีชี้วัดความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ

Dimensions: Theme	GRI	IChemE	DJSI	TRL	Ethos	CSD	Dash board	Baro meter	SET
Environment:									
Air	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Water	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Oceans, seas and coasts						✓	✓		
Land	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Energy	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Materials	✓	✓							
Suppliers	✓				✓				
Products and services	✓			✓	✓				
Compliance	✓			✓	✓				
Transport	✓				✓	✓	✓		
Biodiversity	✓				✓	✓	✓	✓	✓
Environmental reporting			✓						✓
Environmental policy and management	✓		✓	✓	✓				✓
Responsibility before future generations					✓				
Social:									
Labor practices and decent work	✓	✓	✓	✓	✓				✓
Human right	✓		✓	✓	✓				✓
Society/Corporate citizenship	✓	✓	✓	✓	✓				
Product responsibility	✓				✓				
Talent attraction and retention	✓	✓	✓	✓	✓				✓
License to operate		✓		✓					
Public sector	✓	✓							
Customer relationship management			✓	✓	✓				✓





### ตัวอย่างเครื่องมือสำหรับการประเมินความยั่งยืนขององค์กรธุรกิจ

การลงทุนอย่างยั่งยืนและมีความรับผิดชอบต่อสังคมได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางจากนักลงทุนและสถาบันทั้งในและต่างประเทศ โดยนักลงทุนเริ่มให้ความสำคัญและสนใจในธุรกิจที่คำนึงถึงผลกระทบจากการประกอบธุรกิจต่อส่วนรวม พร้อมเริ่มตระหนักถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการดำเนินงานด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล กับผลการดำเนินงานด้านการเงิน ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ธุรกิจสามารถสร้างผลกำไรอย่างดีเนื่องควบคู่ไปกับการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน ทำให้ตลาดหลักทรัพย์หลายแห่งทั่วโลกเริ่มพัฒนาดัชนีที่คัดกรองหลักทรัพย์จากบริษัทจดทะเบียน (ศูนย์พัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคม ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2557) ซึ่งใส่ใจต่อผลกระทบด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เรียกว่า ดัชนีชี้วัดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Index)

ตัวอย่างของดัชนีชี้วัดการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่ช่วยให้นักลงทุนเห็นว่าธุรกิจมีความสามารถในการรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อาทิ

#### Dow Jones Sustainability Indices (DJSI)

DJSI เริ่มในปี ค.ศ. 1991 เป็นดัชนีหลักทรัพย์ของบริษัทชั้นนำในระดับโลกที่ผ่านการประเมินความยั่งยืน ซึ่งกองทุนต่าง ๆ ใช้พิจารณาประกอบการลงทุน ทั้งนี้ DJSI ได้คัดเลือกบริษัทมากกว่า 3,000 บริษัท ในตลาดทุนทั่วโลกและในกลุ่มตลาดเกิดใหม่ โดยพิจารณาจากมูลค่าหลักทรัพย์ตามราคาตลาดและการประเมินผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนจากแบบประเมินความยั่งยืนทางธุรกิจซึ่งจัดทำโดย RobecoSAM ประกอบด้วย 3 มิติหลัก คือ เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งแต่ละมิติดังกล่าวจะประกอบด้วย General Criteria ใช้สำหรับประเมินทุกอุตสาหกรรม และ Industry-Specific Criteria ใช้สำหรับประเมินในแต่ละอุตสาหกรรม อาทิ

1. ด้านเศรษฐกิจ (Economic Dimension) ประกอบด้วย General Criteria เช่น หลักบรรษัทภิบาล จรรยาบรรณทางธุรกิจ การปฏิบัติตามข้อกำหนดและการต่อต้านทุจริต การจัดการความเสี่ยงและภาวะวิกฤต ส่วน Industry-Specific Criteria เฉพาะอุตสาหกรรม เช่น การบริหารจัดการด้านนวัตกรรม การวิจัยและพัฒนา การสร้างโอกาสทางธุรกิจ เป็นต้น

2. ด้านสังคม (Social Dimension) ประกอบด้วย General Criteria เช่น การรายงานผลกระทบทางสังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวทางการจ้างใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรธุรกิจและนโยบายด้านการกุศล ส่วน Industry-Specific Criteria เฉพาะอุตสาหกรรม เช่น การเชื่อมโยงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาตรฐานสำหรับลูกค้า

3. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Dimension) ประกอบด้วย General Criteria เช่น นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและระบบบริหารจัดการ การรายงานด้านสิ่งแวดล้อม ส่วน Industry-Specific Criteria เฉพาะอุตสาหกรรม เช่น ความหลากหลายทางชีวภาพ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรน้ำ

RobecoSAM จัดให้มีแบบประเมินสำหรับธุรกิจในแต่ละอุตสาหกรรมรวม 59 อุตสาหกรรม ตามมาตรฐาน GICS (Global Industry Classification Standard) เพื่อให้การประเมินตามแนวทาง Best-in-class เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเปรียบเทียบผลคะแนนของบริษัทที่อยู่ใน อุตสาหกรรมเดียวกันได้ โดยคำถามหัวข้อการประเมินและการคำนวณน้ำหนักตามเกณฑ์ประเมินจะ ขึ้นอยู่กับกลุ่มอุตสาหกรรมเพื่อคัดเลือกให้เหลือเพียงบริษัทที่มีผลคะแนนด้านความยั่งยืนสูงของแต่ละ อุตสาหกรรมเพื่อเข้าไปเป็นสมาชิกในกลุ่มดัชนี DJSI

### FTSE4Good Index Series

FTSE4Good Index Series เริ่มในปี ค.ศ. 2001 โดยการสนับสนุนขององค์การ UNICEF (United Nations Children's Fund) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นตัวชี้วัดด้านการลงทุนอย่างมีความ รับผิดชอบ (Socially Responsible Investment) และเป็นดัชนีเพื่อการซื้อขายที่สามารถตอบสนอง ต่อความต้องการลงทุนอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมที่เพิ่มขึ้นทั่วโลก

ในการจัดทำดัชนีดังกล่าว FTSE International Limited (FTSE) เป็นผู้รับผิดชอบในการ คำนวณองค์ประกอบของดัชนี ตลอดจนเป็นผู้ประเมินผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และ บรรษัทภิบาลของบริษัทต่าง ๆ ตามเกณฑ์ที่ FTSE เป็นผู้กำหนดขึ้น โดย FTSE จะรวบรวมข้อมูลผล การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลของบริษัทต่าง ๆ ทั่วโลกจากรายงาน ประจำปี เว็บไซต์ของบริษัทและข้อมูลที่มีการเผยแพร่อื่นๆ (ไม่พิจารณาข้อมูลที่ไม่มีการเผยแพร่) เพื่อ นำมาใช้ประเมินตามหลักเกณฑ์ FTSE4Good Inclusion Criteria ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดทั่วไปและ ตัวชี้วัดเฉพาะตามประเภทกลุ่มอุตสาหกรรม รวมกันกว่า 300 ข้อ แบ่งเป็น 14 ประเด็นหลัก ภายใต้ มิติด้านความยั่งยืน 3 มิติ ดังต่อไปนี้

1. สังคม ประกอบด้วยความรับผิดชอบต่อลูกค้า สิทธิมนุษยชนและชุมชน มาตรฐานด้าน แรงงานและสุขภาพและความปลอดภัย
2. สิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การใช้น้ำ ความหลากหลาย ทางชีวภาพ การจัดการมลพิษและการใช้ทรัพยากร
3. บรรษัทภิบาล ประกอบด้วยการต่อต้านทุจริต ความโปร่งใสเกี่ยวกับภาษี การบริหารความ เสี่ยง หลักบรรษัทภิบาล

### MSCI ESG Indexes

MSCI (Morgan Stanley Capital International) ซึ่งเป็นบริษัทผู้จัดทำระบบสนับสนุนการ ตัดสินใจลงทุน (Investment Decision Support Tools) ชั้นนำของโลก จัดทำ ESG Indexes ขึ้น เมื่อ ค.ศ. 1990 เพื่อใช้เปรียบเทียบผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและบรรษัทภิบาลของ บรรษัทภิบาลทั่วโลก และนำเสนอบริษัทจดทะเบียนที่ดำเนินธุรกิจอยู่บนพื้นฐานของ ESG ให้เป็น ทางเลือกแก่ผู้ลงทุน โดย MSCI มอบหมายให้หน่วยงานวิจัยภายใต้ MSCI คือ MSCI ESG Research

เป็นผู้รวบรวมข้อมูลเชิงลึก วิเคราะห์กิจกรรมทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับ ESG และจัดลำดับบริษัทเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ MSCI ESG Indexes

ในการประเมินผล ESG ของบริษัทจดทะเบียน MSCI ESG Research ได้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เช่น เอกสารเผยแพร่ของบริษัท เอกสารของหน่วยงานรัฐ งานวิจัยจากสถาบันการศึกษาที่มีการตีพิมพ์และเผยแพร่ในฐานข้อมูลออนไลน์ ข่าวจากสื่อต่างประเทศและสื่อท้องถิ่นรายงานและบทสัมภาษณ์จากกลุ่ม NGOs ซึ่งการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลดังกล่าวครอบคลุม 3 หัวข้อหลัก ได้แก่

1. Intangible Value Assessment (IVA) เป็นการประเมินการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและบรรษัทภิบาลของบริษัทจดทะเบียน เพื่อระบุความเสี่ยงสำคัญในด้าน ESG ที่บริษัทเผชิญ ตลอดจนศึกษากลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงที่บริษัทนำมาใช้เพื่อตอบสนองต่อความเสี่ยงดังกล่าวว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ นอกจากนี้ ยังมีการศึกษากลยุทธ์ของบริษัทในการสร้างโอกาสทางธุรกิจจากแนวโน้มด้าน ESG ด้วย

2. Impact Monitor เป็นการประเมินผลกระทบในเชิงลบของการดำเนินธุรกิจที่มีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาจากความเกี่ยวข้องของบริษัทต่อประเด็นที่เป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ หรือไม่ เป็นไปตาม Core Conventions ของ UN Global Compact International Labor Organization (ILO) หรือข้อบังคับขององค์การระหว่างประเทศอื่น ซึ่งหัวข้อหลักในการประเมินครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือตัวชี้วัดใน 5 ประเด็น คือ สิ่งแวดล้อม ลูกค้า สิทธิมนุษยชนและชุมชน สิทธิของผู้ใช้แรงงานและห่วงโซ่อุปทาน บรรษัทภิบาล

3. Business Involvement Screening Research (BISR) เป็นการพิจารณาประเภทของธุรกิจที่บริษัทมีความเกี่ยวข้อง เช่น บริษัทเป็นผู้ผลิต เป็นผู้ลงทุน ให้การสนับสนุนหรือได้รับรายได้จากธุรกิจนั้น ๆ ในอุตสาหกรรมที่ไม่เป็นไปตามหลักศาสนาและศีลธรรม หรือมีความเกี่ยวข้องกับประเทศที่ถูกคว่ำบาตรจากนานาชาติ โดยรวบรวมเป็นฐานข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาคัดเลือกบริษัทเข้าสู่ดัชนีประเภทต่าง ๆ

### HIP (Human Impact + Profit) 100 Index

HIP Investor เป็นบริษัทที่ประเมินและจัดอันดับธุรกิจตามระดับความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งได้จัดทำดัชนีชี้วัดการพัฒนาย่างยั่งยืน HP Index ขึ้นในปี ค.ศ. 2004 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการลงทุนที่เรียกว่า “Human Impact + Profit” (HIP)

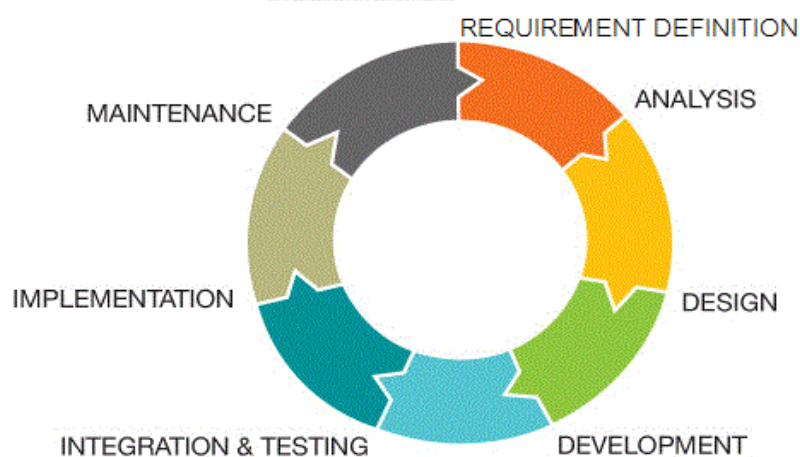
ต่อมาในปีค.ศ. 2009 HIP Investor จัดทำ HIP 100 Index จากการนำธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีรายชื่ออยู่ในดัชนี S&P 100 (Standard & Poor's 100) ของประเทศสหรัฐอเมริกาให้นำหนักตามเกณฑ์การประเมินของ HIP ผลปรากฏว่าธุรกิจที่มีรายชื่ออยู่ใน HIP 100 Index สร้างผลตอบแทนได้สูงกว่าธุรกิจที่มีรายชื่ออยู่ในดัชนี S&P ถึงกว่า 4% ซึ่งแสดงให้เห็นว่าธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นเป็นธุรกิจที่มีความสามารถในการสร้างผลตอบแทนทางการเงินที่สูงเช่นกัน

HIP 100 Index ถือเป็นดัชนีวัดการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่ใช้อ้างอิงเชิงข้อมูลในการพิจารณาตัดสินใจลงทุนสำหรับผู้ลงทุนที่สนใจลงทุนในธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

## 2.3 ทฤษฎีและเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนานวัตกรรม

### 2.3.1 วงจรการพัฒนาแบบ (System Development Life Cycle: SDLC)

ในการพัฒนาระบบสารสนเทศ ประกอบด้วยขั้นตอนในการปฏิบัติงานหลายขั้นตอน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาที่กำหนด จึงมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่ชัดเจน ตั้งแต่เริ่มโครงการจนกระทั่งสิ้นสุดโครงการ เรียกว่า วงจรการพัฒนาแบบ (System Development life Cycle: SDLC) เป็นวงจรที่แสดงถึง กิจกรรมที่เป็นลำดับขั้นในการพัฒนาระบบสารสนเทศ ซึ่งขั้นตอนของ SDLC นั้น จัดเป็นวิธีนิยมที่ปฏิบัติ โดยมีกรอบการทำงานที่มีโครงสร้างชัดเจน มีการลำดับ กิจกรรมที่แน่นอน ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.2 วงจรการพัฒนาแบบ (System Development Life Cycle: SDLC)

ที่มา: <http://namp410.blogspot.com/2010/01/sdlc.html>

จากภาพที่ 2.2 วงจรการพัฒนาาระบบ เป็นกิจกรรมในกระบวนการพัฒนาระบบสารสนเทศ ประกอบด้วยกระบวนการ 7 ขั้นตอน ดังนี้

**1. การกำหนดความต้องการของระบบ (Requirement Definition)** ในขั้นตอนนี้ นักวิเคราะห์ระบบจะต้องค้นหาปัญหาและศึกษาทำความเข้าใจปัญหา ข้อเท็จจริงต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในระบบงานเดิม โดยนักวิเคราะห์ระบบจะต้องทำความเข้าใจปัญหาอย่างถ่องแท้ คิดหาทางแนวทางและวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา ศึกษาความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหา รวบรวมความต้องการและสรุปข้อกำหนดต่างๆ ให้ชัดเจน ถูกต้องและเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย พร้อมทั้งกำหนดแผนการดำเนินกิจกรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อย คือ

1.1 การกำหนดปัญหา (Problem Definition) เป็นขั้นตอนที่นักวิเคราะห์ระบบเข้าไปทำความเข้าใจปัญหา คือการทำความเข้าใจกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างถ่องแท้ว่าปัญหาที่แท้จริงคืออะไร พร้อมทั้งคิดหาแนวทางหรือสถานการณ์ที่นักวิเคราะห์ระบบเชื่อว่าสามารถปรับปรุงระบบให้ดีขึ้น และนักวิเคราะห์ระบบต้องค้นหาว่าธุรกิจต้องการอะไร เพื่อให้เข้าเป้าหมายบรรลุวัตถุประสงค์ ในขั้นตอนนี้ นักวิเคราะห์ระบบจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ใช้ระบบ โดยการตรวจสอบ เอกสาร การสัมภาษณ์ การออกแบบสอบถาม หรือสังเกตพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมของธุรกิจ

1.2 การศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility Study) เป็นขั้นตอนที่นักวิเคราะห์ระบบทำการศึกษาความเป็นไปได้ ในการดำเนินการปรับปรุงระบบ พิจารณาถึงความพร้อมในด้านต่างๆ รวมถึงความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อความล้มเหลวในการปรับปรุงระบบ

1.3 การกำหนดความต้องการของระบบ (System Requirements) เป็นขั้นตอนที่นักวิเคราะห์ระบบทำการวิเคราะห์การทำงานระบบเดิม เพื่อหาปัญหาที่เกิดขึ้นและรวบรวมรายละเอียดต่างๆ เพื่อจุดประสงค์ในการหาข้อสรุปในด้านของความต้องการระหว่างผู้พัฒนากับผู้ใช้งานเรียกว่า ข้อกำหนดความต้องการ (Requirement Specification) เพื่อใช้ในการพัฒนาระบบ โดยนักวิเคราะห์ระบบจะต้องนำข้อกำหนดความต้องการเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อพิจารณาและตัดสินใจในการดำเนินการพัฒนาระบบหรือล้มเลิกการพัฒนาระบบ

**2 การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis)** ในขั้นตอนนี้หลังจากที่ผู้บริหารได้ทำการตัดสินใจที่จะพัฒนาระบบงานหรือปรับปรุงระบบงานเดิม นักวิเคราะห์ระบบจะต้องดำเนินการวิเคราะห์ระบบงานปัจจุบัน (Current System) เพื่อนำมาพัฒนาแนวคิดสำหรับระบบใหม่ (New System) วัตถุประสงค์หลักในการวิเคราะห์ระบบคือจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจในความต้องการต่างๆ ที่ได้รวบรวมมาจากขั้นตอนการกำหนดความต้องการ โดยนักวิเคราะห์ระบบจะต้องนำข้อมูลความต้องการมาวิเคราะห์ เพื่อประเมินว่าควรมีอะไรบ้างที่ระบบใหม่ต้องดำเนินการ ด้วยการพัฒนาเป็นแบบจำลองลอจิกัล (Logical Model) ขึ้นมา

**3 การออกแบบ (Design)** ในขั้นตอนนี้ นักวิเคราะห์ระบบจะต้องออกแบบระบบสารสนเทศที่จะพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการที่ได้ระบุไว้ในเอกสารขั้นตอนของการวิเคราะห์ที่เป็นแบบจำลองเชิงตรรกะมาพัฒนาเป็นแบบจำลองเชิงกายภาพ โดยแบบจำลองเชิงตรรกะที่ได้จากขั้นตอนการวิเคราะห์ มุ่งเน้นว่ามีอะไรที่ต้องทำในระบบ ในขณะที่แบบจำลองเชิงกายภาพจะนำแบบจำลองเชิงตรรกะมาพัฒนาต่อด้วยการมุ่งเน้นว่าระบบจะดำเนินงานอย่างไร เพื่อให้เกิดผลตามความต้องการ โดยการออกแบบระบบจะประกอบด้วย การออกแบบที่เกี่ยวข้องกับ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์และระบบเครือข่าย การออกแบบรายงาน การออกแบบหน้าจอรับข้อมูล การออกแบบรูปแบบข้อมูลที่นำเข้าและรูปแบบการรับข้อมูล การออกแบบผังระบบงาน การออกแบบฐานข้อมูล การสร้างต้นแบบและการออกแบบโปรแกรม

**4 การพัฒนา (Development)** เป็นขั้นตอนนี้มีการนำเอาระบบที่ได้ออกแบบไว้จากขั้นตอนออกแบบมาทบทวนเพื่อกำหนดการจัดทำซอฟต์แวร์ การออกแบบซอฟต์แวร์ การเขียนโปรแกรม และการทดสอบโปรแกรม ในกระบวนการนี้ทีมงานโปรแกรมเมอร์จะต้องพัฒนา โปรแกรมตามที่นักวิเคราะห์ระบบได้ออกแบบไว้ การเขียนชุดคำสั่งเพื่อสร้างระบบงานทาง คอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมเมอร์สามารถนำเครื่องมือเข้ามาช่วยในการพัฒนาโปรแกรม เพื่อช่วยให้ระบบงานสามารถพัฒนาได้เร็วขึ้นและมีคุณภาพ และในกระบวนการนี้จะต้องจัดทำเอกสารโปรแกรมควบคู่ไปกับการพัฒนาโปรแกรมเพื่อทำให้ง่ายต่อการตรวจสอบและแก้ไข ข้อกำหนด เกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ผู้บริหารขององค์กรจะเป็นผู้ตัดสินใจเลือกวิธีการพัฒนาโปรแกรม บางองค์กรอาจมีทีมงานพัฒนาโปรแกรมในองค์กร หรือซื้อซอฟต์แวร์สำเร็จรูปมาใช้ หรือจ้างบริษัทที่รับพัฒนาระบบโดยเฉพาะ

**5 การทดสอบ (System Testing)** เมื่อโปรแกรมได้พัฒนาขึ้นมาแล้ว ยังไม่สามารถนำระบบไปใช้งานได้ทันที จำเป็นต้องดำเนินการทดสอบระบบก่อนที่จะนำระบบไปใช้งานจริง การทดสอบเบื้องต้นด้วยการสร้างข้อมูลจำลองขึ้นมาเพื่อตรวจสอบการทำงานของระบบงาน หากพบข้อผิดพลาดก็ทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง การทดสอบระบบจะมีการตรวจสอบไวยากรณ์ของภาษาที่ใช้ และตรวจสอบว่าระบบทำงานตรงตามความต้องการของผู้ใช้หรือไม่

**6 การติดตั้งระบบ (System Implement)** เมื่อทำการทดสอบระบบจนมั่นใจว่าระบบที่ได้รับการทดสอบนั้นพร้อมที่จะนำไปติดตั้งเพื่อใช้งานบนสถานการณ์จริง จึงนำระบบไปติดตั้ง การติดตั้งระบบคือการเปลี่ยนการทำงานจากระบบงานเดิมไปเป็นระบบงานใหม่ แต่การเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ย่อมมีผลกระทบต่อผู้ใช้งานบางกลุ่ม ที่ยังคงมีความคุ้นเคยกับวิธีการดำเนินงานแบบเก่า รวมทั้งข้อจำกัดในเรื่องของความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงควรเลือกแนวทางที่เหมาะสมในการติดตั้งด้วย

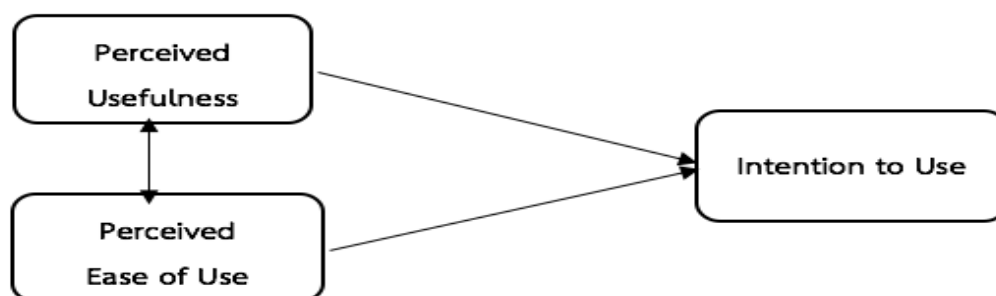
**7 การบำรุงรักษา (Maintenance)** หลังจากที่ระบบงานที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ได้ถูก นำไปใช้งานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว หากพบข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องจากการทำงานของระบบงาน ใหม่ นักวิเคราะห์ระบบจึงจำเป็นต้องดำเนินการติดตามและแก้ไขให้ถูกต้อง รวมถึงกรณีที่ข้อมูลจัดเก็บมีปริมาณมากขึ้น การขยายระบบเครือข่ายเพื่อรองรับเครื่องลูกข่ายที่มีจำนวนมากขึ้น บางกรณีอาจจำเป็นต้องเขียนโปรแกรมเพิ่มเติมหากผู้ใช้งานมีความต้องการเพิ่มขึ้น

### 2.3.2 แบบจำลองการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี

การสร้างการยอมรับเครื่องมือจากผู้ใช้งาน ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ซึ่งการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการเข้าถึงผู้ใช้คนสุดท้ายในเรื่องการยอมรับเทคโนโลยี โดยได้สร้างรูปแบบจำลองของการยอมรับเทคโนโลยีขึ้นมาทำให้ปรากฏเป็นภาพที่ชัดเจน และเกิดกระบวนการอธิบายเกี่ยวกับการตอบรับที่ปรับเปลี่ยนไปของการใช้เทคโนโลยีที่ชัดเจนขึ้น (Venkatesh, 1996) ประกอบด้วย ปัจจัยหลัก 3 ประการ ได้แก่

- Perceived Usefulness (PU) หมายถึงความมีประโยชน์จะเป็นตัวกำหนดการรับรู้ในระดับบุคคล กล่าวคือ แต่ละคนก็จะรับรู้ได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีส่วนช่วยในการพัฒนา ผลการปฏิบัติงานของเขาได้อย่างไรบ้าง
- Perceived Ease of Use (PEOU) หมายถึงความง่ายในการใช้ จะเป็นตัวกำหนดการรับรู้ในแง่ของปริมาณหรือความสำเร็จที่จะได้รับว่าตรงกับที่ต้องการหรือไม่ งานจะสำเร็จตรงตามที่คาดไว้หรือไม่
- Intention to use หมายถึงทัศนคติ และความสนใจที่จะใช้ระบบ

ตามรูปแบบของ TAM นั้น อิทธิพลของตัวแปรที่มีผลต่อความเชื่อ ทัศนคติ และความสนใจที่จะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจะผ่านความเชื่อในขั้นต้นมี 2 อย่างที่จะส่งผลต่อการนำระบบมาใช้ คือ การรับรู้ถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการรับรู้ในระบบที่ง่ายต่อการใช้งาน สามารถแบ่งเบาภาระงานได้ สะดวกสบายขึ้นแบบจำลองดังกล่าวถูกนำมาใช้กันอย่างกว้างขวาง และเป็นแบบแผนในการตัดสินใจที่ประสบผลสำเร็จในการพยากรณ์การยอมรับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยชี้ให้เห็นถึงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของแต่ละบุคคลในเรื่องของประโยชน์ที่ผู้ใช้จะได้รับ และการใช้งานที่ง่ายอันจะก่อให้เกิดพฤติกรรมในการสนใจที่จะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้มีการนำมาใช้และยอมรับในเทคโนโลยี



ภาพที่ 2.3 แบบจำลองการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี

(Venkatesh, Viswanath; Davis, Fred D, 1996)

## 2.4 ช่องว่างของงานวิจัย

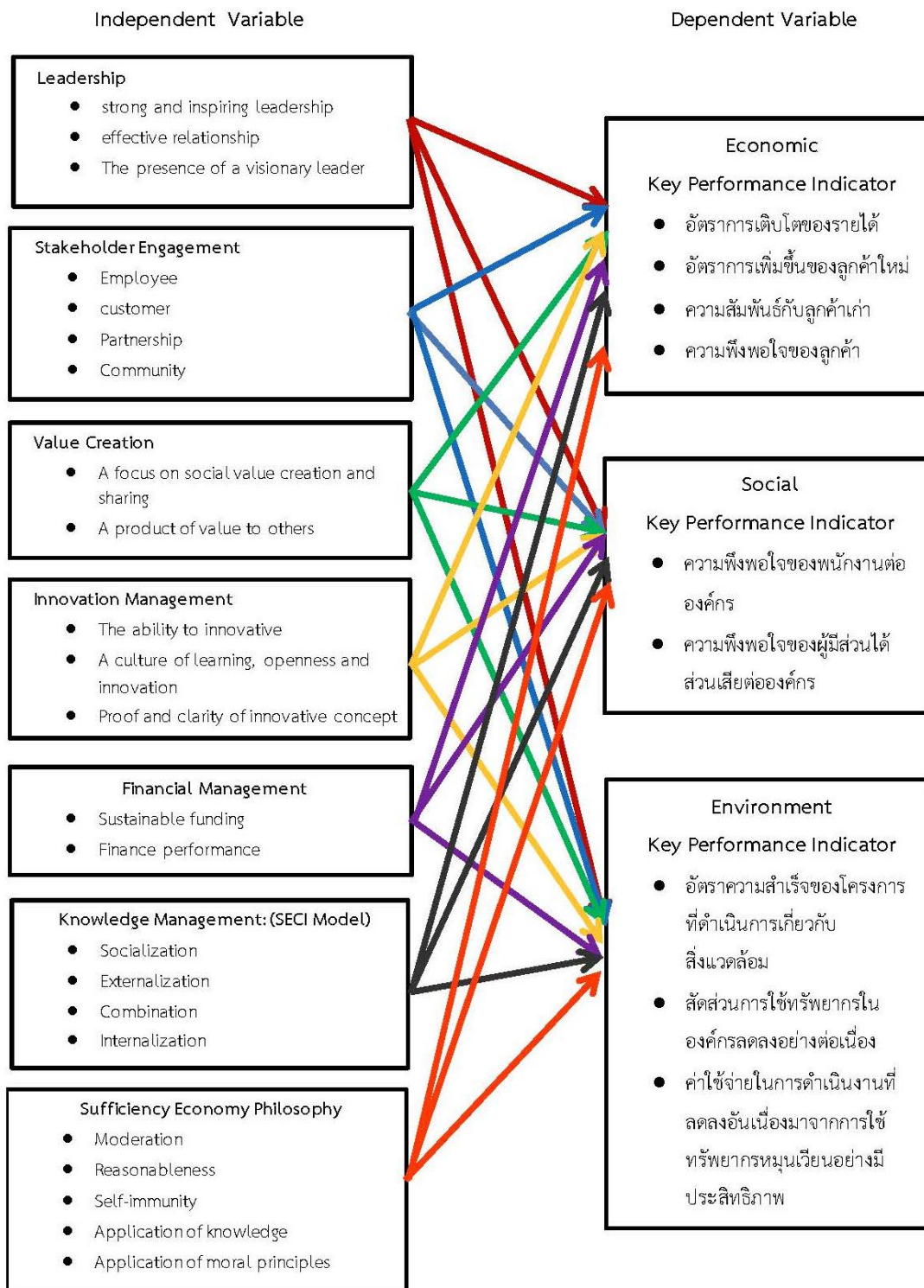
จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตของกิจการเพื่อสังคมในอดีตที่ผ่านมาเป็นการศึกษาถึงการหาปัจจัยในรูปแบบต่างๆ โดยส่วนใหญ่เป็นการหาจากพื้นฐานทรัพยากร (Resource-based) หรือเป็นไปในเชิงบริบทของระดับปฏิบัติการ (Functional factors) ของกิจการเพื่อสังคมในรูปแบบต่างๆเอง โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละตัวส่งผลต่อการเติบโตของกิจการเพื่อสังคม ภายใต้ขอบเขตใกล้เคียงกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ยังไม่ปรากฏการนำปัจจัยต่างๆ ชำต้นมาเชื่อมโยงกับกระบวนการจัดการความรู้โดยใช้เครื่องมือ SECI Model และเมื่อมองถึงการศึกษาเรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การศึกษาที่ผ่านมาที่มุ่งเน้นศึกษาถึงการนำแนวทางไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความยั่งยืน แต่ยังไม่พบการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรควบคู่ไปกับการจัดการองค์ความรู้เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในองค์กร

ในบริบทด้านความยั่งยืน ปัจจุบันเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของธุรกิจโดยทั่วไป เริ่มมีการนำหลัก Triple Bottom Line มาใช้ในการประเมินการเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจ แต่ยังไม่แพร่หลายนักในประเทศไทย ซึ่งโดยเฉพาะกิจการเพื่อสังคมที่ยังไม่มีการทำเครื่องมือขึ้นมาประเมิน

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นช่องว่างทางการวิจัยของการศึกษาในครั้งนี้ คือ การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือในการประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม และเครื่องมือในการตรวจสอบศักยภาพของกิจการ



กรอบแนวคิดในการทำวิจัย





- สมมติฐานที่ 16 (H16) : ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการเพื่อสังคม
- สมมติฐานที่ 17 (H17) : ปัจจัยด้านการสร้างคุณค่ามีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการเพื่อสังคม
- สมมติฐานที่ 18 (H18) : ปัจจัยด้านการจัดการนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการเพื่อสังคม
- สมมติฐานที่ 19 (H19) : ปัจจัยด้านการจัดการทางการเงิน มีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการเพื่อสังคม
- สมมติฐานที่ 20 (H20) : ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการเพื่อสังคม
- สมมติฐานที่ 21 (H21) : ปัจจัยด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมของกิจการเพื่อสังคม

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม เป็นการวิจัยแบบผสมผสานเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ตามวัตถุประสงค์หลักของการวิจัย โดยมีแนวทางการศึกษาวิจัย ดังนี้

**ระยะที่ 1** การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

- การศึกษาเอกสารงานวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- วิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การสัมภาษณ์เชิงลึก
- วิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การสำรวจ

**ระยะที่ 2** การพัฒนาเครื่องมือในการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม การทดสอบความแม่นยำของเครื่องมือ (Validation) และการสร้างการยอมรับเครื่องมือจากผู้ใช้งานจริง (TAM Model)

**ระยะที่ 3** การกำหนดกลยุทธ์การนำเครื่องมือในการประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมออกสู่ตลาดในเชิงพาณิชย์

### 3.1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

#### ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

#### 1) การศึกษาเอกสารงานวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเริ่มจากการศึกษาเอกสารงานวิจัย วรรณกรรม ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม เพื่อหาช่องว่างงานวิจัยนำมาศึกษาวิจัยและสร้างรูปแบบใหม่ของความสัมพันธ์ของปัจจัยแต่ละตัวเพื่อปิดช่องว่างดังกล่าว ผลจากการทบทวนวรรณกรรม ได้ปัจจัยที่นำไปทำการศึกษาวิจัยต่อไปว่าปัจจัยดังกล่าวนั้นส่งผลต่อการบริหารจัดการจัดการกิจการเพื่อสังคมให้มีความยั่งยืนหรือไม่อย่างไร

#### 2) การดำเนินงานงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาข้อมูลประชากรกิจการเพื่อสังคมจากสำนักงานส่งเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ (สกส.) ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างมาดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 5 กิจการ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างของกิจการเพื่อสังคม

ผู้ก่อตั้ง	รูปแบบของกิจการเพื่อสังคม	ตัวอย่าง
เครือข่ายและองค์กรชุมชน	วิสาหกิจชุมชน ท่องเที่ยวชุมชน สหกรณ์ องค์กรการเงินชุมชน	สหกรณ์กรีนเนท จำกัด เริ่มดำเนินการปี พ .ศ.2536
องค์กรสาธารณประโยชน์	ธุรกิจที่จัดตั้ง หรือถือหุ้นโดย องค์กรสาธารณประโยชน์	สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน เริ่มดำเนินการปี พ .ศ.2517
หน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจ	ธุรกิจที่จัดตั้ง หรือถือหุ้นโดย หน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจ	โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร เริ่มดำเนินการปี พ .ศ.2540
ผู้ประกอบการใหม่	กิจการที่บุกเบิกโดย ผู้ประกอบการเพื่อสังคม	N/A
ธุรกิจเอกชน	ธุรกิจที่จัดตั้งโดยธุรกิจเอกชน (Corporate)	บริษัท ป่าใหญ่ครีเอชั่น จำกัด เริ่มดำเนินการปี พ .ศ.2534
อื่นๆ	ธุรกิจที่จัดตั้ง หรือถือหุ้นโดย วัด สถาบันการศึกษาสถาบัน ศาสตร์ ฯลฯ	โรงเรียนรุ่งอรุณ เริ่มดำเนินการปี พ .ศ.2540

คณะกรรมการสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคมของประเทศไทย แผนแม่บทสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคม พ.ศ. 2553 - พ.ศ. 2557 โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการเลือก คือ รูปแบบกิจการเพื่อสังคมเพื่อให้งานวิจัยมีข้อมูลจากตัวแทนของแต่ละรูปแบบธุรกิจ เพื่อจะได้มีข้อมูลที่หลากหลายและแม่นยำมากขึ้น อีกทั้งแต่ละกิจการมีการดำเนินงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อเป็นการตรวจสอบความเป็นจริง ความแม่นยำชัดเจนของปัจจัยที่ศึกษามาได้จากการทบทวนวรรณกรรม โดยการทําวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกนั้นจะทำกับผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการเพื่อสังคม และผู้วิจัยจะใช้โปรแกรม NVivo11 ในการทำการสรุปประเด็นของข้อมูลที่ได้ โดยโปรแกรมสามารถจำแนกข้อมูล ออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 องค์กรแต่ละองค์กรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทยในปัจจุบันใดบ้างและมากน้อยเพียงใด

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทยแต่ละปัจจัยมีองค์กรใดบ้างที่ให้ความสำคัญตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) พร้อมกำหนดแบบสัมภาษณ์โดยออกแบบให้เป็นคำถามปลายเปิด คำถามไม่เป็นการชี้นำ โดยเน้นให้ผู้เข้าสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็น หรืออธิบายรายละเอียดข้อซักถามได้อย่างเป็นอิสระ

2) กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์พร้อมทำจดหมายขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อขอเก็บข้อมูล และวางแผนระยะเวลา

3) อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง และให้คำแนะนำ แก้ไข

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม (ถ้ามี)

5) ทำการนัดหมายเวลา สถานที่กับผู้เข้าสัมภาษณ์

6) ดำเนินการสัมภาษณ์โดยผู้สัมภาษณ์ขออนุญาตบันทึกเสียงขณะการสนทนา

7) ทำการถอดเทปการบันทึกเสียงจากการสนทนาอย่างละเอียดเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้โปรแกรม NVivo11

8) เขียนรายงานสรุปการสัมภาษณ์เชิงลึก ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และแนวทางคำถาม เป็นเชิงคำพรรณนา

### 3) การดำเนินงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีแจกแบบสอบถาม ทั้งนี้เลือกกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 401 กิจการ โดยแบ่งเป็นกลุ่มกิจการเพื่อสังคมที่จัดตั้งโดยผู้ประกอบการใหม่และธุรกิจเอกชนจำนวน 33 กิจการ และเป็นกลุ่มกิจการเพื่อสังคมที่จัดตั้งโดยเครือข่ายและองค์กรชุมชน จำนวน 368 กิจการ

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เมื่อได้ผลการวิเคราะห์จากการทำวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จะนำผลมาใช้ในการทำวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผู้วิจัยทำการพัฒนาแบบสอบถามและดำเนินการสำรวจเพื่อนำผลมาวิเคราะห์และยืนยันแนวคิดการวิจัย ขั้นตอนการทำวิจัยเชิงปริมาณ มีดังนี้

- 1) ออกแบบสอบถามให้ครอบคลุมปัจจัยที่สนใจศึกษา
- 2) อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง และให้คำแนะนำ แก้ไข
- 3) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำ
- 4) ทดสอบความแม่นยำของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามมาทดสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญในด้านความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมจำนวน 5 ท่าน เพื่อทดสอบความตรงของเนื้อหา ความสอดคล้องของแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยวิธีการหาค่าความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (Index of Congruence) จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกเฉพาะตัวชี้วัดที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัดที่มีค่า Index of Congruence เท่ากับ 0.5 ขึ้นไป
- 5) ทำการแจกแบบสอบถามผ่านหลายๆ ช่องทาง เช่น e-mail ไปรษณีย์
- 6) การเก็บข้อมูลจะทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทางสถิติ (Reliability) จำนวน 30 ตัวอย่าง ซึ่งค่าความน่าเชื่อถือ (Alpha) ต้องไม่น้อยกว่า 0.70 ตามหลักการทางสถิติ
- 7) เก็บรวบรวมแบบสอบถามและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ แผลผล การวิเคราะห์จะเป็นการกำจัดปัจจัยและตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ทิ้งไป

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จะดำเนินการผ่านการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแบบสอบถามรูปแบบการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคม
- ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม
- ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยตัวชี้วัดการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม
- ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

โดยคำถามส่วนที่ 3 และ 4 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) ชนิด 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับศักยภาพที่กิจการท่านทำได้ดีมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับศักยภาพที่กิจการท่านทำได้ดีมาก

3 หมายถึง ระดับศักยภาพที่กิจการท่านทำได้อานกลาง

2 หมายถึง ระดับศักยภาพที่กิจการท่านทำได้น้อย

1 หมายถึง ระดับศักยภาพที่กิจการท่านทำได้น้อยที่สุด

#### ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น

ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลงานวิจัยเรื่องนวัตกรรม เครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยที่ค่าความเที่ยงต้องมีค่า  $> 0.70$  ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.2 สรุปค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม

ลำดับ	องค์ประกอบ	จำนวน (ข้อ)	ข้อที่	ค่าความเชื่อมั่น (n=30)	ผล
<b>ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม</b>					
1	ภาวะผู้นำผู้นำ	9	1-9	.918	√
2	การสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	19	10-28	.923	√
3	การสร้างคุณค่า	6	29-34	.946	√
4	การจัดการนวัตกรรม	5	35-39	.879	√
5	การจัดการทางการเงิน	3	40-42	.901	√
6	การจัดการความรู้	13	43-55	.916	√
7	หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	14	56-69	.934	√
<b>ดัชนีชี้วัดความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม</b>					
8	ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ	4	1-4	.884	√
9	ความยั่งยืนทางสังคม	2	5-6	.969	√
10	ความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม	3	6-9	.945	√

#### ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น

1) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ประกอบด้วย 7 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำ Cronbach's Alpha = 0.918 การสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Cronbach's Alpha = 0.923 การสร้างคุณค่า (Value Creation) Cronbach's Alpha = 0.946 การจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) Cronbach's Alpha = 0.879 การจัดการทางการเงิน



Cronbach's Alpha = 0.901 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) Cronbach's Alpha = 0.916 หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) Cronbach's Alpha = 0.934

2) ดัชนีชี้วัดความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ประกอบไปด้วย ตัวชี้วัดความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ Cronbach's Alpha = 0.884 ตัวชี้วัดความยั่งยืนทางสังคม Cronbach's Alpha = 0.969 ตัวชี้วัดความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม Cronbach's Alpha = 0.945

ถือได้ว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (Sherri, 2008)

### 3.2 การสร้างโปรแกรมซอฟต์แวร์เครื่องมือในการประเมินความยั่งยืนของกิจการ เพื่อสังเคราะห์การทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validation) และการสร้างการยอมรับโปรแกรมซอฟต์แวร์เครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังเคราะห์เครื่องมือในการประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

ผู้วิจัยสร้างสมการความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมนด้วยวิธีการทางสถิติ คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรหลายตัว ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยวัตถุประสงค์ของการใช้สถิตินี้ คือ

- เพื่อดูว่าปัจจัยหรือตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม
- เพื่อประมาณหรือพยากรณ์ค่าของตัวแปรตาม เมื่อทราบค่าตัวแปรอิสระ

เมื่อได้ความสัมพันธ์ของกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมนจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ผู้วิจัยนำผลความสัมพันธ์ไปสร้างโปรแกรมซอฟต์แวร์เครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมนโดยใช้กระบวนการสร้างผลิตภัณฑ์แบบวงจรการพัฒนา ระบบ (System Development Life Cycle: SDLC)

#### การทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validation)

เมื่อได้โปรแกรมซอฟต์แวร์เครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมนมาแล้ว ขั้นตอนต่อไป คือ การทดสอบความเที่ยงตรง โดยผู้วิจัยได้ออกแบบการทดสอบไว้ ดังนี้

1) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณมาทำการแบ่งกลุ่มข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์กลุ่ม (Cluster Analysis) โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ High Performance, Moderate Performance, และ Low Performance โดยผู้วิจัยจะทำการสุ่มเลือกตัวอย่างจาก 3 กลุ่ม มากกลุ่มละ 10 กิจการเพื่อทำการทดสอบความเที่ยงตรง

2) ในระหว่างการวิจัยถ้าพบข้อปัญหาต่างๆ ผู้วิจัยจะนำมาปรึกษากับที่ปรึกษาและดำเนินการปรับแก้ไขต่อไป

3) เมื่อเครื่องมือเสร็จสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการในขั้นตอนการสร้างการยอมรับโปรแกรมซอฟต์แวร์เครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมจากผู้ใช้งานกิจการเพื่อสังคม

**การสร้างการยอมรับโปรแกรมซอฟต์แวร์เครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม**

การสร้างการยอมรับโปรแกรมซอฟต์แวร์ ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ซึ่งการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการเข้าถึงผู้ใช้คนสุดท้ายในเรื่องการยอมรับเทคโนโลยี โดยได้สร้างรูปแบบจำลองของการยอมรับเทคโนโลยีขึ้นมาทำให้ปรากฏเป็นภาพที่ชัดเจน และเกิดกระบวนการอธิบายเกี่ยวกับการตอบรับที่ปรับเปลี่ยนไปของการใช้เทคโนโลยีที่ชัดเจนขึ้น (Fred D. Davis, 1989) โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยหลัก 3 ประการ ได้แก่ ความมีประโยชน์จะเป็นตัวกำหนดการรับรู้ในระดับบุคคล ความง่ายในการใช้ และทัศนคติ และความสนใจที่จะใช้ระบบ

การสร้างการยอมรับในเครื่องมือประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมนั้น ผู้วิจัยจะทำการติดต่อขออนุเคราะห์ ผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมจำนวนประชากรตัวอย่าง 30 กิจการเพื่อทำการแนะนำเครื่องมือประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม และให้ผู้เข้าร่วมประเมินการยอมรับโดยใช้แบบสอบถามการยอมรับเทคโนโลยีที่ผู้วิจัยได้สร้างไว้

### 3.3 การกำหนดกลยุทธ์การนำโปรแกรมซอฟต์แวร์เครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมออกสู่ตลาดในเชิงพาณิชย์

การนำเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมออกสู่ตลาดในเชิงพาณิชย์นั้น ผู้วิจัยจะมีการนำเสนอให้กับกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการเพื่อนำไปใช้กับกิจการเพื่อสังคมตามภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยผู้วิจัยมีการทำ Commercialization Plan เพื่อจัดตั้งธุรกิจต่อไป

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม” มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม 2) เพื่อพัฒนาเครื่องมือในการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม และ 3) เพื่อกำหนดกลยุทธ์การนำเครื่องมือในการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมออกสู่ตลาดในเชิงพาณิชย์ ทั้งนี้งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

#### 4.1 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

- 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
- 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยโปรแกรม NVivo11
- 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
- 4) ความสอดคล้องของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมนระหว่างการศึกษาเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

#### 4.2 ผลการพัฒนาเครื่องมือในการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

- 1) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)
  - 2) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล (Canonical Correlation Analysis)
  - 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพยากรณ์ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ
- 4.3 การวิเคราะห์การจัดกลุ่มตามศักยภาพกิจการเพื่อสังคม ด้วยเทคนิค Cluster Analysis

#### 4.1 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

##### 4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการยืนยันกรอบแนวคิดการวิจัยการประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมที่ผู้วิจัยได้รวบรวมจากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารของกิจการเพื่อสังคม โดยเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกใช้แบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์จาก 5 กิจการดังนี้ 1. โรงเรียนรุ่งอรุณ 2. บริษัท ป่าใหญ่ ครีเอชั่น จำกัด 3. สหกรณ์กรีนเนท จำกัด 4. สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน และ 5. โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

