

การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กร
ที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2565



Wimwipa K.

นางสาววิมพิภา คุปต์พฤทธิพันธ์
ผู้วิจัย

Sant Sankh

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

Oron Onnathar

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตฤณ ชนานุศักดิ์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

Voluna Rachnam

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

St R

สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยการสนับสนุนและความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน ตลอดจนตรวจแก้ไขชี้แนะข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ คณาจารย์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ทุกคนเป็นอย่างสูง ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์อันมีค่าให้แก่ผู้วิจัยมากมาย

ขอบคุณเพื่อนๆและครอบครัวอันเป็นที่รัก ที่ให้การช่วยเหลือ สนับสนุนและเป็นกำลังใจสำคัญในการศึกษาต่อครั้งนี้ รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้

วิมพ์วิภา คุปต์พฤทธิพันธ์

การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย

A STUDY OF FACTORS OF WELL-BEING AND ORGANIZATIONAL HAPPINESS THAT AFFECT SUSTAINABILITY IN LARGE REAL ESTATE BUSINESSES IN THAILAND

วิมพีวีกา คุปต์พฤทธิพันธ์ 6350365

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตฤณ รัตนศักดิ์, Ph.D., สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบเชิงปริมาณแบบวัดผลครั้งเดียว โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ผลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติด้วยวิธีแบบ PLS-SEM การประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation) การประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment)

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย มี 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสำเร็จที่ทำให้องค์กรมีความยั่งยืน (Sustainable Performance Outcomes) คือ ปัจจัยการใช้เวลา และ ปัจจัยธรรมาภิบาล

คำสำคัญ : องค์กรยั่งยืน/ สุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กร/ ความสุขมวลรวม

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	3
1.3 คำถามงานวิจัย	3
1.4 ขอบเขตงานวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะ	5
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข	7
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืนในองค์กร	8
2.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กร	10
2.5 แนวคิด Gross National Happiness และ Sustainability Performance Outcomes	13
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	35
2.8 สมมติฐานที่ใช้ในงานวิจัย	37
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	39
3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	39
3.1.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)	39
3.1.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)	40
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 ระยะเวลาในการทำการวิจัย	40
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
3.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)	42
3.5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)	42
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล	42
3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis)	42
3.6.2 การประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation) และการ ประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment)	44
บทที่ 4 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล	45
4.1 การวิเคราะห์ผลสถิติเชิงพรรณนาของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	45
4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	45
4.1.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาของระดับค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานของแต่ละตัวแปร	48
4.2 การประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation)	49
4.2.1 การวัดประเมินค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก (Outer Loading)	57
4.2.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)	58
4.2.3 การวัดความตรงเชิงสอดคล้องของข้อคำถาม (Convergent Validity)	60
4.2.4 การวัดความตรงเชิงจำแนกของข้อคำถาม (Discriminant Validity)	61
4.2.5 การวัดความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม (Goodness of Fit, GOF)	64
4.3 การประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง	65
4.3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลสมการ โครงสร้าง	65
4.3.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	71
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75
5.1 สรุปผลการวิจัย	75
5.2 อภิปรายผลผลการวิจัย	76

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	79
5.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัย	79
5.5 ข้อจำกัดของการวิจัย	80
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก	87
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	88
ภาคผนวก ข สำเนาใบรับรองการผ่านอบรม CITI Program	103
ภาคผนวก ค สำเนาใบผ่านการอนุมัติด้านจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลางของ (MU-CIRB)	104
ประวัติผู้วิจัย	106



สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะที่ดีและความสุขขององค์กร	16
3.1	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อองค์กร	41
3.2	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์การดำเนินงานขององค์กรและส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในองค์กร	42
3.3	เกณฑ์การแปลผลข้อมูลส่วนที่ 3,4,5	42
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	46
4.2	สรุประดับความคิดเห็นแต่ละปัจจัยของกลุ่มตัวอย่าง	48
4.3	ผลการประเมินโมเดลการวัด	50
4.4	ตารางแสดงค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha) และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบ (Composite Reliability)	59
4.5	ตารางแสดงค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extract)	60
4.6	ผลการทดสอบน้ำหนักไขว้ (Cross Loading)	62
4.7	ค่าความตรงเชิงจำแนกวัดด้วยเกณฑ์ของ Fornell - Larcker Criterion	63
4.8	ผลการคำนวณค่าการวัดความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม	64
4.9	ผลการทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติของความสัมพันธ์ในโมเดล	66
4.10	อิทธิพลของตัวแปรที่มีผลต่อตัวแปรตามในแบบจำลอง	68
4.11	ผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้	71

สารบัญรูปลูกภาพ

รูปภาพ	หน้า
2.1 The 9 Domains of GNH	14
2.2 Advanced, Integrative Developmental Model pf organizational Well-being, happiness & Sustainability	13
2.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี และความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบริษัทสายการบินในประเทศไทย	35
4.1 กรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและมีความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย สำหรับการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้างแบบ PLS	49
4.2 ผลการทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยกระบวนการ Bootstrapping	67
4.3 สรุปปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและมีความสุขขององค์กรซึ่งส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย	74

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เป็นหนึ่งในธุรกิจที่มีสำคัญอย่างมากต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยคิดเป็นสัดส่วน 13% (ธนาคารแห่งประเทศไทย,2564) เป็นภาคธุรกิจที่มีส่วนทำให้เกิดการหมุนเวียนเม็ดเงินในระบบจำนวนมาก เกิดการจ้างงาน มีการลงทุนที่ค่อนข้างสูงและก่อให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ยังส่งผลกระทบต่อธุรกิจอื่นอีกหลายประเภท อาทิ ธุรกิจก่อสร้าง วัสดุก่อสร้าง ธุรกิจสถาบันการเงิน ธุรกิจเฟอร์นิเจอร์และของตกแต่งบ้าน ธุรกิจเครื่องใช้ไฟฟ้า (วิจัยกรุงศรี,2564) ความสำคัญของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์อาจเรียกได้ว่าเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งที่สามารถทำนายถึงสภาพเศรษฐกิจไทยในขณะนั้นว่าอยู่ในช่วงขยายตัวหรือหดตัว จะสังเกตได้ว่าหลาย ๆ ครั้ง เมื่อสภาพเศรษฐกิจไทยอยู่ในช่วงหดตัว รัฐบาลจะกระตุ้นเศรษฐกิจผ่านมาตรการหรือนโยบายทางด้านอสังหาริมทรัพย์ เพราะมีความคิดว่าหากธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เกิดการฟื้นตัวจะส่งผลให้ธุรกิจอื่น ๆ ที่เชื่อมโยงกันฟื้นตัวตาม ในทางตรงข้ามหากธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เกิดการหดตัวก็มักจะส่งผลให้ธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องหดตัวตามไปด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (กรุงเทพธุรกิจ,2564)

โดยภาพรวมอสังหาริมทรัพย์ในรอบ 6 เดือนแรกของปี 2564 (ม.ค.-มิ.ย.) หากประเมินสถานการณ์แล้ว การระบาดของโควิด-19 ยังคงเป็นวิกฤตใหญ่ที่ส่งผลต่อภาคธุรกิจอสังหาริมทรัพย์อย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2563 จนถึงปัจจุบัน โดยผลประกอบการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์จาก 36 บริษัท พบว่าในไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.) มีรายได้รวม 73,726.39 ล้านบาท ลดลง -5.66% แต่รายได้รวม 6 เดือนแรกของปี 2564 อยู่ที่ 150,293.65 ล้านบาท +5% (เปรียบเทียบกับฐานค่าในช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมา) กำไรสุทธิงวดครึ่งปีอยู่ที่ 17,817 ล้านบาท เพิ่มขึ้น +41.20% (ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์,2564) จากภาวะเศรษฐกิจประกอบกับการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์จำเป็นต้องหาแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นควบคู่ไปกับการพยายามในการผลักดันองค์กรของตนให้เติบโตในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

จะเห็นได้ว่าปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายนอกถือเป็นส่วนสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ เพราะเมื่อองค์กรได้รับผลอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น สภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การเมืองและกฎหมาย สังคมและวัฒนธรรม โรคระบาดและภัยธรรมชาติ

องค์กรก็จำเป็นต้องปรับสภาพแวดล้อมภายในให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของภายนอก (วรรณะ มโนภินิเวศ,2563) หากไม่สามารถปรับตัวได้ทัน องค์กรหรือธุรกิจก็ไม่สามารถอยู่รอดหรือแข่งขันกับคู่แข่งได้ ทั้งนี้การปรับตัวภายในขององค์กรเพื่อสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกนั้น ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญก็คือเรื่อง “คน” เพราะคนเป็นส่วนที่สำคัญ เป็นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และเติมเต็มความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสภาพแวดล้อมการทำงานจึงควรอยู่ในสภาพที่เหมาะสม ทำร่างกายและจิตใจให้มีความสุข เกิดความมั่นคงทั้งสุขภาวะกาย อารมณ์ จิต ปัญญา และ สังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547 : 18) อาจกล่าวได้ว่าจากสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีซึ่งเข้ามามีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตของคนในสมัยนี้ ล้วนแต่ส่งผลโดยตรงต่อบุคคล ดังนั้นในปัจจุบันองค์กรรัฐและเอกชนจึงให้ความสำคัญกับสิ่งที่อยู่ภายในคนแต่ละคนมากขึ้นนั่นคือ “ความสุข” ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับจิตใจและก่อให้เกิดแนวคิดสร้างองค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อสุขภาพของพนักงานและส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้ดีมากยิ่งขึ้น (Lowe, 2004) การทำให้คนในองค์กรมีความสุขแสดงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กร (ปิยนันท์ โชติวณิช,2017) โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 คนเป็นทุนในการสร้างโอกาสและเป็นปัจจัยที่สำคัญมากขององค์กร ดังนั้นหลายๆองค์กรจึงหันมาสนับสนุนการพัฒนาสุขภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อช่วยเสริมสร้างให้พนักงานสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรได้ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างสร้างสรรค์ในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีแนวปฏิบัติที่ดีในการดูแลพนักงานให้มีสุขภาวะในการดำเนินชีวิตสามารถต่อสู้กับอุปสรรคได้อย่างมีความสุข (ภัทรดนัย ฉลองบุญ,2561)

ดังนั้นการศึกษารุ่นนี้จะศึกษาสภาวะปัจจัยสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย เพราะเป็นหัวข้อที่ได้รับความนิยมทั้งภาคธุรกิจและภาครัฐ นำไปสู่แนวทางในการวางแผนการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในภาคธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่ถือเป็นภาคธุรกิจหนึ่งที่สำคัญต่อโครงสร้างระบบเศรษฐกิจไทยในอนาคตได้

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย

1.3 คำถามงานวิจัย

1. ปัจจัยใดบ้างในด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย
2. แนวทางในการสร้างสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทยควรเป็นแบบใด

1.4 ขอบเขตงานวิจัย

เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกำหนดขอบเขตดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในงานวิจัยเป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย เนื่องจากไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จึงจะเลือกใช้การคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนในการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2 ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาดังแต่ 1 พฤษภาคม 2565 – 30 มิถุนายน 2565 รวมทั้งสิ้น 2 เดือน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย

2. ทราบแนวทางในการสร้างสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ หมายถึง บริษัทมหาชน (อังกฤษ: public company, publicly traded company, publicly held company, publicly listed company) หรือ บริษัทมหาชนจำกัด (public limited company) ที่ประกอบธุรกิจหลักประเภทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง

2. ความยั่งยืน หมายถึง การยืนหยัดอย่างต่อเนื่องไปในระยะยาว มีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกล เป็นการวางรากฐานเพื่อให้องค์กรเติบโตได้ในระยะยาว ตลอดจนคนในองค์กรให้ความร่วมมือในการผลักดันองค์กรไปตามแนวทางกลยุทธ์ที่วางไว้อย่างดีเยี่ยม สังคมส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรนั้นเจริญเติบโตและก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้งอีกด้วย รวมถึงเป็นวิธีที่มุ่งสร้างมูลค่าให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระยะยาว ผ่านการดำเนินการตามกลยุทธ์ทางธุรกิจที่มุ่งเน้นไปที่มิติด้านจริยธรรม สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจของการทำธุรกิจ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้าข้อมูล แนวคิด และทฤษฎี เพื่อศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี และความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีหัวข้อเรื่องที่ทำศึกษาค้นคว้า ดังนี้

- 2.1 แนวคิดสุขภาวะ
- 2.2 แนวคิดองค์กรแห่งความสุข
- 2.3 แนวคิดความยั่งยืนในองค์กร
- 2.4 แนวคิดการสร้างสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กร
- 2.5 แนวคิด Gross National Happiness และ Sustainability Performance Outcomes
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 แนวคิดที่ใช้ศึกษาวิจัย
- 2.8 สมมติฐานในงานวิจัย

2.1 แนวคิดสุขภาวะ

จากผลการค้นคว้าพบว่าได้มีนักวิชาการ นักจิตวิทยาและองค์กรให้คำจำกัดความเกี่ยวกับสุขภาวะ ไว้มากมายและมีการเรียกใช้ในคำที่แตกต่างกัน อาทิ สุขภาพ การมีสุขภาพที่ดี ความอยู่ดีมีสุข ความผาสุก

องค์การอนามัยโลกได้นิยาม สุขภาพ คือสภาวะร่างกาย จิตใจ ที่สมบูรณ์และสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งไม่ได้หมายถึงเพียงแต่การไม่มีโรคภัยและทุพพลภาพเพียงเท่านั้น (WHO, 1998) เช่นเดียวกับความหมายของ “สุขภาพ” คือ สุขภาวะที่กาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญา มีความสมบูรณ์ สุขภาวะทั้ง 4 ด้าน เชื่อมโยงกันเป็นบูรณาการเชื่อมโยงถึงกัน ปัญญาเป็นศูนย์กลาง ถ้าปราศจากปัญญา สุขภาวะทางกาย ทางจิต และทางสังคมก็เป็นไปไม่ได้ การพัฒนาปัญญาต้องนำไปสู่การพัฒนากาย จิตใจ และสังคม การพัฒนากาย จิตใจ และสังคม ต้องนำไปสู่การพัฒนาปัญญาทั้ง 4 ร่วมกัน จึงเกิดสุขภาวะที่สมบูรณ์ (ประเวศ วะสี, 2550) สุขภาพยังหมายถึง สภาพ

ที่กาย จิต สังคม และจิตวิญญาณมีความสมบูรณ์ สามารถใช้ชีวิตได้อย่างยืนยาวและมีความสุข ไม่ใช่เฉพาะเรื่องของโรคภัยเท่านั้น (วิพุธ พูลเจริญ, 2544)

ในช่วง 20 – 30 ปีที่ผ่านมาเกิดนิยามของคำว่าสุขภาวะขึ้นในทางจิตวิทยา เริ่มจากนักจิตวิทยาชาวอเมริกันที่ได้ให้คำนิยามไว้ว่า สุขภาวะ เป็นการประเมินตนเองของบุคคลว่ามีสุขภาพดี มีแหล่งความเข้มแข็งภายในตัวคนที่จะใช้เผชิญกับภาวะเครียด กดดันต่าง ๆ และไม่เจ็บป่วยมากนักน้อยเพียงใด โดยบุคคลที่มีสุขภาวะจะมีสุขภาพดี ไม่มีความเจ็บป่วย (Adams, Bezner, & Steinhardt, 1997) รวมถึงสุขภาวะของคนมีลักษณะเป็นหนึ่งเดียวที่เชื่อมโยงกันโดยมีจิตวิญญาณ (Spiritual) เป็นแกนกลาง สุขภาวะเป็นสิ่งที่แสดงถึงการมีสุขภาพดีและการเป็นอยู่ที่ดี (Myers, Sweeney, & Witmer, 2000)

ปัจจุบันมีการค้นคว้าศึกษาแนวคิดสุขภาวะมากมายทั้งในและต่างประเทศ โดยแนวคิดสุขภาวะที่ได้รับการยอมรับแพร่หลายในปัจจุบันมีดังนี้

2.1.1 สุขภาวะตามแนวคิดของอดัมส์ (Adams, Bezner, Drabbs, Zambarano, & Steinhardt, 2010) โมเดลนี้มีลักษณะเป็นรูปกรวยหงาย โดยที่ด้านบนสุดเป็นภาวะที่มีสุขภาวะหรือมีสุขภาพที่ดี แบ่งออกเป็น 6 ด้านที่มีความเชื่อมโยงกัน ในขณะที่ด้านล่างของกรวยเป็นความเจ็บป่วย และเมื่อมิติใดมิติหนึ่งใน 6 ด้าน มีการพัฒนา ก็จะมีอิทธิพลให้สุขภาวะในมิติที่เหลือพัฒนาเช่นกัน มิติ 6 ด้านมีดังนี้ 1. ร่างกาย (Physical wellness) หมายถึง การที่ตระหนักว่าตนมีสุขภาพที่ดี และมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น ออกกำลังกายและทานอาหารที่เหมาะสม การไม่เจ็บป่วยหรือมีโรคทางกาย 2. จิตวิญญาณ (Spiritual wellness) หมายถึง การอยู่อย่างมีคุณค่า มีจุดมุ่งหมาย รวมไปถึงมีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ 3. ปัญญาและการรู้คิด (Intellectual wellness) หมายถึง การมีกระบวนการทางปัญญาที่เหมาะสม เช่น คิดอย่างมีเหตุผล คิดหาวิธีแก้ปัญหาลักษณะต่าง ๆ ได้ มีความคิดริเริ่ม และเปิดรับการเรียนรู้ 4. สังคม (Social wellness) การเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของตนเองกับผู้อื่น และเข้าใจว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เข้าใจและยอมรับ ช่วยเหลือ สนับสนุนผู้อื่น 5. อารมณ์ (Emotional wellness) หมายถึง การอารมณ์ที่มั่นคง เข้าใจความรู้สึกของตัวเองและผู้อื่น สามารถรับมือกับอารมณ์ทั้งทางบวกและลบได้อย่างเหมาะสม 6. จิตใจ (Psychological wellness) การเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การมองโลกในแง่ดี และการมีความหวัง

2.1.2 สุขภาวะตามแนวคิดของไมเยอร์ (Myer, Sweeney, & Witmer, 2000) ระบุว่าสุขภาวะเป็นองค์รวมที่เชื่อมกันด้วยจิตวิญญาณ (spiritual) ซึ่งสุขภาวะสามารถบ่งบอกถึงสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี โดยมีโมเดลกงล้อสุขภาพ (The wheel of wellness) กล่าวถึงการเชื่อมโยงของสุขภาวะ 5 ด้าน ที่มีผลต่อกันอย่างสมดุล ได้แก่ 1. ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) การรับรู้ถึงการดำรงอยู่

