

การศึกษาปัจจัยสำคัญในการประยุกต์ใช้แนวคิดของเสียเหลือศูนย์
กรณีศึกษา ไร่รื่นรมย์ อ.เทิง จ.เชียงราย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยสำคัญในการประยุกต์ใช้แนวคิดของเสียเหลือศูนย์

กรณีศึกษา ไร่รื่นรมย์ อ.เทิง จ.เชียงราย

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2562



นางสาวเมธาวิ เมฆสถาพรกุล
ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ,

Ed.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ดวงพร อาภาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

ตรียุทธ พรหมศิริ,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือของผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศารุ่งเรือง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ และดร. ตรียุทธ พรหมศิริ กรรมการสอบสารนิพนธ์ซึ่งท่านได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัย อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานอีกด้วย ทั้งนี้ขอขอบคุณคุณศิริวิมล กิตะพานิชย์และพนักงานของไร่รื่นรมย์ สำหรับคำแนะนำและความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านในการทำวิจัยสารนิพนธ์เรื่องนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัว ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียน ตลอดจนเพื่อนๆ ในชั้นเรียนที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา

เมธาวิ เมฆสถาพรกุล

การศึกษาปัจจัยสำคัญในการประยุกต์ใช้แนวคิดของเสียเหลือศูนย์ กรณีศึกษา ไร่รื่นรมย์ อ.เทิง จ.เชียงราย

THE STUDY OF IMPORTANT FACTORS IN APPLYING THE CONCEPT OF ZERO WASTE:
A CASE STUDY OF RAI RUENROM TUENG IN CHIANG RAI PROVINCE, THAILAND

เมธาวี เมฆสถาพรกุล 5850431

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ, Ed.D., ตรียุทธ พรหมศิริ, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยสำคัญในการประยุกต์ใช้แนวคิดของเสียเหลือศูนย์ กรณีศึกษา ไร่รื่นรมย์ อ.เทิง จ.เชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการประยุกต์ใช้แนวคิดของเสียเหลือศูนย์ของไร่แห่งนี้ โดยวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนและเป็นอุปสรรคต่อการลดของเสียเหลือศูนย์ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาธุรกิจของไร่รื่นรมย์ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารหรือวิจัยเชิงวิชาการต่างๆ (Documentation Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ตัวแทนผู้บริหารและพนักงานของไร่รื่นรมย์ จำนวน 15 คน โดยใช้คำถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นจากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ ตลอดจนการเข้าสังเกตการณ์สภาพแวดล้อม รวมถึงกระบวนการเรียนรู้ภายในไร่รื่นรมย์ ผลการศึกษาพบว่าความรู้ ความเข้าใจในแนวคิดการลดของเสียเหลือศูนย์ยังมีความจำกัด มีการประยุกต์ใช้การลดของเสียเหลือศูนย์ในแง่ของการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารแต่ยังขาดความเข้าใจในภาพรวมของแนวคิดการลดของเสียเหลือศูนย์ให้ครบวงจร รวมถึงข้อจำกัดในการบริหารองค์กรที่ทำให้ไร่แห่งนี้ยังขาดการพัฒนาในมุมมองของการบริหารตามปัจจัยการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรของแมคคินซี ในแง่ของการบริหารบุคคลากร

คำสำคัญ: แนวคิดของเสียเหลือศูนย์/ การจัดการ/ การบริหารองค์กร

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญภาพ	ช
สารบัญตาราง	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามงานวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา	3
1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร	3
1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับจากงานวิจัย	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 ข้อมูลทั่วไปของไร่รื่นรมย์	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	6
2.2.1 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	6
2.2.2 แนวคิดของเสียเหลือศูนย์ (Zero Waste)	7
2.2.3 แนวคิดปัจจัย 7 ประการของแมคคินซี (McKinsey Framework)	9
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.3.1 การทบทวนวรรณกรรมจากหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	20
2.3.2 การทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิดของเสียเหลือศูนย์และ การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน	20
2.3.3 การทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิดปัจจัย 7 ประการของแมคคินซี	21

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	
ระเบียบวิธีวิจัย	22
3.1 รูปแบบงานวิจัย	22
3.1.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)	23
3.2 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	23
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	23
3.3.1 ศึกษาวิธีการและแนวทางการตั้งคำถาม	24
3.3.2 เตรียมชุดคำถาม เพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง	24
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	29
3.4.1 เมื่อได้กลุ่มประชากรที่ต้องการจะสัมภาษณ์	29
3.4.2 ดำเนินการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (in-depth interview)	29
3.4.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์	29
3.4.4 นำข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูล	29
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	29
บทที่ 4	
ผลการศึกษา	31
4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงาน	31
4.2 มุมมองในต่อทำงาน	33
4.2.1 ความสุขในการทำงาน	33
4.2.2 สิ่งที่ยากเรียนรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากตำแหน่งงานในไรที่ทำอยู่	33
4.2.3 สิ่งที่ภูมิใจในการทำงานที่ไรแห่งนี้	34
4.3 ความรู้และความเข้าใจในแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	34
4.3.1 นิยามความหมายคำว่าหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	34
4.3.2 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการประยุกต์ใช้	35
4.3.3 หัวใจหลักของการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	36
4.3.4 ศักยภาพที่ดี หรือ เค้นที่สุดของไร จากการประเมินของตัวผู้นำ	36
4.3.5 นิยามของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในไรร์นรมย์	36
4.4 ความรู้และความเข้าใจในแนวคิดของเสียเหลือศูนย์	37

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4.1 กระบวนการลดเสียเหลือศูนย์ (Zero Waste) ในไรร์นรมย์	37
4.4.2 ความพึงพอใจต่อการลดการสร้างขยะ การใช้ซ้ำและการนำกลับ มาใช้ใหม่ (Reduce/ Reuse/ Recycle) ในไรร์นรมย์	37
4.4.3 ความท้าทายจากหลักการลดการสร้างขยะ การใช้ซ้ำและ การนำกลับมาใช้ใหม่ (Reduce/ Reuse/ Recycle)	38
4.4.4 ระดับความพึงพอใจต่อการลดของเสียเหลือศูนย์ของไรร์นรมย์ (ในแง่ของเกษตรเชิงพาณิชย์)	38
4.5 ความรู้และความเข้าใจในแนวคิดหลักการบริหารองค์กรตาม ปัจจัย 7 ประการของแมคคินซี	38
4.5.1 การสื่อสาร เป้าหมาย วิสัยทัศน์ในการทำงานของเราต่อคน ในองค์กร	38
4.5.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของไรร์นรมย์	39
4.5.3 อนาคตของไรร์นรมย์ในอีกห้าปีข้างหน้า	39
4.5.4 ความสำเร็จที่คิดไว้สำหรับไรร์นรมย์แห่งนี้	39
4.5.5 สิ่งที่ทำลายในการทำงานกับคนในไรร์นรมย์	40
4.5.6 อุปสรรคในการทำงานในไรร์นรมย์	40
4.5.7 วิธีการบริหารและพัฒนาคนในองค์กร	40
4.5.8 การวัดผลการทำงานของคนในองค์กรหรือคนในไรร์นรมย์	41
4.5.9 ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานของไรร์นรมย์	41
4.5.10 การสะท้อนตัวเองในมุมมองผู้นำ	41
4.5.11 แบบอย่างในการใช้ชีวิต	41
4.5.12 การวางระบบการทำงานในไรร์นรมย์	42
4.5.13 ระบบที่ยากและท้าทายที่สุด	42
4.5.14 หลักเกณฑ์ในการรับคนเข้าสู่องค์กร (ในไรร์นรมย์)	42
4.5.15 การความรู้คนในองค์กร (ไรร์นรมย์)	42
4.5.16 ค่านิยมที่สะท้อนวัฒนธรรมองค์กร	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5	
อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ	44
5.1 อภิปรายผลการวิจัย	44
5.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงาน	44
5.1.2 มุมมองในต่อทำงาน	44
5.1.3 ความรู้และความเข้าใจในแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	45
5.1.4 ความรู้และความเข้าใจในแนวคิดของเสียเหลือศูนย์	45
5.1.5 ความรู้และความเข้าใจในแนวคิดหลักการบริหารองค์กร ตามปัจจัย 7 ประการของแมคคินซี	46
5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	47
5.2.1 การวางแผนนโยบายและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (Structure)	48
5.2.2 การจัดทำระบบระเบียบ คู่มือการทำงานใหม่ (System)	48
5.2.3 ปรับเปลี่ยนมุมมองในการทำการตลาด (Strategy)	48
5.2.4 เพิ่มการให้ความรู้ความเข้าใจต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง (Skills)	49
5.2.5 สร้างเครือข่ายธุรกิจชุมชนให้กว้างขึ้น (Strategy)	49
5.2.6 วางแผนการฝึกอบรมพนักงานในไร้อย่างสม่ำเสมอ (Staff)	49
5.2.7 รักษาไว้ซึ่งวิธีการบริหารงานแบบใกล้ชิดเหมือนคนใน ครอบครัว (Style)	50
5.3 ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	50
5.3.1 การศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะที่ไร่รัตนรักษ์เพียง แห่งเดียวเท่านั้น	50
5.3.2 ในการทำวิจัยในครั้งนี้ยังมีประเด็นที่สามารถพัฒนาต่อยอดคำถาม ในส่วนที่ยังไม่ได้ระบุหรือ ครอบคลุม	50
บรรณานุกรม	51
ประวัติผู้วิจัย	54

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
2.1	หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	7
2.2	แนวคิดของเสียเหลือศูนย์ (Zero Waste)	9
2.3	โครงสร้างพื้นฐาน 7S ของแมคคินซี (McKinsey) (7S Framework of McKinsey)	10
5.1	แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรบนแนวคิดของเสียเหลือศูนย์	48



สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	แสดงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
3.1	แนวคำถามเกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจในแนวคิดหลักการบริหารองค์กร ตามปัจจัย 7 ประการของแมคคินซีย์ในส่วนของกลุ่มผู้บริหารไรรี่นรมย์	26
3.2	แนวคำถามเกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจในแนวคิดหลักการบริหารองค์กร ตามปัจจัย 7 ประการของแมคคินซีย์ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างจากตัวแทน พนักงานปัจจุบันของไรรี่นรมย์	28
4.1	ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงาน จำนวน 15 คน	31

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเรื่องของสภาวะโลกร้อนและปัญหาสิ่งแวดล้อมกลายเป็นเรื่องที่คนส่วนใหญ่ในโลกเริ่มให้การสนใจและเป็นที่ยกเถียงกันในวงกว้างถึงสาเหตุที่มาของปัญหารวมถึงแนวทางการแก้ไข จะเห็นได้จากการรวมกลุ่มของประเทศต่างๆ รวมถึงสนธิสัญญามากมายที่มีออกมาเพื่อป้องกันแก้ไข ลดอัตราการก่อมลพิษ หรือลดระดับปัญหาที่มีอยู่ ซึ่งปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลมาจากการพัฒนาของเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และการพัฒนานั้นอาจจะไม่ได้คำนึงถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมมากเท่าที่ควร จึงทำให้ปัญหาเหล่านี้ย้อนกลับมาสร้างผลกระทบต่อสังคมชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้คนอย่างเช่นในทุกวันนี้

เมื่อก้าวถึงคำว่าเศรษฐกิจพอเพียง ตามหลักปรัชญาของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในหลวงรัชกาลที่ 9 คนส่วนใหญ่อาจเข้าใจว่า เศรษฐกิจพอเพียง คือการผลิตเพียงให้เพียงพอกับการบริโภคของตนเอง ชัดกับแนวคิดทางธุรกิจที่ผลิตเพื่อแสวงหากำไรสูงสุด แต่เมื่อศึกษาและวิเคราะห์ในรายละเอียดจะเห็นว่า เศรษฐกิจพอเพียงให้ความสำคัญของภาคธุรกิจและไม่ขัดกับแนวคิดธุรกิจที่มุ่งแสวงหากำไร

เศรษฐกิจพอเพียงได้เสนอแนวทางแสวงหากำไรในระดับพอประมาณ การเลือกประกอบการอย่างมีเหตุผลเพื่อธุรกิจสามารถอยู่ได้ในระยะยาวและยั่งยืน เพราะธุรกิจที่มุ่งแต่แสวงหากำไรเพียงอย่างเดียวโดยไม่คำนึงถึงสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การเอาใจเปรียบผู้ลงทุน คู่ค้า ลูกค้า รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับตลอดจนสิ่งแวดล้อม ย่อมเป็นธุรกิจที่ปราศจากพื้นฐานที่มั่นคงและส่งผลกระทบให้เกิดวิกฤตที่จะตามมาในภายหลังได้

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการประกอบธุรกิจที่มุ่งสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นใน 3 มิติ คือ มิติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติสิ่งแวดล้อม เป็นแนวคิดการพัฒนาธุรกิจให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านทุน ปัจจัยการผลิต สังคม สภาพแวดล้อม รวมถึงวัฒนธรรม โดยเน้นการบริหารความเสี่ยงด้วยการสร้างภูมิคุ้มกันในตัว ไม่ประมาท ไม่โลภมากเกินไป ขยายธุรกิจให้เหมาะสมกับกำลังทุน ความถนัดของตนเอง ยึดหลักความรอบคอบระมัดระวัง (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12)

เมื่อสังคมเริ่มเกิดความตระหนักรู้และตื่นตัวในการรับมือกับปัญหาเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดขึ้น คำถามต่อมาก็คือเราจะต้องทำอะไรและอย่างไร เพื่อที่จะสามารถช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้น และในภาคปฏิบัตินั้นเราควรที่จะมีองค์ความรู้ใดบ้างก่อนที่เราจะเริ่มลงมือทำ

ศิริวิมล กิตะพานิชย์ เรียนจบมาทางด้านนิเทศศาสตร์ จากประเทศออสเตรเลีย ผู้ที่ผันตัวเองมาเป็นเกษตรกร ได้กล่าวถึงแรงบันดาลใจในการเรียนรู้การทำเกษตรและการพัฒนาอย่างยั่งยืนไว้ว่า “คำว่าไม่ยั่งยืน...มันก้อยู่ในหัวเปิดและเมื่อได้กลับมาคิดมันก็จริงเหมือนที่พ่อเปิดบอก เพราะเปิดไม่มีองค์ความรู้จะไปสอนคนในชุมชนเลย และเปิดค้นพบว่าสิ่งที่จะช่วยเด็กๆ ในชุมชน นี้ได้คือ การทำให้เด็กๆ ในชุมชนเหล่านี้รู้จักตัวเองและนำองค์ความรู้เรื่องการทำเกษตรผสมผสานและเกษตรอินทรีย์ของในหลวงมาปรับใช้ จึงเริ่มต้นเรียนเกษตรเชิงปฏิบัติเป็นระยะเวลาปีกว่า ก่อนตัดสินใจมาทำไร่ของตัวเอง เปิดจบนิเทศมาไม่มีความรู้เรื่องเกษตรเลยก็เลยค้นหาจนมาเจอว่าสิ่งที่ในหลวงทรงเตรียมไว้นี้แหละคือที่สุด เกษตรพอเพียงของในหลวงไม่ได้บอกให้เราอยู่อย่างยากจน ขัดสน แต่คำว่าพอเพียงแบบในหลวงคือเราอยู่อย่างพอดี เราพอดี ธรรมชาติพอดี เมื่อมีความพอดีก็就会有ความสมดุลเกิดขึ้น เมื่อเกิดความสมดุลชุมชนก็เข้มแข็ง” (ศิริวิมล กิตะพานิชย์, 2559)

“เปิดได้เรียนรู้ว่าถ้าเรามององค์ความรู้ เราสามารถช่วยเหลือคนได้อีกมากมาย เปิดไม่ได้อยากทำเกษตรอินทรีย์เพื่อให้ดูมีเรื่องราว แต่อยากให้เห็นสิ่งที่ดีที่สุดกับผู้บริโภค เหมือนเวลาที่เราให้ของขวัญกับคนที่เรารัก” (Coffee Traveler Magazine, Aug-Sep 2016, p.77)

สิ่งที่ทำท่ายมากกว่าการทำเกษตรอินทรีย์ในครัวเรือน ในการนำหลักการและวิธีปฏิบัติมาปรับใช้ในทางธุรกิจเชิงพาณิชย์คือการทำให้ยั่งยืน และสามารถลดของเสียจนเหลือศูนย์ได้ เพราะถ้าเราสามารถทำสิ่งนี้ให้เกิดขึ้นจริง เราก็จะสามารถสร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้นจริงและต่ออายุให้กับโลกที่เราอยู่ต่อไปได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจะใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษาปัจจัยสำคัญในการประยุกต์ใช้แนวคิดของเสียเหลือศูนย์ โดยมุ่งหวังว่าจะสามารถเข้าใจถึงปัจจัยและแนวทางการต่อยอดการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้ครอบคลุมในทุกมิติและสามารถนำไปใช้ได้จริง เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาหรือพัฒนาปรับปรุงแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติให้กับองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่จะนำการศึกษานี้ไปเผยแพร่และใช้จริงในวงกว้างต่อไป

1.2 คำถามงานวิจัย

1. ไรรู้่นรมย์มีการประยุกต์ใช้แนวคิดของเสียเหลือศูนย์อย่างไร
2. ปัจจัยที่สนับสนุนและเป็นอุปสรรคต่อการลดของเสียเหลือศูนย์ในไรรู้่นรมย์มีอะไรบ้าง

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้แนวคิดของเสียเหลือศูนย์ของไรรู้่นรมย์
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนและเป็นอุปสรรคต่อการลดของเสียเหลือศูนย์ในไรรู้่นรมย์
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาธุรกิจของไรรู้่นรมย์ตามแนวคิดของเสียเหลือศูนย์

