ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้ยั่งยืนของบริษัทด้านเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

The factors of sustainable organization that affect to medical equipment companies in the Bangkok Metropolitan area

พิชยา สุรพิพิธ [1]

Pichaya Surapipit [1]

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การของบริษัทด้านเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ วัดผลแบบครั้งเดียว และมีการใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตามด้วยวิธีการถดถอยแบบพหุคุณ (Multiple Regression)

จากการศึกษาพบว่า มี 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การยั่งยืนของบริษัทด้านเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ปัจจัยด้านการให้คุณค่ากับพนักงาน ปัจจัยด้านการร่วมมือกันบริหารองค์การของ CEO และทีมผู้บริหาร ปัจจัยด้านความไว้วางใจ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน และปัจจัยด้านพัฒนาบุคลากร

คำสำคัญ : องค์การยั่งยืน/ Honeybee Leadership/ เครื่องมือแพทย์

---

[1]นักศึกษา หลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[2]อาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objective of this research was to study of the factors of sustainable organization that affect to medical equipment companies in the Bangkok Metropolitan area. The researcher employed a quantitative research design, utilizing a one-time measurement approach and online questionnaires as the data collection tool. The collected data were analyzed to identify factors affecting the dependent variables using Multiple Regression analysis.

The study found that there are five factors influencing the sustainable organization of medical equipment companies in Bangkok and its metropolitan areas such as Valuing Staff , CEO and Top Team , Trust , Staff Engagement and Developing People

Keywords : Sustainable organization/ Honeybee Leadership/ Medical Equipment

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

การพัฒนาองค์การให้ยั่งยืน (Sustainable Organization) คือเป็นการที่ธุรกิจให้ความสำคัญกับการเติบโตโดยมีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการบริหารความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งการที่จะดำเนินธุรกิจในปัจจุบันนั้น ต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลายด้านไม่ว่าจะเป็นทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่เกิดขึ้นที่เข้ามากระทบ นำมาสู่ความเสี่ยงและเสียโอกาส ดังนั้นธุรกิจจึงต้องมีการปรับตัวและพัฒนาองค์การอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถองค์การอยู่รอดและเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน การพัฒนาองค์การสู่ความยั่งยืนจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากที่ทุกธุรกิจหรือองค์การ จะต้องบูรณาการและขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบตามบริบทขององค์การนั้นๆ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2564)

แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นวิธีการพัฒนาที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนรุ่นใหม่ในปัจจุบัน โดยไม่ลิดรอนความสามารถในการตอบสนองความต้องการของคนรุ่นหลัง และยังถือเป็นความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์การ(Stakeholder) ที่จะต้องรับรู้และให้ความสำคัญ ในปัจจุบันแต่ละองค์การในกลุ่มธุรกิจต่างๆในหลายๆอุตสาหกรรม ต้องการมุ่งเน้นในการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์การควบคู่ไปกับการสร้างผลกำไรในระยะยาว ดังนั้นเรื่องการพัฒนาองค์การไปสู่ความยั่งยืนเป็นเรื่องที่องค์การในทุกอุตสาหกรรม ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ในส่วนของบริษัทตัวแทนจำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์มีทั้งประเภทขายส่งและขายปลีก มีจำนวนรวมกันกว่า 10,000 ราย (ข้อมูลปี 2565) ซึ่ง 90.6% เป็นผู้ประกอบการรายเล็กและรายย่อยมีรายได้รวมกันคิดเป็นสัดส่วน 8.6% ของรายได้ทั้งหมด ขณะที่ผู้ประกอบการรายกลางและรายใหญ่มีสัดส่วนรวมกันเพียง 9.4% แต่มีส่วนแบ่งรายได้ถึง 91.4% (ภาพที่ 1) การแข่งขันในกลุ่มตัวแทนจำหน่ายค่อนข้างรุนแรง เนื่องจากมีผู้ประกอบการมากราย ผลจากการจดทะเบียนเป็นผู้ประกอบการจำหน่ายเครื่องมือแพทย์ในประเทศทำได้ไม่ยากนัก (Low barrier to entry) อีกทั้งสินค้าส่วนใหญ่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ผู้บริโภคจึงสามารถเลือกใช้ผลิตภัณฑ์จากผู้ผลิตหรือผู้จำหน่ายรายอื่นทดแทนได้ง่าย นอกจากนี้เครื่องมือแพทย์ยังเป็นหนึ่งในสาขาสำคัญของรัฐบาลที่ต้องการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub) ซึ่งช่วยในการสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ โดยสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเข้าเครื่องมือแพทย์ที่มีมาตรฐานสำหรับรองรับการเข้าสู่สังคมสูงวัยของประเทศไทย เมื่อจำนวนผู้สูงอายุมากขึ้น แนวโน้มอัตราการเจ็บป่วยจึงสูงขึ้นด้วย ประเทศ ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็น