และเชื่อมโยงตนกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัว 2. มีแนวทางของตนและจุดมุ่งหมายในชีวิต (Self-Direction) หมายถึง การใช้ชีวิตแต่ละวันอย่างมีจุดมุ่งหมาย 3. ด้านการทำงานกับการใช้เวลาว่าง (Work and Leisure) การมีรายได้และสามารถทำงานได้ พอใจในตำแหน่ง และมีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมที่สนุกสนาน ช่วยให้เกิดความรื่นเริงและผ่อนคลาย 4. ด้านมิตรภาพ (Friendship) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสังคม การได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม มีการติดต่อพูดคุยกับคนอื่นที่ไม่ใช่ครอบครัว 5. ความรัก (Love) การเป็นที่รักของคนรอบข้างและมีความผูกพันใกล้ชิด

2.1.3 สุขภาวะแบบองค์รวมตามแนวคิดพุทธพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2548) ระบุว่าสุขภาวะเป็นสมดุลของชีวิตแบบองค์รวมจากการพัฒนาตนตามหลักภavana 4 ได้แก่ 1. กายภavana การพัฒนากายให้รู้จักเกี่ยวข้องกับกายภาพทางสิ่งแวดล้อมให้เกิดคุณค่าสูงสุด เป็นคุณประโยชน์แก่ผู้อื่นไม่เกิดโทษ รู้จักบริโภคปัจจัยสี่ให้มีคุณค่าสูงสุด ไม่บริโภคตามค่านิยม ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อสุขภาพได้ 2. ศีลภavana การพัฒนาพฤติกรรม ด้านกายและวาจา ให้เหมาะสมในสังคม 3. จิตภavana การพัฒนาจิตใจให้สมบูรณ์และมีชีวิตที่มีคุณภาพ และ 4. ปัญญาภavana การพัฒนาตนเองให้สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้วิจารณ์ญาณแก้ไขปัญหา ดำเนินการต่าง ๆ ด้วยปัญญา

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์แห่งความสุข

จากการค้นคว้าพบงานวิจัยที่ได้ให้คำนิยามคำว่า ความสุข (Happiness) ไว้หลายมุมมอง อีกทั้งเชื่อมโยงกับหลากหลายศาสตร์

ความสุขในมุมมองนักสังคมวิทยา กล่าวถึงความสุขว่าเป็นคำที่ตรงกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Quality of Life) หรือความเป็นอยู่ที่ดี แสดงถึงชีวิตเป็นสิ่งที่ดี แต่ไม่ได้เจาะจงว่าเป็นสิ่งที่ดีเกี่ยวกับชีวิต ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตมีทั้งภายนอกได้แก่ ความสามารถในการใช้ชีวิตที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ประโยชน์ของชีวิต และภายใน คือ การใช้ชีวิตของคนแต่ละคน ความพึงพอใจ (Veenhoven, 2004)

นักวิจัยทางสังคมได้นิยามความสุข แบ่งเป็น 1. ความสุขสบาย (Hedonic) ที่มองว่าความสุขเป็นความรู้สึกถึงความพอใจ และ 2. ความสุขที่มาจากตรรกะหนักในหลักคำสอน (Eudaimonic) ตามหลักศีลธรรม จริยธรรม คติธรรม เป็นความสุขตามหลักคำสอนที่ประเมินคุณค่าของชีวิตจากความสุข (Kesebir & Diener, 2008; Fisher, 2010)

ความสุขในมุมมองพระพุทธศาสนา กล่าวว่า ความสุขมีหลายระดับ ระดับแรกคือ สุขแบบแย่งกัน เกี่ยวกับวัตถุและการครอบครอง ไม่เอื้อต่อกัน และก่อปัญหา ระดับต่อมาคือสุขแบบ

ประสาน เป็นสุขร่วมกัน มาจากการพัฒนาจิตใจ เป็นรักแท้ นำมาซึ่งความร่วมมือ และระดับสุดท้ายคือสุขแบบอิสระ จากความเป็นอิสระ ถึงวิมุตติ มีปัญญารู้ทันความจริง เป็นความสุขที่ประจำตลอดเวลาและเป็นปัจจุบัน นำมาสู่ความสุขที่สมบูรณ์ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2553)

คำว่า “องค์กรแห่งความสุข” นั้นมีศัพท์ที่ใช้เรียกแทนค่อนข้างหลากหลาย เช่น Healthy Workplace, Happy Workplace, Healthy Organization, Workplace Health Promotion และ Healthy Corporation ที่มีความหมายไม่แตกต่างกันมากนัก (ก้านทอง บุหระ, 2560) ทั้งนี้มีนักวิจัย นักวิชาการ ได้ให้คำนิยามอื่นๆ ไว้ อาทิ

องค์กรแห่งความสุข คือองค์กรที่สามารถทำตามพันธกิจที่ตั้งไว้พร้อมกับมีความสามารถเติบโต ไปพร้อมกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร (Dive, 2004)

องค์กรที่สามารถทำงานได้ดี พนักงานในองค์กรมีเป้าหมายในการทำงานที่สอดคล้องกับขององค์กร มีการปรับขั้นตอนการทำงานใหม่และมีขั้นตอนการทำงานที่สนับสนุนกัน (Smet, Loch, Schaninger, 2007)

องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลดีต่อสุขภาพและช่วยทำให้ผลการดำเนินงานของพนักงานในองค์กรสูงขึ้น (Lowe, 2004)

องค์กรที่สร้างความสุขในการทำงาน โดยทุกคนต้องช่วยเหลือกันเพื่อก่อให้เกิดความสุขในที่ทำงาน ทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านอีกหลังหนึ่ง (ชาญวิทย์ วสันต์ธรรรัตน์, 2555)

องค์กร สถานประกอบการ โรงเรียน บริษัท ที่มีความมั่นคง ทำตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ได้คนในองค์กรทุกฝ่ายพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเกื้อหนุนส่งเสริมให้คนในองค์กรมีสุขภาพดี และทุกคนในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ (จินดารัตน์ โพธิ์นอก, 2557)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืนในองค์กร

จากการค้นคว้า พบงานวิจัยได้นิยามความยั่งยืนในองค์กรไว้ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้
ความยั่งยืนเป็นความเกี่ยวข้องกันระหว่างสภาพสิ่งแวดล้อม กล่าวคือการใส่ใจและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่ช่วยให้เป็นผู้นำในการแข่งขันและเพิ่มศักยภาพทางด้านประสิทธิภาพทางการเงินด้วยเช่นกัน ถ้าธุรกิจใดไม่ใส่ใจประเด็นเรื่องความยั่งยืนแล้วธุรกิจนั้นก็จะได้เปรียบในการแข่งขัน (Sharma, 1975)

ความยั่งยืนในธุรกิจจะต้องทำให้ลูกค้าพึงพอใจได้อย่างต่อเนื่อง เกิดความรู้สึกที่ดีต่อสินค้าหรือบริการ ทำให้ลูกค้าที่พึงพอใจอยู่แล้วมีความภักดีมากขึ้นได้ ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้เกิดผลกำไรที่มากขึ้นได้เช่นกัน (Wong,1995)

การเติบโตอย่างยั่งยืน คือ อัตราการเติบโตสูงสุดของ จำนวนสินค้าที่ขายได้หรือรายได้ ที่ทำได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนแนวทางการทำงานและจัดหาทุน ซึ่งการเติบโตไม่จำเป็นสูงที่สุดแต่บริษัทควรที่จะควบคุมการเติบโตให้อยู่ในสถานะที่ควบคุมการเงินให้เกิดความแข็งแกร่งที่สุด (Higgins,1977)

ความยั่งยืนของธุรกิจ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจเพราะถ้าสิ่งเหล่านี้ไม่ถูกนำไปใช้ ก็ไม่สามารถช่วยให้ธุรกิจเติบโตได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น การที่ธุรกิจจะเติบโตได้อย่างยั่งยืน เป้าหมายสำคัญคือความจำเป็นในการสร้างสมดุลระหว่าง 3P คือ กำไร (Profit), คนหรือสังคม (People) และ โลกหรือสิ่งแวดล้อม (Planet) (Marrewijk, 2003)

องค์กรยั่งยืน หมายถึง การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาทิ เช่น ผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า ชุมชน สังคม องค์กรจะต้องช่วยให้บุคคลเหล่านี้เกิดความพึงพอใจทั้งในปัจจุบันและในอนาคตด้วย (Dyllick & Hockerts, 2002) รวมถึงการที่องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีจะช่วยให้เติบโตได้อย่างมั่นคง ได้รับความเชื่อถือ เกิดความศรัทธาต่อองค์กร ภาพลักษณ์องค์กรเสมือนทรัพย์สินมีค่าที่สามารถสร้างคุณค่าให้แก่ธุรกิจ (ปภาวี บุญกลาง, 2560)

องค์กรธุรกิจยั่งยืน มี 3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืน ได้แก่ 1. ซื่อสัตย์ (Integrity) เป็นหลักเบื้องต้นของการทำธุรกิจ ซื่อตรงตั้งแต่การผลิตไปจนถึงส่งให้ลูกค้า การจัดหาแหล่งวัตถุดิบหรือลูกค้าที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ดำเนินการอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย 2. คุณภาพ (Quality) พัฒนาและรักษาคุณภาพทั้งด้านสินค้าและบริการอยู่เสมอ สอดรับกับพฤติกรรมลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาความรู้ ทักษะเพื่อให้สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพมากขึ้น พัฒนากายและใจของพนักงาน 3. สามัคคี (Harmony) สนับสนุนส่งเสริมชุมชนให้เติบโตไปพร้อมกัน โดยการเลือกใช้วัตถุดิบหรือการทำงานกับคนท้องถิ่นเพื่อสร้างการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน ชุมชนและสังคมเกิดการพัฒนา รวมถึงคิดถึงการใช้สิ่งแวดล้อมอย่าง คุ่มค่าที่สุด นำไปสู่โอกาสในการทำธุรกิจอย่างยั่งยืน (Petvirojchai, 2018)

จากทฤษฎี The Sustainable Leadership Pyramid ของ Avery และ Bergstriner (2011) กล่าวว่าความยั่งยืน เป็นผลมาจากแผนกลยุทธ์และนวัตกรรมที่เป็นระบบ ความผูกพันในองค์กร คุณภาพของสินค้าและบริการ ภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ ในตัวพนักงาน ซึ่งหมายถึง ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน จะก่อให้เกิดความทุ่มเทแรงกายและแรงใจ ต่อให้งานนั้นจะมีความเหน็ดเหนื่อยและลำบากเพียงไรแต่หากมีความผูกพันในองค์กรก็จะทำให้เกิดใจจดจ่ออย่างเต็มที่กับงานที่ตนเองนั้น

รับผิดชอบ ซึ่งพนักงานที่ทำงานที่มีความผูกพันในองค์กรจะรู้สึกว่าคุณค่าเวลาในการทำงานนั้นผ่านไปอย่างรวดเร็ว และรู้สึกว่าคุณค่างานนั้นไม่เบื้อหน่าย จึงทำให้พนักงานทำงานออกมาได้ดี สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006)

2.4 แนวคิดการสร้างสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กร

เป็นแนวคิดที่มุ่งดำเนินการกับกลุ่มคนหลักๆ คือ “คนที่ทำงานในองค์กร” เพราะถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความรู้และขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน โดยมีแนวคิดที่ว่า “เมื่อคนทำงานมีความสุข ย่อมส่งผลให้ผลประโยชน์ขององค์กรออกมาดี ครอบครัวและชุมชนเกิดความสงบสุข ซึ่งส่งผลต่อความสุขที่ยั่งยืนในสังคม” (พงศ์ศรีนัย พลศรีเลิศ, 2557) ภายหลังจากค้นคว้าจะเห็นได้ว่ามีแนวคิดการสร้างสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กร ดังนี้

2.4.1 แนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานตามแนวคิดขององค์การอนามัยโลก (Healthy Workplace Framework) วางวิธีการสร้างสุขภาวะในที่ทำงานขึ้น เพื่อช่วยให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและมีความสามารถผลิตและแข่งขัน องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ดังนี้ (Burton, 2010)

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (The physical work environment) หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้าง อากาศ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุ และการดำเนินการ ที่ส่งผลต่อร่างกายและจิตใจ รวมถึงสุขภาวะและการใช้ชีวิตของพนักงานที่มีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นหลักเบื้องต้นของความปลอดภัยและสุขภาวะที่ส่งผลต่อการทำงาน อาการป่วย เจ็บ และอาจพิการหรือเป็นอันตรายต่อชีวิตได้

2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม (The psychosocial work environment) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคน ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานทั้งทางกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การไม่มีนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาวะ

3. แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน (Personal health resources in the workplace) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาหรือรักษาไว้ซึ่งวิธีปฏิบัติในการใช้ชีวิตอย่างมีสุขภาวะทั้งทางกายและจิตใจ

4. ชุมชนบริษัท (Enterprise community involvement) เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท ได้แก่กิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความผูกพันของบริษัท สภาพชุมชน ที่ส่งผลต่อสภาพกายและใจ ความปลอดภัยและความสุขของพนักงานและครอบครัว

2.4.2 แนวทางการสร้างความสุขตามแนวคิดของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการ สร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ริเริ่มแนวคิดความสุข 8 ประการดังนี้ (ชาญวิทย์ วสันต์ธรรณรัตน์, 2553)

1. สุขภาพดี (Happy Body) กายและใจแข็งแรง เป็นผลมาจากการรู้จักใช้ชีวิต การกินและนอน
2. น้ำใจงาม (Happy Heart) เป็นสิ่งสำคัญในสังคม มีน้ำใจ คิดถึงใจเขาใจเรา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ จะช่วยให้เราอยู่ร่วมกับคนอื่นได้ เพราะมนุษย์ไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลก
3. ผ่อนคลาย (Happy Relax) ในการใช้ชีวิตควรรู้จักผ่อนคลายในเพื่อที่ตนเองจะได้ไม่รู้สึกเครียด หากการทำงานหรือการใช้ชีวิตเกิดความเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายจากความเครียด
4. หากความรู้ (Happy brain) คนเราจะใช้ชีวิตได้ต้องรู้จักเรียนรู้ ศึกษาพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่ความเชี่ยวชาญและมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงสามารถแบ่งปันความรู้ที่มีให้แก่ผู้อื่น
5. คุณธรรม (Happy Soul) เป็นสิ่งจำเป็นเบื้องต้นของการอยู่ในสังคม มีหิริโอตตปปะ คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อบาปที่ไม่ดี คนที่มีคุณธรรม ศรัทธาศาสนาและมีศีลธรรมในการใช้ชีวิตจะนำมาซึ่งความสุขขององค์กร
6. การใช้เงินเป็น (Happy Money) ดูแลการใช้จ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักอดออม เป็นหนี้ให้พอดี เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้แต่สามารถควบคุมรายรับและรายจ่ายของตัวเองให้เหมาะสมได้
7. ครอบครัวที่ดี (Happy Family) ความอบอุ่นมั่นคงในครอบครัวเป็นผลมาจากการให้ครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญ ช่วยนำไปสู่กำลังใจที่ดีในการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อต้องรับมือกับอนาคตหรืออุปสรรค
8. สังคมดี (Happy Society) สังคมในกับสังคมนอกที่ทำงาน ความรักและสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อคนอื่นจะส่งผลให้สังคมและสภาพแวดล้อมมีสภาพที่ดีตามมา

2.4.3 ส่วนประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Criteria for Quality of Working life) มี 8 ด้าน ดังนี้ (Richard E. Walton, 1973)

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) การที่คนทำงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เหมาะสม เป็นไปตามมาตรฐาน และเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในประเภทเดียวกัน ต้องมีความเป็นธรรม

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) พนักงานควรจะอยู่ในสภาวะแวดล้อมทั้งทางกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่เหมาะสม กล่าวคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่เสี่ยงภัยจนเกินไป ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ทำอยู่นั้นจะต้องมีโอกาสพัฒนาและพนักงานได้ทำงานที่ตนรู้สึกที่สำคัญ มีคุณค่า มองว่าการอบรม การพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าเป็นสิ่งสำคัญ สามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เชื่อมั่นในตนเอง

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง (growth and security) งานที่ให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในหน้าที่ มีหนทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตลอดจนเป็นที่ยอมรับ

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมการบูรณาการทางสังคม (social integration) การทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยที่มองว่าตัวเองมีคุณค่า งานที่ทำประสบความสำเร็จ ได้รับความร่วมมือในการทำงาน เป็นที่ยอมรับ รวมถึงเป็นโอกาสเพิ่มสัมพันธภาพกับผู้อื่น และสามารถช่วยให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความเท่าเทียมและอยู่บนหลักคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่เป็นไปตามกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การที่พนักงานสามารถใช้สิทธิตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายในการทำงาน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรจะช่วยให้เกิดการเคารพสิทธิ มีความเป็นธรรมในการกำหนดผลตอบแทนและรางวัล มีโอกาสที่จะได้แสดงความเห็นและมีเสรีภาพในการพูดอย่างเปิดเผย มีความเสมอภาค

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ได้รับความกดดันจากการทำงานจนเกินไป ซึ่งสามารถทำได้ด้วยการกำหนด

ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ไม่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน มีเวลาส่วนตัวในการทำกิจกรรมที่ตนต้องการ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) การทำงานที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างหนึ่งที่คนทำงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนทำงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสิ่งแวดล้อม

2.4.4 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มี 3 ปัจจัย ได้แก่ (Gavin and Mason, 2004: 379 – 392, อ้างถึงใน ชินกร น้อยคายาง และ ปภาดา น้อยคายาง, 2555, หน้า 20)

1. ความมีอิสระ การที่คนเราสามารถคิดและการกระทำตามต้องการ หากต้องการให้คนในองค์กรมีความสุข ควรให้อิสระพนักงานในการคิดและการทำงาน
2. ความรู้ การได้รับความรู้ ข้อมูลข่าวสารและนำความรู้เหล่านั้นมาช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหา ถ้าองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้ข้อมูลและความรู้ที่เป็นประโยชน์ จะช่วยให้พนักงานทำงานได้เต็มศักยภาพ มีผลงานดีที่ดี ทำงานอย่างมีความสุข
3. ความดี คนในองค์กรให้คุณค่าด้านคุณธรรมและจริยธรรม กระทำหรือตัดสินใจภายใต้กรอบคุณธรรม จะทำให้บุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าในตนเอง ยอมรับและนับถือ ตนเอง ช่วยให้ทำงานอย่างมีความสุข