## ข้อมูลโดยทั่วไปของกิจการเพื่อสังคมที่ให้การสัมภาษณ์

### กิจการ A (โรงเรียนรุ่งอรุณ)

เป็นโรงเรียนเอกชนซึ่งมีวัตถุประสงค์ไม่แสวงหากำไร มีครูใหญ่เป็นผู้ดูแลโรงเรียนโดยมีหน้าที่สร้างความเข้าใจในภาวะความเป็นครู การทำงานเป็นทีม กิจการมีเป้าหมายให้นักเรียนเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม ดังนั้นสภาพแวดล้อมโดยรวมของโรงเรียนจึงเน้นความเป็นธรรมชาติเป็นพื้นฐานเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนในแต่ละวัยใช้เป็นห้องเรียนธรรมชาติเพื่อบูรณาการการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีการออกแบบอาคารและสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน และมีการนำนักเรียนออกนอกสถานที่ เพื่อการเรียนรู้และสัมผัสของจริง ในการจัดอาหาร โรงเรียนจะคำนึงถึงคุณภาพทางโภชนาการเป็นหลัก อีกทั้งยังมีความพร้อมในการจัดสื่อและตำราเรียน เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน วิธีการเรียนรู้ของโรงเรียนรุ่งอรุณเชื่อว่าการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นการบ่มเพาะเมล็ดพันธุ์แห่งชุมชนให้ยังรักและเติบโตยั่งยืนต่อไป

### กิจการ B (บจ. ป่าใหญ่ ครีเอชั่น)

เป็นผู้ผลิตรายการโทรทัศน์ ที่มีสาระประโยชน์ต่อสังคมเน้นการให้การศึกษาและเผยแพร่ความรู้แก่ประชาชนทั่วไป กิจการถือกำเนิดขึ้นจากความคิดที่ต้องการทำงานด้านสื่อมวลชนอย่างรับผิดชอบ ด้วยการผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีเนื้อหาเป็นสาระประโยชน์ สะท้อนสภาพปัญหาและทางออก รวมทั้งสร้างความตระหนัก ด้านสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม การเกษตรที่ยั่งยืน ความหลากหลายทางชาติพันธุ์ สุขภาพ รวมถึงความก้าวหน้าทางวิชาการวิทยาศาสตร์ เพื่อพัฒนาสังคมและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของประชาชน ปณิธานของกิจการ คือ การทำงานที่ไม่มุ่งหวังผลประโยชน์ทางธุรกิจเพียงอย่างเดียว รายการทุกรายการของบริษัทจะต้องให้สาระประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม คุณภาพงานต้องมีมาตรฐานสูง และพนักงานทุกคนต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีพัฒนาการอยู่ตลอดเวลา

### กิจการ C (สหกรณ์กรีนเนท จำกัด)

เป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำหน้าที่ด้านการตลาด เชื่อมประสานระหว่างเกษตรกรในเครือข่ายเกษตรกรรมทางเลือก กลุ่มธุรกิจชุมชน และผู้บริโภค โดยเน้นการส่งเสริมและเผยแพร่แนวทางเกษตรกรรมอินทรีย์และพัฒนากระบวนการตลาดทางเลือก สร้างความมีส่วนร่วมของทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค ส่งเสริมการผลิตในลักษณะของการรวมกลุ่มธุรกิจชุมชนเพื่อผลิตผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์ ผลิตภัณฑ์ธรรมชาติที่ปลอดภัยต่อผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการรวบรวมและคัดสรรผลิตภัณฑ์เหล่านี้มาจำหน่ายในราคาที่เป็นธรรม (Fair Trade) โดยดำเนินงานในรูปแบบของศูนย์กระจายสินค้า (Distribution Center) ซึ่งมีผลิตภัณฑ์หลากหลาย เช่น ข้าว ธัญพืช ผักผลไม้ ชา สมุนไพร อาหารแปรรูปต่างๆ รวมทั้งผ้าทอพื้นเมืองเพื่อสิ่งแวดล้อม

### กิจการ D (สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน)

เป็นหน่วยงานเอกชนสาธารณประโยชน์ ดำเนินงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ประชาชน ผู้ด้อยโอกาส กิจการ ได้ดำเนินงานตามโครงการต่างๆ เกือบ 300 โครงการ กิจกรรมที่สำคัญได้แก่ การวางแผนครอบครัว การสาธารณสุขมูลฐาน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การสร้างความเข้าใจเรื่องเอตส์ การส่งเสริมประชาธิปไตย การพัฒนาศักยภาพของสตรีและเด็ก การสนับสนุนทุนการศึกษาทุกระดับ การพัฒนาแหล่งน้ำดื่ม-น้ำใช้ และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ และการกระจายอุตสาหกรรมสู่ชนบท เพื่อสร้างรายได้ให้ประชาชนในชนบท ลดการย้ายถิ่นและสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัว และองค์กรชุมชน จากแผนยุทธศาสตร์ และกลวิธีในการดำเนินงานทำให้ผลงานเป็นที่ปรากฏชัดเจน และได้นำมาประยุกต์ไปใช้ในพื้นที่ต่างๆ ไม่เพียงแต่ภายในประเทศไทยเท่านั้นประเทศ เพื่อนบ้าน ใกล้เคียงและทวีปอื่นๆ ได้นำแบบอย่างไปทดลองและขยายผลอย่างกว้างขวาง

### กิจการ E (โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร)

เป็นโรงพยาบาลที่มีการดำเนินงานด้านการพัฒนาสมุนไพรอย่างต่อเนื่องยาวนาน ด้วยความมุ่งหวังที่จะทำให้ภูมิปัญญาในการใช้สมุนไพรของประเทศไทยได้รับการสืบสาน โดยทำหน้าที่เป็นสะพานที่ทอดเชื่อมระหว่างความรู้ภูมิปัญญาดั้งเดิมกับคนสมัยใหม่ ทำให้สมุนไพรที่เคยรุ่งเรืองในอดีตสามารถกลับมามีบทบาทอีกครั้งหนึ่ง ด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีทางเภสัชกรรม การศึกษาวิจัยทางวิทยาศาสตร์และความรู้ทางพฤกษศาสตร์พื้นบ้าน อันเป็นภูมิปัญญาของคนโบราณที่สั่งสมขึ้นมา ยาวนานเข้าด้วยกัน นอกจากนี้ กิจการยังพัฒนาให้มีงานบริการด้านการแพทย์แผนไทย ทั้งศาสตร์การนวด การตรวจรักษาโรคโดยแพทย์แผนไทย ตลอดจนการบริการให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและสมุนไพร โดยมีความมุ่งมั่นว่าทุกผลิตภัณฑ์และบริการของ กิจการเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมการพึ่งตนเองของประเทศในด้านยา ช่วยลดดุลการค้าด้านยาจากต่างประเทศ ช่วยส่งเสริมความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม และเพื่อตอบสนองต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในประเด็นที่สำคัญของแต่ละองค์ประกอบได้ ดังนี้

#### ปัจจัยที่ 1 ภาวะผู้นำ

จากการสัมภาษณ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้นำสามารถเกิดขึ้นจากการที่กลุ่มคนให้การยอมรับนับถือได้เช่นเดียวกับการที่มาจาก การแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ผู้นำที่ดีจำเป็นต้องมีทั้งภาวะผู้นำและการบริหารจัดการที่เข้มแข็งจึงจะทำให้เกิด ประสิทธิภาพได้สูงสุด โดยเฉพาะภายใต้ภาวะของโลกปัจจุบันย่อมต้องการผู้นำที่มีความสามารถในการ สร้างวิสัยทัศน์ และสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจสมาชิกให้มุ่งต่อความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้น

ผู้นำควรเป็นต้นแบบที่ดีต่อผู้ตาม ผู้นำควรลงมารับรู้ปัญหาและร่วมกันแก้ปัญหา ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะมีเครือข่ายในการที่จะประสานงานในระดับนโยบายและหลักการ ในขณะที่เดียวกันการเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากองค์กรหรือบุคคลภายนอกถือเป็นความได้เปรียบขององค์กรที่มีโอกาสได้รับความเกื้อหนุนและการสนับสนุนจากแหล่งต่างๆ ถ้าผู้นำไม่มีความสามารถทางด้านนี้แล้ว มันจะเป็นการยากที่จะได้รับความช่วยเหลือ

## ปัจจัยที่ 2 ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากการสัมภาษณ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียจะช่วยให้เข้าใจและสร้างกลยุทธ์ในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มต่างๆ ได้อย่างสมดุล การสื่อสารและรับฟังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียช่วยให้กิจการพัฒนาความสัมพันธ์และดำเนินการตามความเหมาะสมได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิจการควรมีการปรับกระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียให้มีความเหมาะสมกันในแต่ละกลุ่มโดยใช้ช่องทางและวิธีการสื่อสารที่แตกต่างกันออกไป

กิจการที่มีนโยบายการทำงานที่ชัดเจนจะช่วยให้การติดต่อประสานงานขององค์กรต่างๆ รวดเร็วมากขึ้น การปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างโปร่งใสเสมอภาคเท่าเทียมกันจะทำให้กิจการสามารถตอบคำถามทุกฝ่ายได้ชัดเจน

## ปัจจัยที่ 3 การสร้างคุณค่า

จากการสัมภาษณ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

กิจการควรมุ่งเน้นพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการมีคุณภาพสูง และไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้บริโภค ภายใต้เงื่อนไขที่เป็นธรรม ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการที่ถูกต้อง เพียงพอ ทันต่อเหตุการณ์ และไม่นำความลับของลูกค้าไปใช้เพื่อประโยชน์ของกิจการโดยมิชอบ กิจการตระหนักถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในทุกกระบวนการทางธุรกิจ รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ กิจการส่งเสริมกระบวนการทางธุรกิจเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจให้กับชุมชน สนับสนุนการสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนในการสร้างนวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม

## ปัจจัยที่ 4 การจัดการนวัตกรรม

จากการสัมภาษณ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

กิจการควรมีการพัฒนาในเชิงความคิด เชิงกระบวนการ และเชิงการผลิตซึ่งความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน เพื่อการพัฒนาและหวังผลให้ธุรกิจมีความเจริญเติบโต ซึ่งเบื้องต้นกิจการสามารถสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรได้โดยการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ค้นหาคำตอบผ่านกระบวนการความคิดด้วยบุคลากรภายในของตนเอง หรือรับฟังแนวคิดใหม่ ๆ จากภายนอกองค์กรมาต่อยอด ซึ่งวิธีนี้องค์กรไม่จำเป็นต้องจะเริ่มค้นคว้าวิจัยด้วยตนเองทั้งหมดเพียงแต่ต้องคอยติดตามความรู้ ความคิดใหม่ ๆ

จากภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งแนวทางนี้จะสร้างการเจริญเติบโตก้าวหน้า และสามารถตอบสนองต่อลูกค้าได้ทันในยุคที่ตลาดและความต้องการมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

### **ปัจจัยที่ 5 การจัดการทางการเงิน**

จากการสัมภาษณ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

กิจการต้องมีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการระดมเงินทุนจากแหล่งต่างๆ และจัดการค่าใช้จ่ายที่เป็นต้นทุนของเงินทุนที่ใช้ในการบริหารให้มีประสิทธิภาพ ควรมีการบริหารการเงินเพื่อให้แน่ใจว่ากิจการมีเงินทุนเพียงพอที่จะดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว และเงินทุนที่มีอยู่ถูกใช้ในธุรกรรมต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมตามมาตรฐานการลงทุนทางการเงิน และได้รับผลตอบแทนตามที่กำหนดไว้ ผู้มีหน้าที่จัดการทางการเงินต้องวางแผนทางการเงินภายในองค์กรและต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ความถูกต้องแม่นยำหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำกลับมาแก้ไขปรับปรุงสำหรับการวางแผนทางการเงินในครั้งต่อไป

### **ปัจจัยที่ 6 การจัดการความรู้**

จากการสัมภาษณ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

กิจการควรมีการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจุกกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และนำไปใช้พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด นอกเหนือจากการเข้าถึงและพัฒนาความรู้แล้วการถ่ายทอดความรู้ถือเป็นเรื่องหนึ่งที่สำคัญ รูปแบบการถ่ายทอดความรู้มีหลายทาง เช่น การอภิปรายของเพื่อนร่วมงานในระหว่างการทำงาน การอบรมพนักงานใหม่ และการมีพี่เลี้ยงสำหรับพนักงานใหม่ นอกจากนี้การถ่ายทอดความรู้อาจอยู่ในรูปแบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่งานต่อการเข้าถึง และท้ายที่สุดการจัดการความรู้จะช่วยให้องค์กรสามารถสรรค์สร้างนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### **ปัจจัยที่ 7 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

จากการสัมภาษณ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารที่มีการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะช่วยให้กิจการดำเนินงานได้อย่างมีเหตุผล รู้จักลูกค้า รู้จักตลาด และรู้ตนเอง รวมทั้งพนักงานมีความรู้และยึดมั่นในคุณธรรมได้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้กิจการมีเครื่องป้องกันผลกระทบจากภาวะความเสี่ยงจากการดำเนินธุรกิจและสามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลให้ธุรกิจได้รับประโยชน์ในระยะยาวและยั่งยืน รวมทั้งช่วยเศรษฐกิจทั้งระบบสามารถเติบโตอย่างมั่นคง

#### **4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยโปรแกรม NVivo11**

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกสามารถสรุปประเด็นของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยนำโปรแกรม NVivo11 มาวิเคราะห์ ซึ่งโปรแกรม NVivo11 เป็นโปรแกรมที่ช่วยในการวิเคราะห์ แปล

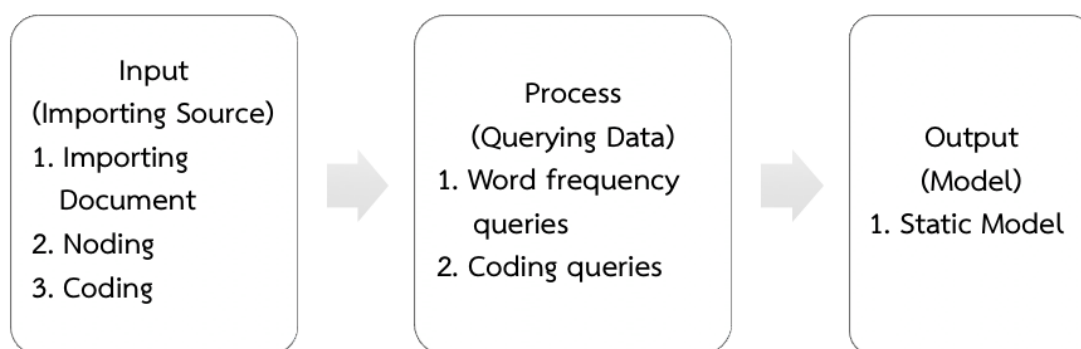
ความเชื่อมโยงเชิงคุณภาพออกมาเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ โดยตัวโปรแกรมช่วยทำการตั้ง code และ node เพื่อช่วยในการสรุปความเชื่อมโยงของผู้วิจัยได้ง่ายขึ้น การสร้างความสัมพันธ์ของคำพูดที่มีความเกี่ยวข้องกัน มานับคำพูดที่มีการอ้างอิงของผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคน ซึ่งจากโปรแกรมสามารถจำแนกข้อมูลออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

**ประเด็นที่ 1** องค์กรแต่ละองค์กรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทยในปัจจุบันใดบ้างและมากน้อยเพียงใด

**ประเด็นที่ 2** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทยมีองค์กรใดบ้างให้ความสำคัญ

### การทำงานของโปรแกรม NVivo

การทำงานของโปรแกรม NVivo ผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 ขั้นตอนการทำงานของโปรแกรม NVivo 11

ภาพที่ 4.1 ขั้นตอนการทำงานของโปรแกรม NVivo 11

1. การนำเข้าข้อมูล (Importing Source) ประกอบด้วย

1.1 การนำเข้าข้อมูลเข้าสู่โปรแกรม (Importing Document)

เป็นการนำเข้าข้อมูลข้อความ (file document) ผู้วิจัยได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกิจการเพื่อสังคม 5 กิจการ ดังนี้ 1. โรงเรียนรุ่งอรุณ 2. บริษัท ป่าใหญ่ ศรีเอชเอ็น จำกัด 3. สหกรณ์กรีนเนท จำกัด 4. สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน และ 5. โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ซึ่งโปรแกรมจะให้คำสั่ง Import Internal โดยผู้วิจัยเลือก Browse ข้อมูลข้อความได้พร้อมกันทั้ง 5 กิจการ ซึ่งเมื่อภายหลัง Import file document ครบแล้ว จะได้หน้าต่างแสดงพื้นฐานการปฏิบัติงาน

1.2 การสร้างกิ่งแนวคิด (Noding)

กิ่งแนวคิด (Node) คือ ที่รวมข้อมูลของตัวแปรที่กำลังศึกษา โดยกิ่งแนวคิดของผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลมาจากแหล่งข้อมูล (Source) ข้อความจากการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งหมดจาก 1.1 ซึ่งข้อมูลทั้งหมดของผู้วิจัยจะถูกเชื่อมโยงและนำไปไว้ที่กิ่งแนวคิดด้วยวิธีการใส่รหัส (Coding)



โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสร้างกิ่งแนวคิดแบบการศึกษาเชิงทฤษฎี แนวคิดต่าง ๆ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง จนพอที่จะจัดกรอบแนวคิดเบื้องต้นได้ แล้วเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อมายืนยัน แก้ไขเพิ่มเติม อันนำไปสู่การจัดกรอบแนวคิดใหม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นและนำไปสู่การตอบคำถามงานวิจัย

### 1.3 การกำหนดรหัส (Coding)

เป็นการใส่รหัสข้อมูลซึ่งจะเป็นจุดเชื่อมโยงข้อมูลดิบที่ได้จากการเก็บข้อมูลกับกิ่งแนวคิดที่ผู้วิจัยสร้างไว้ โปรแกรมจะเก็บข้อมูลการเชื่อมโยงและจัดระเบียบข้อมูลให้ นำไปสู่การประมวลผลเพื่อตอบโจทย์ที่ผู้วิจัยต้องการ โดยการเปิดไฟล์ข้อมูลข้อความของกิจการทั้ง 5 กิจการ แล้วอ่านข้อความ เมื่อพบคำ ข้อความ ประโยคหรือกลุ่มประโยคที่เป็นประเด็นที่ศึกษา ผู้วิจัยจะทำการทำแถบดำ (Highlight) แล้วเลือกไปที่ Code Selection at Existing nodes โดยข้อมูลจะไปอยู่ที่ Project Items ผู้วิจัยดำเนินการเลือกตามวิธีข้างต้นจนหมดไฟล์และครบ 5 กิจการ แล้วจะได้รายการไฟล์ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ (Cases) ที่แสดงจำนวนกิ่งแนวคิด

### 2. การสอบถามข้อมูล (Querying Data)

การประมวลผลโดยใช้คำสั่ง queries เป็นการสั่งให้โปรแกรมสืบค้นข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมและใส่รหัสไว้แล้ว โดยผู้วิจัยเลือกใช้คำสั่ง Word frequency queries และ Coding queries โดยเป็นการสอบถามข้อมูลที่ใส่รหัสแล้ว เป็นการสั่งให้โปรแกรมไปค้นหาข้อมูลที่กำหนดรหัสแล้วจาก Sources โดยเลือกคำสั่ง Coding Criteria แบบ Simple ซึ่งจะเป็นการให้ผู้วิจัยเลือกกิ่งแนวคิดที่ต้องการค้นหา เมื่อแสดงผลเป็นแบบ preview only แล้ว ผู้วิจัยใช้คำสั่ง Create results as new node ผู้วิจัยตรวจสอบคำสั่งดีแล้วจะกด Run โปรแกรมจะแสดงกิ่งแนวคิดผลการค้นหาที่เราต้องการ

### 3. การสร้างโมเดล (Model)

การสร้างโมเดลเป็นการสร้างความเชื่อมโยงซึ่งแสดงความสัมพันธ์ของกิ่งแนวคิดต่าง ๆ ให้ชัดเจน โดยผู้วิจัยเลือกใช้การสร้างโมเดลแบบไม่เคลื่อนไหว (Static Model) ซึ่งเป็นการสร้างโมเดลที่ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดของผู้วิจัยไม่ต้องอ้างอิงข้อมูล จากขั้นตอนที่ได้จากข้อ 2 ข้างต้น ผู้วิจัยเลือกใช้คำสั่ง New model สร้างความสัมพันธ์ New connector จะปรากฏความสัมพันธ์ Associative แบบทางเดียว แล้วเลือกคัดลอกไปวางบน file word ผู้วิจัยจะได้ผลลัพธ์

ซึ่งจากการแปลค่าของโปรแกรม NVivo11 สามารถสรุปได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 องค์กรแต่ละองค์กรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทยในปัจจุบันบ้างและมากน้อยเพียงใด

ตารางที่ 4.1 สรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

ลำดับ	Critical Success Factors	โรงเรียนรุ่งอรุณ	ป่าใหญ่ ครีเอชั่น	สหกรณ์กรีนเนท	สมาคมพัฒนา	เจ้าพระยาอภัยภูเบศร	รวม
1	ผู้นำที่แข็งแกร่งและสามารถสร้างแรงบันดาลใจ		/		/	/	3
2	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	/			/	/	3
3	ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์		/		/	/	3
4	การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน		/	/	/	/	4
5	การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพนักงาน	/			/		2
6	การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหุ้นส่วน		/			/	2
7	การสร้างคุณค่าทางสังคมและการแบ่งปัน	/	/	/		/	4
8	คุณค่าของสินค้าและบริการ	/		/	/	/	4
9	การมีแนวร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความต้องการทางการตลาด		/				1
10	ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม			/	/	/	3
11	การพิสูจน์ได้และความชัดเจนของนวัตกรรม	/			/		2
12	วัฒนธรรมในการเรียนรู้และเปิดกว้าง				/		1
13	ความพอประมาณ		/	/		/	3
14	ความมีเหตุผล		/	/		/	3
15	การมรรภูมิกู้กันที่ดี			/		/	2
16	เงื่อนไขความรู้		/	/		/	3
17	เงื่อนไขคุณธรรม			/		/	2
18	ความสามารถทางการเงิน		/	/	/	/	4
19	การมีแหล่งเงินทุนที่ยั่งยืน	/					1

### โรงเรียนรุ่งอรุณ

จากการใช้วิธี Coding by Node โรงเรียนรุ่งอรุณมองว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย ได้ดังนี้ 1. ผู้นำที่มีประสิทธิผล 2. การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพนักงาน 3. การสร้างคุณค่าทางสังคมและการแบ่งปัน 4. คุณค่าของสินค้าและบริการ 5. การพิสูจน์ได้และความชัดเจนของแนวคิดนวัตกรรม 6. การมีแหล่งเงินทุนที่ยั่งยืน

### บริษัท ป่าใหญ่ครีชั่น จำกัด

จากการใช้วิธี Coding by Node บริษัท ป่าใหญ่ครีชั่น จำกัด มองว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย ได้ดังนี้ 1. ผู้นำที่แข็งแกร่งและสามารถสร้างแรงบันดาลใจ 2. ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 3. การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน 4. การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหุ้นส่วน 5. การสร้างคุณค่าทางสังคมและการแบ่งปัน 6. การมีแนวร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความต้องการทางการตลาด 7. ความพอประมาณ 8. ความมีเหตุผล 9. เงื่อนไขความรู้ 10. ความสามารถทางการเงิน

### สหกรณ์กรีนเนท จำกัด

จากการใช้วิธี Coding by Node สหกรณ์กรีนเนท จำกัด มองว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย ได้ดังนี้ 1. การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน 2. การสร้างคุณค่าทางสังคมและการแบ่งปัน 3. คุณค่าของสินค้าและบริการ 4. ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม 5. ความพอประมาณ 6. ความมีเหตุผล 7. การมีภูมิคุ้มกันที่ดี 8. เงื่อนไขความรู้ 9. เงื่อนไขคุณธรรม 10. ความสามารถทางการเงิน

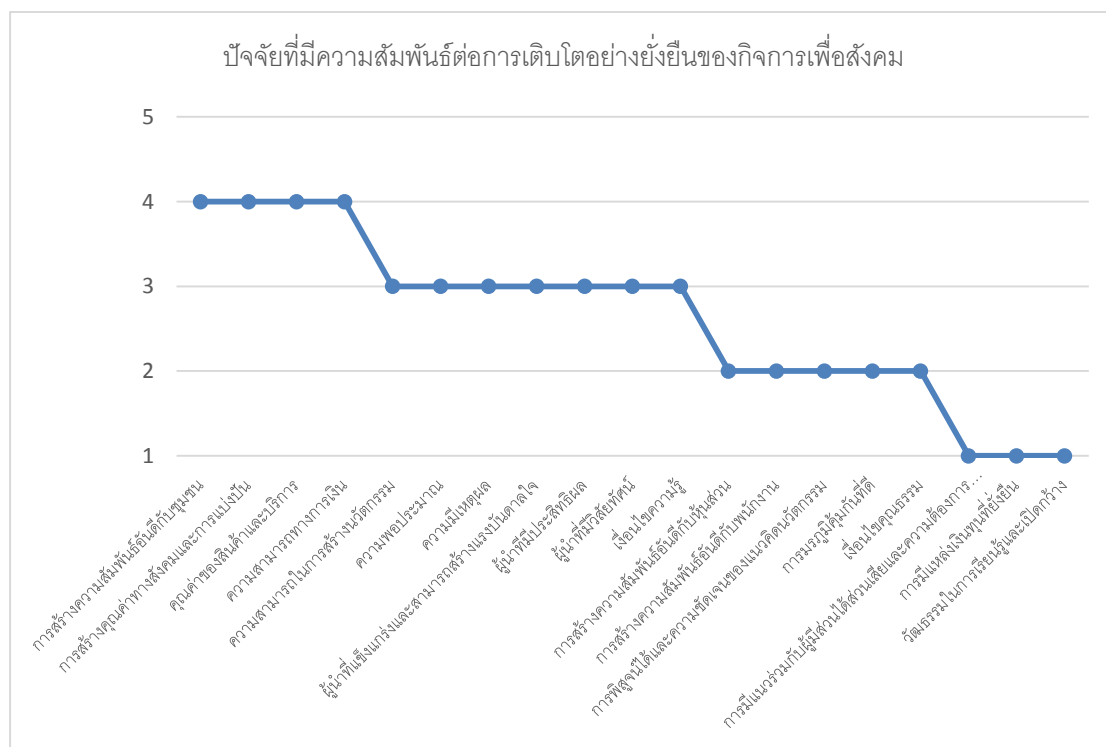
### สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

จากการใช้วิธี Coding by Node สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน มองว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย ได้ดังนี้ 1. ผู้นำที่แข็งแกร่งและสามารถสร้างแรงบันดาลใจ 2. ผู้นำที่มีประสิทธิผล 3. ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 4. การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน 5. การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพนักงาน 6. คุณค่าของสินค้าและบริการ 7. ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม 8. การพิสูจน์ได้และความชัดเจนของแนวคิดนวัตกรรม 9. วัฒนธรรมในการเรียนรู้และเปิดกว้าง 10. ความสามารถทางการเงิน

### โรงพยาบาลอภัยภูเบศ

จากการใช้วิธี Coding by Node โรงพยาบาลอภัยภูเบศ มองว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย ได้ดังนี้ 1. ผู้นำที่แข็งแกร่งและสามารถสร้างแรงบันดาลใจ 2. ผู้นำที่มีประสิทธิผล 3. ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 4. การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน 5. การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหุ้นส่วน 6. การสร้างคุณค่าทางสังคมและการแบ่งปัน 7. คุณค่าของสินค้าและบริการ 8. ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม 9. ความพอประมาณ 10. ความมีเหตุผล 11. การมีภูมิคุ้มกันที่ดี 12. เงื่อนไขความรู้ 13. เงื่อนไขคุณธรรม 14. ความสามารถทางการเงิน

## ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย



ภาพที่ 4.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย

จากวิธีการ Coding by Node จากการสัมภาษณ์เชิงกิจการเพื่อสังคม 5 กิจการ สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทยมากที่สุด 4 ปัจจัย ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน การสร้างคุณค่าทางสังคม การแบ่งปันคุณค่าของสินค้าและบริการ และความสามารถทางการเงิน (ข้อมูลเพิ่มเติมภาคผนวก)

### 4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษา เรื่อง นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นขั้นตอน และ ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- |    |     |  |
|----|-----|--|
| X1 | แทน | ภาวะผู้นำ                                    |
| X2 | แทน | การสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย |
| X3 | แทน | การสร้างคุณค่า                               |
| X4 | แทน | การจัดการนวัตกรรม                            |
| X5 | แทน | การจัดการทางการเงิน                          |

X6	แทน	การจัดการความรู้
X7	แทน	หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
Y1	แทน	ตัวชี้วัดความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ
Y2	แทน	ตัวชี้วัดความยั่งยืนทางสังคม
Y3	แทน	ตัวชี้วัดความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม
F	แทน	ชุด (Function)
F(1)	แทน	ชุดที่ 1 ในการหาค่าน้ำหนักความสำคัญ
F(2)	แทน	ชุดที่ 2 ในการหาค่าน้ำหนักความสำคัญ
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด
$\lambda$	แทน	ค่าไอเกนแวลูส์ (Eigen value)
Rc	แทน	ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation)
$\Lambda$	แทน	ค่าวิลค์แลมดา (Wilks' Lambda)
$\chi^2$	แทน	ค่าไคสแควร์ (Chi - square)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 หน้า 103) ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง ศักยภาพของกิจการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง ศักยภาพของกิจการอยู่ในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง ศักยภาพของกิจการอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง ศักยภาพของกิจการอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง ศักยภาพของกิจการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.2 จำนวน และค่าร้อยละ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน( n)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	118	29.43
หญิง	283	70.57
รวม	401	100.00
<b>อายุ</b>		
น้อยกว่า 30 ปี	27	6.73
30 - 40 ปี	72	17.96
41- 50 ปี	124	30.92
มากกว่า 50 ปี	178	44.39
รวม	401	100.00
<b>การศึกษาสูงสุด</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	225	56.11
ปริญญาตรี	149	37.16
สูงกว่าปริญญาตรี	27	6.73
รวม	401	100.00
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	110	27.43
สมรส	262	65.34
หย่า / หม้าย	29	7.23
รวม	401	100.00
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
น้อยกว่า 30,000 บาท	180	44.89
30,000 – 40,000 บาท	55	13.72
40,001 – 50,000 บาท	57	14.21
มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป	109	27.18
รวม	401	100.00

สถานภาพ	จำนวน( n)	ร้อยละ
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ผู้บริหารระดับสูง	190	47.38
ผู้บริหารระดับกลาง	119	29.68
ผู้บริหารระดับล่าง	32	7.98
พนักงานปฏิบัติการ	60	14.96
รวม	401	100.00

จากตาราง 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.43 เพศหญิง จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 70.53 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.39 เมื่อจำแนกตามการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 56.11 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 65.34 เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 30,000 บาท จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 44.89 และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารระดับสูง จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.38

## ส่วนที่ 2 รูปแบบการดำเนินงานของกิจการ

ตารางที่ 4.3 จำนวน และค่าร้อยละของรูปแบบการดำเนินงานของกิจการ

ลำดับ	รูปแบบการดำเนินงานของกิจการ	n = 401	
		ร้อยละ	
		ใช่	ไม่ใช่
1	เป็นกิจการที่มีการผลิตหรือการจำหน่าย หรือการให้บริการ และมีการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่สามารถสร้างรายได้ให้กับกิจการ	100	0.00
2	เป็นกิจการที่มีการนำกำไรบางส่วนที่ได้ กลับไปจัดสรรหรือนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของชุมชน	99.75	0.25
3	เป็นกิจการทำให้สิ่งแวดล้อมดีขึ้นหรือไม่มีส่วนในการทำลายสิ่งแวดล้อม	99.75	0.25
4	เป็นกิจการที่มีการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือสังคมหรือชุมชนหนึ่งๆ	98.50	1.50

ลำดับ	รูปแบบการดำเนินงานของกิจการ	n = 401	
		ร้อยละ	
		ใช่	ไม่ใช่
	ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น		
5	เป็นกิจการที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมหรือองค์ความรู้	98.75	1.25
6	เป็นกิจการที่มีการจัดตั้งโดยเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) อันได้แก่ ชุมชน คู่ค้า ผู้ส่งมอบ พันธมิตรทางธุรกิจ พนักงาน	92.02	7.98
7	เป็นกิจการที่มีเครือข่าย ความร่วมมือทั้งจากองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน	92.02	7.98
8	เป็นกิจการที่ก่อให้เกิดการจ้างงานในชุมชนหรือผู้ไม่มีงานทำหรือผู้พิการ	90.02	9.98
9	เป็นกิจการที่สามารถพึ่งตนเองได้แม้ไม่มีเงินช่วยเหลือจากองค์กรอื่น	88.03	11.97
10	เป็นกิจการที่ไม่ได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากรัฐบาลหรือองค์กรอื่น	36.91	63.09

จากตาราง 4.3 แสดงค่าร้อยละของรูปแบบการดำเนินงานของกิจการ พบว่า รูปแบบการดำเนินกิจการที่พบ มากที่สุดและผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนดำเนินกิจการ คือ เป็นกิจการที่มีการผลิตและ/หรือ การจำหน่ายและ/หรือ การให้บริการและมีการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่สามารถสร้างรายได้ให้กับกิจการ รองลงมา คือ เป็นกิจการที่มีการนำกำไรบางส่วนที่ได้ กลับไปจัดสรรหรือนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของชุมชน และเป็นกิจการทำให้สิ่งแวดล้อมดีขึ้นหรือไม่ส่วนในการทำลาย สิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ 99.25 ส่วนรูปแบบการดำเนินกิจการที่พบน้อยที่สุด คือ เป็นกิจการที่ไม่ได้ ได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากรัฐบาล หรือองค์กรอื่น คิดเป็นร้อยละ 36.91



### ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในภาพรวม

ปัจจัย	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ปัจจัยความเป็นผู้นำ	3.98	0.49	มาก
2	ปัจจัยการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.98	0.48	มาก
3	ปัจจัยการสร้างคุณค่า	4.03	0.54	มาก
4	ปัจจัยการจัดการนวัตกรรม	3.84	0.53	มาก
5	ปัจจัยการจัดการทางการเงิน	3.69	0.72	มาก
6	ปัจจัยการจัดการความรู้	3.79	0.46	มาก
7	ปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	3.87	0.48	มาก
	รวม	3.88	0.42	มาก

จากตาราง 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม มากที่สุด คือ ปัจจัยการสร้างคุณค่า (Value Creation) โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.03$ ) รองลงมา คือ ปัจจัยความเป็นผู้นำ (Leadership) และปัจจัยการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement) ( $\bar{X} = 3.98$ ) และด้านที่เป็นปัจจัยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยการจัดการทางการเงิน ( $\bar{X} = 3.69$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภาวะผู้นำผู้ผู้นำ (Leadership) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

ลำดับที่	ปัจจัยภาวะผู้นำ(Leadership) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้ทัศนคติเชิงบวกในการ มอง ปัญหาและการปฏิบัติงาน โดยใช้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสในการเรียนรู้	4.08	0.72	มาก
2	ผู้บริหารดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ	4.03	0.71	มาก
3	ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้พนักงานมีความสุขและเกิดความท้าทาย	4.03	0.76	มาก
4	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้พนักงานสร้างมาตรฐาน ในการทำงานของตนให้สูงขึ้นและเชื่อว่าตนจะบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้	4.02	0.73	มาก
5	ผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการบริหารงาน และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.00	0.70	มาก
6	ผู้บริหารให้กำลังใจและกระตุ้นให้พนักงานสร้าง แนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือหาข้อสรุปใหม่ๆ	3.99	0.72	มาก
7	ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้คน ในองค์กรมีความเป็นหนึ่งเดียวกันยอมรับ และตระหนักในผลงานของทุกคนในองค์กร	3.97	0.70	มาก
8	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการ และความสามารถของพนักงานแต่ละคน และส่งเสริม พนักงานให้มีการพัฒนาตนเองโดย คำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล	3.88	0.72	มาก
9	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจให้สมาชิกในองค์กรเกิด ความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์	3.83	0.71	มาก
	รวม	3.98	0.49	มาก

จากตาราง 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภาวะผู้นำ (Leadership) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการใช้ทัศนคติเชิงบวกในการมองปัญหาและการปฏิบัติงาน โดยใช้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.08$ ) รองลงมา คือ ผู้บริหารดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญและผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานมีความสุขและเกิดความท้าทาย ( $\bar{X} = 4.03$ ) และข้อที่เป็นปัจจัยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวใจให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 3.83$ )

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ด้านการสร้าง ความผูกพันกับพนักงาน (Employee Engagement)

ลำดับ ที่	ปัจจัยการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement) ด้านการสร้างความผูกพันกับพนักงาน (Employee Engagement)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงาน และผู้บริหารอย่างเป็นธรรม	4.14	.068	มาก
2	องค์กรของท่านมีการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็น ธรรมและเท่าเทียม โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน	4.03	0.75	มาก
3	องค์กรของท่านมีเป้าหมายและการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	4.03	0.69	มาก
4	องค์กรของท่านส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงาน มีบทบาทในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อสร้าง ความยั่งยืนแก่องค์กร	4.00	0.74	มาก
5	องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติ งานของพนักงานที่โปร่งใส มีหลักเกณฑ์ชัดเจน	3.94	0.74	มาก

ลำดับ ที่	ปัจจัยการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement) ด้านการสร้างความผูกพันกับพนักงาน (Employee Engagement)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
	โดยให้ผลตอบแทนตามผลงานที่ปฏิบัติได้จริง			
6	องค์กรของท่านมีกระบวนการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจ ว่าพนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณ	3.87	0.75	มาก
	รวม	4.00	0.54	มาก

จากตาราง 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านการสร้างความผูกพันกับพนักงาน ในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานและผู้บริหารอย่างเป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.14$ ) รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน และ องค์กรของท่านมีเป้าหมายและการดำเนินงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ( $\bar{X} = 4.03$ ) และข้อที่เป็นปัจจัยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีกระบวนการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณ ( $\bar{X} = 3.87$ )

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ด้านการสร้าง ความผูกพันกับลูกค้า (Customer Engagement)

ลำดับ ที่	ปัจจัยการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement) ด้านการสร้างความผูกพันกับลูกค้า (Customer Engagement)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	องค์กรของท่านมีนโยบายการให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ มีประโยชน์ในการตัดสินใจของลูกค้า	4.19	0.74	มาก
2	องค์กรของท่านมีนโยบายการให้บริการลูกค้าที่รวดเร็วฉับไว สม่ำเสมอ	4.08	0.68	มาก
3	องค์กรของท่านนำข้อมูลที่ได้รับจากลูกค้ามาพัฒนาปรับปรุงสินค้าและ/หรือกระบวนการให้บริการ	4.05	0.71	มาก
	รวม	4.11	0.57	มาก

จากตาราง 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ด้านการสร้าง ความผูกพันกับลูกค้า ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีนโยบายการให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ มีประโยชน์ในการตัดสินใจของลูกค้า ( $\bar{X} = 4.19$ ) รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีนโยบายการให้บริการลูกค้าที่รวดเร็วฉับไว สม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.08$ ) และข้อที่เป็นปัจจัยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านนำข้อมูลที่ได้รับจากลูกค้ามาพัฒนาปรับปรุงสินค้าและ/หรือกระบวนการให้บริการ ( $\bar{X} = 3.87$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสร้างข้อผูกพันร่วมกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโต อย่างยั่งยืนของกิจการ เพื่อสังคม ด้านการสร้าง ความผูกพันกับคู่ค้า (Partnership Engagement)

ลำดับ ที่	ปัจจัยการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement) ด้านการสร้างความผูกพันกับคู่ค้า (Partnership Engagement)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	องค์กรของท่านยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และ เท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อบริษัทคู่ ค้า	4.05	0.74	มาก
2	องค์กรของท่านกำหนดขั้นตอน ระเบียบการจัดซื้อ จัดจ้าง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่ค้า	3.96	0.76	มาก
3	องค์กรของท่านเปิดเผยให้คู่ค้ารับทราบถึงนโยบาย การรณรงค์ต่อต้านการคอร์รัปชัน	3.91	0.77	มาก
รวม		3.97	0.63	มาก

จากตาราง 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ด้านการสร้าง ความผูกพันกับคู่ค้า ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรมและเท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อบริษัทคู่ค้า ( $\bar{X} = 4.05$ ) รองลงมา คือ องค์กรของท่านกำหนดขั้นตอน ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่ค้า ( $\bar{X} = 3.96$ ) และข้อที่เป็นปัจจัยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านเปิดเผยให้คู่ค้ารับทราบถึงนโยบายการรณรงค์ต่อต้านการคอร์รัปชัน ( $\bar{X} = 3.91$ )

**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ด้านการสร้าง ความผูกพันกับชุมชน (Community Engagement)

ลำดับ ที่	ปัจจัยการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement) ด้านการสร้างความผูกพันกับชุมชน (Community Engagement)	- X	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	องค์กรของท่านมีการใช้ทรัพยากรอย่าง มีประสิทธิภาพและรู้คุณค่า	4.08	.74	มาก
2	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วน ร่วมในการสร้างสรรค์กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง	3.97	.77	มาก
3	องค์กรของท่านมีการดำเนินการเพื่อฟื้นฟูสภาพ แวดล้อม โดยการดำเนินการเองหรือผ่านเครือข่าย ความร่วมมือต่าง ๆ	3.91	.80	มาก
4	องค์กรของท่านแสดงความรับผิดชอบต่อชุมชน ที่เกี่ยวข้องและสังคมโดยรวม โดยสำรวจผล กระทบ ที่อาจเกิดขึ้นอันเนื่องจากการดำเนินงานของกิจการ	3.90	.76	มาก
5	องค์กรของท่านมีนโยบายและกระบวนการจัดการ สิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบและมีการระบุบุคคล/หน่วย งานรับผิดชอบต่ออย่างชัดเจน	3.89	.78	มาก
6	องค์กรของท่านมีการวัดผลและติดตามผล และนำผล มาใช้ในการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง	3.85	.78	มาก
7	องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายและกระบวนการ ปฏิบัติอย่างชัดเจนในการสร้างความมีส่วนร่วม กับชุมชน	3.83	.74	มาก
รวม		3.92	.55	มาก

จากตาราง 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านการสร้างความผูกพันกับชุมชน ในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและรู้คุณค่า ( $\bar{x} = 4.08$ ) รองลงมา คือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง ( $\bar{x} = 3.97$ ) และข้อที่เป็นปัจจัยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายและกระบวนการปฏิบัติอย่างชัดเจนในการสร้างความมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชน ( $\bar{x} = 3.83$ )

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสร้างคุณค่า (Value Creation) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

ลำดับที่	ปัจจัยการสร้างคุณค่า (Value Creation) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ลูกค้าของท่านมีความพึงพอใจในคุณภาพของตัวสินค้าและบริการที่ท่านส่งมอบให้	4.16	0.69	มาก
2	ลูกค้าของท่านมีความพึงพอใจในด้านความสมเหตุสมผลของราคากับคุณภาพของสินค้าและบริการ	4.12	0.74	มาก
3	ลูกค้าของท่านมีความพึงพอใจในสินค้าและบริการที่มีให้เลือกได้อย่างหลากหลายตามความพึงพอใจ	4.10	0.75	มาก
4	ชุมชนมีความพึงพอใจในกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของสังคมที่ทางองค์กรจัดให้	4.00	0.73	มาก
5	ลูกค้าของท่านมีความพึงพอใจในการบริการหลังการขาย	3.97	0.72	มาก
6	ชุมชนยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อนำกลับมาใช้ในการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องต่อไป	3.81	0.74	มาก
รวม		4.03	0.54	มาก



จากตาราง 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสร้างความคุ้มค่า ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยมากที่สุด คือ ลูกค้ายของท่านมีความพึงพอใจในคุณภาพของตัวสินค้าและบริการที่ท่านส่งมอบให้ ( $\bar{x} = 4.16$ ) รองลงมา คือ ลูกค้ายของท่านมีความพึงพอใจในด้านความสมเหตุสมผลของราคากับคุณภาพของสินค้าและบริการ ( $\bar{x} = 4.12$ ) และข้อที่เป็นปัจจัยน้อยที่สุด คือ ชุมชนยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยพัฒนากิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเพื่อนำกลับมาใช้ในการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องต่อไป ( $\bar{x} = 3.81$ )

**ตารางที่ 4.11** ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

ลำดับที่	ปัจจัยการจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้กับเครือข่ายพันธมิตร ชุมชน และลูกค้าเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนวัตกรรม	3.92	0.78	มาก
2	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กร อันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม	3.89	0.69	มาก
3	องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายและกระบวนการในการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมทางธุรกิจ เช่น การสร้างผลิตภัณฑ์/บริการให้มีประโยชน์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจหรือสังคม	3.81	0.72	มาก
4	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้าง นวัตกรรมทางธุรกิจหรือนวัตกรรมทางสังคมเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่กิจการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.81	0.69	มาก
5	องค์กรของท่านมีการวัดประโยชน์ที่เกิดขึ้นจาก นวัตกรรมทั้งในเชิงมูลค่าทางธุรกิจ คุณค่าทางสังคม	3.79	0.74	มาก

	และสิ่งแวดลอม รวมถึงเปรียบเทียบผลก่อน-หลังการ นำนวัตกรรมที่พัฒนาไปใช้			
	รวม	3.84	0.53	มาก

จากตาราง 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจัดการนวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.84$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้กับเครือข่ายพันธมิตร ชุมชน และลูกค้า เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างนวัตกรรม ( $\bar{x}=3.92$ ) รองลงมา คือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรอันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ( $\bar{x}=3.89$ ) และข้อที่เป็นปัจจัย น้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการวัดประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากนวัตกรรมทั้งในเชิงมูลค่าทางธุรกิจ คุณค่าทางสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงเปรียบเทียบผลก่อน-หลังการนำนวัตกรรมที่พัฒนาไปใช้ ( $\bar{x}=3.79$ )

**ตารางที่ 4.12** ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจัดการทางการเงินที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

ลำดับ ที่	ปัจจัยการจัดการทางการเงินที่มีความสัมพันธ์ ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	องค์กรของท่านมีการจัดตั้งงบประมาณและใช้ได้อย่าง ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	3.79	0.82	มาก
2	องค์กรของท่านได้ดำเนินงานตามแผนการลงทุนต่างๆ ที่ได้วิเคราะห์ไว้ และได้รับผลตอบแทนคุ้ม กับการวางแผน	3.69	0.80	มาก
3	องค์กรของท่านมีแหล่งเงินทุนที่มีศักยภาพใน การสนับสนุนการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร	3.59	0.90	มาก
	รวม	3.69	0.72	มาก

จากตาราง 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจัดทางการเงินที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.69$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดตั้งงบประมาณและใช้ได้อย่างครอบคลุมตาม

วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ( $\bar{x} = 3.79$ ) รองลงมา คือ องค์กรของท่านได้ดำเนินงานตามแผนการลงทุนต่างๆ ที่ได้วิเคราะห์ไว้ และได้รับผลตอบแทนคุ้มกับการวางแผน ( $\bar{x} = 3.69$ ) และข้อที่เป็นปัจจัยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีแหล่งเงินทุนที่มีศักยภาพในการสนับสนุนการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร ( $\bar{x} = 3.59$ )

**ตารางที่ 4.13** ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization)

ลำดับ ที่	ปัจจัยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	องค์กรของท่านมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีการพบปะ สังสรรค์ พูดคุย สร้างความสัมพันธ์ ในที่ทำงานให้กว้างขวางขึ้น	4.11	0.71	มาก
2	บุคลากรขององค์กรท่านมีความสัมพันธ์อันดี ระหว่างกัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.07	0.74	มาก
3	องค์กรของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน	4.00	0.75	มาก
รวม		4.06	0.63	มาก

จากตาราง 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจัดการความรู้ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีการพบปะ สังสรรค์ พูดคุย สร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานให้กว้างขวางขึ้น ( $\bar{x} = 4.11$ ) รองลงมา คือ บุคลากรขององค์กรท่านมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ( $\bar{x} = 4.07$ ) และข้อที่เป็นปัจจัยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ( $\bar{x} = 4.00$ )

**ตารางที่ 4.14** ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านการสกัดความรู้ ออกจากตัวคน (Externalization)

ลำดับ ที่	ปัจจัยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ด้านการสกัดความรู้ ออกจากตัวคน (Externalization)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	บุคลากรในองค์กรมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงาน เช่น การสอนงาน กันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	3.81	0.72	มาก
2	องค์กรของท่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็น โดยอาจเป็นการประชุม ตามปกติ หรือผ่านการสื่อสารทางไกลรูปแบบต่าง ๆ	3.71	0.73	มาก
3	องค์กรของท่านมีจัดกระบวนการกลุ่มให้คนจากต่าง พื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาร่วมกัน และผลัดกัน ทำหน้าที่เป็นผู้นำการแก้ปัญหา	3.70	0.72	มาก
	รวม	3.74	0.57	มาก