ตัวเร่งความต้องการใช้เครื่องมือแพทย์ที่มีเทคโนโลยีขั้นสูงและทันสมัย ซึ่งต้องอาศัยความต้องการเครื่องมือทางการแพทย์ในการให้บริการที่สามารถ
สร้างความเชื่อมั่นด้านมาตรฐานของบริการที่สูงขึ้นด้วย (ฝ่ายวิจัย นโยบาย สวทช., 2560)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้ยั่งยืนของบริษัทด้านเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเนื่องจากเป็นภาคอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญกับระบบเศรษฐกิจในประเทศไทย เพื่อให้สามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้ในการวางแผนประยุกต์ใช้และปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต เพื่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การในระยะยาวได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การของบริษัทด้านเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานการวิจัย

H1 : การพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการพัฒนาองค์การให้ยั่งยืน

H2 : การให้คุณค่ากับพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการพัฒนาองค์การให้ยั่งยืน

H3 : การร่วมมือกันบริหารองค์การของ CEOและทีมผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการพัฒนาองค์การให้ยั่งยืน

H4 : ความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการพัฒนาองค์การให้ยั่งยืน

H5 : การมีส่วนร่วมของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการพัฒนาองค์การให้ยั่งยืน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งจะเป็นการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้ยั่งยืนของบริษัทด้านเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยตัวแปรอิสระจะศึกษาภายใต้แนวคิดภาวะผู้นำยั่งยืนแบบ Honeybee Leadership โดยมีปัจจัยได้แก่การพัฒนาบุคลากร การให้คุณค่ากับพนักงาน

การร่วมมือกันบริหารองค์การของ CEO และทีมผู้บริหาร ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งเป็นรากฐานของความยั่งยืนขององค์การ

ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาองค์การให้ยั่งยืน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่พนักงานขายและการตลาดบริษัทเครื่องมือแพทย์ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

บริเวณพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

โดยเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2567 ถึงเดือนพฤษภาคม 2567

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความผคิดภาวะผู้นำยั่งยืน (Sustainable Leadership)

การนำความสำคัญของภาวะผู้นำ (Leader) มาปฏิบัติในด้านความยั่งยืน (Sustainable) ขององค์การ ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าคือการสร้างความสมดุลระหว่างคน ผลกำไร และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความยั่งยืนกับองค์การผ่านการจัดการ โดยภาวะผู้นำยั่งยืนจะมองถึงความสำเร็จในระยะยาว ไม่สนใจเพียงผลกำไรในระยะสั้น และจะมองอย่างรอบด้านถึงสิ่งที่มีผลกระทบต่อบริษัท ซึ่งสุดท้ายจะส่งผลให้องค์การสามารถทนต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่จะทำให้พบกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (Avery & Bergsteiner,2010)

แนวคิดภาวะผู้นำยั่งยืนตามหลัก Honeybee Leadership

หลักการ Honeybee Leadership (Avery & Bergsteiner, 2011) ได้อธิบายถึงหลักการบริหารจัดการองค์การโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำอย่างยั่งยืนตามแนวคิดดังกล่าวจะต้องมีปัจจัยหรือข้อปฏิบัติที่สำคัญ 23 ปัจจัย ซึ่งถูกแบ่งระดับเป็น 4 ระดับ ได้แก่