2.5 แนวคิด Gross National Happiness และ Sustainability Performance Outcomes

แนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ คือความสุขแบบองค์รวม (Holistic Happiness) ซึ่งรวมทั้งความสุขภายนอกและความสุขภายใน ความสุขจากภายนอกคือ ความสุขจากสิ่งของที่สามารเป็นเจ้าของได้ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรค รถยนต์ ความสุขจากภายใน การฝึกจิต การนั่งสมาธิ ซึ่งจิตที่มีการฝึกฝนดีแล้วจะมีภูมิด้านทานความทุกข์จากปัจจัยภายนอก (King Jigme Singye Wangchuck, 1972)

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขมวลรวม เป็นการวัดการพัฒนาประเทศที่ไม่ได้เน้นตัวเลขการเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่เน้น “ความสุข” ของคนในสังคม ปัจจุบันแนวคิดเรื่อง GNH กำลังเป็นที่นิยมจากนักวิจัยและนักวิชาการหลายประเทศมากขึ้น เนื่องจากมองว่าการพัฒนาเศรษฐกิจไม่ได้เป็นปัจจัยเดียวและปัจจัยสำคัญที่สุดของความสุข หากแต่การมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจทำให้เกิดผลเสียหายต่าง ๆ มากมาย ทั้งความไม่เป็นธรรมในสังคม ธรรมชาติเสียความสมดุล และสิ่งแวดล้อม

เป็นพิษ ซึ่งแนวคิดเรื่องสุขมวลรวมประชาชาติหรือ GNH ยึดหลักว่า การพัฒนาสังคมมนุษย์ที่แท้จริง อันเนื่องมาจากการพัฒนาทางด้านวัตถุและจิตใจควบคู่กันไปเพื่อเติมเต็มและส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยมีหลักการ 4 ประการ หรือเสาหลักแห่งความสุขทั้งสี่ (Four pillars of happiness) คือ 1. การพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน (Sustainable Economic Development) 2. การอนุรักษ์และส่งเสริมคุณค่าทางวัฒนธรรม (Cultural Conservation) 3. การรักษาสีงแวดล้อมทางธรรมชาติ (Nature Preservation) 4. การมีธรรมาภิบาล (Good Governance)

โดย สุขมวลรวมประชาชาติแบ่งเป็นทั้งหมด 9 ด้าน ประกอบด้วย

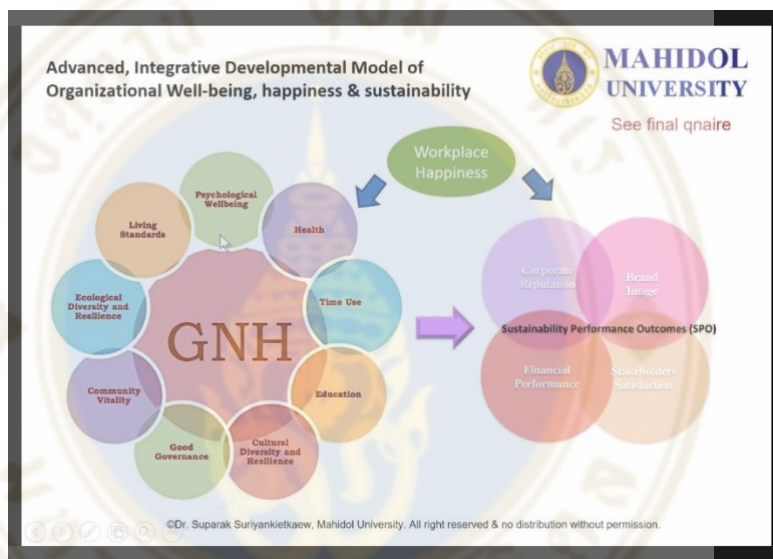
1. สุขภาพใจ (Psychological wellbeing)
2. สุขภาพ (Health)
3. การใช้เวลา (Time use)
4. การศึกษา (Education)
5. ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง (Cultural diversity and resilience)
6. ธรรมาภิบาล (Good Governance)
7. สุขภาพชุมชน (Community vitality)
8. ความหลากหลายทางนิเวศและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง (Ecological diversity and resilience)
9. มาตรฐานการดำรงชีพ (Living standard)



รูปภาพที่ 2.1 The nine domains and 33 indicators of GNH of Bhutan

ที่มา Centre for Bhutan Studies & GNH Research (2016)

แนวคิดการวัดจีเอ็นเอ็น นั้น ริเริ่มโดยสมเด็จพระราชาธิบดีจิกมี ซิงเย วังชุก รัชกาลที่ 4 แห่งราชอาณาจักรภูฏาน เมื่อ พ.ศ. 2515 โดยพระองค์มีดำริว่าแนวคิดจีดีพีอาจไม่ได้สะท้อนความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน จึงรับสั่งให้ออกแบบดัชนีชี้วัดใหม่ตามกฎหมายเก่าแก่ของภูฏานที่ว่า “หากรัฐบาลไม่สามารถสร้างความสุขให้กับประชาชนได้ รัฐบาลก็ไม่มีหน้าที่ที่จะต้องดำรงอยู่” (Suriyankietkaew, & Kim, 2017) ในการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย ตามแนวคิด Gross National Happiness และ Sustainability Performance Outcomes ของ ผศ. ดร. สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว (Suriyankietkaew, 2021) ดังภาพที่ 2.2



รูปภาพที่ 2.2 Advanced, Integrative Developmental Model pf organizational Well-being, happiness & Sustainability

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย สรุปการทบทวน ดังนี้

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
1. คำนีชีวัดความสุขรวมชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ชนกฤต ทวีสุทธิ และ ดร.ชาติรี นาคะกุล (2556)	สร้างคำนีชีวัดความสุขรวมชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ	จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวชีวัดความสุขมวลรวมชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่ค้นพบมีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านวิถีชีวิตแบบพอเพียงของชุมชน ด้านสุขภาวะและความมั่นคงของครอบครัว ด้านเศรษฐกิจครัวเรือนเข้มแข็ง ด้านการบริหารจัดการชุมชน ด้านธรรมาภิบาลและการจัดสรรทรัพยากรชุมชน ด้านการศึกษาและการจัดสวัสดิการชุมชน และด้านชุมชนเข้มแข็ง
2. คำนีวัดความสุขและความอยู่ดีมีสุขของสมาชิกชุมชนในมูลนิธิโครงการหลวง	เริงชัย ต้นสุชาติ และ ธรณูชนก คำแก้ว (2551)	ศึกษาตัวชีวัดความสุขและความอยู่ดีมีสุขในระดับบุคคลจากการประเมินด้วยตนเองและวิเคราะห์ปัจจัยที่กำหนดความสุขและความอยู่ดีมีสุขของสมาชิกชุมชนในมูลนิธิโครงการหลวง	การวิจัยเชิงปริมาณ	จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้น้ำหนักคำนีชีวัดหมวดเศรษฐกิจมากที่สุด โดยให้ความสำคัญทางด้านรายได้และราคาผลผลิตทางการเกษตรเป็นสำคัญ รองลงมาคือคำนีชีวัดหมวดครอบครัว

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของประชาชนในประเทศไทย	พนิดา จงสุขสมสกุล (2562)	ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของประชาชนในประเทศไทย	การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ	การสื่อสารประเภทวิทยุกระจายเสียงและสื่อสังคมออนไลน์ส่งอิทธิพลต่อปัจจัย ความสุขที่มีตัวแปรด้านการสื่อสารเข้าไปเชื่อมโยงในมิติความสัมพันธ์ของครอบครัวและชุมชน ได้แก่ ความสุข ความสำเร็จ ครอบครัวอบอุ่น และการสื่อสารและความรักความสัมพันธ์ในครอบครัว ซึ่งเป็น 3 องค์ประกอบแรกที่ได้ รับการคัดเลือกเข้ามาเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขของคนในชุมชน ภายใต้มิติ ดังกล่าวพบว่าทั้งสองชุมชนมีค่าเฉลี่ยด้านนี้สูงมาก โดยเฉพาะการที่คนในชุมชนมีความช่วยเหลือ เคารพให้เกียรติซึ่งกัน และกัน รัก ใคร่ปรองดอง สมาชิกในครอบครัวปรึกษาหารือ สื่อสารกันทุกเรื่องตลอดเวลา

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
4. ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง	พิมสิริ โตกะคุณะ (2560)	ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้า และนำเสนอแนวทางสร้างความสุข	การวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในชีวิต คือ การบรรลุเป้าหมายในชีวิตในด้านต่าง ๆ ตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ เช่น ด้านการศึกษา ด้านการมีที่อยู่อาศัยของตนเอง ความพึงพอใจในงาน คือความรักและศรัทธาในงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัยด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมและสวัสดิการ อารมณ์ทางบวก คือ ความกระตือรือร้น ความสนุกในการทำงาน
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้จัดการสถานีบริการ บริษัท ซีเอสโก้ จำกัด (มหาชน)	มนัสนันท์ ขลิบสุวรรณ (2557)	ศึกษาปัจจัยด้านการทำงาน ความสุขในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้จัดการสถานีบริการ บริษัท ซีเอสโก้ จำกัด (มหาชน)	การวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการทำงานกับระดับความสุขตามแนวคิด Happy work place มีความเหมือนกันในด้านรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่แตกต่างกันในด้านสภาพการจ้างงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
6. ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง	ณัฐภัทร์ ตั้งพานทอง (2560)	ศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในวิชาชีพเภสัชกร	การวิจัยเชิงคุณภาพ	ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่สร้างความสุขในการทำงานของเภสัชกรกลุ่มงานอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอก แบ่งออกได้เป็น ตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน ที่ส่งผลให้สมาชิกมีความรู้สึกรักในองค์กร และมีการแสดงพฤติกรรมที่จะทุ่มเทและเต็มใจในการทำงาน เพื่อต้องการสร้างประโยชน์ให้องค์กร
7. ความสุขในการทำ งานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย ใน โรงพยาบาล รามาธิบดี	วีริญา ศิริจรรรยาพงษ์ (2556)	ศึกษาและประเมินความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาธิบดี	การวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง จะเห็นได้ว่าพยาบาลส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน เป็นผลมาจากความเป็นวิชาชีพพยาบาลและการเป็นที่ยอมรับ รองลงมาคือด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศจริยธรรมในงานตามลำดับ

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
8. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ชัยสมร กลิ่นจันทร์ (2561)	ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	การวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรและมีความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยหลักธรรมาภิบาลที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสุขในการทำงานของบุคลากรคือ หลักความโปร่งใส รองลงมาคือ หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าตามลำดับ
9. แนวทางการจัดการความสุขในการทำงานกรณีศึกษาคณะ/องค์กรในมหาวิทยาลัยของรัฐ	นิตาชล ฉัตรทอง (2558)	ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเทคนิคการแพทย์มหาวิทยาลัยมหิดล	การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ	ผลการวิจัยความสุขในการทำงานของของบุคลากรเทคนิคการแพทย์มหาวิทยาลัยมหิดลตามแบบสำรวจ Happinometer 9 มิติ พบว่า ด้านสุขภาพเงินดี ด้านการงานดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านสังคมดี ด้านน้ำใจดีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ ด้านใฝ่รู้ดี ด้านครอบครัวดี ด้านสุขภาพดี และ ด้านผ่อนคลายดีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
10. ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท อสังหาริมทรัพย์ในจังหวัด กรุงเทพมหานคร	ภาคิน ชนะชัย (2559)	ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในจังหวัด กรุงเทพมหานคร	การวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจทุกด้านมีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการเติบโตและความก้าวหน้า
11. ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อ	สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553)	ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์	การวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
12. ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	คามรัมย์ รัตนาคินทร์ (2557)	ศึกษาเรื่องปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	การวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และสภาพที่แตกต่างกันมีผลให้มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนในด้านปัจจัยแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงาน ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร ในขณะที่ด้านผู้นำมีผลต่อความสุขในการทำงานน้อยที่สุด
13. แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร	สายฝน รัตนยัง (2559)	ศึกษาแนวทางทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร	การวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขตามแนวคิด Happy Workplace นั้นเกิดขึ้นจากการผสมผสานระหว่างความผูกพันองค์กรและการรับรู้ การสนับสนุนขององค์กรโดยการรับรู้และการสนับสนุนขององค์กรนั้นจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร เกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากมีความรู้สึกที่ว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
14. แนวทางของความสุขและการทำงานของลูกจ้างภายใต้ต้นแบบจำลององค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace Organization)	วิริยาภรณ์ แก้วเกิด, พรรัตน์ แสดงหาญ, และ อภิญญา อิงอาจ (2560)	ศึกษาแนวทางการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะ แนวทางการสร้างความสุข ความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาแนวทางการสร้างความสุขที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ	ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการดำเนินงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบมีการจัดกิจกรรมตามแนวทางการสร้างความสุข 8 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วย การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การใช้จ่ายเงินเป็นการมีครอบครัวดี และการมีสังคมดี โดยการจัดกิจกรรมนั้นต้องมีการ ออกแบบให้สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน สำหรับแนวทางการสร้างความสุขของกิจกรรมตามแนวทางการสร้างความสุข 8 ประการที่องค์กรจัดให้กับพนักงานนั้นส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และความสุขในการทำงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
15. คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการเงินเดือน X และเงินเดือน Y	สรวลี แขงแสวง (2559)	ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษาสมดุลของชีวิตในการทำงาน	การวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์มากที่สุด ในขณะที่ความสมดุลของชีวิตในการทำงานของมีความสมดุลด้านเวลามากที่สุด โดยที่เงินเดือน X และเงินเดือน Y ไม่มีความแตกต่าง สำหรับความสัมพันธ์จะไปในทิศทางเดียวกันคือ

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
16. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาชีพสารสนเทศห้องสมุดมหาวิทยาลัยวิจัยในประเทศไทย	นิภาวรรณ ไหคำ และ พรชนิตว์ ลินราช (2561)	ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความสุขในการทำงานและศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาชีพ สารสนเทศ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยวิจัยในประเทศไทย	การวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาชีพสารสนเทศ ได้แก่ ปัจจัยครอบครัวคือสัมพันธ์ภาพในครอบครัว สมาชิกในครอบครัวเห็นคุณค่าความสำคัญของกันและกัน สำหรับปัจจัยด้านองค์กรประกอบไปด้วยลักษณะงานที่ทำงานมีความมั่นคงในระดับมากที่สุด รองลงมาคือสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน ความขัดแย้งเพื่อนร่วมงาน ถัดมาคือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความยุติธรรมตามลำดับ
17. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของนักสังคมสงเคราะห์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สุนิศา สุขสงเคราะห์ (2562)	ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของนักสังคมสงเคราะห์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศึกษาความคิดเห็นของนักสังคมสงเคราะห์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	การวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยตามหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ทุกด้านมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขดังนี้ สุขภาพดีคือการมีสุขภาพแข็งแรง ด้านน้ำใจงามคือมีความสุขเมื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการผ่อนคลายคือจัดการความเครียดจากการทำงานด้วยการทำงานอดิเรก ด้านการหาความรู้คือยินดีรับคำแนะนำจากผู้อื่นเพื่อพัฒนาการทำงาน ด้านการมีคุณธรรมคือปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
18. การศึกษาการสร้างความสุขในองค์กรขนาดเล็ก ประเภทธุรกิจขายรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์	ธนวิทย์ งามศักดิ์ (2561)	ศึกษาถึงสาเหตุด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้พนักงานในองค์กรขนาดเล็ก ประเภทธุรกิจขายรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์มีความสุข	การวิจัยเชิงคุณภาพ	ผลการวิจัยจากรูปแบบหมวดหมู่ Happinometer ทั้ง 9 ด้าน พบว่า 1. ด้านสุขภาพ พนักงานมีร่างกายแข็งแรง ไม่มีโรคภัย 2. ด้านการผ่อนคลาย พนักงานไม่ได้มีความรู้สึกเครียดกับงานที่ทำมากนัก 3. ด้านน้ำใจ พนักงานมีโอกาสพบเจอพูดคุยกันตลอดเวลา ผูกพัน 4. ด้านคุณธรรม พนักงานมีทัศนคติที่ดี พร้อมจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการแก่งแย่งชิงดี 5. ด้านครอบครัว มองว่าการทำงานนั้นได้เบียดเบียนเวลาในการใช้ชีวิตของตน ซึ่งทุกคนได้รับรู้และยอมรับเงื่อนไขอยู่แล้ว 6. ด้านสังคม มีกฎระเบียบเพื่อนำมาใช้เป็นตัวกำหนดให้พนักงานปฏิบัติเป็นแนวทางที่ดี 7. ด้านการหาความรู้เชื่อมั่นว่าตนเองสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพิ่มมากยิ่งขึ้นกว่าในปัจจุบัน 8. ด้านการเงิน พนักงานมีความพึงพอใจกับ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานกับองค์กร เนื่องจากอัตราตอบแทนในการจ้างพนักงานภายในองค์กรนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับประเภทธุรกิจเดียวกันในตลาดแล้วนั้นถือว่าสูงกว่ามาตรฐาน แต่ค่าครองชีพไม่ค่อยสอดคล้องเนื่องจากสินค้ามีราคาแพง 9. ด้านการทำงาน พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรได้ดูแลตน เป็นอย่างดีแล้วไม่ได้มีสิ่งที่ขาดแต่อย่างใด

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
19. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัท เบรนน์แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด	ธิดานันท์ พงศ์ละไม (2560)	ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน	การวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านลักษณะการบริหารขององค์กร ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความผูกพันของพนักงานด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก และด้านความผูกพันต่องานและต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและลักษณะการบริหารส่งผลต่อความผูกพันต่องานและต่อองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
20. คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	วิสุทธ์ อุดมะ (2550)	ศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอตามแนวคิดของวอลตัน (Walton)	การวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัยพบว่า ระดับตัวกำหนดคุณภาพชีวิต 6 ด้าน อยู่ในระดับ มาก ได้แก่ การจัดองค์การและการบริหาร เวลาว่างของชีวิต การสื่อสารและการประสานงาน ระบบในสำนักงาน การตอบแทนที่ยุติธรรม และการมีส่วนร่วมในองค์การ สำหรับการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติงานบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก ส่วนตัวกำหนดคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ได้แก่ การสื่อสารและการประสานงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล เวลาว่างของชีวิต และระบบงานในสำนักงาน
21. การศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานจากมุมมองของบุคลากร กลุ่มบริษัท ชัยนันท์ กรณีศึกษา	ภาณุวัฒน์ มินชัยนันท์ (2561)	ศึกษาสาเหตุและความสำคัญที่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลการลดลง	การวิจัยเชิงคุณภาพ	บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจในความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ โดยเฉพาะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน หรือสามารถกล่าวได้ว่าเป็นดัชนีชี้วัดถึงความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยมีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมุมมองของบุคลากร ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ความเชื่อมั่นในบริษัท และส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ นิสัยส่วนบุคคล

