



การพัฒนาเครื่องมือวิจัยในการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์กรที่ยั่งยืนตามหลักปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Research Tools Development to Study Causal Relationship Models of Sustainable
Organizations Based on Sufficiency Economy Philosophy Maha Sarakham Rajabhat
University

ดวงนภา สุวรรณธาดา¹

E-mail: suwannatada561@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ความรู้การวัดความยั่งยืนขององค์กรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัยในการวัดความยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ใช้กระบวนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะที่จะวัดการศึกษาคุณลักษณะพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวความคิด จากนั้นจึงศึกษาคุณลักษณะ หรือตัวแปรที่จะวัดให้เข้าใจอย่างละเอียดทั้งเชิงทฤษฎีและนิยามเชิงปฏิบัติการ ขั้นที่ 2 กำหนดประเภทของข้อคำถาม คำถามได้มาจากการศึกษากรอบแนวความคิด และนิยามเชิงปฏิบัติการจะทำให้ได้ข้อมูลครบทุกประเด็นที่ต้องการ ขั้นที่ 3 การร่างแบบสอบถาม ขั้นที่ 4 การปรับปรุงแบบสอบถาม ขั้นที่ 5 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลการศึกษาวิจัยพบว่า เครื่องมือมีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับเท่ากับ 0.966 องค์ความรู้ด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 10 ด้าน และความยั่งยืนขององค์กรทั้ง 3 ด้าน มีความเหมาะสมในการนำมาพัฒนาเครื่องมือวิจัย โดยพบว่าตัวแปรหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มี 10 ด้าน ประกอบด้วยคำถามในการวิจัยจำนวน 57 ข้อ และตัวแปรองค์กรที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มี 3 ด้าน ประกอบด้วยคำถามในการวิจัยจำนวน 28 ข้อ

คำสำคัญ: หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรที่ยั่งยืน เครื่องมือวิจัย

Abstract

The objectives of this research are: 1) To study knowledge of measuring organizational sustainability according to Sufficiency Economy Philosophy; 2) To develop research tools, to measure sustainability according to Sufficiency Economy Philosophy of Rajabhat Maha Sarakham University. Use a 5-step process for checking quality of research tool: Step 1: Study characteristics to be measured.. Study characteristics by considering research objectives, conceptual framework. Then study characteristics or variables to be measured to be thoroughly understood both theoretically and operationally. Step 2: Determine type of question. Research questions were derived from a study of conceptual framework. and operational definitions will provide complete information on all issues required. Step 3: Drafting questionnaire. Step 4: Testing Validity and improving questionnaire. Step 5: Testing reliability of questionnaire. Research results found that Research tool has a content reliability of 0.966. Knowledge regarding Sufficiency Economy Philosophy found that all 10 elements of the Sufficiency Economy Philosophy and 3 aspects of organizational sustainability are appropriate for use. to develop research tools. It was found that Sufficiency Economy Philosophy of Rajabhat Maha Sarakham University, which has 10 aspects, consists of 57 research questions, and sustainable organization variable of Rajabha Maha Sarakham t University, which has 3 aspects, consists of 28 research questions.

Keywords: sufficiency economy philosophy, sustainable organization, research tools

ความเป็นมาของปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้มีความพยายามปรับเปลี่ยนการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อภาระงานของมหาวิทยาลัย จากแผนบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2564 พบว่าปัจจัยเสี่ยงในยุทธศาสตร์ที่ 4 มีดังนี้ 1) การวางแผนจัดหารายได้จากทรัพยากรของมหาวิทยาลัยไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน 2) ระบบการ

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



บริหารจัดการและฐานข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นปัจจุบัน 3) ระบบบริหารจัดการไม่กระจายการบริหารลงสู่หน่วยงาน 4) งบประมาณเงินรายได้ไม่สามารถนำไปพัฒนาพันธกิจของมหาวิทยาลัย (กองแผนและนโยบาย, 2564) โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยเสี่ยงด้านที่ 3 ระบบบริหารจัดการไม่กระจายการบริหารลงสู่หน่วยงาน เมื่อระบบบริหารจัดการไม่กระจายการบริหารลงสู่หน่วยงาน โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นยังมีโอกาสเป็นไปได้น้อย นอกจากนี้การไม่กระจายการบริหารลงสู่หน่วยงานยังส่งผลกระทบต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ยังเป็นอุปสรรคไปถึงกระบวนการดำเนินงานที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายได้ การสร้างความเข้าใจในเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนจึงมีความสำคัญมากในการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงาน

เครือข่ายมหาวิทยาลัยยั่งยืนแห่งประเทศไทย (2566) ได้ระบุว่าสถาบันการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่มีบทบาทสำคัญ ดังนั้นบริบทของการพัฒนาอย่างยั่งยืนในภาคสถาบันการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง และยังได้ระบุอีกว่าการประยุกต์แนวคิดของการพัฒนาอย่างยั่งยืนสู่นโยบายการบริหาร และกิจกรรมการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพขององค์ความรู้ และบัณฑิตที่ถูกผลิตจากสถาบันนั้นๆ ด้วยแนวคิดของการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่นำพาทิศทางไปสู่ความยั่งยืนได้ การกำหนดแผนยุทธศาสตร์มีความชัดเจนเมื่อจะนำไปปฏิบัติต้องมีการทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร ให้มีความเข้าใจที่ถูกต้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การวิจัยของ โสภณ วุฒิประเสริฐกุล และ คณะ (2021) ได้ทำการศึกษากลยุทธ์การบริหารมหาวิทยาลัยตามแนวคิดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารมหาวิทยาลัยตามแนวคิดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน จากการจัดอันดับจากมากไปน้อยคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา สภาพพึงประสงค์ในอนาคตของการบริหารมหาวิทยาลัยตามแนวคิดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนจัดอันดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการจัดการเรียนการสอน และกลยุทธ์ที่สำคัญในการบริหารมหาวิทยาลัยตามแนวคิดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนคือ 1) การปฏิรูปการออกแบบหลักสูตรแบบบูรณาการสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน 2) ยกระดับคุณภาพการวัดและการประเมินผลการศึกษาที่ส่งเสริมทักษะและแนวคิดในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 3) พลิกโฉมและบูรณาการการจัดการเรียนการสอนที่เป็นทักษะและแนวคิดในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เครื่องมือวิจัยเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการวิจัย การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและองค์กรที่ยั่งยืนเพื่อพัฒนาเครื่องมือที่ใช้สำหรับองค์กรระดับอุดมศึกษาคือมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยคำถามหลักที่ใช้ในการทบทวนวรรณกรรมคือองค์การภาครัฐและเอกชนแบบเศรษฐกิจพอเพียงมีลักษณะอย่างไร สามารถวัดได้อย่างไร รวมไปถึงการวัดความเป็นองค์กรที่ยั่งยืนด้วย ใช้การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ในการทดสอบเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามจากงานวิจัยของสุขสันต์ กันตะบุตร (2553) สำหรับตัวแปรหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพัฒนาข้อคำถามจากดวงนา สุวรรณธาดา (2564) สำหรับตัวแปรองค์กรที่ยั่งยืน

ทบทวนวรรณกรรม

1. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ทบทวนวรรณกรรมที่มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน ซึ่งมีเป็นจำนวนมาก และมีความหลากหลาย โดย อรรพรรณ ป้อมดำ (2561) นำเสนอการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนในสถานศึกษา

ขั้นที่ 2 การจัดระบบการเรียนรู้เพื่อเป็นการปลูกฝังหลักคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ขั้นที่ 3 กิจกรรมโรงเรียนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้มีการฝึกปฏิบัติที่เสริมสร้าง และสนับสนุนระบบการเรียนรู้ที่มุ่งเฉพาะอุปนิสัยพอเพียง จนเกิดเป็นกิจวัตรประจำ ในวิถีชีวิตของแต่ละบุคคล

ขั้นที่ 4 จัดการบริบทเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวิถีชีวิตในการเข้าสู่เส้นทางของอุปนิสัยพอเพียงของบุคลากรทุกคน

ขั้นที่ 5 การสร้างเครือข่าย

การศึกษาของ อุปสร สติพิงษ์ (2565) ได้นำเสนอผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4 ด้าน ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาเป็น



หลักการในการบริหารจัดการสถานศึกษาในทุกมิติ ทั้งในด้านนโยบายงบประมาณ บุคลากร สถานที่และชุมชนสัมพันธ์ มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดแทรกกระบวนการปลูกฝังปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และทุกระดับชั้นมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลายและสอดคล้องกับบริบทและภูมิสังคมของสถานศึกษา มีการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้ได้เรียนรู้และพัฒนาตนรวมทั้งมีสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการบ่มเพาะอุปนิสัย อยู่อย่างพอเพียงปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเป็นการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในภาคการศึกษาทุกระดับ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติการกิจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีหลักพิจารณาอยู่ 5 ส่วน คือ 1) กรอบแนวคิด เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็นสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา 2) คุณลักษณะเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลาง 3) คำนิยามความพอเพียงจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ คือความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว 4) เงื่อนไขการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียง ต้องอาศัย ทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน และ 5) แนวทางปฏิบัติและผลที่คาดว่าจะได้จากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผู้เรียน มากที่สุดคือการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้าน เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มี ศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝัง และสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และยังพบการศึกษาของ สุขสันต์ กันตบุตร (2553) ได้นำเสนอตัวชี้วัดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของธุรกิจเอกชน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ (Leadership) 2) การจัดการบุคลากร (People Management) 3) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) 4) การจัดการตลาด (Marketing Management) 5) การจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology and Innovation Management) 6) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) 7) การจัดการการเงิน (Financial Management) 8) การจัดการกระบวนการทำงาน (Operations and Resources Management) 9) การพัฒนาสิ่งแวดล้อม (Environmental Development) และ 10) การพัฒนาสังคม (Social Development)

โดยในงานของสุขสันต์ กันตบุตร (2553) ได้กล่าวว่าหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้นจะนำองค์กรไปสู่ความยั่งยืนซึ่งเมื่อทบทวนวรรณกรรมเพื่อศึกษาตัวชี้วัดตามทฤษฎีขององค์กรที่ยั่งยืน พบว่า ความยั่งยืน SDG (2566) ของศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Centre for SDG Research and Support: SDG Move) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) มีทั้งหมด 17 เป้าหมาย (Goals) ประกอบด้วย

เป้าหมายที่ 1: ยุติความยากจนทุกรูปแบบในทุกที่

เป้าหมายที่ 2: ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการ และส่งเสริมเกษตรกรรมที่

ยั่งยืน

เป้าหมายที่ 3: สร้างหลักประกันการมีสุขภาพที่ดี และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกช่วงวัย

เป้าหมายที่ 4: สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุน

โอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ 5: บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ และเพิ่มบทบาทของสตรีและเด็กหญิงทุกคน

เป้าหมายที่ 6: สร้างหลักประกันเรื่องน้ำและการสุขาภิบาล ให้มีการจัดการอย่างยั่งยืนและมีสภาพพร้อมใช้ สำหรับ

ทุกคน

เป้าหมายที่ 7: สร้างหลักประกันว่าทุกคนเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ในราคาที่สามารถซื้อหาได้ เชื่อถือได้ และยั่งยืน

เป้าหมายที่ 8: ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และ มีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ 9: สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรม ที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

เป้าหมายที่ 10: ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ

เป้าหมายที่ 11: ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์ มีความครอบคลุม ปลอดภัย ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง

และยั่งยืน

เป้าหมายที่ 12: สร้างหลักประกันให้มีแบบแผนการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ 13: ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น



เป้าหมายที่ 14: อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเลและทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ 15: ปกป้อง ฟื้นฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน ต่อสู้การกลายสภาพเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและฟื้นสภาพกลับมาใหม่ และหยุดการสูญเสียดังกล่าวหลายทางชีวภาพ

เป้าหมายที่ 16: ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายที่ 17: เสริมความเข้มแข็งให้แก่งlobal การดำเนินงานและฟื้นฟูสภาพทุนส่วนความร่วมมือระดับโลกสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน

การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายการดำเนินงานในปัจจุบัน มีการเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันขององค์ประกอบ 3 ด้านซึ่ง John Elkington (1994) ได้นำเสนอ Triple bottom line (TBL) คือ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ในงานวิจัยของดวงนภา สุวรรณธาดา (2564) ได้วิเคราะห์ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาองค์กรที่ยั่งยืนไว้ดังนี้

2. ความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ

- 2.1 องค์กรสามารถสร้างเงินทุนที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
- 2.2 องค์กรรับผิดชอบต่อค่าธรรมเนียมต่างๆ ที่ต้องชำระต่อรัฐบาล
- 2.3 มีความตรงต่อเวลาในการจ่ายเงินเดือน สิทธิประโยชน์และสัญญาจ้างกับซัพพลายเออร์และ พันธมิตรอื่น
- 2.4 องค์กรไม่ทำการแข่งขันที่เอารัดเอาเปรียบหรือผูกขาด
- 2.5 องค์กรไม่กระทำผิดกฎหมายเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน
- 2.6 การตัดสินใจขึ้นอยู่กับการวางแผนกลยุทธ์ที่ครอบคลุม
- 2.7 มีการวางตำแหน่งขององค์กร (Organizational Positioning) อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ
- 2.8 มีความสามารถในการผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- 2.9 มีความสามารถในการดำเนินการวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีและผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีคุณลักษณะ ด้านสิ่งแวดล้อมที่เพียงพอ

ลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม

- 2.10 มีแผนและการประเมินความเสี่ยงขององค์กร
- 2.11 มีการตระหนักถึงความสำคัญของภาพลักษณ์องค์กร
- 2.12 องค์กรมีแผนการปรับโครงสร้างในกรณีที่มีเหตุการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้น
- 2.13 การจัดการกิจกรรมที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ต่างได้รับความสนใจแบบเดียวกัน
- 2.14 การเติบโตขององค์กรเป็นไปตามการเติบโตของภาคอุดมศึกษา

3. ความยั่งยืนด้านสังคม

- 3.1 องค์กรจ่ายเงินเดือนอย่างน้อยเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำในภูมิภาค พร้อมให้โอกาสในการเติบโตในงาน
- 3.2 ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ลดอัตรา การเกิดโรคความเจ็บป่วยจากการทำงาน วันป่วย วันหยุดงาน

และการเสียชีวิตจากการทำงาน

- 3.3 มีโอกาสในการฝึกอบรมสม่ำเสมอและกิจกรรมอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการพัฒนาของผู้ทำงาน
- 3.4 องค์กรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร และการสรรหาคนจากภายใน
- 3.5 ไม่มีการแบ่งแยกเพศอายุเชื้อชาติความเชื่อและชนกลุ่มน้อย ในการคัดเลือกผู้ทำงานร่วมกันใหม่ และในกิจกรรม

ประจำวัน

- 3.6 มีการสำรวจความคิดเห็นในกลุ่มผู้ทำงานร่วมกันและผลลัพธ์ที่ได้จะถูกนำไปพิจารณาใช้ในการเปลี่ยนแปลงองค์กร
- 3.7 บุคลากรได้รับความเท่าเทียมกันของเงินเดือน
- 3.8 องค์กรมีแนวทางการพัฒนาชุมชนที่ชัดเจน
- 3.9 นโยบายทางสังคมถูกสื่อสารไปยังผู้ทำงานร่วมกันและเผยแพร่ผ่านทุกระดับชั้น
- 3.10 การเข้าถึงข้อมูลองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.11 มีช่องทางการสื่อสารสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3.12 องค์กรให้ความสำคัญกับข้อร้องเรียนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
- 3.13 มีระบบในการติดตามการพิจารณาคดีที่เกิดจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และพยายามที่จะแก้ไขปัญหา อย่างรวดเร็ว
- 3.14 ใช้ประโยชน์จากพื้นที่สาธารณะโดยตรงหรือโดยอ้อมด้วย ความเคารพและความคุ้มค่า ไม่มีมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม



- 3.15 องค์กรมีส่วนร่วมในนโยบายสาธารณะอย่างเป็นทางการและ โปร่งใส
- 3.16 องค์กรมีนโยบายไม่ใช้ข้อมูลหรือหาประโยชน์จากข้อมูลของ ผู้มีส่วนได้เสีย
- 3.17 มีความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยไม่มีการ เอารัดเอาเปรียบและมุ่งหวังที่จะสร้างพันธมิตรที่ยั่งยืน

4. ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

- 4.1 องค์กรมีนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ และระบุการจัดการและกระบวนการอย่างชัดเจน
- 4.2 องค์กรมีโปรแกรมการติดตามการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม และมีการพิจารณาผลลัพธ์ในการวางแผนในอนาคต
- 4.3 มีการแจ้งและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานร่วมกันทุกระดับชั้น เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมของ

องค์กร

- 4.4 องค์กรแสวงหาคุณภาพสิ่งแวดล้อมตลอดทั้งห่วงโซ่การปฏิบัติงาน
- 4.5 องค์กรเลือกและซื้อวัตถุดิบที่ดีที่สุดด้านคุณภาพ ปริมาณ ราคา
- 4.6 พัฒนาโปรแกรมและการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดแทน วัตถุดิบจากแหล่งพลังงานหมุนเวียน
- 4.7 องค์กรสร้างแรงจูงใจลดการใช้พลังงานและใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.8 มีการสกัดการใช้และการกำจัดน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการใช้หรือส่งเสริมการใช้ซ้ำ
- 4.9 ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและใช้มาตรการและเทคโนโลยี ที่ช่วยลดความเป็นพิษของก๊าซ เหล่านี้
- 4.10 มีการใช้ทรัพยากรทดแทนในองค์กร
- 4.11 มีการรีไซเคิลของเสีย
- 4.12 มีการตรวจสอบและการกู้คืนผลิตภัณฑ์ที่อาจเป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม
- 4.13 มีการแนะนำและให้ความรู้แก่บุคลากรและนักศึกษาเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างถูกต้อง โดยมีวัตถุประสงค์

เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม

- 4.14 มีช่องทางไปสู่ชุมชนเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมและแก้ไขปัญหา
- 4.15 ลดการรั่วไหลหรือป้องกันการรั่วไหลของสารที่เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม
- 4.16 องค์กรเคารพกฎหมายและบรรทัดฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม
- 4.17 มีการลงทุนในการค้นหาทางเลือกการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม
- 4.18 มีโครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมให้มลภาวะอยู่ในระดับต่ำ
- 4.19 มีแผนรองรับกรณีเกิดภัยพิบัติด้านสิ่งแวดล้อม
- 4.20 มีการสื่อสารต่อสังคมและชุมชนเกี่ยวกับนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าตัวชี้วัดที่ถูกนำมาใช้ในการศึกษาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความ คล้ายเคียงกัน โดยแนวคิดของ สุขสันต์ กันตะบุตร (2553) ที่กำหนดตัวชี้วัดไว้ 10 ประการ นั้นครอบคลุม แนวคิดการวิจัยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากที่สุดและยังเป็นแนวทางที่นักวิจัยหลายท่านได้นำมาพัฒนาใช้ในการศึกษาวิจัยในบริบทที่แตกต่างออกไป ในการวิจัยนี้จึงนำแนวคิดของ สุขสันต์ กันตะบุตร ซึ่งมีการระบุมุมสัมพันธ์ของหลังปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับความยั่งยืนขององค์กร มาเป็นตัวแปรต้นและนำไปพัฒนาเครื่องมือวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ความรู้การวัดความยั่งยืนขององค์กรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัยในการวัดความยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคาม

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัยนี้ พัฒนาขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามจากแนวคิดของ สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ (2563) ซึ่งนำเสนอไว้ 5 ขั้นตอน ถูกนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะที่จะวัดการศึกษาคุณลักษณะพิจารณาจาก วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวความคิดหรือ สมมติฐานการวิจัย จากนั้นจึงศึกษาคุณลักษณะหรือตัวแปรที่จะวัดให้เข้าใจอย่างละเอียดทั้งเชิงทฤษฎีและนิยามเชิงปฏิบัติการ

ขั้นที่ 2 กำหนดประเภทของข้อคำถาม ข้อคำถามในแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ข้อคำถามได้มาจากหรือการศึกษา กรอบแนวความคิด และนิยามเชิงปฏิบัติการ จะทำให้ได้ข้อมูลครบทุกประเด็นที่ต้องการ



ขั้นที่ 3 การร่างแบบสอบถาม เมื่อผู้วิจัยทราบถึงคุณลักษณะหรือประเด็นที่จะวัด และกำหนดประเภทของข้อคำถามที่จะมีอยู่ในแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงเริ่มเขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมทุกคุณลักษณะหรือประเด็นที่จะวัด โดยเขียนตามโครงสร้างของแบบสอบถามที่ได้กล่าวไว้แล้ว และหลักการในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

- 1) ต้องมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนว่าต้องการจะถามอะไรบ้าง โดยจุดมุ่งหมายนั้นจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่จะทำ
- 2) ต้องสร้างคำถามให้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพื่อป้องกันการมีข้อคำถามนอกประเด็นและคำถามจำนวนมาก
- 3) ต้องถามให้ครอบคลุมเรื่องที่จะวัด โดยมีจำนวนข้อคำถามที่พอเหมาะ ไม่มากหรือน้อยเกินไป แต่จะมากหรือน้อยเท่าใดนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่จะวัด ซึ่งตามปกติพฤติกรรมหรือเรื่องที่จะวัดเรื่องหนึ่งๆ นั้นควรมีข้อคำถาม 25-60 ข้อ
- 4) การเรียงลำดับข้อคำถาม ควรเรียงลำดับให้ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน และแบ่งตามพฤติกรรมย่อยๆ ไว้เพื่อให้ผู้ตอบเห็นชัดเจนและง่ายต่อการตอบ นอกจากนั้นต้องเรียงคำถามง่าย ๆ ไว้เป็นข้อแรกๆ เพื่อชักจูงให้ผู้ตอบอยากตอบคำถามต่อ ส่วนคำถามสำคัญ ไม่ควรเรียงไว้ตอนท้ายของแบบสอบถาม เพราะความสนใจในการตอบของผู้ตอบอาจจะน้อยลง ทำให้ตอบอย่างไม่ตั้งใจ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อการวิจัยมาก
- 5) ลักษณะของข้อความที่ดีข้อคำถามที่ดีของแบบสอบถามนั้น ไม่ควรยาวจนเกินไป ควรใช้ข้อความสั้น กระชับรัดตรงกับวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับเรื่อง ข้อความ หรือภาษาที่ใช้ในข้อความต้องชัดเจน เข้าใจง่าย ค่าเฉลี่ยในการตอบแบบสอบถามไม่ควรเกินหนึ่งชั่วโมง ข้อคำถามไม่ควรมากเกินไปจนทำให้ผู้ตอบเบื่อหน่ายหรือเหนื่อยล้า