จากตาราง 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจัดการความรู้ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ด้านการสกัดความรู้ ออกจากตัวคน ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.74$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยมากที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงาน เช่น การสอนงานกันระหว่างหัวหน้าและ ลูกน้อง ( $\bar{x} = 3.81$ ) รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และ ความ คิดเห็น โดยอาจเป็นการประชุมตามปกติ หรือผ่านการสื่อสารทางไกลรูปแบบต่างๆ ( $\bar{x} = 3.71$ ) และ ข้อที่เป็นปัจจัยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีจัดกระบวนการกลุ่มให้คนจากต่างพื้นที่ได้ทำงาน แก้ปัญหาร่วมกัน และผลัดกันทำหน้าที่เป็นผู้นำการแก้ปัญหา ( $\bar{x} = 3.70$ )

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ด้านการรวบรวมความรู้ (Combination)

ลำดับ ที่	ปัจจัยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ด้านการรวบรวมความรู้ (Combination)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	องค์กรของท่านมีการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการ ที่บุคลากรในองค์กรมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงาน ไว้ในรูปแบบ ของเอกสารหรือดิจิทัล	3.58	0.77	มาก
2	องค์กรของท่านมีการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการจัด กระบวนการกลุ่มให้คนจากต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ ปัญหาร่วมกัน ไว้ในรูปแบบของเอกสารหรือดิจิทัล	3.56	0.77	มาก
3	องค์กรของท่านมีการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการ ประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น ไว้ในรูปแบบของเอกสารหรือดิจิทัล	3.55	0.76	มาก
รวม		3.56	0.66	มาก

จากตาราง 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจัดการความรู้ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ด้านการรวบรวมความรู้ ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.56$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการที่บุคลากรในองค์กรมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงาน ไว้ในรูปแบบของเอกสารหรือดิจิทัล ( $\bar{x} = 3.58$ ) รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการจัดกระบวนการกลุ่มให้คนจากต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาร่วมกันไว้ในรูปแบบของเอกสารหรือดิจิทัล ( $\bar{x} = 3.56$ ) และข้อที่เป็นปัจจัยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น ไว้ในรูปแบบของเอกสารหรือดิจิทัล ( $\bar{x} = 3.55$ )

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ด้านการฝึกฝังความรู้ (Internalization)

ลำดับ ที่	ปัจจัยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ด้านการฝึกฝังความรู้ (Internalization)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้คนในองค์กรนำ ความรู้ที่ได้จากการที่บุคลากรในองค์กรมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในระหว่างการ ทำงาน ที่เก็บไว้อย่างเป็นระบบมาช่วยในการทำงาน /แก้ไขปัญหาในการทำงาน	3.91	0.69	มาก
2	องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้คนในองค์กรนำ ความรู้ที่ได้จากการจัดกระบวนการกลุ่มให้คนจาก ต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาร่วมกัน ที่เก็บไว้ อย่างเป็นระบบมาช่วยในการทำงาน/แก้ไขปัญหาใน การทำงาน	3.80	0.65	มาก
3	องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้คนในองค์กร นำความรู้ที่ได้จากการประชุมแลกเปลี่ยนประสบ การณ์และความคิดเห็นที่เก็บไว้อย่างเป็นระบบมา ช่วยในการทำงาน/แก้ไขปัญหาในการทำงาน	3.77	0.69	มาก
4	องค์กรของท่านมีการสร้างระบบเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น ระบบ Intranet ในการค้นหา และประยุกต์ใช้ความรู้ให้กับบุคลากร	3.66	0.81	มาก
รวม		3.78	0.54	มาก

จากตาราง 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการจัดการความรู้ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้าน การฝึกฝังความรู้ ในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโต อย่างยั่งยืน ของกิจการเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.78$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้คนใน องค์กรนำความรู้ ที่ได้จากการที่บุคลากรในองค์กรมีการ พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันใน

ระหว่างการทำงาน ที่เก็บไว้อย่างเป็นระบบมาช่วยในการทำงาน/แก้ไขปัญหาในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.91$ ) รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้ คนในองค์กรนำความรู้ที่ได้จากการจัดกระบวนการกลุ่มให้คนจากต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาร่วมกันที่เก็บไว้อย่างเป็นระบบมาช่วยในการทำงาน/แก้ไขปัญหาในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.80$ ) และข้อที่เป็น ปัจจัยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการสร้างระบบเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น ระบบ Intranet ในการค้นหาและประยุกต์ใช้ความรู้ให้กับบุคลากร ( $\bar{x} = 3.66$ )

**ตารางที่ 4.17** ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ด้านความพอเพียง (Moderation)

ลำดับ ที่	ปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) ด้านความพอเพียง (Moderation)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.06	0.72	มาก
2	องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการเลือกใช้เทคโนโลยี/เครื่องจักร อย่างเหมาะสมในการดำเนินการผลิต/การดำเนินงาน	4.00	0.75	มาก
3	องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการบริหารงานอย่างสมควรแก่เหตุตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ	3.94	0.76	มาก
รวม		4.00	0.63	มาก

จากตาราง 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ด้านความพอเพียง ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ของกิจการเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ( $\bar{x} = 4.06$ ) รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการเลือกใช้เทคโนโลยี/เครื่องจักร อย่างเหมาะสมในการดำเนินการ

ผลิต/การดำเนินงาน ( $\bar{x} = 4.00$ ) และข้อที่เป็นปัจจัยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการบริหารงานอย่างสมควรแก่เหตุตามสถานการณ์ทาง เศรษฐกิจ ( $\bar{x} = 3.94$ )

**ตารางที่ 4.18** ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการ เพื่อสังคม ด้านความมีเหตุผล (Reasonableness)

ลำดับ ที่	ปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) ด้านความมีเหตุผล (Reasonableness)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการแข่งขันทางธุรกิจอย่างเป็นธรรม	3.97	0.72	มาก
2	องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการกลั่นกรอง/การพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในทุกๆ การตัดสินใจที่มีนัยสำคัญ	3.91	0.69	มาก
รวม		3.94	0.63	มาก

จากตาราง 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ด้านความมีเหตุผล (Reasonableness) ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโต อย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.94$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการแข่งขันทางธุรกิจอย่างเป็นธรรม ( $\bar{x} = 3.97$ ) และรองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการกลั่นกรอง/การพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในทุก ๆ การตัดสินใจที่มีนัยสำคัญ ( $\bar{x} = 3.91$ )



**ตารางที่ 4.19** ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการ เพื่อสังคม ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดี (Self-immunity)

ลำดับ ที่	ปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดี (Self-immunity)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการ เตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	3.83	0.73	มาก
2	องค์กรของท่านมีการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.66	0.69	มาก
3	องค์กรของท่านมีแผนการจัดการความเสี่ยง	3.56	0.79	มาก
รวม		3.68	0.61	มาก

จากตาราง 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการ เพื่อสังคม ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโต อย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.68$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่เป็น ปัจจัยมากที่สุด คือ องค์กรของท่าน มีการดำเนินงานที่แสดงถึงการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ( $\bar{x} = 3.83$ ) รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ( $\bar{x} = 3.66$ ) และข้อที่เป็นปัจจัย น้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีแผนการจัดการความเสี่ยง ( $\bar{x} = 3.56$ )

**ตารางที่ 4.20** ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ด้านเงื่อนไขความรู้ (Application of knowledge)

ลำดับ ที่	ปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) ด้านเงื่อนไขความรู้ (Application of knowledge)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่เชี่ยวชาญในสายงาน ที่ดำเนินงานอยู่	4.01	0.74	มาก
2	องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการศึกษ องค์ประกอบ/บริบท/เงื่อนไข ในการดำเนินการเป็น อย่างดี	3.83	0.70	มาก
3	องค์กรของท่านจะไม่มีการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตามที่องค์กรไม่ได้มีความเชี่ยวชาญ	3.80	0.76	มาก
รวม		3.88	0.56	มาก

จากตาราง 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ด้านเงื่อนไขความรู้ ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.88$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่เชี่ยวชาญในสายงานที่ดำเนินงานอยู่ ( $\bar{x}=4.01$ ) รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการศึกษองค์ประกอบ/บริบท/เงื่อนไขในการดำเนินการเป็นอย่างดี ( $\bar{x}= 3.83$ ) และข้อที่เป็นปัจจัยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านจะไม่มีการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตามที่องค์กรไม่ได้มีความเชี่ยวชาญ ( $\bar{x}= 3.80$ )

**ตารางที่ 4.21** ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ด้านเงื่อนไขคุณธรรม (Application of moral principles)

ลำดับ ที่	ปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) ด้านเงื่อนไขคุณธรรม (Application of moral principles)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	องค์กรของท่านมีการดูแลช่วยเหลือทางด้าน สวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม	3.93	0.72	มาก
2	องค์กรของท่านมีการตระหนักถึงการจัดสรรผล ประโยชน์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างถูกต้อง	3.93	0.73	มาก
3	องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการยึดมั่น ในหลักการ/นโยบายการบริหารงานที่ตั้งไว้ แม้ในสถานการณ์ที่เป็นภัยคุกคามกับองค์กร	3.79	0.68	มาก
	รวม	3.88	0.59	มาก

จากตาราง 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโต อย่างยั่งยืน ของกิจการเพื่อสังคม ด้านเงื่อนไขคุณธรรม ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.88$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่เป็นปัจจัยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการดูแลช่วยเหลือทางด้าน สวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม และองค์กรของท่านมีการตระหนักถึงการจัดสรรผลประโยชน์ ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างถูกต้อง ( $\bar{x}=3.93$ ) และรองลงมา คือองค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่ แสดงถึงการยึดมั่นในหลักการ/นโยบายการบริหารงานที่ตั้งไว้แม้ในสถานการณ์ที่เป็นภัยคุกคามกับองค์กร ( $\bar{x}=3.79$ )

#### ส่วนที่ 4 ดัชนีชี้วัดความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อศักยภาพองค์กรตามดัชนีชี้วัดความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในภาพรวม

ลำดับ ที่	ดัชนีชี้วัดความยั่งยืน (Key Performance Indicator)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ (Economic Key Performance Indicator)	3.84	0.59	มาก
2	ความยั่งยืนทางสังคม (Social Key Performance Indicator)	3.74	0.69	มาก
3	ความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม (Environment Key Performance Indicator)	3.65	0.71	มาก
รวม		3.75	0.56	มาก

จากตาราง 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อศักยภาพองค์กร ตามดัชนีชี้วัดความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในภาพรวม พบว่า มีศักยภาพองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.75$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีศักยภาพองค์กร มากที่สุด คือ ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ (Economic Key Performance Indicator) ( $\bar{x}=3.87$ ) และรองลงมา คือ ความยั่งยืนทางสังคม (Social Key Performance Indicator) ( $\bar{x}=3.74$ ) และด้านที่มีศักยภาพองค์กร น้อยที่สุด คือ ความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม (Environment Key Performance Indicator) ( $\bar{x}=3.65$ )

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อศักยภาพองค์กรตามดัชนีชี้วัดความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ (Economic Key Performance Indicator)

ลำดับ ที่	ดัชนีชี้วัดความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ (Economic Key Performance Indicator)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ความสัมพันธ์กับลูกค้าเก่า	4.07	0.75	มาก
2	ความพึงพอใจของลูกค้า	3.94	0.75	มาก
3	อัตราการเติบโตของรายได้	3.71	0.73	มาก
4	อัตราการเพิ่มขึ้นของลูกค้าใหม่	3.64	0.84	มาก
รวม		3.84	0.59	มาก

จากตาราง 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อศักยภาพองค์กร ตามดัชนีชี้วัดความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ ในภาพรวม พบว่า มีศักยภาพองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.84$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีศักยภาพองค์กรมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับลูกค้าเก่า ( $\bar{x}=4.07$ ) และรองลงมา คือ ความพึงพอใจของลูกค้า ( $\bar{x}=3.94$ ) และข้อที่มีศักยภาพองค์กรน้อยที่สุด คือ อัตราการเพิ่มขึ้นของลูกค้าใหม่ ( $\bar{x}=3.64$ )

**ตารางที่ 4.24** ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อศักยภาพองค์กรตามดัชนีชี้วัดความยั่งยืนทางสังคม (Social Key Performance Indicator)

ลำดับ ที่	ดัชนีชี้วัดความยั่งยืนทางสังคม (Social Key Performance Indicator)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กร	3.76	0.72	มาก
2	ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อองค์กร	3.72	0.79	มาก
รวม		3.74	0.69	

จากตาราง 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อศักยภาพองค์กร ตามดัชนีชี้วัดความยั่งยืนทางสังคม ในภาพรวม พบว่ามีศักยภาพองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.74$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีศักยภาพองค์กรมากที่สุด คือ ความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กร ( $\bar{x}=3.76$ ) และรองลงมา คือ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อองค์กร ( $\bar{x}=3.72$ )

**ตารางที่ 4.25** ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อศักยภาพองค์กรตามดัชนีชี้วัดความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม (Environment Key Performance Indicator)

ลำดับ ที่	ดัชนีชี้วัดความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม (Environment Key Performance Indicator)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	อัตราความสำเร็จของโครงการที่ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม	3.70	0.75	มาก
2	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่ลดลงอันเนื่องมาจากการใช้ทรัพยากรหมุนเวียนอย่างมีประสิทธิภาพ	3.64	0.83	มาก
3	สัดส่วนการใช้ทรัพยากรลดลงอย่างต่อเนื่อง	3.60	0.81	มาก
รวม		3.65	0.71	มาก

จากตาราง 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อ ศักยภาพองค์กร ตามดัชนีชี้วัดความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม ในภาพรวม พบว่า มีศักยภาพองค์กร อยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{x}=3.65$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีศักยภาพองค์กรมากที่สุด คือ อัตราความสำเร็จของโครงการที่ดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ( $\bar{x}=3.70$ ) และรองลงมา คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่ลดลงอันเนื่องมาจากการใช้ทรัพยากรหมุนเวียน อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{x}=3.64$ ) และข้อที่มีศักยภาพองค์กรน้อยที่สุด คือ สัดส่วนการใช้ทรัพยากรลดลงอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{x}=3.60$ )

#### 4.1.4 ความสอดคล้องของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

จากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม 5 กิจการพบว่า ปัจจัยการจัดการทางการเงิน ปัจจัยด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปัจจัยด้านการสกัดความรู้ออกจากตัวคน เป็นปัจจัยที่ผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนในชุมชน ปัจจัยด้านการสร้างคุณค่าทางสังคม ปัจจัยด้านการฝึกฝนความรู้ ปัจจัยด้านคุณค่าของสินค้าและบริการ ปัจจัยด้านความพอเพียง ปัจจัยด้านความมีเหตุผล และปัจจัยด้านเงื่อนไขความรู้

ในขณะที่การวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของ กิจการเพื่อสังคม มากที่สุด คือ ปัจจัยการสร้างคุณค่า (Value Creation) โดยมีค่าเฉลี่ย  $\bar{x}=4.03$  รองลงมา คือ ปัจจัยภาวะผู้นำ (Leadership) และปัจจัยการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ  $\bar{x}=3.98$  และด้านที่เป็นปัจจัยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยการจัดการทางการเงิน  $\bar{x}=3.69$

## 4.2 ผลการพัฒนาเครื่องมือในการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

### 4.2.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือทางสถิติ Pearson Correlation ทำการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อเป็นการดูทิศทางความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient:  $r$ ) เป็นตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์

ตารางที่ 4.26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตาม

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Y1	Y2	Y3
X1	1	.679**	.532**	.499**	.254**	.525**	.597**	.320**	.417**	.338**
X2		1	.720**	.683**	.417**	.686**	.797**	.308**	.465**	.409**
X3			1	.587**	.399**	.563**	.657**	.421**	.473**	.426**
X4				1	.474**	.639**	.734**	.339**	.433**	.404**
X5					1	.502**	.559**	.184**	.146**	.214**
X6						1	.721**	.344**	.406**	.323**
X7							1	.312**	.455**	.376**
Y1								1	.624**	.554**
Y2									1	.530**
Y3										1

P\*\* < 0.01

จากตาราง 4.26 การทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระ และระหว่างตัวแปรตาม พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.254 ถึง 0.797 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย ภาวะผู้นำ (X1) มีความสัมพันธ์กับการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X2) การสร้างคุณค่า (X3) การจัดการความรู้ (X6) และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (X7) ส่วนการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X2) มีความสัมพันธ์กับการสร้างคุณค่า (X3) การจัดการนวัตกรรม (X4) การจัดการความรู้ (X6) และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (X7) ส่วนการสร้างคุณค่า (X3) มีความสัมพันธ์กับการจัดการนวัตกรรม (X4) การจัดการความรู้ (X6) และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (X7) ส่วนการจัดการนวัตกรรม (X4) มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ (X6) และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (X7) ส่วนการจัดการทางการเงิน (X5) มีความสัมพันธ์กับมีความสัมพันธ์กับ การจัดการความรู้ (X6) และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (X7) ส่วนการจัดการความรู้ (X6) มีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (X7)

## 2. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรตาม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรตามแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.530 ถึง 0.624 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวชี้วัดความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ (Y1) มีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดความยั่งยืนทางสังคม (Y2) และตัวชี้วัดความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม (Y3) ส่วน ตัวชี้วัดความยั่งยืนทางสังคม (Y2) มีความสัมพันธ์กับ ตัวชี้วัดความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม (Y3)

จากตาราง 4.26 การทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระ และระหว่างตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงและเนื่องจากตัวแปรในแต่ละด้านนั้นมีความใกล้เคียงกันในหมวดต่างๆ ทางทฤษฎีจึงทำให้ข้อมูลมีแนวโน้มที่ตัวแปรแต่ละตัวจะมีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) ทั้งนี้ การที่ตัวแปรทั้งสองตัวมีค่าสหสัมพันธ์แสดงออกถึงความสัมพันธ์กันนั้น หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีแนวโน้มจะไปในทางเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตาม ไม่ได้หมายความว่าตัวแปรทั้งสองนั้นเป็นปัจจัย หรือเป็นเหตุผลของกันและกัน ทั้งนี้จึงต้องนำไปวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 4.2.2 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตาม

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) คือ การหารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองชุดที่ทำให้ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด โดยการวิเคราะห์แบบนี้ จะทำให้ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นค่าชี้ความสัมพันธ์เชิงเส้นที่เป็นไปได้สูงสุดระหว่างกลุ่มของตัวแปรอิสระหรือตัวพยากรณ์ กับกลุ่มของตัวแปรตามหรือตัวเกณฑ์ พร้อมทั้งทราบอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล อิทธิพลดังกล่าวพิจารณาจากสัมประสิทธิ์คาโนนิคอล หรือน้ำหนักถดถอย (regression weights) หรือ eigenvalue ซึ่งเป็นน้ำหนักแสดงถึงความสำคัญของตัวแปรนั้นที่มีส่วนช่วยให้ได้สหสัมพันธ์สูงสุดดังกล่าว

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล เพื่อหาความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคมกับชุดตัวแปรความยั่งยืน ซึ่งชุดตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคม ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำ การสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างคุณค่า การจัดการนวัตกรรม การจัดการทางการเงิน การจัดการความรู้ และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่วนชุดตัวแปรความยั่งยืนประกอบไปด้วย ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ ความยั่งยืนทางสังคม และความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตามผลดังตารางที่ 4.27



ตารางที่ 4.27 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตาม

Function	Canonical correlation	Eigenvalue	Wilk's Lambda ( $\Lambda$ )	F	df	Error df	p
1	0.682	0.868	0.501	14.538	21.00	1123.29	0.000
2	0.216	0.049	0.936	2.179	12.00	784.00	0.011
3	0.134	0.018	0.982	1.430	5.00	393.00	0.213

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตาม พบว่า ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืน (ภาวะผู้นำ การสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างคุณค่า การจัดการนวัตกรรม การจัดการทางการเงิน การจัดการความรู้ และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง) กับชุดตัวแปรตามตัวชี้วัดความยั่งยืน (ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม) ฟังก์ชันที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล เท่ากับ 0.682 ซึ่งมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 [Wilk's Lambda =0.501, F= (21,1123.29) =14.538, p=0.000] ฟังก์ชันที่ 2 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล เท่ากับ 0.216 ซึ่งมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 [Wilk's Lambda=0.936, F= (12,784) =2.179, p=0.011] และฟังก์ชันที่ 3 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอล เท่ากับ 0.134 ซึ่งไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ [Wilk's Lambda=0.982, F=(5,393)=1.43, p=0.213]

เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของสหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Eigenvalue) ทั้ง 3 ชุด พบว่า มีค่าไอแกนเรียงตามฟังก์ชันที่ 1 ฟังก์ชันที่ 2 และฟังก์ชันที่ 3 เท่ากับ 0.868, 0.049 และ 0.018 ตามลำดับ แสดงว่าในฟังก์ชันแรกเป็นมิติที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด ชุดตัวแปรอิสระ สามารถอธิบายชุดตัวแปรตามดัชนีชี้วัดความยั่งยืน ได้ประมาณร้อยละ 86.8 ในฟังก์ชันที่ 2 เป็นมิติที่มีความสำคัญรองลงมา ชุดตัวแปรอิสระ สามารถอธิบายชุดตัวแปรตามดัชนีชี้วัดความยั่งยืน ได้ประมาณร้อยละ 4.9 ในฟังก์ชันที่ 3 เป็นมิติที่มีความสำคัญน้อยที่สุด ชุดตัวแปรอิสระ สามารถอธิบายชุดตัวแปรตามดัชนีชี้วัดความยั่งยืน ได้ประมาณร้อยละ 1.8 ทั้งนี้แสดงค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิกอลมาตรฐานและ สัมประสิทธิ์โครงสร้างระหว่างชุดตัวแปรได้ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคัลมาตรฐานและสัมประสิทธิ์โครงสร้างระหว่างชุดตัวแปร

ตัวแปร	Standard Coefficients		Structure Coefficients	
	F1	F2	F1	F2
<b>ชุดตัวแปรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืน</b>				
ภาวะผู้นำ (X1)	0.025	-0.115	-0.559	-0.361
การสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X2)	-0.047	-0.642	-0.796	-0.406
การสร้างคุณค่า (X3)	-0.383	0.451	-0.825	-0.040
การจัดการนวัตกรรม (X4)	0.075	-0.147	-0.699	-0.215
การจัดการทางการเงิน (X5)	-0.344	0.847	-0.754	0.485
การจัดการความรู้ (X6)	-0.010	0.523	-0.723	0.044
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (X7)	-0.491	-0.780	-0.910	-0.321
<b>ชุดตัวแปรดัชนีชี้วัดความยั่งยืน</b>				
ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ (Y1)	-0.617	1.183	-0.935	0.355
ความยั่งยืนทางสังคม (Y2)	-0.316	-0.898	-0.826	-0.468
ความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม (Y3)	-0.211	-0.474	-0.770	-0.339

เกณฑ์ที่พิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญจะส่งผลซึ่งกันและกันและมีค่า  $\geq |.45|$  ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.28 พบว่าฟังก์ชันที่ 1 ตัวแปรในชุดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืนที่มีค่าสัมบูรณ์ของค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคัลมาตรฐานเท่ากับหรือสูงกว่า  $|.45|$  มีเพียงหนึ่งตัวแปรเท่านั้น คือ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีค่าเท่ากับ  $|.491|$  ในขณะที่ตัวแปรในชุดดัชนีชี้วัดความยั่งยืนมีเพียงหนึ่งตัวแปรเท่านั้น คือ ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจมีค่าเท่ากับ  $|.617|$  ซึ่งตัวแปรสองตัวในทั้งสองชุดนี้มีความสัมพันธ์เชิงลบทุกตัว กล่าวคือ ถ้ากิจการเพื่อสังคมมีคะแนนศักยภาพปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืนด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงต่ำ จะทำให้ดัชนีชี้วัดความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจต่ำเช่นกัน โดยภาพรวมแล้ว ชุดตัวแปรอิสระปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืนสามารถอธิบายร่วมกับ ชุดตัวแปรดัชนีชี้วัดความยั่งยืนได้ร้อยละ 49.9 ซึ่ง อยู่ในระดับสูง [คำนวณจาก  $(1 - \text{Wilk's Lambda}) \times 100 = (1 - 0.501) \times 100 = 49.9$ ] ซึ่งผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลที่ได้นี้ ไปทำการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในขั้นต่อไป

### 4.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพยากรณ์ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพยากรณ์โดยเลือกใช้วิธีการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แทนด้วย X และตัวชี้วัดความยั่งยืน ซึ่งเป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) แทนด้วย Y โดยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลที่ได้ในขั้นตอนที่ผ่านมาทำการวิเคราะห์

**ตารางที่ 4.29** ผลการวิเคราะห์ตัวแปรความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในด้าน **ตัวชี้วัดความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ (Economic Key Performance Indicator)**

Model	Coefficients(Y1) <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
	B	Std. Error	Beta		
ภาวะผู้นำ	-.027	.060	-.024	-.454	.650
การสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	-.022	.097	-.018	-.226	.821
การสร้างคุณค่า	.310	.064	.280	4.858	.000**
การจัดการนวัตกรรม	-.069	.070	-.062	-1.021	.308
การจัดการทางการเงิน	.232	.040	.282	5.837	.000**
การจัดการความรู้	.064	.078	.050	.827	.409
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	.309	.096	.251	3.210	.001**

a. Dependent Variable: Econ\_Indicator\_Performance

\*0.01 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ \*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ การสร้างคุณค่า ( $P < 0.01$ ,  $\beta = 0.280$ ) การจัดการทางการเงิน ( $P < 0.01$ ,  $\beta = 0.282$ ) และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ( $P < 0.01$ ,  $\beta = 0.251$ ) ในขณะที่ 4 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ ( $P > 0.05$ ,  $\beta = -0.024$ ) การสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $P > 0.05$ ,  $\beta = -0.018$ ) การจัดการนวัตกรรม ( $P > 0.05$ ,  $\beta = -0.062$ ) และการจัดการความรู้ ( $P > 0.05$ ,  $\beta = 0.050$ ) ซึ่งเป็นค่าที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ การสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการจัดการนวัตกรรม เป็นค่าติดลบอันเกิดจากตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยเหล่านั้นไม่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางเศรษฐกิจมากนัก เมื่อนำตัวแปรดังกล่าวมาเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

$$\text{ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ} = -0.024\text{ภาวะผู้นำ} - 0.018\text{การสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย} + 0.280\text{การสร้างคุณค่า} - 0.062\text{การจัดการนวัตกรรม} + 0.282\text{การจัดการทางการเงิน} + 0.050\text{การจัดการความรู้} + 0.251\text{หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง}$$

จากสมการถดถอย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางด้านเศรษฐกิจคือ การจัดการทางการเงิน การสร้างคุณค่า และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.282, 0.280 และ 0.251 ตามลำดับ

เพื่อเป็นการยืนยันปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางด้านเศรษฐกิจ (Economic Key Performance Indicator) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพยากรณ์โดยเลือกใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise ได้ผลดังตาราง 4.30- 4.33

**ตารางที่ 4.30** ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางด้านเศรษฐกิจ

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 <sup>a</sup>	.308	.306	.49477
2	.608 <sup>b</sup>	.370	.367	.47276
3	.640 <sup>c</sup>	.409	.405	.45833
a. Predictors: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy				
b. Predictors: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy, Financial				
c. Predictors: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy, Financial, Value_Creation				

**ตารางที่ 4.31** การตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางด้านเศรษฐกิจ (ANOVA)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.452	1	43.452	177.501	.000 <sup>b</sup>
	Residual	97.674	399	.245		
	Total	141.125	400			
2	Regression	52.171	2	26.086	116.713	.000 <sup>c</sup>
	Residual	88.954	398	.224		
	Total	141.125	400			
3	Regression	57.729	3	19.243	91.603	.000 <sup>d</sup>
	Residual	83.397	397	.210		
	Total	141.125	400			
a. Dependent Variable: Econ_Indicator_Performance						
b. Predictors: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy						
c. Predictors: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy, Financial						
d. Predictors: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy, Financial, Value_Creation						

ตารางที่ 4.32 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการ เพื่อสังคมทางด้านเศรษฐกิจ

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.193	.200		5.961	.000
	Sufficiency_Econ_Philosophy	.683	.051	.555	13.323	.000
2	(Constant)	1.082	.192		5.631	.000
	Sufficiency_Econ_Philosophy	.477	.059	.387	8.063	.000
	Financial	.247	.040	.300	6.246	.000
3	(Constant)	.735	.198		3.713	.000
	Sufficiency_Econ_Philosophy	.272	.070	.220	3.888	.000
	Financial	.237	.038	.288	6.179	.000
	Value_Creation	.292	.057	.264	5.143	.000

a. Dependent Variable: Econ\_Indicator\_Performance

ตารางที่ 4.33 Excluded Variables<sup>a</sup>

Excluded Variables <sup>a</sup>							
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
							Tolerance
1	Leadership	-.003 <sup>b</sup>	-.057	.955	-.003	.644	
	Stakeholder Engagement	.096 <sup>b</sup>	1.389	.166	.069	.366	
	Value Creation	.279 <sup>b</sup>	5.219	.000	.253	.568	
	Innovation Management	.045 <sup>b</sup>	.741	.459	.037	.462	
	Financial	.300 <sup>b</sup>	6.246	.000	.299	.687	
	Knowledge Management	.136 <sup>b</sup>	2.276	.023	.113	.480	
2	Leadership	.035 <sup>c</sup>	.691	.490	.035	.635	
	Stakeholder Engagement	.119 <sup>c</sup>	1.815	.070	.091	.364	
	Value Creation	.264 <sup>c</sup>	5.143	.000	.250	.567	
	Innovation Management	.004 <sup>c</sup>	.072	.943	.004	.456	
	Knowledge Management	.077 <sup>c</sup>	1.321	.187	.066	.466	
3	Leadership	-.026 <sup>d</sup>	-.526	.599	-.026	.599	
	Stakeholder Engagement	-.029 <sup>d</sup>	-.411	.681	-.021	.295	
	Innovation Management	-.057 <sup>d</sup>	-.974	.331	-.049	.438	
	Knowledge Management	.030 <sup>d</sup>	.525	.600	.026	.454	
a. Dependent Variable: Econ_Indicator_Performance							
b. Predictors in the Model: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy							
c. Predictors in the Model: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy, Financial							
d. Predictors in the Model: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy, Financial, Value_Creation							

จากตารางที่ 4.30 - 4.33 ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคมด้านความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย คือหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ( $P < 0.01$ ,  $\beta = 0.220$ ) การจัดการทางการเงิน ( $P < 0.01$ ,  $\beta = 0.288$ ) และการสร้างคุณค่า ( $P < 0.01$ ,  $\beta = 0.264$ ) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ การจัดการทางการเงิน

เมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคมด้านความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับทั้ง 3 ปัจจัยในระดับปานกลาง ( $R = 0.640$ ) โดยปัจจัยทั้ง 3 นี้ สามารถนำมาอธิบายประสิทธิภาพของการดำเนินกิจการเพื่อสังคมได้ร้อยละ 40.90 ( $R^2 = 0.409$ )

จากการเปรียบเทียบทั้ง 2 วิธี พบว่า ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคมด้านความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย คือหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การจัดการทางการเงิน และการสร้างคุณค่า โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ การจัดการทางการเงิน

**ตารางที่ 4.34** ผลการวิเคราะห์ตัวแปรความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในด้าน **ตัวชี้วัดความยั่งยืนทางสังคม (Social Key Performance Indicator)**

Coefficients(Y2) <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P
	B	Std. Error			
ความเป็นผู้นำ	-.001	.075	-.001	.010	.992
การสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	.156	.121	.108	1.288	.199
การสร้างคุณค่า	.244	.080	.188	3.061	.002**
การจัดการนวัตกรรม	-.080	.085	-.060	0.937	.349
การจัดการทางการเงิน	.086	.050	.089	1.724	.085
การจัดการความรู้	-.005	.097	-.003	0.051	.960
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	.474	.121	.329	3.935	.000**

a. Dependent Variable: Social\_Indicator\_Performance

\*0.01 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ \*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.34 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางด้านสังคม ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ การสร้างคุณค่า ( $P < 0.01$ ,  $\beta = 0.188$ ) และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ( $P < 0.01$ ,  $\beta = 0.329$ ) ในขณะที่ 5 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ ( $P > 0.05$ ,  $\beta = -0.001$ ) การสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $P > 0.05$ ,  $\beta = 0.108$ ) การจัดการนวัตกรรม ( $P > 0.05$ ,  $\beta = -0.060$ ) การจัดการทางการเงิน ( $P > 0.05$ ,  $\beta = 0.089$ ) และการจัดการความรู้ ( $P > 0.05$ ,  $\beta = -0.003$ ) ซึ่งเป็นค่าที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ การจัดการนวัตกรรม และการจัดการความรู้ เป็นค่าติดลบอันเกิดจากตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านั้นไม่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางสังคมมากนัก เมื่อนำตัวแปรดังกล่าวมาเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

**ความยั่งยืนทางสังคม** =  $-0.001$ ความเป็นผู้นำ +  $0.108$ การสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย +  $0.188$ การสร้างคุณค่า -  $0.060$ การจัดการนวัตกรรม +  $0.089$ การจัดการทางการเงิน -  $0.003$ การจัดการความรู้ +  $0.329$ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จากสมการถดถอย พบว่า ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ระดับการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมสูงสุดทางสังคม (Social Key Performance Indicator) คือ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการสร้างคุณค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ  $0.329$  และ  $0.188$  ตามลำดับ

เพื่อเป็นการยืนยันปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางด้านสังคม (Social Key Performance Indicator) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพยากรณ์โดยเลือกใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise ได้ผลดังตาราง 4.35- 4.38

**ตารางที่ 4.35** ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางด้านสังคม

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 <sup>a</sup>	.293	.291	.58474
2	.566 <sup>b</sup>	.320	.317	.57411
a. Predictors: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy				
b. Predictors: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy, Value_Creation				

**ตารางที่ 4.36** การตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางด้านสังคม (ANOVA)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.612	1	56.612	165.572	.000 <sup>b</sup>
	Residual	136.425	399	.342		
	Total	193.036	400			
2	Regression	61.852	2	30.926	93.827	.000 <sup>c</sup>
	Residual	131.184	398	.330		
	Total	193.036	400			
a. Dependent Variable: Social_Indicator_Performance						
b. Predictors: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy						
c. Predictors: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy, Value_Creation						

**ตารางที่ 4.37** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางด้านสังคม

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.721	.237		3.050	.002
	Sufficiency_Econ_Philosophy	.780	.061	.542	12.867	.000
2	(Constant)	.381	.247		1.541	.124
	Sufficiency_Econ_Philosophy	.573	.079	.398	7.256	.000
	Value_Creation	.284	.071	.219	3.987	.000
a. Dependent Variable: Social_Indicator_Performance						

ตารางที่ 4.38 Excluded Variables<sup>a</sup>

Excluded Variables <sup>a</sup>						
Model		Beta	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
		In				Tolerance
1	Leadership	.057 <sup>b</sup>	1.089	.277	.055	.644
	Stakeholder Engagement	.185 <sup>b</sup>	2.672	.008	.133	.366
	Value Creation	.219 <sup>b</sup>	3.987	.000	.196	.568
	Innovation Management	.017 <sup>b</sup>	.268	.789	.013	.462
	Financial	.087 <sup>b</sup>	1.720	.086	.086	.687
	Knowledge Management	.061 <sup>b</sup>	1.004	.316	.050	.480
2	Leadership	.010 <sup>c</sup>	.196	.845	.010	.610
	Stakeholder Engagement	.082 <sup>c</sup>	1.088	.277	.055	.298
	Innovation Management	-.034 <sup>c</sup>	-.551	.582	-.028	.442
	Financial	.077 <sup>c</sup>	1.554	.121	.078	.685
	Knowledge Management	.021 <sup>c</sup>	.350	.727	.018	.467
a. Dependent Variable: Social_Indicator_Performance						
b. Predictors in the Model: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy						
c. Predictors in the Model: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy, Value_Creation						

จากตารางที่ 4.35 - 4.38 ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคมด้านความยั่งยืนทางสังคม ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ( $P < 0.01$ ,  $\beta = 0.398$ ) และการสร้างคุณค่า ( $P < 0.01$ ,  $\beta = 0.219$ ) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคมด้านความยั่งยืนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับทั้ง 2 ปัจจัยในระดับปานกลาง ( $R = 0.566$ ) โดยปัจจัยทั้ง 3 นี้ สามารถนำมาอธิบายประสิทธิภาพของการดำเนินกิจการเพื่อสังคมได้ร้อยละ 32.00 ( $R^2 = 0.320$ )

จากการเปรียบเทียบทั้ง 2 วิธี พบว่า ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคมด้านความยั่งยืนทางสังคม ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการสร้างคุณค่า โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**ตารางที่ 4.39** ผลการวิเคราะห์ตัวแปรความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในด้านตัวชี้วัดความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Key Performance Indicators)

Model	Coefficients(Y3) <sup>a</sup>				t	P
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
ความเป็นผู้นำ	-.010	.079	-.007	.124	.901	
การสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	.064	.127	.043	.503	.616	
การสร้างคุณค่า	.180	.084	.137	2.155	.032*	
การจัดการนวัตกรรม	.037	.089	.027	.414	.679	
การจัดการทางการเงิน	.148	.052	.151	2.837	.005**	
การจัดการความรู้	-.165	.102	-.108	1.626	.105	
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	.525	.126	.359	4.162	.000**	

a. Dependent Variable: Enviro\_Indicator\_Performance

\*0.01 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ \*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ การสร้างคุณค่า ( $P < 0.05$ ,  $\beta = 0.137$ ) การจัดการทางการเงิน ( $P < 0.01$ ,  $\beta = 0.151$ ) และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ( $P < 0.01$ ,  $\beta = 0.359$ ) ในขณะที่ 4 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ ( $P > 0.05$ ,  $\beta = -0.007$ ) การสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $P > 0.05$ ,  $\beta = 0.043$ ) การจัดการนวัตกรรม ( $P > 0.05$ ,  $\beta = 0.027$ ) และการจัดการความรู้ ( $P > 0.05$ ,  $\beta = -0.108$ ) ซึ่งเป็นค่าที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ และการจัดการความรู้ เป็นค่าติดลบอันเกิดจากตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านั้นไม่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางสังคมมากนัก เมื่อนำตัวแปรดังกล่าวมาเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

**ความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม** =  $-0.007$ ความเป็นผู้นำ +  $0.043$ การสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย +  $0.137$ การสร้างคุณค่า +  $0.027$ การจัดการนวัตกรรม +  $0.151$ การจัดการทางการเงิน -  $0.108$ การจัดการความรู้ +  $0.359$ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จากสมการถดถอย พบว่า ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ระดับการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมสูงสุดทางสิ่งแวดล้อม (Environment Key Performance Indicator) คือ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การจัดการทางการเงิน และการสร้างคุณค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.359 0.151 และ 0.137 ตามลำดับ

เพื่อเป็นการยืนยันปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางด้านสังคม (Social Key Performance Indicator) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพยากรณ์โดยเลือกใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise ได้ผลดังตาราง 4.40- 4.43

**ตารางที่ 4.40** ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางด้านสิ่งแวดล้อม

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 <sup>a</sup>	.256	.254	.60937
2	.520 <sup>b</sup>	.270	.266	.60431
3	.530 <sup>c</sup>	.281	.276	.60053
a. Predictors: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy				
b. Predictors: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy, Financial				
c. Predictors: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy, Financial, Value_Creation				

**ตารางที่ 4.41** การตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมทางด้านสิ่งแวดล้อม (ANOVA)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.983	1	50.983	137.297	.000 <sup>b</sup>
	Residual	148.163	399	.371		
	Total	199.146	400			
2	Regression	53.801	2	26.901	73.663	.000 <sup>c</sup>
	Residual	145.345	398	.365		
	Total	199.146	400			
3	Regression	55.976	3	18.659	51.739	.000 <sup>d</sup>
	Residual	143.170	397	.361		
	Total	199.146	400			
a. Dependent Variable: Environment_Indicator_Performance						
b. Predictors: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy						
c. Predictors: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy, Financial						
d. Predictors: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy, Financial, Value_Creation						

**ตารางที่ 4.42** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการ เพื่อสังคมทางด้านสิ่งแวดล้อม

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.779	.247		3.159	.002
	Sufficiency_Econ_Philosophy	.740	.063	.506	11.717	.000
2	(Constant)	.715	.246		2.914	.004
	Sufficiency_Econ_Philosophy	.623	.076	.426	8.240	.000
	Financial	.141	.051	.144	2.778	.006
3	(Constant)	.499	.259		1.922	.055
	Sufficiency_Econ_Philosophy	.494	.092	.338	5.403	.000
	Financial	.134	.050	.137	2.670	.008
	Value_Creation	.183	.074	.139	2.455	.015

a. Dependent Variable: Environment\_Indicator\_Performance

**ตารางที่ 4.43** Excluded Variables<sup>a</sup>

Excluded Variables <sup>a</sup>						
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Leadership	.004 <sup>b</sup>	.076	.939	.004	.644
	Stakeholder_Engagement	.075 <sup>b</sup>	1.055	.292	.053	.366
	Value_Creation	.146 <sup>b</sup>	2.571	.010	.128	.568

Excluded Variables <sup>a</sup>						
Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
	Innovation_ Management	.062 <sup>b</sup>	.971	.332	.049	.462
	Financial	.144 <sup>b</sup>	2.778	.006	.138	.687
	Knowledge Management	-.036 <sup>b</sup>	-.584	.559	-.029	.480
2	Leadership	.022 <sup>c</sup>	.411	.681	.021	.635
	Stakeholder_ Engagement	.087 <sup>c</sup>	1.224	.222	.061	.364
	Value_ Creation	.139 <sup>c</sup>	2.455	.015	.122	.567
	Innovation_ Management	.043 <sup>c</sup>	.670	.503	.034	.456
	Knowledge Management	-.068 <sup>c</sup>	-1.081	.280	-.054	.466
3	Leadership	-.010 <sup>d</sup>	-.175	.861	-.009	.599
	Stakeholder_ Engagement	.014 <sup>d</sup>	.181	.857	.009	.295
	Innovation_ Management	.012 <sup>d</sup>	.187	.852	.009	.438
	Knowledge_ Management	-.095 <sup>d</sup>	-1.513	.131	-.076	.454
a. Dependent Variable: Environment_Indicator_Performance						
b. Predictors in the Model: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy						
c. Predictors in the Model: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy, Financial						
d. Predictors in the Model: (Constant), Sufficiency_Econ_Philosophy, Financial, Value_Creation						



จากตารางที่ 4.40 - 4.43 ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคมด้านความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ( $P < 0.01$ ,  $\beta = 0.338$ ) การจัดการทางการเงิน ( $P < 0.01$ ,  $\beta = 0.137$ ) และการสร้างคุณค่า ( $P < 0.01$ ,  $\beta = 0.139$ ) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคมด้านความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับทั้ง 3 ปัจจัยในระดับปานกลาง ( $R = 0.530$ ) โดยปัจจัยทั้ง 3 นี้ สามารถนำมาอธิบายประสิทธิภาพของการดำเนินกิจการเพื่อสังคมได้ร้อยละ 28.10 ( $R^2 = 0.281$ )

จากการเปรียบเทียบทั้ง 2 วิธี พบว่า ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคมด้านความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การจัดการทางการเงิน และการสร้างคุณค่า โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

#### 4.3 การวิเคราะห์การจัดกลุ่มตามศักยภาพกิจการเพื่อสังคม ด้วยเทคนิค Cluster Analysis

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 401 กลุ่ม ในที่นี้ต้องการแบ่งกลุ่มกิจการเพื่อสังคมตามระดับศักยภาพที่ได้ประเมินเป็น 3 กลุ่ม โดยที่ผู้ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่างๆ คล้ายกัน แต่ผู้ที่อยู่นอกกลุ่มจะให้ความสำคัญแก่ปัจจัยต่างๆ ต่างกัน สำหรับการวิเคราะห์ครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกการวิเคราะห์การจัดกลุ่มด้วยเทคนิค Cluster Analysis ใช้เทคนิคย่อยในการวิเคราะห์แบบ K-Means Cluster Analysis เนื่องจากกลุ่มตัวอย่าง มีมากกว่า 200 กลุ่มรายละเอียดดังตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (ANOVA)

ANOVA						
	Cluster		Error		F	Sig.
	Mean Square	df	Mean Square	df		
Leadership	25.910	2	.154	398	167.875	.000
Stakeholder Engagement	30.381	2	.081	398	376.952	.000
Value Creation	30.388	2	.136	398	224.070	.000
Innovation Management	26.435	2	.146	398	180.991	.000

ANOVA						
	Cluster		Error		F	Sig.
	Mean Square	df	Mean Square	df		
Financial Management	51.643	2	.262	398	196.820	.000
Knowledge Management	18.488	2	.119	398	155.590	.000
Sufficiency_Econ_Philosophy	28.284	2	.092	398	308.878	.000

จากตารางที่ 4.44 พบว่าค่าสถิติ F ของตัวแปรทั้ง 7 ตัวมีค่ามาก และค่า Sig. มีค่าเป็นศูนย์ จึงสรุปว่าปัจจัยทั้ง 7 ตัวเป็นปัจจัยที่ทำให้กลุ่มต่าง โดยแสดงค่า Mean Square ระหว่าง Cluster (Between-cluster Mean Square) และ Mean Square Error หรือ Within-Cluster Mean Square และค่าสถิติ F พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรด้านการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เมื่อมีต่างกลุ่มจะมีความแตกต่างกันมากที่สุด เนื่องจากมีค่าสถิติ F สูงที่สุด คือ 376.952 รองลงมา คือ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 308.878 ส่วนตัวแปรด้านภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันน้อยที่สุดเมื่ออยู่ต่างกลุ่ม ค่า F = 167.875

จากการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค K-Means Cluster Analysis พบว่า สามารถจำแนกกลุ่มที่มีความแตกต่างกันได้ 3 กลุ่ม ดังตารางที่ 4.45

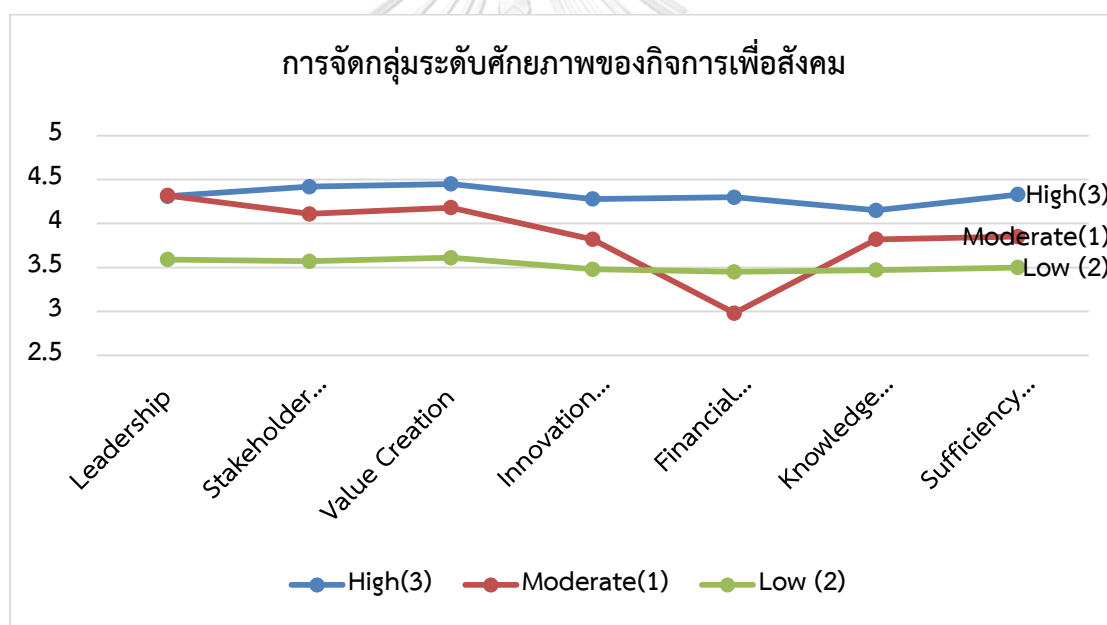
ตารางที่ 4.45 การวิเคราะห์การจัดกลุ่มด้วยเทคนิค Cluster Analysis