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
22. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพฯ	ชุตินา จิรนนท์วัฒนา (2561)	ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร	การวิจัยเชิงปริมาณ	จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มีทั้งสิ้น 3 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน และความรับผิดชอบ โดยมีประสิทธิภาพในการร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 45.60
23. แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : ฝ่ายวิเทศพาณิชย์ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)	อรอุมา รัตนบุรี (2557)	ศึกษาโดยกำหนดแนวทางเป็น 3 ส่วนดังนี้ คือ 1 การหาความหมายของความสุขในการทำงาน 2 การหาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และ 3 การกำหนดแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงาน	การวิจัยเชิงคุณภาพ	ผลการศึกษาพบว่าแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงาน แบ่งออกเป็น ได้ 4 ปัจจัย ดังนี้คือ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งองค์กรควรส่งเสริมให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานในแต่ละปัจจัยนี้ เพื่อเป็นเพิ่มความสุขในการทำงานให้แก่พนักงาน ให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทและตั้งใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
24. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร	ภณิดา บุญทวี (2561)	ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงาน รวมถึงศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน	การวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาพบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความรื่นรมย์ในงานอยู่ในระดับน้อย และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือน ส่วนงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ด้านปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน กล่าวคือถ้าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้นตาม

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
25. ปัจจัยสร้าง ความสุข องค์กร ภาคเอกชนใน ประเทศไทย	ขวัญเมือง แก้วดำเกิง จำเนียร ชุณหโสภาค และ ดวงเนตร ธรรม กุล (2558)	เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่สร้าง ความสุขในองค์กรเอกชน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการ จัดการ ปัจจัยด้านบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยด้านกระบวนการสร้าง สุข ปัจจัยด้านสุขภาพกายและ สุขภาพใจ และปัจจัยด้าน ผลลัพธ์องค์กร	การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลการศึกษาพบว่าการศึกษาปัจจัยด้านการสร้างความสุข มีดังนี้ 1. สุขด้วย การจัดการให้ความสำคัญเรื่องการจัดการสวัสดิการ พนักงานตามกฎหมาย 2. สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ให้ความสำคัญเรื่องการสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน 3. สุขด้วยกระบวนการสร้างสุขโดยให้ความสำคัญต่อเรื่องสุข ภาวะว่าเป็นทุนแบบหนึ่ง 4. สุขสภาพกายและใจให้ความสำคัญเรื่อง การลดอุบัติเหตุ/ เจ็บป่วย/เสียชีวิตเนื่องจากการทำงานสถานประกอบการ 5. สุขด้วยผลลัพธ์องค์กรให้ความสำคัญเรื่องความผูกพันใน องค์กร จากการศึกษา องค์กรควรสร้างความสุขแบบสมดุลจาก ปัจจัยการสร้างความสุข ในองค์กรด้วยการเน้นกระบวนการ สร้างสุขให้ส่งผล ถึงสุขภาพกายและสุขภาพใจของบุคลากร และให้ความสำคัญเรื่องบรรยากาศและสภาพแวดล้อมร่วมกับการ จัดการเพื่อสร้างผลลัพธ์ขององค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
26. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก	ทิพย์วดี แยมชื่น พงค์ (2561)	ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษาองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยทำ การสำรวจข้อมูลจากพนักงาน 140 คน	การวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร
27. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร :กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)	อัจฉรา เนียมหอม และ ชีระศักดิ์ กำ บรรณารักษ์ (2551)	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร :กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)	การวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการภายในการกำหนดผลตอบแทน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
28. ความไว้วางใจในองค์การของประเทศ ไทย ศึกษาเปรียบเทียบขององค์การภาครัฐ ภาค รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน	เฉลิมชัย กิตติศักดิ์ นาวิน(2552)	ศึกษาความไว้วางใจในองค์การ ของประเทศไทย ศึกษา เปรียบเทียบขององค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะที่น่าไว้วางใจของ ผู้บังคับบัญชาความยุติธรรมใน องค์การ	การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความไว้วางใจในตัว ผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ ความเมตตา กรุณา การยึดถือหลักคุณธรรม ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความ ไว้วางใจในองค์การคือ ความยุติธรรมในระบบ ความ ยุติธรรมในการปฏิบัติ ความไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการแบ่งปัน ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ และสมรรถนะ
29. Factors of importance for work satisfaction among nurses in a university hospital in Sweden	Garduff, Ofton, Eriksson, Unden, Arnetz, Kajermo & Nordstrom (2008)	ศึกษาปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพและปัจจัย สำคัญด้านการทำงานของ หัวหน้าพยาบาลพยาบาล วิชาชีพ จำนวน 833 คน	การวิจัยเชิง ปริมาณ	ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจใน การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คือการทำงานของหัวหน้า พยาบาล ความอ่อนล้าจากการทำงานและความก้าวหน้าใน วิชาชีพตามลำดับ ส่วนปัจจัยสำคัญด้านการทำงานของ หัวหน้าพยาบาล ประกอบไป ด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสามารถเชิงวิชาชีพของหัวหน้าพยาบาล ความรู้สึกพึง พอใจต่อการสนับสนุนและสอนงานของหัวหน้างาน การ พัฒนาสมรรถนะและความสามารถของลูกทีม

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
30. Is Diversity Management Sufficient :Organizational Inclusion to Further Performance	Sabharwal (2014)	ศึกษาการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการบริหารความแตกต่างสมรรถนะขององค์กรของบุคลากรระดับผู้บริหารในองค์กร ภาครัฐในรัฐ เทกซัส ประเทศ สหรัฐอเมริกา	การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ	ผลการศึกษาพบว่า การบริหารความแตกต่างอย่างเดียวยังไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะขององค์กรได้ แต่ต้องมีการบริหารที่ให้อุบลากรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้ด้วย โดยการส่งเสริมให้อุบลากรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยองค์กรที่สนับสนุนให้อุบลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนในการให้ข้อมูลแก่องค์กรเพื่อการตัดสินใจมักจะเป็นองค์กรที่มีผลผลิตที่ดี
31. Joy at work: creating a positive workplace	Manion (2003)	ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพยาบาล	การวิจัยเชิงคุณภาพ	จากการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลเกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ การติดต่อ มีความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้พบว่าความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน เช่น การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
32. The relationship between happiness, health, and socio-economic factors	Gredtham and Johannesson (2000)	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุข ภาวะความสุขและปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมของชาวสวีเดน	การวิจัยเชิงปริมาณ	จากการศึกษาพบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพและปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคม โดยระดับความสุขเพิ่มขึ้นตามรายได้ระดับการศึกษา ภาวะสุขภาพ และลดลงตามการว่างงาน สถานภาพโสดเดี่ยว ลักษณะเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมเมือง
32. Employee relations and engagement during Covid-19	Meenakshi Kaushik & Neha Guleria (2020)	ศึกษาความสัมพันธ์และการปฏิบัติต่อพนักงานภายใต้ช่วงโควิด-19	การวิจัยเชิงพรรณนาและการวิจัยเชิงวิเคราะห์	จากการศึกษาพบว่าความสุขของพนักงานนั้นจะทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขภาพและความสัมพันธ์ที่ดีของนายจ้างและลูกจ้างนั้นก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนการปฏิบัติงานของลูกจ้างและองค์กรนั้น ๆ เชื่อมโยงกับการที่องค์กรปฏิบัติต่อพนักงานเช่นกัน ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจและความหลงใหลที่พนักงานคนนั้นมีต่อหน้าที่ของตน ความพยายามทุ่มเทอย่างไม่มีการจำกัดในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ล้วนเกิดจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรซึ่งได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่สร้างความสุขในการทำงานมีหลากหลายทั้งเป็นปัจจัยจากตัวบุคคล อาทิ สุขภาพทางใจและกาย ความรู้ ความรักและสำเร็จในงาน สมดุลระหว่างเวลาว่างกับการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน อาทิ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพในการทำงาน สังคม ชุมชน เงินเดือนและค่าตอบแทน ธรรมชาติบาลและความยุติธรรม ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ที่ล้วนช่วยให้เกิดความสุขในองค์กร พนักงานรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร เกิดความสุขในงานที่ทำ ซึ่งนำไปสู่การแสดงผลพฤติกรรมที่ทุ่มเทและเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่อย่างยั่งยืนในองค์กร (Sustainability Performance Outcome) ไม่ว่าจะเป็นในด้านชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation), ด้านภาพลักษณ์องค์กร (Brand Image), ด้านผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance) และด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Satisfaction)

ทั้งนี้ผู้วิจัยเกิดความสนใจในประเด็นดังกล่าว และกำหนดกรอบงานวิจัยตามแนวคิด Gross National Happiness และ Sustainability Performance Outcomes ของ ผศ. ดร. สุภรัthy สุริยันเกียรติแก้ว (Suriyankietkaew, 2021) มาปรับใช้กับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งมีทั้งหมด 9 ปัจจัยได้แก่ 1. สุขภาพใจ (Psychological wellbeing) 2. สุขภาพร่างกาย (Health) 3. การใช้เวลา (Time use) 4. การศึกษา (Education) 5. ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง (Cultural diversity and resilience) 6. ธรรมชาติบาล (Good Governance) 7. สุขภาพชุมชน (Community vitality) 8. ความหลากหลายทางนิเวศและความสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง (Ecological diversity and resilience) และ 9. มาตรฐานการดำรงชีพ (Living standard) ซึ่งสามารถกำหนดขอบเขตเนื้อหา กรอบแนวคิดงานวิจัยและสมมติฐาน ดังนี้

ขอบเขตเนื้อหา

ตัวแปรต้น

- สุขภาพใจ (Psychological wellbeing)
- สุขภาพร่างกาย (Health)
- การใช้เวลา (Time use)
- การศึกษา (Education)
- ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง (Cultural diversity and resilience)
- ธรรมชาติบาล (Good Governance)
- สุขภาพชุมชน (Community vitality)

- ความหลากหลายทางนิเวศและความสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง
(Ecological diversity and resilience)

- มาตรฐานการดำรงชีพ (Living standard)

ตัวแปรคั่นกลาง

- ความสุขในองค์กร (Workplace Happiness)

ตัวแปรตาม

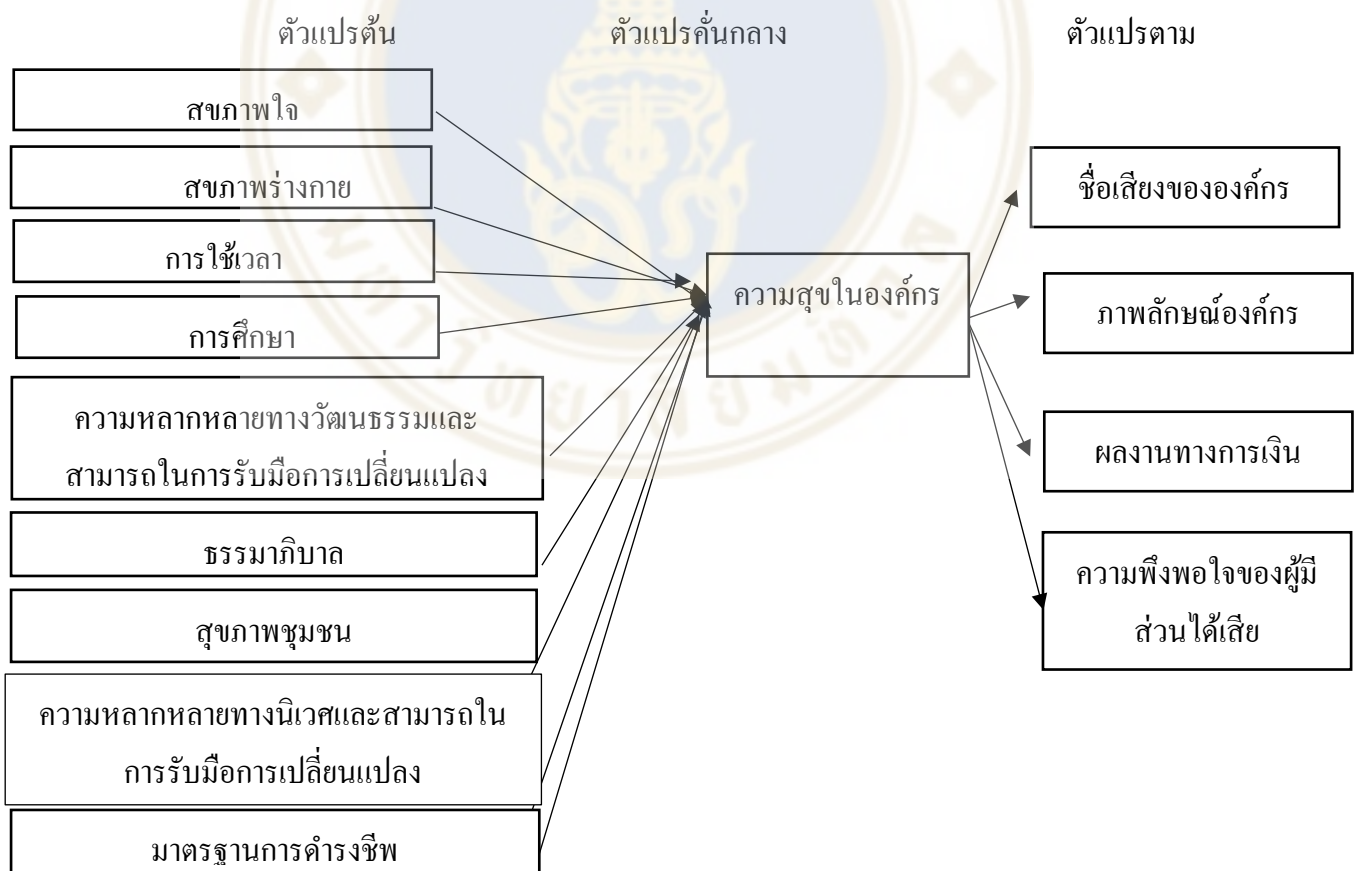
- ชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)

- ภาพลักษณ์องค์กร (Brand Image)

- ผลงานทางการเงิน (Financial Performance)

- ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Satisfaction)

2.7 กรอบแนวคิดงานวิจัย



รูปภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.8 สมมติฐานการวิจัย

- H1: ปัจจัยด้านสุขภาพใจมีอิทธิพลต่อชื่อเสียงขององค์กร
- H2: ปัจจัยด้านสุขภาพใจมีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์กร
- H 3: ปัจจัยด้านสุขภาพใจมีอิทธิพลต่อผลงานทางการเงิน
- H 4: ปัจจัยด้านสุขภาพใจมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย
- H 5: ปัจจัยด้านสุขภาพร่างกายมีอิทธิพลต่อชื่อเสียงขององค์กร
- H 6: ปัจจัยด้านสุขภาพร่างกายมีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์กร
- H 7: ปัจจัยด้านสุขภาพร่างกายมีอิทธิพลต่อผลงานทางการเงิน
- H 8: ปัจจัยด้านสุขภาพร่างกายมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย
- H 9: ปัจจัยด้านการใช้เวลามีอิทธิพลต่อชื่อเสียงขององค์กร
- H 10: ปัจจัยด้านการใช้เวลามีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์กร
- H 11: ปัจจัยด้านการใช้เวลามีอิทธิพลต่อผลงานทางการเงิน
- H 12: ปัจจัยด้านการใช้เวลามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย
- H 13: ปัจจัยด้านการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อชื่อเสียงขององค์กร
- H 14: ปัจจัยด้านการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์กร
- H 15: ปัจจัยด้านการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผลงานทางการเงิน
- H 16: ปัจจัยด้านการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย
- H 17: ปัจจัยด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อชื่อเสียงขององค์กร
- H 18: ปัจจัยด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์กร
- H 19: ปัจจัยด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลงานทางการเงิน
- H 20: ปัจจัยด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย
- H 21: ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อชื่อเสียงขององค์กร
- H 22: ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์กร
- H 23: ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อผลงานทางการเงิน
- H 24: ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย
- H 25: ปัจจัยด้านสุขภาพชุมชนมีอิทธิพลต่อชื่อเสียงขององค์กร

- H 26: ปัจจัยด้านสุขภาพชุมชนมีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์กร
- H 27: ปัจจัยด้านสุขภาพชุมชนมีอิทธิพลต่อผลทางการเงิน
- H 28: ปัจจัยด้านสุขภาพชุมชนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย
- H 29: ปัจจัยด้านความหลากหลายทางนิเวศและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อชื่อเสียงขององค์กร
- H 30: ปัจจัยด้านความหลากหลายทางนิเวศและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์กร
- H 31: ปัจจัยด้านความหลากหลายทางนิเวศและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลงานทางการเงิน
- H 32: ปัจจัยด้านความหลากหลายทางนิเวศและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย
- H 33: ปัจจัยด้านมาตรฐานการดำรงชีพมีอิทธิพลต่อชื่อเสียงขององค์กร
- H 34: ปัจจัยด้านมาตรฐานการดำรงชีพมีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์กร
- H 35: ปัจจัยด้านมาตรฐานการดำรงชีพมีอิทธิพลต่อผลงานทางการเงิน
- H 36: ปัจจัยด้านมาตรฐานการดำรงชีพมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย
- H 37: ปัจจัยด้านสุขภาพใจมีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร
- H 38: ปัจจัยด้านสุขภาพร่างกายมีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร
- H 39: ปัจจัยด้านการใช้เวลามีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร
- H 40: ปัจจัยด้านการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร
- H 41: ปัจจัยด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร
- H 42: ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร
- H 43: ปัจจัยด้านสุขภาพชุมชนมีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร
- H 44: ปัจจัยด้านความหลากหลายทางนิเวศและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร
- H 45: ปัจจัยด้านมาตรฐานการดำรงชีพมีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร
- H 46: ปัจจัยความสุขในองค์กรมีอิทธิพลต่อชื่อเสียงขององค์กร
- H 47: ปัจจัยความสุขในองค์กรมีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์กร
- H 48: ปัจจัยความสุขในองค์กรมีอิทธิพลต่อผลงานทางการเงิน
- H 49: ปัจจัยความสุขในองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) แบบวัดผลครั้งเดียว ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional study) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นในการเก็บข้อมูลผ่านการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งจะเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยโดยมีขอบเขตและขั้นตอนตามรายละเอียดที่จะเสนอดังต่อไปนี้