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยทั้ง 3 ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยเกณฑ์ในการพิจารณาค่าสถิติที่อยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00 และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญปรับแก้ข้อคำถามให้มีความชัดเจนมากขึ้น และรวมไปถึงการลดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อนในบางประเด็น

ขั้นที่ 5 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ด้วยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปให้กลุ่มตัวอย่าง 30 คน ทำแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีอายุงานในมหาวิทยาลัยตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป โดยค่าสถิติพิจารณาจากแนวคิดของ Nunnally (1978) โดยพิจารณาจากค่า Cronbach's alpha โดย ค่าสถิติที่เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้มี ดังนี้ 1) มีค่าตั้งแต่ 0.9 ขึ้นไปค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (Excellent) 2) $0.9 > \alpha \geq 0.8$ ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี (Good) 3) $0.8 > \alpha \geq 0.7$ ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับยอมรับได้ (Acceptable) 4) $0.7 > \alpha \geq 0.6$ ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสามารถนำมาเป็นคำถามได้ (Questionable) 5) $0.6 > \alpha \geq 0.5$ ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับต่ำ (Poor) 6) $0.5 > \alpha$ ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับ ไม่สามารถยอมรับได้ (Unacceptable)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ความรู้การวัดความยั่งยืนขององค์กรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ในการทำวิจัยเชิงสำรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยถือเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างมาก จักกรกฤษณ์ โปตาพล (2021) ได้กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้การทำวิจัยสำเร็จลงได้คือการทำให้เครื่องมือวิจัยเก็บข้อมูลได้ถูกต้องกับวัตถุประสงค์การทำวิจัย คือแบบสอบถาม ความยากของการทำแบบสอบถามคือการสร้างข้อคำถามจากนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรจากกระบวนการพัฒนาแบบสอบถามดังกล่าว เมื่อนำแบบสอบถามการวิจัยที่พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมไปปฏิบัติ พบว่า การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (documentary research) โดยศึกษาแนวคิดหลักการทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และองค์กรที่ยั่งยืน โดยศึกษาจากเอกสารวิชาการ บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ สารนิพนธ์ และข้อมูลอ้างอิงที่เกี่ยวข้อง นำข้อสรุปที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบที่ใช้ในการวัดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และองค์กรที่ยั่งยืน สรุปเป็นตัวแปรแล้วสร้างข้อคำถาม โดยออกแบบเป็นแบบสอบถาม ตัวแปรหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมี 10 องค์ประกอบได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ 2) การจัดการบุคลากรแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ 3) วัฒนธรรมองค์กรแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ 4) การจัดการตลาดแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ 5) การจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรมแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ 6) การจัดการความรู้แบบเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ 7) การจัดการการเงินแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ 8) การจัดการกระบวนการทำงานแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ 9) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ และ 10) การพัฒนาสังคมแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ตัวแปรปัจจัยด้านองค์กรที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมี 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) ด้านเศรษฐกิจ มีข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ 2) ด้านสังคม มีข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ 3) ด้านสิ่งแวดล้อม มีข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ



2. การพัฒนาเครื่องมือวิจัยในการวัดความยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เมื่อนำเครื่องมือวัดที่พัฒนาขึ้นมาวิเคราะห์หาดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ใช้แบบประเมินที่มีมาตรวัด 3 ระดับ ดังนี้ +1 คะแนน หมายถึงแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา การวิจัย 0 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาการวิจัย -1 คะแนน หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาการวิจัย เมื่อได้ผลการประเมินครบถ้วนแล้ว จึงวิเคราะห์หาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณา ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง หรือควร ตัดออก และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ ค่าที่ได้ควรมีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.964 มีความความเที่ยงตรงในระดับสูง จากนั้นนำความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญมาสรุปเป็นตัวแปรแล้วปรับปรุงข้อคำถามของแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์จำนวน 10 ข้อ
- 2) การจัดการบุคลากรแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์จำนวน 7 ข้อ
- 3) วัฒนธรรมองค์กรแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์จำนวน 5 ข้อ
- 4) การจัดการตลาดแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์จำนวน 4 ข้อ
- 5) การจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรมแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์จำนวน 5 ข้อ
- 6) การจัดการความรู้แบบเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์จำนวน 6 ข้อ
- 7) การจัดการการเงินแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์จำนวน 5 ข้อ
- 8) การจัดการกระบวนการทำงานแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์จำนวน 4 ข้อ
- 9) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์จำนวน 7 ข้อ และ
- 10) การพัฒนาสังคมแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์จำนวน 4 ข้อ

ตัวแปรปัจจัยด้านองค์กรที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีข้อคำถามทั้งหมด 28 ข้อ 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) ด้านเศรษฐกิจ มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์จำนวน 11 ข้อ 2) ด้านสังคม มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์จำนวน 7 ข้อ 3) ด้านสิ่งแวดล้อม มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์จำนวน 10 ข้อ

ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ด้วยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปให้กลุ่มตัวอย่าง 30 คน สรุปผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดอยู่ในระดับ 0.966 นำไปวิเคราะห์รายตัวแปร สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามครั้งที่ 1