Cluster Group	Cluster Type	Number of Cases in each Cluster
1	Moderate Performance	71
2	Low Performance	179
3	High Performance	151
Valid		401

จากตารางที่ 4.45 แสดงจำนวนตัวอย่างที่อยู่ในแต่ละกลุ่ม จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย K-Means Cluster Analysis สามารถแบ่งได้ 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ระดับศักยภาพปานกลาง มี 71 ตัวอย่าง กลุ่มที่ 2 ระดับศักยภาพต่ำ มี 179 ตัวอย่าง กลุ่มที่ 3 ระดับศักยภาพสูง มี 151 ตัวอย่าง ตัวอย่างตามลำดับ โดยแต่ละระดับมีค่าเฉลี่ยจำแนกตามปัจจัยต่างๆ ดังตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 Cluster Centroid ของแบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมจากการวิเคราะห์จัดกลุ่มด้วยวิธี K-Means Cluster Analysis

Cluster	Leadership	Stakeholder Engagement	Value Creation	Innovation Management	Financial Management	Knowledge management	Sufficiency Economy Philosophy
High(3)	4.31	4.42	4.45	4.28	4.30	4.15	4.33
Moderate(1)	4.32	4.11	4.18	3.82	2.98	3.82	3.85
Low (2)	3.59	3.57	3.61	3.48	3.45	3.47	3.50



ภาพที่ 4.3 การจัดกลุ่มจำแนกตามระดับศักยภาพของกิจการเพื่อสังคม

**ตารางที่ 4.47** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของศักยภาพกิจการเพื่อสังคมแต่ละด้านในแต่ละกลุ่ม

Cluster Number of Case		Leadership	Stakeholder Engagement	Value Creation	Innovation Management	Financial Management	Knowledge management	Sufficiency Economy Philosophy	$\bar{x}$
3	MEAN	4.31	4.42	4.45	4.28	4.30	4.15	4.33	4.32
	n	151	151	151	151	151	151	151	
	SD	0.357	0.277	0.370	0.383	0.478	0.375	0.300	
1	MEAN	4.32	4.11	4.18	3.82	2.98	3.82	3.85	3.86
	n	71	71	71	71	71	71	71	
	SD	0.582	0.351	0.335	0.475	0.607	0.416	0.368	
3	MEAN	3.59	3.57	3.61	3.48	3.45	3.47	3.50	3.52
	n	179	179	179	179	179	179	179	
	SD	0.323	0.259	0.379	0.338	0.499	0.282	0.275	

จากตารางที่ 4.47 สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้  
กิจการเพื่อสังคมกลุ่มที่ 1 มีจำนวน 71 กิจการ มีศักยภาพด้านภาวะผู้นำสูงสุดโดยเฉลี่ยสูงที่สุด

กิจการเพื่อสังคมกลุ่มที่ 2 มีจำนวน 179 กิจการ ไม่มีศักยภาพด้านใดสูงที่สุดในทั้ง 7 ด้าน  
กิจการเพื่อสังคมกลุ่มที่ 3 มีจำนวน 151 กิจการ มีศักยภาพด้านการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างคุณค่า การจัดการนวัตกรรม การจัดการทางการเงิน การจัดการองค์ความรู้ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยเฉลี่ยสูงที่สุด

เมื่อพิจารณาปัจจัยทั้ง 7 ปัจจัย ในการแบ่งกลุ่มจึงสรุปได้ว่า กิจการเพื่อสังคมกลุ่มที่ 1 มีค่าเฉลี่ยของศักยภาพสูงสุด 1 ปัจจัย จึงจัดเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพปานกลาง กิจการเพื่อสังคมกลุ่มที่ 2 ไม่มีค่าเฉลี่ยของศักยภาพสูงสุดในปัจจัยใดเลย จึงจัดเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพน้อย กิจการเพื่อสังคมกลุ่มที่ 3 มีค่าเฉลี่ยของศักยภาพสูง 6 ปัจจัยจึงจัดเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ค่าเฉลี่ยของ Cluster หรือ Cutting Point ระดับศักยภาพของกิจการเพื่อสังคม ต่ำ กลาง และสูง คือ 3.52, 3.86 และ 4.32

จากผลการจัดกลุ่มเพื่อนำไปทำการทดสอบความแม่นยำของเครื่องมือ (Validation) ผู้วิจัยได้ทำการอ้างอิงข้อมูลกับปัจจัยภายนอก คือ ระยะเวลาการดำเนินงานของกิจการ โดยผู้วิจัยได้แบ่งระยะเวลาการดำเนินงานออกเป็น 3 ช่วง คือ 1) ระยะเวลาการดำเนินงาน ต่ำกว่า 10 ปี 2) ระยะเวลาการดำเนินงานระหว่าง 11-20 ปี และ 3) ระยะเวลาการดำเนินงานตั้งแต่ 21 ปี ซึ่งสามารถจำแนกออกมากดังตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.48 ตารางจัดกลุ่มจำแนกตามอายุและประสิทธิภาพของกิจการ

อายุกิจการ	Cluster					
	Low		Moderate		High	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	22	12.29%	16	22.53%	29	19.20%
11-20 ปี	100	55.87%	28	39.44%	75	49.67%
1-10 ปี	57	31.84%	27	38.03%	47	31.13%
รวม	179	100%	71	100%	151	100%

จากผลการวิเคราะห์พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มทำให้สามารถวางแผนกำหนดกลยุทธ์เพื่อบริหารจัดการกิจการเพื่อสังคมแต่ละกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพจากการวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มด้วยเทคนิค K-Means Cluster Analysis ข้างต้น ผู้วิจัยจะทำการทดสอบโมเดลการประเมินศักยภาพกิจการเพื่อสังคมในบทที่ 5 ในลำดับต่อไป

## บทที่ 5

### กระบวนการสร้างนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

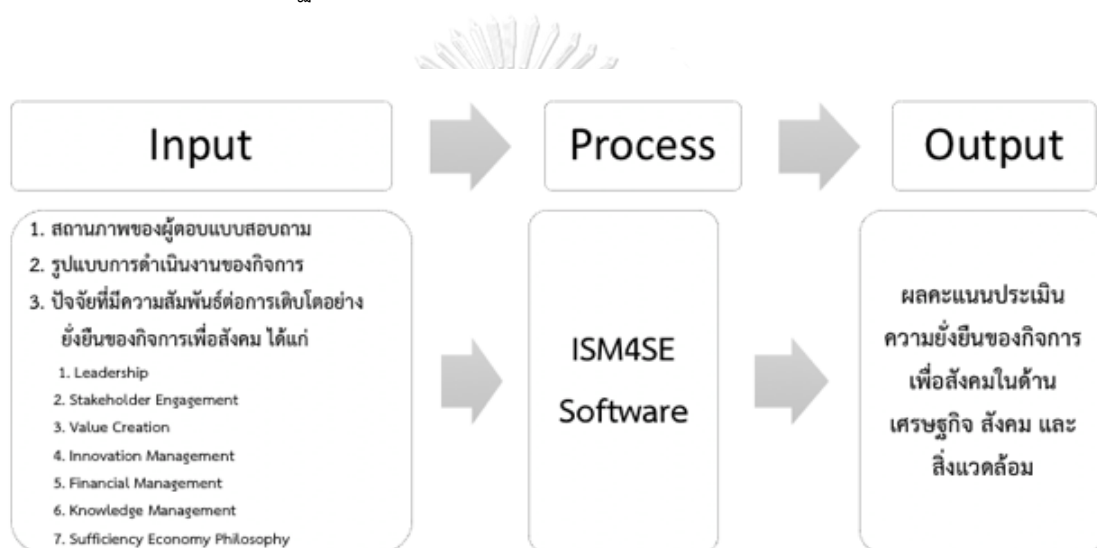
จากบทที่ 4 ผู้วิจัยได้ทำการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยได้ทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อนำไปใช้ในการสร้างสมการคำนวณค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบของนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ที่มีผลคะแนนในแต่ละองค์ประกอบที่เหมาะสมสำหรับการประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ซึ่งในบทที่ 5 นี้เป็นการนำเสนอการพัฒนาวัตกรรมการประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมที่สามารถนำไปใช้งานได้จริง ซึ่งนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมเป็นโปรแกรมเฉพาะด้านพร้อมทั้งฟังก์ชันการเสนอรายงานผลการประเมิน รวมทั้งมีการทดสอบการใช้งานและการทดสอบการยอมรับเทคโนโลยี และแผนการบริหารจัดการเชิงพาณิชย์สำหรับนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การพัฒนาวัตกรรมการหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ มีจุดเริ่มต้นที่การทำความเข้าใจความต้องการหรือปัญหาของผู้บริโภคที่กลายเป็นโอกาสทางการตลาดและสิ้นสุดที่การผลิต การจำหน่าย หรือการกระจายผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาด กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. การสังเคราะห์แนวคิดนวัตกรรม
2. การสร้างระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม
  1. การกำหนดความต้องการ (Requirement Definition)
  2. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis)
  3. การออกแบบระบบ (System Design)
  4. การสร้างระบบ (System Acquisition)
  5. การทดสอบระบบ (System Testing)

## 5.1 การสังเคราะห์แนวคิดนวัตกรรม

ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญในการนำผลทางการศึกษาด้านความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในด้านทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมมาพัฒนาต่อยอดเป็นนวัตกรรมที่สามารถใช้งานได้จริง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลจากการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกจากกิจการเพื่อสังคม 5 กิจการมาทำการสร้างแบบสอบถามเพื่อทำการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับกิจการเพื่อสังคมจำนวน 401 กิจการ ซึ่งจากผลการเก็บข้อมูลและนำมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติสามารถสังเคราะห์สมการพยากรณ์ความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมบนพื้นฐานของ Triple Bottom Line 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 กระบวนการสร้างนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 5.2 การสร้างระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

จากข้อสรุปเกี่ยวกับนวัตกรรมต้นแบบ ผู้วิจัยสามารถนำมาสร้างผลิตภัณฑ์เป็นรูปแบบของโปรแกรมสำหรับใช้ประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม เพื่อคำนวณหาระดับความพร้อมทางการตลาดในการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคม โดยกระบวนการสร้างผลิตภัณฑ์ ผู้วิจัยใช้วงจรการพัฒนาแบบ (System Development Life Cycle:SDLC) ซึ่งเป็นวงจรที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการต่างๆ ในแต่ละขั้นตอนของการสร้างระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ตั้งแต่การเริ่มต้นสร้างไปจนถึงการสร้างระบบเสร็จสิ้น โดยวงจรการสร้างระบบจะทำให้เข้าใจถึงลักษณะกิจกรรมพื้นฐานและรายละเอียดต่างๆ ในการสร้างระบบ อันประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความต้องการ (Requirement Difinition)
2. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis)
3. การออกแบบระบบ (System Design)
4. การพัฒนาระบบ (System Development)
5. การ

ทดสอบระบบ (System Testing) 6. การติดตั้งระบบ (System Implement) 7. การบำรุงรักษา ระบบ (System Maintenance) โดยในบทที่ 5 นี้จะกล่าวถึงขั้นตอนที่ 1-5 เท่านั้น

### 5.2.1. การกำหนดความต้องการ (Requirement Definition)

- การกำหนดปัญหา (Problem Definition)

ปัจจุบันระบบประเมินศักยภาพความพร้อมหรือความยั่งยืนของธุรกิจและการให้คำปรึกษา เบื้องต้นแก่ผู้ประกอบการนั้นยังไม่ได้ถูกจัดทำขึ้นเพื่อการใช้งานอย่างแพร่หลาย ระบบที่มีอยู่ในปัจจุบันยังเป็นระบบที่ประยุกต์มาจากต่างประเทศ อีกทั้งเป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินกับทุกภาคส่วน ธุรกิจ ยังไม่มีระบบประเมินที่ทำจากการเก็บกลุ่มตัวอย่างจากบริบทกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย นอกจากนี้ระบบประเมินศักยภาพความพร้อมหรือความยั่งยืนของธุรกิจยังประเมินด้วยหลักการบนพื้นฐานหลักคิดของผู้ประเมิน ซึ่งอาจแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ของผู้ประเมินแต่ละคน ซึ่งระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมนี้นี้จะเป็นการช่วยให้การประเมินเป็นไปตามหลักและบริบทจริงของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย การใช้งานและดูแลตัวระบบนั้นมีความง่ายต่อผู้ประกอบการ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและความพร้อมสำหรับกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- การกำหนดความต้องการของระบบ (System Requirement)

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยเก็บความต้องการของระบบ หรือคุณสมบัติที่ระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมที่ผู้ประกอบการต้องการให้มี จากการสัมภาษณ์กิจการเพื่อสังคม 5 กิจการ ดังตาราง 5.1

ตารางที่ 5.1 คุณสมบัติของระบบ

ข้อ ที่	คุณสมบัติของระบบ	โรงเรียนรุ่งอรุณ	ป่าใหญ่ ศรีเอจัน	สหกรณ์กรีนเนท	สมาคมพัฒนา ประชากรและชุมชน	โรงพยาบาลเจ้าพระยา อภัยภูเบศร
1	ผู้ใช้งานต้องล็อกอินเพื่อใช้งานระบบ	/	/	/	/	/
2	ผู้ใช้งานสามารถ แก้ไข แสดง ข้อมูลส่วนตัวได้	/	/	/	/	/
3	ผู้ใช้งานต้องสามารถแสดงความคิดเห็นแก่ผู้ดูแลระบบได้	/	/	/	/	/
4	ผู้ใช้งานต้องสามารถนำออกแบบสอบถามใน รูปแบบ PDF ได้	/	/	/	/	/



ข้อ ที่	คุณสมบัติของระบบ	โรงเรียนรุ่งอรุณ	ป่าใหญ่ ศรีเอิ้น	สหกรณ์กรีนเนท	สมาคมพัฒนา ประชากรและชุมชน	โรงพยาบาลเจ้าพระยา อภัยภูเบศร
5	ระบบต้องมีส่วนควบคุมจัดการข้อมูลของผู้ใช้งานทั้งหมดได้	/	/	/	/	/
6	ระบบต้องสามารถจัดเก็บประวัติการใช้งานของผู้ใช้งานแต่ละคน และ ระบบทั้งหมดได้	/	/	/	/	/
7	ระบบสามารถใช้งานผ่านอินเทอร์เน็ต	/	/			/

## 5.2.2. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis)

### 1. ภาพรวมของระบบ

#### a. คำอธิบายระบบ

จากข้อมูลในส่วนของการสังเคราะห์แนวคิดนวัตกรรม และการสร้างระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมที่ได้มาจากการกำหนดปัญหาและกำหนดความต้องการของระบบ ทำให้ผู้วิจัยได้แนวทางและลักษณะกระบวนการในการทำงานของระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

ระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม เป็นการอนุญาตให้ผู้ประกอบการกิจการ เข้ามาทำแบบสอบถามออนไลน์เพื่อวิเคราะห์ความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมของตน ประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ส่วนด้วยกัน โดยแบบสอบถามส่วนที่ 1 จะเป็นตัววิเคราะห์ว่ากิจการเพื่อสังคมมีลักษณะการดำเนินธุรกิจอย่างไร และแบบสอบถามส่วนที่ 2 จะให้ผู้ประกอบการที่เป็นกิจการเพื่อสังคมได้ทำการประเมินเพื่อวิเคราะห์ความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ซึ่งระบบจะนำข้อมูลที่ได้จากผู้ประกอบการมาทำการคำนวณโดยใช้สมการพยากรณ์ความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมซึ่งจะประกอบด้วยทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม หลังจากนั้นระบบจะแสดงผลจากการคำนวณของสมการดังกล่าวในรูปแบบของกราฟ คือ Spider Graph เพื่อชี้แจงและอธิบายให้เห็นถึงภาพรวมและคุณลักษณะความยั่งยืนในแต่ละด้านของกิจการหรือธุรกิจของผู้ประกอบการนั้นๆ ซึ่งผู้ประกอบการสามารถนำผลสรุปจากการประเมินไปแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงกิจการต่อไป

### b. คุณสมบัติของระบบ

ในส่วนของคุณสมบัติของระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม คือ สมการการพยากรณ์ความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมบนพื้นฐานของ Triple Bottom Line 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นตัววิเคราะห์และชี้วัดประสิทธิภาพความยั่งยืนเพื่อสังคมของกิจการหรือธุรกิจของผู้ประกอบการนั้นๆ

- สมการพยากรณ์ความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านเศรษฐกิจ
- สมการพยากรณ์ความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านสังคม
- สมการพยากรณ์ความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านสิ่งแวดล้อม

### c. การกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลของผู้ใช้งานระบบ

ระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมมีการแบ่งผู้ใช้งานระบบออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ใช้งานทั่วไป และกลุ่มผู้ดูแลระบบ

- กลุ่มผู้ใช้งานทั่วไป คือ ผู้ประกอบกิจการ หรือ ผู้ทำแบบสอบถามของกิจการนั้นๆ ที่ต้องการประเมินศักยภาพความพร้อมหรือความยั่งยืนของกิจการ
- กลุ่มผู้ดูแลระบบ คือ ผู้ที่ดูแลและจัดการระบบทั้งหมด ตั้งแต่การจัดการส่วนของผู้ใช้และการจัดการสิทธิ์ในการเข้าถึงระบบ

### d. สภาพแวดล้อมการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานของระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมประกอบด้วยเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการพัฒนาระบบทั้งหมดดังนี้

- Programming Language: JAVA
- Operating System Server: UNIX SERVER
- Application Server: APACHE TOMCAT
- Database Server: MySQL SERVER
- Database: MySQL
- Development Tools: NETBEANS, NAVICAT
- 3<sup>rd</sup> Party Software: JASPER

### e. ข้อตกลงการพัฒนาระบบ

ในส่วนของการทำงานแบบสอบถามเพื่อประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ผู้ประกอบการจะต้องลงทะเบียนในนามผู้ประกอบการของกิจการนั้นๆ โดยผู้ที่ทำการลงทะเบียนคือตัวแทนในการทำแบบสอบถามเพื่อประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม หลังจากนั้น



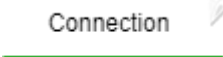
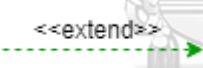

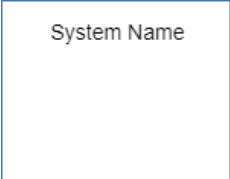
ผู้ประกอบการหรือตัวแทนจากกิจการนั้นๆ จะได้รับ Username และ Password เพื่อทำการเข้าระบบไปทำแบบสอบถามเพื่อประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมต่อไป

## 2. รายละเอียดของแผนภาพ Use Cases

### รายละเอียดของแผนภาพ Use Cases

ในส่วนของรายละเอียดของแผนภาพ Use Cases ของระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมจะประกอบไปด้วยสัญลักษณ์ต่างๆ ในการสื่อความหมาย ดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 รายละเอียดแผนภาพ Use Cases

สัญลักษณ์	ความหมาย
	Actor คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม
	Use Case คือ หน้าที่ต่างๆ ที่ต้องกระทำภายในระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม
	Connection คือ เส้นที่ลากเชื่อมต่อระหว่าง Actor กับ Use Case ที่มีความสัมพันธ์กัน
	Extend คือ แสดงถึงความสัมพันธ์ Use Case บางอัน ที่อาจจะมีเงื่อนไขบางอย่างที่ส่งผลต่อการกระทำของ Use Case ดังกล่าว
	Include คือ ความสัมพันธ์ของ Use Case อันหนึ่งไปเรียกการกระทำของ Use case อีกอันหนึ่ง
	System Boundary คือ เส้นแบ่งขอบเขตระหว่างระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบ

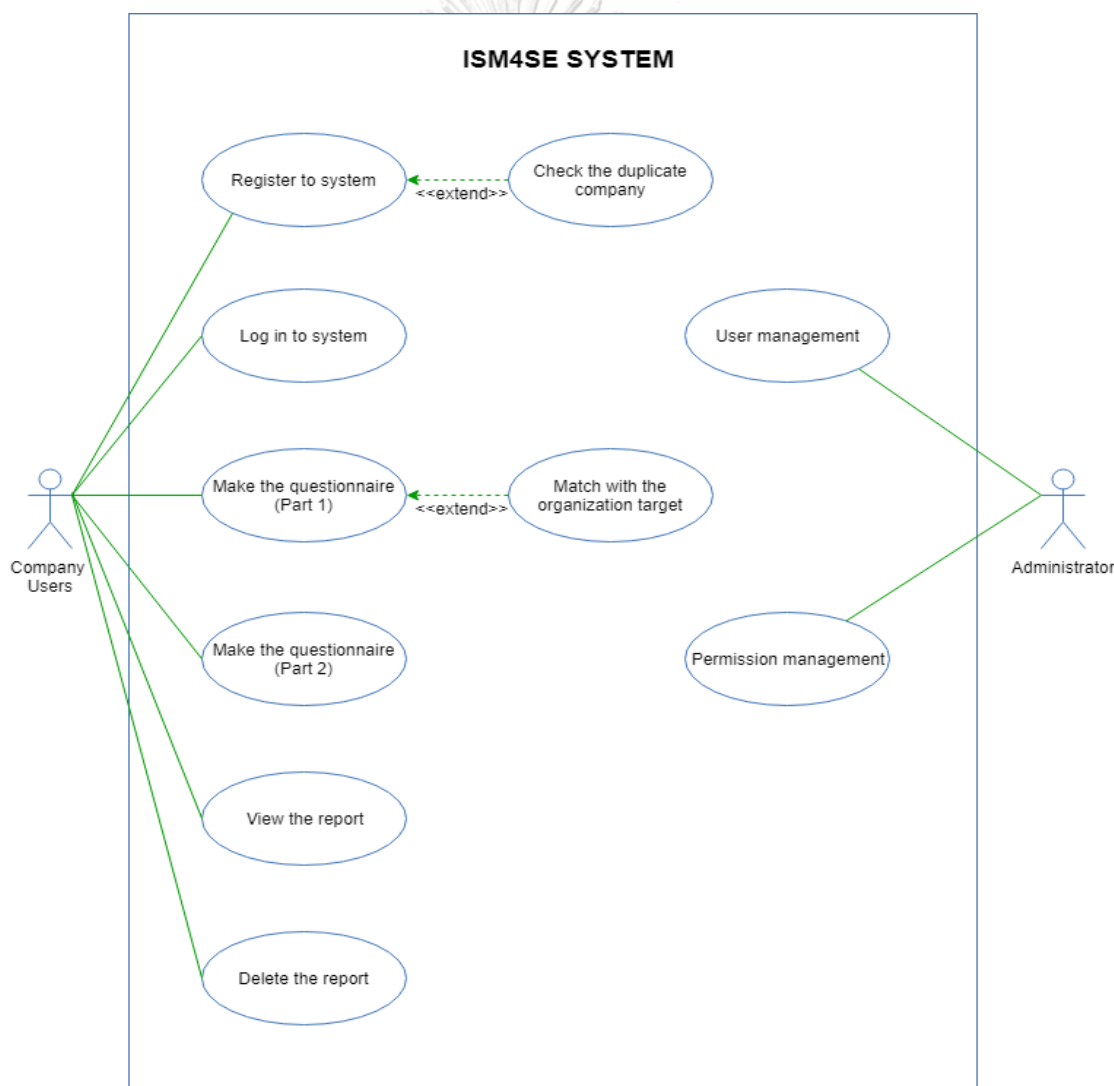
### a. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบ (Actors)

จากรายละเอียดของแผนภาพ Use Cases ด้านบน ผู้วิจัยสามารถแบ่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมได้ 2 กลุ่ม คือ ผู้ทำแบบสอบถามและผู้ดูแลระบบ

1. ผู้ทำแบบสอบถาม (Company Users) คือ ผู้ที่ต้องการประเมินศักยภาพความพร้อมหรือความยั่งยืนของกิจการหรือธุรกิจ

2. ผู้ดูแลระบบ (Administrator) คือ ผู้ที่ดูแลและจัดการระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในส่วนต่างๆ ทั้งหมด ได้แก่ การจัดการส่วนของผู้ใช้และการจัดการสิทธิ์ในการเข้าถึงระบบ

### b. แผนภาพ Use Cases



ภาพที่ 5.2 แผนภาพ Use Cases ของระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

### c. คำอธิบายแผนภาพ Use Cases

จากภาพที่ 5.1 แผนภาพ Use Cases ของระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ผู้วิจัยสามารถอธิบายการทำงานระหว่าง Actor กับ Use Cases ของระบบได้ดังนี้

ผู้ทำแบบสอบถามที่มาจากบริษัทหรือองค์กรจะต้องลงทะเบียนก่อนจึงจะสามารถล็อกอินเข้าสู่ระบบเพื่อทำแบบสอบถามได้ โดยในส่วนของแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน โดยแบบสอบถามส่วนที่ 1 จะเป็นตัววิเคราะห์ว่ากิจการเพื่อสังคมมีลักษณะการดำเนินธุรกิจอย่างไร และแบบสอบถามส่วนที่ 2 จะให้ผู้ประกอบการที่เป็นกิจการเพื่อสังคมได้ทำการประเมินเพื่อวิเคราะห์ความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม เมื่อทำแบบสอบถามทั้ง 2 ส่วนเสร็จสิ้น ผู้ทำแบบสอบถามสามารถดูรายงานผลการประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมได้ทันที และผู้ทำแบบสอบถามสามารถพิมพ์ผลการประเมินได้ด้วย ระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมจะมีผู้ดูแลระบบ ซึ่งมีหน้าที่จัดการผู้ใช้งานและกลุ่มผู้ใช้งานเพื่อจัดการสิทธิ์ในการเข้าถึงส่วนต่างๆ ของระบบ

#### 5.2.3. การออกแบบระบบ (System Design)

การออกแบบระบบการประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมนั้นเป็นขั้นตอนของการสรุปและสร้างผลลัพธ์จากการวิเคราะห์โดยการนำซอฟต์แวร์มาเพิ่มความสะดวกในการทำแบบการประเมินของผู้ประกอบกิจการเพื่อสังคมโดยได้นำแบบจำลองการวิเคราะห์มาเป็นแบบอย่างในการแสดงรายงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เข้าใจง่าย และเป็นแนวทางในการปฏิบัติของการประเมินต่อไป

##### 1. การทำงานของซอฟต์แวร์

ระบบการประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม เป็นระบบที่ต้องการนำเสนอผลการประเมินความยั่งยืนของกิจการโดยมุ่งเน้นทางด้านกรนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยระบบจะมีหน้าที่การทำงานดังนี้

a. ระบบจะเปิดให้กิจการเพื่อสังคมที่ต้องการจะทำการประเมินได้ลงทะเบียนกับทางระบบ เพื่อเป็นการเก็บข้อมูลพื้นฐาน

b. ระบบจะแสดงแบบประเมินเพื่อให้ทางผู้ประเมินได้ทำการประเมินโดยระบบการประเมินจะแสดงแบบประเมินในด้านต่างๆ ที่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม เพื่อให้ผู้ประเมินได้ทำการประเมิน ซึ่งแบบประเมินจะเป็นตัวสะท้อนความยั่งยืนของกิจการ

c. ระบบจะทำการประมวลผลจากแบบสอบถามในแต่ละปัจจัยตามแบบการคำนวณที่ผู้วิจัยได้พัฒนา

d. ระบบจะแสดงรายงานผลการประเมินในด้านต่างๆรวมถึงปัจจัยที่ทำให้กิจการของผู้ประเมินมีความยั่งยืนหรือควรปรับปรุง ตามที่ได้กำหนดไว้

## 2. รายละเอียดของซอฟต์แวร์

ระบบการประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมจะประกอบไปด้วย 3 ส่วนได้แก่ ส่วนของการลงทะเบียนการใช้งาน ส่วนของการตอบการประเมิน และ ส่วนของการแสดงผลการประเมิน ดังนี้

### a. ส่วนของการลงทะเบียนการใช้งาน

ในส่วนนี้ผู้ตอบการประเมินกิจการจะต้องทำเป็นอันดับแรกเพื่อเก็บข้อมูลพื้นฐาน กิจการของผู้ประเมิน โดยหลังจากผู้ประเมินได้ทำการลงทะเบียนแล้ว ผู้ประเมินสามารถเข้าใช้งานระบบได้ทันที



ภาพที่ 5.3 หน้าจอการเข้าสู่ระบบ

**สมัครสมาชิกใหม่**  
กรุณากรอกข้อมูลให้ถูกต้อง เพื่อความง่ายและแม่นยำในการตรวจสอบ

1 ข้อมูลผู้ใช้งานทั่วไป

2 ข้อมูลผู้ใช้งานบริษัท

ชื่อ : \*  
ชื่อ

นามสกุล : \*  
นามสกุล

Email Address : \*  
Email

เบอร์โทรศัพท์  
เบอร์โทรศัพท์

รหัสผ่าน : \*  
รหัสผ่าน

ยืนยันรหัสผ่าน : \*  
ยืนยันรหัสผ่าน

ก่อนหน้า **ถัดไป**

เป็นสมาชิกแล้ว? [เข้าสู่ระบบ](#)

ภาพที่ 5.4 หน้าจอการลงทะเบียน 1

**สมัครสมาชิกใหม่**  
กรุณากรอกข้อมูลให้ถูกต้อง เพื่อความง่ายและแม่นยำในการตรวจสอบ

1 ข้อมูลผู้ใช้งานทั่วไป

2 ข้อมูลผู้ใช้งานบริษัท

ชื่อบริษัท : \*  
กรุณาเลือกบริษัท จากการค้นหา

ตำแหน่งงาน : \*

ประเภทธุรกิจ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ) :  
 ผู้ผลิต  ผู้นำเข้า  ผู้ส่งออก  
 ผู้จัดจำหน่ายส่ง  ผู้จัดจำหน่ายปลีก  
 ผู้ให้บริการ

กลุ่มลูกค้าเป้าหมายประกอบด้วย (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ) :  
 บุคคลธรรมดา  องค์กรธุรกิจในประเทศ  
 องค์กรธุรกิจต่างประเทศ

จำนวนพนักงานในปัจจุบันทั้งสิ้น :  
 1-50 คน  51-100 คน  101-150 คน  
 มากกว่า 150 คน

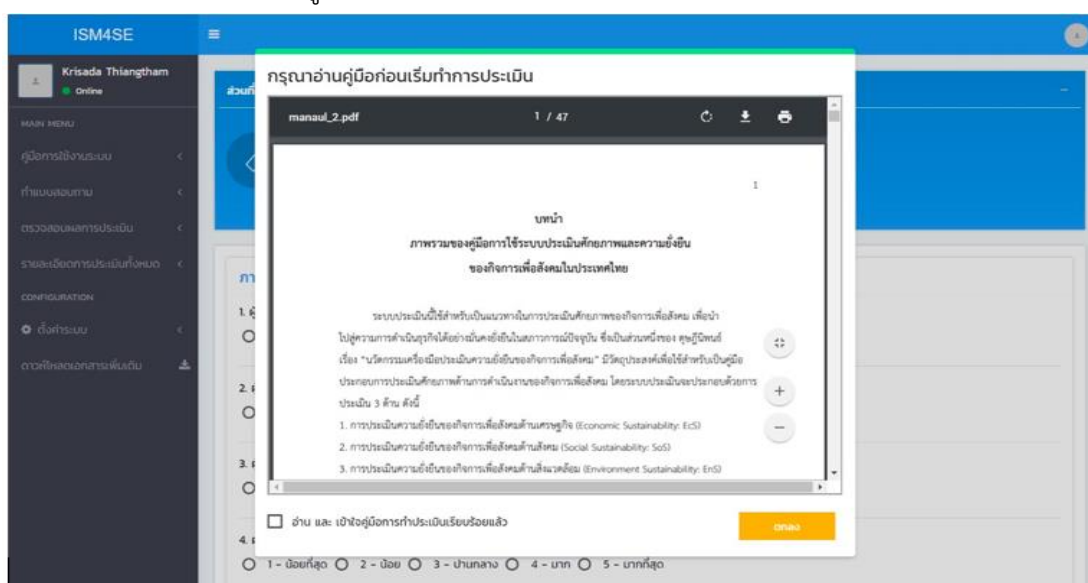
ก่อนหน้า **ยืนยัน**

เป็นสมาชิกแล้ว? [เข้าสู่ระบบ](#)

ภาพที่ 5.5 หน้าจอการลงทะเบียน 2

## b. ส่วนของการตอบการประเมิน

หลังจากที่ผู้ประเมินเข้าสู่ระบบเรียบร้อยแล้วก่อนเริ่มทำการประเมินนั้นผู้ประเมินจำเป็นต้องอ่านคู่มือการใช้งานของระบบทั้งหมดและทำการยืนยันผ่านระบบ จากนั้นผู้ประเมินสามารถเริ่มทำการประเมินส่วนที่ 1 ได้จากการเข้าไปที่เมนู ทำแบบสอบถาม โดยผู้ประเมินจะเริ่มทำแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ได้ทันทีหลังจากกดปุ่ม เริ่มต้นการทำแบบสอบถาม และหากผู้ประเมินทำแบบสอบถามไม่เสร็จ ผู้ประเมินยังคงสามารถกลับมาทำส่วนที่ค้างไว้ได้ต่อจากการเข้าไปที่เมนูเดิม หลังจากผู้ประเมินทำแบบสอบถามส่วนที่ 1 เสร็จครบทุกข้อแล้ว ระบบจะทำการดึงแบบสอบถามการประเมินส่วนที่ 2 เพื่อให้ผู้ประเมินได้ทำการตอบการประเมินต่อไป



ภาพที่ 5.6 หน้าจอการทำความเข้าใจแบบสอบถาม  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ISM4SE

Suchada Chavengpoj  
Online

Suchada Chavengpoj  
บริษัท SE Company  
ตำแหน่งงาน: CFO

ส่วนที่ 1: แบบสอบถามรูปแบบการดำเนินงานของกิจการ  
รูปแบบการดำเนินงานของกิจการ

1. เป็นกิจการที่มีการผลิตและ/หรือ การจำหน่ายและ/หรือ การให้บริการและมีการดำเนินงานกิจกรรมทางธุรกิจที่สามารถสร้างรายได้ให้กับกิจการ \*  
 ใช่  ไม่ใช่
2. เป็นกิจการที่มีการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือสังคมหรือชุมชนหนึ่งจนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น \*  
 ใช่  ไม่ใช่
3. เป็นกิจการที่ก่อให้เกิดการจ้างงานในชุมชนหรือผู้ไม่มีความสามารถ \*  
 ใช่  ไม่ใช่
4. เป็นกิจการที่มีการร้องเรียนหรือการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) อันได้แก่ ชุมชน ผู้ค้า ผู้ส่งมอบ พันธมิตรทางธุรกิจ พนักงาน \*  
 ใช่  ไม่ใช่
5. เป็นกิจการที่มีการนำกำไรบางส่วนที่ดี กลับไปจัดสรรหรือนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของชุมชน \*  
 ใช่  ไม่ใช่
6. เป็นกิจการที่มีเครือข่าย ความร่วมมือทั้งจากองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน \*  
 ใช่  ไม่ใช่

ภาพที่ 5.7 หน้าจอการประเมินส่วนที่ 1

ISM4SE

Suchada Chavengpoj  
Online

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตของสิ่งของกิจการเพื่อสังคม

รายละเอียด  
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตของสิ่งของกิจการเพื่อสังคม  
เทคนิคการให้คะแนน  
• 1 - น้อยที่สุด, 2 - น้อย, 3 - ปานกลาง, 4 - มาก, 5 - มากที่สุด

ความเป็นผู้นำ

1. ผู้บริหารสามารถไม่เบี่ยงเบนให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์  
 1 - น้อยที่สุด  2 - น้อย  3 - ปานกลาง  4 - มาก  5 - มากที่สุด
2. ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ยอมรับและตระหนักในผลงานของทุกคนในองค์กร  
 1 - น้อยที่สุด  2 - น้อย  3 - ปานกลาง  4 - มาก  5 - มากที่สุด
3. ผู้บริหารดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ  
 1 - น้อยที่สุด  2 - น้อย  3 - ปานกลาง  4 - มาก  5 - มากที่สุด
4. ผู้บริหารสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าเชิงรุกในการค้นหาและการปฏิบัติงาน โดยมีความคิดพลาทิกเกิดขึ้นเป็นโอกาสในการเรียนรู้  
 1 - น้อยที่สุด  2 - น้อย  3 - ปานกลาง  4 - มาก  5 - มากที่สุด

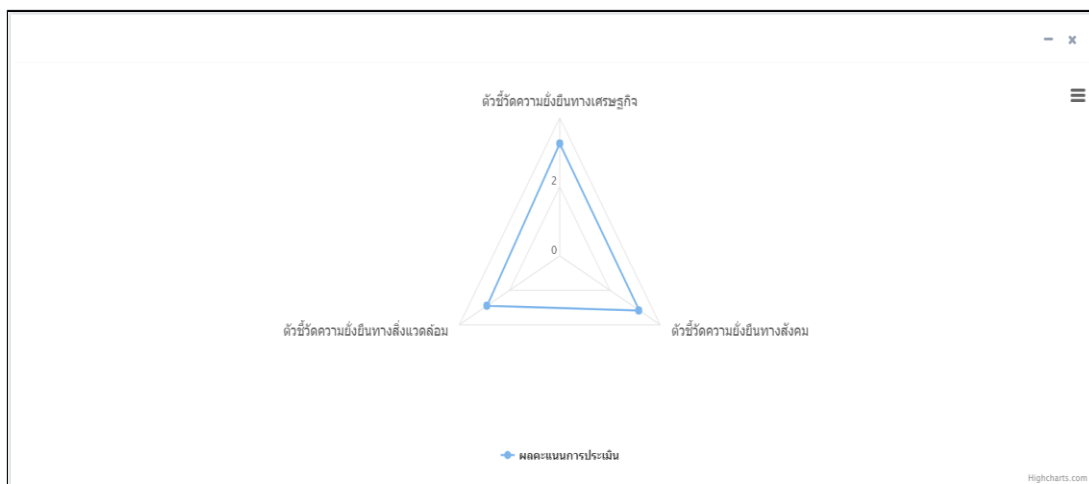
192.168.1.36:8088/ISM4SE

ทำงานให้พนักงานมีความสุขและเกิดความก้าวหน้า

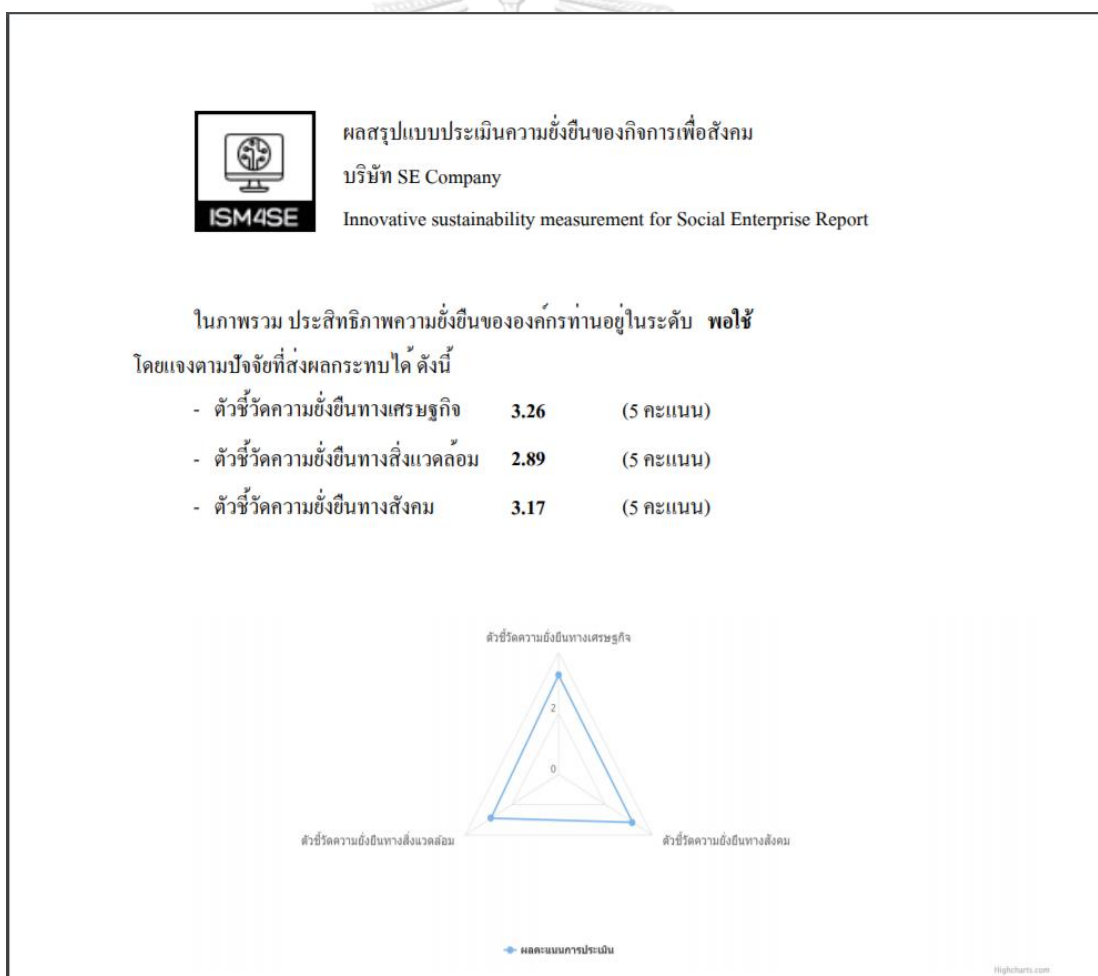
ภาพที่ 5.8 หน้าจอการประเมินส่วนที่ 2

#### e. ส่วนการแสดงผลการประเมิน

ในส่วนของการแสดงผลการประเมินจะแบ่งออกเป็นสองส่วนคือ ส่วนของการแสดงผลหลังจากการประเมินเสร็จสิ้น และ ส่วนของการแสดงที่สามารถดาวน์โหลดเป็นไฟล์ PDF โดยรายละเอียดการแสดงผลของแต่ละประเภทไม่เหมือนกัน ผลการแสดงผลทั้งสองผู้ประเมินสามารถดาวน์โหลดได้ เมื่อผู้ประเมินไปยังเมนู ตรวจสอบผลการประเมิน



ภาพที่ 5.9 หน้าจอส่วนการแสดงผลการประเมิน 1



ภาพที่ 5.10 หน้าจอส่วนการแสดงผล รูปแบบไฟล์ PDF

### 5.2.4 การสร้างระบบ (System Acquisition)

การพัฒนาเริ่มต้นจากความต้องการที่จะพัฒนานวัตกรรมเพื่อให้สามารถวิเคราะห์ความยั่งยืนของกิจการได้ โดยทางผู้วิจัยได้ร่วมมือกันกับทางผู้พัฒนาโปรแกรมเพื่อเลือกและออกแบบโปรแกรมให้มีความทันสมัยและมีความเข้ากันได้กับเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้ระบบยังต้องสามารถรองรับการแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงในรูปแบบของการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

#### 1. แนวทางในการใช้ซอฟต์แวร์

1. ผู้ประเมินซึ่งเป็นกิจการเพื่อสังคมที่ต้องการทราบเกี่ยวกับความยั่งยืนของกิจการตนเอง ได้เข้ามารับการประเมินโดยผ่านทางระบบดิจิทัล

2. การรายงานผลการประเมิน ผู้ประเมินกิจการสามารถดาวน์โหลดผลการประเมินจากระบบเพื่อทราบรายละเอียดเชิงลึกเกี่ยวกับกิจการของตนเองและนำไปปรับใช้เพื่อให้ได้ผลประโยชน์ต่อองค์กรตนเองมากที่สุด

### 5.2.5 การทดสอบระบบ (System Testing)

เมื่อได้ค่าระดับคะแนน Cluster 3 กลุ่ม ผู้วิจัยนำมาสร้างค่าระดับการพยากรณ์ความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ได้ดังตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 จุดตัดคะแนนศักยภาพของกิจการเพื่อสังคม

Cluster	จุดตัดคะแนนศักยภาพของกิจการเพื่อสังคม			
	ด้านเศรษฐกิจ	ด้านสังคม	ด้านสิ่งแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย
สูง	4.16	3.36	3.56	3.69
กลาง	3.56	2.97	3.10	3.21
ต่ำ	3.37	2.71	2.89	2.99

จากจุดตัดคะแนนศักยภาพของกิจการเพื่อสังคม สามารถนำมาสร้างช่วงระดับคะแนนศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมได้ดัง ตารางที่ 5.4

ตารางที่ 5.4 ช่วงระดับคะแนนศักยภาพของกิจการเพื่อสังคม

Cluster	ช่วงระดับคะแนนศักยภาพของกิจการเพื่อสังคม
High	สูงกว่า 3.45
Moderate	3.45 – 3.11
Low	ต่ำกว่า 3.11

เมื่อได้ช่วงระดับคะแนนศักยภาพของกิจการเพื่อสังคม ผู้วิจัยนำมาทำการทดสอบโปรแกรมซอฟต์แวร์นวัตกรรมเครื่องมือความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมจาก 30 กิจการ ผลการประเมินแยกตาม Cluster ได้ดังตารางที่ 5.5 – 5.7

ตารางที่ 5.5 ผลการประเมิน Cluster “High”

ลำดับ กิจการ	Cluster	ผลการประเมิน	ผลคะแนน จากโปรแกรม	ผลการ Validate
1	High	สูง	3.90	√
2	High	สูง	3.92	√
3	High	สูง	4.12	√
4	High	สูง	4.23	√
5	High	สูง	4.23	√
6	High	สูง	3.65	√
7	High	สูง	3.67	√
8	High	สูง	3.92	√
9	High	สูง	3.76	√
10	High	สูง	3.49	√
รวมผลความแม่นยำ				10/10

ตารางที่ 5.6 ผลการประเมิน Cluster “Moderate”

ลำดับ กิจการ	Cluster	ผลการประเมิน	ผลคะแนน จากโปรแกรม	ผลการ Validate
11	Moderate	สูง	3.52	x
12	Moderate	ปานกลาง	3.34	√
13	Moderate	ปานกลาง	3.11	√
14	Moderate	ปานกลาง	3.20	√
15	Moderate	ปานกลาง	3.26	√
16	Moderate	ปานกลาง	3.14	√
17	Moderate	ปานกลาง	3.31	√
18	Moderate	ปานกลาง	3.40	√
19	Moderate	ปานกลาง	3.39	√
20	Moderate	ปานกลาง	3.30	√
รวมผลความแม่นยำ				9/10

ตารางที่ 5.7 ผลการประเมิน Cluster “Low”

ลำดับ กิจการ	Cluster	ผลการประเมิน	ผลคะแนน จากโปรแกรม	ผลการ Validate
21	Low	ต่ำ	3.04	√
22	Low	ต่ำ	2.74	√
23	Low	ต่ำ	3.03	√
24	Low	ต่ำ	2.86	√
25	Low	ปานกลาง	3.18	x
26	Low	ต่ำ	2.83	√
27	Low	ต่ำ	2.85	√
28	Low	ปานกลาง	3.14	x
29	Low	ต่ำ	2.01	√
30	Low	ต่ำ	2.72	√
รวมผลความแม่นยำ				8/10

ซึ่งสามารถสรุปได้ดัง ตารางที่ 5.8

ตารางที่ 5.8 การสรุปผลทดสอบระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

Cluster	ระดับศักยภาพของกิจการเพื่อสังคม						รวม
	High		Moderate		Low		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
High Cluster	10	100	-	-	-	-	10
Moderate Cluster	-	-	9	90	1	10	10
Low Cluster	-	-	2	20	8	80	10
รวม							30

จากตารางที่ 5.8 สามารถสรุปผลความแม่นยำของระบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมได้ดังนี้ ในกลุ่มกิจการเพื่อสังคมทั้งสิ้น 30 กิจการ ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มที่มีความพร้อมในแต่ละระดับจำนวน 10 กิจการ ในกลุ่มระดับสูงเมื่อทำการประเมินพบว่ายังถูกประเมินอยู่ในระดับสูงอยู่ที่ 10 กิจการ ในกลุ่มระดับกลางเมื่อทำการประเมินพบว่ายังถูกประเมินอยู่ในระดับกลางอยู่ที่ 9 กิจการ ในกลุ่มระดับต่ำเมื่อทำการประเมินพบว่ายังถูกประเมินอยู่ในระดับต่ำอยู่ที่ 8 กิจการ ซึ่งในภาพรวมนั้นระบบมีความแม่นยำในการประเมินอยู่ที่ร้อยละ 90.00