- 3.1 ข้อมูลที่ใช้
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 ระยะเวลา
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผ่านการอนุมัติด้านจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลางของ (MU-CIRB) COE No. MU-CIRB 2022/078.2605

3.1 ข้อมูลที่ใช้

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการศึกษางานวิจัยครั้งนี้มีแหล่งข้อมูลแยกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์มหาชนในประเทศไทย จำนวน 154 คน ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2565 – 31 พฤษภาคม 2565 โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลตามภาคผนวก ก และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรม SmartPLS ซึ่งเป็นโมเดลสมการ

โครงสร้าง (SEM: Structural Equation Modeling) แบบ PLS-SEM (Partial Least Square SEM) และโปรแกรม Statistic Package for the Social Science: SPSS

3.1.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือทางวิชาการ บทความทางวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ พนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 140 คน ซึ่งการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของ PLS-SEM ที่นิยมในปัจจุบัน คือ วิธี 10 เท่า 1 หรือ 10-times rule (Hair et al., 2011) โดยคำนวณจากสลิปเท่าของจำนวนจุดเชื่อมไปยังตัวแปรแฝงในแบบจำลองการวัดหรือโครงสร้าง (Goodhue et al., 2012) ดังนั้นจำนวนจุดเชื่อมไปยังตัวแปรแฝงในงานวิจัย คือ 14

จากสูตร 10 เท่า 1

$$\text{แทนค่า } 10 * 14 = 140$$

ผู้วิจัยได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง 140 คน เมื่อรวมกับการคำนวณจำนวน Drop out ที่ 10% จะเท่ากับ $140 * 10\% = 14$ ดังนั้นจำนวนขนาดตัวอย่างจะเท่ากับ 154 คน

3.3 ระยะเวลาในการวิจัย

เก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม ใช้ระยะเวลาประมาณ 30 วัน ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2565 – 31 พฤษภาคม 2565

3.4 เครื่องมือที่ใช้

การศึกษาในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือซึ่งได้มาจากการศึกษาแนวความคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness : GNH) และ Sustainability Performance Outcomes ซึ่งแบบสอบถามดัดแปลงมาจากงานวิจัยลิขสิทธิ์ของ ผศ.ดร. สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว

ห้ามคัดแปลงและนำคำถามหรือแบบสอบถามนี้ไปใช้หรือเผยแพร่ ก่อนได้รับการอนุญาตอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้คนที่ทำงานอยู่ในบริษัทมหาชนที่ประกอบธุรกิจหลักประเภทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ โดยเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) โดยแบ่งการใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามกำหนด (Nominal scale) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพ และข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal scale) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความเห็นต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 9 ด้าน ตามแนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ รวมทั้งสิ้น 139 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วน Likert scale ซึ่งลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบ ให้ตอบลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความเห็นต่อองค์กร

ความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน	2 คะแนน
เฉยๆ	3 คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน	5 คะแนน

การให้คะแนน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 ข้อความเชิงบวก จำนวน 127 ข้อ ได้แก่ 1-29,32-47,65-106,108-139

กลุ่มที่ 2 ข้อความเชิงลบ จำนวน 12 ข้อ ได้แก่ 30,31,48,49,50,59,60,61,62,63,64,107

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการดำเนินงานขององค์กร จำนวน 22 ข้อ และ ส่วนที่ 5 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในองค์กร จำนวน 7 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นส่วนประเมินค่า (Likert scale) ซึ่งเป็นลักษณะของข้อคำถาม ประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกทั้งหมด ให้ตอบลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามส่วนที่ 4 และ ส่วนที่ 5

ความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน
เฉยๆ	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน

การแปลผล (Interpretation) ของค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ มีสูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นและการแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

การแปลผลข้อมูลส่วนที่ 3,4,5 มีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การแปลผลข้อมูลส่วนที่ 3,4,5

ช่วงชั้น	คำอธิบายสำหรับแปลผล
1.00 – 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	เห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	เห็นด้วยมาก
4.21 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ มีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ได้ข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลตามภาคผนวก ก และประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS

3.5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

จากข้อมูลหนังสือทางวิชาการ บทความวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล

ผู้วิจัยจะตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม ถ้าหากข้อมูลแบบสอบถามได้รับการตอบคำถามที่ครบถ้วน ทางผู้วิจัยจะดำเนินการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ด้วยโปรแกรมสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistic Package for The Social Science) และ โปรแกรม SmartPLS ซึ่งเป็น โมเดลสมการ โครงสร้าง (SEM: Structural Equation Modeling) แบบ PLS-SEM (Partial Least Square SEM) เพื่อใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลประเภทต่าง ๆ ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 2 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ (Frequency) และสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อองค์กร มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation :S.D.)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการดำเนินงานขององค์กร มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในองค์กร มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

3.6.2 การประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation) และการประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment)

การประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation) เป็นการวัดประเมินน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก (Outer Loading) ทดสอบว่าข้อคำถามแต่ละข้อของตัวแปรแฝงใช้วัดในเรื่องเดียวกันหรือไม่ และการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามหรือการทดสอบความเชื่อมั่นของตัวแปรโครงสร้าง โดยใช้ค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha) และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบ (Composite Reliability) โดยจะใช้เกณฑ์ที่มากกว่า 0.7 และยังมีการวัดความตรงเชิงสอดคล้องของข้อคำถาม ซึ่งเป็นการวัดข้อคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามว่าสามารถเป็นตัวชี้วัดของตัวแปรโครงสร้างเดียวกันได้เหมือนกันหรือไม่ ค่าสถิติที่นำมาใช้ในการทดสอบความตรงเชิงสอดคล้อง คือ ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extract : AVE) มีค่ามากกว่า 0.5 และการวัดความตรงเชิงจำแนกของข้อคำถาม (Discriminant Validity) เป็นค่าดัชนีที่ชี้ว่าตัวแปรสังเกตได้จะต้องแยกขาดออกจากตัววัดของตัวแปรโครงสร้างอื่น ๆ โดยมีการทดสอบ 2 ระดับคือการทดสอบระดับของตัวแปรสังเกตได้โดย พิจารณาความตรงเชิงจำแนกด้วยเกณฑ์ค่าน้ำหนักไขว้ (Cross Loading) และการทดสอบระดับของตัวแปรแฝง โดยพิจารณาความตรงเชิงจำแนกด้วยเกณฑ์ของ Fornell - Larcker Criterion และสุดท้ายการวัดความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม (Goodness of Fit, GOF) วัดภาพรวมทั้งหมด คือ ทั้งสมการ โครงสร้างและสมการมาตรวัดว่ามีความสอดคล้องของตัวแบบ (Overall Fit) เพียงใด ค่าความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวมจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1

การประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment) เป็นการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยโดยการวิเคราะห์สมการ โมเดลเชิงโครงสร้างแบบกำลังสองน้อยสุดบางส่วน (Partial Least Square SEM หรือ PLS- SEM) ซึ่งจะมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลเชิงโครงสร้างทั้งทางตรงและอ้อมและการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

บทที่ 4

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย 2. เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 283 ราย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation) และการประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

- 4.1 วิเคราะห์ผลสถิติเชิงพรรณนาของข้อมูลทั่วไป
- 4.2 ประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation)
- 4.3 ประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment)

4.1 วิเคราะห์ผลสถิติเชิงพรรณนาของข้อมูลทั่วไป

เป็นการวิเคราะห์โดยจำแนกตามคุณสมบัติแจกแจงออกมาในรูปความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

4.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานอยู่ในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย จำนวน 283 ราย ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	136	48.10
	หญิง	147	51.90
	รวม	283	100.00
2. อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	45	15.90
	25 - 34 ปี	98	34.60
	35 - 44 ปี	95	33.60
	45 - 54 ปี	33	11.70
	55 - 64 ปี	12	4.20
	รวม	283	100.00
3. สถานภาพ	โสด	94	33.20
	สมรส	141	49.80
	หย่าร้าง	40	14.10
	แยกกันอยู่	8	2.80
	รวม	283	100.00
4. การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	55	19.40
	ปริญญาตรี	171	60.40
	ปริญญาโท	45	15.90
	ปริญญาเอก	12	4.20
	รวม	283	100.00
5. อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	39	13.80
	1 - 3 ปี	111	39.20
	4 - 6 ปี	90	31.80
	7 - 9 ปี	35	12.40
	10 ปีขึ้นไป	8	2.80
	รวม	283	100.00

ตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
6. รายได้	น้อยกว่า 20,000 บาท	74	26.10
	20,001– 40,000 บาท	131	46.30
	40,001 – 60,000 บาท	55	19.40
	60,001 – 80,000 บาท	16	5.70
	80,001 – 100,000 บาท	4	1.40
	100,001 บาทขึ้นไป	3	1.10
	รวม	283	100.00

ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาจากตาราง 4.1 พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 136 คน เท่ากับ ร้อยละ 48.10 ที่เหลือเป็นเพศหญิง จำนวน 147 คน เท่ากับร้อยละ 51.90

อายุพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 25 - 34 ปี 98 คน เท่ากับร้อยละ 34.60 รองลงมามีอายุ 35 - 44 ปี 95 คนเท่ากับร้อยละ 33.60 ถัดมาเป็นช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปี 45 คน เท่ากับร้อยละ 15.90 และอายุ 45 - 54 ปี 33 คน เท่ากับร้อยละ 11.70 และน้อยที่สุดคือ อายุ 55 - 64 ปี 12 คน เท่ากับร้อยละ 4.20

สถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานะสมรส 141 คน เท่ากับร้อยละ 49.80 รองลงมาสถานะ โสด 94 คน เท่ากับร้อยละ 33.20 สถานะหย่าร้าง 40 คนเท่ากับร้อยละ 14.10และ สถานะแยกกัน อยู่ 8 คน เท่ากับร้อยละ 2.80

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ระดับปริญญาตรี 171 คน เท่ากับร้อยละ 60.40 รองลงมา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 55 คน เท่ากับร้อยละ 19.40 ระดับปริญญาโท 45 คน เท่ากับร้อยละ 15.90 และสุดท้ายระดับปริญญาเอก 12 คน เท่ากับร้อยละ 4.20

อายุงาน ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 - 3 ปี 111 คน เท่ากับร้อยละ 39.20 รองลงมาอายุงาน 4 - 6 ปี 90 คน เท่ากับร้อยละ 31.80 อายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 39 คน เท่ากับร้อยละ 13.80 และสุดท้ายอายุงาน 7 - 9 ปี 35 คนเท่ากับร้อยละ 12.40

รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001– 40,000 บาท 131 คน เท่ากับร้อยละ 46.30 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท 74 คน เท่ากับร้อยละ 26.10 มีรายได้ต่อเดือน 40,001 – 60,000 บาท 55 คน เท่ากับร้อยละ 19.40 มีรายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท 16 คน เท่ากับร้อยละ 5.70 มีรายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท 4 คน เท่ากับร้อยละ 1.40 และสุดท้ายมีรายได้ต่อเดือน 100,001 บาทขึ้นไป 3 คน เท่ากับร้อยละ 1.10

4.1.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาของระดับค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปร

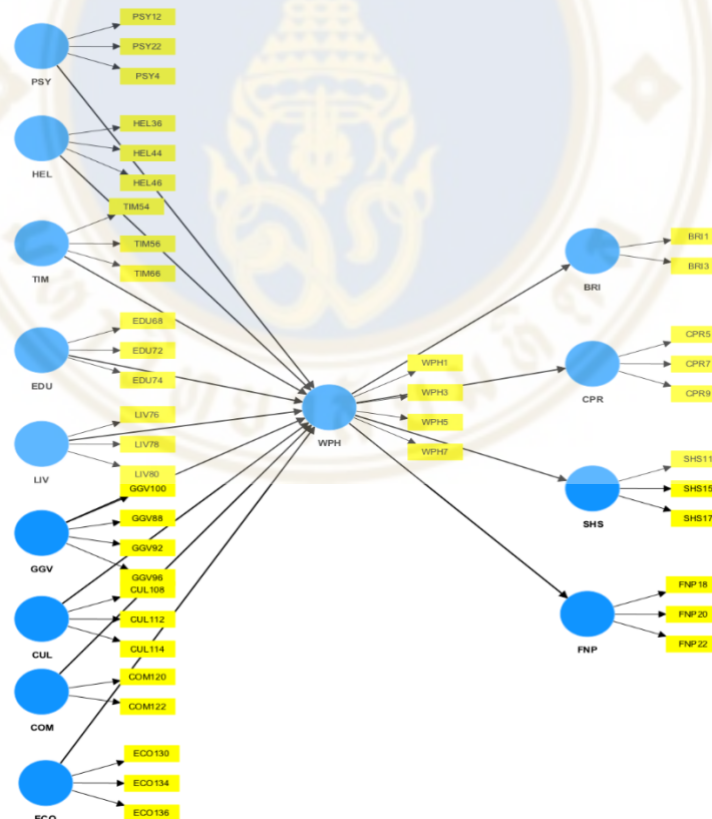
ตาราง 4.2 สรุประดับความคิดเห็นแต่ละปัจจัย

ปัจจัย		Mean	SD	ระดับความคิดเห็น
สุขภาพใจ (Psychological wellbeing)	PSY	4.16	0.424	มาก
สุขภาพร่างกาย (Health)	HEL	4.1	0.422	มาก
การใช้เวลา (Time use)	TIM	3.11	0.169	ปานกลาง
การศึกษา (Education)	EDU	4.21	0.517	มากที่สุด
มาตรฐานการดำรงชีพ (Living standard)	LIV	4.22	0.505	มากที่สุด
ธรรมาภิบาล (Good Governance)	GGV	4.12	0.445	มาก
ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสามารถในการรับมือ การเปลี่ยนแปลง(Cultural diversity and resilience)	CUL	4.2	0.508	มาก
สุขภาพชุมชน (Community vitality)	COM	4.22	0.518	มากที่สุด
ความหลากหลายทางนิเวศและสามารถในการรับมือการ เปลี่ยนแปลง(Ecological diversity and resilience)	ECO	4.21	0.517	มากที่สุด
ภาพลักษณ์องค์กร (Brand Image)	BRI	4.24	0.49	มากที่สุด
ชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)	CPR	4.15	0.52	มาก
ความพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Satisfaction)	SHS	4.14	0.501	มาก
ผลงานทางการเงิน (Financial Performance)	FNP	4.2	0.512	มาก
ความสุขในองค์กร (Workplace Happiness)	WPH	4.29	0.518	มากที่สุด

จากตาราง 4.2 พบว่า ในภาพรวมแล้วพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์มหาชนในประเทศไทย มีระดับความเห็นมากที่สุด 6 ปัจจัย ได้แก่ การศึกษา มาตรฐานการดำรงชีพ สุขภาพชุมชน ความหลากหลายทางนิเวศและความสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง ภาพลักษณ์องค์กร และความสุขในองค์กร รองลงมาในระดับความคิดเห็นมาก 7 ปัจจัย ได้แก่ สุขภาพใจ สุขภาพร่างกาย ธรรมาภิบาล ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง ชื่อเสียงขององค์กร ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย และ ผลงานทางการเงิน สุดท้ายความคิดเห็นปานกลาง 1 ปัจจัย คือ การใช้เวลา

4.2 การประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation)

กรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้พัฒนามาจากตัวแปรแฝง (Latent Variables) ทั้งหมด 14 ตัว และตัวแปร สังเกตได้ (Observed Variable) ทั้งหมด 168 ตัวแปร โดยที่ตัวแปรแฝงประกอบด้วย สุขภาพใจ (Psychological wellbeing - PSY) สุขภาพร่างกาย (Health – HEL) การใช้เวลา (Time use – TIM) การศึกษา (Education – EDU) มาตรฐานการดำรงชีพ (Living standard – LIV) ธรรมภิบาล (Good Governance – GGV) ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง (Cultural diversity and resilience – CUL) สุขภาพชุมชน (Community vitality – COM) ความหลากหลายทางนิเวศและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง (Ecological diversity and resilience – ECO) ภาพลักษณ์องค์กร (Brand Image – BRI) ชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation – CPR) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Satisfaction – SHS) ผลงานทางการเงิน (Financial Performance – FNP) ความสุขในองค์กร (Workplace Happiness – WPH) ซึ่งแนวคิดของงานวิจัยจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ โดยตัวแปรแฝงจะแทนด้วยรูปวงรี ส่วนตัวแปรสังเกตได้จะแทนด้วยรูปสี่เหลี่ยมดังแสดงในภาพ 4.1



รูปภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย สำหรับการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้างแบบ PLS

การประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation) มีการวัดประเมินน้ำหนักองค์ประกอบ ภายนอก (Outer Loading) ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted : AVE) ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบ (Composite Reliability : CR) ค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha : α) ดังแสดงในตาราง 4.3

ตาราง 4.3 ผลการประเมินโมเดลการวัด

ตัวแปร	First Iteration					Final Iteration				
	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's Alpha	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's Alpha
Psychological wellbeing - PSY	PSY1	0.686	0.416	0.948	0.939	PSY1	ตัดออก	0.677	0.863	0.762
	PSY2	0.554				PSY2	ตัดออก			
	PSY3	0.703				PSY3	ตัดออก			
	PSY4	0.677				PSY4	0.840			
	PSY5	0.673				PSY5	ตัดออก			
	PSY6	0.734				PSY6	ตัดออก			
	PSY7	0.530				PSY7	ตัดออก			
	PSY8	0.738				PSY8	ตัดออก			
	PSY9	0.574				PSY9	ตัดออก			
	PSY10	0.658				PSY10	ตัดออก			
	PSY11	0.653				PSY11	ตัดออก			
	PSY12	0.692				PSY12	0.802			
	PSY13	0.553				PSY13	ตัดออก			
	PSY14	0.680				PSY14	ตัดออก			
	PSY15	0.624				PSY15	ตัดออก			
	PSY16	0.657				PSY16	ตัดออก			
	PSY17	0.658				PSY17	ตัดออก			
	PSY18	0.731				PSY18	ตัดออก			