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แนวคิดของเสียเหลือศูนย์ของไรรู้่นรมย์ว่ามีการดำเนินธุรกิจอย่างไรและมีปัจจัยสำคัญใดบ้างที่สนับสนุนและเป็นอุปสรรคต่อการลดของเสียเหลือศูนย์ในไรรู้่นรมย์ เพื่อเป็นการแก้ไขจุดบกพร่องและพัฒนาต่อยอดเพื่อที่จะสามารถดำเนินธุรกิจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาและเก็บข้อมูลจากพนักงานของไรรู้่นรมย์ จำนวน 15 คน โดยแบ่งเป็น ตัวแทนผู้บริหารและพนักงานในไรรู้่นรมย์

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน มิถุนายน – สิงหาคม 2561

1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับจากงานวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนและเป็นอุปสรรคต่อการลดของเสียเหลือศูนย์ในไร่นาธรรม์
2. เพื่อให้ทราบว่าในการประยุกต์ใช้แนวคิดของเสียเหลือศูนย์นั้น มีสิ่งใดที่ต้องพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข หรือต่อยอดเพื่อที่จะสามารถตอบสนองการนำไปใช้อย่างแพร่หลายในวงกว้างต่อไป
3. สามารถที่จะนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเผยแพร่ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานที่อยากจะนำหลักการนี้ไปปรับใช้ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาธุรกิจควบคู่ไปกับการรักษาสมดุลสิ่งแวดล้อม



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “การศึกษาปัจจัยสำคัญในการประยุกต์ใช้แนวคิดของเสียเหลือศูนย์กรณีศึกษา ไร่รื่นรมย์ อ.เทิง จ.เชียงราย” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปของไร่รื่นรมย์

ไร่รื่นรมย์ ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย บนเนื้อที่กว่า 300 ไร่ เป็นความตั้งใจของศิริวิมล กิตะพานิชย์ที่จะสร้างและพัฒนาไร่แห่งนี้ ให้เป็นมากกว่าพื้นที่ในการทำเกษตรอินทรีย์ธุรกิจกาแฟ หรือฟาร์มสเตย์ หากแต่เป็นศูนย์เรียนรู้ที่จะพัฒนาไปพร้อมกับคนในชุมชนรวมถึงผู้ที่อยากมาเรียนรู้วิถีการทำเกษตรบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ซึ่งศิริวิมล กิตะพานิชย์ ยึดถือเป็นแนวทางในการทำงานรวมถึงการดำเนินชีวิตอีกด้วย

ไร่รื่นรมย์ เกิดขึ้นจากการที่อยากให้ทุกอย่างรื่นรมย์ คนกลับคืนดีกับคน คนกลับคืนดีกับธรรมชาติเมื่อทุกอย่างในทุกระดับ กลับคืนดีกันหมดแล้วทุกอย่างก็จะเกิดความสมดุลในธรรมชาติ สุดท้ายแล้วเราก็จะเกิดความรื่นรมย์ ไร่รื่นรมย์เริ่มต้นจากไร่เกษตร และขยายไปร้านอาหาร ไปที่พัก ทางไร่ใช้พลังงานสะอาด 100% เป็นพลังงานทางเลือกทั้งหมด ในไร่ไม่มีไฟฟ้าหลัก แต่ใช้โซล่าเซลล์แล้วก็มีเครื่องปั่นไฟ มีแบตเตอรี่สำหรับเก็บพลังงาน ไว้ใช้สำหรับฟาร์มกาแฟ ฟาร์มสเตย์และปั้มน้ำทำการเกษตรต่างๆ เรามีพลังงานผลิตใช้ของตัวเองได้ เรามีพลังงานใช้ได้เพียงพอหรือไม่เพียงพอและสามารถนำมาใช้เมื่อไหร่ก็ได้ สามารถควบคุมพลังงานของเราได้หัวใจหลักของเกษตรอินทรีย์จึงสื่อให้เห็นว่า ไม่ใช่แค่ไม่ใช่สารเคมี แต่เป็นการคืนความสมดุลให้กับธรรมชาติสุดท้ายแล้วเราก็ไม่ต้องใช้สารเคมีอีกเลย ดังนั้นทุกคนสามารถช่วยกันคืนความสมดุลไม่ว่าจะเป็นการช่วยลดพลังงานหรือใช้พลังงานทดแทน การช่วยสนับสนุนสินค้าเกษตรอินทรีย์ หรือสามารถนำแนวคิดวิธีการไปปรับใช้ได้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืน (E Journey [EP.34] , 2560 ,ไร่รื่นรมย์ อ.เทิง จ.เชียงราย [video].

Retrieved from <http://www.rairuenrom.com/media>, para.2).

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริไว้ว่า หมายถึง เศรษฐกิจที่สามารถอุ้มชูตัวเองได้ ให้มีความพอเพียงกับตัวเอง (self-sufficiency) อยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน ซึ่งต้องสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจของตัวเองให้ดีเสียก่อน คือให้ตนเองสามารถอยู่ได้อย่างพอกินพอใช้ มิได้มุ่งหวังที่จะสร้างความเจริญ ยกเศรษฐกิจให้เจริญอย่างรวดเร็วเพียงอย่างเดียว (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2550)

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ นอกจากนี้ยังมีเงื่อนไขความรู้และคุณธรรม ซึ่งโดยทั่วไปมักเรียกกันว่า หลักการสามห่วง สองเงื่อนไข จึงประกอบด้วยคุณสมบัติดังนี้ ดังภาพที่ 2.1

ห่วงที่ 1 คือ พอประมาณ หมายถึง พอประมาณในทุกอย่าง ความพอดีไม่มากหรือน้อยจนเกินไปโดยต้องไม่เบียดเบียนตนเอง หรือผู้อื่นให้เดือดร้อน

ห่วงที่ 2 คือ มีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

ห่วงที่ 3 คือ มีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

เงื่อนไข ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่

เงื่อนไขที่ 1 เงื่อนไขความรู้ คือ มีความรอบรู้เกี่ยวกับ วิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นตอนปฏิบัติ

เงื่อนไขที่ 2 เงื่อนไขคุณธรรม คือ มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)



ภาพที่ 2.1 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ที่มา: อนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, NESDS

2.2.2 แนวคิดของเสียเหลือศูนย์ (Zero Waste)

ระบบการจัดการขยะมูลฝอยได้รับการพัฒนาอย่างยาวนาน ตามกาลเวลา ผ่านวิธีการ เครื่องมือและเทคโนโลยี โดยแบ่งออกเป็นลำดับได้ดังนี้ ช่วงแรกคือ 3,000 ปีก่อนคริสตกาลมีการค้นพบ ในประเทศกรีซ ว่ามีการจัดการขยะแบบเทกอง (open dumping) คือการนำขยะไปทิ้งไว้ในสถานที่ ต่างๆ แล้วปล่อยให้ย่อยสลายตามธรรมชาติ ช่วงที่สองคือ 2,000 ปีก่อนคริสตกาลมีการจัดการขยะแบบ ฝังกลบที่ไม่สามารถควบคุมได้ (Landfill Uncontrolled) คือการนำขยะมูลฝอยไปฝังในหลุมแล้วใช้ดิน ปิดทับ ช่วงที่สามคือ ปีคริสตศักราชที่ 16 มีการนำขยะมูลฝอยที่ย่อยสลายได้มาทำเป็นปุ๋ย (Composting) พบมากในประเทศจีน ช่วงที่สี่คือ ปีคริสตศักราชที่ 1900 มีการจัดการขยะด้วยการฝังกลบแบบควบคุม และรีไซเคิลขยะ (Recycle Landfill Controlled) ในช่วงนั้นที่เมืองฟิลาเดเฟียประเทศสหรัฐอเมริกา สามารถผลิตกระดาษจากเส้นใยธรรมชาติจากการรีไซเคิลขยะ ทำให้การรีไซเคิลขยะเริ่มเป็นที่รู้จัก และได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ช่วงที่ห้าคือ ในปี คริสตศักราช 2000 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อแปรรูปขยะให้กลายเป็นพลังงาน (waste-to-energy) และช่วงที่ หก คือ ในปี คริสตศักราช 2020 จะสามารถจัดการขยะแบบองค์รวมที่เน้นไปสู่ความยั่งยืน ด้วยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการผลิต และการบริโภค ที่สามารถนำเอาทรัพยากรต่างๆ มาใช้ใหม่ได้ 100% (Zaman & Lehmann, 2011)

ดังนั้นในการจัดการขยะมูลฝอยจึงเกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวม (collection) การขนถ่าย และขนส่ง (Transfer and Transport) การปรับแต่งและเปลี่ยนรูป (Transformation/ Processing) และ

การกำจัด (Disposal) ซึ่งการจัดการนั้นจะต้องเป็นไปตามหลักสุขาภิบาลและเกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด ดังวิธีการต่อไปนี้

1. การเทกองหรือถมที่ (Dumping on land) เป็นการเก็บมูลฝอยที่รวบรวมได้แล้วนำไปถมให้เกิดพื้นที่หรือกองทิ้งไว้ตามที่ต่างๆแล้วให้เกิดการย่อยสลายไปตามธรรมชาติ มีสองลักษณะคือ เทกองบนพื้นดินและเททิ้งลงทะเล
2. การฝัง (Bury) เป็นการนำมูลฝอยไปฝังโดยมีดินกลบทับหน้า
3. การนำมูลฝอยมาเลี้ยงสัตว์ (Animal Feeding) เป็นการนำมูลฝอยอินทรีย์ประเภทอาหาร เศษผัก ผลไม้มาใช้เพื่อเลี้ยงสัตว์
4. การเผา (Incineration) เป็นการนำมูลฝอยมาเผาด้วยความร้อนบนพื้นดินหรือในเตาเผา (สุเมธ ไชยประพันธ์ และพีรยุตม์ วรรณพฤษย์, 2553)

แนวคิดของเสียเหลือศูนย์ (Zero Waste) ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในภาคอุตสาหกรรม โดย Dr. Paul Palmer จากมหาวิทยาลัยเยลมีความสนใจทางด้านวิทยาศาสตร์โดยเฉพาะการรีไซเคิลสารเคมีที่จะต้องทิ้งให้กลับมาสะอาดและนำกลับมาใช้ได้ใหม่แทน การใช้ครั้งเดียวแล้วทิ้ง (Mauch, 2016) ความสำเร็จของการรีไซเคิลได้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากสอดคล้องกับกระแสของสังคมที่ต้องการให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดี

ของเสียเหลือศูนย์ (Zero Waste) เป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการผลิตและจัดการขยะมูลฝอย โดยได้ถูกนำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์สำหรับศตวรรษใหม่มีเป้าหมายและกระบวนการเพื่อเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยที่ไม่เพียงจำกัดเฉพาะการรีไซเคิลเพื่อลดการฝังกลบเท่านั้น หากแต่ยังเน้นถึงการออกแบบใช้ทรัพยากรการผลิตให้เกิดประสิทธิภาพโดยวัสดุที่นำมาใช้ในการบรรจุภัณฑ์ที่มีความปลอดภัย ลดสารพิษและเกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด (Zero Waste International Alliance, 2004)

ดังนั้น ในด้านการผลิต แนวคิดของเสียเหลือศูนย์ (Zero waste) จึงมุ่งจัดการกับการออกแบบ ผลิตภัณฑ์ ระบบจัดการของเสียจากวัสดุ และนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ตามวงจรของการผลิตขอบเขตของ Zero waste ในการผลิตได้ครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน เพื่อให้เกิด การใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการจัดการขยะที่นำไปสู่ความยั่งยืนจะต้องออกแบบให้ครอบคลุมถึงการลดปริมาณขยะ การใช้ซ้ำและการนำกลับมาใช้ใหม่ ตามหลักการ 3Rs (Reduce, Reuse and Recycle) (Hogland, Kaczala, Jani, Hogland, & Bhatnagar, 2014)

แนวคิดของเสียเหลือศูนย์จึงเป็นแนวคิดที่ทำทนายต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการขยะที่นำไปสู่ความยั่งยืนประเทศพัฒนาแล้วจะให้ความสำคัญกับมาตรการป้องกันการเกิดขยะ การรีไซเคิลการฟื้นฟู การใช้ทรัพยากรจากขยะ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้บริโภคของประชาชน

ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การจัดการขยะแห่งชาติ กฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม หรือ นโยบายของท้องถิ่น ด้วยเป้าหมายการดำเนินงาน แบบองค์รวม (Cole, Osmani ,Quddus ,Wheatley & Kay, 2014) ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แนวคิดของเสียเหลือศูนย์ (Zero Waste)

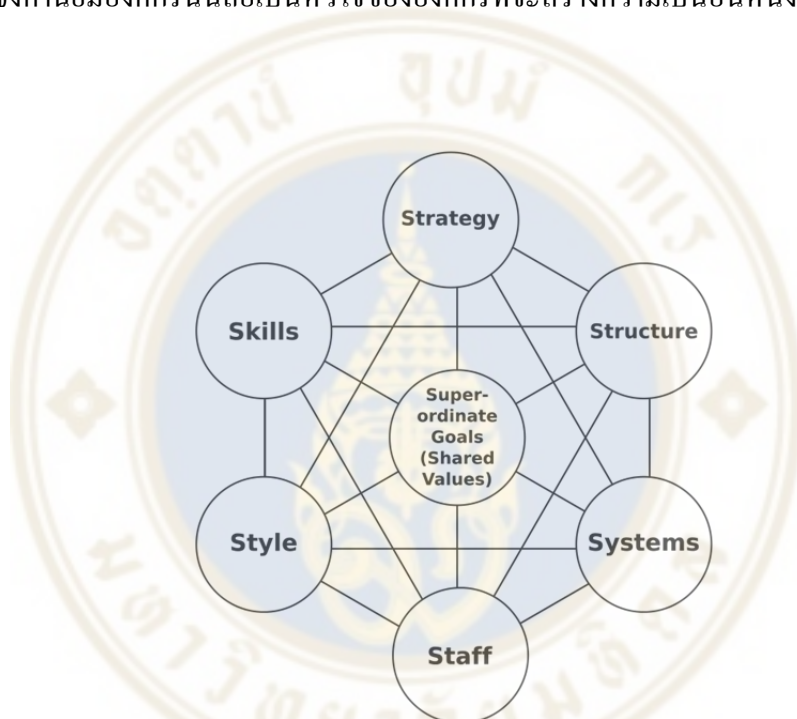
ที่มา: theupcyclingfashionista.wordpress.com

2.2.3 แนวคิดปัจจัย 7 ประการของแมคคินซี (McKinsey Framework)

กรอบแนวคิดแมคคินซีเป็นกรอบแนวคิดที่คิดค้นโดยบริษัทแมคคินซี (Peter & Waterman, 1982) ประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร โดยแนวคิดนี้ได้รับยอมรับและนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ในปัจจุบันได้มีการนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ SWOT ว่าองค์กรนั้นมีจุดแข็งจุดอ่อนในปัจจัยทั้ง 7 ประการอย่างไร ดังภาพที่ 2.3 เป็นแบบจำลองของ McKinsey Framework ซึ่งจะเห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. Strategy หมายถึง การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน เมื่อมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนแล้วทั้งองค์กรก็จะมองเห็นเป้าหมายเดียวกัน
2. Structure หมายถึง โครงสร้างองค์กร เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจและหน้าที่ รวมถึงการสื่อสารกันเองในองค์กร เพื่อตอบสนองต่อกลยุทธ์ที่วางไว้ และรู้ว่าเราควรมอบหมายงานหรือแบ่งอำนาจหน้าที่ในองค์กรอย่างไร จึงจะเกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้
3. Style หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรนั้นสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กรนั้นๆ หรือไม่ หรือความเป็นผู้นำองค์กรนั้นๆ ชัดเจนหรือไม่ ที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

4. System หมายถึงกระบวนการในการทำงานจะต้องเป็นระบบที่สอดคล้องกัน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานภายในองค์กร
5. Staff หมายถึง การบริหารจัดการบุคคล การคัดเลือกพนักงาน การจัดคนให้เข้าทำงาน และการพัฒนาบุคลากร
6. Skill หมายถึง อะไรคือความเชี่ยวชาญหรือทักษะที่เป็นลักษณะเด่นขององค์กร เพื่อให้ได้รู้ว่าจุดใดที่ควรรักษาไว้และจุดใดยังต้องพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือรู้จริง
7. Shared Value หมายถึง ค่านิยมร่วมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร องค์กรมีความเชื่ออย่างไร ซึ่งค่านิยมองค์กรนั้นถือเป็นหัวใจขององค์กรที่จะสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างพื้นฐาน 7S ของแมคคินซี (McKinsey) (7S Framework of McKinsey)

ที่มา: Peter and Waterman (1982) 2.2.4 แนวคิดการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน

การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน หมายถึง การประสานประโยชน์เข้าด้วยกันระหว่างการพัฒนาธุรกิจกับการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องเหมาะสมและเกิดศักยภาพในการดำเนินธุรกิจ ประยุกต์จากนิยามของคณะกรรมการโลกว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา หรือ World Commission on Environment and Development ในรายงาน Our Common Future 1987 หรือ Brundtland Report โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ คือ ความสามารถในการทำกำไร, ด้านสังคม คือ เป็นองค์กรแห่งความสุข และด้านสิ่งแวดล้อม คือ การมีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งได้นิยามวิธีการปฏิบัติการและการชีวิต ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ คือการมีความสามารถในการทำกำไร เป็นกำไรที่มั่นคง มีเสถียรภาพ กระตุ้นการประหยัดเพื่อลดค่าใช้จ่ายในองค์กร มีความสามารถในการตราสินค้าเพื่อเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาด มีความเข้าใจและเข้าถึงลูกค้า
 2. ด้านสังคม คือการเป็นองค์กรแห่งการเอื้ออาทร การใส่ใจสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน การตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ เน้นความจริงใจ ความซื่อสัตย์ โปร่งใส และการเป็นองค์กรแห่งความสุข
 3. ด้านสิ่งแวดล้อม คือความรับผิดชอบต่อสังคมในแง่ของการรักษาสิ่งแวดล้อม รวมถึงการมีผลิตภัณฑ์ที่เน้นการรักษาสิ่งแวดล้อมหรือไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม
- การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนอาจมีหลายชื่อที่มีเป้าหมายใกล้เคียงกัน เช่น ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจหรือ ซีเอสอาร์ (Corporate Social Responsibility: CSR), จริยธรรมทางธุรกิจของ บริษัท บริษัทภิบาล การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Governance), เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) เป็นต้น (พรชนก ทองลาด, ไพฑูรย์ อินตะจัน และบัณฑิต นุษบา, 2559)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่มีความเกี่ยวข้องเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิดของเสี่ยเหลือศูนย์ การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน และปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร สามารถสรุปผลงานวิจัยต่างๆ ได้ตามตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.1 แสดงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
พรชนก ทองลาด, ไพฑูรย์ อินตะขัน และบัณฑิต บุญบา (2559)	แนวทางการพัฒนาธุรกิจให้ มีความยั่งยืน ตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงของธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม	ผู้ประกอบการในจังหวัด ลำปาง ลำพูนและเชียงใหม่	ปัจจัยที่มีผลมากที่สุดต่อการพัฒนาธุรกิจให้มีความยั่งยืนตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงคือ คุณธรรม ในแง่ของความอดทนและ ความซื่อสัตย์ รองลงมาคือ ความรู้ เป็นความรอบรู้ทางธุรกิจและ เข้า ใจความเป็นจริงทางธุรกิจ โดยทั้งสองปัจจัย ส่วนมีอิทธิพลทางอ้อมที่ ส่งผลต่อการพัฒนาธุรกิจโดยส่งผ่านความมีเหตุมีผล พอประมาณ และ ภูมิคุ้มกัน
กฤษฎา มะแอ,อาภา ศรีเทวตา,ณฐา อภิธาวินวสุ (2560)	การบริหารจัดการธุรกิจชุมชน บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริ: กรณีศึกษา หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน	ผู้ประกอบการธุรกิจชุมชน ในอำเภอแม่ทา จังหวัด ลำพูน	ความรู้ความเข้าใจองค์ประกอบของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมี ความสัมพันธ์ต่อการบริหารจัดการธุรกิจชุมชน ตาม ทฤษฎี 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ด้านความพอประมาณ จะซื้อวัตถุดิบที่ต้องการใช้เท่าที่ จำเป็นเพื่อไม่ให้เกิดต้นทุนคงค้างและผลิตสินค้าที่สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้บริโภค ด้านความมีเหตุผล มีการดำเนินธุรกิจ อย่างมีลำดับขั้นตอน กำเนินถึง กระบวนการผลิตที่คุ้มค่า ด้าน ภูมิคุ้มกันที่ดี จะมีการเตรียมความพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจ สังคม ปรับตัวจากการใช้ข้อมูลในอดีตเพื่อป้องกัน ปัญหาในอนาคต พร้อมสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหาทาง ธุรกิจ ด้านเงื่อนไขความรู้ โดยการหาข้อมูลคอยตัดสินใจซื้อวัตถุดิบ ทบทวนและใช้ความรู้เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง

ตารางที่ 2.1 แสดงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
สุเทพ ศรีบุญเพ็ง (2557)	การประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินธุรกิจของร้านชัยเจริญ เมล็ดพันธุ์ข้าวดำปลอดคอนกำยาน อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี	ร้านชัยเจริญ เมล็ดพันธุ์ข้าวดำปลอดคอนกำยาน อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี	การดำเนินธุรกิจของร้านชัยเจริญ เมล็ดพันธุ์ข้าวดำ ได้นำหลักของความพอประมาณมาใช้ในการสร้างผลการดำเนินงานที่มีเสถียรภาพ โดยมุ่งเน้นไปที่กำไรที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และสามารถพึ่งพาตนเองได้ส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน
นัทที ขจรกิตติยา, อัปสร อีซอ, รุ่งลาวัลย์ จันทรัตน, เวคิน วุฒิวิงศ์, คุษฎี นาครเรื่อง (2559)	ความยั่งยืนแบบเศรษฐกิจพอเพียงของกลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	กลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	ระยะเวลาในการรวมกลุ่ม มีผลต่อการสร้างภูมิคุ้มกันพร้อม รับการเปลี่ยนแปลง และการส่งเสริมความรู้และคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง พบว่า ค่านิยมร่วมในการดำเนินธุรกิจตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีอิทธิพลทางตรง ในขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยั่งยืนแบบเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านค่านิยมร่วมในการดำเนินธุรกิจตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีแนวทางส่งเสริมการให้ความรู้ในการ บริหารจัดการเงินทุนและการเข้าถึงแหล่งทุนจากภาครัฐในการสร้างความยั่งยืนแบบเศรษฐกิจพอเพียงต่อไป
ณดา จันทร์สม (2555)	ธุรกิจกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง		การยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการตัดสินใจจะทำให้ธุรกิจมีการคำนึงถึงผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียอื่นควบคู่กันไป ไม่ใช่มองเพียงผลประโยชน์ระยะสั้นเท่านั้น การมีหลักยึดดังกล่าวจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใน

ตารางที่ 2.1 แสดงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
			การบริหารจัดการของผู้บริหารกรรมการบริษัท และผู้ถือหุ้นไปในทิศทางเดียวกัน
ขวัญกมล ดอนขวา (2556)	การจัดการธุรกิจชุมชนบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	กลุ่มอาชีพในภาคตะวันออก เชียงเหนือ ได้แก่ จังหวัด ขอนแก่น สุรินทร์ อุรธานี และชัยภูมิ	ในด้านการประยุกต์ใช้แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในด้านการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีและควมมีเหตุผล มีผลกระทบทางตรงต่อการจัดการธุรกิจชุมชนด้านการผลิตมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มอาชีพใช้เงื่อนไขความรู้มาเป็นหลักในการพิจารณาการจัดการธุรกิจชุมชนด้านการผลิต มากกว่าเงื่อนไขคุณธรรม
รัชต์วรรณ ประเสริฐศรี (2552)	การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติในชุมชน: กรณีศึกษา ชุมชนบางศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี	ชุมชนบางศรีเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี	ปัจจัยที่มีผลต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติของประชาชนในชุมชน ต่อการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ ระดับความรู้ความเข้าใจต่อปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติในชุมชน
อุไรวรรณ ธนสถิต (2555)	ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการสร้างความเข้มแข็งชุมชน: กรณีศึกษาบ้านพุกาจาน จังหวัดสระบุรี	ประชาชนในชุมชนบ้านพุกาจานจังหวัดสระบุรี	การพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อสนองตอบเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจะต้องมีศูนย์กลางอยู่ที่ “ตัวคน” เป็นสำคัญ กล่าวคือ คนจะต้องมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ตารางที่ 2.1 แสดงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
กวินธร เสถียร, ศุภสิทธิ์ ต๊ะนา, เสาวลักษณ์ ลิ้มศิริวงศ์, ธีรพจน์ พิภน้อย, วัฒนศักดิ์ จันทร์ แปลง,บรรณกร เสือ สิงห์, วชิราภรณ์ เชิดชนากร, วิเชียร พุทธภูมิ (2559)	การถอดบทเรียนการพัฒนา แกนนำชุมชนเพื่อการจัดการ ขยะ ตำบลแคมป์สน อำเภอเขา คือ จังหวัดเพชรบูรณ์	แกนนำชุมชนในตำบล แคมป์สน อำเภอเขา คือ จังหวัดเพชรบูรณ์	แกนนำส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับ “พื้นที่ทิ้งขยะ” มากกว่าประเด็น “การคัดแยกขยะ” ซึ่งเป็นต้นทางของการจัดการ ดังนั้น กลุ่มแกนนำ จะต้องสร้างความเข้าใจต่อแนวคิดการจัดการขยะด้วยวิธี 3R ควบคู่ ไปกับการจัดการขยะฐานศูนย์
ปิยรัตน์ วงศ์จุมมะลิ, รัตเกล้า เปรมประสิทธิ์ (2560)	แนวคิดและหลักการสู่สังคม ปลอดขยะ	ประเทศนิวซีแลนด์ สวีเดน ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา บราซิล และ ไทย	การก้าวสู่สังคมปลอดขยะ (Zero Waste) ในภาพรวมอาจต้องมีการ ปรับเปลี่ยนเชิงโครงสร้างพื้นฐาน นโยบาย วิธีการผลิตและการบริโภค ที่ก่อให้เกิดการสร้างขยะในทางปฏิบัติ ประชาชนควรปรับเปลี่ยน พฤติกรรมบริโภคขณะที่ยังคงปกป้องส่วนท้องถิ่นต้องสามารถ ทำการรีไซเคิลขยะในพื้นที่ได้ 100% นอกจากนี้ ผู้ผลิตต้องแสดง ความรับผิดชอบต่อตลอดวงจรตั้งแต่กระบวนการผลิต การใช้งานและ การกำจัดผลิตภัณฑ์ อย่างไรก็ตามต้องมีการบังคับใช้กฎหมายการฝัง กลบและการเผาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ตารางที่ 2.1 แสดงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ธีระ กุศลสวัสดิ์, ธีระวัฒน์ จันทิก (2557)	ผลการดำเนินงานธุรกิจสีเขียว (Green Business) เพื่อ สิ่งแวดล้อมในชุมชน	ผู้แทนองค์กรและชาวบ้าน ในชุมชนจังหวัดนครปฐม	ธุรกิจการรับซื้อของเก่าหรือธุรกิจแปรสภาพขยะเป็นเงินนั้น มีส่วน ช่วยให้สิ่งแวดล้อมใน ชุมชนดีขึ้น จากปริมาณขยะที่ลดลง สร้างการ จ้างงานและรายได้จากการเก็บขยะขายแต่พบปัญหาว่า ผู้ประกอบการ มีเงินทุนหมุนเวียนไม่มากพอ และขาดแคลนแรงงาน ดังนั้นควร ออกนโยบายส่งเสริมสนับสนุนธุรกิจประเภทนี้ เพื่อที่จะส่งผลต่อ สิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้นภายในชุมชนได้
ฉมาลีสา ทาศรีภู, ตรงชนก บุรณะวัฒนา, ธนารัตน์ เพริศพรายวงศ์, ราชา มหากันธา (2557)	แนวทางการดำเนินธุรกิจภายใต้ แนวคิดธุรกิจสีเขียว สำหรับวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม	ผู้ประกอบการและผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องกับวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม ที่มีการนำแนวคิดธุรกิจ สีเขียวไปใช้ในการดำเนิน ธุรกิจ 5 ราย พนักงานบริษัท ในองค์กรธุรกิจในขั้นตอน ของการสนทนากลุ่มจำนวน 8 รายและผู้เชี่ยวชาญที่ เกี่ยวข้องกับธุรกิจสีเขียว และวิสาหกิจขนาดกลาง	การดำเนินธุรกิจภายใต้แนวคิดธุรกิจสีเขียวสามารถนำไปใช้กับ ธุรกิจได้ทุกประเภท แต่อาจมีแนวทางการปฏิบัติที่แตกต่างโดยหาก เป็นผู้ประกอบการที่ต้องการ เริ่มต้นธุรกิจใหม่ สามารถเริ่มต้นการ ทำธุรกิจสีเขียวได้โดยสะดวกเพราะเป็นการเริ่มต้นใหม่ในขั้นตอน ของการทำธุรกิจแต่ละขั้นตอนได้ แต่หากเป็นผู้ประกอบการที่ ประกอบธุรกิจอยู่แล้วและต้องการที่จะนำธุรกิจสีเขียวมาปรับใช้ อาจทำได้ยากกว่าธุรกิจที่เริ่มใหม่ แต่สามารถดำเนินการได้ โดย เปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างค่อยเป็นค่อยไป

ตารางที่ 2.1 แสดงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
		และขนาดย่อม (SMEs) จำนวน 2 ราย	
ณัฐ อมรภิญโญ (2556)	รูปแบบการประสบความสำเร็จที่ยั่งยืนของผู้ประกอบการรายย่อยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประเทศไทย	ผู้ประกอบการในจังหวัดอุดรธานี หนองคาย หนองบัวลำภูและเลย	ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการประสบความสำเร็จที่ยั่งยืนของผู้ประกอบการรายย่อย (ต่อ) พบ 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยทางด้านส่วนตัวและปัจจัยทางการจัดการบริหาร เมื่อวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จที่ยั่งยืนของผู้ประกอบการรายย่อยประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย คือ ด้านความรู้ทักษะการบริหาร ด้านทุน ด้านความตั้งใจและด้านประสบการณ์
วิทยา ยนต์สันเทียะ (2557)	รูปแบบและวิธีการกำจัดการขยะที่เหมาะสมกับพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบุญนาค อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา	ประชาชนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบุญนาค อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา	ประชาชนส่วนใหญ่มีความตื่นตัวต่อปัญหา และจัดการขยะได้ค่อนข้างดี แต่พบ ปัญหาที่หน่วยงานภาครัฐในแง่ของการขาดงบประมาณที่เพียงพอ เพื่อรองรับการจัดการขยะ จำนวนถึงที่ใช้เก็บ และการดูแลบ่อขยะ ควรให้ภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการออกนโยบายและวางแผนการดำเนินการจัดการขยะมูลฝอยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
ณิชชา บุรณสิงห์ (2558)	การบริหารจัดการขยะ : กรณีจังหวัดสงขลาและกรุงเทพมหานคร	จังหวัดสงขลาและกรุงเทพมหานคร	ประชาชนทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการลดขยะได้ แต่ในปัจจุบันผู้คนส่วนมาก (ต่อ) ละเลยขยะ และไม่เห็นคุณค่าทิ้งที่ขยะเหล่านั้น หากนำมาคัด

ตารางที่ 2.1 แสดงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
			แยกอย่างถูกวิธีหรือถูกหลัก วิชาการแล้วจะสามารถสร้างประโยชน์ได้ และสามารถนำกลับมาหมุนเวียนเข้ากระบวนการผลิต เพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ได้อีกครั้ง
มารุต ปานศรี (2559)	การศึกษาเปรียบเทียบนโยบายการจัดการขยะของประเทศไทย กับนโยบายการจัดการขยะของต่างประเทศ		การปรับปรุงข้อกำหนดและบังคับอย่างจริงจัง รวมถึงการบูรณาการหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงการส่งเสริมโครงการต่างๆ จะสามารถทำให้ประเทศไทยสามารถจัดการกับปัญหาขยะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ปัทมาธิ์ พองแพร่ (2559)	ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง: กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี	พนักงานธนาคารยูโอบีในภาคกลางทุกสาขา	พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา และสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของพนักงานที่ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานกับบริษัทปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงของพนักงานแตกต่างกัน
ฐิตินันท์ วาริวณิช (2559)	การวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบกลยุทธ์การตลาด บริการสายการบินราคาประหยัดในมุมมองของ	ผู้เชี่ยวชาญของกรมการบินพลเรือน กระทรวงคมนาคม ผู้บริหารการทำอากาศยาน นานาชาติอุบลราชธานี	ถ้าองค์กรมีการบริหารจัดการให้ครอบคลุม และมีความเชื่อมโยงกัน ทั้ง 7 ปัจจัย จะส่งผลให้องค์กรนั้นสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ตารางที่ 2.1 แสดงผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
	ผู้ใช้บริการรองรับสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ผู้บริหารสายการบินราคาประหยัดที่จดทะเบียนในประเทศไทยรวมถึงผู้ใช้บริการสายการบิน	
นนทศักดิ์ เอกสันต์ (2555)	การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองบัว อำเภอบัวชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์	องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองบัว อำเภอบัวชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์	ถ้าองค์กรมีการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด McKinsey 7-S ที่ครอบคลุมปัจจัยได้มากเท่าไรจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ หรือ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรนั้น (ต่อ) ในแง่ของภาพลักษณ์และประสิทธิผลในการดำเนินงาน

2.3.1 การทบทวนวรรณกรรมจากหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าคุณธรรมและความรู้เป็นสาเหตุโดยตรงต่อการพัฒนาธุรกิจให้มีความยั่งยืนและยังส่งผลทางอ้อมผ่านสามห่วงคือ ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้มกัน (พรชนก ทองลาด, ไพฑูรย์ อินตะขัน และบัณฑิต บุญบา, 2559) นอกจากนี้การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จะต้องมีความรู้ความเข้าใจองค์ประกอบ ว่าทุกส่วนของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้นมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารจัดการทั้งสิ้น (กฤษยา มะแอ, อภาศรีเทวตา, ณฐา อภิธาวิณสุ และรัชต์วราธร ประเสริฐศรี, 2560)

นัทที ขจรกิตติยา, อัปสร อีซอ, รุ่งลาวัลย์ จันทรัตน, เวคิน วุฒิวังศ์ และศุภฎี นาคเรือง (2559) ค้นพบว่าระยะเวลาของการดำเนินการนั้นมีผลต่อภูมิคุ้มกันที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญกมล ดอนขวา (2556) ที่ค้นพบว่าระยะเวลาของการดำเนินงานนั้นส่งผลต่อความสำเร็จที่ต้องไปควบคู่กับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้อยู่เสมอ ณาตยา จันทร์สม (2555) ค้นพบว่าจำเป็นซึ่งจะต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ด้วย ไม่ใช่มุ่งหวังแต่กำไรในระยะสั้นเพียงอย่างเดียว ส่วนการวัดผลนั้นอุไรวรรณ ธนสถิต (2555) ได้ค้นพบว่าการวัดผลนั้นจะต้องชี้วัดได้จากการที่คนเป็นตัวขับเคลื่อนให้ทฤษฎีสามารถดำเนินต่อไปได้ สอดคล้องกับ สุเทพ ศรีบุญเพ็ง (2557) ที่ค้นพบว่าความสำเร็จนั้นเกิดจากความเชื่อมั่นในตัวคนที่ถ่ายทอด ลงมือทำและความศรัทธาในพระราชดำริและแบบอย่างของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9

ผลการวิจัยในอดีตค่อนข้างมีความคล้ายคลึงกันว่าในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนนั้นเกิดจากประยุกต์ใช้องค์ประกอบทั้งหมดในสามห่วงสองเงื่อนไข แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการประยุกต์ใช้ในชุมชนที่ยึดอาชีพการทำเกษตรหรือการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรมากกว่าอาชีพอื่น