## บทที่ 6

### การยอมรับนวัตกรรมและการนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์

หลังจากการออกแบบต้นแบบนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในบทที่ 6 แล้ว ขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบการยอมรับเทคโนโลยีและความพึงพอใจต่อการทดลองใช้โปรแกรมนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม และนำผลที่ได้มา กำหนดการนำโปรแกรมนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ไปใช้ในเชิงพาณิชย์ โดยผลที่ได้แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

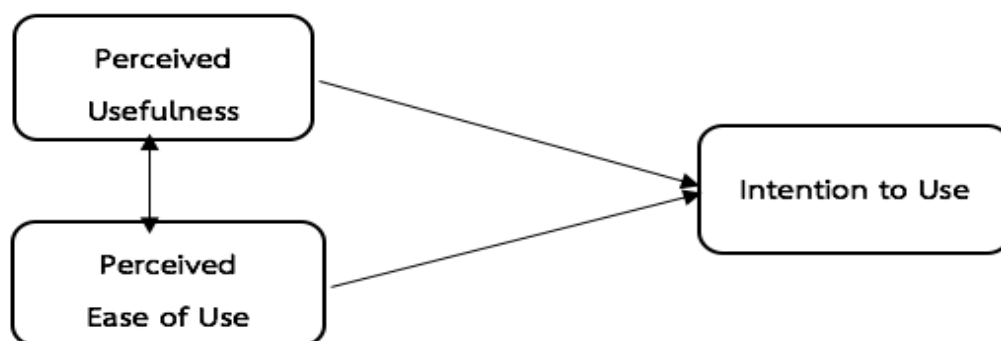
ส่วนที่ 1 การทดสอบการยอมรับเทคโนโลยีและความพึงพอใจต่อการทดลองใช้โปรแกรม นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

ส่วนที่ 2 การนำนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมออกสู่ตลาดเชิงพาณิชย์

#### 6.1 การทดสอบการยอมรับเทคโนโลยีและความพึงพอใจต่อการทดลองใช้โปรแกรมนวัตกรรม เครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

หลังจากผู้วิจัยพัฒนาซอฟต์แวร์ ISM4SE นวัตกรรมเครื่องมือประเมินศักยภาพและความ ยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ผู้วิจัยทำการนำซอฟต์แวร์ ISM4SE ไปทดสอบการใช้งานและทดสอบการ ยอมรับกับผู้ใช้คือกิจการเพื่อสังคมจำนวนทั้งสิ้น 30 กิจการ ซึ่งการทดสอบการใช้งานโปรแกรมเป็น การแสดงให้เห็นถึงขั้นตอนและระบบการทำงานของโปรแกรม ความแม่นยำในการคำนวณผลการ ประเมินระดับศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการ รวมทั้งการตอบแบบสอบถามเพื่อให้สะท้อนถึง คุณลักษณะของโปรแกรมเพื่อผู้วิจัยสามารถนำข้อเสนอแนะแก้ไขไปปรับปรุงพัฒนาซอฟต์แวร์ ISM4SE นวัตกรรมประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพที่ เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งผู้วิจัยได้มีการดำเนินงานดังนี้

นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมเป็นนวัตกรรมซอฟต์แวร์ ผู้วิจัย ทำการพัฒนาเครื่องมือสำรวจการยอมรับการใช้เทคโนโลยี โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎี Technology Acceptance Model: TAM (Venkatesh, Viswanath; Davis, Fred D, 1996) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ ได้รับความนิยมนำมาใช้อธิบายถึงลักษณะปัจจัยสำคัญในการยอมรับเทคโนโลยี ใช้ในการพยากรณ์หรือ อธิบายพฤติกรรมในการยอมรับระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ ดังภาพที่ 6.1



ภาพที่ 6.1 แบบจำลองการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี  
(Venkatesh, Viswanath; Davis, Fred D, 1996)

จากภาพที่ 6.1 อธิบายแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) เป็นทฤษฎีที่อธิบายการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ปัจจัยที่กำหนดการรับรู้ในแต่ละบุคคลว่าเทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างไร และเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมการใช้ด้วย การรับรู้ว่าเป็นระบบที่ง่ายต่อการใช้งาน คือ ปัจจัยที่กำหนดในแง่ความสำเร็จที่ได้รับว่าตรงกับความต้องการหรือที่คาดหวังไว้หรือไม่ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศด้วยทัศนคติที่มีต่อการใช้งานได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศและการรับรู้ว่าเป็นระบบที่ง่ายต่อการใช้งาน ในขณะที่ความตั้งใจแสดงพฤติกรรมการใช้งานได้รับอิทธิพลจากทัศนคติที่มีต่อการใช้งานและการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการยอมรับการใช้งานจริงในที่สุด จากทฤษฎีดังกล่าวสามารถนำมาสร้างเครื่องมือการสำรวจการยอมรับนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ซึ่งในการวิเคราะห์การยอมรับเทคโนโลยีและความพึงพอใจต่อการทดลองใช้โปรแกรม วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 หน้า 103) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง การยอมรับเทคโนโลยีอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง การยอมรับเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง การยอมรับเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง การยอมรับเทคโนโลยีอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง การยอมรับเทคโนโลยีอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยผลการทดสอบการยอมรับเทคโนโลยีและความพึงพอใจต่อการทดลองใช้โปรแกรม มีดังนี้

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ที่ทำการทดสอบการใช้งานโปรแกรมและตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยกำหนดให้แต่ละกิจการสามารถประเมินได้เพียง 1 คน การตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 30 คน จาก 30 กิจการ ผลดังตารางที่ 6.1

ตารางที่ 6.1 จำนวนและค่าร้อยละ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

	สถานภาพ	จำนวน(ก)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	11	36.67
	หญิง	19	63.33
	<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	2	6.67
	31-40 ปี	8	26.67
	41-50 ปี	3	10.00
	มากกว่า 50 ปี	17	56.66
	<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
การศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	43.33
	ปริญญาตรี	12	40.00
	สูงกว่าปริญญาตรี	5	16.67
	<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
ตำแหน่งงาน	ผู้บริหารระดับสูง	6	20.00
	ผู้บริหารระดับกลาง	23	76.67
	ผู้บริหารระดับล่าง	1	3.33
	<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 6.1 จำนวนและค่าร้อยละ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเพศชาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 เพศหญิง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 56.66 เมื่อจำแนกตามการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67



## ส่วนที่ 2 ข้อมูลกิจการ

แบบสอบถามเป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของกิจการเพื่อสังคม ผลดังตารางที่ 6.2

ตารางที่ 6.2 จำนวนและค่าร้อยละ ของข้อมูลกิจการ

ข้อมูลกิจการ	จำนวน( n )	ร้อยละ
<b>ระยะเวลาในการดำเนินงานของกิจการ</b>		
1 – 10 ปี	10	33.33
11 – 20 ปี	10	33.33
มากกว่า 20 ปี	10	33.33
รวม	30	100
<b>ประเภทธุรกิจ</b>		
ผู้ผลิต	24	80.00
ผู้จัดจำหน่ายส่ง	21	70.00
ผู้จัดจำหน่ายปลีก	18	60.00
ผู้ให้บริการ	9	30.00
ผู้ส่งออก	3	10.00
ผู้นำเข้า	2	6.67
รวม	30	100
<b>กลุ่มอุตสาหกรรมของธุรกิจ</b>		
สินค้าอุปโภคบริโภค	21	70.00
บริการ	5	16.67
เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	4	13.33
รวม	30	100
<b>กลุ่มลูกค้าเป้าหมายหลัก</b>		
บุคคลทั่วไปหรือนักท่องเที่ยว	30	100

จากตาราง 6.2 จำนวน และค่าร้อยละ ของข้อมูลกิจการ พบว่า ระยะเวลาในการดำเนินงานของกิจการ ระหว่าง 1 – 10 ปี ,11 - 20 ปี และ มากกว่า 20 ปี จำนวน 10 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 33.33 เมื่อจำแนกตามประเภทธุรกิจ พบว่า กิจการส่วนใหญ่อยู่ในประเภทผู้ผลิต จำนวน 24 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 80.00 เมื่อจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรมของธุรกิจพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค จำนวน 21 กิจการ คิดเป็นร้อยละ 70.00 และเมื่อจำแนกตามกลุ่มลูกค้าเป้าหมายหลัก พบว่า กลุ่มลูกค้าเป้าหมายหลักทั้งหมดเป็นบุคคลทั่วไปหรือนักท่องเที่ยว คิดเป็นร้อยละ 100

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีโปรแกรมนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

แบบสอบถามเป็นการสอบถามการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีของโปรแกรมนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การยอมรับในประโยชน์ของโปรแกรม การยอมรับในความสะดวกในการใช้งานของโปรแกรม และความตั้งใจในการใช้งาน ดังตารางที่ 6.3

ตารางที่ 6.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีโปรแกรมนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในภาพรวม

ด้านที่	การยอมรับการใช้งานเทคโนโลยี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านการยอมรับประโยชน์ของโปรแกรม	4.17	0.67	มาก
2	ด้านการยอมรับความสะดวกในการใช้งานของโปรแกรม	4.19	0.68	มาก
3	ด้านความตั้งใจในการใช้งานของผู้ทดลองใช้งาน	4.42	0.61	มาก
	รวม	4.26	0.56	มาก

จากตารางที่ 6.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีโปรแกรมนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในภาพรวม พบว่าการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.26$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการยอมรับการใช้งาน มากที่สุด คือ ด้านความตั้งใจในการใช้งานของผู้ทดลองใช้งาน ( $\bar{x}=4.42$ ) และรองลงมา คือ ด้านการยอมรับความสะดวกในการใช้งานของโปรแกรมฯ ( $\bar{x}=4.19$ ) และด้านที่มีการยอมรับการใช้งาน น้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับประโยชน์ของโปรแกรม ( $\bar{x}=4.17$ )

**ตารางที่ 6.4** ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีโปรแกรม นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในด้านการยอมรับประโยชน์ของ โปรแกรม

ลำดับ ที่	การยอมรับประโยชน์ของโปรแกรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	โปรแกรมเป็นประโยชน์ต่อการประเมินตนเอง ของกิจการ	4.33	0.66	มาก
2	โปรแกรมช่วยให้ทราบจุดแข็งจุดอ่อนและศักยภาพ ได้อย่างเป็นระบบ	4.30	0.70	มาก
3	โปรแกรมช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นภาพรวม ของกิจการได้ชัดเจนยิ่งขึ้น	4.23	0.90	มาก
4	โปรแกรมช่วยให้การประเมินศักยภาพของกิจการ มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.13	0.86	มาก
5	โปรแกรมมีฟังก์ชันการทำงานที่ตอบสนองความ ต้องการของผู้ใช้	4.03	1.19	มาก
6	โปรแกรมสามารถประเมินผลในรูปแบบออนไลน์	3.97	1.00	มาก
	รวม	4.17	0.67	มาก

จากตารางที่ 6.4 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยี โปรแกรม นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในด้านการยอมรับประโยชน์ ของโปรแกรม พบว่า มีการยอมรับประโยชน์ของโปรแกรมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.17$ ) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีการยอมรับประโยชน์ของโปรแกรม มากที่สุด คือ โปรแกรมเป็นประโยชน์ต่อการ ประเมินตนเองของกิจการ ( $\bar{x} = 4.33$ ) และรองลงมา คือ โปรแกรมช่วยให้ทราบจุดแข็งจุดอ่อนและ ศักยภาพได้อย่างเป็นระบบ ( $\bar{x} = 4.30$ ) และข้อที่มีการยอมรับประโยชน์ของโปรแกรม น้อยที่สุด คือ โปรแกรมสามารถประเมินผลในรูปแบบออนไลน์ ( $\bar{x} = 3.97$ )

**ตารางที่ 6.5** ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีโปรแกรม นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในด้านการยอมรับความสะดวกในการใช้งานของโปรแกรม

ลำดับ ที่	การยอมรับความสะดวกในการใช้งาน ของโปรแกรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	โปรแกรมมีรูปแบบง่ายต่อการอ่านและการใช้งาน	4.33	0.99	มาก
2	โปรแกรมมีเมนูการทำงานที่ชัดเจนและง่าย ต่อการใช้งาน	4.27	0.64	มาก
3	โปรแกรมมีขั้นตอนการทำงานชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.13	1.11	มาก
4	โปรแกรมมีการค้นหาข้อมูลที่ทำได้ง่ายและถูกต้อง	4.03	1.03	มาก
	รวม	4.19	0.68	มาก

จากตารางที่ 6.5 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยี โปรแกรม นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในด้านการยอมรับความสะดวกในการใช้งานของโปรแกรม พบว่า การยอมรับความสะดวกในการใช้งานของโปรแกรมฯ อยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{x}=4.19$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โปรแกรมมีรูปแบบง่ายต่อการอ่านและการใช้งาน มีค่ามากที่สุด ( $\bar{x}=4.33$ ) และรองลงมา คือ โปรแกรมมีเมนูการทำงานที่ชัดเจนและง่ายต่อการใ้ งาน ( $\bar{x}=4.27$ ) และข้อที่มีการยอมรับความสะดวกในการใช้งานของโปรแกรม น้อยที่สุด คือ โปรแกรมมีการค้นหาข้อมูลที่ทำได้ง่ายและถูกต้อง ( $\bar{x}=4.03$ )

**ตารางที่ 6.6** ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีโปรแกรม นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในด้านความตั้งใจในการใช้งานของ ผู้ทดลองใช้งาน

ลำดับ ที่	ความตั้งใจในการใช้งานของผู้ทดลองใช้งาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ท่านจะแนะนำพันธมิตรทางธุรกิจของท่านให้ใช้ โปรแกรม	4.63	0.61	มากที่สุด
2	โดยภาพรวมท่านยอมรับโปรแกรม	4.43	0.82	มาก
3	ท่านสนใจใช้งานโปรแกรม	4.20	0.96	มาก
	รวม	4.42	0.61	มาก

จากตารางที่ 6.6 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีโปรแกรมนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ในด้านความตั้งใจในการใช้งานของผู้ทดลองใช้งาน พบว่า ความตั้งใจในการใช้งานของผู้ทดลองใช้งาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.42$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการยอมรับการใช้งานมากที่สุด คือ ท่านจะแนะนำพันธมิตรทางธุรกิจของท่านให้ใช้โปรแกรม ( $\bar{x} = 4.63$ ) และรองลงมา คือ โดยภาพรวมท่านยอมรับโปรแกรม ( $\bar{x} = 4.43$ ) และข้อที่มีการยอมรับการใช้งานน้อยที่สุด คือ ท่านสนใจใช้งานโปรแกรม ( $\bar{x} = 4.20$ )

## 6.2 การนำนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมออกสู่ตลาดเชิงพาณิชย์

### 6.2.1 วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของบทนี้ คือ ศึกษาและทำความเข้าใจตลาดของธุรกิจซอฟต์แวร์การประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม เพื่อผู้วิจัยกำหนดกลยุทธ์การนำผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ออกสู่ตลาด กำหนดการให้บริการติดตั้ง การให้คำปรึกษา รวมไปถึงการปกป้องทรัพย์สินทางปัญญา โดยที่บทนี้มุ่งเน้นที่การกำหนดกลยุทธ์สำหรับ sustainability measurement for Social Enterprise เพื่อนำซอฟต์แวร์ Innovative sustainability measurement for Social Enterprise ออกสู่ตลาดเชิงพาณิชย์ให้ประสบความสำเร็จ

### 6.2.2 การปกป้องทรัพย์สินทางปัญญา

จากกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาของประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาการจดทะเบียนปกป้องทรัพย์สินทางปัญญา 2 ประเภทดังนี้

#### 1. การจดทะเบียนเครื่องหมายการค้า

เครื่องหมายการค้าหรือสัญลักษณ์หรือตราสินค้าหรือบริการ ซึ่งเครื่องหมายที่ให้ความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติการค้า พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติเครื่องหมายการค้า (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2543 และพระราชบัญญัติเครื่องหมายการค้า (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559 (กรมทรัพย์สินทางปัญญา, 2560) ผู้วิจัยทำการจดทะเบียนการค้าของ (ISM4SE) เครื่องหมายการค้าหลังจดทะเบียนแล้วจะมีผลคุ้มครองเป็นเวลา 10 ปี และหลังจาก 10 ปี ผู้วิจัยสามารถจดทะเบียนต่ออายุได้อีก 10 ปี การคุ้มครองรูปแบบเครื่องหมายการค้าเพื่อแสดงว่าสินค้าที่ใช้เครื่องหมายนั้นแตกต่างกับสินค้าที่ใช้เครื่องหมายการค้าของบุคคลอื่น รวมไปถึงรูปทรง สี สัน เครื่องหมายการค้าดังแสดงตามภาพที่ 6.2



ภาพที่ 6.2 รูปแบบเครื่องหมายการค้า

## 2. ลิขสิทธิ์ซอฟต์แวร์และกฎหมายลิขสิทธิ์

ประเทศไทยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 21 มีนาคม 2538 โดยให้ความคุ้มครองต่อโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยจัดให้เป็นผลงานทางวรรณกรรมประเภทหนึ่ง ซึ่งถือว่าเป็นผลงานที่เกิดจากการใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถ และความวิริยะอุตสาหะ ในการสร้างสรรค์งานให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นทรัพย์สินทางปัญญาประเภทหนึ่งที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ สิทธิในลิขสิทธิ์เกิดขึ้นทันทีนับตั้งแต่ผู้สร้างสรรค์ได้สร้างสรรค์ผลงานออกมาโดยไม่ต้องจดทะเบียน หรือผ่านพิธีการใด ๆ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2560) ดังนั้นผู้วิจัยผู้เป็นเจ้าของลิขสิทธิ์ในระบบ @ (ISM4SE) แต่เพียงผู้เดียว ในการใช้ประโยชน์จากผลงานสร้างสรรค์ของตนในการทำซ้ำ ดัดแปลงหรือเผยแพร่ต่อสาธารณชน รวมทั้งสิทธิในการให้เช่า โดยอายุการคุ้มครองจะมีผลทันทีที่มีการสร้างสรรค์ผลงาน ตลอดอายุของผู้สร้างสรรค์และคุ้มครองต่อไปอีก 50 ปี นับแต่ผู้สร้างสรรค์เสียชีวิต

### 6.2.3 รายละเอียดผลิตภัณฑ์

โปรแกรม ISM4SE เป็นโปรแกรมนวัตกรรมเครื่องมือประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมที่สร้างขึ้นมาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจเทคโนโลยีและการจัดการนวัตกรรม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นโปรแกรมที่ช่วยให้กิจการเพื่อสังคมสามารถประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการตน โดยตัวโปรแกรมทำงานผ่านเว็บไซต์ และให้ความสำคัญกับความถูกต้องในการประเมินศักยภาพและความยั่งยืน ผู้ใช้โปรแกรมสามารถรับทราบถึงศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการตนเพื่อให้สามารถก้าวทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนจะแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1. ด้านเศรษฐกิจ 2. ด้านสังคม 3. ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งแต่ละด้านจะแสดงให้เห็นถึงระดับศักยภาพของปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อความยั่งยืนในแต่ละด้านนั้น ๆ เพื่อให้เห็นภาพของกิจการอย่างแท้จริง ซึ่งการรายงานผลจะสรุปเป็นรายงานรูปแบบของแผนภาพและกราฟ ซึ่งจะช่วยให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขของกิจการเพื่อสังคม นอกจากนี้โปรแกรมยังสามารถออก

รายงานระดับศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการในภาพรวม เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกิจการเพื่อสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลิตภัณฑ์นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมมีความโดดเด่น ดังนี้

1. ISM4SE เป็นโปรแกรมที่สร้างขึ้นมาเพื่อเป็นโปรแกรมเฉพาะธุรกิจที่ประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม มีการนำเสนอรายงานข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่แสดงระดับความสามารถของกิจการในแต่ละด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ISM4SE เป็นโปรแกรมที่สามารถเชื่อมต่อกับอุปกรณ์ส่วนตัว (Mobile Devices) ของผู้ให้บริการ เช่น Smart Phone, Tablet, Laptop ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้ทุกที่ทุกเวลา

3. ISM4SE สามารถสร้างรายงานต่าง ๆ ในรูปแบบของ PDF เพื่อให้ผู้ใช้โปรแกรมสามารถนำไปศึกษาได้อย่างละเอียด

4. ISM4SE สามารถประเมินศักยภาพของกิจการได้อย่างแม่นยำ เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาหรือตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ได้

5. ISM4SE สามารถให้ข้อมูลเชิงกลยุทธ์แก่กิจการเพื่อสังคมเพื่อการพัฒนาศักยภาพของกิจการได้

6. ISM4SE สร้างจากบริบทของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย จึงมีความเหมาะสมมากกว่าเครื่องมือการประเมินจากต่างประเทศ

#### 6.2.4 โอกาสทางธุรกิจที่สำคัญ

ปัจจุบันระบบเศรษฐกิจของไทยเข้าสู่ยุค 4.0 ระบบการค้าและการพาณิชย์ได้ถูกปรับกระบวนการทัศน์ใหม่โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นทรัพยากรในการดำเนินธุรกิจ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้นั้นส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับรูปแบบการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการปรับตัวของธุรกิจ ซึ่งกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทยซึ่งถือว่าเป็นกิจการส่วนหนึ่งของประเทศก็ได้รับผลกระทบนี้เช่นเดียวกัน ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของกิจการเพื่อสังคมเพื่อให้สามารถก้าวทันและอยู่อย่างยั่งยืนได้ โดยเอาแนวคิดของ Triple Bottom Line มาเป็นตัวชี้วัดศักยภาพและพัฒนาเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมิน โดยการกระตุ้นให้กิจการเพื่อสังคมได้เข้าถึงการใช้งานโปรแกรมเพื่อให้ทราบศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการตนเอง และสามารถมองเห็นภาพรวมของกิจการ รวมทั้งรับฟังคำแนะนำในการพัฒนาปรับปรุงกิจการอย่างมีหลักการ สามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและนำเสนอคุณค่าใหม่ ๆ ให้กับประเทศได้ ซึ่งนอกจากกิจการเพื่อสังคมจะนำโปรแกรมนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมไปใช้ในกิจการแล้วหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมก็ยังสามารถนำโปรแกรมนี้ไปใช้ประโยชน์ในภาพรวมบริบทประเทศได้มากขึ้น

## 6.2.5 การวิเคราะห์ปัจจัยมหภาค

การวิเคราะห์ศักยภาพของอุตสาหกรรม พิจารณาจากสภาพแวดล้อมปัจจัยภายนอกธุรกิจ โดยเครื่องมือ PEST Analysis ประกอบด้วย

### 1. ปัจจัยทางการเมือง (Political Factor)

1.1 จากแผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560 - 2564) แสดงให้เห็นว่ารัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้กิจการ SME มีการเติบโต และความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลเพื่อเป็นกำลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศ โดยมีเป้าหมายให้สัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ เพิ่มขึ้นเป็นไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ในปี 2564 ซึ่งภายใต้แผนการส่งเสริมนี้ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อเป็นเครื่องมือสร้างความสามารถในการแข่งขันเพื่อการเติบโตทางเศรษฐกิจแบบก้าวกระโดด และเป็นเครื่องมือกระจายรายได้และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 1 กล่าวถึงการยกระดับประสิทธิภาพ เทคโนโลยี และนวัตกรรมโดยการให้ความช่วยเหลือวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในการพัฒนาธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมให้ไปสู่เชิงพาณิชย์ ส่งเสริมการตลาดให้กับผลิตภัณฑ์นวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปรับปรุงการจดทะเบียนการค้า พัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิจัย รวมทั้งการพัฒนาความเชี่ยวชาญของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ที่มีส่วนสนับสนุนให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความเติบโต (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2560)

1.2 รัฐบาลได้กำหนดแผนการพัฒนาประเทศให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาที่ยั่งยืนในหลายระดับ ตั้งแต่กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) รวมถึงบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญในมาตรา 65 จัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้เป็นเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งจะเป็นกรอบในการเชื่อมโยงการทำงาน อีกทั้งยังเป็นตัวกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัด โดยมีการจัดทำนโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนออกเป็น 3 ส่วน คือ การวางแผนและขับเคลื่อนเป้าหมาย การสร้างความเข้าใจต่อเรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และการจัดทำข้อมูลเชิงสถิติ

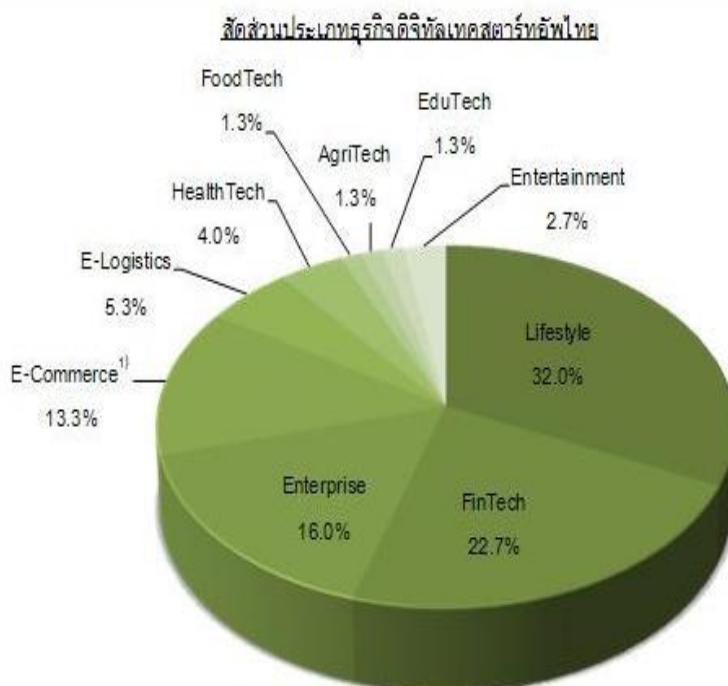
1.3 รัฐบาลมีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาปีพ.ศ. 2559 ออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 621) พ.ศ. 2557 ว่าด้วยการยกเว้นภาษีสำหรับวิสาหกิจเพื่อสังคมที่เป็นไปตามเงื่อนไข การประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ เป็นการยืนยันว่า รัฐบาลมีการดำเนินการเชิงนโยบายและกฎหมายที่เป็นรูปธรรมเพื่อส่งเสริมระบบนิเวศของวิสาหกิจเพื่อสังคม อีกทั้งทำให้ภาคเอกชนได้มีส่วนร่วมกับรัฐบาลในการดูแลช่วยเหลือชุมชนและสังคม อันจะ



ส่งผลให้เกิดการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนซึ่งสอดคล้องกับทิศทางของประชาชนทั่วไปที่ให้ความสนใจกับวิสาหกิจเพื่อสังคมมากขึ้น

## 2. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (Economic Factor)

จากข้อมูลการวิเคราะห์ของศูนย์วิจัยกสิกรไทย (5 ตุลาคม 2559) ในหมวดธุรกิจดิจิทัลเทคโนโลยี สตาร์ทอัพ พบว่า ในประเทศไทยธุรกิจประเภทนี้มีการขยายตัวขึ้นมาก และมีความหลากหลายมากขึ้นจากเดิม จากการสำรวจของศูนย์วิจัยกสิกรไทย พบว่า ธุรกิจดิจิทัลเทคโนโลยีไทยที่เป็นที่นิยมมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตประจำวันของผู้บริโภค (Lifestyle) 2) ธุรกิจให้บริการทางด้านธุรกรรมทางการเงินออนไลน์ (FinTech) และ 3) ธุรกิจให้บริการซอฟต์แวร์ด้านการบริหารจัดการองค์กรทางออนไลน์ (Enterprise) โดยมีสัดส่วนร้อยละ 32.0, 22.7 และ 16.0 ของธุรกิจดิจิทัลเทคโนโลยีไทยทั้งหมดตามลำดับ ดังภาพที่ 6.2



**ภาพที่ 6.3** สัดส่วนประเภทธุรกิจดิจิทัลเทคโนโลยีไทย  
ที่มา: สำรวจและรวบรวมโดยศูนย์วิจัยกสิกร (สิงหาคม 2559)

โดยศูนย์วิจัยกสิกรไทยมองว่าธุรกิจดิจิทัลเทคโนโลยีไทยโดยรวมยังอยู่ในระยะเริ่มต้นซึ่งสามารถพัฒนาความพร้อมในด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการคิดค้นธุรกิจดิจิทัลเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยมีสัดส่วนของการหยุดดำเนินธุรกิจและออกจากตลาดมากกว่าสัดส่วนของการอยู่รอดหรือประสบความสำเร็จ เนื่องจากกลุ่มผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจมากนัก หรืออาจขาดสภาพคล่องทางการเงินเพราะไม่ได้รับการสนับสนุนเงินลงทุนอย่าง

ต่อเนื่อง ดังนั้นศูนย์วิจัยกสิกรไทยตั้งข้อสังเกตว่า หากธุรกิจดิจิทัลเทคโนโลยีเด่นด้านการมีไอเดียที่สร้างสรรค์ก็อาจร่วมทุนหรือร่วมมือทางธุรกิจกับบริษัทขนาดใหญ่ได้ ซึ่งก็น่าจะเป็นโอกาสในการประสบความสำเร็จได้มากขึ้น เพราะบริษัทขนาดใหญ่มีความพร้อมทางด้านเงินทุน ด้านบุคลากรที่เชี่ยวชาญและด้านฐานข้อมูลลูกค้า สอดคล้องกับแนวทางนโยบายของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (ดีป้า) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ที่เน้นมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการสร้างรากฐานและเครือข่าย เพื่อให้เกิดเป็นระบบนิเวศซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้สตาร์ทอัพเติบโตอย่างยั่งยืน

### 3. ปัจจัยทางเทคโนโลยี (Technology Factor)

รัฐบาลชุดปัจจุบันได้ผลักดันแนวคิดเศรษฐกิจดิจิทัลโดยการใช้ประโยชน์จากการสื่อสารเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยส่งเสริมและพัฒนาภาคส่วนอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีรากฐานการเชื่อมต่อระหว่างโลกทางกายภาพกับข้อมูลดิจิทัล โครงข่าย Internet of Thing (IoT) มาเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถติดต่อสื่อสารและทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นอัตโนมัติ และเข้าถึงข้อมูลได้หลากหลายยิ่งขึ้น สถาบันวิจัย McKinsey Global ประเมินว่าในปี 2025 เศรษฐกิจทั่วโลกจะมีมูลค่าสูงระหว่าง 3.9 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ ถึง 11.1 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี โดยที่เกือบร้อยละ 70 จะเป็นผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นระหว่างธุรกิจกับธุรกิจ ในขณะที่อีกร้อยละ 30 จะเป็นผลประโยชน์จากการที่ผู้บริโภคใช้งาน นอกจากนี้ทาง McKinsey Global ยังประเมินว่ากว่าร้อยละ 40 ของค่าที่ประเมินไว้จะมาจกประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งมีโอกาสในการนำโครงข่าย Internet of Thing มาใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ บริษัท Gartner ประมาณการว่า ภายในปี 2020 จะมีอุปกรณ์เชื่อมต่อกับโครงข่ายอินเทอร์เน็ตทั้งสิ้นประมาณ 20,800 ล้านอุปกรณ์ เพิ่มขึ้นมากกว่า 300% จาก 6,400 ล้านอุปกรณ์ในปี ด้วยความต้องการใช้งานที่เพิ่มมากขึ้นอย่างมหาศาลและหลากหลาย จะทำให้ประเทศไทยมีโอกาสในการเติบโตและพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0

#### 6.2.6 การวิเคราะห์การแข่งขัน

การวิเคราะห์การแข่งขันพิจารณาจาก Michael E. Porter

##### 1. การคุกคามจากผู้เข้ามาใหม่

การเข้ามาใหม่ในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แฮตส์เกิดขึ้นค่อนข้างง่าย เพราะใช้เงินลงทุนไม่มาก และการเปิดบริษัทซอฟต์แวร์ทั้งแบบขนาดเล็กเจ้าของคนเดียว หรือขนาดใหญ่ที่มีผู้ร่วมลงทุนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปสามารถทำได้โดยง่าย เนื่องจากขนาดองค์กรของลูกค้าก็มีหลายขนาดเช่นกัน แต่ทั้งนี้ ผลกระทบของงานวิจัย คือ การประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ซึ่งถือว่ามีย่อยมากในบริบทของประเทศไทย

## 2. อำนาจต่อรองของซัพพลายเออร์

ในเรื่องซัพพลายเออร์ของธุรกิจซอฟต์แวร์ ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่ ผู้ให้บริการรับจดโดเมน (Domain Name Register) และผู้ให้บริการให้เช่าพื้นที่เว็บไซต์ (Web Hosting)

### 2.1 ผู้ให้บริการรับจดโดเมน (Domain Name)

โดเมนเนม หมายถึง ชื่อที่ถูกเรียกแทนการเรียกเป็นหมายเลขอินเทอร์เน็ต (IP Address) เนื่องจากการจดจำหมายเลขอินเทอร์เน็ต 16 หลัก ทำให้ยุ่งยากและไม่สามารถจำได้ในเวลาที่ใช้งานท่องเที่ยวไปในระบบอินเทอร์เน็ต จึงมีการนำชื่อที่เป็นตัวอักษรมาใช้แทน ซึ่งมักจะใช้ชื่อที่สื่อความหมายถึงหน่วยงานหรือเจ้าของเว็บไซต์นั้นๆ ซึ่งในทางกฎหมายถือว่าเป็นทรัพย์สินทางปัญญาประเภทหนึ่ง ในแต่ละประเทศจะมีหน่วยงานที่รับผิดชอบการจดทะเบียนชื่อโดเมน สำหรับประเทศไทย “ศูนย์สารสนเทศเครือข่ายประเทศไทย” เป็นผู้รับผิดชอบ

### 2.2 ผู้ให้บริการให้เช่าพื้นที่เว็บไซต์ (Web Hosting)

เว็บ โฮสติ้ง (Web Hosting) คือ ผู้ให้บริการเช่าพื้นที่ในการนำเว็บไซต์มาฝากไว้ เพื่อให้เว็บไซต์สามารถออนไลน์บนระบบอินเทอร์เน็ตได้ ซึ่งเหมาะกับธุรกิจดิจิทัลเทคโนโลยี เนื่องจากในระยะแรกเป็นระยะที่ไม่ควรลงทุนเป็นจำนวนมาก และการให้บริการเว็บ โฮสติ้ง เป็นการให้บริการแบบครบวงจรเพราะผู้ให้บริการจะเตรียมการทุกอย่างไว้ให้เรียบร้อย โดยผู้ใช้บริการต้องทำการจดทะเบียนโดเมนเนมก่อนแล้วมาเช่าเว็บ โฮสติ้ง เพื่อเก็บเว็บไซต์ ในปัจจุบันผู้ให้บริการเว็บ โฮสติ้ง มีมากมายและหลากหลายโดยแตกต่างกันไปตามแพ็คเกจจากเว็บไซต์

## 3. อำนาจต่อรองของลูกค้า

ในด้านลูกค้าของงานวิจัยนี้ คือ กิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย ซึ่งหากเทียบกิจการเพื่อสังคมกับธุรกิจซอฟต์แวร์การประเมินด้านศักยภาพและความยั่งยืนยังถือว่าลูกค้ามีมากกว่าผู้ให้บริการ ซึ่งซอฟต์แวร์ ISM4SE นวัตกรรมเครื่องมือประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม จึงเป็นทางเลือกที่กิจการเพื่อสังคมมีโอกาสให้ความสนใจสูง

## 4. สิ้นค้าทดแทน

สิ้นค้าทดแทนในด้านซอฟต์แวร์การให้บริการประเมินศักยภาพของกิจการ ปัจจุบันซอฟต์แวร์การให้บริการประเมินศักยภาพของกิจการมีค่อนข้างมาก แต่ซอฟต์แวร์เหล่านั้นมีบริบท ที่เหมาะกับกิจการแสวงหากำไร ปัจจุบันกรมพัฒนาธุรกิจการค้าได้พัฒนาระบบการประเมินศักยภาพผู้ประกอบการซึ่งใช้ข้อมูลคำถามที่พัฒนามาจากตัวชี้วัดจากระบบประเมินของต่างประเทศ หรือสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้พัฒนาระบบการประเมินศักยภาพผู้ประกอบการ ซึ่งไม่ตรงกับบริบทของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย ดังนั้นการแข่งขันจากสิ้นค้าทดแทนที่มีต่อซอฟต์แวร์ของงานวิจัยจึงค่อนข้างต่ำ

## 5. การแข่งขันในอุตสาหกรรม

การแข่งขันในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจากยังไม่มีธุรกิจผู้ให้บริการและพัฒนาโปรแกรมประยุกต์บนเว็บ (Web Application) สำหรับกิจการเพื่อสังคมโดยตรง อย่างไรก็ตามมีผู้ให้บริการโปรแกรมประยุกต์บนเว็บ (Web Application) โดยการเขียนโปรแกรมเริ่มจากศูนย์ในตลาดค่อนข้างมาก แต่ไม่มีผู้ให้บริการรายใดพัฒนาซอฟต์แวร์สำเร็จรูปเฉพาะด้านหรือพัฒนาในรูปแบบของแบบฟอร์มเว็บไซต์ที่ยังไม่มีการใส่เนื้อหาเข้าไป ผู้ใช้เพียงแคใส่ข้อมูลรายละเอียด สัญลักษณ์ และรูปภาพ เพียงเล็กน้อยก็สามารถใช้งานได้เลย หากแต่พัฒนาเริ่มต้นใหม่หมดซึ่งทำให้ต้องใช้เวลาที่นานกว่าและลูกค้าที่สนใจเลือกผู้ให้บริการแบบนี้จะต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก ทำให้การแข่งขันในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์นี้ยังค่อนข้างต่ำ

### 6.2.7 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคทางธุรกิจ

การวิเคราะห์โอกาสทางการตลาด ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis ในการวิเคราะห์ภาพรวมปัจจัยสนับสนุนความน่าสนใจในการลงทุน ดังนี้

#### 1. จุดแข็ง

1. โปรแกรม ISM4SE เป็นระบบการประเมินระดับศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ช่วยให้กิจการทราบถึงระดับและศักยภาพในการดำเนินงานของตน โดยมีระบบที่สามารถสร้างรายงานต่าง ๆ ในรูปแบบของ PDF เพื่อให้ผู้ใช้โปรแกรมสามารถนำไปศึกษาได้อย่างละเอียด และรายงานเชิงเปรียบเทียบพร้อมใช้งานจริงเชิงพาณิชย์

2. โปรแกรม ISM4SE เป็นระบบการประเมินระดับศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมที่มีฐานข้อมูลในการประเมินจากการเก็บข้อมูลกิจการเพื่อสังคร่วม 400 กิจการ อีกทั้งสร้างจากบริบทของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย จึงมีความเหมาะสมมากกว่าเครื่องมือการประเมินจากต่างประเทศ

3. โปรแกรม ISM4SE เป็นระบบการประเมินระดับศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมสามารถสร้างรายงานประเมินตามสภาพจริงของกิจการ มีความแตกต่างจากระบบประเมินที่มีอยู่ในตลาด มีความแตกต่างและสร้างคุณค่าให้แก่กิจการเพื่อสังคมในการสร้างหรือปรับปรุงกลยุทธ์การดำเนินงาน หน่วยงานภาครัฐได้รับประโยชน์จากการได้รับข้อมูลในภาพรวมเพื่อนำไปวิเคราะห์ความสามารถภาพรวมของกิจการเพื่อสังคมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

#### 2. จุดอ่อน

1. โปรแกรม ISM4SE เป็นโปรแกรมที่ยังไม่เป็นที่รู้จักหรือมีชื่อเสียงในอุตสาหกรรมกิจการเพื่อสังคม

2. โปรแกรม ISM4SE เป็นโปรแกรมที่เหมาะสมกับการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทยเท่านั้น

### 3. โอกาส

1. รัฐบาลสนับสนุนนโยบาย Thailand 4.0 หรือ Digital Thailand ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มเศรษฐกิจโลกยุคดิจิทัล ซึ่งทั่วโลกต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนี้

2. โปรแกรม ISM4SE เป็นระบบการประเมินระดับศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมที่นักวิจัยพัฒนาขึ้นมาเอง ปัจจุบันในประเทศไทยมีผู้ให้บริการในลักษณะนี้จำนวนน้อยราย

3. กิจการเพื่อสังคมเป็นกลุ่มธุรกิจใหม่สำหรับประเทศไทยซึ่งยังขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินศักยภาพของกิจการตน ซึ่งกิจการเพื่อสังคมจำเป็นต้องทราบถึงข้อเด่นข้อด้อยของตนผ่านตัวชี้วัดในระบบประเมิน เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงกลยุทธ์การดำเนินงานของกิจการตนได้

### 4. อุปสรรค

1. ผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมยังมีความเชื่อมั่นในการดำเนินงานแบบดั้งเดิม

#### 6.2.8 ภาพรวมบริษัท

ชื่อ	บริษัท ISM4SE จำกัด
รูปแบบธุรกิจ	ผู้ให้บริการเป็นที่ปรึกษาและให้สิทธิใช้ซอฟต์แวร์
สินค้าและบริการ	ให้บริการคำปรึกษาแก่กิจการเพื่อสังคมและสิทธิการใช้ซอฟต์แวร์
วิสัยทัศน์	เป็นผู้นำแห่งแพลตฟอร์มการประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมที่มีประสิทธิภาพของประเทศไทย
พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. วิจัยและพัฒนาปรับปรุงโปรแกรมการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง</li> <li>2. สร้างพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ให้กับผู้ใช้โปรแกรม</li> <li>3. พัฒนาศักยภาพการให้บริการที่ครบวงจรแก่กิจการเพื่อสังคม</li> </ol>
กุญแจแห่งความสำเร็จ	การพัฒนาประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้าผ่านการบริการช่องทางที่หลากหลาย ผ่านการผสมผสานการตลาด การขายและการให้บริการ

#### 6.2.9 รูปแบบธุรกิจ

รูปแบบธุรกิจบริษัท ISM4SE จำกัด มีเงินทุนจดทะเบียน 1,000,000 บาท เป็นลักษณะธุรกิจให้บริการเป็นที่ปรึกษาและให้สิทธิใช้ซอฟต์แวร์สำเร็จรูปสำหรับกิจการเพื่อสังคม เพื่อให้บริการการดำเนินงานทางกิจการเพื่อสังคม โดยเริ่มตั้งแต่ก่อตั้งกิจการ การจดทะเบียนเพื่อสิทธิประโยชน์ทาง

ภาวะ การวางแผนการดำเนินงาน การวางแผนทางการเงิน และการวางแผนการตลาด โดยเน้นหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งอยู่บนหลักการความยั่งยืนของ Triple Bottom Line

### 6.2.10 แผนการตลาด

#### กลยุทธ์การตลาด

การวางแผนกลยุทธ์การตลาด บริษัท ISM4SE จำกัด ได้ทำการกำหนดส่วนแบ่งทางการตลาด (Segmentation) ตลาดเป้าหมาย (Targeting) และตำแหน่งทางการตลาด (Positioning) สำหรับซอฟต์แวร์ ISM4SE นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ไว้ดังนี้

การแบ่งส่วนทางการตลาด (Segmentation)

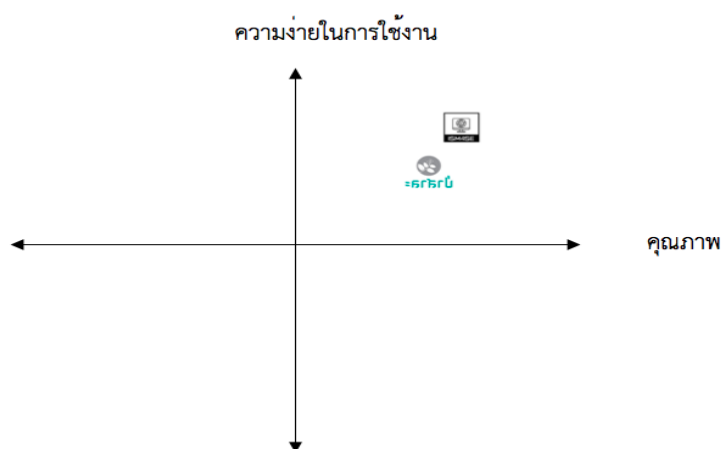
ตามการแบ่งส่วนทางการตลาด ทางบริษัทได้แบ่งตามวัตถุประสงค์การดำเนินของธุรกิจโดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ธุรกิจที่มุ่งแสวงกำไรสูงสุด (For-profit) และธุรกิจที่ไม่มุ่งแสวงกำไรสูงสุด (Non-profit)

ตลาดเป้าหมาย (Targeting)

จากการแบ่งส่วนแบ่งทางการตลาด บริษัทมุ่งไปที่กลุ่มเป้าหมาย คือ ธุรกิจที่ไม่มุ่งแสวงกำไรสูงสุด (Non Profit) โดยเจาะจงไปที่กลุ่มกิจการเพื่อสังคม (Profitable but not-for-profit )

ตำแหน่งทางการตลาด (Positioning)

บริษัทใช้ความง่ายในการใช้งานและคุณภาพเป็นเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งผลิตภัณฑ์ โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างบริษัทของผู้วิจัย (บริษัท ISM4SE จำกัด) กับบริษัท ป่าสาละ จำกัด



ภาพที่ 6.4 การกำหนดตำแหน่งผลิตภัณฑ์

### กลยุทธ์ด้านผลิตภัณฑ์

ผลิตภัณฑ์โปรแกรม ISM4SE นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม เป็นซอฟต์แวร์ประเมินระดับความสามารถศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมใน 3 ด้าน ตามหลักการ Triple Bottom Line ผ่านเว็บไซต์ ผู้เข้าประเมินสามารถทำการประเมิน อ่านคู่มือการประเมิน และดูรายงานสรุปต่างๆ ได้ โดยผ่านเว็บไซต์และสามารถดาวน์โหลดผลในรูปแบบ File PDF นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การเก็บบันทึกข้อมูลของกิจการ เพื่อให้กิจการสามารถทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพในอดีตกับปัจจุบัน และกับกิจการเพื่อสังคมอื่นๆ เพื่อให้กิจการสามารถนำผลการวิเคราะห์ไปพัฒนาจุดอ่อน ติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพการดำเนินงานของกิจการได้เป็นอย่างดี

เบื้องต้นบริษัท ISM4SE จำกัด ได้รับความไว้วางใจจากกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการอนุญาตให้นำโปรแกรมซอฟต์แวร์ ISM4SE นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมไปแขวนไว้ที่หน้าเวปของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการได้ โดยช่วงแรกบริษัท ISM4SE จำกัดอนุญาตให้ทุกกิจการเพื่อสังคมเข้ามาใช้ได้ฟรีเพื่อเป็นการสนับสนุนนโยบายภาครัฐที่ต้องการส่งเสริมกิจการเพื่อสังคม โดยบริษัท ISM4SE จำกัดจะเป็นผู้ให้บริการคำปรึกษาสำหรับกิจการเพื่อสังคมที่ทราบศักยภาพของตนจากผลการประเมินความยั่งยืนแล้วมีความพร้อมที่ต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรูปแบบของการให้บริการประกอบด้วย การวางระบบ การวางแผนการดำเนินงาน การวางแผนทางการเงิน และการวางแผนการตลาด โดยแพคเกจการให้บริการจะแบ่งออกเป็น 2 แบบ ดังตารางที่ 6.7

#### ตารางที่ 6.7 แพคเกจการให้บริการ

แพคเกจ	การบริการ	ราคา (ปีที่ 1 -3)	ราคา (เริ่มปีที่ 4)
1	ประเมิน 1 ครั้ง/ปี	5,000.00	6,000.00
2	ประเมิน 2 ครั้ง/ปี	9,000.00	11,000.00

### 2. กลยุทธ์ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย

จากช่องทางการได้รับอนุญาตให้นำโปรแกรมซอฟต์แวร์ ISM4SE นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมไปแขวนไว้ที่หน้าเวปไซด์ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการได้นั้น บริษัท ISM4SE จำกัด ได้ทำการแจ้งช่องทางการติดต่อของกิจการไว้ที่เวปไซต์ให้สำหรับกิจการเพื่อสังคมที่สนใจ

### 3. กลยุทธ์ด้านส่งเสริมการตลาด

โปรแกรม ISM4SE เป็นระบบการประเมินระดับศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ยังไม่เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายในประเทศไทย บริษัทจึงต้องมีกลยุทธ์ด้านการสื่อสารการตลาด โดยทำการประชาสัมพันธ์ควบคู่ไปกับการออกกิจกรรมกับกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เพื่อสื่อสารให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการให้ลูกค้ากลุ่มเป้าหมายได้รู้จักและตระหนักถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากระบบ

#### 6.2.11 แผนการดำเนินงาน

ตารางที่ 6.8 ประมาณการจำนวนกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย

หน่วย: บาท

จำนวนลูกค้า	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
แพคเกจ 1 (ประเมิน 1 ครั้ง/ปี)	50	55	60	65	70
ราคาต่อหน่วย	5,000	5,000	5,000	6,000	6,000
<b>รวม (บาท/ปี)</b>	<b>250,000</b>	<b>275,000</b>	<b>300,000</b>	<b>390,000</b>	<b>420,000</b>
แพคเกจ 2 (ประเมิน 2 ครั้ง/ปี)	40	45	50	55	60
ราคาต่อหน่วย	9,000	9,000	9,000	11,000	11,000
<b>รวม (บาท/ปี)</b>	<b>360,000</b>	<b>405,000</b>	<b>450,000</b>	<b>605,000</b>	<b>660,000</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>610,000</b>	<b>680,000</b>	<b>750,000</b>	<b>995,000</b>	<b>1,080,000</b>
<b>ค่าตอบแทนการใช้สิทธิ์ ให้จุฬาฯ (5% จากรายได้)</b>	<b>30,500</b>	<b>34,000</b>	<b>37,500</b>	<b>49,750</b>	<b>54,000</b>

จากการวิเคราะห์ของบริษัทคาดว่าในปีแรกการสนใจใช้บริการจากกิจการเพื่อสังคมจะเป็นไปในลักษณะการทดลองใช้บริการ จึงทำให้จำนวนกลุ่มลูกค้าในแบบแพคเกจ 2 (รายเดือน) จะมีกลุ่มผู้มาใช้บริการค่อนข้างสูงกว่าแบบแพคเกจ 1 (รายไตรมาส) และเมื่อบริษัทเริ่มเปิดดำเนินการไปได้ประมาณ 2 ปี คาดว่ากลุ่มลูกค้าจะเริ่มย้ายฐานจากแบบแพคเกจ 2 (รายเดือน) มาเป็นแบบแพคเกจ 1 (รายไตรมาส) มากขึ้น เนื่องจากเริ่มมีความไว้วางใจบริษัทและเริ่มมีการแนะนำต่อกันมากขึ้น



## 6.2.12 แผนการเงิน

## 1. ประมาณการลงทุน

## 1.1 ประมาณการค่าใช้จ่ายในการลงทุน

ตารางที่ 6.9 ประมาณการค่าใช้จ่ายในการลงทุน

หน่วย: บาท

รายการ	ปีที่ 0	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
ค่าคอมพิวเตอร์โน้ตบุค 1 เครื่อง (@ 30,000)	30,000	--	--	--	--	--
ค่าคอมพิวเตอร์โน้ตบุค 1 เครื่อง (@ 30,000)	--	--	--	--	30,000	--
ค่าคอมพิวเตอร์เซิร์ฟเวอร์ 1 เครื่อง (@ 60,000)	60,000	--	--	--	--	--
ค่าพัฒนาโปรแกรม	50,000	--	--	--	--	--
<b>รวม</b>	<b>140,000</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>30,000</b>	<b>--</b>

## 1.2 ประมาณการค่าเสื่อมราคา

ตารางที่ 6.10 ประมาณการค่าเสื่อมราคา

หน่วย: บาท

รายการ	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
ค่าคอมพิวเตอร์โน้ตบุค 1 เครื่อง (@ 30,000)	6,000	6,000	6,000	6,000	6,000
ค่าคอมพิวเตอร์โน้ตบุค 1 เครื่อง (@ 30,000)	-	-	-	6,000	6,000
ค่าคอมพิวเตอร์เซิร์ฟเวอร์ 1 เครื่อง (@ 60,000)	12,000	12,000	12,000	12,000	12,000
<b>รวม</b>	<b>18,000</b>	<b>18,000</b>	<b>18,000</b>	<b>24,000</b>	<b>24,000</b>

หมายเหตุ: การหักค่าเสื่อมราคาแบบเส้นตรง 5 ปี @ 20%

### 1.3 ประมาณการค่าใช้จ่ายตัดบัญชี

#### ตารางที่ 6.11 ประมาณการค่าใช้จ่ายตัดบัญชี

หน่วย: บาท

รายการ	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5	รวม
ค่าพัฒนาโปรแกรมตัดจ่าย	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	50,000
<b>รวม</b>	<b>10,000</b>	<b>10,000</b>	<b>10,000</b>	<b>10,000</b>	<b>10,000</b>	<b>50,000</b>

หมายเหตุ: ค่าใช้จ่ายตัดบัญชีแบบเส้นตรง 5 ปี @ 20%

### 2. ประมาณการรายได้

#### ตารางที่ 6.12 ประมาณการรายได้

หน่วย: บาท

รายได้	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
รวมรายได้แพคเกจ 1	250,000	275,000	300,000	390,000	420,000
รวมรายได้แพคเกจ 2	360,000	405,000	450,000	605,000	660,000
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>610,000</b>	<b>680,000</b>	<b>750,000</b>	<b>995,000</b>	<b>1,080,000</b>

### 3. ประมาณการต้นทุนการผลิต

#### ตารางที่ 6.13 ประมาณการต้นทุนการผลิต

หน่วย: บาท

รายการ	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
ค่าบำรุงรักษาค่าคอมพิวเตอร์ เซิร์ฟเวอร์ (ปี @ 10,000)	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
ค่าเช่าโฮสและค่าโดเมน (ปี @ 10,000)	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
<b>รวม</b>	<b>20,000</b>	<b>20,000</b>	<b>20,000</b>	<b>20,000</b>	<b>20,000</b>

## 4. ประมาณการค่าใช้จ่ายในการขายและการบริหาร

ตารางที่ 6.14 ประมาณการค่าใช้จ่ายในการขายและการบริหาร

หน่วย: บาท

รายการ	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
เงินเดือนผู้ประกอบการ	240,000	240,000	240,000	276,000	276,000
เงินเดือนพนักงาน (ขึ้นปีละ 5%)	180,000	189,000	198,456	208,380	218,796
ค่าเช่าสำนักงาน เดือน @ 3,000	36,000	36,000	36,000	36,000	36,000
ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ @ 1,500	18,000	18,000	18,000	18,000	18,000
ค่าอุปกรณ์สำนักงาน	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000
ค่าตอบแทนการใช้สิทธิ ให้จุฬา (5% จากรายได้)	30,500	34,000	37,500	49,750	54,000
<b>รวม</b>	<b>507,500</b>	<b>520,000</b>	<b>532,956</b>	<b>591,130</b>	<b>605,796</b>
ค่าเสื่อมราคา	18,000	18,000	18,000	24,000	24,000
ค่าใช้จ่ายรอดัดบัญชี	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>535,500</b>	<b>548,000</b>	<b>560,956</b>	<b>625,130</b>	<b>639,796</b>

## 5. งบกำไรขาดทุน

## ตารางที่ 6.15 งบกำไรขาดทุน

หน่วย: บาท

รายการ	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
รายได้	610,000	680,000	750,000	995,000	1,080,000
หัก ต้นทุนการผลิต	(20,000)	(20,000)	(20,000)	(20,000)	(20,000)
กำไรขั้นต้น	590,000	660,000	730,000	975,000	1,060,000
หัก ค่าใช้จ่ายใน การขายและการ บริหาร	(535,500)	(548,000)	(560,956)	(625,130)	(639,796)
กำไรก่อน หักภาษี	54,500	112,000	169,044	349,870	420,204
หักภาษี 15%	-	-	-	(52,480)	(63,030)
กำไรสุทธิ	54,500	112,000	169,044	297,390	357,174

## 6. การวิเคราะห์งบกระแสเงินสด

## ตารางที่ 6.16 งบกระแสเงินสด

รายการ	ปีที่ 0	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
<b>เงินสดจากการดำเนินงาน</b>						
กำไรสุทธิ	-	54,500	112,000	169,044	297,390	357,174
ค่าเสื่อม ราคา	-	18,000	18,000	18,000	24,000	24,000
ค่าใช้จ่าย ตัดบัญชี	-	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
<b>เงินสดรับ สุทธิจาก การ ดำเนินงาน</b>	-	82,500	140,000	197,044	331,390	391,174
<b>การลงทุน</b>						
ซื้อ สินทรัพย์	(90,000)	-	-	-	(30,000)	-

รายการ	ปีที่ 0	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
ค่าพัฒนา โปรแกรม	(50,000)	-	-	-	-	-
<b>การจัดการเงินทุน</b>						
ทุนจด ทะเบียน	-	-	-	-	-	-
เงินสดเพิ่ม	-	82,500	140,000	197,044	301,390	391,174
เงินสด คงเหลือต้น งวด	-	(140,000)	(57,500)	82,500	279,544	580,934
เงินสด คงเหลือ ปลายงวด	(140,000)	(57,500)	82,500	279,544	580,934	972,108

## 7. ผลตอบแทนทางการเงิน

ตารางที่ 6.17 มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value: NPV)

กำหนดค่าเสียโอกาสของเงินทุน (WACC) = 10%

ปีที่	กระแสเงินสดสุทธิ	อัตราคิดลดตามระยะเวลา	มูลค่า
1	(57,500)	1/1.1	(52,272.73)
2	82,500	1/1.21	68,181.82
3	279,544	1/1.33	210,183.46
4	580,934	1/1.46	397,900.00
5	972,108	1/1.60	607,567.50
เงินลงทุนเริ่มแรก (Co)			(140,000)
ค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV)			1,091,560.05

**ตารางที่ 6.18** อัตราผลตอบแทนภายใน (Internal Rate of Return: IRR)

อัตราผลตอบแทนภายใน (Internal Rate of Return: IRR) = 82.39161%

ปีที่	กระแสเงินสดสุทธิ	อัตราคิดลดตามระยะเวลา	มูลค่า
0	(140,000)		(140,000.00)
1	(57,500)	1/1.8239	(31,525.85)
2	82,500	1/3.3267	24,799.35
3	279,544	1/6.0676	46,071.59
4	580,934	1/11.0668	52,493.40
5	972,108	1/20.1850	48,161.51
ค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV)			0.00

**ตารางที่ 6.19** ระยะเวลาคืนทุน (Payback Period: PB)

ปีที่	0	1	2	3	4	5
กระแส เงินสดสุทธิ	(140,000)	(57,500)	82,500	279,544	580,934	972,108

ระยะเวลาคืนทุน = 2 + 115,000/279,544 = 2.41 ปี

**6.2.13 แผนประเมินความเสี่ยง**

1. ความเสี่ยงจากพฤติกรรมของผู้ใช้บริการ

ควรมีการศึกษาพฤติกรรมและความต้องการของผู้ใช้ระบบประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม เพื่อนำเสนอระบบที่ตรงกับความต้องการ มี User Interface ที่ดึงดูดความสนใจเข้าใจระบบ

2. ความเสี่ยงจากความเชื่อมั่นในคุณภาพ

ต้องมีการพัฒนาคุณภาพโปรแกรมระดับศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม และมีการตรวจสอบคุณภาพของระบบอย่างสม่ำเสมอ

3. ความเสี่ยงจากคู่แข่งในอนาคต

ในอนาคตอาจจะมีคู่แข่งซึ่งเป็นการลอกเลียนระบบให้มีความใกล้เคียงกัน หรือผู้ใช้งานระบบอาจทำการ Reverse Engineering ได้

4. ความเสี่ยงจากผู้พัฒนาโปรแกรม

ควรมีการเตรียมความพร้อมทางด้านบุคลากรที่จะเป็นผู้พัฒนาระบบในเวอร์ชันต่อไป มีการฝึกอบรมทีมผู้ให้บริการ คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้ระบบ มีการจดลิขสิทธิ์เพื่อป้องกันการลอกเลียนแบบโปรแกรม

## บทที่ 7

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย ข้อเสนอแนะ

#### 7.1 บทสรุป

การบริหารกิจการให้มีประสิทธิภาพและสามารถสร้างความยั่งยืนได้นั้นเป็นเป้าหมายที่สำคัญขององค์กรธุรกิจโดยปกติทั่วไป โดยเฉพาะธุรกิจกิจการเพื่อสังคมที่มีเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยต้องอาศัยกลไกการทำธุรกิจที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งรูปแบบของธุรกิจและผลกำไรที่ได้นั้นสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในระยะยาว วัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือที่สามารถช่วยให้กิจการเพื่อสังคมประเมินสถานการณ์ความสามารถ ประสิทธิภาพในการบริหารงานและสร้างกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจได้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนากิจการให้เติบโตอย่างยั่งยืน งานวิจัยนี้แบ่งการดำเนินงานออกเป็นขั้นตอนดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

ระยะที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือในการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม การทดสอบความแม่นยำของเครื่องมือ (Validation) และการสร้างการยอมรับเครื่องมือจากผู้ใช้งานจริง (TAM Model)

ระยะที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์การนำเครื่องมือในการประเมินความยั่งยืนของกิจการ เพื่อ ส่งออกสู่ตลาดในเชิงพาณิชย์

#### 7.2 ผลที่ได้จากงานวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลที่ได้จากงานวิจัยจำแนกได้ 3 ข้อตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ผลจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมนั้นประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างคุณค่า การจัดการนวัตกรรม การจัดการทางการเงิน การจัดการความรู้ และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคระหว่างชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตาม สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการสร้างคุณค่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในทั้ง 3 ด้านคือเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ในขณะที่ปัจจัยด้านการจัดการทางการเงินมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม 2 ด้านคือเศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ในทางกลับกันปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การจัดการนวัตกรรม และการจัดการความรู้ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในทั้ง 3 ด้านคือ เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

2. เพื่อพัฒนาเครื่องมือในการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ผลที่ได้จากงานวิจัยที่สำคัญคือ ต้นแบบสมการการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในทั้ง 3 ด้านคือ เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยนำไปสร้างเป็นซอฟต์แวร์เพื่อการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม เรียกว่า ซอฟต์แวร์ ISM4SE โดยใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาได้แก่ ส่วนที่หนึ่ง คือ Web Application ประกอบด้วย JSP, Spring MVC & Hibernate Framework, HTML, Java Script, CSS ส่วนที่สอง คือ Database ใช้ MySQL และส่วนที่สาม คือ Application Server ประกอบด้วย Apache Tomcat Version 7, Linux Open SQL, XAMPP โดยนำมาพัฒนาเป็นโปรแกรมประยุกต์บนเว็บ (Web Application) ที่ติดตั้งบน Server ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม สามารถประมวลผลและแสดงรายงานคะแนนในด้านต่างๆ โดยซอฟต์แวร์ประกอบไปด้วยหน้าจอหลักๆ แบ่งเป็น 3 ส่วน ซึ่งประกอบไปด้วย 1. ส่วนข้อมูลกิจการเพื่อสังคม 2. ส่วนการตอบแบบประเมิน 3. ส่วนของรายงาน

การทดสอบระบบประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม โดยการวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มด้วยเทคนิค K-Means Cluster Analysis พบว่าในภาพรวมนั้นระบบมีความแม่นยำในการประเมินอยู่ที่ร้อยละ 70.00

การสอบถามในส่วนของการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model) ของนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านพบว่า ด้านการยอมรับในประโยชน์ของโปรแกรม หัวข้อโปรแกรมเป็นประโยชน์ต่อการประเมินตนเองของกิจการได้รับการยอมรับมากที่สุด ด้านการยอมรับในความสะดวกในการใช้งานของโปรแกรม หัวข้อโปรแกรมมีรูปแบบง่ายต่อการอ่านและใช้งานได้รับการยอมรับมากที่สุด และด้านความตั้งใจในการใช้งาน หัวข้อกิจการยินดีที่จะแนะนำพันธมิตรทางธุรกิจให้ใช้โปรแกรมได้รับการยอมรับมากที่สุด

3. เพื่อกำหนดกลยุทธ์การนำเครื่องมือในการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมออกสู่ตลาดในเชิงพาณิชย์ รูปแบบในการนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ มีแนวทาง คือ. ผู้วิจัยนำโปรแกรมซอฟต์แวร์ ISM4SE นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมไปแขวนไว้ที่หน้าเว็บไซต์ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยผู้วิจัยอนุญาตให้กิจการเพื่อสังคมเข้ามาใช้ฟรีเพื่อเป็นการสนับสนุนนโยบายภาครัฐที่ต้องการส่งเสริมกิจการเพื่อสังคม 2. ผู้วิจัยจะเป็นผู้ให้บริการที่ปรึกษาและให้สิทธิใช้ซอฟต์แวร์สำเร็จรูปสำหรับกิจการเพื่อสังคมที่มีความพร้อมที่ต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง



จากการสัมภาษณ์กิจการเพื่อสังคม พบว่ามีความสนใจในการนำนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมนี้ไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของกิจการเพื่อให้กิจการพร้อมรับกับเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากโปรแกรมการประเมินไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการดำเนินงาน การวางแผนขอสนับสนุนทางการเงิน นอกจากนี้จากสัมภาษณ์ตัวแทนจากกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคม พบว่ามีความสนใจในนวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมนี้ เนื่องจากเห็นว่าสอดคล้องกับภารกิจของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคม ในด้านการประเมินศักยภาพการดำเนินงานของกิจการเพื่อช่วยพัฒนาปรับปรุงให้คำแนะนำการดำเนินแก่กิจการเพื่อสังคม เพื่อสร้างให้กิจการมีการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป โดยตัวแทนจากกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคมมองว่า การจัดทำคู่มือการใช้ระบบและการจัดอบรมการใช้ระบบให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคม วิธีการอ่านผลรายงาน และการถ่ายทอดแก่ผู้ประกอบการเกี่ยวกับระดับศักยภาพของกิจการที่ได้จากระบบการประเมิน มีความจำเป็นต่อกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคมเพื่อทางกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคมจะสามารถให้คำปรึกษาเชิงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กิจการเพื่อสังคมที่มารับคำปรึกษาสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

### 7.3 อภิปรายผลการวิจัย

องค์ประกอบสำคัญของแนวคิดการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในงานวิจัยฉบับนี้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ผู้นำที่แข็งแกร่งและสร้างสรรค์ ผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัย Followers' personality, transformational leadership and performance (Soane, Butler, & Stanton, 2015) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไปมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้ตาม บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นผู้นำและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสนับสนุนงานวิจัย Transformational leadership and project success: The mediating role of team-building (Aga, Noorderhaven, & Vallejo, 2016) ที่สรุปว่าผู้นำมีส่วนร่วมในการพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและพยายามเรียนรู้และพัฒนาทักษะและความรู้ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยผ่านการทดสอบสมมุติฐานที่ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกกับการสร้างทีมและความสำเร็จของโครงการ

2. การสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพนักงาน การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับอาสาสมัคร สอดคล้องกับ Stakeholder engagement: A green business

model indicator (Abuzeinab & Arif, 2014) ที่ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นแรงผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จและสามารถช่วยในการดำเนินการตามรูปแบบธุรกิจสีเขียวได้ แนวทางปฏิบัติของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดจากข้อมูล ได้แก่ การสนับสนุนระดับบนสุด การเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน แรงจูงใจและรางวัล การทำงานร่วมกัน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความเข้าใจลูกค้าต้องการเป็นเชิงรุก การสร้างความสัมพันธ์พันธมิตร และจับคู่หรืออำนวยความสะดวกในการบริการที่แตกต่างกัน ความสามารถขององค์กรในการโต้ตอบและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเป็นตัวเปลี่ยนเกมสำคัญในสภาพแวดล้อมการแข่งขัน ดังนั้นความสามารถในการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะมีความสำคัญสูงในอนาคต

3. การสร้างคุณค่า ประกอบด้วย การสร้างคุณค่าทางสังคม คุณค่าของสินค้าและบริการ สอดคล้องกับ Customer value creation in B2B relationships: Sawn timber value chain perspective (Makkonen & Sundqvist-Andberg, 2017) ที่ศึกษาการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนของลูกค้าการสร้างมูลค่าและการให้บริการของลูกค้าต่อความต้องการของลูกค้าในบริบทของห่วงโซ่คุณค่า ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าลูกค้าได้รับการยอมรับว่าการตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้วยการเสนอขายให้ตรงตามความต้องการเป็นสิ่งสำคัญ อย่างไรก็ตามความต้องการของลูกค้ามีความพึงพอใจแตกต่างกันไปตามห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

4. การจัดการนวัตกรรม ประกอบด้วย การสร้างสรรค่นวัตกรรม ความชัดเจนและความสามารถพิสูจน์ได้ของแนวคิดนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Market dynamics and innovation management on Performance in SMEs: Multi-agent simulation approach (Seo & Chae, 2016) ที่ศึกษาด้านวิสาหกิจขนาดกลางและเล็ก (SMEs) ปัญหาด้านนวัตกรรมและประสิทธิภาพของวิสาหกิจขนาดกลางและเล็ก (SMEs) มีการเติบโตขึ้นอย่างมาก นวัตกรรมถือว่าเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่สำคัญที่สุดสำหรับการเติบโตของบริษัท และนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จสามารถขับเคลื่อนบริษัทไปข้างหน้าในภาคธุรกิจได้ การศึกษามุ่งเน้นไปที่การตรวจสอบวิธีที่มีประสิทธิภาพในการออกแบบการจัดการนวัตกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพของบริษัท ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การดำเนินงานที่แสดงออกโดยกิจกรรมนวัตกรรมของบริษัทเช่น การสำรวจและการแสดงความคิดสร้างสรรค์ มีอิทธิพลต่อผลระดับประสิทธิภาพของบริษัท ประสิทธิภาพของบริษัทจะค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับบริษัทที่มีความหลากหลายของกิจกรรมนวัตกรรมสูง

5. การจัดการทางการเงิน ประกอบด้วย แหล่งเงินทุนที่ยั่งยืน ความสามารถทางการเงิน สอดคล้องกับงาน Strengths and weaknesses among Malaysian SMEs: Financial management perspectives (Salikin, Ab Wahab, & Muhammad, 2014) ที่ศึกษาถึงสถานการณ์ทางการเงินวิสาหกิจขนาดกลางและเล็ก ประเทศมาเลเซีย จากการศึกษาพบว่า การ

จัดการทางการเงินเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและเล็ก การดำเนินธุรกิจโดยไม่ต้องพึ่งการจัดหาเงินทุนภายนอก แสดงว่าธุรกิจอยู่ในสถานะทางการเงินที่ดี การจัดหาเงินทุนภายนอกอาจเพิ่มความเสี่ยงต่อการล้มละลายเนื่องจากไม่สามารถชำระหนี้ภายในระยะเวลาที่ตกลงกันได้ อย่างไรก็ตามในขณะที่ธุรกิจยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่อง ผู้ประกอบการจะต้องลงทุนเพิ่มเพื่อรองรับการขยายตัว การจ้างพนักงานที่เหมาะสมอาจช่วยในการเอาชนะข้อจำกัด ในการจัดหาแหล่งเงินทุนภายนอกโดยการจัดทำบัญชีและการจัดการทางการเงินอย่างรอบคอบ

6. การจัดการความรู้ ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสกัดความรู้ การรวบรวมความรู้ การฝึกฝังความรู้ สอดคล้องกับ The impact of tacit knowledge management on organizational performance: Evidence from Malaysia (Muthuveloo, Shanmugam, & Teoh, 2017) ที่พบว่าการจัดการความรู้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความสามารถขององค์กร ซึ่งมีทั้งสี่ด้าน คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสกัดความรู้ การรวบรวมความรู้ การฝึกฝังความรู้ ในการปฏิบัติงานขององค์กร การวิจัยนี้ยืนยันถึงความสำคัญของการสร้างและการจัดการความรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้โดยปริยายให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารระดับสูงขององค์กรใด ๆ ที่กำลังแสวงหาความมั่นคงและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

7. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย ความพอเพียง ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันที่ดี เงื่อนไขความรู้ เงื่อนไขคุณธรรม สอดคล้องกับงานวิจัย งานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง (อภิชัย พันธเสน et al., 2545) โดยทำวิจัยในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม 6 ประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก อุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ อุตสาหกรรมผลิตเครื่องจักร และอุตสาหกรรมขนส่ง พบว่า ธุรกิจที่ฝ่าฟันวิกฤติเศรษฐกิจเมื่อปีพ.ศ. 2540 มาได้นั้น มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 9 ข้อ ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีที่ถูกหลักวิชาการแต่มีราคาถูกลง 2) การใช้ทรัพยากรทุกชนิดอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด 3) เน้นการจ้างงานเป็นหลัก โดยไม่นำเทคโนโลยีมาทดแทนแรงงาน ยกเว้นในกรณีที่เกิดความเสียหายแก่ผลิตภัณฑ์ 4) การมีขนาดการผลิตที่สอดคล้องกับความสามารถในการบริหารจัดการ 5) ไม่โลภมากเกินไป ไม่เน้นกำไรระยะสั้นเป็นหลัก 6) ความซื่อสัตย์สุจริตในการประกอบธุรกิจ ไม่เอา راحتเอาเปรียบผู้บริโภค แรงงาน ลูกค้าและผู้ขายปัจจัยการผลิต 7) เน้นการกระจายความเสี่ยงจากการมีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย และมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนผลผลิตได้ 8) การบริหารความเสี่ยงต่ำ โดยเฉพาะการไม่ก่อหนี้จนบริหารจัดการไม่ได้ 9) เน้นการใช้วัตถุดิบภายในท้องถิ่น และการตอบสนองต่อตลาดท้องถิ่นในภูมิภาค ตลาดในประเทศและตลาดภายนอกประเทศตามลำดับ

#### 7.4 ข้อเสนอแนะสำหรับกิจการเพื่อสังคมที่มีผลการประเมินศักยภาพในเกณฑ์ต่ำ

สำหรับกิจการเพื่อสังคมที่ทำแบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมแล้วผลการประเมินออกมาอยู่ในระดับต่ำ (ปรับปรุงเร่งด่วน ปรับปรุง และพอใช้) กิจการควรพิจารณาข้อเสนอแนะจากผลการประเมินที่ได้ ซึ่งจะมีข้อเสนอแนะเป็นรายด้านว่าแต่ละด้านกิจการควรปรับปรุงอย่างไร และด้านไหนที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ซึ่งเป็นการช่วยให้กิจการลำดับความสำคัญในการแก้ไขข้อบกพร่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้การใช้งานระบบกิจการควรทำการประเมินโดยปราศจากอคติและพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง เพื่อให้ได้ผลการประเมินและข้อเสนอแนะที่ถูกต้องแม่นยำจากระบบ ทั้งนี้กิจการสามารถทำการประเมินซ้ำและควรทำการประเมินเป็นระยะๆ เพื่อเป็นการเปรียบเทียบและตรวจสอบพัฒนาการของศักยภาพในการดำเนินงานของกิจการ และเพื่อให้กิจการมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กิจการควรมีการบรรจุการประเมินศักยภาพลงในแผนงานกลยุทธ์ของกิจการเพื่อให้มีการจัดการประเมินตามรอบการประเมินที่เหมาะสม รวมทั้งควรจัดเก็บผลการประเมินตามรอบการประเมินเพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อนำมาพัฒนาตนเองต่อไปในอนาคต

#### 7.5 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยในอนาคต

1. งานวิจัยฉบับนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทยจำนวน 401 กิจการ จำนวน 2 รูปแบบ ดังนั้นเพื่อให้ครอบคลุมและสามารถใช้ประเมินกิจการเพื่อสังคมแยกย่อยในแต่ละรูปแบบ ควรเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากกิจการเพื่อสังคมในแต่ละรูปแบบเพิ่มเติม เพื่อให้เพียงพอต่อการวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อพัฒนาเป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักที่เหมาะสมกับกิจการเพื่อสังคมในแต่ละรูปแบบ

2. การพัฒนาซอฟต์แวร์ระยะต่อไป อาจสร้างการแนะนำการใช้ระบบในลักษณะแบบ Infographic เพื่อดึงดูดให้ผู้เข้าใช้ระบบและสร้างความเข้าใจในการใช้ระบบเพื่อการประเมินศักยภาพของกิจการที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

#### 7.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทยเท่านั้น ทำให้สามารถใช้งานได้เฉพาะในบริบทของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย

## รายการอ้างอิง

- ชัยยุทธ์ ชำนาญเลิศกิจ. (2558). กิจการเพื่อสังคมในระบบตลาดเป็นฐานเพื่อผลตอบแทนทางสังคมต่อการลงทุนที่ยั่งยืน (SOCIAL ENTERPRISE IN MARKET-BASED SYSTEM FOR SUSTAINABLE SOCIAL RETURN ON INVESTMENT). *Srinakharinwirot Research and Development (Journal of Humanities and Social Sciences)*, 6(12), 70-86.
- ณรงค์ โชควัฒนา. (2542). เศรษฐกิจชุมชนทางเลือกเพื่อทางรอดสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ศูนย์พัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคม ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2557). ไขความหมายการพัฒนาย่างยั่งยืน.
- सानิตย์ หนูนิล. (2557). การวิเคราะห์องค์การประเภทกิจการเพื่อสังคม. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 17.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร. สำนักงานส่งเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ. (2553). แผนแม่บทสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคม พ.ศ. 2553-2557.
- สำนักงานส่งเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ. (2554). SE Catalog รวมกิจการเพื่อสังคมในไทย.
- สำนักพัฒนาฐานข้อมูลและตัวชี้วัดภาวะสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์(FinalReport) โครงการสำรวจความคิดเห็นและทัศนคติทางสังคมรายไตรมาสเรื่องภารกิจร่วมของเอกชนในการแก้ปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม : CSR และ Social Enterprises.
- สุขสรรรค์ กันตะบุตร. (2550). เศรษฐกิจพอเพียงในองค์กรธุรกิจเพื่อความยั่งยืน.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2553). มุมเหตุจูงใจในการปรับใช้เศรษฐกิจพอเพียงของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 12(2), 86-95.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์, อภิชัย พันธเสน, & อารี วิบูลพงศ์. (2553). การศึกษาผลลัพธ์ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ดำเนินธุรกิจด้วยหลักการเศรษฐกิจพอเพียง: กรณีศึกษาธุรกิจที่ส่งผลงานเข้า ประกวดตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. *Srinakharinwirot Research and Development (Journal of Humanities and Social Sciences)*, 2(4), 111-121.

- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2541). การดำเนินชีวิตในระบบเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ. มติชนสุดสัปดาห์ ฉบับที่ 6 (5 ธันวาคม):4.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2557). เศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy). วารสารศึกษาศาสตร์/*Journal of Education*, 19(3), 1-6.
- อภิชัย พันธเสน. (2547). พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่างๆ.
- อภิชัย พันธเสน, สรวิชญ์ เปรมชื่น, & พิเชษฐ์ เกียรติเดชปัญญา. (2545). การวิเคราะห์อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อาแว มะแส. (2556). บทวิจารณ์หนังสือเรื่อง การสร้างธุรกิจเพื่อสังคม (Building Social Business). วารสารพัฒนาสังคม, 15(1).
- อำพล เสนาณรงค์. (2542). การเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ.
- อุดมพร อมรรธรรม. (2549). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพระเจ้าอยู่หัว. กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แสงดาว.
- เอกชัย นิตยาเกษตรวัฒน์. (2550). โครงการวิจัยเรื่องการพัฒนากิจการเพื่อสังคม: กรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในต่างประเทศ และการประยุกต์ใช้ในประเทศไทย. *NIDA Business Journal*.
- Abuzeinab, A., & Arif, M. (2014). Stakeholder engagement: A green business model indicator. *Procedia Economics and Finance*, 18, 505-512.
- Aga, D. A., Noorderhaven, N., & Vallejo, B. (2016). Transformational leadership and project success: The mediating role of team-building. *International Journal of Project Management*, 34(5), 806-818.
- Alter, K. (2007). Social enterprise typology. *Virtue Ventures LLC*, 12, 1-124.
- Amit, R., & Schoemaker, P. J. H. (1993). Strategic assets and organizational rent. *Strategic management journal*, 14(1), 33-46.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120.
- Barney, J. B. (2001). Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of management*, 27(6), 643-650.

- Boyer, D., Creech, H., & Paas, L. (2008). Critical success factors and performance measures for start-up social and environmental enterprises. *International Institute for Sustainable Development, SEED Initiative Research Program*.
- Buijink, W., Maijoor, S., van Witteloostuijn, A., & Zinken, M. (1993). The evolution of the structure of the Dutch audit industry: An empirical study'. *unpublished research memorandum, University of Limburg, Maastricht*.
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of management review*, 4(4), 497-505.
- Certo, S. T., & Miller, T. (2008). Social entrepreneurship: Key issues and concepts. *Business horizons*, 51(4), 267-271.
- Chabal, P., & Daloz, J.-P. (1999). *L'Afrique est partie!: du désordre comme instrument politique*: Economica.
- Coburn, J., & Rijdsdijk, R. (2010). *Evaluating the Success Factors for Establishing a Thriving Social Enterprise in Scotland: Case Studies to Inform and Inspire*: Scottish Government Social Research.
- Cohen, B., & Warwick, M. (2006). *Values-driven business: How to change the world, make money, and have fun*: Berrett-Koehler Publishers.
- Collis, D. J., & Montgomery, C. A. (1999). Competing on Resources: Strategy in the 1990s. *Knowledge and strategy*, 25-40.
- Corral Granados, A., & Granados Gámez, G. (2010). Sustainability and triple bottom line: Key issues for successful Spanish school principals. *International Journal of Educational Management*, 24(6), 467-477.
- Dart, R. (2004). The legitimacy of social enterprise. *Nonprofit Management and Leadership*, 14(4), 411-424.
- Dees, J. G. (1998). The meaning of social entrepreneurship: Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership.
- Defourny, J., & Kim, S.-Y. (2011). Emerging models of social enterprise in Eastern Asia: a cross-country analysis. *Social Enterprise Journal*, 7(1), 86-111.
- Defourny, J., & Nyssens, M. (2006). Defining social enterprise. *Social enterprise: At the crossroads of market, public policies and civil society*, 7, 3-27.

- Delai, I., & Takahashi, S. (2011). Sustainability measurement system: a reference model proposal. *Social Responsibility Journal*, 7(3), 438-471.
- Dess, G. G., Lumpkin, G. T., & Eisner, A. B. (2010). Strategic management: Text and cases.
- Eisenhardt, K. M., & Martin, J. A. (2000). Dynamic capabilities: what are they? *Strategic management journal*, 1105-1121.
- Haugh, H. (2007). Community-led social venture creation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(2), 161-182.
- Hayllar, M. R., & Wettenhall, R. (2013). As public goes private, social emerges: The rise of social enterprise. *Public Organization Review*, 13(2), 207-217.
- Hibbert, S. A., Hogg, G., & Quinn, T. (2002). Consumer response to social entrepreneurship: The case of the Big Issue in Scotland. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7(3), 288-301.
- Kerlin, J. A. (2006). Social enterprise in the United States and Europe: Understanding and learning from the differences. *VOLUNTAS: international journal of voluntary and nonprofit organizations*, 17(3), 246.
- Kerlin, J. A. (2009). *Social enterprise: A global comparison*: UPNE.
- Kerlin, J. A. (2010). A comparative analysis of the global emergence of social enterprise. *VOLUNTAS: international journal of voluntary and nonprofit organizations*, 21(2), 162-179.
- Kerlin, J. A. (2013). Defining social enterprise across different contexts: A conceptual framework based on institutional factors. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 42(1), 84-108.
- Laratta, R., Nakagawa, S., & Sakurai, M. (2011). Japanese social enterprises: major contemporary issues and key challenges. *Social Enterprise Journal*, 7(1), 50-68.
- Larner, J., & Mason, C. (2014). Beyond box-ticking: A study of stakeholder involvement in social enterprise governance. *Corporate Governance*, 14(2), 181-196.



- Makkonen, M., & Sundqvist-Andberg, H. (2017). Customer value creation in B2B relationships: Sawn timber value chain perspective. *Journal of Forest Economics*, 29, 94-106.
- Mauksch, S. (2012). Beyond managerial rationality: exploring social enterprise in Germany. *Social Enterprise Journal*, 8(2), 156-170.
- Munoz, S.-A. (2009). Social enterprise and public sector voices on procurement. *Social Enterprise Journal*, 5(1), 69-82.
- Muthuveloo, R., Shanmugam, N., & Teoh, A. P. (2017). The impact of tacit knowledge management on organizational performance: Evidence from Malaysia. *Asia Pacific Management Review*, 22(4), 192-201.
- Nonaka, I. (1991). The Knowledge-Creating Company Harvard Business Review November-December.
- Nonaka, I., & Toyama, R. (2003). The knowledge-creating theory revisited: knowledge creation as a synthesizing process. *Knowledge management research & practice*, 1(1), 2-10.
- Ridley-Duff, R., & Bull, M. (2015). *Understanding social enterprise: Theory and practice*: Sage.
- Roitter, M., & Vivas, A. (2009). Social enterprises in Argentina. *Social enterprise: A global comparison*. Lebanon, NH: Tufts University Press. Google Scholar.
- Salamon, L. M., & Anheier, H. K. (1992). Toward an understanding of the international nonprofit sector: the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project. *Nonprofit Management and Leadership*, 2(3), 311-324.
- Salamon, L. M., Sokolowski, S. W., & Anheier, H. K. (2000). *Social origins of civil society: An overview*: Johns Hopkins Center for Civil Society Studies Baltimore, MD.
- Salikin, N., Ab Wahab, N., & Muhammad, I. (2014). Strengths and weaknesses among Malaysian SMEs: Financial management perspectives. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, 334-340.
- Seelos, C., & Mair, J. (2005). Social entrepreneurship: Creating new business models to serve the poor. *Business horizons*, 48(3), 241-246.

- Seo, Y. W., & Chae, S. W. (2016). Market dynamics and innovation management on Performance in SMEs: Multi-agent simulation approach. *Procedia Computer Science, 91*, 707-714.
- Shaw, E., & Carter, S. (2007). Social entrepreneurship: Theoretical antecedents and empirical analysis of entrepreneurial processes and outcomes. *Journal of small business and enterprise development, 14*(3), 418-434.
- Soane, E., Butler, C., & Stanton, E. (2015). Followers' personality, transformational leadership and performance. *Sport, Business and Management: An International Journal, 5*(1), 65-78.
- Stevens, R., Moray, N., & Bruneel, J. (2015). The social and economic mission of social enterprises: Dimensions, measurement, validation, and relation. *Entrepreneurship Theory and Practice, 39*(5), 1051-1082.
- Strothotte, T. G., & Wüstenhagen, R. (2005). Structure of sustainable economic value in social entrepreneurial enterprises *The Emergence of Entrepreneurial Economics* (pp. 129-140): Emerald Group Publishing Limited.
- Summers, D. B., & Dyck, B. (2011). A process model of social intrapreneurship within a for-profit company: first community bank *Social and Sustainable Entrepreneurship* (pp. 139-174): Emerald Group Publishing Limited.
- Thompson, J., & Doherty, B. (2006). The diverse world of social enterprise: A collection of social enterprise stories. *International journal of social economics, 33*(5/6), 361-375.
- Van Marrewijk, M. (2003). Concepts and definitions of CSR and corporate sustainability: Between agency and communion. *Journal of business ethics, 44*(2-3), 95-105.
- Venkatesh, V. D., Fred D. (1996). A model of the antecedents of perceived ease of use: Development and test. *Decision Sciences, 27*(3), 451.
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic management journal, 5*(2), 171-180.
- Wronka, M. (2013, 2013). *Analyzing the success of social enterprises—critical success factors perspective.*

Yunus, M. (2009). *Creating a world without poverty: Social business and the future of capitalism*: Public Affairs.

Yunus, M., Moingeon, B., & Lehmann-Ortega, L. (2010). Building social business models: lessons from the Grameen experience. *Long range planning*, 43(2-3), 308-325.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY



**แบบสัมภาษณ์งานวิจัย**  
**เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโต**  
**อย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม”**

- 1) ในมุมมองของท่าน ท่านคิดว่ากิจการเพื่อสังคมมีความหมายว่าอย่างไร
- 2) องค์กรของท่านมีมุมมองต่อความยั่งยืนอย่างไร และมีการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างความยั่งยืนหรือไม่ อย่างไร
- 3) องค์กรของท่านมีการประเมินและวัดความยั่งยืนของตนเองหรือไม่ ถ้ามี องค์กรท่านให้ความสำคัญกับองค์ประกอบตัวใดบ้าง
- 4) ปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กร
- 5) ผู้บริหารมีส่วนในการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรของท่านหรือไม่ อย่างไร
- 6) การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) จะมีส่วนในการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรของท่านหรือไม่ อย่างไร
- 7) การที่องค์กรของท่านสามารถสร้างคุณค่าและนำเสนอให้ลูกค้ารับรู้ได้นั้น จะมีส่วนในการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรของท่านหรือไม่ อย่างไร
- 8) การที่องค์กรของท่านมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม จะมีส่วนในการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรของท่านหรือไม่ อย่างไร
- 9) ทรัพยากรด้านเงินทุนจะมีส่วนในการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรของท่านหรือไม่ อย่างไร
- 10) กระบวนการจัดการความรู้โดยใช้เครื่องมือ SECI Model มีส่วนในการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรของท่านหรือไม่ อย่างไร
- 11) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีส่วนในการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรของท่านหรือไม่ อย่างไร



นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม กัญญาชญา ชัยวีรัตน์กุล (CUTIP6) Tel.081-593-6495

ชุดที่

### นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

Innovative sustainability measurement for Social Enterprise

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาธุรกิจเทคโนโลยีและการจัดการ  
นวัตกรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ข้อมูลในแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น  
แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยชุดคำถาม5ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1แบบสอบถามรูปแบบการดำเนินงานของกิจการ

ส่วนที่ 2แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

ส่วนที่ 3แบบสอบถามดัชนีชี้วัดความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลกิจการ

ส่วนที่ 5แบบสอบถามข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอความอนุเคราะห์ กรุณาตอบแบบสอบถามก่อนวันที่

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวกัญญาชญา ชัยวีรัตน์กุล

081-593-6495

a\_art2000@hotmail.com



นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม กัญญาชญา ชัยวิรัตน์กุล (CUTIP6) Tel.081-593-6495

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามรูปแบบการดำเนินงานของกิจการ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องว่างแต่ละข้อ

โปรดระบุชื่อกิจการ \_\_\_\_\_

ลำดับ	รูปแบบการดำเนินงานของกิจการ	ใช่	ไม่ใช่
1	เป็นกิจการที่มีการผลิตและ/หรือ การจำหน่ายและ/หรือ การให้บริการและมีการ ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่สามารถสร้างรายได้ให้กับกิจการ		
2	เป็นกิจการที่มีการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือสังคมหรือชุมชนหนึ่งๆให้มีความเป็นอยู่ ที่ดีขึ้น		
3	เป็นกิจการที่ก่อให้เกิดการจ้างงานในชุมชนหรือผู้ไม่มีงานทำหรือผู้พิการ		
4	เป็นกิจการที่มีการจัดตั้ง โดยเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) อันได้แก่ ชุมชน คู่ค้า ผู้ส่งมอบ พันธมิตรทางธุรกิจ พนักงาน		
5	เป็นกิจการที่มีการนำกำไรบางส่วนที่ได้กลับไปจัดสรรหรือนำไปใช้เพื่อประโยชน์ ของชุมชน		
6	เป็นกิจการที่มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งจากองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน		
7	เป็นกิจการที่สามารถพึ่งตนเองได้แม้ไม่มีเงินช่วยเหลือจากองค์กรอื่นๆ		
8	เป็นกิจการที่ไม่ได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากรัฐบาลหรือองค์กรอื่น		
9	เป็นกิจการทำให้สิ่งแวดล้อมดีขึ้นหรือไม่มีส่วนในการทำลายสิ่งแวดล้อม		
10	เป็นกิจการที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมหรือองค์ความรู้		

นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม กัญจน์ชญา ชาญวิรัตน์นกุล (CUTIP6) Tel.081-593-6495

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องว่างแต่ละข้อที่ตรงกับกิจการของท่าน

ข้อ ที่	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ การเติบโตอย่างยั่งยืน ของกิจการเพื่อสังคม	ศักยภาพที่องค์กร ของท่านทำได้				
		น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
<b>ความเป็นผู้นำ(Leadership)</b>						
1	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวใจให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันต่อ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์					
2	ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้คนในองค์กรมีความ เป็นหนึ่งเดียวกัน ยอมรับและตระหนักในผลงานของทุกคนในองค์กร					
3	ผู้บริหารดำเนินงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ					
4	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้ทัศนคติเชิงบวกในการมองปัญหาและการ ปฏิบัติงาน โดยใช้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสในการเรียนรู้					
5	ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานมีความสุข และเกิดความท้าทาย					
6	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้พนักงานสร้างมาตรฐานในการทำงานของ ตนให้สูงขึ้นและเชื่อว่าตนจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
7	ผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการบริหารงานและแก้ไขปัญหา อย่างเป็นระบบ					
8	ผู้บริหารให้กำลังใจและกระตุ้นให้พนักงานสร้างแนวทางในการแก้ไข ปัญหาหรือหาข้อสรุปใหม่ๆ					
9	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของพนักงาน แต่ละคน และส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาตนเองโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล					
<b>การสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement)</b>						
<b>การสร้างความผูกพันกับพนักงาน (Employee Engagement)</b>						
10	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานและผู้บริหารอย่าง เป็นธรรม					

นวัตกรรมการเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม กัญจน์ชญาชัยวิรัตน์กุล (CUTIP6) Tel.081-593-6495

ข้อ ที่	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ การเติบโตอย่างยั่งยืน ของกิจการเพื่อสังคม	ศักยภาพที่องค์กร ของท่านทำได้				
		น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
11	องค์กรของท่านมีการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน					
12	องค์กรของท่านมีเป้าหมายและการดำเนินงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
13	องค์กรของท่านมีกระบวนการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณ					
14	องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่โปร่งใส มีหลักเกณฑ์ชัดเจน โดยให้ผลตอบแทนตามผลงานที่ปฏิบัติได้จริง					
15	องค์กรของท่านส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีบทบาทในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อสร้างความยั่งยืนแก่องค์กร					
<b>การสร้างความผูกพันกับลูกค้า (Customer Engagement)</b>						
16	องค์กรของท่านมีนโยบายการให้บริการลูกค้าที่รวดเร็วฉับไว สม่ำเสมอ					
17	องค์กรของท่านมีการให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ ทันต่อเหตุการณ์ มีประโยชน์ในการตัดสินใจของลูกค้า					
18	องค์กรของท่านนำข้อมูลที่ได้รับจากลูกค้ามาพัฒนาปรับปรุงสินค้าและ/หรือกระบวนการให้บริการ					
<b>การสร้างความผูกพันกับคู่ค้า (Partnership Engagement)</b>						
19	องค์กรของท่านยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรมและเท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อบริษัทคู่ค้า					
20	องค์กรของท่านมีระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่ค้า					
21	องค์กรของท่านเปิดเผยให้คู่ค้ารับทราบถึงการรณรงค์ต่อต้านการคอร์รัปชัน					

นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม กัญจน์ชญา ชัยวีรรัตน์กุล (CUTIP6) Tel.081-593-6495

ข้อ ที่	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ การเติบโตอย่างยั่งยืน ของกิจการเพื่อสังคม	ศักยภาพที่องค์กร ของท่านทำได้				
		น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
<b>การสร้างการผูกพันกับชุมชน (Community Engagement)</b>						
22	องค์กรของท่านมีกระบวนการปฏิบัติอย่างชัดเจนในการสร้างควมมี ส่วนร่วมกับชุมชน					
23	องค์กรของท่านแสดงความรับผิดชอบต่อชุมชนที่เกี่ยวข้องและสังคม โดยรวม					
24	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ สร้างสรรค์กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง					
25	องค์กรของท่านมีการวัดผลและติดตามผล และนำผลมาใช้ในการ พัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง					
26	องค์กรของท่านมีกระบวนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบ และมี การระบุบุคคล/หน่วยงานรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
27	องค์กรของท่านมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า					
28	องค์กรของท่านมีการดำเนินการเพื่อฟื้นฟูสภาพแวดล้อม โดยการ ดำเนินการเองหรือผ่านเครือข่ายความร่วมมือต่าง ๆ					
<b>การสร้างคุณค่า (Value Creation)</b>						
29	ลูกค้าของท่านมีความพึงพอใจในคุณภาพของตัวสินค้าและบริการที่ ท่านส่งมอบให้					
30	ลูกค้าของท่านมีความพึงพอใจในด้านความคุ้มค่าของราคากับ คุณภาพของสินค้าและบริการ					
31	ลูกค้าของท่านมีความพึงพอใจในสินค้าและบริการที่มีให้เลือกได้อย่าง หลากหลายตามความพึงพอใจ					
32	ลูกค้าของท่านมีความพึงพอใจในการบริการหลังการขาย					
33	ชุมชนมีความพึงพอใจในกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของสังคมที่ทาง องค์กรจัดให้					
34	ชุมชนยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยพัฒนากิจกรรมต่างๆ ของ องค์กรเพื่อนำกลับมาใช้ในการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องต่อไป					

นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม กัญจน์ชญา ชัยวิรัตน์นุกูล (CUTIP6) Tel.081-593-6495

ข้อ ที่	ปัจจัยที่ความสัม พันธ์ต่อ การเติบโตอย่างยั่งยืน ของกิจการเพื่อสังคม	ศักยภาพที่องค์กร ของท่านทำได้				
		น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
<b>การจัดการนวัตกรรม (Innovation Management)</b>						
35	องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายและกระบวนการในการส่งเสริม การพัฒนานวัตกรรมทางธุรกิจ เช่น การสร้างผลิตภัณฑ์/บริการให้มี ประโยชน์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจหรือสังคม					
36	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมทางธุรกิจหรือ นวัตกรรมทางสังคมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ กิจการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
37	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานในองค์กรอันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม					
38	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้กับเครือข่ายพันธมิตร ชุมชน และลูกค้า เพื่อเป็นแนวทางหนึ่ง ในการสร้างนวัตกรรม					
39	องค์กรของท่านมีการวัดประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากนวัตกรรมทั้งในเชิง มูลค่าทางธุรกิจ คุณค่าทางสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงเปรียบเทียบ ผลก่อน-หลังการนำนวัตกรรมที่พัฒนาไปใช้					
<b>การจัดการทางการเงิน</b>						
40	องค์กรของท่านมีแหล่งเงินทุนที่มีศักยภาพใน การสนับสนุนการ ดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร					
41	องค์กรของท่านมีการจัดตั้งงบประมาณและใช้ได้อย่างครอบคลุมตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้					
42	องค์กรของท่านได้ดำเนินงานตามแผนการลงทุนต่าง ๆ ที่ได้วิเคราะห์ ไว้ และได้รับผลตอบแทนคุ้มกับการวางแผน					
<b>การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)</b>						
<b>การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization)</b>						
43	องค์กรของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ส่งเสริมการ ทำงานร่วมกัน					

นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม กัญญาชญา ชัยวีรคินันกุล (CUTIP6) Tel.081-593-6495

ข้อ ที่	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ การเติบโตอย่างยั่งยืน ของกิจการเพื่อสังคม	ศักยภาพที่องค์กร ของท่านทำได้				
		น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
44	องค์กรของท่านมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพบปะ สังสรรค์ พุดคุย สร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานให้กว้างขวางขึ้น					
45	องค์กรของท่านบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
<b>การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization)</b>						
46	องค์กรของท่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น โดยอาจเป็นการประชุมตามปกติ หรือผ่านการสื่อสารทางไกล รูปแบบต่างๆ					
47	องค์กรของท่านมีจัดกระบวนการกลุ่มให้คนจากต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาร่วมกัน และผลัดกันทำหน้าที่เป็นผู้นำการแก้ปัญห					
48	บุคลากรในองค์กรมีการพุดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ในระหว่างการทำงาน เช่น การสอนงานกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง					
<b>การรวบรวมความรู้ (Combination)</b>						
49	องค์กรของท่านมีการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น ไว้ในรูปแบบของเอกสารหรือดิจิทัล					
50	องค์กรของท่านมีการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการจัดกระบวนการกลุ่มให้คนจากต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาร่วมกัน ไว้ในรูปแบบของเอกสารหรือดิจิทัล					
51	องค์กรของท่านมีการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการที่บุคลากรในองค์กรมีการพุดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ในระหว่างการทำงาน ไว้ในรูปแบบของเอกสารหรือดิจิทัล					
<b>การผนึกฝังความรู้ (Internalization)</b>						
52	องค์กรของท่านมีการสร้างระบบเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น ระบบ Intranet ในการค้นหาและประยุกต์ใช้ความรู้ให้กับบุคลากร					
53	องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้คนในองค์กรนำความรู้ที่ได้จากการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น ที่เก็บไว้อย่างเป็นทางการมาช่วยในการทำงาน/แก้ไขปัญหาในการทำงาน					

นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม กัญญาชญา ชัยวีรัตน์กุล (CUTIP6) Tel.081-593-6495

ข้อ ที่	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ การเติบโตอย่างยั่งยืน ของกิจการเพื่อสังคม	ศักยภาพที่องค์กร ของท่านทำได้				
		น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
54	องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้คนในองค์กรนำความรู้ที่ได้จากการจัดกระบวนการกลุ่มให้คนจากต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาพร้อมกัน ที่เก็บไว้อย่างเป็นระบบมาช่วยในการทำงาน แก้ไขปัญหาในการทำงาน					
55	องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้คนในองค์กรนำความรู้ที่ได้จากการที่บุคลากรในองค์กรมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ในระหว่างการทำงาน ที่เก็บไว้อย่างเป็นระบบมาช่วยในการทำงาน แก้ไขปัญหาในการทำงาน					
<b>หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy)</b>						
<b>ความพอเพียง (Moderation)</b>						
56	องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
57	องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการเลือกใช้เทคโนโลยีเครื่องจักร อย่างเหมาะสมในการดำเนินการผลิต การดำเนินงาน					
58	องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการบริหารงานอย่างสมควรแก่เหตุตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ					
<b>ความมีเหตุผล Reasonableness</b>						
59	องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการถ่วงถ่วง การพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในทุก ๆ การตัดสินใจที่มีนัยสำคัญ					
60	องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการแข่งขันทางธุรกิจอย่างเป็นธรรม					
<b>การมีภูมิคุ้มกันที่ดี Self-immunity</b>						
61	องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
62	องค์กรของท่านมีแผนการจัดการความเสี่ยง					
63	องค์กรของท่านมีการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					

นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม กัญจน์ชญาชวีรัตน์นุกูล (CUTIP6) Tel.081-593-6495

ข้อ ที่	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ การเติบโตอย่างยั่งยืน ของกิจการเพื่อสังคม	ศักยภาพที่องค์กร ของท่านทำได้				
		น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
<b>เงื่อนไขความรู้ Application of knowledge</b>						
64	องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการศึกษาองค์ประกอบ/ บริบท/เงื่อนไข ในการดำเนินการเป็นอย่างดี					
65	องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่เชี่ยวชาญในสายงานที่ท่านดำเนินงานอยู่					
66	องค์กรของท่านมีการดำเนินกิจกรรมตามที่องค์กรมีความเชี่ยวชาญ					
<b>เงื่อนไขคุณธรรม Application of moral principles</b>						
67	องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการยึดมั่นในหลักการ/ นโยบายการบริหารงานที่ตั้งไว้ แม้ในสถานการณ์ที่เป็นภัยคุกคามกับ องค์กร					
68	องค์กรของท่านมีการดูแลช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการให้แก่พนักงาน อย่างเหมาะสม					
69	องค์กรของท่านมีการตระหนักถึงการจัดสรรผลประโยชน์ระหว่างผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียอย่างถูกต้อง					



นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม กัญจน์ชญา ชัยวิรัตน์กุล (CUTIP6) Tel.081-593-6495

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามดัชนีชี้วัดความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย V ลงในช่องว่างแต่ละข้อที่ท่านเห็นด้วย

ข้อ ที่	ดัชนีชี้วัดความยั่งยืน	ระดับความสำคัญ ในมุมมองของท่าน					ศักยภาพที่องค์กร ของท่านทำได้				
		น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)	น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
<b>ตัวชี้วัดความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ (Economic Key Performance Indicator)</b>											
1	อัตราการเติบโตของรายได้										
2	ความพึงพอใจของลูกค้า										
3	อัตราการเพิ่มขึ้นของลูกค้า ใหม่										
4	ความสัมพันธ์กับลูกค้าเก่า										
<b>ตัวชี้วัดความยั่งยืนทางสังคม (Social Key Performance Indicator)</b>											
5	ความพึงพอใจของพนักงาน ต่อองค์กร										
6	ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียต่อองค์กร										
<b>ตัวชี้วัดความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม (Environment Key Performance Indicator)</b>											
7	อัตราความสำเร็จของโครงการ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม										
8	สัดส่วนการใช้ทรัพยากรลดลง อย่างค่อนเนื่อง										
9	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่ ลดลงอันเนื่องมาจากการใช้ ทรัพยากรหมุนเวียนอย่างมี ประสิทธิภาพ										

นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม กัญญาชญา ชัยวิรัตน์นฤกุล (CUTIP6) Tel.081-593-6495

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย **V** ลงใน ( ) ที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ  
 น้อยกว่า 30 ปี  30 - 40 ปี  41- 50 ปี  มากกว่า 50 ปี
3. การศึกษาสูงสุด  
 ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพ  
 โสด  สมรส  หย่า / หม้าย
5. รายได้ต่อเดือน  
 น้อยกว่า 30,000 บาท  30,000-40,000 บาท  
 40,001 - 50,000 บาท  มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป
6. ตำแหน่งงาน \_\_\_\_\_  
 ผู้บริหารระดับสูง  ผู้บริหารระดับกลาง  
 ผู้บริหารระดับล่าง  พนักงานระดับปฏิบัติการ



Correlations

	Leadership	Stakeholder_Engagement	Value_Creation	Innovation_Management	Financial	Knowledge_management	Sufficiency_Econ_Philosophy	Econ_Indicator_Priority	Social_Indicator_Priority	Environment_Indicator_Priority	
Leadership	1										
Pearson Correlation		.679**	.532**	.499**	.254**	.525**	.597**	.320**	.417**	.338**	
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	401	401	401	401	401	401	401	401	401	401	
Stakeholder_Engagement		1									
Pearson Correlation			.720**	.683**	.417**	.686**	.797**	.308**	.465**	.409**	
Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	401	401	401	401	401	401	401	401	401	401	
Value_Creation			1								
Pearson Correlation				.587**	.399**	.563**	.657**	.421**	.473**	.426**	
Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	401	401	401	401	401	401	401	401	401	401	
Innovation_Management				1							
Pearson Correlation					.474**	.639**	.734**	.339**	.433**	.404**	
Sig. (2-tailed)					.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	401	401	401	401	401	401	401	401	401	401	
Financial					1						
Pearson Correlation						.502**	.559**	.184**	.146**	.214**	
Sig. (2-tailed)						.000	.000	.000	.003	.000	
N	401	401	401	401	401	401	401	401	401	401	
Knowledge_management						1					
Pearson Correlation							.721**	.344**	.406**	.323**	
Sig. (2-tailed)							.000	.000	.000	.000	
N	401	401	401	401	401	401	401	401	401	401	
Sufficiency_Econ_Philosophy							1				
Pearson Correlation								.312**	.455**	.376**	
Sig. (2-tailed)								.000	.000	.000	
N	401	401	401	401	401	401	401	401	401	401	
Econ_Indicator_Priority								1			
Pearson Correlation									.624**	.554**	
Sig. (2-tailed)									.000	.000	
N	401	401	401	401	401	401	401	401	401	401	
Social_Indicator_Priority									1		
Pearson Correlation										.530**	
Sig. (2-tailed)										.000	
N	401	401	401	401	401	401	401	401	401	401	
Environment_Indicator_Priority										1	
Pearson Correlation											.530**
Sig. (2-tailed)											.000
N	401	401	401	401	401	401	401	401	401	401	401

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Econ_Indicator_Performance
  /METHOD=STEPWISE Leadership Stakeholder_Engagement Value_Creation
  Innovation_Management Financial
  Knowledge_management Sufficiency_Econ_Philosophy.

```

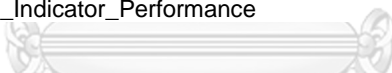
## Regression

		Notes
Output Created		12-MAY-2018 22:41:43
Comments		
Input	Data	C:\Users\Piyaporn\Downloads\20180507_นวัตกรรม (5).sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	401
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Econ_Indicator_Performance /METHOD=STEPWISE Leadership Stakeholder_Engagement Value_Creation Innovation_Management Financial Knowledge_management Sufficiency_Econ_Philosophy.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03
	Memory Required	12928 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sufficiency_Econ_Philosophy		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	Financial		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	Value_Creation		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Econ\_Indicator\_Performance

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 <sup>a</sup>	.308	.306	.49477
2	.608 <sup>b</sup>	.370	.367	.47276
3	.640 <sup>c</sup>	.409	.405	.45833

a. Predictors: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy

b. Predictors: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy, Financial

c. Predictors: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy, Financial, Value\_Creation

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.452	1	43.452	177.501	.000 <sup>b</sup>
	Residual	97.674	399	.245		
	Total	141.125	400			
2	Regression	52.171	2	26.086	116.713	.000 <sup>c</sup>
	Residual	88.954	398	.224		
	Total	141.125	400			
3	Regression	57.729	3	19.243	91.603	.000 <sup>d</sup>
	Residual	83.397	397	.210		
	Total	141.125	400			

a. Dependent Variable: Econ\_Indicator\_Performance

b. Predictors: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy

c. Predictors: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy, Financial

d. Predictors: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy, Financial, Value\_Creation

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.193	.200		5.961	.000
	Sufficiency_Econ_Philosophy	.683	.051	.555	13.323	.000
2	(Constant)	1.082	.192		5.631	.000
	Sufficiency_Econ_Philosophy	.477	.059	.387	8.063	.000
	Financial	.247	.040	.300	6.246	.000
3	(Constant)	.735	.198		3.713	.000
	Sufficiency_Econ_Philosophy	.272	.070	.220	3.888	.000
	Financial	.237	.038	.288	6.179	.000
	Value_Creation	.292	.057	.264	5.143	.000

a. Dependent Variable: Econ\_Indicator\_Performance

Excluded Variables<sup>a</sup>

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	Leadership	-.003 <sup>b</sup>	-.057	.955	-.003	.644
	Stakeholder_Engagement	.096 <sup>b</sup>	1.389	.166	.069	.366
	Value_Creation	.279 <sup>b</sup>	5.219	.000	.253	.568
	Innovation_Management	.045 <sup>b</sup>	.741	.459	.037	.462
	Financial	.300 <sup>b</sup>	6.246	.000	.299	.687
	Knowledge_management	.136 <sup>b</sup>	2.276	.023	.113	.480
2	Leadership	.035 <sup>c</sup>	.691	.490	.035	.635
	Stakeholder_Engagement	.119 <sup>c</sup>	1.815	.070	.091	.364
	Value_Creation	.264 <sup>c</sup>	5.143	.000	.250	.567
	Innovation_Management	.004 <sup>c</sup>	.072	.943	.004	.456
	Knowledge_management	.077 <sup>c</sup>	1.321	.187	.066	.466
3	Leadership	-.026 <sup>d</sup>	-.526	.599	-.026	.599
	Stakeholder_Engagement	-.029 <sup>d</sup>	-.411	.681	-.021	.295
	Innovation_Management	-.057 <sup>d</sup>	-.974	.331	-.049	.438
	Knowledge_management	.030 <sup>d</sup>	.525	.600	.026	.454

a. Dependent Variable: Econ\_Indicator\_Performance

b. Predictors in the Model: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy

c. Predictors in the Model: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy, Financial

d. Predictors in the Model: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy, Financial, Value\_Creation



```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Environment_Indicator_Performance
  /METHOD=STEPWISE Leadership Stakeholder_Engagement Value_Creation
  Innovation_Management Financial
  Knowledge_management Sufficiency_Econ_Philosophy.
    
```

## Regression

### Notes

Output Created		12-MAY-2018 22:50:32
Comments		
Input	Data	C:\Users\Piyaporn\Downloads\20180507_นวัตกรรม (5).sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	401
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Environment_Indicator_Performance /METHOD=STEPWISE Leadership Stakeholder_Engagement Value_Creation Innovation_Management Financial Knowledge_management Sufficiency_Econ_Philosophy.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03
	Memory Required	12928 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sufficiency_Econ_Philosophy		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	Financial		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	Value_Creation		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Environment\_Indicator\_Performance

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 <sup>a</sup>	.256	.254	.60937
2	.520 <sup>b</sup>	.270	.266	.60431
3	.530 <sup>c</sup>	.281	.276	.60053

a. Predictors: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy

b. Predictors: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy, Financial

c. Predictors: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy, Financial, Value\_Creation

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.983	1	50.983	137.297	.000 <sup>b</sup>
	Residual	148.163	399	.371		
	Total	199.146	400			
2	Regression	53.801	2	26.901	73.663	.000 <sup>c</sup>
	Residual	145.345	398	.365		
	Total	199.146	400			
3	Regression	55.976	3	18.659	51.739	.000 <sup>d</sup>
	Residual	143.170	397	.361		
	Total	199.146	400			

a. Dependent Variable: Environment\_Indicator\_Performance

b. Predictors: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy

c. Predictors: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy, Financial

d. Predictors: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy, Financial, Value\_Creation

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.779	.247		3.159	.002
	Sufficiency_Econ_Philosophy	.740	.063	.506	11.717	.000
2	(Constant)	.715	.246		2.914	.004
	Sufficiency_Econ_Philosophy	.623	.076	.426	8.240	.000
	Financial	.141	.051	.144	2.778	.006
3	(Constant)	.499	.259		1.922	.055
	Sufficiency_Econ_Philosophy	.494	.092	.338	5.403	.000
	Financial	.134	.050	.137	2.670	.008
	Value_Creation	.183	.074	.139	2.455	.015

a. Dependent Variable: Environment\_Indicator\_Performance

Excluded Variables<sup>a</sup>

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	Leadership	.004 <sup>b</sup>	.076	.939	.004	.644
	Stakeholder_Engagement	.075 <sup>b</sup>	1.055	.292	.053	.366
	Value_Creation	.146 <sup>b</sup>	2.571	.010	.128	.568
	Innovation_Management	.062 <sup>b</sup>	.971	.332	.049	.462
	Financial	.144 <sup>b</sup>	2.778	.006	.138	.687
	Knowledge_management	-.036 <sup>b</sup>	-.584	.559	-.029	.480
2	Leadership	.022 <sup>c</sup>	.411	.681	.021	.635
	Stakeholder_Engagement	.087 <sup>c</sup>	1.224	.222	.061	.364
	Value_Creation	.139 <sup>c</sup>	2.455	.015	.122	.567
	Innovation_Management	.043 <sup>c</sup>	.670	.503	.034	.456
	Knowledge_management	-.068 <sup>c</sup>	-1.081	.280	-.054	.466
3	Leadership	-.010 <sup>d</sup>	-.175	.861	-.009	.599
	Stakeholder_Engagement	.014 <sup>d</sup>	.181	.857	.009	.295
	Innovation_Management	.012 <sup>d</sup>	.187	.852	.009	.438
	Knowledge_management	-.095 <sup>d</sup>	-1.513	.131	-.076	.454

a. Dependent Variable: Environment\_Indicator\_Performance

b. Predictors in the Model: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy

c. Predictors in the Model: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy, Financial

d. Predictors in the Model: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy, Financial, Value\_Creation

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Social_Indicator_Performance
  /METHOD=STEPWISE Leadership Stakeholder_Engagement Value_Creation
  Innovation_Management Financial
  Knowledge_management Sufficiency_Econ_Philosophy.

```

## Regression

		Notes
Output Created		12-MAY-2018 22:45:38
Comments		
Input	Data	C:\Users\Piyaporn\Downloads\20180507_นวัตกรรม (5).sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	401
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Social_Indicator_Performance /METHOD=STEPWISE Leadership Stakeholder_Engagement Value_Creation Innovation_Management Financial Knowledge_management Sufficiency_Econ_Philosophy.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.05
	Memory Required	12928 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sufficiency_Econ_Philosophy		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	Value_Creation		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Social\_Indicator\_Performance

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 <sup>a</sup>	.293	.291	.58474
2	.566 <sup>b</sup>	.320	.317	.57411

a. Predictors: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy

b. Predictors: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy, Value\_Creation

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.612	1	56.612	165.572	.000 <sup>b</sup>
	Residual	136.425	399	.342		
	Total	193.036	400			
2	Regression	61.852	2	30.926	93.827	.000 <sup>c</sup>
	Residual	131.184	398	.330		
	Total	193.036	400			

a. Dependent Variable: Social\_Indicator\_Performance

b. Predictors: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy

c. Predictors: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy, Value\_Creation

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.721	.237		3.050	.002
	Sufficiency_Econ _Philosophy	.780	.061	.542	12.867	.000
2	(Constant)	.381	.247		1.541	.124
	Sufficiency_Econ _Philosophy	.573	.079	.398	7.256	.000
	Value_Creation	.284	.071	.219	3.987	.000

a. Dependent Variable: Social\_Indicator\_Performance

**Excluded Variables<sup>a</sup>**

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Leadership	.057 <sup>b</sup>	1.089	.277	.055	.644
	Stakeholder_Engagement	.185 <sup>b</sup>	2.672	.008	.133	.366
	Value_Creation	.219 <sup>b</sup>	3.987	.000	.196	.568
	Innovation_Management	.017 <sup>b</sup>	.268	.789	.013	.462
	Financial	.087 <sup>b</sup>	1.720	.086	.086	.687
	Knowledge_management	.061 <sup>b</sup>	1.004	.316	.050	.480
2	Leadership	.010 <sup>c</sup>	.196	.845	.010	.610
	Stakeholder_Engagement	.082 <sup>c</sup>	1.088	.277	.055	.298
	Innovation_Management	-.034 <sup>c</sup>	-.551	.582	-.028	.442
	Financial	.077 <sup>c</sup>	1.554	.121	.078	.685
	Knowledge_management	.021 <sup>c</sup>	.350	.727	.018	.467

a. Dependent Variable: Social\_Indicator\_Performance

b. Predictors in the Model: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy

c. Predictors in the Model: (Constant), Sufficiency\_Econ\_Philosophy, Value\_Creation





## คู่มือแนะนำการใช้

### ระบบประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย

ระบบประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย แบ่งการประเมินออกเป็น 3 ด้าน คือ การประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านเศรษฐกิจ การประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านสังคม และการประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ผู้จัดทำระบบหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการประเมินศักยภาพและความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย อันจะนำไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันอันยั่งยืนของกิจการ และส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจไทยต่อไป



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## บทที่ 1

### ภาพรวมของคู่มือการใช้ระบบประเมินศักยภาพและความยั่งยืน ของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย

ระบบประเมินนี้ใช้สำหรับเป็นแนวทางในการประเมินศักยภาพของกิจการเพื่อสังคม เพื่อนำไปสู่ความการดำเนินธุรกิจได้อย่างมั่นคงยั่งยืนในสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “นวัตกรรมเครื่องมือประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม” มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้สำหรับเป็นคู่มือประกอบการประเมินศักยภาพด้านการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคม โดยระบบประเมินจะประกอบด้วย การประเมิน 3 ด้าน ดังนี้

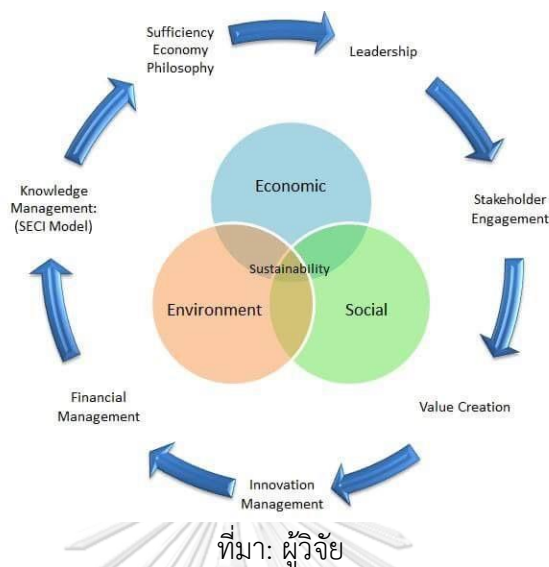
1. การประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านเศรษฐกิจ (Economic Sustainability: EcS)
2. การประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านสังคม (Social Sustainability: SoS)
3. การประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Sustainability: EnS)

โดยการประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม จะทำการประเมินจากองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินธุรกิจของกิจการเพื่อสังคมทั้งสิ้น 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. การสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement)
3. การสร้างคุณค่า (Value Creation)
4. การจัดการนวัตกรรม (Innovation Management)
5. การจัดการทางการเงิน (Financial Management)
6. การจัดการความรู้ (Knowledge Management)
7. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy)

การประเมินศักยภาพของกิจการเพื่อสังคม จะให้ค่าน้ำหนักการวัดประเมินเริ่มจากการให้ผู้ประกอบที่สนใจประเมินศักยภาพของกิจการตนทำการประเมินความสามารถในการดำเนินงานใน 7 องค์ประกอบข้างต้น การแสดงผลจะเป็นค่าเฉลี่ย ดังรูปที่ 1.1

ภาพที่ 1.1 การประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม



### 1.1 การประเมินองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

การประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำ (Leadership) จะประกอบด้วย 9 ข้อดังนี้

1. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวใจให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์
2. ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้คนในองค์กรมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ยอมรับและตระหนักในผลงานของทุกคนในองค์กร
3. ผู้บริหารดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ
4. ผู้บริหารสนับสนุนการใช้ทัศนคติเชิงบวกในการมองปัญหาและการปฏิบัติงาน โดยใช้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสในการเรียนรู้
5. ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานมีความสุขและเกิดความท้าทาย
6. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้พนักงานสร้างมาตรฐานในการทำงานของตนให้สูงขึ้นและเชื่อว่าตนจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
7. ผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการบริหารงานและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ
8. ผู้บริหารให้กำลังใจและกระตุ้นให้พนักงานสร้างแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือหาข้อสรุปใหม่ ๆ
9. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของพนักงานแต่ละคน และส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาตนเองโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

## 1.2 การประเมินองค์ประกอบด้านการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement)

การประเมินองค์ประกอบด้านการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะประกอบด้วย 19 ข้อดังนี้

### 1.2.1. การสร้างความผูกพันกับพนักงาน (Employee Engagement)

1. องค์กรท่านให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานและผู้บริหารอย่างเป็นธรรม
2. องค์กรท่านมีการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน
3. องค์กรท่านมีเป้าหมายและการดำเนินงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
4. องค์กรท่านมีกระบวนการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณ
5. องค์กรท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่โปร่งใส มีหลักเกณฑ์ชัดเจน โดยให้ผลตอบแทนตามผลงานที่ปฏิบัติได้จริง
6. องค์กรท่านส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีบทบาทในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อสร้างความยั่งยืนแก่องค์กร

### 1.2.2 การสร้างความผูกพันกับลูกค้า (Customer Engagement)

7. องค์กรท่านมีนโยบายการให้บริการลูกค้าที่รวดเร็วฉับไว สม่ำเสมอ
8. องค์กรท่านมีนโยบายการให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ ทันทต่อเหตุการณ์ มีประโยชน์ในการตัดสินใจของลูกค้า
9. องค์กรท่านนำข้อมูลที่ได้รับจากลูกค้ามาพัฒนาปรับปรุงสินค้าและ/หรือกระบวนการให้บริการ

### 1.2.3 การสร้างความผูกพันกับคู่ค้า (Partnership Engagement)

10. องค์กรท่านยึดหลักความโปร่งใสเป็นธรรมและเท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อบริษัทคู่ค้า
11. องค์กรท่านกำหนดขั้นตอนระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่ค้า
12. องค์กรท่านเปิดเผยให้คู่ค้ารับทราบถึงนโยบายการรณรงค์ต่อต้านการคอร์รัปชั่น

### 1.2.4 การสร้างความผูกพันกับชุมชน (Community Engagement)

13. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายและกระบวนการปฏิบัติอย่างชัดเจนในการสร้างความมีส่วนร่วมกับชุมชน
14. องค์กรของท่านแสดงความรับผิดชอบต่อชุมชนที่เกี่ยวข้องและสังคมโดยรวม โดยสำรวจผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการดำเนินงานของกิจการ

15. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง
16. องค์กรของท่านมีการวัดผลและติดตามผล และนำผลมาใช้ในการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง
17. องค์กรของท่านมีนโยบายและกระบวนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบ และมีการระบุบุคคล/หน่วยงานรับผิดชอบอย่างชัดเจน
18. องค์กรของท่านมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและรู้คุณค่า
19. องค์กรของท่านมีการดำเนินการเพื่อฟื้นฟูสภาพแวดล้อม โดยการดำเนินการเองหรือผ่านเครือข่ายความร่วมมือต่าง ๆ

### 1.3 การประเมินองค์ประกอบด้านการสร้างคุณค่า (Value Creation)

การประเมินองค์ประกอบด้านการสร้างคุณค่า จะประกอบด้วย 6 ข้อดังนี้

1. ลูกค้าของท่านมีความพึงพอใจในคุณภาพของตัวสินค้าและบริการที่ท่านส่งมอบให้
2. ลูกค้าของท่านมีความพึงพอใจในด้านความสมเหตุสมผลของราคากับคุณภาพของสินค้าและบริการ
3. ลูกค้าของท่านมีความพึงพอใจในสินค้าและบริการที่มีให้เลือกได้อย่างหลากหลายตามความพึงพอใจ
4. ลูกค้าของท่านมีความพึงพอใจในการบริการหลังการขาย
5. ชุมชนมีความพึงพอใจในกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของสังคมที่ทางองค์กรจัดให้
6. ชุมชนยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยพัฒนากิจการต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อนำกลับมาใช้ในการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องต่อไป

### 1.4 การประเมินองค์ประกอบด้านการจัดการนวัตกรรม (Innovation Management)

การประเมินองค์ประกอบด้านการจัดการนวัตกรรม จะประกอบด้วย 5 ข้อดังนี้

1. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายและกระบวนการในการส่งเสริมการพัฒนา นวัตกรรมทางธุรกิจ เช่น การสร้างผลิตภัณฑ์บริการให้มีประโยชน์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจหรือสังคม/
2. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมทางธุรกิจหรือนวัตกรรมทางสังคม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่กิจการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรอันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

4. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้กับเครือข่ายพันธมิตร ชุมชน และลูกค้า เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างนวัตกรรม
5. องค์กรของท่านมีการวัดประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากนวัตกรรมทั้งในเชิงมูลค่าทางธุรกิจ คุณค่าทางสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงเปรียบเทียบผลก่อนหลังการนำนวัตกรรมที่พัฒนาไปใช้-

### 1.5 การประเมินองค์ประกอบด้านการจัดการทางการเงิน (Financial Management)

การประเมินองค์ประกอบด้านการจัดการทางการเงิน จะประกอบด้วย 3 ข้อดังนี้

1. องค์กรของท่านมีแหล่งเงินทุนที่มีศักยภาพใน การสนับสนุนการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร
2. องค์กรของท่านมีการจัดตั้งงบประมาณและใช้ได้อย่างครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
3. องค์กรของท่านได้ดำเนินงานตามแนวทางการลงทุนต่าง ๆ ที่ได้วิเคราะห์ไว้ และได้รับผลตอบแทนคุ้มกับการวางแนวทาง

### 1.6 การประเมินองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

การประเมินองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ จะประกอบด้วย 13 ข้อดังนี้

#### 1.6.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization)

1. องค์กรของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน
2. องค์กรของท่านมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพบปะ สังสรรค์ พูดคุย สร้างความสัมพันธ์ในการทำงานให้กว้างขวางขึ้น
3. บุคลากรขององค์กรท่านมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

#### 1.6.2 การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization)

4. องค์กรของท่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น โดยอาจเป็นการประชุมตามปกติ หรือผ่านการสื่อสารทางไกลรูปแบบต่าง ๆ
5. องค์กรของท่านมีจัดกระบวนการกลุ่มให้คนจากต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาร่วมกัน และผลัดกันทำหน้าที่เป็นผู้นำการแก้ปัญหา
6. บุคลากรในองค์กรมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงาน เช่น การสอนงานกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง

#### 1.6.3 การรวบรวมความรู้ (Combination)

7. องค์กรของท่านมีการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น ไว้ในรูปแบบของเอกสารหรือดิจิทัล

8. องค์กรของท่านมีการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการจัดกระบวนการกลุ่มให้คนจากต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาาร่วมกัน ไว้ในรูปแบบของเอกสารหรือดิจิทัล

9. องค์กรของท่านมีการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการที่บุคลากรในองค์กรมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงาน ไว้ในรูปแบบของเอกสารหรือดิจิทัล

#### 1.6.4 การผนึกฝังความรู้ (Internalization)

10. องค์กรของท่านมีการสร้างระบบเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น ระบบ Intranet ในการค้นหาและประยุกต์ใช้ความรู้ให้กับบุคลากร

11. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้คนในองค์กรนำความรู้ที่ได้จากการประชุมแลกเปลี่ยน ประสบการณ์และความคิดเห็น ที่เก็บไว้อย่างเป็นระบบมาช่วยในการทำงานแก้ไขปัญหาในการ/ทำงาน

12. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้คนในองค์กรนำความรู้ที่ได้จากการจัดกระบวนการกลุ่มให้คนจากต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาาร่วมกัน ที่เก็บไว้อย่างเป็นระบบมาช่วยในการทำงานแก้ไข/ปัญหาในการทำงาน

13. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้คนในองค์กรนำความรู้ที่ได้จากการที่บุคลากรในองค์กร มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงาน ที่เก็บไว้อย่างเป็นระบบมาช่วยในการทำงานแก้ไขปัญหาในการทำงาน/

### 1.7 การประเมินองค์ประกอบด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy)

การประเมินองค์ประกอบด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จะประกอบด้วย 14 ข้อดังนี้

#### 1.7.1 ความพอเพียง (Moderation)

1. องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการเลือกใช้เทคโนโลยีเครื่องจักร อย่าง/เหมาะสม ในการดำเนินการผลิตการดำเนินงาน/

3. องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการบริหารงานอย่างสมควรแก่เหตุตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ

#### 1.7.2 ความมีเหตุผล (Reasonableness)

4. องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการถ่วงการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในทุก ๆ/การตัดสินใจที่มีนัยสำคัญ

5. องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการแข่งขันทางธุรกิจอย่างเป็นธรรม

### 1.7.3 การมีภูมิคุ้มกันที่ดี (Self-immunity)

6. องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
7. องค์กรของท่านมีแนวทางการจัดการความเสี่ยง
8. องค์กรของท่านมีการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

### 1.7.4 เจื่อนไขความรู้ (Application of knowledge)

9. องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการศึกษาศึกษาองค์ประกอบบริบท/เงื่อนไข ในการดำเนินการเป็นอย่างดี
10. องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่เชี่ยวชาญในสายงานที่ท่านดำเนินงานอยู่
11. องค์กรของท่านจะไม่มีกิจการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตามที่องค์กรไม่ได้มีความเชี่ยวชาญ

### 1.7.5 เจื่อนไขคุณธรรม (Application of moral principles)

12. องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการยึดมั่นในหลักการ/นโยบายการบริหารงานที่ตั้งไว้ แม้ในสถานการณ์ที่เป็นภัยคุกคามกับองค์กร
13. องค์กรของท่านมีการดูแลช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม
14. องค์กรของท่านมีการตระหนักถึงการจัดสรรผลประโยชน์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างถูกต้อง

1.8 ภาพรวมการประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมผ่านความยั่งยืน 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม โดยผู้ประกอบการจะต้องมีการประเมินตนเองผ่านการประเมินศักยภาพด้าน

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. การสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement)
3. การสร้างคุณค่า (Value Creation)
4. การจัดการนวัตกรรม (Innovation Management)
5. การจัดการทางการเงิน (Financial Management)
6. การจัดการความรู้ (Knowledge Management)
7. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy)

โดยกิจการที่จะมีความยั่งยืนสูงสุด คือ กิจการที่มีความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมสูงสุด ซึ่งจะอธิบายรายละเอียดการประเมินแต่ละด้านต่อไป



## บทที่ 2

### คำอธิบายแบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านภาวะผู้นำ

#### 2.1 คำอธิบายแบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

เกณฑ์การประเมินศักยภาพด้านความเป็นผู้นำ มีองค์ประกอบ 9 ข้อ ดังนี้

##### L1. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวใจให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง ผู้บริหารไม่มีการสร้างการโน้มน้าวใจให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์

สเกล 2 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างการโน้มน้าวใจให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์

สเกล 3 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างการโน้มน้าวใจให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างการโน้มน้าวใจให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างการโน้มน้าวใจให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

##### L2. ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้คนในองค์กรมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ยอมรับและตระหนักในผลงานของทุกคนในองค์กร มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง ผู้บริหารไม่มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้คนในองค์กรมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ยอมรับและตระหนักในผลงานของทุกคนในองค์กร

สเกล 2 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้คนในองค์กรมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ยอมรับและตระหนักในผลงานของทุกคนในองค์กร

สเกล 3 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้คนในองค์กรมีความเป็นหนึ่งเดียวกันยอมรับและตระหนักในผลงานของทุกคนในองค์กรและมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้คนในองค์กรมีความเป็นหนึ่งเดียวกันยอมรับและตระหนักในผลงานของทุกคนในองค์กร มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้คนในองค์กรมีความเป็นหนึ่งเดียวกันยอมรับและตระหนักในผลงานของทุกคนในองค์กร มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการทำงานดีขึ้น

### **L3. ผู้บริหารดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร เป็นสำคัญ มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง ผู้บริหารไม่มีการดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ

สเกล 2 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างการดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ

สเกล 3 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างการดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างการดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างการดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการทำงานดีขึ้น

### **L4. ผู้บริหารสนับสนุนการใช้ทัศนคติเชิงบวกในการมองปัญหาและการปฏิบัติงาน โดยใช้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสในการเรียนรู้ มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง ผู้บริหารไม่มีการสนับสนุนการใช้ทัศนคติเชิงบวกในการมองปัญหาและการปฏิบัติงาน โดยใช้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสในการเรียนรู้

สเกล 2 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสนับสนุนการใช้ทัศนคติเชิงบวกในการมองปัญหาและการปฏิบัติงาน โดยใช้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสในการเรียนรู้

สเกล 3 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสนับสนุนการใช้ทัศนคติเชิงบวกในการมองปัญหาและการปฏิบัติงาน โดยใช้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสในการเรียนรู้และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสนับสนุนการใช้ทัศนคติเชิงบวกในการมองปัญหาและการปฏิบัติงาน โดยใช้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสในการเรียนรู้ มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสนับสนุนการใช้ทัศนคติเชิงบวกในการมองปัญหาและการปฏิบัติงาน โดยใช้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสในการเรียนรู้ มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

#### L5. ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานมีความสุขและเกิดความท้าทาย มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง ผู้บริหารไม่มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานมีความสุขและเกิดความท้าทาย

สเกล 2 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานมีความสุขและเกิดความท้าทาย

สเกล 3 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานมีความสุขและเกิดความท้าทายและมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานมีความสุขและเกิดความท้าทาย มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานมีความสุขและเกิดความท้าทาย มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

#### L6. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้พนักงานสร้างมาตรฐานในการทำงานของตนให้สูงขึ้นและเชื่อว่าตนจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง ผู้บริหารไม่มีการกระตุ้นให้พนักงานสร้างมาตรฐานในการทำงานของตนให้สูงขึ้นและเชื่อว่าตนจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สเกล 2 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการกระตุ้นให้พนักงานสร้างมาตรฐานในการทำงานของตนให้สูงขึ้นและเชื่อว่าตนจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สเกล 3 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการกระตุ้นให้พนักงานสร้างมาตรฐานในการทำงานของตนให้สูงขึ้นและเชื่อว่าตนจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการกระตุ้นให้พนักงานสร้างมาตรฐานในการทำงานของตนให้สูงขึ้นและเชื่อว่าตนจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการกระตุ้นให้พนักงานสร้างมาตรฐานในการทำงานของตนให้สูงขึ้นและเชื่อว่าตนจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

### L7. ผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการบริหารงานและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง ผู้บริหารไม่มีการแสดงถึงความสามารถในการบริหารงานและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

สเกล 2 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างความสามารถในการบริหารงานและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

สเกล 3 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างความสามารถในการบริหารงานและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างความสามารถในการบริหารงานและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างความสามารถในการบริหารงานและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

### L8. ผู้บริหารให้กำลังใจและกระตุ้นให้พนักงานสร้างแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือหา

ข้อสรุปใหม่ ๆ มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง ผู้บริหารไม่มีการให้กำลังใจและกระตุ้นให้พนักงานสร้างแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือหาข้อสรุปใหม่ ๆ

สเกล 2 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างการให้กำลังใจและกระตุ้นให้พนักงานสร้างแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือหาข้อสรุปใหม่ ๆ

สเกล 3 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างการให้กำลังใจและกระตุ้นให้พนักงานสร้างแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือหาข้อสรุปใหม่ ๆ และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างการให้กำลังใจและกระตุ้นให้พนักงานสร้างแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือหาข้อสรุปใหม่ ๆ มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการสร้างการให้กำลังใจและกระตุ้นให้พนักงานสร้างแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือหาข้อสรุปใหม่ ๆ มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

**L9. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของพนักงานแต่ละคน และส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาตนเองโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง ผู้บริหารไม่มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของพนักงานแต่ละคน และส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาตนเองโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

สเกล 2 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของพนักงานแต่ละคน และส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาตนเองโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

สเกล 3 หมายถึง ผู้บริหารมีแนวทางการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของพนักงานแต่ละคน และส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาตนเองโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของพนักงานแต่ละคน และส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาตนเองโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของพนักงานแต่ละคน และส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาตนเองโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

## **2.2 สรุปภาพรวมศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านภาวะผู้นำ (Leadership)**

โดยสรุปศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านภาวะผู้นำ มีการประเมินภาพรวม โดยแบ่งเป็นระดับ 1-5 ดังนี้

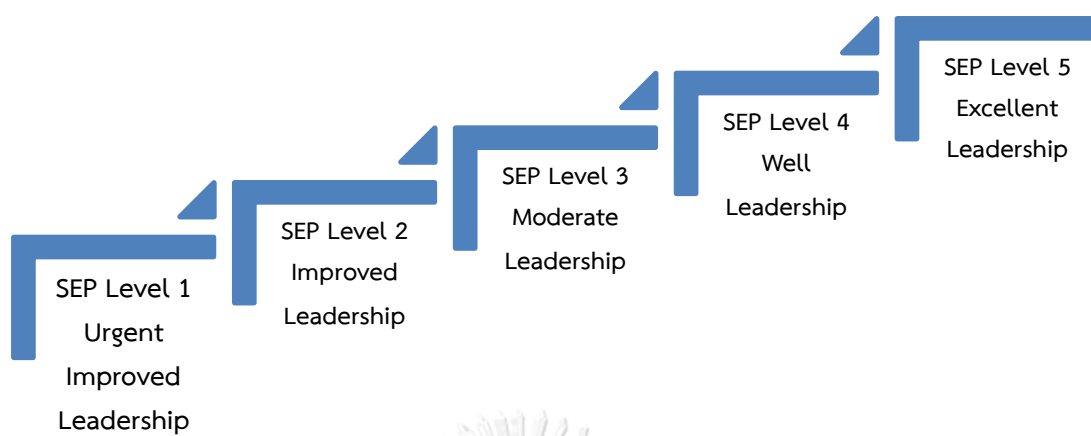
ระดับที่ 1 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ระดับที่ 2 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

ระดับที่ 3 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับดี

ระดับที่ 5 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับดีมาก



### บทที่ 3

## คำอธิบายแบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคม ด้านการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

### 3.1 คำอธิบายแบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement)

เกณฑ์การประเมินศักยภาพด้านการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีองค์ประกอบ 19 ข้อ ดังนี้

#### 3.1.1 การสร้างความผูกพันกับพนักงาน (Employee Engagement: EE)

##### EE1. องค์กรท่านให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานและผู้บริหารอย่างเป็นธรรม

มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรท่านไม่ให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานและผู้บริหารอย่างเป็นธรรม

สเกล 2 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานและผู้บริหารอย่างเป็นธรรม

สเกล 3 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานและผู้บริหารอย่างเป็นธรรม และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานและผู้บริหารอย่างเป็นธรรม และมีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานและผู้บริหารอย่างเป็นธรรม และมีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

##### EE2. องค์กรท่านมีการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยคำนึงถึงสิทธิ

มนุษยชน มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรท่านไม่มีการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน

สเกล 2 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน

สเกล 3 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน และมีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน และมีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนา ปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

**EE3. องค์กรท่านมีเป้าหมายและการดำเนินงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมพนักงาน ให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง องค์กรท่านไม่มีเป้าหมายและการดำเนินงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

สเกล 2 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการสร้างเป้าหมายและการดำเนินงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

สเกล 3 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการสร้างเป้าหมายและการดำเนินงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการสร้างเป้าหมายและการดำเนินงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการสร้างเป้าหมายและการดำเนินงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

**EE4. องค์กรท่านมีกระบวนการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ และจรรยาบรรณ มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง องค์กรท่านไม่มีกระบวนการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณ

สเกล 2 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการกระบวนการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณ

สเกล 3 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการกระบวนการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณ และมีการนำไปปฏิบัติ



สเกล 4 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการกระบวนกรตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณ และมีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการกระบวนกรตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณ และมีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

**EE5. องค์กรท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่โปร่งใส มีหลักเกณฑ์ชัดเจน โดยให้ผลตอบแทนตามผลงานที่ปฏิบัติได้จริง มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง องค์กรท่านไม่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่โปร่งใส มีหลักเกณฑ์ชัดเจน โดยให้ผลตอบแทนตามผลงานที่ปฏิบัติได้จริง

สเกล 2 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่โปร่งใส มีหลักเกณฑ์ชัดเจน โดยให้ผลตอบแทนตามผลงานที่ปฏิบัติได้จริง

สเกล 3 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่โปร่งใส มีหลักเกณฑ์ชัดเจน โดยให้ผลตอบแทนตามผลงานที่ปฏิบัติได้จริง และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่โปร่งใส มีหลักเกณฑ์ชัดเจน โดยให้ผลตอบแทนตามผลงานที่ปฏิบัติได้จริง มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่โปร่งใส มีหลักเกณฑ์ชัดเจน โดยให้ผลตอบแทนตามผลงานที่ปฏิบัติได้จริง และมีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

**EE6. องค์กรท่านส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีบทบาทในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อสร้างความยั่งยืนแก่องค์กร มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง องค์กรท่านไม่ส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีบทบาทในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อสร้างความยั่งยืนแก่องค์กร

สเกล 2 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีบทบาทในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อสร้างความยั่งยืนแก่องค์กร

สเกล 3 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีบทบาทในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อสร้างความยั่งยืนแก่องค์กร และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีบทบาทในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อสร้างความยั่งยืนแก่องค์กร มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีบทบาทในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อสร้างความยั่งยืนแก่องค์กร มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการงานดีขึ้น

### 3.1.2 การสร้างความผูกพันกับลูกค้า (Customer Engagement)

**CuE7. องค์กรท่านมีการให้บริการลูกค้าที่รวดเร็วฉับไว สม่าเสมอ** มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรท่านไม่มีการให้บริการลูกค้าที่รวดเร็วฉับไว สม่าเสมอ

สเกล 2 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการสร้างการให้บริการลูกค้าที่รวดเร็วฉับไว สม่าเสมอ

สเกล 3 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการสร้างการให้บริการลูกค้าที่รวดเร็วฉับไว สม่าเสมอ และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการสร้างการให้บริการลูกค้าที่รวดเร็วฉับไว สม่าเสมอ มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการสร้างการให้บริการลูกค้าที่รวดเร็วฉับไว สม่าเสมอ มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการงานดีขึ้น

**CuE8. องค์กรท่านมีการให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ ทันทต่อเหตุการณ์ มีประโยชน์ในการตัดสินใจของลูกค้า** มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรท่านไม่มีการให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ ทันทต่อเหตุการณ์ มีประโยชน์ในการตัดสินใจของลูกค้า

สเกล 2 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางการให้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ทันทต่อเหตุการณ์ มีประโยชน์ในการตัดสินใจของลูกค้า