ตัวแปร	First Iteration					Final Iteration										
	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's Alpha	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's Alpha						
ตัวแปร	PSY19	0.585				PSY19	ตัดออก									
	PSY20	0.658				PSY20	ตัดออก									
	PSY21	0.628				PSY21	ตัดออก									
	PSY22	0.657				PSY22	0.826									
	PSY23	0.592				PSY23	ตัดออก									
	PSY24	0.695				PSY24	ตัดออก									
	PSY25	0.516				PSY25	ตัดออก									
	PSY26	0.657				PSY26	ตัดออก									
	PSY27	0.597				PSY27	ตัดออก									
	PSY28	0.639				PSY28	ตัดออก									
	PSY29	0.579				PSY29	ตัดออก									
	PSY30	-0.685				PSY30	ตัดออก									
	Health - HEL	HEL31				0.439	0.914				0.889	HEL31	ตัดออก	0.658	0.852	0.742
		HEL31				-0.572	HEL31				ตัดออก					
HEL32		0.727	HEL32	ตัดออก												
HEL33		0.671	HEL33	ตัดออก												
HEL34		0.679	HEL34	ตัดออก												
HEL35		0.690	HEL35	ตัดออก												
HEL36		0.674	HEL36	0.826												
HEL37		0.576	HEL37	ตัดออก												
HEL38		0.689	HEL38	ตัดออก												
HEL39		0.686	HEL39	ตัดออก												
HEL40		0.696	HEL40	ตัดออก												
HEL41	0.622	HEL41	ตัดออก													

ตัวแปร	First Iteration					Final Iteration				
	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's Alpha	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's Alpha
ตัวแปร	HEL42	0.708				HEL42	ตัดออก			
	HEL43	0.647				HEL43	ตัดออก			
	HEL44	0.728				HEL44	0.853			
	HEL45	0.614				HEL45	ตัดออก			
	HEL46	0.607				HEL46	0.750			
	HEL47	0.652				HEL47	ตัดออก			
	Time use – TIM	TIM48	-0.721	0.437	0.062	-0.21	TIM48	ตัดออก	0.687	0.868
TIM49		-0.564				TIM49	ตัดออก			
TIM50		-0.693				TIM50	ตัดออก			
TIM51		0.641				TIM51	ตัดออก			
TIM52		0.676				TIM52	ตัดออก			
TIM53		0.669				TIM53	ตัดออก			
TIM54		0.711				TIM54	0.863			
TIM55		0.612				TIM55	ตัดออก			
TIM56		0.728				TIM56	0.817			
TIM57		0.653				TIM57	ตัดออก			
TIM58		0.693				TIM58	ตัดออก			
TIM59		-0.661				TIM59	ตัดออก			
TIM60		-0.704				TIM60	ตัดออก			
TIM61		-0.592				TIM61	ตัดออก			
TIM62		-0.657				TIM62	ตัดออก			
TIM63		-0.618				TIM63	ตัดออก			
TIM64		-0.634				TIM64	ตัดออก			

ตัวแปร	First Iteration					Final Iteration				
	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's Alpha	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's Alpha
	TIM65	0.593				TIM65	ตัดออก			
	TIM66	0.707				TIM66	0.806			
Education – EDU	EDU67	0.692	0.497	0.898	0.873	EDU67	ตัดออก	0.722	0.886	0.808
	EDU68	0.714				EDU68	0.819			
	EDU69	0.661				EDU69	ตัดออก			
	EDU70	0.629				EDU70	ตัดออก			
	EDU71	0.675				EDU71	ตัดออก			
	EDU72	0.751				EDU72	0.869			
	EDU73	0.681				EDU73	ตัดออก			
	EDU74	0.754				EDU74	0.861			
	EDU75	0.771				EDU75	ตัดออก			
	Living standard – LIV	LIV76	0.667	0.481	0.881	0.846	LIV76			
LIV77		0.683				LIV77	ตัดออก			
LIV78		0.723				LIV78	0.842			
LIV79		0.686				LIV79	ตัดออก			
LIV80		0.760				LIV80	0.885			
LIV81		0.658				LIV81	ตัดออก			
LIV82		0.680				LIV82	ตัดออก			
LIV83		0.688				LIV83	ตัดออก			
Good Governance – GGV	GGV84	0.743	0.448	0.943	0.931	GGV84	ตัดออก	0.681	0.895	0.844
	GGV85	0.587				GGV85	ตัดออก			
	GGV86	0.780				GGV86	ตัดออก			
	GGV87	0.686				GGV87	ตัดออก			

ตัวแปร	First Iteration					Final Iteration				
	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's Alpha	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's Alpha
	GGV88	0.705				GGV88	0.809			
	GGV89	0.629				GGV89	ตัดออก			
	GGV90	0.685				GGV90	ตัดออก			
	GGV91	0.612				GGV91	ตัดออก			
	GGV92	0.701				GGV92	0.822			
	GGV93	0.629				GGV93	ตัดออก			
	GGV94	0.665				GGV94	ตัดออก			
	GGV95	0.648				GGV95	ตัดออก			
	GGV96	0.696				GGV96	0.817			
	GGV97	0.572				GGV97	ตัดออก			
	GGV98	0.695				GGV98	ตัดออก			
	GGV99	0.681				GGV99	ตัดออก			
	GGV100	0.678				GGV100	0.852			
	GGV101	0.645				GGV101	ตัดออก			
	GGV102	0.718				GGV102	ตัดออก			
	GGV103	0.607				GGV103	ตัดออก			
	GGV104	0.723				GGV104	ตัดออก			
GGV105	0.629				GGV105	ตัดออก				
GGV106	0.695				GGV106	ตัดออก				
GGV107	-0.603				GGV107	ตัดออก				
Cultural diversity and resilience – CUL			0.488	0.895	0.868			0.707	0.879	0.793
	CUL108	0.718				CUL108	0.844			
	CUL109	0.570				CUL109	ตัดออก			
	CUL110	0.725				CUL110	ตัดออก			

ตัวแปร	First Iteration					Final Iteration				
	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's Alpha	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's Alpha
	CUL111	0.669				CUL111	ตัดออก			
	CUL112	0.765				CUL112	0.816			
	CUL113	0.644				CUL113	ตัดออก			
	CUL114	0.757				CUL114	0.862			
	CUL115	0.636				CUL115	ตัดออก			
	CUL116	0.776				CUL116	ตัดออก			
	Community vitality – COM	COM117				0.677	0.497			
COM118		0.732	COM118	ตัดออก						
COM119		0.718	COM119	ตัดออก						
COM120		0.714	COM120	0.881						
COM121		0.687	COM121	ตัดออก						
COM122		0.753	COM122	0.888						
COM123		0.688	COM123	ตัดออก						
COM124		0.675	COM124	ตัดออก						
COM125		0.695	COM125	ตัดออก						
Ecological diversity and resilience – ECO		ECO126	0.738	0.495	0.932	0.921	ECO126	ตัดออก	0.712	0.881
	ECO127	0.689	ECO127	ตัดออก						
	ECO128	0.740	ECO128	ตัดออก						
	ECO129	0.625	ECO129	ตัดออก						
	ECO130	0.725	ECO130	0.852						
	ECO131	0.732	ECO131	ตัดออก						
	ECO132	0.744	ECO132	ตัดออก						
	ECO133	0.651	ECO133	ตัดออก						

ตัวแปร	First Iteration					Final Iteration				
	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's Alpha	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's Alpha
	ECO134	0.726				ECO134	0.847			
	ECO135	0.640				ECO135	ตัดออก			
	ECO136	0.685				ECO136	0.832			
	ECO137	0.671				ECO137	ตัดออก			
	ECO138	0.754				ECO138	ตัดออก			
	ECO139	0.713				ECO139	ตัดออก			
	Brand Image – BRI	BRI1	0.790	0.493	0.790	0.650	BRI1	0.888	0.788	0.882
BRI2		0.468				BRI2	ตัดออก			
BRI3		0.781				BRI3	0.888			
BRI4		0.722				BRI4	ตัดออก			
Corporate Reputation – CPR	CPR5	0.721	0.501	0.857	0.801	CPR5	0.841	0.689	0.869	0.775
	CPR6	0.649				CPR6	ตัดออก			
	CPR7	0.725				CPR7	0.805			
	CPR8	0.698				CPR8	ตัดออก			
	CPR9	0.766				CPR9	0.844			
	CPR10	0.680				CPR10	ตัดออก			
Stakeholder Satisfaction – SHS	SHS11	0.704	0.476	0.863	0.815	SHS11	0.828	0.672	0.86	0.756
	SHS12	0.573				SHS12	ตัดออก			
	SHS13	0.749				SHS13	ตัดออก			
	SHS14	0.665				SHS14	ตัดออก			
	SHS15	0.726				SHS15	0.807			
	SHS16	0.663				SHS16	ตัดออก			
	SHS17	0.733				SHS17	0.824			

ตัวแปร	First Iteration					Final Iteration				
	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's Alpha	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's Alpha
Financial Performance - FNP	FNP18	0.718	0.492	0.828	0.741	FNP18	0.774	0.65	0.847	0.733
	FNP19	0.644				FNP19	ตัดออก			
	FNP20	0.693				FNP20	0.773			
	FNP21	0.668				FNP21	ตัดออก			
	FNP22	0.778				FNP22	0.867			
Workplace Happiness – WPH	WPH1	0.813	0.502	0.87	0.824	WPH1	0.875	0.678	0.894	0.841
	WPH2	0.321				WPH2	ตัดออก			
	WPH3	0.747				WPH3	0.803			
	WPH4	0.736				WPH4	ตัดออก			
	WPH5	0.772				WPH5	0.817			
	WPH6	0.698				WPH6	ตัดออก			
	WPH7	0.754				WPH7	0.797			

4.2.1 การวัดประเมิณค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก (Outer Loading)

ในการประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามนั้น สามารถทำการประเมินได้จากค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ เป็นการทดสอบว่าข้อคำถามแต่ละข้อของตัวแปรแฝงใช้วัดในเรื่องเดียวกันหรือไม่ พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Outer Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ ที่จะต้องมีค่ามากกว่า 0.707 (Hair et al., 2017) หากต่ำกว่า 0.707 ควรพิจารณาตัดตัวแปรนั้นออก เมื่อพิจารณา ตาราง 4.5 พบว่า ผลการประเมิน โมเดลการวัดในรอบแรก (First Iteration) มีคำถามที่ถูกตัดออก เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายนอกต่ำกว่า 0.707 จำนวน 103 ข้อ ได้แก่

PSY1,PSY2,PSY3,PSY5,PSY7,PSY9,PSY10,PSY11,PSY13,PSY14,PSY15,PSY16, PSY17,PSY19,PSY20,PSY21,PSY23,PSY24,PSY25,PSY26,PSY27,PSY28,PSY29,PSY30,HEL3 1,HEL33,HEL34,HEL35,HEL37,HEL38,HEL39,HEL40,HEL41,HEL43,HEL45,HEL47,TIM48T IM49,TIM50,TIM51,TIM52,TIM53,TIM55,TIM57,TIM58,TIM59,TIM60,TIM61,TIM62,TIM63, TIM64,TIM65,EDU67,EDU69,EDU70,EDU71,EDU73,LIV77,LIV79,LIV81,LIV82,LIV83,GGV

85,GGV87,GGV89,GGV90,GGV91,GGV93,GGV94,GGV95,GGV97,GGV98,GGV99,GGV101,GGV103,GGV105,GGV106,GGV107,CUL109,CUL111,CUL113,CUL115,COM117,COM121,COM123,COM124,COM125,ECO127,ECO129,ECO133,ECO135,ECO137,BRI2,CPR6,CPR8,CPR10,SHS12,SHS14,SHS16,FNP19,FNP21,WPH2,และ WPH6 หมายความว่าข้อคำถามเหล่านั้นไม่ได้ใช้วัดในเรื่องของการใช้งานอย่างต่อเนื่อง (Continuance Usage) หรือไม่สามารถใช้วัดตัวแปรแฝงในเรื่องเดียวกันได้

รวมถึงยังตัดข้อคำถามอีกจำนวน 23 ข้อ ที่ถึงแม้จะมีค่าเกิน 0.707 แต่มีแนวโน้มเป็นสาเหตุที่ทำให้โครงสร้างแต่ละโครงสร้างมีความสัมพันธ์กันเองสูงทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์ของ Fornell-Lacker ได้แก่ PSY6,PSY8,PSY18,HEL32,HEL42,EDU75,GGV84,GGV86,GGV102,GGV104,CUL110,CUL116,COM118,COM119,ECO126,ECO128,ECO131,ECO13,ECO138,ECO139,BRI4,SHS13 และ WPH4

หลังจากตัดข้อคำถามดังกล่าวออกไปแล้วได้ผลการประเมิน โมเดลการวัดในรอบสุดท้าย (Final Iteration) ผ่านเกณฑ์ทุกข้อคำถามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายนอกมากกว่า 0.707 ซึ่งหมายความว่า คำถามของตัวแปรแฝงแต่ละตัวสามารถใช้วัดในเรื่องที่เกี่ยวกับตัวแปรแฝงนั้น ๆ ได้ (Hair et al.,2017) รวมถึงยังทำให้ผ่านเกณฑ์ของ Fornell – Larcker คือ โครงสร้างแต่ละ โครงสร้าง ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

4.2.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ในการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามหรือการทดสอบความเชื่อมั่นของตัวแปรโครงสร้าง โดยใช้ค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha) โดยระดับที่เป็นที่ยอมรับทั่วไปจะใช้เกณฑ์ที่มากกว่า 0.7 (Hair et al., 2006) และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบ (Composite Reliability) เป็นการวัดความเที่ยงของตัวแปรโครงสร้าง โดยจะมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0-1 เมื่อค่าที่วัดได้มีค่าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรนั้นมีความน่าเชื่อถือได้สูง แต่ถ้าตัวแปรนั้นมีค่าที่วัดได้เข้าใกล้ 0 แสดงว่ามีความน่าเชื่อถือค่อนข้างน้อยโดยระดับที่เป็นที่ยอมรับทั่วไปจะใช้เกณฑ์ที่มีค่ามากกว่า 0.70 (Hair et al., 2018) การตรวจสอบความเชื่อมั่นจะเป็นการทดสอบว่าเครื่องมือวัดหรือแบบสอบถามไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งหรือวัดในสภาพที่แตกต่างกันผลที่ได้รับจะยังมีผลคงเดิม

ซึ่งในงานวิจัยนี้เมื่อพิจารณาจากตาราง 4.6 พบว่า ค่า Cronbach's Alpha และค่า Composite Reliability ของการประเมิน โมเดลการวัดรอบแรกก่อนการตัดข้อคำถาม มีตัวแปรแฝงจำนวน 2 ตัวที่ค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha) ต่ำกว่า 0.7 คือ ภาพลักษณ์องค์กร (Brand Image – BRI) มีค่าเท่ากับ 0.650 และ การใช้เวลา (Time use – TIM) มีค่าเท่ากับ -0.210 ในส่วนของ

ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบ (Composite Reliability) ไม่ผ่านเกณฑ์ 1 ตัวคือ การใช้เวลา (Time use – TIM) มีค่าเท่ากับ 0.062 เมื่อตัดข้อคำถามแล้ว ผลการวัดรอบสุดท้ายทั้งสองค่าของทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแฝงทุกตัวในงานวิจัยมีความน่าเชื่อถือ โดยสามารถเรียงลำดับความน่าเชื่อถือจากค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha) มากไปน้อย และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบ (Composite Reliability) ดังแสดงในตาราง 4.4

ตาราง 4.4 ตารางแสดงค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha) และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบ (Composite Reliability)

ตัวแปร	Cronbach's alpha	Composite reliability
ธรรมาภิบาล (Good Governance – GGV)	0.844	0.895
ความสุขในองค์กร (Workplace Happiness – WPH)	0.841	0.894
การศึกษา (Education – EDU)	0.808	0.886
ความหลากหลายทางนิเวศและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง (Ecological diversity and resilience – ECO)	0.798	0.881
มาตรฐานการดำรงชีพ (Living standard – LIV)	0.795	0.879
ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง (Cultural diversity and resilience – CUL)	0.793	0.879
ชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation – CPR)	0.775	0.869
การใช้เวลา (Time use – TIM)	0.772	0.868
สุขภาพใจ (Psychological wellbeing - PSY)	0.762	0.863
ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Satisfaction – SHS)	0.756	0.860
สุขภาพร่างกาย (Health – HEL)	0.742	0.852
ตัวแปร	Cronbach's alpha	Composite reliability
ผลงานทางการเงิน (Financial Performance – FNP)	0.733	0.847
ภาพลักษณ์องค์กร (Brand Image – BRI)	0.732	0.882
(Community vitality – COM)	0.722	0.878

4.2.3 การวัดความตรงเชิงสอดคล้องของคำถาม (Convergent Validity)

การวัดความตรงเชิงสอดคล้องของคำถามเป็นการวัดคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามว่าสามารถเป็นตัวชี้วัดของตัวแปร โครงสร้างเดียวกันได้เหมือนกันหรือไม่ โดยค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extract : AVE) ซึ่งต้องมีค่า มากกว่า 0.5 แสดงว่าตัวแปรแฝงในข้อคำถามมีความสามารถในการอธิบายได้มากกว่าร้อยละ 50 (Hair et al., 2006)

ซึ่งพบว่าจากการประเมินโมเดลการวัดรอบแรกก่อนการตัดข้อคำถาม มีตัวแปรแฝงจำนวน 12 ตัวที่ไม่ผ่านเกณฑ์ คือ สุขภาพใจ (Psychological wellbeing - PSY) สุขภาพร่างกาย (Health - HEL) การใช้เวลา (Time use - TIM) การศึกษา (Education - EDU) มาตรฐานการดำรงชีพ (Living standard - LIV) ธรรมาภิบาล (Good Governance - GGv) ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง (Cultural diversity and resilience - CUL) สุขภาพชุมชน (Community vitality - COM) ความหลากหลายทางนิเวศและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง (Ecological diversity and resilience - ECO) ภาพลักษณ์องค์กร (Brand Image - BRI) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Satisfaction - SHS) และ ผลงานทางการเงิน (Financial Performance - FNP) ซึ่งภายหลังจากการตัดข้อคำถามแล้ว ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ยของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.5 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแฝงทุกตัวมีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรบ่งชี้ได้ ดังแสดงในตาราง 4.5

ตาราง 4.5 ตารางแสดงค่า Average Variance Extract : AVE

ตัวแปร	Average variance extracted (AVE)
ภาพลักษณ์องค์กร (Brand Image - BRI)	0.788
(Community vitality - COM)	0.782
การศึกษา (Education - EDU)	0.722
ตัวแปร	Average variance extracted (AVE)
ความหลากหลายทางนิเวศและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง (Ecological diversity and resilience - ECO)	0.712
มาตรฐานการดำรงชีพ (Living standard - LIV)	0.709
ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง (Cultural diversity and resilience - CUL)	0.707

ชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation – CPR)	0.689
การใช้เวลา (Time use – TIM)	0.687
ธรรมาภิบาล (Good Governance – GGV)	0.681
ความสุขในองค์กร (Workplace Happiness – WPH)	0.678
สุขภาพใจ (Psychological wellbeing - PSY)	0.677
ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Satisfaction – SHS)	0.672
สุขภาพร่างกาย (Health – HEL)	0.658
ผลงานทางการเงิน (Financial Performance – FNP)	0.650