2.3.2 การทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิดของเสียเหลือศูนย์และการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าผลงานวิจัยของ กวินธร เสถียร, ศุภสิทธิ์ ตีระนา, เสาวลักษณ์ ลิ้มศิริวงศ์, ชีรพจน์ พิคน้อย, วัฒนศักดิ์ จันท์แปลง, บรรณกร เสือสิงห์, วชิราภรณ์ เชิดชนาการ, วิเชียร พุทธิภูมิ (2559) ได้ค้นพบว่า คนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับพื้นที่ทิ้งขยะมากกว่าประเด็น การคัดแยกขยะ ซึ่งเป็นต้นทางของการจัดการ ดังนั้น จะต้องสร้างความเข้าใจต่อแนวคิดการจัดการขยะด้วยวิธี 3R ควบคู่ไปกับการจัดการขยะฐานศูนย์ สอดคล้องกับ ฉิมชา บุรณสิงห์ (2558) ที่ค้นพบว่าผู้คนส่วนมากละเลยขยะและไม่เห็นคุณค่า ซึ่งหากนำมาคัดแยกอย่างถูกวิธีจะสามารถแก้ปัญหาขยะล้นเมืองและนำขยะกลับมาหมุนเวียนในกระบวนการผลิต ทั้งนี้ ปิยรัตน์ วงศ์จุมมะลิ และรัตเกล้า เปรมประสิทธิ์ (2560)

พบว่าในทางปฏิบัตินั้นจะต้องเริ่มต้นจากการเปลี่ยนพฤติกรรมทั้งในส่วนของผู้ผลิต ผู้บริโภค และการบังคับใช้กฎหมาย สอดคล้องกับอีกสามงานวิจัยของ ชีระ กุลสวัสดิ์ และ ชีระวัฒน์ จันทิก (2557), มารุต เรืองศรี (2559) และวิทยา ยนต์สันเทียะ (2557) ในเรื่องของปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในธุรกิจรายย่อยนั้น ธีระ อมรภิญโญ (2556) ได้พบว่า นักธุรกิจรายย่อยมักประสบปัญหาในการดำเนินการ ซึ่งภาครัฐควรทบทวน ส่งเสริม และสนับสนุน ธุรกิจที่มีส่วนช่วยในการจัดการขยะด้วยวิธี 3R และ ชาติศาทาศิริภู,ตรงชนก บุรณะวัฒนา, ธนารัตน์ เพรศพรายวงษ์, ราชา มหากันธา (2557) ได้ค้นพบว่าแนวคิดนี้สามารถนำไปปรับใช้ได้กับธุรกิจทุกประเภทและทุกขนาดเช่นกัน

จากการศึกษางานวิจัยทั้งหมดพบความคล้ายคลึงกันว่าในการที่จะประยุกต์ใช้แนวคิดของเสียเหลือศูนย์และการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนนั้นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขตั้งแต่นโยบายภาครัฐ ในแง่ของการบังคับใช้กฎหมายและการส่งเสริมสนับสนุนธุรกิจที่มีส่วนช่วยทำให้สิ่งแวดล้อมดีขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมทั้งระบบตั้งแต่กระบวนการผลิต ไปจนถึงมือผู้บริโภค รวมถึงกระบวนการหมุนเวียนขยะเพื่อนำกลับเข้าสู่กระบวนการผลิตใหม่ต่อไป

2.3.3 การทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิดปัจจัย 7 ประการของแมคคินซี

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าทุกงานวิจัยกล่าวไปในทางเดียวกันว่า องค์กรที่สามารถนำปัจจัยทั้ง 7 ประการของแมคคินซีมาเชื่อมโยงในการบริหาร การจัดโครงสร้าง การพัฒนาทักษะ และการมีค่านิยมร่วม จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรนั้นมีประสิทธิภาพและสะท้อนออกมาเป็นความพึงพอใจต่อองค์กรนั้นๆ ทั้งจากพนักงานในองค์กรและภายนอกองค์กร หรือผู้ใช้บริการขององค์กรนั้น อ้างอิงจาก ปัทมาธิ์ พงษ์เพชร (2559), ฐิตินันท์ วาริวานิช (2559) และนนทศักดิ์ เอกสันต์ (2555)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นพบว่าผลงานการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิดของเสียเหลือศูนย์ การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน และปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรนั้นพอมีให้เห็นอยู่บ้าง โดยส่วนใหญ่เป็นการนำทฤษฎีที่มีอยู่ไปปรับใช้ตามพื้นที่เป็นกรณีศึกษาเฉพาะที่อาจจะไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ภาพรวม ในแง่ของการบูรณาการจากต้นน้ำสู่ปลายน้ำ คือจากผู้ผลิตสู่ผู้บริโภคได้ ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงได้ทำการศึกษาวิจัย กรณีศึกษาที่ไร่รื่นรมย์ ซึ่งเป็นธุรกิจขนาดเล็ก ที่เริ่มดำเนินธุรกิจได้ในระยะเวลาไม่ถึง 5 ปี โดยที่ผู้ก่อตั้งเป็นผู้บริหารงานเอง โดยกำกับดูแลการดำเนินงานในทุกส่วนเอง เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้แนวคิดของเสียเหลือศูนย์ของไร่รื่นรมย์ รวมทั้งปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนและเป็นอุปสรรคต่อการลดของเสียเหลือศูนย์ในไร่รื่นรมย์

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยและแนวทางพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและแนวคิดของเสี่ยเหลือศูนย์ กรณีศึกษา ไร่รื่นรมย์ อ.เทิง จ.เชียงราย” มีจุดประสงค์ที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติจริงและแนวทางพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนบนแนวคิดของเสี่ยเหลือศูนย์ โดยได้ศึกษารายละเอียดเนื้อหาสำคัญของระเบียบวิธีวิจัยเป็นหัวข้อต่อไปนี้

1. รูปแบบของงานวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. วิธีการเก็บข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยเพื่อการศึกษาปัจจัยและแนวทางพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและแนวคิดของเสี่ยเหลือศูนย์ กรณีศึกษา ไร่รื่นรมย์ อ.เทิง จ.เชียงราย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารหรือวิจัยเชิงวิชาการต่างๆ (documentation research) และกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ซึ่งเป็นวิธีการค้นคว้าที่เกิดจากสถานการณ์ปัจจุบัน อธิบายตามความเป็นจริง เป็นข้อมูลเชิงคุณลักษณะ โดยใช้การแสดงความคิดเห็น วิพากษ์และวิเคราะห์ข้อมูล (พิพิธ ธิพิศศักดิ์, 2554) ใช้เป็นข้อมูลประกอบในกระบวนการทำระเบียบวิจัย ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งมีสาระสำคัญที่สรุปได้ดังต่อไปนี้

3.1.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย (methodology) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็น โดยแบ่งชุดคำถามออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มที่ 2 คือ พนักงานปัจจุบันของไร่ โดยทั้งนี้คำถามที่จะใช้กับกลุ่มผู้ถูกสัมภาษณ์ จะแบ่งออกเป็น 2กลุ่ม ตามกลุ่มตัวอย่าง โดยที่กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้บริหารจะได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงาน สิ่งที่ตั้งเป้าหมายไว้ และสิ่งที่ต้องแก้ไข ปรับปรุง กลุ่มที่ 2 กลุ่มพนักงานปัจจุบันของไร่ เพื่อจะได้แสดงความคิดเห็นต่อทิศทางการดำเนินงานขององค์กร สิ่งที่ได้รับรู้และต้องการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการทำงานในไร่ให้บรรลุถึงเป้าหมายร่วมกันกับผู้บริหารองค์กร

3.2 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นผู้บริหารและพนักงานปัจจุบันของไร่รื่นรมย์ อ.เทิง จ.เชียงราย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นการเลือกตัวอย่างโดยการใช้ดุลพินิจและการตัดสินใจของผู้วิจัยเป็นหลักในการพิจารณาเลือกตัวอย่างที่มีลักษณะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีข้อดีคือ เป็นวิธีที่มีความสะดวก รวดเร็วและประหยัดค่าใช้จ่าย ส่วนข้อเสียคือ การเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงต้องอาศัยความรู้, ความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ ของผู้ทำวิจัย ดังนั้นจึงไม่มีวิธีการทางสถิติที่จะมาคำนวณความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างได้ (หทัยชนก พรหมเจริญ, 2555 อ้างถึงใน วิทยา วิภาตะพันธุ์, 2560) โดยกลุ่มตัวอย่างที่เลือกมานั้น คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 25 ของจำนวนประชากรทั้งหมดของไร่รื่นรมย์ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2540) ประกอบด้วยผู้บริหารของไร่รื่นรมย์ 2 คน และพนักงานปัจจุบันของไร่รื่นรมย์ 13 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

จากการกำหนดกระบวนการวิจัย (Methodology) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นเครื่องมือในการศึกษานี้ ในครั้งนี้ โดยจะมีการออกแบบโครงสร้างคำถามปลายเปิด เพื่อเป็นประโยชน์ทั้งกับผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ เนื่องจากทางผู้สัมภาษณ์จะได้สอบถามคำถามเพิ่มเติม เจาะลึกถึงประเด็นที่สนใจหรืออยากขยายความต่อไปได้ ในส่วนของผู้ให้สัมภาษณ์ก็สามารถที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเองได้

เต็มที วิธีการค้นคว้าที่เกิดจากสภาวะการณ์ปัจจุบัน อธิบายตามความเป็นจริง เป็นข้อมูลเชิงคุณลักษณะ โดยใช้การแสดงความคิดเห็น วิพากษ์และวิเคราะห์ข้อมูล (พิพิธน์ สัทธิตศักดิ์, 2554) ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นที่ต้องการศึกษา ในแง่ของความชัดเจนและความตรงประเด็น โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.3.1 ศึกษาวิธีการและแนวทางการตั้งคำถาม

ศึกษาวิธีการและแนวทางการตั้งคำถามทางเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิด ทฤษฎี ที่สนับสนุนหัวข้องานวิจัยเพื่อนำมาออกแบบโครงสร้างคำถามในการสัมภาษณ์

3.3.2 เตรียมชุดคำถาม เพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

โดยแบ่งคำถามออกเป็นหมวดหมู่ใหญ่ๆ อยู่สองหมวดหมู่ คือ หมวดแรก คือชุดคำถามทั่วไป ของผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อจะได้ข้อมูลพื้นฐานและเบื้องหลังที่มาที่ไปเฉพาะบุคคล และหมวดที่สอง คือ ชุดคำถาม ที่เชื่อมโยงมาจากแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งแต่ละชุดคำถามจะประกอบไปด้วยเนื้อหาที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงของแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัยนี้จะต่างกันเล็กน้อย โดยถ้าเป็นกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารจะเน้นไปในเรื่องของแนวทางการบริหารงานองค์กรในภาพรวม แต่ถ้าเป็นกลุ่มตัวอย่างพนักงานปัจจุบันของไร่รื่นรมย์จะเน้นไปในเรื่องของการปฏิบัติงานตามแนวทางที่ผู้บริหารวางเป้าหมายไว้ รวมถึงสถานการณ์การทำงานในปัจจุบัน ซึ่งในชุดคำถามจะประกอบไปด้วยคำถาม 5 ส่วนย่อย ดังนี้

3.3.2.1 คำถามชุดที่ 1 กลุ่มผู้บริหาร ไร่รื่นรมย์

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้บริหาร จำนวน 6 ข้อ
 1. เพศ
 2. อายุ
 3. สถานภาพ
 4. ระดับการศึกษาสูงสุด
 5. ตำแหน่งงาน
 6. ประสบการณ์ทำงาน
- ส่วนที่ 2 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับมุมมองในต่อทำงาน 3 ข้อ
 1. ความสุขในการทำงานที่นี้สำหรับเราคืออะไร
 2. สิ่งที่ยากเรียนรู้เพิ่มเติม
 3. สิ่งที่มีใจในการทำงานที่ไร่แห่งนี้

- ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจในแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 5 ข้อ
 1. คำว่าหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับท่านหมายถึงอะไร
 2. คิดว่าหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานด้านอื่นๆด้วยได้หรือไม่ หรือคิดว่าเหมาะที่สุดในด้านการเกษตร
 3. อะไรคือหัวใจหลักของการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 4. อะไรคือ สักยภาพที่ดี หรือ เค้นที่สุดของไร่ จากการประเมินของตัวผู้นำ
 5. ช่วยจำกัดความ คำว่า “การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน” ในมุมมองของตัวเอง
- ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจในแนวคิดของเสียเหลือศูนย์ จำนวน 4 ข้อ
 1. ตามหลักแนวคิดของเสียเหลือศูนย์ (Zero Waste) ในไร่แห่งนี้ มีการลดการสร้างขยะ การใช้ซ้ำและการนำกลับมาใช้ใหม่ (Reduce/ Reuse/ Recycle) ในส่วนไหนของการดำเนินงานและทำอย่างไรบ้าง
 2. คิดว่าจากหลักการลดการสร้างขยะ การใช้ซ้ำและการนำกลับมาใช้ใหม่ (Reduce/ Reuse/ Recycle) ตอนนี้อยู่ที่ไร ทำสิ่งไหนได้ดีที่สุดและทำอย่างไร
 3. คิดว่าจากหลักการลดการสร้างขยะ การใช้ซ้ำและการนำกลับมาใช้ใหม่ (Reduce/ Reuse/ Recycle) สิ่งไหนท้าทายที่สุดเพราะอะไร
 4. คิดว่าการลดของเสียเหลือศูนย์ทำได้จริงไหม (ในแง่ของเกษตรกรเชิงพาณิชย์) ตอนนี้อยู่ที่ไรถือว่าได้ทำดีเป็นที่น่าพอใจไหม
- ส่วนที่ 5 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจในแนวคิดหลักการบริหารองค์กรตามปัจจัย 7 ประการของแมคคินซี

ตารางที่ 3.1 แนวคำถามเกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจในแนวคิดหลักการบริหารองค์กรตามปัจจัย 7 ประการของแมคคินซีในส่วนของกลุ่มผู้บริหารไรรี่นรมย์

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	แนวคำถามที่ใช้
Strategy หรือ กลยุทธ์	ในฐานะผู้นำองค์กร เราได้มีการสื่อสาร เป้าหมาย วิสัยทัศน์ในการทำงานของเราต่อคนในองค์กรหรือคนในไร่ของเราอย่างไร
	คิดว่าปัจจัยอะไรที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานของไร่บ้าง (เทคโนโลยี, การขยายตัวของเศรษฐกิจ)
	มองอนาคตของไร่ในอีกห้าปีข้างหน้าไว้อย่างไร
	ความสำเร็จที่คิดไว้สำหรับไร่รี่ยุคนี้
	อะไรเป็นสิ่งที่ท้าทายในการทำงานกับคนในไร่
	อะไรที่คิดว่าเป็นอุปสรรคในการทำงาน
Structure หรือ โครงสร้างองค์กร	ในแง่ของการบริหารองค์กร เรามีวิธีการจัดการคนให้ถูกกับงาน หรือพัฒนาพวกเขาอย่างไรบ้าง
	วัดผลการทำงานของคนในองค์กรหรือคนในไร่ไว้อย่างไร
	ถ้าผู้นำหรือผู้บริหารเปลี่ยน คิดว่าไร่ของเราจะมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ เพราะอะไรและอย่างไร
Style หรือรูปแบบการบริหาร	มองตัวเองเป็นผู้นำแบบไหน
	มีแบบอย่างการใช้ชีวิตใหม่ เขาเป็นใคร แล้วชอบเขาตรงไหน ด้านไหน
System หรือระบบ	มีการวางระบบการทำงานในไร่ไว้อย่างไรบ้าง
	ระบบไหนที่ยากที่สุด ทำลายที่สุด
Staff หรือ พนักงาน	ถ้ามีคนมาสมัครงานในไร่ แล้วเขาไม่มีความรู้เรื่องการเกษตรเลย เราจะทำอย่างไร รับเข้าทำงานใหม่
	ตอนนี้ให้ความรู้คนในองค์กรอย่างไรบ้าง
Skill & Shared Value หรือ ทักษะและค่านิยมร่วม	อะไรเป็นคุณสมบัติหลัก หรือ ค่านิยมที่ คนในองค์กรเรา หรือ คนในไร่ต้องมี
	ทักษะ หรือ ค่านิยมที่เราพยายามถ่ายทอดให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรมีไหม

วันรมย์

3.3.2.2 คำถามชุดที่ 2 กลุ่มตัวอย่างจากตัวแทนพนักงานปัจจุบันของไร่

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพนักงาน จำนวน 6 ข้อ

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
5. ตำแหน่งงาน
6. ประสบการณ์ทำงาน

- ส่วนที่ 2 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับมุมมองในต่อทำงาน 3 ข้อ

1. ความสุขในการทำงานที่นี่สำหรับเราคืออะไร
2. สิ่งที่ยากเรียนรู้เพิ่มเติม
3. สิ่งที่น่าสนใจในการทำงานที่ไร่แห่งนี้

- ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจในแนวคิด

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 5 ข้อ

1. คำว่าหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับท่านหมายถึงอะไร
2. คิดว่าหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานด้านอื่นๆ ได้หรือไม่ หรือคิดว่าเหมาะที่สุดในด้านการเกษตร

การทำงานด้านอื่นๆ ด้วยได้หรือไม่ หรือคิดว่าเหมาะที่สุดในด้านการเกษตร

3. อะไรคือหัวใจหลักของการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียง

4. อะไรคือ ศักยภาพที่ดี หรือ เติบโตที่สุดของไร่ จากการประเมินของตัวผู้นำ
5. ช่วยจำกัดความ คำว่า “การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน” ในมุมมองของตัวเอง

- ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจในแนวคิด

ของเสียเหลือศูนย์ (Zero Waste) จำนวน 4 ข้อ

1. ตามหลักแนวคิดของเสียเหลือศูนย์ (Zero Waste) ในไร่แห่งนี้ มีการลดการสร้างขยะ การใช้ซ้ำและการนำกลับมาใช้ใหม่ (Reduce/ Reuse/ Recycle) ในส่วนไหนของการดำเนินงานและทำอย่างไรบ้าง

2. คิดว่าจากหลักการลดการสร้างขยะ การใช้ซ้ำและการนำกลับมาใช้ใหม่ (Reduce/ Reuse/ Recycle) ตอนนี้อยู่ที่ไร ทำสิ่งไหนได้ดีที่สุดและทำอย่างไร

3. คิดว่าจากหลักการลดการสร้างขยะ การใช้ซ้ำและการนำกลับมาใช้ใหม่ (Reduce/ Reuse/ Recycle) สิ่งไหนทำหายที่สุดเพราะอะไร
4. คิดว่าการลดของเสียเหลือศูนย์ทำได้จริงไหม (ในแง่ของเกษตรเชิงพาณิชย์) ตอนนี้ที่ไร่ถือว่าได้ทำได้ดีเป็นที่น่าพอใจไหม
 - ส่วนที่ 5 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจในแนวคิดหลักการบริหารองค์กรตามปัจจัย 7 ประการของแมคคินซี

ตารางที่ 3.2 แนวคำถามเกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจในแนวคิดหลักการบริหารองค์กรตามปัจจัย 7 ประการของแมคคินซีในส่วนของกลุ่มตัวอย่างจากตัวแทนพนักงานปัจจุบันของไร่นรมย์

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	แนวคำถามที่ใช้
Strategy หรือ กลยุทธ์	คิดว่าปัจจัยอะไรที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานของไร่บ้าง (เทคโนโลยี, การขยายตัวของเศรษฐกิจ)
	มองอนาคตของไร่นี้อีกห้าปีข้างหน้าไว้อย่างไร
	ความสำเร็จที่คิดไว้สำหรับไร่นรมย์แห่งนี้
	อะไรเป็นสิ่งที่ทำหายในการทำงานกับคนในไร่
	อะไรที่คิดว่าเป็นอุปสรรคในการทำงาน
Structure หรือ โครงสร้างองค์กร	ถ้าผู้นำหรือผู้บริหารเปลี่ยน คิดว่าไร่ของเราจะมีการเปลี่ยนแปลงไหม เพราะอะไรและอย่างไร
	มีแบบอย่างการใช้ชีวิตใหม่ เขาเป็นใคร แล้วชอบเขาตรงไหน ด้านไหน
	มีการวางระบบการทำงานในไร่ไว้อย่างไรบ้าง
System หรือ ระบบ	ตอนนี้ให้ความรู้คนในองค์กรอย่างไรบ้าง
	อะไรเป็นคุณสมบัติหลัก หรือ ค่านิยมที่ คนในองค์กรเรา หรือ คนในไร่ต้องมี
Staff หรือ พนักงาน	ทักษะ หรือ ค่านิยมที่เราพยายามถ่ายทอดให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรมีไหม

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ได้กลุ่มประชากรที่ต้องการจะสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว ทางผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 เมื่อได้กลุ่มประชากรที่ต้องการจะสัมภาษณ์

จึงได้ทำการติดต่อกันหาหมาย วัน เวลาที่จะให้สัมภาษณ์ตามคำถามที่ได้เตรียมไว้ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสะดวกของผู้ให้การสัมภาษณ์เป็นหลัก

3.4.2 ดำเนินการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (in-depth interview)

ตามวัน เวลาที่ตกลงกันไว้ระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้การสัมภาษณ์ ทั้งนี้ก่อนทำการสัมภาษณ์ผู้ทำวิจัยได้ขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ เกี่ยวกับการจดบันทึกข้อมูลขณะทำการสัมภาษณ์ รวมถึงการใช้เครื่องมือบันทึกเสียงเพื่อเก็บข้อมูลให้ครบถ้วน และเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์การศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3.4.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

เป็นประเด็นตามที่ได้กำหนดเป็นคำถามให้กับผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็น

3.4.4 นำข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูล

ทั้งแบบปฐมภูมิ คือ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และข้อมูลทุติยภูมิ คือข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจของโรงเรียนมัธยมบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการนำแนวคิดของเสีเหลือศูนย์มาปฏิบัติใช้ในการดำเนินงาน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากข้อความที่ถูกจดบันทึกมาทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันระหว่างตัวข้อมูลและบริบท โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ (อมาวลี อัมพันศิริรัตน์, 2557)

1. วางแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาแนวทางในการหาคำตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยและคำถามในการวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มาบันทึกให้อยู่ในรูปแบบเอกสาร ทำการอ่าน จัดเรียงข้อมูล และเปรียบเทียบข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ค้นหาคำตอบสำคัญของงานวิจัย
3. หาความเป็นเหตุเป็นผล (Cause and Effect) และความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (Correlation) จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำมาจับประเด็นสำคัญสำหรับการตอบคำถามวิจัย หรือประเด็นอื่นเพิ่มเติมที่พบจากการสัมภาษณ์
4. จัดกลุ่มคำตอบที่มีประเด็นไปในทิศทางเดียวกัน กำหนดประเด็นหลัก (Theme) และค้นหาแบบแผน (Pattern) ของข้อมูลในแต่ละประเด็นหรือระหว่างประเด็น พร้อมการอธิบาย
5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในแต่ละกลุ่มเพื่อหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันระหว่างตัวข้อมูลและบริบทกับความหมาย



บทที่ 4 ผลการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง “การศึกษาปัจจัยและแนวทางพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและแนวคิดของเสี่ยเหลือศูนย์ กรณีศึกษา ไร่รื่นรมย์ อ.เทิง จ.เชียงราย” โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้บริหารและพนักงานของไร่รื่นรมย์ จำนวน 15 คน ซึ่งได้ผลวิจัยดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงาน

คือการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นพื้นฐานของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งจะมีรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษาสูงสุด, ตำแหน่งงาน, ประสบการณ์การทำงานที่ไร่รื่นรมย์ ซึ่งสรุปตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงาน จำนวน 15 คน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน
เพศ	
ชาย	5
หญิง	10
รวม	15
อายุ	
21-30	11
31-40	4
รวม	15
สถานภาพ	
โสด	9
สมรส	6
รวม	15

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงาน จำนวน 15 คน (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน
ระดับการศึกษาสูงสุด	
มัธยมต้น	1
มัธยมปลาย	5
ปวช.	3
ปริญญาตรี	6
รวม	15
ตำแหน่งงาน	
บริหาร	2
บริการ	4
ครัว	2
แม่บ้าน	1
ชุมชน	1
ช่างทั่วไป	1
ปศุสัตว์	1
ผลิต	1
การตลาด	1
Graphic	1
รวม	15
ประสบการณ์ทำงาน	
<1 ปี	2
1-2 ปี	9
3-4 ปี	4
รวม	15

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงาน จำนวน 15 คน พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 10 คน และเพศชาย 5 คน โดยที่กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุระหว่าง 21-30 ปี 11 คน และอายุ 31-40 ปี จำนวน 4 คน กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด 9 คน และสมรส

6 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง มีระดับการศึกษาสูงสุด คือปริญญาตรี จำนวน 6 คน มัธยมศึกษา 5 คน ปวช. 3 คน และ มัธยมต้น 1 คน แบ่งออกเป็นแผนกงานต่างๆได้ 10 แผนก คือ บริหาร 2 คน บริการ 4 คน ครีว 2 คน แม่บ้าน 1 คน ชุมชน 1 คน ช่างทั่วไป 1 คน ปศุสัตว์ 1 คน ผลิต 1 คน การตลาด 1 คน และ Graphic 1 คน รวมทั้งหมด 15 คน

4.2 มุมมองในการทำงาน

4.2.1 ความสุขในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์พบว่า 11 คน จาก 15 คน ตอบว่าเพราะที่นี้อยู่ใกล้บ้าน หรือชุมชนที่ตัวเองเติบโตมา มีครอบครัวเป็นของตัวเองแล้วก็อยากกลับมาทำงานที่บ้าน อยากมีเวลาให้ครอบครัว และไม่ชอบเช่าบ้านอยู่แบบภาระค่าใช้จ่ายที่มากเหมือนเมื่อก่อน

“ใกล้บ้าน ไม่ต้องเช่าบ้าน” (หญิง, 21-30 ปี, การตลาด)

“ใกล้บ้าน จะ ได้มีเวลาอยู่กับลูก” (หญิง, 31-40 ปี, ครีว)

“แม่เป็นคนที่นี่ พอดีมีคนชวนมาใกล้บ้านเลยมาเพราะอยากกลับบ้านแล้ว” (หญิง, 21-30 ปี, เลข)

“มาทำงานที่นี่เพราะแฟนทำงานที่นี่เหมือนกัน ทำงานที่อื่น ไม่มีเงินเก็บ เพราะหมดไปกับค่าเช่าบ้าน ค่าน้ำ ค่าไฟ มาทำงานที่นี่ไม่ต้องมีเงินก็มาทำงานได้” (หญิง, 21-30 ปี, บริการ)

“ตอนอยู่ที่แม่จันค่าใช้จ่ายเยอะกว่าต้องซื้อทุกอย่างแต่มาอยู่ที่นี่ไม่ต้องซื้อและมีคนช่วยเหลือดูแลให้ด้วย” (หญิง, 21-30 ปี, ดูแลห้องพัก)

“มีคนชวนมาทำงานแล้วถือโอกาสได้กลับบ้านเกิดด้วย” (ชาย, 31-40 ปี, ช่างทั่วไป)

4.2.2 สิ่งที่ต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากตำแหน่งงานในไร่ที่ทำอยู่

จากการสัมภาษณ์พบว่า ส่วนใหญ่อยากมีความรู้ที่สามารถนำไปประกอบอาชีพต่อเองได้ เช่น เบเกอรี่ การตลาด หรือการทำเกษตรแบบอินทรีย์อย่างไร้ โดยมองว่าอนาคตอยากออกไปทำธุรกิจส่วนตัวต่อยอดจากการทำเกษตรแบบดั้งเดิม

“อยากลองทำเบเกอรี่ จะได้มีความรู้ติดตัว” (หญิง, 21-30 ปี, บริการ)

“อยากรู้การทำการตลาด” (หญิง, 21-30 ปี, บริการ)

“อยากลองทำเองตั้งแต่ต้นจนจบ” (ชาย, 21-30 ปี, ปศุสัตว์)

4.2.3 สิ่งที่มีใจในการทำงานที่ไร่แห่งนี้

จากการสัมภาษณ์คนส่วนใหญ่ให้ความเห็นตรงกันในเรื่องของการได้มีเวลาให้ครอบครัวมากขึ้น มีเงินเก็บที่มากขึ้นเพราะอาศัยอยู่ที่บ้านของตัวเอง ซึ่งส่วนใหญ่มีที่ทำกินอยู่แล้ว มีการปลูกพืชเลี้ยงสัตว์บ้าง ทำให้ไม่ต้องกังวลในเรื่องค่าใช้จ่ายในครัวเรือน รวมถึงการชื่นชมในการทำงานของผู้บริหาร

“ใกล้บ้าน ไม่ต้องเช่าบ้าน” (หญิง, 21-30 ปี, การตลาด)

“ใกล้บ้าน จะได้มีเวลาอยู่กับลูก” (หญิง, 31-40 ปี, ครัว)

“แม่เป็นคนที่นี่ พอดีมีคนชวนมาใกล้บ้านเลยมาเพราะอยากกลับบ้านแล้ว” (หญิง, 21-30 ปี, เลขา)

“ที่นี่เหมือนครอบครัว คุณเปิดจะคอยแนะนำเป็นเจ้านายที่คอยให้คำปรึกษา เหมือนคุยกันในครอบครัว” (หญิง, 31-40 ปี, ครัว)

“มาทำงานที่นี่เพราะแฟนทำงานที่นี่เหมือนกัน ทำงานที่อื่นไม่มีเงินเก็บ เพราะหมดไปกับค่าเช่าบ้าน ค่าน้ำ ค่าไฟ มาทำงานที่นี่ไม่ต้องมีเงินก็มาทำงานได้” (หญิง, 21-30 ปี, บริการ)

“ตอนอยู่ที่แม่จันค่าใช้จ่ายเยอะกว่าต้องซื้อทุกอย่างแต่มาอยู่ที่นี่ไม่ต้องซื้อและมีคนช่วยดูแลลูกให้ด้วย” (หญิง, 21-30 ปี, ดูแลห้องพัก)

“แม่มาทำงานที่นี่แล้วเห็นผลเอากลับไปทำกับนาที่บ้านได้” (หญิง, 21-30 ปี, ชุมชน)

“เจ้านายดี” (ชาย, 31-40 ปี, ช่างทั่วไป)

“Idol คือ พี่วุฒิ เพราะเขารู้ทุกอย่างเก่งทุกเรื่อง เขามีวิธีการพูด การจัดการและการนำไปใช้ อยากจะทำได้อย่างเขา” (ชาย, 21-30 ปี, ปศุสัตว์)

4.3 ความรู้และความเข้าใจในแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.3.1 นิยามความหมายคำว่าหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จากการสัมภาษณ์พบว่า คนส่วนใหญ่ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า เป็นเรื่องของความรู้จักพอ มีเท่าไรใช้เท่านั้น ไม่ต้องไปขวนขวายไปกู้หนี้ยืมสินคนมาทำมาหากิน ปลูกไว้สำหรับกิน เหลือแล้วค่อยนำไปขาย โดยแบ่งความเห็นได้เป็นสองประเด็นหลักๆ คือ การรู้จักพอเพียงใช้เท่าที่มี รู้จักประมาณตน การรู้จักประหยัดอดออม และการทำเกษตรแบบไม่ใช้เคมี

“เป็นการเอาอินทรีย์มาประยุกต์จัดการบริหารพื้นที่ให้หมุนเวียนได้เรื่อยๆ ใช้เคมีให้น้อยที่สุด โดยเน้นเรื่องการปลูกผัก” (หญิง, 21-30 ปี, การตลาด)

“หาเลี้ยงพอตัวไม่หาเพิ่มเติม ไม่ต่อยอด ทำในปริมาณไม่เยอะ ถ้าทำในปริมาณเยอะๆ มันกลายเป็นธุรกิจมีผลกำไรไม่น่าจะใช่ความพอเพียง” (ชาย, 31-40 ปี, ช่างทั่วไป)

“คำว่าพอดีพอเพียงพอเข้าใจได้ แต่คำว่าภูมิคุ้มกันไม่เข้าใจ ไม่แน่ใจว่าเกี่ยวกับเรื่องเงินๆ ทองๆ ไหมคิดก่อนใช้ ถามตัวเองว่าจำเป็นไหม พอเพียงน่าจะหมายถึงการคิดทบทวนวางแผนก่อนว่า ทำแล้วจะคุ้มไหม” (หญิง, 21-30 ปี, บริการ)

“หลักการทำเกษตรของในหลวง รัชกาลที่9” (หญิง, 21-30 ปี, ชุมชน)

“ทำให้กินในครัวเรือนก่อนเหลือค่อยขาย” (ชาย, 21-30 ปี, ปศุสัตว์)

“ปลูกเอง เก็บเอง กินเอง แต่ไม่น่าใช้เรื่องเกษตรอย่างเดียวเพราะเลี้ยงสัตว์ก็ได้” (ชาย, 21-30 ปี, บริการ)

“คำว่าพอดี คือใช้เท่าที่เรามีแต่ไม่ใช่หมดจะแบ่งเก็บไว้ด้วย” (ชาย, 21-30 ปี, แม่บ้าน)

“คำว่าพอ คือรู้จักประมาณตนเอง มีอะไรก็กิน มีเป็ดมีไก่ก็กิน ไม่ต้องซื้อปลูกผักกินเอง” (หญิง, 21-30 ปี, บริการ)

4.3.2 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการประยุกต์ใช้

จากการสัมภาษณ์พบว่าคนส่วนใหญ่ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ในเรื่องของหลักของความพอเพียง คือการคิดก่อนซื้อ คิดก่อนใช้จ่ายอย่างมีเหตุผลและรู้จักการออม สามารถใช้กับการดำเนินชีวิตประจำวันได้ นอกเหนือจากการทำเกษตร ส่วนในด้านอื่นนั้นไม่ได้ถูกกล่าวถึงระหว่างการสัมภาษณ์และมีบางส่วนที่ไม่ได้นำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำเกษตรเพราะครอบครัวไม่ได้ยึดอาชีพนี้เป็นหลัก

“ปลูกเอง เก็บเอง กินเอง แต่ไม่น่าใช้เรื่องเกษตรอย่างเดียวเพราะเลี้ยงสัตว์ก็ได้” (ชาย, 21-30 ปี, บริการ)

“การประหยัดคอดออม ยอดกระปุก” (ชาย, 21-30 ปี, แม่บ้าน)

“นอกจากการทำเกษตรทำอย่างอื่นก็ได้ แต่ต้องรู้จักพอ” (ชาย, 31-40 ปี, ช่างทั่วไป)

“ปรับใช้ก็แค่ส่วนเรื่องของการใช้จ่าย การปลูกพืชผักยังเป็นเคมีแต่มีการทำนาส่วนผสมด้วย” (หญิง, 21-30 ปี, ผลิต)

“พอเราเห็นว่าที่ไร่ทำเกษตรอินทรีย์แบบในหลวงแล้วดี เลยเอาไปลองทำที่บ้านด้วย ค่อยๆ ปรับ จากส่วนหนึ่งของไร่แล้วค่อยๆขาย ต้องอดทนหน่อยเพราะผลผลิตไม่ดีเท่าเคมีแต่ไม่ป่วย” (หญิง, 21-30 ปี, ชุมชน)

“แค่ใช้ชีวิตให้พอเพียงตามที่มันบ้าน ไม่ค่อยได้นำมาใช้ในชีวิตประจำวันเพราะที่บ้านไม่ได้ทำเกษตร” (หญิง, 21-30 ปี, บริการ)