สเกล 3 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางการให้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ทันทต่อเหตุการณ์ มีประโยชน์ในการตัดสินใจของลูกค้า และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางการให้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ทันทต่อเหตุการณ์ มีประโยชน์ในการตัดสินใจของลูกค้า มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางการให้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ มีประโยชน์ในการตัดสินใจของลูกค้า มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

**CuE9. องค์กรท่านนำข้อมูลที่ได้รับจากลูกค้ามาพัฒนาปรับปรุงสินค้าและหรือ/กระบวนการให้บริการ มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง องค์กรท่านไม่มีนำข้อมูลที่ได้รับจากลูกค้ามาพัฒนาปรับปรุงสินค้าและ/หรือกระบวนการให้บริการ

สเกล 2 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการนำข้อมูลที่ได้รับจากลูกค้ามาพัฒนาปรับปรุงสินค้าและหรือกระบวนการให้บริการ/

สเกล 3 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการนำข้อมูลที่ได้รับจากลูกค้ามาพัฒนาปรับปรุงสินค้าและหรือกระบวนการให้บริการ/ และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการนำข้อมูลที่ได้รับจากลูกค้ามาพัฒนาปรับปรุงสินค้าและหรือกระบวนการให้บริการ/ มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการนำข้อมูลที่ได้รับจากลูกค้ามาพัฒนาปรับปรุงสินค้าและหรือกระบวนการให้บริการ/ มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

### 3.1.3 การสร้างความผูกพันกับคู่ค้า (Partnership Engagement)

**PE10. องค์กรท่านยึดหลักความโปร่งใสเป็นธรรมและเท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อบริษัทคู่ค้า มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง องค์กรท่านไม่มีการยึดหลักความโปร่งใสเป็นธรรมและเท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อบริษัทคู่ค้า

สเกล 2 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการยึดหลักความโปร่งใสเป็นธรรมและเท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อบริษัทคู่ค้า

สเกล 3 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการยึดหลักความโปร่งใสเป็นธรรมและเท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อบริษัทคู่ค้า และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการยึดหลักความโปร่งใสเป็นธรรมและเท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อบริษัทคู่ค้า มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการยึดหลักความโปร่งใสเป็นธรรมและเท่าเทียมกันในการปฏิบัติต่อบริษัทคู่ค้า มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

#### PE11. องค์กรท่านมีระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่ค้า

มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรท่านไม่มีระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่ค้า

สเกล 2 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่ค้า

สเกล 3 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่ค้า และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่ค้า มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่ค้า มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

#### PE12. องค์กรท่านเปิดเผยให้คู่ค้ารับทราบถึงการณรงค์ต่อต้านการคอร์รัปชัน

มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรท่านไม่มีการเปิดเผยให้คู่ค้ารับทราบถึงการณรงค์ต่อต้านการคอร์รัปชัน

สเกล 2 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการเปิดเผยให้คู่ค้ารับทราบถึงการณรงค์ต่อต้านการคอร์รัปชัน

สเกล 3 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการเปิดเผยให้คู่ค้ารับทราบถึงการณรงค์ต่อต้านการคอร์รัปชัน และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการเปิดเผยให้คู่ค้ารับทราบถึงการณรงค์ต่อต้านการคอร์รัปชัน มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการเปิดเผยให้คู่ค้ารับทราบถึงการณรงค์ต่อต้านการคอร์รัปชัน มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

### 3.1.4 การสร้างความผูกพันกับชุมชน (Community Engagement)

**CoE13. องค์กรของท่านมีกระบวนการปฏิบัติอย่างชัดเจนในการสร้างความมีส่วนร่วมกับชุมชน** มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีกระบวนการปฏิบัติอย่างชัดเจนในการสร้างความมีส่วนร่วมกับชุมชน

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจนในการสร้างความมีส่วนร่วมกับชุมชน

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจนในการสร้างความมีส่วนร่วมกับชุมชน และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจนในการสร้างความมีส่วนร่วมกับชุมชน มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจนในการสร้างความมีส่วนร่วมกับชุมชน มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

**CoE14. องค์กรของท่านแสดงความรับผิดชอบต่อชุมชนที่เกี่ยวข้องและสังคมโดยรวม** มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการแสดงความรับผิดชอบต่อชุมชนที่เกี่ยวข้องและสังคมโดยรวม

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการแสดงความรับผิดชอบต่อชุมชนที่เกี่ยวข้องและสังคมโดยรวม

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการแสดงความรับผิดชอบต่อชุมชนที่เกี่ยวข้องและสังคมโดยรวม และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการแสดงความรับผิดชอบต่อชุมชนที่เกี่ยวข้องและสังคมโดยรวม มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการแสดงความรับผิดชอบต่อชุมชนที่เกี่ยวข้องและสังคมโดยรวม มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น



**CoE17. องค์กรของท่านมีกระบวนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบ และมีการระบุบุคคล/หน่วยงานรับผิดชอบอย่างชัดเจน** มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีกระบวนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบ และมีการระบุบุคคลหน่วยงานรับผิดชอบอย่างชัดเจน/

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบ และมีการระบุบุคคลหน่วยงานรับผิดชอบอย่างชัดเจน/

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบ และมีการระบุบุคคลหน่วยงานรับผิดชอบอย่างชัดเจน/ และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบ และมีการระบุบุคคลหน่วยงานรับผิดชอบอย่างชัดเจน/ และมีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบ และมีการระบุบุคคลหน่วยงานรับผิดชอบอย่างชัดเจน/ และมีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

**CoE18. องค์กรของท่านมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและรู้คุณค่า** มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านมีการใช้ทรัพยากรอย่างไม่มีประสิทธิภาพและรู้คุณค่า

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและรู้คุณค่า

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและรู้คุณค่าและมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและรู้คุณค่า มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและรู้คุณค่า มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

**CoE19. องค์กรของท่านมีการดำเนินการเพื่อฟื้นฟูสภาพแวดล้อม โดยการดำเนินการเอง หรือผ่านเครือข่ายความร่วมมือต่าง ๆ มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการดำเนินการเพื่อฟื้นฟูสภาพแวดล้อม โดยการดำเนินการเองหรือผ่านเครือข่ายความร่วมมือต่าง ๆ

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการดำเนินการเพื่อฟื้นฟูสภาพแวดล้อม โดยการดำเนินการเองหรือผ่านเครือข่ายความร่วมมือต่าง ๆ

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการดำเนินการเพื่อฟื้นฟูสภาพแวดล้อม โดยการดำเนินการเองหรือผ่านเครือข่ายความร่วมมือต่าง ๆ และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการดำเนินการเพื่อฟื้นฟูสภาพแวดล้อม โดยการดำเนินการเองหรือผ่านเครือข่ายความร่วมมือต่าง ๆ มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการดำเนินการเพื่อฟื้นฟูสภาพแวดล้อม โดยการดำเนินการเองหรือผ่านเครือข่ายความร่วมมือต่าง ๆ มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

### **3.2 สรุปภาพรวมศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement)**

โดยสรุปศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีการประเมินภาพรวม โดยแบ่งเป็นระดับ 1-5 ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

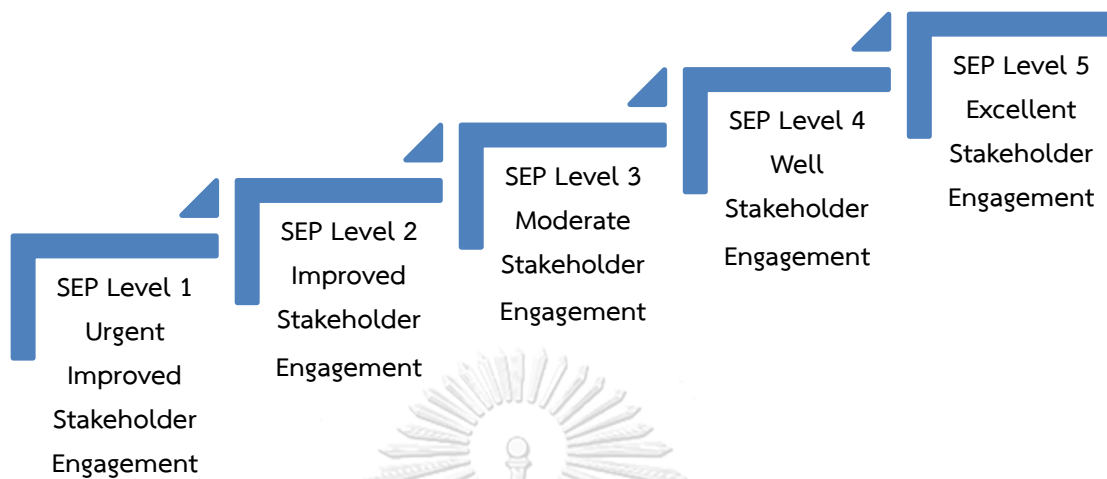
ระดับที่ 2 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

ระดับที่ 3 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับดี

ระดับที่ 5 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการสร้างข้อผูกพันร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับดีมาก





จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## บทที่ 4

### คำอธิบายแบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านการสร้างคุณค่า

#### 4.1 คำอธิบายแบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านการสร้างคุณค่า (Value Creation)

เกณฑ์การประเมินศักยภาพด้านการสร้างคุณค่า มีองค์ประกอบ 6 ข้อ ดังนี้

**VC1. ลูกค้าของท่านมีความพึงพอใจในคุณภาพของตัวสินค้าและบริการที่ท่านส่งมอบให้ มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง ลูกค้าของท่านไม่มีความพึงพอใจในคุณภาพของตัวสินค้าและบริการที่ท่านส่งมอบให้

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจด้านคุณภาพของตัวสินค้าและบริการให้กับลูกค้า

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจด้านคุณภาพของตัวสินค้าและบริการให้กับลูกค้า และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจด้านคุณภาพของตัวสินค้าและบริการให้กับลูกค้า มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจด้านคุณภาพของตัวสินค้าและบริการให้กับลูกค้า มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

**VC2. ลูกค้าของท่านมีความพึงพอใจในด้านความสมเหตุสมผลของราคากับคุณภาพของสินค้าและบริการ มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง ลูกค้าของท่านไม่มีความพึงพอใจในด้านความสมเหตุสมผลของราคากับคุณภาพของสินค้าและบริการ

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจด้านความสมเหตุสมผลของราคากับคุณภาพของสินค้าและบริการให้กับลูกค้า

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจด้านความสมเหตุสมผลของราคากับคุณภาพของสินค้าและบริการให้กับลูกค้า และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจด้านความสมเหตุสมผลของราคากับคุณภาพของสินค้าและบริการให้กับลูกค้า มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจด้านความสมเหตุสมผลของราคากับคุณภาพของสินค้าและบริการให้กับลูกค้า มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

**VC3. ลูกค้าของท่านมีความพึงพอใจในสินค้าและบริการที่มีให้เลือกได้อย่างหลากหลายตามความพึงพอใจ มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง ลูกค้าของท่านไม่มีความพึงพอใจในสินค้าและบริการที่มีให้เลือกได้อย่างหลากหลายตามความพึงพอใจ

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในสินค้าและบริการที่มีให้เลือกได้อย่างหลากหลายตามความพึงพอใจให้กับลูกค้า

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในสินค้าและบริการที่มีให้เลือกได้อย่างหลากหลายตามความพึงพอใจให้กับลูกค้า มีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในสินค้าและบริการที่มีให้เลือกได้อย่างหลากหลายตามความพึงพอใจให้กับลูกค้า มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในสินค้าและบริการที่มีให้เลือกได้อย่างหลากหลายตามความพึงพอใจให้กับลูกค้า มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

**VC4. ลูกค้าของท่านมีความพึงพอใจในการบริการหลังการขาย มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง ลูกค้าของท่านไม่มีความพึงพอใจในการบริการหลังการขาย

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการบริการหลังการขายให้กับลูกค้า

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการบริการหลังการขายให้กับลูกค้า มีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการบริการหลังการขายให้กับลูกค้า มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการบริการหลังการขายให้กับลูกค้า มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น



#### 4.2 สรุปภาพรวมศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านด้านการสร้างคุณค่า (Value Creation)

โดยสรุปศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการสร้างคุณค่า (Value Creation) มีการประเมินภาพรวม โดยแบ่งเป็นระดับ 1-5 ดังนี้

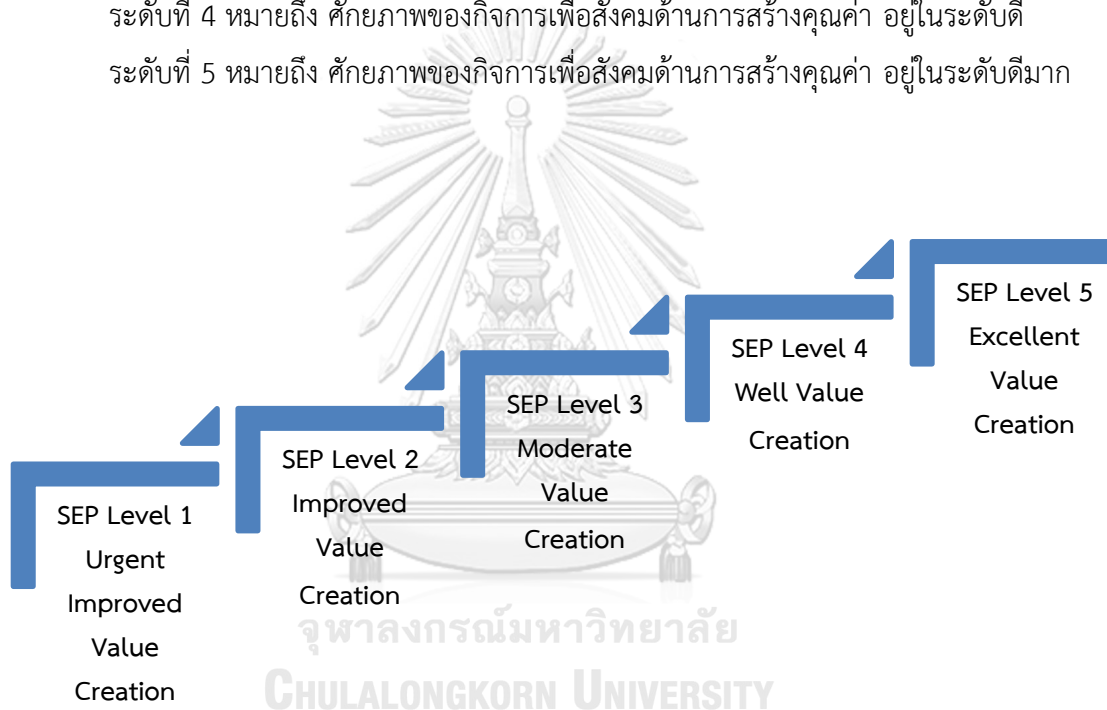
ระดับที่ 1 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการสร้างคุณค่า อยู่ในระดับต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ระดับที่ 2 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการสร้างคุณค่า อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

ระดับที่ 3 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการสร้างคุณค่า อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการสร้างคุณค่า อยู่ในระดับดี

ระดับที่ 5 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการสร้างคุณค่า อยู่ในระดับดีมาก



## บทที่ 5

### คำอธิบายแบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการนวัตกรรม

#### 5.1 คำอธิบายแบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการนวัตกรรม (Innovation Management)

เกณฑ์การประเมินศักยภาพด้านการจัดการนวัตกรรม มีองค์ประกอบ 5 ข้อ ดังนี้

IM1. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายและกระบวนการในการส่งเสริมการพัฒนา นวัตกรรมทางธุรกิจ เช่น การสร้างผลิตภัณฑ์ หรือบริการให้มีประโยชน์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจหรือ สังคม มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการกำหนดนโยบายและกระบวนการในการส่งเสริม การพัฒนานวัตกรรมทางธุรกิจ เช่น การสร้างผลิตภัณฑ์ หรือบริการให้มีประโยชน์ทั้งในเชิง เศรษฐกิจหรือสังคม

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการกำหนดนโยบายและกระบวนการในการ ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมทางธุรกิจ เช่น การสร้างผลิตภัณฑ์ หรือบริการให้มีประโยชน์ทั้งในเชิง เศรษฐกิจหรือสังคม

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการกำหนดนโยบายและกระบวนการในการ ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมทางธุรกิจ เช่น การสร้างผลิตภัณฑ์ หรือบริการให้มีประโยชน์ทั้งในเชิง เศรษฐกิจหรือสังคม

มีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการกำหนดนโยบายและกระบวนการในการ ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมทางธุรกิจ เช่น การสร้างผลิตภัณฑ์ หรือบริการให้มีประโยชน์ทั้งในเชิง เศรษฐกิจหรือสังคมมีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการกำหนดนโยบายและกระบวนการในการ ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมทางธุรกิจ เช่น การสร้างผลิตภัณฑ์ หรือบริการให้มีประโยชน์ทั้งในเชิง เศรษฐกิจหรือสังคมมีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้ แนวทางงานดีขึ้น



สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรอันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการงานดีขึ้น

**IM4. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้กับเครือข่ายพันธมิตร ชุมชน และลูกค้า เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างนวัตกรรม มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้กับเครือข่ายพันธมิตร ชุมชน และลูกค้า เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างนวัตกรรม

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้กับเครือข่ายพันธมิตร ชุมชน และลูกค้า เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างนวัตกรรม

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้กับเครือข่ายพันธมิตร ชุมชน และลูกค้า เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างนวัตกรรม และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้กับเครือข่ายพันธมิตร ชุมชน และลูกค้า เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างนวัตกรรม มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้กับเครือข่ายพันธมิตร ชุมชน และลูกค้า เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างนวัตกรรม มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการงานดีขึ้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**IM5. องค์กรของท่านมีการวัดประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากนวัตกรรมทั้งในเชิงมูลค่าทางธุรกิจ คุณค่าทางสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงเปรียบเทียบผลก่อนหลังการนำนวัตกรรมที่พัฒนาไปใช้ มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการวัดประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากนวัตกรรมทั้งในเชิงมูลค่าทางธุรกิจ คุณค่าทางสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงเปรียบเทียบผลก่อนหลังการนำนวัตกรรมที่พัฒนาไปใช้

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการวัดประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากนวัตกรรมทั้งในเชิงมูลค่าทางธุรกิจ คุณค่าทางสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงเปรียบเทียบผลก่อนหลังการนำนวัตกรรมที่พัฒนาไปใช้



สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการวัดประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากนวัตกรรมทั้งในเชิงมูลค่าทางธุรกิจ คุณค่าทางสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงเปรียบเทียบผลก่อนหลังการนำนวัตกรรมที่พัฒนาไปใช้มีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการวัดประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากนวัตกรรมทั้งในเชิงมูลค่าทางธุรกิจ คุณค่าทางสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงเปรียบเทียบผลก่อนหลังการนำนวัตกรรมที่พัฒนาไปใช้มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการวัดประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากนวัตกรรมทั้งในเชิงมูลค่าทางธุรกิจ คุณค่าทางสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงเปรียบเทียบผลก่อนหลังการนำนวัตกรรมที่พัฒนาไปใช้มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

## 5.2 สรุปรวมศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการนวัตกรรม (Innovation Management)

โดยสรุปรวมศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) มีการประเมินภาพรวม โดยแบ่งเป็นระดับ 1-5 ดังนี้

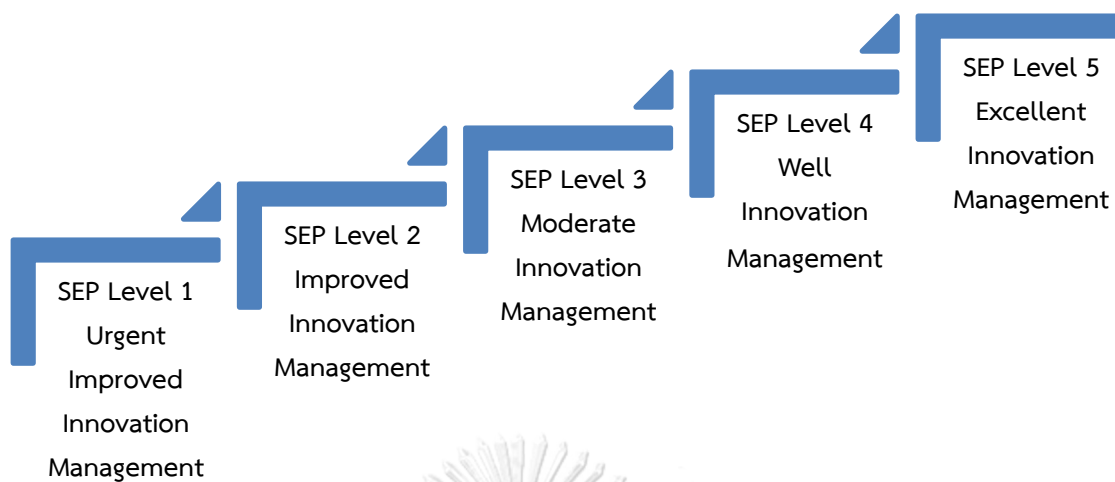
ระดับที่ 1 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการนวัตกรรม อยู่ในระดับต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ระดับที่ 2 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการนวัตกรรม อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

ระดับที่ 3 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการนวัตกรรม อยู่ในระดับดี

ระดับที่ 5 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการนวัตกรรม อยู่ในระดับดีมาก



## บทที่ 6

### คำอธิบายแบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการทางการเงิน

#### 6.1 คำอธิบายแบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการทางการเงิน (Financial Management)

เกณฑ์การประเมินศักยภาพด้านการจัดการทางการเงิน มีองค์ประกอบ 3 ข้อ ดังนี้

**FM1. องค์กรของท่านมีแหล่งเงินทุนที่มีศักยภาพใน การสนับสนุนการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีแหล่งเงินทุนที่มีศักยภาพใน การสนับสนุนการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการหาแหล่งเงินทุนที่มีศักยภาพใน การสนับสนุนการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการหาแหล่งเงินทุนที่มีศักยภาพใน การสนับสนุนการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการหาแหล่งเงินทุนที่มีศักยภาพใน การสนับสนุนการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการหาแหล่งเงินทุนที่มีศักยภาพใน การสนับสนุนการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

**FM2. องค์กรของท่านมีการจัดตั้งงบประมาณและใช้ได้อย่างครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการจัดตั้งงบประมาณและใช้ได้อย่างครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการจัดตั้งงบประมาณและใช้ได้อย่างครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการจัดตั้งงบประมาณและใช้ได้อย่างครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการจัดตั้งงบประมาณและใช้ได้อย่างครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการจัดตั้งงบประมาณและใช้ได้อย่างครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

**FM3. องค์กรของท่านดำเนินงานตามแนวทางการลงทุนต่าง ๆ ที่ได้วิเคราะห์ไว้ และได้รับผลตอบแทนสมเหตุสมผล มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการดำเนินงานตามแนวทางการลงทุนต่าง ๆ ที่ได้วิเคราะห์ไว้ และได้รับผลตอบแทนสมเหตุสมผล

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการดำเนินงานตามการลงทุนต่าง ๆ ที่ได้วิเคราะห์ไว้ และได้รับผลตอบแทนสมเหตุสมผล

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการดำเนินงานตามการลงทุนต่าง ๆ ที่ได้วิเคราะห์ไว้ และได้รับผลตอบแทนสมเหตุสมผล และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการดำเนินงานตามการลงทุนต่าง ๆ ที่ได้วิเคราะห์ไว้ และได้รับผลตอบแทนสมเหตุสมผล มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการดำเนินงานตามแนวทางการลงทุนต่าง ๆ ที่ได้วิเคราะห์ไว้ และได้รับผลตอบแทนสมเหตุสมผล มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

## 6.2 สรุปภาพรวมศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการทางการเงิน (Financial Management)

โดยสรุปศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการทางการเงิน (Financial Management) มีการประเมินภาพรวม โดยแบ่งเป็นระดับ 1-5 ดังนี้

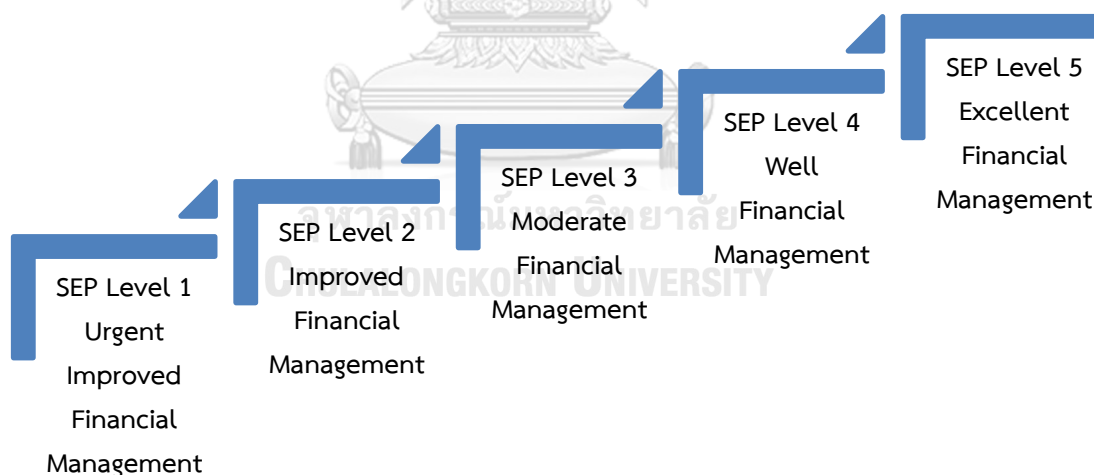
ระดับที่ 1 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการทางการเงิน อยู่ในระดับต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ระดับที่ 2 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการทางการเงิน อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

ระดับที่ 3 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการทางการเงิน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการทางการเงิน อยู่ในระดับดี

ระดับที่ 5 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการทางการเงิน อยู่ในระดับดีมาก



## บทที่ 7

### คำอธิบายแบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการความรู้

#### 7.1 คำอธิบายแบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

เกณฑ์การประเมินศักยภาพด้านการจัดการความรู้ มีองค์ประกอบ 13 ข้อ ดังนี้

##### 7.1.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization)

##### 1. องค์กรของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

##### 2. องค์กรของท่านมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพบปะ สังสรรค์ พุดคุย สร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานให้กว้างขวางขึ้น มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพบปะ สังสรรค์ พุดคุย สร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานให้กว้างขวางขึ้น

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพบปะ สังสรรค์ พุดคุย สร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานให้กว้างขวางขึ้น

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพบปะ สังสรรค์ พุดคุย สร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานให้กว้างขวางขึ้น และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพบสังสรรค์ พูดคุย สร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานให้กว้างขวางขึ้น มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพบปะสังสรรค์ พูดคุย สร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานให้กว้างขวางขึ้น มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการงานดีขึ้น

### 3. องค์กรท่านบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรท่านบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

สเกล 2 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

สเกล 3 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรท่านมีแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการงานดีขึ้น

#### 7.1.2 การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization)

4. องค์กรของท่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น โดยอาจเป็นการประชุมตามปกติ หรือผ่านการสื่อสารทางไกลรูปแบบต่าง ๆ มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น โดยอาจเป็นการประชุมตามปกติ หรือผ่านการสื่อสารทางไกลรูปแบบต่าง ๆ

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น โดยอาจเป็นการประชุมตามปกติ หรือผ่านการสื่อสารทางไกลรูปแบบต่าง ๆ

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น โดยอาจเป็นการประชุมตามปกติ หรือผ่านการสื่อสารทางไกลรูปแบบต่าง ๆ และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น โดยอาจเป็นการประชุมตามปกติ หรือผ่านการสื่อสารทางไกลรูปแบบต่าง ๆ มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น โดยอาจเป็นการประชุมตามปกติ หรือผ่านการสื่อสารทางไกลรูปแบบต่าง ๆ มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

### 5. องค์กรของท่านมีจัดกระบวนการกลุ่มให้คนจากต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาร่วมกัน และผลัดกันทำหน้าที่เป็นผู้นำการแก้ปัญหา มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการจัดกระบวนการกลุ่มให้คนจากต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาร่วมกัน และผลัดกันทำหน้าที่เป็นผู้นำการแก้ปัญหา

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการจัดกระบวนการกลุ่มให้คนจากต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาร่วมกัน และผลัดกันทำหน้าที่เป็นผู้นำการแก้ปัญหา

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการจัดกระบวนการกลุ่มให้คนจากต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาร่วมกัน และผลัดกันทำหน้าที่เป็นผู้นำการแก้ปัญหา และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการจัดกระบวนการกลุ่มให้คนจากต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาร่วมกัน และผลัดกันทำหน้าที่เป็นผู้นำการแก้ปัญหา มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการจัดกระบวนการกลุ่มให้คนจากต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาร่วมกัน และผลัดกันทำหน้าที่เป็นผู้นำการแก้ปัญหา มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

### 6. บุคลากรในองค์กรมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงาน เช่น การสอนงานกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรท่านบุคลากรไม่มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงาน เช่น การสอนงานกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง

สเกล 2 หมายถึง องค์กรท่านบุคลากรมีแนวทางในการสร้างการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงาน เช่น การสอนงานกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง

สเกล 3 หมายถึง องค์กรท่านบุคลากรมีแนวทางในการสร้างการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงาน เช่น การสอนงานกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง และมีการนำไปปฏิบัติ



สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านบุคลากรมีแนวทางในการสร้างการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงาน เช่น การสอนงานกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านบุคลากรมีแนวทางในการสร้างการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงาน เช่น การสอนงานกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

### 7.1.3 การควบรวมความรู้ (Combination)

**7. องค์กรของท่านมีการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น ไว้ในรูปแบบของเอกสารหรือดิจิทัล มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น ไว้ในรูปแบบของเอกสารหรือดิจิทัล

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น ไว้ในรูปแบบของเอกสารหรือดิจิทัล

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น ไว้ในรูปแบบของเอกสารหรือดิจิทัล และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น ไว้ในรูปแบบของเอกสารหรือดิจิทัล มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น ไว้ในรูปแบบของเอกสารหรือดิจิทัล มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

**8. องค์กรของท่านมีการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการจัดกระบวนการกลุ่มให้คนจากต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาร่วมกัน ไว้ในรูปแบบของเอกสารหรือดิจิทัล มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการจัดกระบวนการกลุ่มให้คนจากต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาร่วมกัน ไว้ในรูปแบบของเอกสารหรือดิจิทัล

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการจัดกระบวนการกลุ่มให้คนจากต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาร่วมกัน ไว้ในรูปแบบของเอกสารหรือดิจิทัล



#### 7.1.4 การผนึกฝังความรู้ (Internalization)

10. องค์กรของท่านมีการสร้างระบบเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น ระบบ Intranet ในการค้นหาและประยุกต์ใช้ความรู้ให้กับบุคลากร มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการสร้างระบบเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น ระบบ Intranet ในการค้นหาและประยุกต์ใช้ความรู้ให้กับบุคลากร

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างระบบเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น ระบบ Intranet ในการค้นหาและประยุกต์ใช้ความรู้ให้กับบุคลากร

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างระบบเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น ระบบ Intranet ในการค้นหาและประยุกต์ใช้ความรู้ให้กับบุคลากร และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างระบบเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น ระบบ Intranet ในการค้นหาและประยุกต์ใช้ความรู้ให้กับบุคลากร มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสร้างระบบเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น ระบบ Intranet ในการค้นหาและประยุกต์ใช้ความรู้ให้กับบุคลากร มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

11. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้คนในองค์กรนำความรู้ที่ได้จากการประชุม แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น ที่เก็บไว้อย่างเป็นระบบมาช่วยในการทำงานแก้ไข/ปัญหาในการทำงาน มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการสนับสนุนให้คนในองค์กรนำความรู้ที่ได้จากการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น ที่เก็บไว้อย่างเป็นระบบมาช่วยในการทำงานแก้ไข/ปัญหาในการทำงาน

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสนับสนุนให้คนในองค์กรนำความรู้ที่ได้จากการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น ที่เก็บไว้อย่างเป็นระบบมาช่วยในการทำงานแก้ไขปัญหาในการทำงาน/

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสนับสนุนให้คนในองค์กรนำความรู้ที่ได้จากการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น ที่เก็บไว้อย่างเป็นระบบมาช่วยในการทำงานแก้ไขปัญหาในการทำงาน/ และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการสนับสนุนให้คนในองค์กรนำความรู้ที่ได้จากการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น ที่เก็บไว้อย่างเป็นระบบมาช่วยในการทำงานแก้ไขปัญหาในการทำงาน/ มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล



สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการในสนับสนุนให้คนในองค์กรนำความรู้ที่ได้จากการที่บุคลากรในองค์กรมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงาน ที่เก็บไว้ได้อย่างไว้อย่างเป็นระบบมาช่วยในการทำงาน แก้ไขปัญหาในการทำงาน

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้คนในองค์กรนำความรู้ที่ได้จากการที่บุคลากรในองค์กรมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงาน ที่เก็บไว้อย่างเป็นระบบมาช่วยในการทำงาน แก้ไขปัญหาในการทำงาน และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้คนในองค์กรนำความรู้ที่ได้จากการที่บุคลากรในองค์กรมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงาน ที่เก็บไว้อย่างเป็นระบบมาช่วยในการทำงาน แก้ไขปัญหาในการทำงาน มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้คนในองค์กรนำความรู้ที่ได้จากการที่บุคลากรในองค์กรมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงาน ที่เก็บไว้อย่างเป็นระบบมาช่วยในการทำงาน แก้ไขปัญหาในการทำงาน มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการงานดีขึ้น

## 7.2 สรุปรูปภาพรวมศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

โดยสรุปรูปภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มีการประเมินภาพรวม โดยแบ่งเป็นระดับ 1-5 ดังนี้

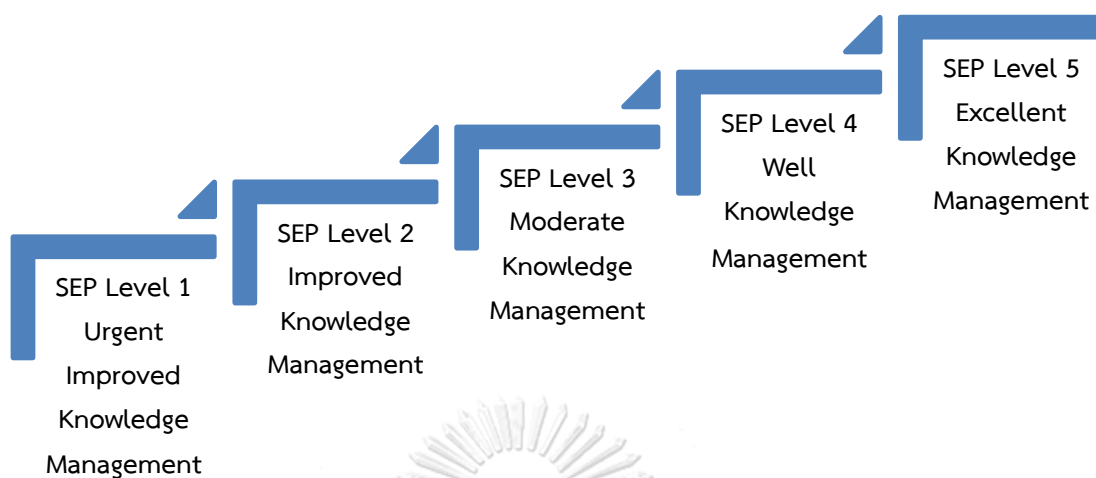
ระดับที่ 1 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ระดับที่ 2 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

ระดับที่ 3 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับดี

ระดับที่ 5 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับดีมาก



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## บทที่ 8

### คำอธิบายแบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

#### 8.1 คำอธิบายแบบประเมินความยั่งยืนของกิจการเพื่อสังคมด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy)

เกณฑ์การประเมินศักยภาพด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีองค์ประกอบ 14 ข้อ ดังนี้

##### 8.1.1 ความพอเพียง (Moderation)

##### 1. องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการดำเนินงานที่แสดงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการดำเนินงานที่แสดงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการดำเนินงานที่แสดงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการดำเนินงานที่แสดงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการดำเนินงานที่แสดงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

##### 2. องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการเลือกใช้เทคโนโลยีเครื่องจักร อย่างเหมาะสมในการดำเนินการผลิต การดำเนินงาน มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการดำเนินงานที่แสดงถึงการเลือกใช้เทคโนโลยีเครื่องจักร อย่างเหมาะสมในการดำเนินการผลิต การดำเนินงาน

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการเลือกใช้เทคโนโลยีเครื่องจักร อย่างเหมาะสมในการดำเนินการผลิต การดำเนินงาน

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการเลือกใช้เทคโนโลยีเครื่องจักร อย่างเหมาะสมในการดำเนินการผลิต การดำเนินงาน และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการเลือกใช้เทคโนโลยี เครื่องจักร อย่างเหมาะสมในการดำเนินการผลิต การดำเนินงาน มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการเลือกใช้เทคโนโลยี เครื่องจักร อย่างเหมาะสมในการดำเนินการผลิต การดำเนินงาน มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

### 3. องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการบริหารงานอย่างสมควรแก่เหตุตาม สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการดำเนินงานที่แสดงถึงการบริหารงานอย่างสมควร แก่เหตุตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการบริหารงานอย่าง สมควรแก่เหตุตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการบริหารงานอย่าง สมควรแก่เหตุตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการบริหารงานอย่าง สมควรแก่เหตุตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการบริหารงานอย่าง สมควรแก่เหตุตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการ ประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

#### 8.1.2 ความมีเหตุผล (Reasonableness)

### 4. องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการกลั่นกรอง การพิจารณาอย่างถี่ถ้วนใน ทุก ๆ การตัดสินใจที่มีนัยสำคัญ มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการกลั่นกรอง การพิจารณา อย่างถี่ถ้วนในทุก ๆ การตัดสินใจที่มีนัยสำคัญ

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการกลั่นกรอง การ พิจารณาอย่างถี่ถ้วนในทุก ๆ การตัดสินใจที่มีนัยสำคัญ

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการกลั่นกรอง การ พิจารณาอย่างถี่ถ้วนในทุก ๆ การตัดสินใจที่มีนัยสำคัญ และมีการนำไปปฏิบัติ



สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการกลั่นกรอง การพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในทุก ๆ การตัดสินใจที่มีนัยสำคัญ มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการกลั่นกรอง การพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในทุก ๆ การตัดสินใจที่มีนัยสำคัญ มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

### 5. องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการแข่งขันทางธุรกิจอย่างเป็นธรรม

มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการดำเนินงานที่แสดงถึงการแข่งขันทางธุรกิจอย่างเป็นธรรม

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการแข่งขันทางธุรกิจอย่างเป็นธรรม

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการแข่งขันทางธุรกิจอย่างเป็นธรรม และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการแข่งขันทางธุรกิจอย่างเป็นธรรม มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการแข่งขันทางธุรกิจอย่างเป็นธรรม มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### 8.1.3 การมีภูมิคุ้มกันที่ดี (Self-immunity)

6. องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการดำเนินงานที่แสดงถึงการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการที่บุคลากรใน องค์กรมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงาน ไว้ในรูปแบบของเอกสาร หรือดิจิทัล มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทาง งานดีขึ้น

#### 7. องค์กรของท่านมีการจัดการความเสี่ยง มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีแนวทางการจัดการความเสี่ยง

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการจัดการความเสี่ยง

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการจัดการความเสี่ยง และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการจัดการความเสี่ยง มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการจัดการความเสี่ยง มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางงานดีขึ้น

#### 8. องค์กรของท่านมีการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางในการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางงานดีขึ้น

#### 8.1.4 เจื่อนไขควมรู้ (Application of knowledge)

9. องคักรของท่ำนมึการด่ำนเนงงานที่แสดงถึการศึษาองคักรประกอบบรึบท/เจื่อนไข ใน/การด่ำนเนงการเป็นองย่่างดี มีสเกล 1-5 ด่งนี้

สเกล 1 หมายถึง องคักรของท่ำนม่มีการด่ำนเนงงานที่แสดงถึการศึษาองคักรประกอบ/บรึบท/เจื่อนไข ในการด่ำนเนงการเป็นองย่่างดี

สเกล 2 หมายถึง องคักรของท่ำนมีแนวทางการด่ำนเนงงานที่แสดงถึการศึษาองคักรประกอบ/บรึบท/เจื่อนไข ในการด่ำนเนงการเป็นองย่่างดี

สเกล 3 หมายถึง องคักรของท่ำนมีแนวทางการด่ำนเนงงานที่แสดงถึการศึษาองคักรประกอบ/บรึบท/เจื่อนไข ในการด่ำนเนงการเป็นองย่่างดีและมึการนำปไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องคักรของท่ำนมึการด่ำนเนงงานที่แสดงถึการศึษาองคักรประกอบบรึบท//เจื่อนไข ในการด่ำนเนงการเป็นองย่่างดี มึการนำปไปปฏิบัติ และมึการตึตตามผล

สเกล 5 หมายถึง องคักรของท่ำนมึการด่ำนเนงงานที่แสดงถึการศึษาองคักรประกอบบรึบท//เจื่อนไข ในการด่ำนเนงการเป็นองย่่างดี มึการนำปไปปฏิบัติ มึการตึตตามผล และนำผลการประเมึนไปพัฒนาปรึบปร่งให้แนวทางการงานดีชึ้น

10. องคักรของท่ำนเป็นองคักรที่เช็วชาญในสายงานที่ด่ำนเนงงานอยู่ มีสเกล 1-5 ด่งนี้

สเกล 1 หมายถึง องคักรของท่ำนม่เป็นองคักรที่เช็วชาญในสายงานที่ด่ำนเนงงานอยู่

สเกล 2 หมายถึง องคักรของท่ำนมีแนวทางการสร้งองคักรให้เป็นผู้เช็วชาญในสายงานที่ด่ำนเนงงานอยู่

สเกล 3 หมายถึง องคักรของท่ำนมีแนวทางการสร้งองคักรให้เป็นผู้เช็วชาญในสายงานที่ด่ำนเนงงานอยู่ และมึการนำปไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องคักรของท่ำนมีแนวทางการสร้งองคักรให้เป็นผู้เช็วชาญในสายงานที่ด่ำนเนงงานอยู่ มึการนำปไปปฏิบัติ และมึการตึตตามผล

สเกล 5 หมายถึง องคักรของท่ำนมีแนวทางการสร้งองคักรให้เป็นผู้เช็วชาญในสายงานที่ด่ำนเนงงานอยู่ มึการนำปไปปฏิบัติ มึการตึตตามผล และนำผลการประเมึนไปพัฒนาปรึบปร่งให้แนวทางการงานดีชึ้น

**11. องค์กรของท่านมีการดำเนินกิจกรรม ตามที่องค์กรมีความเชี่ยวชาญ** มีสเกล 1-5 ดังนี้  
 สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการดำเนินกิจกรรม ตามที่องค์กรมีความเชี่ยวชาญ  
 สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินกิจกรรม ตามที่องค์กรมีความเชี่ยวชาญ

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินกิจกรรม ตามที่องค์กรมีความเชี่ยวชาญมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินกิจกรรม ตามที่องค์กรมีความเชี่ยวชาญมีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินกิจกรรม ตามที่องค์กรมีความเชี่ยวชาญมีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

#### 8.1.5 เจื่อนไขคุณธรรม (Application of moral principles)

**12. องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการยึดมั่นในหลักการนโยบายการ/บริหารงานที่ตั้งไว้ แม้ในสถานการณ์ที่เป็นภัยคุกคามกับองค์กร** มีสเกล 1-5 ดังนี้

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการดำเนินงานที่แสดงถึงการยึดมั่นในหลักการ/นโยบายการบริหารงานที่ตั้งไว้ แม้ในสถานการณ์ที่เป็นภัยคุกคามกับองค์กร

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการยึดมั่นในหลักการ/นโยบายการบริหารงานที่ตั้งไว้ แม้ในสถานการณ์ที่เป็นภัยคุกคามกับองค์กร

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการยึดมั่นในหลักการ/นโยบายการบริหารงานที่ตั้งไว้ แม้ในสถานการณ์ที่เป็นภัยคุกคามกับองค์กร และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานที่แสดงถึงการยึดมั่นในหลักการ/นโยบายการบริหารงานที่ตั้งไว้ แม้ในสถานการณ์ที่เป็นภัยคุกคามกับองค์กร มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่แสดงถึงการยึดมั่นในหลักการนโยบาย/มกับองค์กรการบริหารงานที่ตั้งไว้ แม้ในสถานการณ์ที่เป็นภัยคุกคาม มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

**13. องค์กรของท่านมีการดูแลช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการดูแลช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดูแลช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดูแลช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดูแลช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมมีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการดูแลช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผลและนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

**14. องค์กรของท่านมีการจัดสรรผลประโยชน์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างถูกต้อง มีสเกล 1-5 ดังนี้**

สเกล 1 หมายถึง องค์กรของท่านไม่มีการจัดสรรผลประโยชน์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างถูกต้อง

สเกล 2 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการจัดสรรผลประโยชน์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างถูกต้อง

สเกล 3 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการจัดสรรผลประโยชน์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างถูกต้อง และมีการนำไปปฏิบัติ

สเกล 4 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการจัดสรรผลประโยชน์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างถูกต้อง มีการนำไปปฏิบัติ และมีการติดตามผล

สเกล 5 หมายถึง องค์กรของท่านมีแนวทางการจัดสรรผลประโยชน์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างถูกต้อง มีการนำไปปฏิบัติ มีการติดตามผล และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงให้แนวทางการดำเนินงานดีขึ้น

## 8.2 สรุปรวมศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy)

โดยสรุปลักษณะของกิจการเพื่อสังคมด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) มีการประเมินภาพรวม โดยแบ่งเป็นระดับ 1-5 ดังนี้

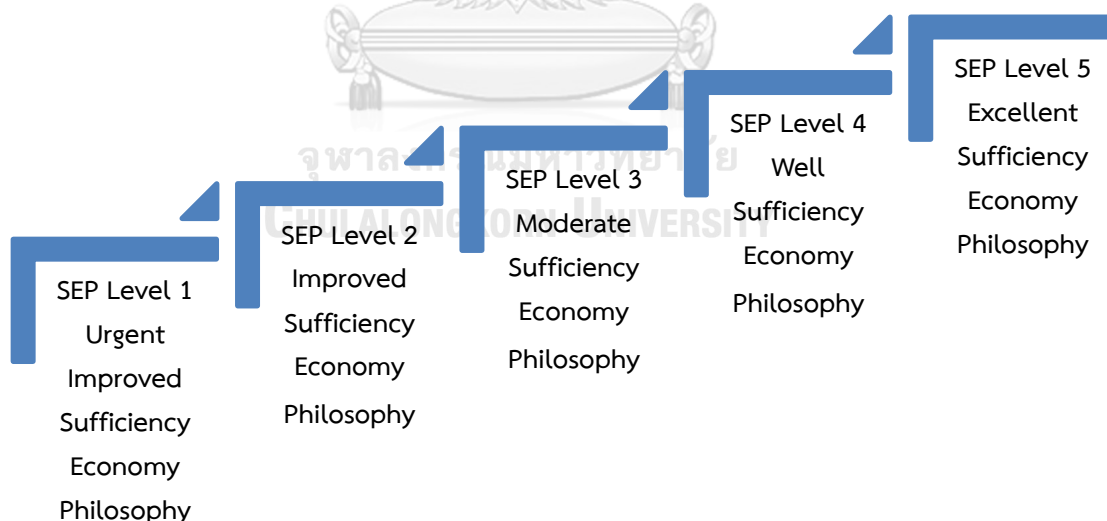
ระดับที่ 1 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ระดับที่ 2 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

ระดับที่ 3 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับดี

ระดับที่ 5 หมายถึง ศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับดีมาก



## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวกัญจน์ชญา ชัยวิรัตน์นุกูล เกิดวันที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2520 สำเร็จการศึกษา  
ระดับปริญญาตรีบัญชีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในปีการศึกษา 2539

ระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ในปีการศึกษา 2552 จากนั้นเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก หลักสูตรธุรกิจเทคโนโลยีและการ  
จัดการนวัตกรรม คณะบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในภาคต้นปีการศึกษา 2555  
และสำเร็จการศึกษาในภาคปลายปีการศึกษา 2560