ตัวแปร	Cronbach's Alpha	จำนวนคำถาม	Cronbach's Alpha if Item Deleted	จำนวนคำถามหลังการปรับ
ตัวแปรหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง				
1) ภาวะผู้นำ (Leadership)	0.699	13	0.8	10
2) การจัดการบุคลากร (People Management)	0.706	9	0.813	7
3) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)	0.288	6	-	-
4) การจัดการตลาด (Marketing Management)	0.201	6	-	-
5) การจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology and Innovation Management)	0.566	10	0.629	5
6) การจัดการความรู้ (Knowledge Management)	0.745	11	0.918	6
7) การจัดการการเงิน (Financial Management)	0.576	7	0.618	5
8) การจัดการกระบวนการทำงาน (Operations and Resources Management)	-0.458	5	8.1 ทำเป็นข้อคำถามเชิงลบ	5
9) การพัฒนาสิ่งแวดล้อม (Environmental Development)	0.771	7	-	-
10) การพัฒนาสังคม (Social Development)	0.604	6	0.722	4
ตัวแปรความยั่งยืนขององค์กร				
1) ความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ	0.733	14	0.804	11
2) ความยั่งยืนด้านสังคม	0.607	16	0.806	7
3) ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม	0.826	19	0.903	10



เมื่อทำการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามแล้ว ยังมีตัวแปร 3 ตัวที่มีค่าความน่าเชื่อถือในระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ คือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร มีค่าความน่าเชื่อถือในระดับ 0.288 ตัวแปรการจัดการตลาด มีค่าความน่าเชื่อถือในระดับ 0.201 และตัวแปรการจัดการกระบวนการทำงาน มีค่าความน่าเชื่อถือในระดับ - 0.458 ผู้วิจัยได้ทำการปรับข้อคำถามในข้อ 8.1 เป็นคำถามเชิงลบ และนำแบบสอบถามทั้งหมดไปเก็บข้อมูลใหม่ 30 ชุด เพื่อทดสอบค่าความน่าเชื่อถือ ซึ่งเป็นการทดสอบรอบที่ 2 เพื่อแก้ไขปัญหาตัวแปรที่มีค่าความน่าเชื่อถือในระดับต่ำ ดังนี้

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร มีค่าความน่าเชื่อถือในระดับ 0.288 ค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted 0.667 จำนวนตัวแปรหลังการปรับมี 5 ข้อ ตัวแปรการจัดการตลาด มีค่าความน่าเชื่อถือในระดับ 0.201 Cronbach's Alpha if Item Deleted 0.701 จำนวนตัวแปรหลังการปรับมี 4 ข้อ และ ตัวแปรการจัดการกระบวนการทำงาน มีค่าความน่าเชื่อถือในระดับ 0.569 Cronbach's Alpha if Item Deleted 0.607 จำนวนตัวแปรหลังการปรับมี 4 ข้อ จึงสรุปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัยพร้อมสรุปจำนวนข้อคำถาม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามครั้งที่ 2

ตัวแปร	Cronbach's Alpha	จำนวนคำถาม	Cronbach's Alpha if Item Deleted	จำนวนคำถามหลังการปรับ
ตัวแปรหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง				
1) ภาวะผู้นำ (Leadership)	0.699	13	0.8	10
2) การจัดการบุคลากร (People Management)	0.706	9	0.813	7
3) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)	0.288	6	0.667	5
4) การจัดการตลาด (Marketing Management)	0.201	6	0.701	4
5) การจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology and Innovation Management)	0.566	10	0.629	5
6) การจัดการความรู้ (Knowledge Management)	0.745	11	0.918	6
7) การจัดการการเงิน (Financial Management)	0.576	7	0.618	5
8) การจัดการกระบวนการทำงาน (Operations and Resources Management)	0.569	5	0.607	4
9) การพัฒนาสิ่งแวดล้อม (Environmental Development)	0.771	7	-	-
10) การพัฒนาสังคม (Social Development)	0.604	6	0.722	4
ตัวแปรความยั่งยืนขององค์กร				
1) ความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ	0.733	14	0.804	11
2) ความยั่งยืนด้านสังคม	0.607	16	0.806	7
3) ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม	0.826	19	0.903	10

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยพบว่า ตัวแปรวิจัยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งหมด 10 ปัจจัยประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การจัดการบุคลากร 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) การจัดการตลาด 5) การจัดการเทคโนโลยี และนวัตกรรม 6) การจัดการความรู้ 7) การจัดการการเงิน 8) การจัดการกระบวนการทำงาน 9) การพัฒนาสิ่งแวดล้อม 10) การพัฒนาสังคม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุขสันต์ กันทบุตร (2553) เมื่อนำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ตรวจสอบคุณภาพเมื่อพิจารณาข้อคำถามจาก 10 องค์ประกอบ พบว่าเป็นคำถามด้าน เศรษฐกิจ จำนวน 8 ข้อ เป็นคำถามด้านสังคม จำนวน 42 ข้อ เป็นคำถามด้านสิ่งแวดล้อมจำนวน 7 ข้อ มีรายละเอียดคำถาม ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่

- 1) องค์กรต้องมีค่าธรรมเนียมการศึกษาในระดับยุติธรรม
- 2) องค์กรต้องมีการวางแผนทางการเงินตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในระยะยาว
- 3) องค์กรต้องมีความสามารถในการดำเนินการทางการเงินตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้สำเร็จได้ในระยะยาว



- 4) องค์กรต้องมี ข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้องเพียงพอและตรวจสอบได้ และสามารถ นำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์องค์กรได้
- 5) องค์กรต้องมีระบบทางการบัญชีที่ถูกต้อง เป็นระเบียบแบบแผน
- 6) องค์กรต้องมีระบบการบริหารความเสี่ยงทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ
- 7) องค์กรต้องมีความสามารถในการประเมินเทคโนโลยีทั้งด้าน คุณสมบัติเชิงเทคนิคและด้านมูลค่าทางการเงิน ซึ่งจะมี

ผล โดยตรงต่อการตัดสินใจลงทุนและการจัดสรรทรัพยากร

- 8) องค์กรต้องมีการจัดทำงบประมาณและแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนา สังคมอย่างเป็นรูปธรรม