4.3.3 หัวใจหลักของการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จากการสัมภาษณ์คนส่วนใหญ่ให้ความเห็นไว้ว่า เป็นการรู้จักพอ พอดี เท่าที่มี มีเหตุผล ในส่วนอื่นจากแนวคิดสามห่วงสองเงื่อนไขไม่ได้ถูกกล่าวถึงระหว่างการให้สัมภาษณ์

“ต้องรู้จักพอ” (ชาย, 21-30 ปี, แม่บ้าน)

“ความพอดีในแบบของเรา” (หญิง, 31-40 ปี, แม่ครัว)

“ไม่ต้องไขว่คว้าดิ้นรนอะไรเพิ่มเพื่อจะได้มา” (ชาย, 31-40 ปี, ช่างทั่วไป)

4.3.4 ศักยภาพที่ดี หรือ เหนือที่สุดของใคร จากการประเมินของตัวผู้นำ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบสิ่งที่ตรงกันว่า ศักยภาพของที่ไรแห่งนี้สามารถแบ่งออกมาได้ สองส่วนคือ การทำเกษตรอินทรีย์ 100 % จากการเรียนรู้ ลองผิดลองถูกลงมือทำด้วยตัวเอง และการเปิด โอกาสให้พนักงานหรือผู้ที่สนใจเข้ามาเรียนรู้และลงมือทำเอง

“ปกติจะบอกทุกคนตลอดว่า อยากลองทำอะไรส่วนไหนให้มาบอกเรา เราจะให้เขาลองดูว่า เขาชอบไหม ไม่มีปิดกั้นนะ ให้เขาเลือกแล้วลองดูว่าเขาทำออกมาได้ดีไหม ปล่อยให้เขาเสนอ ความคิดเห็น จะมีคนพูดบ้างไม่พูดบ้าง ต้องคอยกระตุ้นถามเรื่อยๆ” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

“หลังจากจบคอร์สเรียนหนึ่งโรหนึ่งแสน เปิดชวนมาทำโรที่นี่ เราเริ่มต้นจากพื้นที่ว่างเปล่า ค่อยๆปลูกค่อยๆ ทำไปเรื่อยๆ เริ่มทำมาก่อน ทดลองทำแปลงเล็กๆ ปีแรกทำเสร็จน้ำท่วมเลย หลังจากนั้นค่อยเริ่มสังเกตพื้นที่แล้วค่อยๆ ปรับเพิ่มเติมเอา หลักๆ คือต้องลงมือทำเอง ใส่ใจรายละเอียด เล็กๆ น้อยๆ” (ชาย, 31-40 ปี, บริหาร)

4.3.5 นิยามของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในไร่นรมย์

จากการสัมภาษณ์พนักงานในไร่พบว่า คนส่วนใหญ่ยังยึดติดกับตัวของผู้นำ (เปล-ศิริวิมล กิตะพาณิชย์) คนส่วนมากให้ความเห็นว่าถ้าเปลี่ยนผู้นำไม่ได้ เพราะเชื่อในตัวผู้นำมาก มีเพียงบางคน เท่านั้นที่ให้ความเห็นว่าต่อให้ผู้นำเปลี่ยนแต่หากมีระบบที่ดี ก็สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ หรือบางคน ให้ความเห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีลักษณะนิสัยและการทำงานเหมือนผู้บริหารในปัจจุบัน

“ต้องมีระบบ ถ้าทุกอย่างลงระบบ ใครมาบริหารก็ได้” (หญิง, 21-30 ปี, การตลาด)

“ต้องเป็นคนลุยๆ แบบพี่เปลพี่วุฒิ” (หญิง, 21-30 ปี, บริการ)

“ถ้าพี่เปลไม่ทำต่อใครจะมาทำแทน” (ชาย, 21-30 ปี, แม่บ้าน)

“ถ้าไม่มีพี่เปล พี่วุฒิไม่ได้ เพราะที่นี้เหมือนครอบครัว ถ้าคนอื่นมาทำแทนก็ไม่รู้ว่าจะ เหมือนกันหรือเปล่า (หญิง, 21-30 ปี, บริการ)”

“ถ้าวางระบบได้ดี ไม่มีคุณเล คุณวุฒิ ก็น่าจะทำธุรกิจได้” (ชาย, 21-30 ปี, ปศุสัตว์)

“ถ้าไม่มีคุณเปิด คุณวุฒิ ก็ต้องมีคนมารับช่วงต่อ แต่ต้องเข้ากับคนที่นี้ได้ แบบที่รับฟังความคิดเห็น ให้ความเชื่อถือใจ และอำนวยความสะดวกในการตัดสินใจ” (ชาย, 31-40 ปี, ช่างทั่วไป)

4.4 ความรู้และความเข้าใจในแนวคิดของเสียเหลือศูนย์

4.4.1 กระบวนการลดเสียเหลือศูนย์ (Zero Waste) ในไรรีนรมย์

จากการสัมภาษณ์พบว่าในไร่แห่งนี้พนักงานในไร่ทุกคนมีความรู้ว่าการลดขยะ การใช้ซ้ำ หรือการนำกลับมาใช้ใหม่ แต่ละส่วนของที่ไร่นั้นมีวิธีการอย่างไรบ้าง ซึ่งก็คือการลดขยะ โดยการคำนวณการผลิต การแปรรูปและการปรุงอาหารให้พอดีกับความต้องการที่จะใช้ การลดการใช้พลาสติกโดยการใช้ซ้ำ และนำไปรีไซเคิลบางส่วน ในส่วนของขยะอินทรีย์ที่เกิดขึ้นในไร่จะถูกนำไปทำปุ๋ยหมักทั้งหมด แต่ในส่วนของกากจัดขยะที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากขยะอินทรีย์ไม่ได้ถูกกล่าวถึง ระหว่างการให้สัมภาษณ์ นอกเหนือจากการพักน้ำในบ่อ หรือนำขยะที่ไม่ใช่อินทรีย์ไปทิ้งข้างนอกไร่

“เอาเศษอาหารไปทำปุ๋ยหมัก” (หญิง, 31-40 ปี, คริว)

“รับบริจาคถุงกระดาษจากลูกค้ามาใช้ของแทนถุงพลาสติก” (หญิง, 21-30 ปี, การตลาด)

“เอาหลอดพลาสติกไปตัดทำเป็นไส้เบาะรองสไลเดอร์” (หญิง, 21-30 ปี, บริการ)

“ใช้จุลินทรีย์ บำบัดน้ำเสีย ปรับสมดุลธรรมชาติ และระบบนิเวศ” (ชาย, 31-40 ปี, บริหาร)

4.4.2 ความพึงพอใจต่อการลดการสร้างขยะ การใช้ซ้ำและการนำกลับมาใช้ใหม่ (Reduce/ Reuse/ Recycle) ในไรรีนรมย์

จากการสัมภาษณ์พบว่าจากกระบวนการทั้งหมด คนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าที่ไร่แห่งนี้สามารถจัดการขยะอินทรีย์ได้ดีที่สุดจากการนำไปแปรรูปและการทำเป็นปุ๋ยหมัก โดยในส่วนอื่นๆ เช่น การใช้ซ้ำ มีเพียงบางส่วนที่ทำได้คือ ถุงพลาสติกห่อผัก นำขวดพลาสติกที่ลูกค้านำมาจากข้างนอกไร่ ไปใช้รดน้ำในไร่ และการรีไซเคิลหลอดพลาสติกเป็นไส้ของเบาะรองสไลเดอร์ ยังขาดส่วนของการกำจัดขยะที่ไม่ใช่ขยะอินทรีย์ภายในไร่ที่ไม่ได้ถูกกล่าวถึงแต่ยังไม่มีการจัดการเองภายในไร่

“แยกเศษอาหารไปทำปุ๋ย” (หญิง, 21-30 ปี, บริการ)

“วางแผนการใช้วัสดุบะจะได้ไม่เหลือทิ้งแล้วไปทำเป็นปุ๋ย” (หญิง, 21-30 ปี, ผลิต)

“ถ้ามีสต็อกวัสดุบะมากเกินไป จะนำไปแปรรูปทำอาหารให้พนักงานกิน” (หญิง, 31-40 ปี, คริว)

4.4.3 ความท้าทายจากหลักการลดการสร้างขยะ การใช้ซ้ำและการนำกลับมาใช้ใหม่ (Reduce / Reuse / Recycle)

จากการสัมภาษณ์พบว่าพนักงานทุกคนให้ความเห็นว่า พวกเขาไม่สามารถปฏิเสธคำขอจากลูกค้าที่มาทานอาหารในร้าน ที่ให้ห่ออาหารที่เหลือกลับโดยใช้กล่องและถุงพลาสติกได้ โดยกล่าวว่า ยังไม่มีสิ่งที่จะมาทดแทนพลาสติกได้ในตอนนี้ จึงทำให้การลดขยะประเภทที่ไม่ใช่อินทรีย์เป็นสิ่งที่ยังคงท้าทายอยู่เพราะในทางหนึ่งร้านอาหารถือเป็นส่วนของงานบริการที่ยังต้องรับฟังเสียงของลูกค้าด้วย

“ไม่รู้ว่าจะใช้อะไรแทนพลาสติก” (ชาย, 21-30 ปี, บริการ)

“ลูกค้าขอให้ห่ออาหารที่เหลือใส่ถุงพลาสติก” (หญิง, 21-30 ปี, บริการ)

“เรายังไม่สามารถจัดการขยะที่ไม่ใช่ขยะอินทรีย์ภายในร้านได้” (ชาย, 21-30 ปี, ปศุสัตว์)

4.4.4 ระดับความพึงพอใจต่อการลดของเสียเหลือศูนย์ของไรรีนรมย์ (ในแง่ของเกษตรกรเชิงพาณิชย์)

จากการสัมภาษณ์พบว่าในการจัดการขยะอินทรีย์นั้นทำได้จริง แต่ส่วนของการจัดขยะที่ไปทิ้งของนอกไร่ทำให้ไม่สามารถที่กล่าวได้ว่าทำได้จริง 100% เพราะธุรกิจเรามีขนาดเล็ก ไม่สามารถจัดการขยะประเภทอื่นได้เอง ยังต้องนำเข้าบางอย่างจากภายนอก เช่น กากน้ำตาล รำข้าว ที่ไร่ไม่สามารถผลิตเองได้ หรือสีข้าวเองได้

“คิดว่าประมาณ 60% เพราะบางอย่างที่ไร่ทำเองไม่ได้ ต้องซื้อมาจากที่อื่น” (ชาย, 21-30 ปี, ปศุสัตว์)

“น่าจะได้แต่ไม่ทั้งหมด” (หญิง, 21-30 ปี, บริการ)

“เรายังต้องเอาขยะ พวกเศษพืชฯ ไปทิ้งข้างนอกไร่” (หญิง, 21-30 ปี, บริการ)

“ถ้าเป็นเศษอาหารก็เอาไปทำปุ๋ยได้หมด” (หญิง, 21-30 ปี, ผลิต)

4.5 ความรู้และความเข้าใจในแนวคิดหลักการบริหารองค์กรตามปัจจัย 7 ประการของแมคคินซี

4.5.1 การสื่อสาร เป้าหมาย วิสัยทัศน์ในการทำงานของเราต่อคนในองค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่า ด้วยแนวทางการบริหารที่เป็นเหมือนที่ปรึกษามากกว่าการเป็นเจ้าของ และการรับฟังความคิดเห็นจะช่วยให้การสื่อสารภายในองค์กรมีความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้น

แต่ในแง่ของการทำงานบางอย่างลูกน้องอาจจะใช้ประโยชน์จากความเป็นที่ปรึกษาในการไม่ทำตามระเบียบบางอย่าง

“พยายามสร้างแรงบันดาลใจให้คน” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

“รับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ทุกคนพูด มีการสื่อสาร เกิดการแลกเปลี่ยน” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

“ทำให้ดูแลดีกว่า” (ชาย, 31-40 ปี, บริหาร)

4.5.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของไรรีนรมย์

จากการสัมภาษณ์พบว่า ยังมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้ยังไม่ไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ว่าเป็นมากกว่าเรื่องของธุรกิจ แต่เป็นการทำเกษตรอินทรีย์ที่จะต้องพัฒนาจนสามารถครอบคลุมค่าใช้จ่ายภายในไรได้และค่อยพัฒนาในส่วนอื่นต่อไป การนำระบบเข้ามาเพื่อให้ทุกส่วนงานมีการเชื่อมโยงกัน ในส่วนเรื่องของคนถ้าคนในพื้นที่ไม่รู้สึกรู้ว่ามีแรงผลักดันที่จะช่วยกันทำให้ไรเติบโตขึ้น มีการพัฒนา มากขึ้นการดำเนินงานก็จะไม่สามารถเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้อย่างแท้จริง

“เรายังไม่สามารถทำให้ไรอยู่ได้ด้วยเกษตร100%” (ชาย, 31-40 ปี, บริหาร)

“ไม่มีใครยอมเป็นหัวหน้า” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

“ระบบยังไม่ลงตัว มีใช้แค่บางส่วนเท่านั้น เช่นการทำบัญชี” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

4.5.3 อนาคตของไรรีนรมย์ในอีกห้าปีข้างหน้า

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารให้ความเห็นว่าอยากให้ที่นี้อยู่ได้ด้วยตัวเอง มีการทำงานร่วมกับชุมชนมากขึ้น ไม่ต้องยึดติดกับตัวของผู้นำ อยากให้ทุกคนรู้สึกรู้ว่าที่นี่เป็นที่ของทุกคนจะได้มีแรงจูงใจในการอยากพัฒนางานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น

“ปีแรกๆ เราทำการตลาดที่เน้นตัวเป็ด จนเป็ดคิดว่าอยากจะลดการนำเสนอในตัวเป็ดและยกตัวอย่างความสำเร็จของคนในชุมชนมากกว่า” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

“ความยั่งยืน คือการที่ธุรกิจไปต่อได้โดยไม่ต้องมีเรา ทุกคนมีเป้าหมายและมองหาการต่อยอด” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

4.5.4 ความสำเร็จที่คิดไว้สำหรับไรรีนรมย์แห่งนี้

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่าเป็นที่ๆสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนผ่านการทำเกษตรอินทรีย์ โดยเป็นเหมือนศูนย์แห่งการเรียนรู้ เป็นที่ๆ คน มาแลกเปลี่ยนความรู้ พักผ่อนและสร้างแรงบันดาลใจในการใช้ชีวิต

“ความยั่งยืน คือการที่ธุรกิจไปต่อได้โดยไม่ต้องมีเรา ทุกคนมีเป้าหมายและมองหาการต่อยอด” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

“ทำให้ที่นี่ไปต่อได้ โดยการทำเกษตรเป็นหลัก” (ชาย, 31-40 ปี, บริหาร)

4.5.5 สิ่งที่ทำหายในการทำงานกับคนในไร่รีนรมย์

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่าการเพิ่มตำแหน่งให้ เพิ่มเงินเดือนไม่สามารถจูงใจคนในไร่ให้ขึ้นมาเป็นหัวหน้าได้ และคู่มือที่ให้ไปในแต่ละแผนกมันเยอะพนักงานไม่อ่าน เข้าใจไปคนละทาง

“ไม่มีใครยอมเป็นหัวหน้า” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

“มีคู่มือแต่คนไม่อ่าน ไม่ทำตาม” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

4.5.6 อุปสรรคในการทำงานในไร่รีนรมย์

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่ามีปัญหาในสวนส่วนหลักคือ พนักงานไม่มีใครอยากขึ้นมารับผิดชอบงานที่เพิ่มขึ้น คิดว่าเป็นเรื่องที่หนักเกินไป ทำเท่านี้ก็พอแล้ว อยากกลับไปเลี้ยงลูกที่บ้าน พ่อแม่ที่เกษียณแล้วของผู้บริหารก็มาช่วยดูแลไร่ด้วย ทำให้บางครั้งลูกน้องจะเกิดความสับสนไม่แน่ใจว่าต้องฟังคำสั่งใคร

“ไม่มีใครอยากเป็นหัวหน้า ให้เงินเพิ่มก็ไม่เอา” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

“ลูกน้องไม่รู้จะฟังใคร เจ้านายมีหลายคน” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

“มีระบบ แต่ไม่มีคนใช้” (หญิง, 21-30 ปี, การตลาด)

4.5.7 วิธีการบริหารและพัฒนาคนในองค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารให้ความเห็นว่า ในเรื่องของการบริหารคนต้องให้พนักงานมีความอยากเรียนรู้ แล้วจะทำสิ่งนั้นออกมาได้ดี โดยที่มีใจที่อยากจะพัฒนาไปเอง พยายามให้พนักงานสื่อสารเพื่อที่ผู้บริหารจะได้รับทราบสิ่งที่สามารถนำไปใช้ได้จริง แต่ส่วนมากพนักงานที่อาศัยในพื้นที่ไม่ค่อยกระตือรือร้นมากเท่าไร พนักงานที่เข้ามาใหม่มักจะโดนกลั่น ขาดความอยากเรียนรู้

“ถามจากความสนใจก่อน” (ชาย, 31-40 ปี, บริหาร)

“รับฟังความคิดเห็น” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

“ให้แสดงความคิดเห็น” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

4.5.8 การวัดผลการทำงานของคนในองค์กรหรือคนในไร่รีนรมย์

จากการสัมภาษณ์พบว่ายังไม่ได้มีการนำผลการวัดผลมาใช้อย่างจริงจังและสม่ำเสมอ เลยอาจทำให้ผู้บริหารไม่สามารถมองเห็นปัญหาหรือข้อที่ต้องแก้ไขหรือต้องทำต่อไปนั่นคืออะไร เพราะงานที่ต้องดูแลมีมากและเหมือนว่าต้องดูแลในทุกๆส่วนเองในรายละเอียด เวลาที่พบปัญหาก็ค่อยๆ ทอยแก้ไปเป็นเรื่อยๆ มากกว่า ทำให้ไม่สามารถพัฒนาการดำเนินงานของไร่ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดการณ์เอาไว้ได้