1.) ระดับการปฏิบัติระดับพื้นฐาน (Foundation Practices) เป็นปัจจัยที่เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาไปสู่ระดับถัดไป ประกอบไปด้วยดังนี้

- ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (Developing People)
- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน (Labor Relations)
- ปัจจัยด้านการรักษาพนักงาน (Staff Retention)

- ปัจจัยด้านการวางแผนการสืบทอดภายในองค์การ (Succession Planning)
- ปัจจัยด้านการให้คุณค่ากับพนักงาน (Valuing Staff)
- ปัจจัยด้านการร่วมมือกันบริหารองค์การของCEO และทีมผู้บริหาร (CEO and Top team)
- ปัจจัยด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม (Ethics Behavior)
- ปัจจัยด้านผลประโยชน์ในระยะยาว (Long term Perspective)
- ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ (Organization Change)
- ปัจจัยด้านการมีอิสรภาพจากตลาดเงิน (Financial markets independence)
- ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Responsibility for Environment)
- ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)
- ปัจจัยด้านการรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder consideration)
- ปัจจัยด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Strong, Share Vision)

2.) ระดับการปฏิบัติระดับสูง (Higher-Level Practices) เป็นปัจจัยที่เน้นการร่วมมือกันทำงาน เป็นทีม ประกอบไปด้วยดังนี้

- ปัจจัยด้านการตัดสินใจ (Decision-Making)
- ปัจจัยด้านการจัดการด้วยตนเอง (Self-Management)
- ปัจจัยด้านการสร้างเครือข่ายในองค์การ (Team Orientation)
- ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (Culture)
- ปัจจัยด้านการแบ่งปันและรักษาความรู้ (Knowledge Sharing Retention)
- ปัจจัยด้านความไว้วางใจ (Trust)

3.) ระดับของปัจจัยในการนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติ (Key Performance Drivers) เป็นปัจจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนองค์การ ประกอบไปด้วยดังนี้

- ปัจจัยด้านนวัตกรรม (Innovation)

- ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน(Staff Engagement)
- ปัจจัยด้านคุณภาพของงาน (Quality)

4.) ระดับของผลสำเร็จในการดำเนินการ (Performance Outcomes) หรือความยั่งยืนที่องค์การประสบความสำเร็จนั้น ประกอบไปด้วยดังนี้

- ความยั่งยืนด้านภาพลักษณ์ของแบรนด์และชื่อเสียงขององค์การ (Brand and Reputation)
- ความยั่งยืนด้านความพึงพอใจของลูกค้าต่อองค์การ (Customer Satisfaction)
- ความยั่งยืนด้านความสามารถในการทำกำไรขององค์การ (Financial Performance)
- ความยั่งยืนด้านความพึงพอใจของผู้ลงทุนในองค์การ (Long-term Shareholder Value)
- ความยั่งยืนด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร (Long-term Stakeholder Return)

แนวคิดเกี่ยวกับระดับผลสำเร็จในการดำเนินการ (Performance Outcomes)

1. ความยั่งยืนด้านภาพลักษณ์ของแบรนด์และชื่อเสียงขององค์การ (Brand and Reputation)