2. ด้านสังคม ได้แก่

- 1) องค์กรต้องส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกกฎหมายและมีจริยธรรม
- 2) องค์กรต้องมุ่งเน้นการปฏิบัติที่ทำให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน
- 3) องค์กรต้องมีการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งสถาบัน
- 4) องค์กรต้องมีการตรวจสอบภายในและภายนอกที่เป็นอิสระและมีประสิทธิภาพ
- 5) องค์กรต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้มีระดับสูงรวมทั้งผู้บริหารสูงสุด และของสภามหาวิทยาลัย/สถาบัน
- 6) องค์กรต้องมีการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบและการได้รับการรับรอง ตาม

มาตรฐาน

- 7) องค์กรต้องมีการส่งเสริมและทำให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านขององค์กรเป็นไปอย่างมีจริยธรรม
- 8) องค์กรต้องคำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคมและเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และ การปฏิบัติงานประจำวัน
- 9) องค์กรต้องสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนอย่าง จริงจัง
- 10) องค์กรต้องมีวิธีการในการประเมินความจำเป็นด้านขีดความสามารถของบุคลากรและอัตรากำลัง
- 11) องค์กรต้องมีวิธีการในการสรรหาว่าจ้าง บรรจุและรักษาบุคลากรไว้ชัดเจน
- 12) องค์กรต้องมีวิธีการในการจัดระบบบริหารคนเก่ง (Talent Managemnt)
- 13) องค์กรต้องดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาพ ความปลอดภัยและมีความสะดวก ในการเข้าทำงาน

ของบุคลากร

- 14) องค์กรต้องสนับสนุนบุคลากรโดยให้มีสวัสดิการต่างๆ
- 15) องค์กรต้องมีการประเมินความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
- 16) องค์กรต้องให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ของบุคลากรในสถาบัน
- 17) องค์กรต้องมีความดี ความรอบรู้ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความอดทน ความขยัน ความซื่อสัตย์สุจริต ความเพียร/

อุตสาหะ และความรอบคอบ เป็นค่านิยมร่วมพื้นฐานที่เป็นรูปธรรม

18) ผู้บริหารต้องปฏิบัติตามค่านิยมร่วมขององค์กร ความดี ความรอบรู้ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความอดทน ความขยัน ความซื่อสัตย์สุจริต ความเพียร/อุตสาหะ และความรอบคอบ เป็นตัวอย่างให้กับบุคลากร

19) องค์กรต้องบริหารจากภายในองค์กรเพื่อรักษาค่านิยมร่วมขององค์กร ความดี ความรอบรู้ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความอดทน ความขยัน ความซื่อสัตย์สุจริต ความเพียร/อุตสาหะ และความรอบคอบ ขององค์กร

20) องค์กรต้องมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานเพื่อตอกย้ำค่านิยมร่วมความดี ความรอบรู้ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความอดทน ความขยัน ความซื่อสัตย์สุจริต ความเพียร/อุตสาหะ และความรอบคอบ

21) องค์กรต้องมีการคัดเลือกพนักงานใหม่ ที่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับค่านิยมร่วมขององค์กร ความดี ความรอบรู้ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความอดทน ความขยัน ความซื่อสัตย์สุจริต ความเพียร/อุตสาหะ และความรอบคอบ ขององค์กร

22) องค์กรต้องมีระบบการประเมินความพึงพอใจและการรับข้อร้องเรียนของผู้เรียน

23) องค์กรต้องรักษาความเป็นผู้นำทางการศึกษาด้วยภาพลักษณ์ของสถาบัน มีลักษณะการทำงานเป็นประโยชน์และ

ปลอดภัย

24) องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินงานควบคู่การพัฒนา สังคมอย่างต่อเนื่อง

25) องค์กรต้องมีการจัดการที่เชื่อมโยงกันระหว่างกระบวนการและ ขั้นตอนการบริหารการจัดการ เทคโนโลยีให้ สอดคล้องกับ การบริหารจัดการบุคลากร ทรัพยากร และองค์ความรู้

26) องค์กรต้องทำให้มั่นใจได้ ถึงความปลอดภัยของข้อมูล และสารสนเทศที่อ่อนไหว

27) องค์กรต้องทำให้มั่นใจได้ ถึงความพร้อมของข้อมูลและสารสนเทศ ของสถาบัน

28) องค์กรต้องมีวิธีการให้มั่นใจได้ว่าฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์มีความน่าเชื่อถือ มั่นคงปลอดภัย และใช้งานง่าย

29) องค์กรต้องมีวิธีการในการวัด วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุงผลการดำเนินการ



- 30) องค์กรต้องมีวิธีการในการแบ่งปันวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศในสถาบัน
- 31) องค์กรต้องมีวิธีการในการจัดการความรู้ของตนเอง
- 32) องค์กรต้องใช้ความรู้และทรัพยากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ฝังลึกเข้าไป ในวิถีการปฏิบัติงาน
- 33) บุคลากรและผู้นำขององค์กรต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงองค์ความรู้ที่ตนมี เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ประโยชน์ต่อองค์กร

- 34) บุคลากรขององค์กรต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมการแบ่งปันและแลกเปลี่ยน ความรู้ในองค์กร
- 35) องค์กรต้องไม่ละเลยต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานขององค์กร ให้ความสำคัญและร่วมมือกับ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

เกี่ยวข้อง

- 36) องค์กรต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาการทำงาน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
- 37) องค์กรต้องมุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลอ้างอิงและปรับเป็น มาตรฐาน

ในการทำงานให้ดีขึ้น

- 38) องค์กรต้องเน้นการส่งเสริมกิจกรรมที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ใช่เพื่อสร้างภาพลักษณ์แก่องค์กร
- 39) องค์กรต้องเน้นกิจกรรมที่แสดงออกถึงขนบธรรมเนียมประเพณีและ วัฒนธรรมอันดีงามของสังคม
- 40) องค์กรต้องมีการศึกษาถึงผลกระทบที่แผนงานและกิจกรรมของ องค์กร ที่มีต่อชุมชนและสังคม โดยรวมอย่าง