“มีคู่มือคนยังไม่อ่านเลย” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

“ให้ลองเปลี่ยนไปเรื่อยๆ” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

“ที่นี้มันไม่เป๊ะเลย สัตว์ยังทำหน้าตาออกมาไม่เหมือนกันทุกวันเลย” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

4.5.9 ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานของไร่รีนรมย์

จากการสัมภาษณ์พบว่าคนส่วนมากให้ความสำคัญที่ตัวบุคคล เพราะปักใจเชื่อไปแล้วหลังจากที่เห็นผลในสิ่งที่ทำ แล้วไม่แน่ใจว่าใครจะมาแทนได้

“คิดว่าเปลี่ยน เพราะไม่รู้ว่าจะคนใหม่ถ้าจะมา เขาเป็นใคร” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

“ต้องเป็นที่เปิดที่วุฒิ คนอื่นไม่ได้” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

“ถ้าไม่ใช่ที่เปิดที่วุฒิ แล้วใครจะมาทำ จะทำได้อย่างไรหรือเปล่า” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

4.5.10 การสะท้อนตัวเองในมุมมองของผู้นำ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารได้กล่าวไว้ว่าตนเองบริหารงานแบบเป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษา มากกว่าการเป็นเจ้านายที่คอยสั่งการอย่างเดียว

“เปิด อยากให้เขามองเราเป็น โค้ช คอยแนะนำ เพิ่มเติมมากกว่าเป็นเจ้านาย เพราะอยากให้คนแสดงความคิดเห็น ไม่อยากปิดกั้น” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

4.5.11 แบบอย่างในการใช้ชีวิต

จากการสัมภาษณ์พบว่า คนส่วนใหญ่ในไร่ มีผู้นำเป็นแบบอย่างในการใช้ชีวิต ในรูปแบบการบริหารที่ใกล้ชิดเหมือนคนในครอบครัว เห็นแบบอย่างจากพ่อแม่ของผู้นำที่ให้คุณเป็นแบบอย่างเช่นกัน

“พ่อ แม่ และเจ้านาย” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

“พ่อแม่คุณเปิด” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

“พีเปิด พีวุฒิ” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

4.5.12 การวางระบบการทำงานในไร่รีนรมย์

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารจะพบว่า มีการเตรียมข้อมูลการทำงานให้กับทุกคนแล้วแต่คนไม่อ่านไม่ทำตามอย่างสม่ำเสมอ

“มีการทำคู่มือของแต่ละแผนกไว้แล้ว” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

“กำลังเอาระบบcomputer softwareมาลง” (หญิง, 21-30 ปี, การตลาด)

“ถ้ามีระบบ ใครมาทำงานตรงนี้ก็” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

4.5.13 ระบบที่ยากและท้าทายที่สุด

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่า งานบริหารคนเป็นเรื่องที่ทำท่ายที่สุดเพราะแต่ละคนมีความต้องการไม่เหมือนกันแล้วบางครั้งเขาก็ไม่ได้สื่อสารออกมาทุกอย่างที่คิดไว้ ไม่รู้ว่าเป็นเพราะอะไรทำให้คนขาดความกระตือรือร้น ทำงานไปวันๆเท่าที่ได้ ไม่ค่อยคิดจะต่อยอดหรือยากเปลี่ยนแปลง

“เรื่องคน” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

4.5.14 หลักเกณฑ์ในการรับคนเข้าสู่องค์กร (ในไร่รีนรมย์)

จากการสัมภาษณ์พบว่า ที่ไร่แห่งนี้ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้มากกว่าความรู้ และจะต้องเป็นคนที่มีจุดยืนที่ชัดเจน รู้เป้าหมายในชีวิต พร้อมทั้งจะลองผิดลองถูก

“คิดว่าได้ แต่ต้องถามเป้าหมายเขาก่อน ว่าต้องการอะไร” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

“คิดว่าได้ ถ้าเป็นคนที่ยากลองทำจริงๆ” (ชาย, 31-40 ปี, บริหาร)

4.5.15 การความรู้คนในองค์กร (ไร่รีนรมย์)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่า มีการทำคู่มือของแต่ละแผนกแล้วแต่คนไม่อ่าน และจากพนักงานในไร่ไม่มองว่า เรื่องของการถ่ายทอดความรู้ได้จากการสังเกต หรือลองลงมือทำ

“ให้เขาลองทำทุกอย่างเอง ให้อำนาจลูกน้อง” (หญิง, 21-30 ปี, บริหาร)

“ลงมือทำให้ดูเป็นตัวอย่างแล้วให้ศึกษาจากผลลัพธ์” (ชาย, 31-40 ปี, บริหาร)

4.5.16 ค่านิยมที่สะท้อนวัฒนธรรมองค์กร

จากการสัมภาษณ์ พบว่าคนส่วนมากให้ความสำคัญกับลักษณะนิสัยมากกว่าความรู้และคิดว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมากกว่า เพราะความรู้สามารถพัฒนาเพิ่มได้ถ้าบุคคลนั้นมีใจพร้อมที่จะเรียนรู้ต่อสิ่งใหม่ๆ และไม่หยุดพัฒนาตัวเอง โดยส่วนมากเน้นไปเรื่องของการทำเกษตร

“ต้องเป็นคนที่อดทน เป็นคนถึกๆ” (หญิง, 21-30 ปี, บริการ)

“ต้องมีใจ รักการทำเกษตร” (หญิง, 21-30 ปี, ชุมชน)

“เป็นคนที่ยากเรียนรู้ และกล้าลงมือทำ” (ชาย, 31-40 ปี, ช่างทั่วไป)



บทที่ 5

อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง “การศึกษาปัจจัยและแนวทางพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและแนวคิดของเสี่ยเหลือศูนย์ กรณีศึกษา ไร่รื่นรมย์ อ.เทิง จ.เชียงราย” โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากตัวแทนผู้บริหารและพนักงานของไร่รื่นรมย์ จำนวน 15 คน

5.1 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยและแนวทางพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและแนวคิดของเสี่ยเหลือศูนย์ กรณีศึกษา ไร่รื่นรมย์ อ.เทิง จ.เชียงราย” สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของพนักงาน

หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 10 คน และเพศชาย 5 คน โดยที่กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุระหว่าง 21-30 ปี 11 คน และอายุ 31-40 ปี จำนวน 4 คน กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด 9 คน และสมรส 6 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง มีระดับการศึกษาสูงสุด คือปริญญาตรี จำนวน 6 คน มัธยมศึกษา 5 คน ปวช. 3 คน และ มัธยมต้น 1 คน แบ่งออกเป็นแผนกงานต่างๆ ได้ 10 แผนก คือ บริหาร 2 คน บริการ 4 คน ครั้ว 2 คน แม่บ้าน 1 คน ชุมชน 1 คน ช่างทั่วไป 1 คน ปศุสัตว์ 1 คน ผลิต 1 คน การตลาด 1 คน และ Graphic 1 คน รวมทั้งหมด 15 คน

5.1.2 มุมมองในต่อทำงาน

หลังจากการวิเคราะห์ พบว่า 11 คน จาก 15 คน ตอบว่าสิ่งที่ทำให้มีความสุขในการทำงาน เป็นเพราะที่นี้อยู่ใกล้บ้าน หรือชุมชนที่ตัวเองเติบโตมา มีครอบครัวของตัวเองแล้วก็อยากกลับมาทำงานที่บ้าน อยากมีเวลาให้ครอบครัว และไม่อยากจะเข้าบ้านอยู่แบบภาระค่าใช้จ่ายที่มากเหมือนเมื่อก่อน และเจ้านายใจดี คอยให้คำปรึกษา ดูแลใกล้ชิด สิ่งที่ต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมพบว่า ส่วนใหญ่อยากมีความรู้ที่สามารถนำไปประกอบอาชีพต่อเองได้ เช่น เบเกอรี่ การตลาด หรือการทำเกษตรแบบอินทรีย์อย่างที่

ไว้ โดยมองว่าอนาคตอยากออกไปทำธุรกิจส่วนตัวต่อยอดจากการเกษตร สิ่งที่มีใจในการทำงานที่ไร่นี้พบว่าคนส่วนใหญ่ให้ความเห็นตรงกันในเรื่องของการได้มีเวลาให้ครอบครัวมากขึ้น มีเงินเก็บที่มากขึ้นเพราะอาศัยอยู่ที่บ้านของตัวเอง ซึ่งส่วนใหญ่มีที่ทำกินอยู่แล้ว มีการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์บ้าง ทำให้ไม่ต้องกังวลในเรื่องค่าใช้จ่ายในครัวเรือน

5.1.3 ความรู้และความเข้าใจในแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

หลังจากการวิเคราะห์ คำว่าหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับคนในไร่นี้พบว่า คนส่วนใหญ่ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า เป็นเรื่องของการรู้จักพอ มีเท่าไรใช้เท่านั้น ไม่ต้องไปขวนขวายไปกู้หนี้ยืมสินคนมาทำมาหากิน ปลูกไว้สำหรับกิน เหลือแล้วค่อยนำไปขาย ส่วนของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานด้านอื่นๆ ด้วยในเรื่องของการรู้จักประหยัดคอดออม คิดถึงความจำเป็นก่อน โดยที่ไม่ได้กล่าวถึงแนวคิดอื่นๆ ในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในด้านอื่นๆ เช่น เงื่อนไขความรู้ หรือคุณธรรม โดยที่การรู้จักพอ พอดี เท่าที่มี มีเหตุผลคือหัวใจหลักของการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ถูกสะท้อนออกมาในระหว่างการให้สัมภาษณ์ ในด้านของศักยภาพที่ดีที่สุดของไร พบสิ่งที่ตรงกันว่า ศักยภาพของที่ไร่นี้สามารถแบ่งออกมาได้สองส่วนคือ การทำเกษตรอินทรีย์ 100 % และการเปิดโอกาสให้พนักงานหรือผู้ที่สนใจเข้ามาเรียนรู้และลงมือทำเองในส่วนของ “การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน” คนส่วนใหญ่ยังยึดติดกับตัวของผู้นำ คนส่วนมากให้ความเห็นว่าถ้าเปลี่ยนผู้นำไม่ได้ เพราะเชื่อในตัวผู้นำมาก

5.1.4 ความรู้และความเข้าใจในแนวคิดของเสียเหลือศูนย์

หลังจากการวิเคราะห์พบว่า ตามหลักแนวคิดของเสียเหลือศูนย์ (Zero Waste) ในไร่นี้พนักงานในไร่นี้ทุกคนมีความรู้ว่าการลดขยะ การใช้ซ้ำ หรือการนำกลับมาใช้ใหม่ แต่ละส่วนนั้นมีวิธีการอย่างไรบ้าง ซึ่งก็คือการลดขยะโดยการคำนวณการผลิต การแปรรูปและการปรุงอาหารให้พอดีกับความต้องการที่จะใช้ การลดการใช้พลาสติกโดยการใช้ซ้ำ และนำไปรีไซเคิลบางส่วน ในส่วนของขยะอินทรีย์ที่เกิดขึ้นในไร่นี้จะถูกนำไปทำปุ๋ยหมักทั้งหมด โดยที่คนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าที่ไร่นี้สามารถจัดการขยะอินทรีย์ได้ดีที่สุดจากการนำไปทำเป็นปุ๋ยหมัก โดยในส่วนอื่นๆ เช่น การใช้ซ้ำ มีเพียงบางส่วนที่ทำได้คือ ถูพลาสติกห่อผัก นำขวดพลาสติกที่ถูกค่านำมาจากข้างนอกไรไปใช้รดน้ำในไร และการใช้รีไซเคิลหลอดพลาสติกเป็นไส้ของเบาะรองสไลเดอร์ ในแง่ของความท้าทายทุกคนให้ความเห็นว่า พวกเขาไม่สามารถปฏิเสธค่าของจากลูกค้าที่มาทานอาหารในไร ที่ให้ห่ออาหารที่เหลือกลับ โดยใช้กล่องและถุงพลาสติกได้ โดยกล่าวว่ายังไม่มีสิ่งที่จะมาทดแทนพลาสติกได้ในตอนนี้ จึงทำให้การลดขยะประเภทที่ไม่ใช่อินทรีย์เป็นสิ่งที่ยังคงท้าทายอยู่เพราะในทางหนึ่งร้านอาหารถือเป็น

ส่วนของงานบริการที่ยังต้องรับฟังเสียงของลูกค้าด้วย ส่วนในการจัดการขยะอินทรีย์นั้นทำได้จริง แต่ส่วนของจัดการขยะที่ไปทิ้งของนอกโร่นั้นถือเป็นปัจจัยที่ทำให้ไม่สามารถที่กล่าวได้ว่าการดำเนินงานของโร่นั้นมัธย นั้นสามารถลดของเสียจนเหลือศูนย์ได้จริง 100% เพราะธุรกิจมีขนาดเล็ก ทางไรไม่สามารถจัดการขยะประเภทอื่นได้เอง แล้วทางไรยังต้องนำเข้าของเหลือบางอย่างจากการแปรรูปสินค้าเกษตรบางอย่างจากภายนอก เช่น กากน้ำตาล รำข้าว ที่ไรไม่สามารถผลิตเองได้ หรือสีข้าวเองได้

5.1.5 ความรู้และความเข้าใจในแนวคิดหลักการบริหารองค์กรตามปัจจัย 7 ประการของแมคคินซี

หลังจากการวิเคราะห์พบว่าด้วยแนวทางการบริหารที่เป็นเหมือนที่ปรึกษามากกว่าการเป็นเจ้าของ และการรับฟังความคิดเห็นจะช่วยให้การสื่อสารภายในองค์กรมีความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้น แต่ในแง่ของการทำงานบางอย่างลูกน้องอาจจะใช้ประโยชน์จากความเป็นที่ปรึกษาในการไม่ทำตามระเบียบบางอย่าง โดยที่ยังมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้ยังไม่ไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ว่าเป็นมากกว่าเรื่องของธุรกิจ แต่เป็นการทำเกษตรอินทรีย์ที่จะต้องพัฒนาจนสามารถครอบคลุมค่าใช้จ่ายภายในไรได้และค่อยพัฒนาในส่วนอื่นๆ ไป ส่วนเรื่องของคนถ้าคนในพื้นที่ไม่รู้สึกรักมีแรงผลักดันที่จะช่วยกันทำให้ไรเติบโตขึ้น มีการพัฒนามากขึ้นการดำเนินงานก็จะไม่สามารถเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้อย่างแท้จริง มองอนาคตของไรนี้ในอีกห้าปีข้างหน้าไว้ว่า อยากให้ที่นี้อยู่ได้ด้วยตัวเอง ไม่คิดยึดที่ตัวบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กร และอยากให้ที่ไรแห่งนี้มีการทำงานร่วมกับชุมชนมากขึ้น และอยากให้ไรแห่งนี้ เป็นที่ๆ สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนผ่านการทำเกษตรอินทรีย์ โดยเป็นเหมือนศูนย์แห่งการเรียนรู้ สิ่งที่ทำทนายในการทำงานกับคนในไร “ไม่มีใครยอมเป็นหัวหน้า” พบว่าการเพิ่มตำแหน่งให้ เพิ่มเงินเดือนไม่สามารถจูงใจคนในไรให้ขึ้นมาเป็นหัวหน้าได้

ในแง่ของอุปสรรคในการทำงานพบว่ามีปัญหาในส่วส่วนหลักคือพนักงานไม่มีใครอยากขึ้นมารับผิดชอบงานที่เพิ่มขึ้น คิดว่าเป็นเรื่องที่หนักเกินไป ทำเท่านี้ก็พอแล้ว อยากกลับไปเลี้ยงลูกที่บ้าน พอพ่อแม่ของผู้บริหารเข้ามาช่วยเหลือไรด้วย บางครั้งพนักงานจะเกิดความสับสน ไม่แน่ใจว่าต้องฟังคำสั่งใคร ในเรื่องของการบริหารคนต้องให้พนักงานมีความอยากเรียนรู้แล้วพนักงานจะทำสิ่งนั้นออกมาได้ดี โดยที่มีใจที่อยากจะพัฒนาไปเอง พยายามให้พนักงานพูดให้สื่อสารเราจะได้ผลลัพธ์ที่คนนำไปใช้ได้จริง แต่ในแง่ของการชี้วัดความสำเร็จยังไม่ได้มีการนำการวัดผลมาใช้อย่างจริงจังและสม่ำเสมอ เลยอาจทำให้ผู้บริหารไม่สามารถมองเห็นปัญหาหรือข้อที่ดีที่ต้องทำต่อไปคืออะไร ซึ่งในตอนนี้คนส่วนมากให้ความสำคัญที่ตัวบุคคล เพราะปักใจเชื่อไปแล้ว หลังจากให้เห็นผลในสิ่งที่ทำแล้วไม่แน่ใจว่าใครจะมาแทนได้ ผู้บริหารจะบริหารงานแบบ“เป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษามากกว่า” การเป็นเจ้านายที่คอย

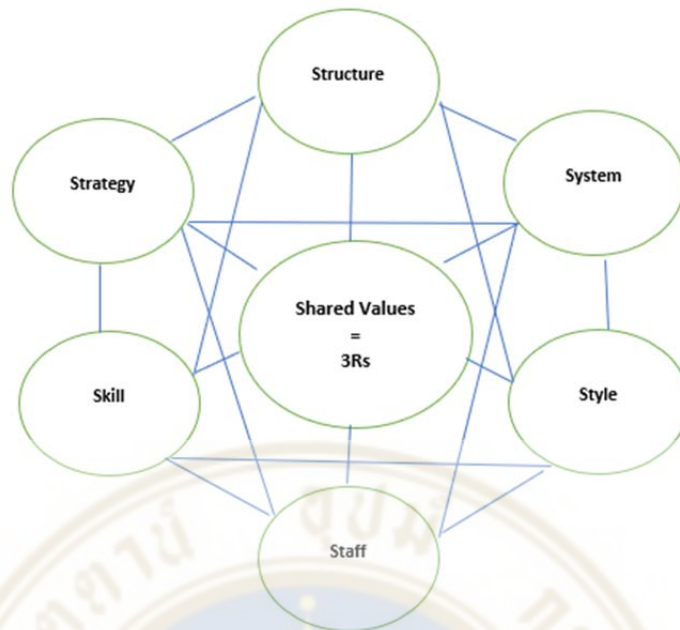
สั่งการอย่างเด็ดขาดจึงทำให้คนส่วนใหญ่ในไร่ มีผู้นำเป็นแบบอย่างในการใช้ชีวิต ในรูปแบบการบริหาร ที่ใกล้ชิดเหมือนคนในครอบครัว เห็นแบบอย่างจากพ่อแม่ของผู้นำที่ทำให้ดูเป็นแบบอย่างเช่นกัน