ภาพลักษณ์องค์การ หมายถึง ภาพรวมทั้งหมดขององค์การที่บุคคลรับรู้จากประสบการณ์ หรือมีความรู้ความประทับใจ ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานหรือสถาบันโดยการกระทำหรือพฤติกรรมองค์การ การบริหารผลิตภัณฑ์การบริหารและการประชาสัมพันธ์จะเข้ามามีบทบาทต่อภาพลักษณ์องค์การด้วย ภาพลักษณ์องค์การมีความสำคัญอย่างมากที่สามารถทำให้องค์การมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ ได้รับการเชื่อถือจากบุคคลที่ เกี่ยวข้องและจะทำให้องค์การนั้น ๆ มีความเจริญก้าวหน้าได้ (จิราภรณ์ สีขาว, 2554) ภาพลักษณ์องค์การเป็นสิ่งที่สร้างได้ แก้ไขได้ แต่หากเสียไปแล้วกลับแก้ไขยากและต้องใช้เวลา ภาพลักษณ์ที่ดี ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจจากผู้บริโภค และเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรหรือบริษัท ภาพลักษณ์หนึ่งที่ผู้บริโภคเห็นได้ทันทีคือ การเอาใจใส่ดูแล อาคาร สถานที่ ให้ดูดี สะอาด มีระเบียบตลอดเวลา ดึงดูดให้น่าเข้าใช้บริการ (Webmaster, 2020) ซึ่งสิ่งนี้ก็อาจส่งผลต่อผู้บริโภคในการตั้งใจ ซื้อสินค้าของแบรนด์นั้น ๆ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้ยั่งยืนของบริษัทด้านเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผ่านการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองเพื่อให้การวิจัยตรงตามวัตถุประสงค์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรใช้การวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มพนักงานขายและการตลาดบริษัทด้านเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยจำนวนของกลุ่มตัวอย่างจะคำนวนมาจากสูตร W.G. Cochran (1953 P.178) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากการคำนวนตามสูตรจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 384 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมประชากรทั้งหมดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้สำรองจำนวนกลุ่มตัวอย่างไว้เพิ่มเติมที่ร้อยละ 5 ดังนั้นจำได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบบสอบถาม เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้ยั่งยืนของบริษัทด้านเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยโครงสร้างแบบสอบถามจะถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่1 เป็นคำถามเชิงลักษณะประชากรศาสตร์ โดยประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยเป็นแบบเลือกตอบ

(Checklist) และใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบนามกำหนด (Nominal scale) ได้แก่ เพศ สถานภาพ

นอกจากนั้นยังมีข้อมูลแบบจัดลำดับ (Ordinal scale) ซึ่งได้แก่อายุ ระดับการศึกษา อายุ การทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่2 เป็นคำถามที่ให้ผู้ทำแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำยั่งยืนตามหลัก Honeybee Leadership โดยมี 15 ข้อด้วยกัน โดยเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Likert scale) โดยมีระดับการประเมิน 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การให้ยั่งยืน จำนวน 6 ข้อ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) (Likert, 1932) มี 5 ระดับ

การเก็บรวมรวบข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นไปที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้ยั่งยืนของบริษัทด้านเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แหล่งข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้มาจาก 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data)

ได้จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุดให้แก่พนักงานในบริษัทด้านเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในช่วงระยะเวลาที่ทำการเก็บข้อมูล และนำกลับมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)

เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการค้นคว้า รวบรวม ทบทวนเอกสาร วรรณกรรม และแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) , ความถี่ (Frequency) , สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีพหุคูณถดถอย(Multiple Regression) เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้ยั่งยืนของบริษัทด้านเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.3 มีอายุ 22 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.5 มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 57.0 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.2 อายุการทำงานในองค์การส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1 -5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.8โดยมีรายได้ต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.3

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำยั่งยืนตามหลักHoneybee Leadership

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยภาวะผู้นำยั่งยืนตามหลักHoneybee Leadership

	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร	400	4.30	.50	มากที่สุด
ปัจจัยด้านการให้คุณค่ากับพนักงาน	400	4.61	.50	มากที่สุด
ปัจจัยด้านการร่วมมือกันบริหารองค์การของCEOและทีมผู้บริหาร	400	4.55	.50	มากที่สุด
ปัจจัยด้านความไว้วางใจ	400	4.49	.50	มากที่สุด
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	400	4.42	.49	มากที่สุด
ภาพรวม	400	4.42	.49	มากที่สุด

จากการตารางที่ 1ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำยั่งยืนตามหลัก Honeybee Leadership ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.49 อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ในแต่ละด้านมีระดับความสำคัญโดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้