4.2.4 การวัดความตรงเชิงจำแนกของคำถาม (Discriminant Validity)

เป็นค่าดัชนีที่ชี้ว่าตัวแปรสังเกตได้จะต้องแยกขาดออกจากตัว วัดของตัวแปร โครงสร้างอื่น ๆ โดยมีการทดสอบ 2 ระดับคือ การทดสอบระดับของตัวแปรสังเกตได้โดย พิจารณา ความตรงเชิงจำแนกด้วยเกณฑ์ค่าน้ำหนักไขว้ (Cross Loading) และการทดสอบระดับของตัวแปร แฝง โดยพิจารณาความตรงเชิงจำแนกด้วยเกณฑ์ของ Fornell - Larcker Criterion

4.2.4.1 ค่าน้ำหนักไขว้ (Cross Loading)

การทดสอบความตรงเชิงจำแนกในระดับตัวแปรสังเกตได้ทดสอบโดย การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงนั้นกับตัวชี้วัด ของตัวแปรแฝงอื่นที่อยู่ในโมเดล โดยตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงที่วัดควรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มากกว่า 0.7 (Lee et al., 2011) ดังแสดงในตาราง 4.6

ตาราง 4.6 ผลการทดสอบน้ำหนักไขว้ (Cross Loading)

	BRI	COM	CPR	CUL	ECO	EDU	FNP	GGV	HEL	LIV	PSY	SHS	TIM	WPH
BRI1	0.888	0.533	0.634	0.528	0.539	0.531	0.396	0.554	0.489	0.495	0.502	0.636	0.537	0.562
BRI3	0.888	0.469	0.590	0.452	0.499	0.463	0.358	0.478	0.425	0.386	0.477	0.645	0.467	0.561
COM120	0.490	0.881	0.479	0.727	0.631	0.644	0.392	0.694	0.698	0.643	0.630	0.478	0.681	0.490
COM122	0.508	0.888	0.487	0.679	0.707	0.644	0.367	0.680	0.704	0.597	0.660	0.422	0.638	0.506
CPR5	0.581	0.476	0.841	0.520	0.425	0.481	0.349	0.465	0.449	0.430	0.454	0.669	0.508	0.582
CPR7	0.550	0.421	0.805	0.399	0.435	0.439	0.371	0.466	0.417	0.451	0.401	0.613	0.428	0.513
CPR9	0.584	0.461	0.844	0.484	0.476	0.454	0.422	0.481	0.453	0.451	0.493	0.639	0.488	0.581
CUL108	0.446	0.665	0.492	0.844	0.595	0.670	0.352	0.672	0.680	0.631	0.645	0.539	0.682	0.521
CUL112	0.494	0.677	0.482	0.816	0.710	0.651	0.357	0.733	0.670	0.633	0.672	0.455	0.620	0.453
CUL114	0.458	0.665	0.456	0.862	0.613	0.703	0.378	0.642	0.668	0.665	0.689	0.505	0.692	0.512

ECO130	0.535	0.627	0.435	0.619	0.852	0.586	0.321	0.625	0.613	0.582	0.675	0.445	0.589	0.454
ECO134	0.457	0.667	0.470	0.654	0.847	0.649	0.393	0.657	0.640	0.646	0.627	0.435	0.653	0.472
ECO136	0.490	0.622	0.452	0.640	0.832	0.638	0.329	0.747	0.636	0.659	0.624	0.434	0.561	0.458
EDU68	0.471	0.634	0.445	0.662	0.580	0.819	0.369	0.691	0.698	0.613	0.664	0.409	0.667	0.463
EDU72	0.469	0.604	0.482	0.728	0.623	0.869	0.400	0.710	0.642	0.700	0.683	0.519	0.697	0.526
EDU74	0.490	0.622	0.480	0.651	0.688	0.861	0.357	0.669	0.677	0.686	0.702	0.432	0.668	0.447
FNP18	0.356	0.322	0.338	0.290	0.346	0.328	0.774	0.358	0.300	0.346	0.317	0.338	0.366	0.405
FNP20	0.255	0.345	0.313	0.326	0.240	0.330	0.773	0.334	0.317	0.312	0.263	0.292	0.409	0.397
FNP22	0.401	0.369	0.439	0.410	0.396	0.404	0.867	0.403	0.387	0.350	0.417	0.401	0.454	0.546
GGV100	0.496	0.629	0.473	0.653	0.721	0.625	0.361	0.852	0.657	0.680	0.655	0.466	0.590	0.482
GGV88	0.511	0.609	0.449	0.643	0.708	0.693	0.353	0.809	0.669	0.631	0.681	0.443	0.598	0.472
GGV92	0.465	0.662	0.470	0.671	0.647	0.721	0.386	0.822	0.678	0.654	0.620	0.439	0.614	0.483
GGV96	0.449	0.660	0.476	0.694	0.579	0.646	0.397	0.817	0.651	0.693	0.576	0.478	0.669	0.544
HEL36	0.450	0.684	0.450	0.723	0.576	0.689	0.405	0.683	0.826	0.696	0.657	0.467	0.732	0.508
HEL44	0.415	0.673	0.437	0.645	0.617	0.680	0.348	0.649	0.853	0.629	0.633	0.389	0.667	0.494
HEL46	0.383	0.559	0.403	0.562	0.644	0.531	0.247	0.626	0.750	0.624	0.653	0.401	0.526	0.363
LIV76	0.422	0.553	0.412	0.625	0.681	0.669	0.330	0.671	0.655	0.797	0.637	0.419	0.600	0.398
LIV78	0.381	0.639	0.450	0.663	0.585	0.656	0.352	0.665	0.679	0.842	0.619	0.463	0.676	0.490
LIV80	0.454	0.574	0.483	0.644	0.633	0.664	0.367	0.704	0.688	0.885	0.620	0.430	0.638	0.495
PSY12	0.434	0.679	0.476	0.707	0.598	0.739	0.359	0.644	0.701	0.652	0.802	0.484	0.680	0.508
PSY22	0.471	0.556	0.395	0.597	0.624	0.614	0.334	0.610	0.594	0.530	0.826	0.349	0.568	0.445
PSY4	0.456	0.552	0.464	0.646	0.654	0.615	0.343	0.628	0.653	0.634	0.840	0.431	0.613	0.456
SHS11	0.618	0.438	0.609	0.478	0.373	0.403	0.367	0.445	0.435	0.417	0.401	0.828	0.480	0.573
SHS15	0.591	0.397	0.609	0.476	0.485	0.455	0.306	0.463	0.434	0.418	0.449	0.807	0.449	0.531
SHS17	0.565	0.413	0.679	0.510	0.422	0.463	0.383	0.455	0.402	0.442	0.421	0.824	0.497	0.577
TIM54	0.471	0.669	0.502	0.734	0.578	0.689	0.408	0.643	0.699	0.656	0.711	0.521	0.863	0.519
TIM56	0.505	0.644	0.467	0.617	0.661	0.718	0.441	0.666	0.713	0.692	0.636	0.434	0.817	0.485
TIM66	0.433	0.544	0.456	0.616	0.539	0.582	0.421	0.562	0.587	0.546	0.542	0.485	0.806	0.541
WPH1	0.556	0.519	0.578	0.552	0.461	0.532	0.474	0.536	0.521	0.493	0.511	0.624	0.592	0.875
WPH3	0.503	0.400	0.528	0.432	0.435	0.443	0.433	0.500	0.448	0.421	0.428	0.481	0.438	0.803
WPH5	0.498	0.420	0.579	0.450	0.476	0.451	0.472	0.503	0.471	0.483	0.487	0.572	0.482	0.817
WPH7	0.522	0.509	0.535	0.502	0.429	0.432	0.487	0.444	0.431	0.416	0.459	0.570	0.530	0.797

จากตาราง 4.6 ภายหลังจากประเมินรอบสุดท้าย พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.70 และมีค่ามากกว่าค่าของตัวบ่งชี้กับตัวแปรแฝงอื่นในโมเดล ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรชี้วัดหรือข้อคำถามในงานวิจัยแต่ละข้อที่แสดงในตารางเป็นข้อคำถามที่สามารถชี้วัดในตัวแปรแฝงแต่ละด้านของตัวแปรได้

4.2.4.2 เกณฑ์ของ Fornell – Larcker Criterion

เกณฑ์ของ Fornell-Larcker Criterion ทดสอบโดยการเปรียบเทียบค่ารากที่สองของค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (\sqrt{AVE}) ของตัวแปรแต่ละตัวกับค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น ๆ ในโมเดล หากค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ยมากกว่าค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านั้นกับตัวแปรอื่น ๆ แสดงว่าตัวชี้วัด ของตัวแปรเหล่านั้นมีความตรงเชิงจำแนกเพียงพอ กล่าวคือ โครงสร้างแต่ละโครงสร้าง ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Hair, et al.,2017) ดังแสดงในตาราง 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าความตรงเชิงจำแนกวัดด้วยเกณฑ์ของ Fornell - Larcker Criterion

	BRI	COM	CPR	CUL	ECO	EDU	FNP	GGV	HEL	LIV	PSY	SHS	TIM	WPH
BRI	0.888													
COM	0.564	0.885												
CPR	0.689	0.546	0.830											
CUL	0.552	0.794	0.566	0.841										
ECO	0.584	0.757	0.536	0.756	0.844									
EDU	0.560	0.728	0.552	0.803	0.740	0.850								
FNP	0.425	0.429	0.458	0.430	0.413	0.443	0.806							
GGV	0.581	0.777	0.567	0.808	0.801	0.813	0.455	0.825						
HEL	0.514	0.793	0.530	0.799	0.746	0.789	0.419	0.804	0.811					
LIV	0.496	0.700	0.534	0.764	0.746	0.785	0.416	0.806	0.800	0.842				
PSY	0.551	0.729	0.543	0.794	0.760	0.803	0.421	0.765	0.793	0.740	0.823			
SHS	0.721	0.508	0.772	0.596	0.519	0.537	0.431	0.554	0.516	0.519	0.516	0.819		
TIM	0.565	0.745	0.573	0.792	0.713	0.797	0.511	0.750	0.802	0.759	0.758	0.580	0.829	
WPH	0.632	0.563	0.674	0.590	0.547	0.566	0.566	0.603	0.569	0.552	0.574	0.685	0.623	0.823

จากตาราง 4.7 พบว่าค่า \sqrt{AVE} ของตัวแปรแต่ละตัวในงานวิจัย มีค่ามากกว่าค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านั้นกับตัวแปรอื่นในโมเดลซึ่งแสดงว่าตัวชี้วัดของตัวแปรเหล่านั้นแยกขาดจากกันกับตัวชี้วัดของตัวแปรอื่น ๆ

4.2.5 การวัดความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม (Goodness of Fit, GOF)

การวัดความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม คือทั้งสมการโครงสร้างและสมการมาตรวัดที่มีความสอดคล้องของตัวแบบ (Overall Fit) เพียงใด ค่าความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และเป็นค่าที่ไม่เกี่ยวข้องกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ยิ่งมีความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวมมีค่าเข้าใกล้ 1 มากเพียงใด หมายความว่าแบบจำลองโมเดลสมการ โครงสร้างมี

ความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์แสดงว่าโมเดลนั้นเหมาะสมที่สุด ซึ่งมีค่า GOF สามารถคำนวณได้จาก

$$GOF = \text{SQRT} ((\text{Average AVE}) \times \text{Average R Square})$$

เกณฑ์ของค่าความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม (GOF) พิจารณาจาก

$GOF \leq 0.10$ ถือว่าสมการ โครงสร้างและมาตรวัดมีความเที่ยงตรงน้อย

$0.10 < GOF < 0.25$ ถือว่าสมการ โครงสร้างและมาตรวัดมีความเที่ยงตรงปานกลาง

$GOF \geq 0.36$ ถือว่าสมการ โครงสร้างและมาตรวัดมีความเที่ยงตรงสูง

(Tenenhaus, Amato and Vinzi, 2004)

ตาราง 4.8 ผลการคำนวณค่าการวัดความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม

ตัวแปร	(AVE)	R-square
PSY	0.677	-
HEL	0.658	-
TIM	0.687	-
EDU	0.722	-
LIV	0.709	-
GGV	0.681	-
CUL	0.707	-
COM	0.782	-
ECO	0.712	-
BRI	0.788	0.399
CPR	0.689	0.455
SHS	0.672	0.469
FNP	0.650	0.321
WPH	0.678	0.438
Average Value	0.701	0.416
SQRT	0.837	0.645
Goodness of Fit*	0.540	

จากตาราง 4.8 พบว่า มีค่าความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม (Goodness of Fit, GOF) มีค่าเท่ากับ 0.540 เมื่อเทียบกับเกณฑ์แล้วถือว่าสมการ โครงสร้างและมาตรวัดมีความเที่ยงตรง (Overall Fit) ในระดับสูง (Tenenhaus et al., 2004)

4.3 ประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment)

เมื่อทำการประเมิน โมเดลการวัดด้วยการทดสอบค่า น้ำหนักองค์ประกอบภายนอก ทดสอบความเที่ยงและความตรงของเครื่องมือในงานวิจัยเรียบร้อยแล้วจะต้องทำการทดสอบ สมมติฐานงานวิจัยโดยการวิเคราะห์สมการ โมเดลเชิงโครงสร้างแบบกำลังสองน้อยสุดบางส่วน (Partial Least Square SEM หรือ PLS- SEM) ต้องมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลเชิง โครงสร้างทั้งทางตรงและอ้อมและการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย ดังนี้

4.3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลสมการโครงสร้างการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ของโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขของ

องค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย มีแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงภายนอก 9 ตัว ได้แก่ สุขภาพใจ (Psychological wellbeing - PSY) สุขภาพร่างกาย (Health – HEL) การใช้เวลา (Time use – TIM) การศึกษา (Education – EDU) มาตรฐานการดำรงชีพ (Living standard – LIV) ธรรมาภิบาล (Good Governance – GGV) ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง (Cultural diversity and resilience – CUL) สุขภาพชุมชน (Community vitality – COM) ความหลากหลายทางนิเวศและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง (Ecological diversity and resilience – ECO) เมื่อทำการตัด คำถามและทำการวิเคราะห์ใหม่อีกครั้ง โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังตาราง 4.9

ตาราง 4.9 ผลการทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติของความสัมพันธ์ในโมเดล

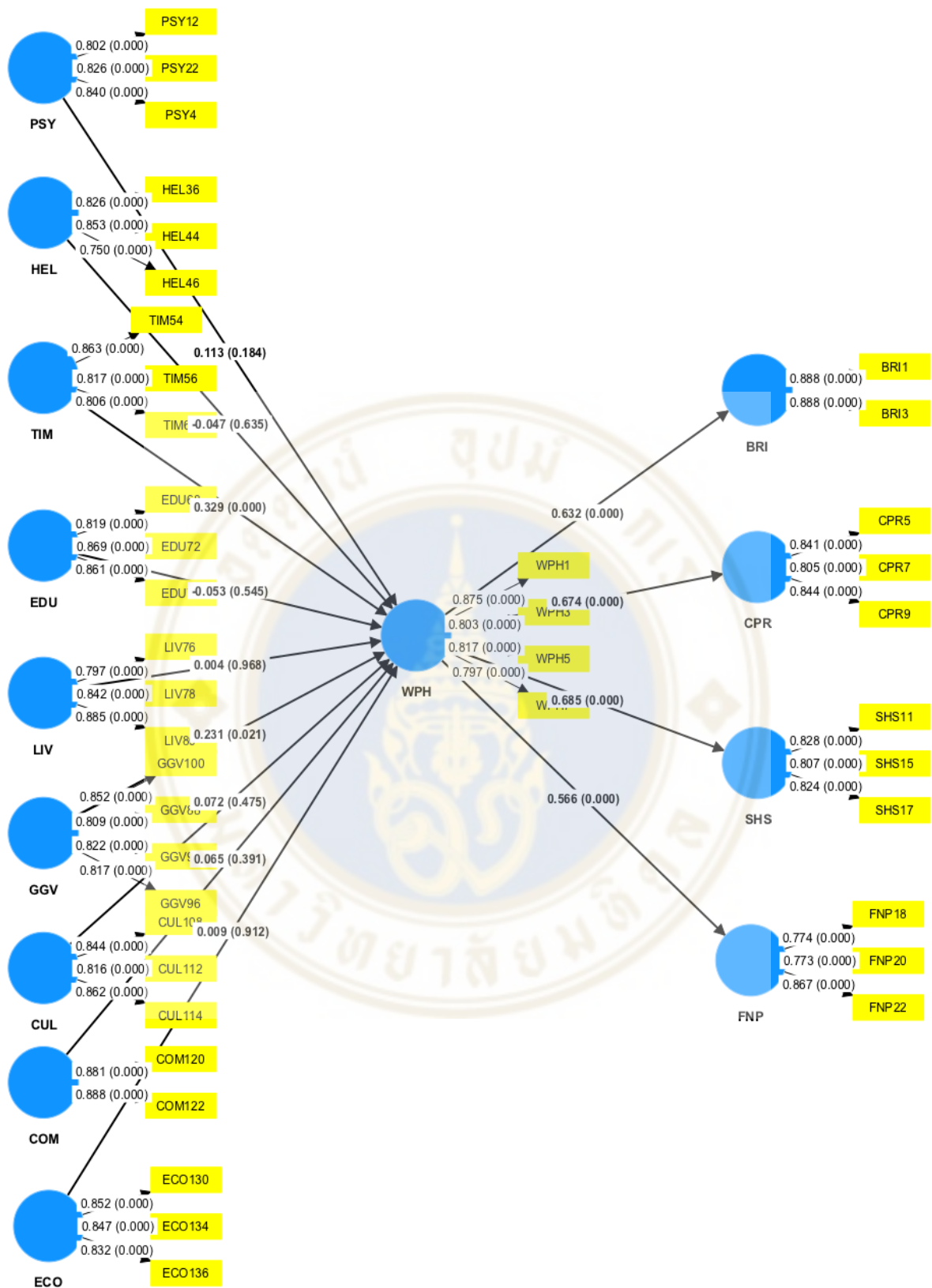
ตัวแปร	Path Coefficients	Standard deviation (STDEV)	P values
COM -> WPH	0.065	0.076	0.391
CUL -> WPH	0.072	0.101	0.475
ECO -> WPH	0.009	0.084	0.912
EDU -> WPH	-0.053	0.087	0.545