ในส่วนระบบการทำงานในไร่พบว่า มีการเตรียมข้อมูลการทำงานให้กับพนักงานทุกคน แล้วแต่คนไม่อ่านไม่ทำตามเข้าใจไปคนละอย่างและยังไม่ได้มีการวัดผลการทำงานที่เป็นรูปธรรมและ สม่ำเสมอ โดยสิ่งที่ทำหายที่สุดยังคงเป็นเรื่องของงานบริหารคน เพราะแต่ละคนมีความต้องการไม่ เหมือนกันแล้วบางครั้งพนักงานไม่ได้สื่อสารออกมาทุกอย่างที่คิดไว้ แต่พบว่าที่ไร่แห่งนี้ให้ความสำคัญ ต่อการเรียนรู้มากกว่าความรู้ และเป็นคนที่มีความขยันที่ชัดเจน รู้เป้าหมายในชีวิต พร้อมทั้งจะลองผิดลอง ถูก จึงไม่ได้ยึดติดกับคุณลักษณะในด้านอื่นมากนัก ให้ความสำคัญกับลักษณะนิสัยมากกว่าความรู้และ คิดว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมากกว่า เพราะความรู้สามารถพัฒนาเพิ่มได้ถ้าบุคคลนั้นมีใจพร้อมที่จะเรียนรู้ต่อ สิ่งใหม่ๆ และไม่หยุดพัฒนาตัวเอง

กล่าวโดยสรุปโดยอ้างอิงจากปัจจัย 7 ประการของแมคคินซีพบว่าที่ไร่แห่งนี้มีปัจจัยที่ เกื้อหนุนในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเป็นบางส่วนเท่านั้น นั่นก็คือ วัฒนธรรมหรือ กลยุทธ์ในการบริหารงานของผู้นำองค์กรที่มีความขยันและความชัดเจนในความเป็นไร่ที่เริ่มต้นตั้งแต่เริ่ม มาจนถึงปัจจุบันและภาพที่มองไว้ในอนาคต ลักษณะการนำของผู้นำไม่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน แต่อาจจะต้องเพิ่มความชัดเจนในการสั่งงานและติดตามผลมากกว่าการเป็นที่ปรึกษาเพียงอย่างเดียว นอกเหนือจากสองปัจจัยที่กล่าวมา ยังมีปัจจัยอีกห้าด้านที่ยังต้องพัฒนาและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานขององค์กร

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยและแนวทางพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและแนวคิดของเสี่ยเหลือศูนย์ กรณีศึกษา ไร่รื่นรมย์ อ.เทิง จ.เชียงราย” ผู้วิจัย ขอเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร เพื่อที่จะสามารถนำหลักการที่เกี่ยวข้องไปปรับใช้ในการวางแผนนโยบาย การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความยั่งยืน ด้วยการวางแนวทางการปรับปรุง ประสิทธิภาพขององค์กร ตามแนวคิดการลดของเสี่ยเหลือศูนย์และปัจจัย 7 ประการของแมคคินซี โดยมุ่งให้องค์กรนั้นมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือการลดของเสี่ยเหลือศูนย์ ที่จะต้องคำนึงถึงกระบวนการ การลดของที่จะทิ้งให้น้อยลง การนำกลับมาใช้ซ้ำหรือการยืดอายุ และการนำขยะที่ย่อยสลายได้ไปผ่าน กระบวนการจนสามารถนำมาใช้ซ้ำได้ ตามปัจจัยต่างๆ ของแมคคินซีดังเช่นภาพที่ 5.2



ภาพที่ 5.1 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรบนแนวคิดของเสียเหลือศูนย์

5.2.1 การวางแผนนโยบายและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร (Structure)

เป็นเรื่องที่จะต้องทำให้ชัดเจนถึงอำนาจและความรับผิดชอบของบุคคลในแผนกต่างๆ ว่าใครจะต้องรายงานใคร หรือใครที่มีอำนาจตัดสินใจเด็ดขาดในเรื่องอะไรบ้าง จะได้ไม่ก่อให้เกิดความสับสน ต่อพนักงานที่รับคำสั่ง และทำให้การทำงานเป็นระบบระเบียบมากขึ้น

5.2.2 การจัดทำระบบระเบียบ คู่มือการทำงานใหม่ (System)

การให้ความรู้ความเข้าใจว่าบุคคลในแต่ละแผนกมีหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนงานไหนบ้าง รวมถึงการวัดผลที่จะต้องนำมาใช้จริงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถพัฒนาแก้ไขในจุดบกพร่อง หรือ ยึดเอาสิ่งที่ดีไว้เป็นข้อควรปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรต่อไป โดยที่อาจจะสื่อสารผ่านภาพประกอบเพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจและระดับของความรู้จะไม่ก่อให้เกิดเป็นอุปสรรคในการทำ ความเข้าใจร่วมกัน

การนำเอาระบบคอมพิวเตอร์หรือระบบมาช่วยลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อความรวดเร็ว และถูกต้องแม่นยำ โดยประโยชน์ที่ได้คือการลดการใช้กระดาษ และคำสั่งซ้ำซ้อนโดยไม่จำเป็น

5.2.3 ปรับเปลี่ยนมุมมองในการทำการตลาด (Strategy)

ลดการเน้นไปที่ความสำเร็จของผู้นำเพียงอย่างเดียวแต่ให้เห็นถึงภาพรวมของคนในองค์กร ด้วยว่าตามความตั้งใจที่จะพัฒนาชีวิตของคนในชุมชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จากการหันมาทำ

เกษตรอินทรีย์และประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้น ในชีวิตจริงนอกเวลาทำงานนั้น เกิดผลจริงอย่างที่วางเป้าหมายไว้หรือไม่

5.2.4 เพิ่มการให้ความรู้ความเข้าใจต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Skills)

ใช้คำที่เข้าใจง่าย เพราะจากความเห็นของพนักงานที่ไร้ส่วนมากมีความรู้ไม่มากและส่วนใหญ่ใช้ความจำมากกว่าความเข้าใจในแง่ของความรู้ทางทฤษฎี การถ่ายทอดให้คนรุ่นพ่อแม่ฟังแล้วไม่สร้างแรงกระตุ้นหรือผลักดันที่จะลงทำตาม ทำให้ขาดแรงจูงใจในการถ่ายทอดเพราะต้องอาศัยการทำให้คุณเป็นตัวอย่างเป็นส่วนมาก รวมถึงการให้ความรู้ในการเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ของแนวคิด เป็นมากกว่าแค่การรู้จักพอเพียง หรือ พอประมาณเท่านั้น โดยการจัดการให้ความรู้และจัดอบรมให้มีการทดลองปฏิบัติจริง โดยใช้แปลงสาธิตที่ไร้ การทำสาธิตภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานได้นำความรู้ และแบบแผนเหล่านี้ไปใช้ในชีวิตประจำวันนอกองค์กร (นอก ไร่เรียนรู้)

5.2.5 สร้างเครือข่ายธุรกิจชุมชนให้กว้างขึ้น (Strategy)

เพื่อผลักดันให้เกิดการร่วมมือกัน ในแง่ของการแลกเปลี่ยนผลผลิตทางการเกษตร หรือของเหลือจากการแปรรูปทางการเกษตร เพื่อใช้หมุนเวียนในทางการเกษตรที่สามารถเกี่ยวกันกันได้ ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพในการหมุนเวียนขยะภายในชุมชนเพราะในปัจจุบันพบว่าสิ่งที่ยังเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดอุปสรรคในการลดขยะเหลือศูนย์นั้นมีความเกี่ยวข้องกัน หากผู้ผลิตไม่สามารถหาได้จากภายในองค์กร ได้นั้นจะหมายความว่าแนวคิดการลดของเสียเหลือศูนย์นั้นไม่สามารถทำได้โดยลำพังหากแต่ต้องอาศัยปัจจัยหรือการช่วยเหลือจากภายนอกองค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งการหมุนเวียนที่สมบูรณ์

5.2.6 วางแผนการฝึกอบรมพนักงานในไร่อย่างสม่ำเสมอ (Staff)

เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยอาจจะให้พนักงานในแต่ละแผนกจัดสรรวันหนึ่งในสัปดาห์ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ที่ได้เรียนรู้จากการทำงานในแผนกของตนเอง และเสนอแนะสิ่งที่ยากเรียนรู้เพิ่มเติม ทุกๆ สามเดือน เป็นเป้าหมายระยะสั้น รวมถึงกำหนดเป้าหมายระยะยาวหนึ่งถึงสามปีเพื่อวางแผนอนาคตที่ยากจะทำเพิ่มเติมเพื่อเป็นอาชีพเสริมแล้ว โดยผู้บริหารอาจจะพิจารณาถึงสิ่งที่สามารถช่วยหรือส่งเสริมพนักงานตามความเหมาะสม ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่ได้สู่องค์กรจะกลับมาในรูปแบบของการที่พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารเห็นคุณค่าของบุคลากร รวมถึงการที่บุคลากรเรียนรู้การพัฒนาตนเองอยู่เสมอจนกลายเป็นนิสัยหรือวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุด

5.2.7 รักษาไว้ซึ่งวิธีการบริหารงานแบบใกล้ชิดเหมือนคนในครอบครัว (Style)

จากการให้สัมภาษณ์ของตัวแทนพนักงานในไร่พบว่าทุกคนรักและชื่นชอบวิธีการบริหารงานของผู้บังคับการที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำบุคลากรอย่างใกล้ชิด การทำให้คุณเป็นตัวอย่างแทนที่จะสั่งการอย่างเดียวเป็นสิ่งที่จะต้องคงไว้ต่อไปถึงแม้ว่าในอนาคตไร่นี้จะมีการเปลี่ยนแปลงแต่สำหรับการทำธุรกิจหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำเกษตรนั้น สิ่งที่จะสามารถสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลได้เห็นในสิ่งที่ทำมากกว่าการบอกกล่าวเพียงอย่างเดียว เพราะสิ่งที่ทำนั้น ไม่ได้มีทฤษฎีที่ตายตัวแต่สามารถหาวิธีการประยุกต์หรือพลิกแพลงจากสิ่งเดิมที่ทำอยู่ให้ดีขึ้นได้ โดยการทดลองไปเรื่อยๆจนพบสิ่งที่เหมาะสมที่สุดต่องานนั้นๆ

5.3 ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 การศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะที่ไร่ในร่มเพียงแห่งเดียวเท่านั้น

ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 15 คน จึงทำให้ได้ความคิดเห็นจำนวนน้อย และมีความหลากหลายไม่มากนักเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรที่อยู่ในไร่ในร่ม นอกจากนี้ยังเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) งานวิจัยในครั้งต่อไปควรเพิ่มจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ และสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น เช่น การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของประชากรอย่างแท้จริงรวมถึงพัฒนาและปรับปรุงคำถามต่างๆ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยอาจจะศึกษาเพิ่มเติมในกรณีศึกษาที่คล้ายคลึงกันเพื่อให้ได้ฐานข้อมูลกว้างขึ้น เช่น การศึกษาข้อมูลจากไร่อื่นๆ ในจังหวัดเดียวกัน หรือพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อศึกษาความใกล้เคียงหรือความต่างในส่วนของปัญหาที่พบ หรือ ความเกี่ยวข้องที่สามารถพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันได้

5.3.2 ในการทำวิจัยในครั้งนี้อย่างมีประเด็นที่สามารถพัฒนาต่อยอดคำถามในส่วนที่ยังไม่ได้ระบุหรือ ครอบคลุม

เช่น ความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียส่วนอื่น เช่น ลูกค้าที่มาใช้บริการ หรือ หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องในเชิงการออกนโยบายหรือการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานในธุรกิจประเภทนี้ งานวิจัยในอนาคตควรศึกษา/ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของภาคธุรกิจ เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นที่หลากหลาย ทั้งในส่วนของปัญหาที่พบ หรือแนวทางการพัฒนาปรับปรุงแก้ไข

บรรณานุกรม

- กฤษยา มะแอ, อาภาศรี เทวตา และณฐา อภิธาวินวสุ. 2560. การบริหารจัดการธุรกิจชุมชนบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ : กรณีศึกษาหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงใหม่.
- กวินธร เสถียร และคณะ. 2559. การถอดบทเรียนการพัฒนาแกนนำชุมชนเพื่อการจัดการขยะ ตำบลแคมป์สน อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์. เอกสารการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 41 และนานาชาติครั้งที่ 5, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ขวัญกมล คอนขวา. 2556. การจัดการธุรกิจชุมชนบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550. การประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง. สืบค้นจาก https://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=2619
- คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สรุปลงสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12.2560. สืบค้นจาก <http://www.nesdb.go.th/download/plan12/สรุปลงสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่12.pdf>
- ฐิตินันท์ วารวินิช. 2559. การวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบกลยุทธ์การตลาดบริการสายการบินราคาประหยัด. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ฉมาลิสทา ทาศรีภู, ตรงชนก บุรณะวัฒนา, ธนารัตน์ เพรศพรายวงศ์ และราชา มหากันธา. 2557. แนวทางการดำเนินธุรกิจภายใต้แนวคิดธุรกิจสีเขียวสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. เอกสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณดา จันทร์สม. 2555. ธุรกิจกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. เอกสารประชุมวิชาการ ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐ อมรภิญโญ. 2556. รูปแบบการประสบความสำเร็จที่ยั่งยืนของผู้ประกอบการรายย่อยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประเทศไทย. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ณิชชา บูรณสิงห์. 2558. การบริหารจัดการขยะ: กรณีจังหวัดสงขลาและกรุงเทพมหานคร. บทความวิชาการ, สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ธีระ กุลสวัสดิ์ และธีระวัฒน์ จันทร์ทิพย์. 2557. ผลการดำเนินงานธุรกิจสีเขียว (Green Business) เพื่อสิ่งแวดล้อมในชุมชน. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเชิงวิชาการ รูปแบบพลังงานทดแทนสู่ชุมชนแห่งประเทศไทย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- นนทศักดิ์ เอกสันต์. 2555. การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นัทธี ขจรกิตติยา, อปสร อีซอ, รุ่งลาวัลย์ จันทร์รัตน, เวทีณ วุฒิวงศ์ และ คุษฎี นาคเรือง. 2559. ความยั่งยืนแบบเศรษฐกิจพอเพียงของกลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญธรรม กิจปริดาภิรุตย์. 2540. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์และปกเจริญผล.
- ปัทมาธิ์ ฟองแพร่. 2559. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง: กรณีศึกษารายการยูไอบี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปิยรัตน์ วงศ์จุมมะณี และรัตเกล้า เปรมประสิทธิ์. 2560. แนวคิดและหลักการสู่สังคมปลอดขยะ. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ การสัมมนาเครือข่ายนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาศาสาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ครั้งที่ 16, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พรชนก ทองลาด, ไพฑูรย์ อินตะขัน และบัณฑิต บุญบา. 2557. แนวทางการพัฒนาธุรกิจให้มีความยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของธุรกิจ. วารสารการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- มารุต ปานศรี. 2559. การศึกษาเปรียบเทียบนโยบายการจัดการขยะของประเทศไทยกับนโยบายการจัดการขยะของต่างประเทศ. วารสารบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- รัชต์วารณ ประเสริฐศรี. 2552. การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติในชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนบางศรีเมือง. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิทยายันต์สันเทียะ. 2557. *รูปแบบและวิธีการกำจัดขยะที่เหมาะสมกับพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองบุนนาก อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา*. ปรินิพนธ์มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุเทพ ศรีบุญเพ็ง. 2557. *การประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินธุรกิจของร้านชัยเจริญ เมล็ดพันธุ์ข้าว ตำบลคอนกำยาน อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุเมธ ไชยประพันธ์ และพิริยุตม์ วรรณพฤกษ์. 2553. *การจัดการมูลฝอยเชิงบูรณาการ หลักปฏิบัติและทฤษฎีพื้นฐาน*. ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อุไรวรรณ ธนสถิต. 2555. *ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการสร้างความเข้มแข็งชุมชน: กรณีศึกษาบ้านพุกำจวน*. พะเยาวิจัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- AtiqUz Zaman, Steffen Lehmann. 2011. *What is the “Zero Waste City Concept. Zero Waste SA Research Centre for Sustainable Design and Behaviour*. (Mauch, 2016)
- Cole, Osmani, Quddus, Wheatley and Kay, (2014). Towards a zero waste strategy for an English local authority. *Resources, Conservation and Recycling*, 89, pp. 64 – 75
- E Journey [EP.34]. 2560. *ไร่รื่นรมย์ อ.เทิง จ.เชียงราย* [video]. Retrieved from <http://www.rairuenrom.com/media>, para.2).
- Follow Me. 2559. *Coffee Traveler Magazine*. สิงหาคม - กันยายน 2559, 77.
- Hogland , Kaczala, Jani, Hogland, and Bhatnagar. 2014. *Beyond The Zero Waste Concept. Linnaeus ECO-TECH'14*. Retrieved from <https://doi.org/10.15626/Eco-Tech.2014.028>
- Peter, Tomas J. and Robert H. Waterman, Jr. 1982. *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. New York: Harper & Row Publishers.
- World Commission on Environment and Development. 1987. *Our Common Future 1987*. Retrieved from http://mom.gov.af/Content/files/Bruntland_Report.pdf.
- Zero Waste International Alliance .(2004). Retrieved from <http://zwia.org/>