รอบคอบ

- 41) องค์กรต้องคำนึงถึงผลกระทบด้านความปลอดภัยของสาธารณชนที่ อาจเกิดจากการดำเนินงาน และกิจกรรม

ขององค์กร

- 42) องค์กรต้องมีกระบวนการส่งเสริมพนักงานให้ออกไปช่วยพัฒนา ชุมชนอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้แผนงาน และ

กิจกรรมประสบความสำเร็จ

3. ด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

- 1) องค์กรต้องมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุพันธกิจ
- 2) องค์กรต้องมีการนำวัตถุดิบท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาในการทำงาน และการต่อยอดให้กับท้องถิ่น
- 3) องค์กรต้องดำเนินงานโดยให้ความสำคัญกับคน บุคลากรต้องเก่ง และเป็นคนดีจากภายในตัวบุคลากร และนำออกไป

สู่องค์กร สังคม สิ่งแวดล้อม

- 4) องค์กรต้องมีแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่าง เป็นรูปธรรม
- 5) องค์กรต้องมีการแสดงให้เห็นว่าองค์กรคำนึงถึงการแก้ไขและป้องกัน ปัญหามลพิษ
- 6) องค์กรต้องเน้นการนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่
- 7) องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการแสวงหาพลังงานทดแทนที่ สะอาด มาใช้ในการทำงาน

สอดคล้องกับกรอบแนวคิดวิจัยความยั่งยืน TBL ที่พัฒนาโดย John Elkington (1994) ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

- 1) ความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ 2) ความยั่งยืนด้านสังคม 3) ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Tate, Ellram and Kirchoff (2010) ข้อคำถามส่วนมากเป็นข้อคำถามในด้านสังคมมากที่สุด รองลงมาคือคำถามด้านสิ่งแวดล้อม และคำถามด้านเศรษฐกิจมีน้อยที่สุด ทั้งนี้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ความรู้การวัดความยั่งยืนขององค์กรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัยในการวัดความยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลจากการศึกษาเมื่อผู้วิจัยทบทวนองค์ความรู้ด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจากเอกสารที่มีการศึกษาไว้พบว่าองค์ประกอบของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 10 ด้าน และความยั่งยืนขององค์กรทั้ง 3 ด้านนั้น มีความเหมาะสมในการนำมาพัฒนาเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้พบว่าจำนวนข้อคำถามที่มีความเหมาะสมในการนำมาเป็นเครื่องมือวิจัยในการศึกษาการพัฒนาเครื่องมือวิจัยในการศึกษาโมเดลความสัมพันธเชิงสาเหตุขององค์กรที่ยั่งยืนตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีจำนวนลดลงด้วยบริบทขององค์กรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยมีความแตกต่างออกไป เมื่อพิจารณาข้อคำถามที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนการทดสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้พบว่า ตัวแปรหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มี 10 ด้าน ประกอบด้วยคำถามในการวิจัยจำนวน 57 ข้อ และตัวแปรองค์กรที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มี 3 ด้าน ประกอบด้วยคำถามในการวิจัยจำนวน 28 ข้อ ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามที่ไม่มากจนเกินไป มีความเหมาะสมในการนำไปเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การนำผลวิจัยเครื่องมือวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาเครื่องมือสำหรับกลุ่มมหาวิทยาลัยอื่นๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เช่น มหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคใต้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากตัวแปรและข้อคำถามที่มีจำนวนมาก ในการวิจัยครั้งต่อไปสามารถทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ช่วยลดความซ้ำซ้อน ได้ข้อคำถามที่กระชับมากขึ้น รวมไปถึงการได้มาซึ่งตัวแปรใหม่ เพื่อให้ได้ตัวแปรที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนั้นๆ

เอกสารอ้างอิง

- กองนโยบายและแผน. (2564). **แผนบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2564**. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม.
- เครือข่ายมหาวิทยาลัยยั่งยืนแห่งประเทศไทย (2566). **ข้อมูลของเครือข่ายมหาวิทยาลัยยั่งยืนแห่งประเทศไทย**. <<https://sunthailand.net/th/about>> (สืบค้นเมื่อ 9 พฤษภาคม 2566)
- จักรกรกฤษณ์ โปตาพล (2021). การสร้างแบบสอบถาม : ภูมูแจความสำเร็จของงานวิจัยเชิงสำรวจ. *Srilangchang Research Journal*. 1(3).
- ดวงนภา สุวรรณธาดา. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับองค์กรที่ยั่งยืนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย*.
- ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ 3 จังหวัดชลบุรี. (2563). **การออกแบบสอบถามเพื่อการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ**. สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ จังหวัดชลบุรี.
- สุขสรณ์ กันตะบุตร. (2553). **เศรษฐกิจพอเพียงในองค์กรธุรกิจเพื่อความยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภณ วุฒิประเสริฐกุล และ คณะ. (2021). กลยุทธ์การบริหารมหาวิทยาลัยตามแนวคิดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology*. 6(6).
- อรรธรณ ป้อมดำ. (2562). การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. รายงานวิจัยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเปลี่ยน สฟฐ.
- อุปสรฯ สิทธิพงษ์. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3**. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Elkington, J. (1994). Towards the Sustainable Corporation: Win-Win-Win Business Strategies for Sustainable Development. *California Management Review*, 36, 90-100.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. 2nd Edition, McGraw-Hill, New York.
- Wendy L. Tate, Lisa M. Ellram, Jon F. Kirchoff. (2010). Corporate Social Responsibility Reports: A Thematic Analysis Related to Supply Chain Management. 46(1). 19-44.