ปัจจัยด้านการให้คุณค่ากับพนักงาน มีความเห็นด้วย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.61 เมื่อพิจารณาลำดับและรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่าลำดับแรกคือ องค์การให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน รองลงมาคือองค์การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการให้และรับคำติชม และองค์การมีการแสดงความขอบคุณและให้รางวัลแก่พนักงานสำหรับความสำเร็จ

ปัจจัยด้านการร่วมมือกันบริหารองค์การของCEOและทีมผู้บริหาร มีความเห็นด้วย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.55 เมื่อพิจารณาลำดับและรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่าลำดับแรกคือ การตัดสินใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่สำคัญในองค์การจะตัดสินใจโดยคณะผู้บริหารระดับสูง ไม่ใช่ผู้บริหารตำแหน่งสูงสุดเพียงคนเดียว รองลงมาคือ ผู้บริหารระดับสูงในองค์การมีวิสัยทัศน์ที่มากไปกว่าการทำผลกำไรให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และทีมผู้บริหารให้การสนับสนุนและร่วมมือกันอย่างเต็มที่ในการดำเนินการตามเป้าหมายขององค์การ

ปัจจัยด้านความไว้วางใจ มีความเห็นด้วย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.49 เมื่อพิจารณาลำดับและรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่าลำดับแรกคือ ในองค์การสามารถไว้วางใจและเชื่อใจ

ในคำพูดของเพื่อนร่วมงานได้ รองลงมาคือ ได้รับอำนาจในการตัดสินใจต่อการจัดการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย และพนักงานทุกคนในองค์การ ปฏิบัติตัวต่อกันด้วยความเข้าใจว่าเราจะดูแลซึ่งกันและกันให้ดีที่สุด

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีความเห็นด้วย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.42 เมื่อพิจารณาลำดับและรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่าลำดับแรกคือ องค์การมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม รองลงมาคือ พนักงานในองค์การตั้งใจทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อองค์การ และภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นๆ ว่าทำงานให้กับองค์การแห่งนี้

ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร มีความเห็นด้วย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณาลำดับและรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่าลำดับแรกคือ องค์การมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา (เช่น มีห้องสมุด มีพื้นที่สำหรับการทำงานร่วมกัน มีการเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้) รองลงมาคือ พนักงานทุกคนในองค์การได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และองค์การเปิดโอกาสให้มีการแบ่งปัน ข้อมูลและความคิดเห็นต่างๆ ทั้งในแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การให้ยั่งยืน ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์การ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การให้ยั่งยืน

ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์การ	**จำนวน (คน)**	$\bar{X}$	**S.D.**
1.ท่านคิดว่าองค์การ/บริษัทของท่านเป็นผู้นำในบริษัททางด้านเครื่องมือแพทย์ต่อไปในอนาคต	400	4.24	.45
2.ท่านคิดว่าองค์การ/บริษัทของท่านเป็นที่น่าเชื่อถือ	400	4.27	.69
3.ท่านคิดว่าองค์การ/บริษัทของท่านมีผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีคุณภาพสูง	400	3.98	.63
4.ท่านคิดว่าองค์การ/บริษัทของท่านมีความซื่อสัตย์และโปร่งใสกับลูกค้า	400	4.25	.72
5.ท่านคิดว่าองค์การ/บริษัทของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภาครัฐ-เอกชนและบุคคลทั่วไป	400	4.15	.68

6.ท่านคิดว่าภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์การมีความสำคัญต่อผลประกอบการขององค์การ	400	4.34	.72
ภาพรวม	400	4.40	.53

จากตารางที่ 2 เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การให้ยั่งยืน ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.40 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์การมีความสำคัญต่อผลประกอบการขององค์การ รองลงมาคือองค์การ/บริษัท เป็นที่น่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์และโปร่งใสกับลูกค้า เป็นผู้นำในบริษัททางด้านเครื่องมือแพทย์ต่อไปในอนาคต มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภาครัฐ-เอกชนและบุคคลทั่วไป และมีผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีคุณภาพสูง

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้ยั่งยืนของบริษัทด้านเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้ปัจจัยภาวะผู้นำยั่งยืนตามหลัก Honeybee Leadership จำนวน 5 ปัจจัย เป็นปัจจัยเข้าร่วมศึกษาการพัฒนาองค์การให้ยั่งยืนของบริษัทด้านเครื่องมือแพทย์ สามารถอภิปรายผลการวิจัยโดยอ้างอิงจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีวัตถุประสงค์

1.) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การของบริษัทด้านเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการให้คุณค่ากับพนักงาน ด้านการร่วมมือกันบริหารองค์การของCEOและทีมผู้บริหาร ด้านความไว้วางใจ และ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีอิทธิพลอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ข้อเสนอแนะของงานวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป ศึกษาประชากรในสายงานอุตสาหกรรมอื่นๆ เนื่องจากลักษณะประชากรกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันไป อาจส่งผลให้การศึกษาที่มีความน่าสนใจ ในแง่มุมต่างๆ และตัวแปรต้นที่ผู้วิจัยศึกษามี 5 ปัจจัย และตัวแปรตามการพัฒนาการองค์การยั่งยืนมี 1 ปัจจัย ตามที่ผู้วิจัยเลือกมาศึกษาในครั้งนี้ สำหรับผู้ที่สนใจจะทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การเพิ่มเติม สามารถขยายการศึกษาไปยังตัวแปรตามด้านอื่นได้ ผลการวิจัยนี้เป็นการสำรวจจากพนักงานขายและการตลาดของบริษัทเครื่องมือแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพียงองค์การเดียวจึงไม่สามารถครอบคลุมบริษัทใน

อุตสาหกรรมด้านอื่นๆได้ เนื่องจากแต่ละองค์การมีวัฒนธรรมองค์กรและข้อจำกดทางทรัพยากรที่แตกต่างๆ กัน

เอกสารอ้างอิง

ภรพรรณ จิระถาวรฤกษ์ (2560) ปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนในธุรกิจการให้บริการขยายตลาดตามแนวคิด Honeybee Leadership วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ,วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

กัญญาณัฐ แสนทวีสุข, (2561), ปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ ตามแนวคิด Honeybee Leadership กรณีศึกษาประเภทธุรกจที่ปรึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

รัญชิดา จุลรักษา (2564) ปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรผ่านการรับรู้ได้ของพนักงานภายในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด(สำนักงานใหญ่) ตามแนวคิดภาวะผู้นำอย่างยั่งยืน (Sustainable Leadership) วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

วฏีพร เกิดปรีชา (2564) พฤติกรรมและปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องมือแพทย์ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

สาวิตรี หวังเจริญ แลนนี่ (2565) ปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 (COVID-19) ในประเทศไทย ตามแนวคิด Sustainable Leadership วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ชยากร เลิศอังกูร (2561) ได้ทำการศึกษา “ภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนในธุรกิจแว่นตาขนาดเล็กแห่งหนึ่ง = A STUDY OF SUSTAINABLE LEADERSHIP IN A SMALL EYE GLASSES BUSINES กลุ่มตัวอย่างระดับผู้นำ จำนวน 15 คน ในธุรกิจแว่นตาขนาดเล็กแห่งหนึ่ง วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

Narin Tunpaiboon (2566). *แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2566-2568 : อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์.* สืบค้น 18 มีนาคม 2567 จาก https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/other-industries/medical-devices/io/medical-devices-2023-2025

HREX.asia (2019).*การพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน (Sustainable Organization)* สืบค้น 18 มีนาคม 2567 จาก https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190618-sustainable-

organization.

Kris Piroj (2019). *ทฤษฎีมาสโลว์ คืออะไร? Maslow's Hierarchy of Needs ทั้ง 5 ขั้น* สืบค้น 14 มิถุนายน 2567 จาก https://greedisgoods.com