GGV -> WPH	0.231*	0.100	0.021
HEL -> WPH	-0.047	0.099	0.635
LIV -> WPH	0.004	0.100	0.968
PSY -> WPH	0.113	0.085	0.184
TIM -> WPH	0.329***	0.085	0.000
WPH -> BRI	0.632***	0.049	0.000
WPH -> CPR	0.674***	0.045	0.000
WPH -> FNP	0.566***	0.052	0.000
WPH -> SHS	0.685***	0.044	0.000

หมายเหตุ : * แทน ระดับ P < 0.05 ($1.96 \leq t\text{-value} < 2.576$)

** แทน ระดับ P < 0.01 ($2.576 \leq t\text{-value} < 3.290$)

*** แทน ระดับ P < 0.001 ($3.290 \leq t\text{-value}$)



รูปภาพที่ 4.2 ผลการทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยกระบวนการ Bootstrapping

จากภาพที่ 4.2 ค่าที่ปรากฏที่เส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชีวิตและตัวแปรแฝงคือ ค่า Path Coefficients หรือ ค่า Direct Effect และ P-value ค่าที่ปรากฏที่เส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงคือ Path Coefficients และค่า t-value ตามลำดับ จากตารางที่ 4.9 และภาพที่ 4.2 พบว่า

ตัวแปรแฝงที่สามารถอธิบายความสุขในองค์กรมากที่สุดคือ การใช้เวลา มีค่า Path Coefficients เท่ากับ 0.329 นัยสำคัญที่ระดับ 0.000 ต่อมาคือ ธรรมชาติ ค่า Path Coefficients เท่ากับ 0.231 นัยสำคัญที่ระดับ 0.021 โดยที่ตัวแปรความสุขในองค์กร สามารถอธิบาย ชื่อเสียงขององค์กร ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย ผลงานทางการเงิน และความสุขในองค์กร ได้โดยสามารถอธิบาย ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มากที่สุด มีค่า Path Coefficients เท่ากับ 0.685 นัยสำคัญที่ระดับ 0.000 รองลงมาคือ ชื่อเสียงขององค์กร มีค่า Path Coefficients เท่ากับ 0.674 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 ถัดมาคือ ภาพลักษณ์องค์กร มีค่า Path Coefficients เท่ากับ 0.632 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 และสุดท้าย ผลการงานทางการเงิน มีค่า Path Coefficients เท่ากับ 0.566 นัยสำคัญที่ระดับ 0.000

ตาราง 4.10 อิทธิพลของตัวแปรที่มีผลต่อตัวแปรตามในแบบจำลอง

ตัวแปร	อิทธิพล	ตัวแปรตาม				
		BRI	CPR	FNP	SHS	WPH
COM	DE	-	-	-	-	0.065
	IE	0.041	0.044	0.037	0.045	-
	TE	0.041	0.044	0.037	0.045	0.065
CUL	DE	-	-	-	-	0.072
	IE	0.046	0.049	0.041	0.049	-
	TE	0.046	0.049	0.041	0.049	0.072
ECO	DE	-	-	-	-	0.009
	IE	0.006	0.006	0.005	0.006	-
	TE	0.006	0.006	0.005	0.006	0.009
EDU	DE	-	-	-	-	-0.053
	IE	-0.033	-0.036	-0.03	-0.036	-
	TE	-0.033	-0.036	-0.03	-0.036	-0.053

ตัวแปร	อิทธิพล	ตัวแปรตาม				
		BRI	CPR	FNP	SHS	WPH
GGV	DE	-	-	-	-	0.231*
	IE	0.146*	0.156*	0.131*	0.158*	-
	TE	0.146*	0.156*	0.131*	0.158*	0.231*
HEL	DE	-	-	-	-	-0.047
	IE	-0.03	-0.032	-0.027	-0.032	-
	TE	-0.03	-0.032	-0.027	-0.032	-0.047
LIV	DE	-	-	-	-	0.004
	IE	0.002	0.003	0.002	0.003	-
	TE	0.002	0.003	0.002	0.003	0.004
PSY	DE	-	-	-	-	0.113
	IE	0.071	0.076	0.064	0.077	-
	TE	0.071	0.076	0.064	0.077	0.113
TIM	DE	-	-	-	-	0.329***
	IE	0.208***	0.222***	0.186***	0.225***	-
	TE	0.208***	0.222***	0.186***	0.225***	0.329***
WPH	DE	0.632***	0.674***	0.566***	0.685***	-
	IE	-	-	-	-	-
	TE	0.632***	0.674***	0.566***	0.685***	-
R-Square		0.399	0.455	0.321	0.469	0.438

หมายเหตุ : DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect

* แทน $P < 0.05$ ($1.96 \leq t\text{-value} < 2.576$)

** แทน $P < 0.01$ ($2.576 \leq t\text{-value} < 3.290$)

*** แทน $P < 0.001$ ($3.290 \leq t\text{-value}$)

จากตารางที่ 4.10 เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรที่มีผลต่อตัวแปรตามต่าง ๆ ทั้งตัวแปรภายนอก (External Endogenous Variable) และตัวแปรแฝง (Internal Endogenous Variable) พบว่า

ภาพลักษณ์องค์กร (Brand Image – BRI) ได้รับผลโดยรวมจากความสุขในองค์กร (Workplace Happiness – WPH) มากที่สุด TE = 0.632 นัยสำคัญ 0.000 ตามมาคือปัจจัยการใช้เวลา (Time use – TIM) TE = 0.208 นัยสำคัญ 0.000 และธรรมาภิบาล (Good Governance – GGV) TE = 0.146 นัยสำคัญ 0.021 โดยได้รับผลทางตรงจากความสุขในองค์กร (Workplace Happiness – WPH) DE = 0.632 นัยสำคัญ 0.000 และได้รับผลทางอ้อมจากการใช้เวลา (Time use – TIM) มากที่สุด IE = 0.208 นัยสำคัญ 0.000 ถัดมาคือธรรมาภิบาล (Good Governance – GGV) IE = 0.146 นัยสำคัญ 0.021

ชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation – CPR) ได้รับผลจากความสุขในองค์กร (Workplace Happiness – WPH) มากที่สุด TE = 0.674 นัยสำคัญ 0.000 ถัดมาคือการใช้เวลา (Time use – TIM) TE = 0.222 นัยสำคัญ 0.000 และธรรมาภิบาล (Good Governance – GGV) TE = 0.156 นัยสำคัญ 0.020 โดยได้รับผลทางตรงจากความสุขในองค์กร (Workplace Happiness – WPH) DE = 0.674 นัยสำคัญ 0.000 และได้รับผลทางอ้อมจากการใช้เวลา (Time use – TIM) มากที่สุด IE = 0.208 นัยสำคัญ 0.000 ถัดมาคือธรรมาภิบาล (Good Governance – GGV) IE = 0.222 นัยสำคัญ 0.020

ผลงานทางการเงิน (Financial Performance – FNP) ได้รับผลโดยรวมจากความสุขในองค์กร (Workplace Happiness – WPH) มากที่สุด TE = 0.566 นัยสำคัญ 0.000 ถัดมาคือการใช้เวลา (Time use – TIM) TE = 0.186 นัยสำคัญ 0.000 และธรรมาภิบาล (Good Governance – GGV) TE = 0.131 นัยสำคัญ 0.027 โดยได้รับผลทางตรงจากความสุขในองค์กร (Workplace Happiness – WPH) DE = 0.566 นัยสำคัญ 0.000 และได้รับผลทางอ้อมจากการใช้เวลา (Time use – TIM) มากที่สุด IE = 0.186 นัยสำคัญ 0.000 ถัดมาคือธรรมาภิบาล (Good Governance – GGV) IE = 0.131 นัยสำคัญ 0.027

ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Satisfaction – SHS) ได้รับผลโดยรวมจากความสุขในองค์กร (Workplace Happiness – WPH) มากที่สุด TE = 0.685 นัยสำคัญ 0.000 ถัดมาคือการใช้เวลา (Time use – TIM) TE = 0.225 นัยสำคัญ 0.000 และธรรมาภิบาล (Good Governance – GGV) TE = 0.158 นัยสำคัญ 0.020 โดยได้รับผลทางตรงจากความสุขในองค์กร (Workplace Happiness – WPH) DE = 0.685 นัยสำคัญ 0.000 และได้รับผลทางอ้อมจากการใช้เวลา (Time use – TIM) มากที่สุด IE = 0.225 นัยสำคัญ 0.000 ถัดมาคือธรรมาภิบาล (Good Governance – GGV) IE = 0.158 นัยสำคัญ 0.020

ความสุขในองค์กร (Workplace Happiness – WPH) ได้รับผลโดยรวมจากการใช้เวลา (Time use – TIM) มากที่สุด TE = 0.329 นัยสำคัญ 0.000 ถัดมาคือ ธรรมาภิบาล (Good Governance – GGV) TE = 0.231 นัยสำคัญ 0.021 โดยได้รับผลทางตรงจากการใช้เวลา (Time use – TIM) มากที่สุด DE = 0.329 นัยสำคัญ 0.000 ถัดมาคือ ธรรมาภิบาล (Good Governance – GGV) DE = 0.231 นัยสำคัญ 0.021

เมื่อค่า R-Square พบว่า ภาพลักษณ์องค์กร (Brand Image – BRI) สามารถอธิบายด้วยความสุขในองค์กร (Workplace Happiness – WPH) ได้ร้อยละ 39.90 ชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation – CPR) สามารถอธิบายด้วยความสุขในองค์กร (Workplace Happiness – WPH) ได้ร้อยละ 45.50 ผลงานทางการเงิน (Financial Performance – FNP) สามารถอธิบายด้วยความสุขในองค์กร (Workplace Happiness – WPH) ได้ร้อยละ 32.10 และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Satisfaction – SHS) สามารถอธิบายด้วยความสุขในองค์กร (Workplace Happiness – WPH) ได้ร้อยละ 46.90

ความสุขในองค์กร (Workplace Happiness – WPH) สามารถอธิบายด้วย สุขภาพใจ (Psychological wellbeing - PSY) สุขภาพร่างกาย (Health – HEL) การใช้เวลา (Time use – TIM) การศึกษา (Education – EDU) มาตรฐานการดำรงชีพ (Living standard – LIV) ธรรมภิบาล (Good Governance – GGV) ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง (Cultural diversity and resilience – CUL) สุขภาพชุมชน (Community vitality – COM) ความหลากหลายทางนิเวศและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง (Ecological diversity and resilience – ECO) ได้ร้อยละ 43.80

4.3.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบ โดยใช้กระบวนการ Bootstrapping เพื่อทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพิจารณาค่า Path Coefficients ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และค่า P-value น้อยกว่า 0.05 หรือ ค่า t-value มีค่ามากกว่า 1.96 ซึ่งแสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficients) สนับสนุนสมมติฐานงานวิจัย

ตาราง 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานของการวิจัย	Path Coefficients	P-Value	ผลลัพธ์
H 1: ปัจจัยด้านสุขภาพใจมีอิทธิพลต่อชื่อเสียงขององค์กร	0.076	0.186	ไม่สอดคล้อง
H 2: ปัจจัยด้านสุขภาพใจมีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์กร	0.071	0.187	ไม่สอดคล้อง
H 3: ปัจจัยด้านสุขภาพใจมีอิทธิพลต่อผลงานทางการเงิน	0.064	0.188	ไม่สอดคล้อง
H 4: ปัจจัยด้านสุขภาพใจมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย	0.077	0.185	ไม่สอดคล้อง
H 5: ปัจจัยด้านสุขภาพร่างกายมีอิทธิพลต่อชื่อเสียงขององค์กร	-0.032	0.635	ไม่สอดคล้อง
H 6: ปัจจัยด้านสุขภาพร่างกายมีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์กร	-0.030	0.636	ไม่สอดคล้อง

H 7: ปัจจัยด้านสุขภาพร่างกายมีอิทธิพลต่อผลงานทางการเงิน	-0.027	0.636	ไม่สอดคล้อง
H 8: ปัจจัยด้านสุขภาพร่างกายมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย	-0.032	0.636	ไม่สอดคล้อง
H 9: ปัจจัยด้านการใช้เวลาที่มีอิทธิพลต่อชื่อเสียงขององค์กร	0.222***	0.000	สอดคล้อง
H 10: ปัจจัยด้านการใช้เวลาที่มีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์กร	0.208***	0.000	สอดคล้อง
H 11: ปัจจัยด้านการใช้เวลาที่มีอิทธิพลต่อผลงานทางการเงิน	0.186***	0.000	สอดคล้อง
H 12: ปัจจัยด้านการใช้เวลาที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย	0.225***	0.000	สอดคล้อง
H 13: ปัจจัยด้านการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อชื่อเสียงขององค์กร	-0.036	0.544	ไม่สอดคล้อง
H 14: ปัจจัยด้านการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์กร	-0.033	0.544	ไม่สอดคล้อง
H 15: ปัจจัยด้านการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผลงานทางการเงิน	-0.030	0.547	ไม่สอดคล้อง
H 16: ปัจจัยด้านการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย	-0.036	0.545	ไม่สอดคล้อง
H 17: ปัจจัยด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรม และสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อชื่อเสียงขององค์กร	0.049	0.480	ไม่สอดคล้อง
H 18: ปัจจัยด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรมและ สามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์กร	0.046	0.479	ไม่สอดคล้อง
H 19: ปัจจัยด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสามารถในการรับมือ การเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน	0.041	0.476	ไม่สอดคล้อง
H 20: ปัจจัยด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสามารถในการรับมือ การเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย	0.049	0.481	ไม่สอดคล้อง
H 21: ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อชื่อเสียงขององค์กร	0.156*	0.020	สอดคล้อง
H 22: ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์กร	0.146*	0.021	สอดคล้อง
H 23: ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อผลงานทางการเงิน	0.131*	0.027	สอดคล้อง
H 24: ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย	0.158*	0.020	สอดคล้อง
H 25: ปัจจัยด้านสุขภาพชุมชนมีอิทธิพลต่อชื่อเสียงขององค์กร	0.044	0.392	ไม่สอดคล้อง
H 26: ปัจจัยด้านสุขภาพชุมชนมีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์กร	0.041	0.394	ไม่สอดคล้อง
H 27: ปัจจัยด้านสุขภาพชุมชนมีอิทธิพลต่อผลงานทางการเงิน	0.037	0.394	ไม่สอดคล้อง
H 28: ปัจจัยด้านสุขภาพชุมชนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ เสีย	0.045	0.393	ไม่สอดคล้อง
H 29: ปัจจัยด้านความหลากหลายทางนิเวศและสามารถในการรับมือการ เปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อชื่อเสียงขององค์กร	0.006	0.912	ไม่สอดคล้อง

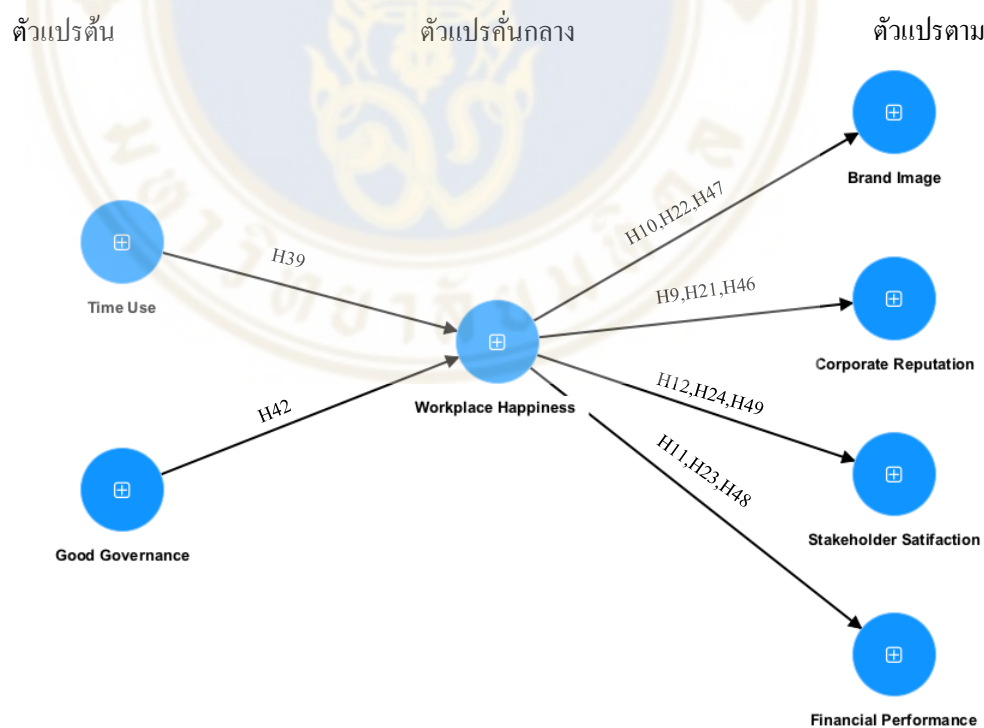
H 30: ปัจจัยด้านความหลากหลายทางนิเวศและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์กร	0.006	0.911	ไม่สอดคล้อง
H 31: ปัจจัยด้านความหลากหลายทางนิเวศและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลงานทางการเงิน	0.005	0.912	ไม่สอดคล้อง
H 32: ปัจจัยด้านความหลากหลายทางนิเวศและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย	0.006	0.911	ไม่สอดคล้อง
H 33: ปัจจัยด้านมาตรฐานการดำรงชีพมีอิทธิพลต่อชื่อเสียงขององค์กร	0.003	0.968	ไม่สอดคล้อง
H 34: ปัจจัยด้านมาตรฐานการดำรงชีพมีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์กร	0.002	0.968	ไม่สอดคล้อง
H 35: ปัจจัยด้านมาตรฐานการดำรงชีพมีอิทธิพลต่อผลงานทางการเงิน	0.002	0.969	ไม่สอดคล้อง
H 36: ปัจจัยด้านมาตรฐานการดำรงชีพมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย	0.003	0.968	ไม่สอดคล้อง
H 37: ปัจจัยด้านสุขภาพใจมีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร	0.113	0.184	ไม่สอดคล้อง
H 38: ปัจจัยด้านสุขภาพร่างกายมีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร	-0.047	0.635	ไม่สอดคล้อง
H 39: ปัจจัยด้านการใช้เวลามีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร	0.329***	0.000	สอดคล้อง
H 40: ปัจจัยด้านการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร	-0.053	0.545	ไม่สอดคล้อง
H 41: ปัจจัยด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร	0.072	0.475	ไม่สอดคล้อง
H 42: ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร	0.231*	0.021	สอดคล้อง
H 43: ปัจจัยด้านสุขภาพชุมชนมีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร	0.065	0.391	ไม่สอดคล้อง
H 44: ปัจจัยด้านความหลากหลายทางนิเวศและสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร	0.009	0.912	ไม่สอดคล้อง
H 45: ปัจจัยด้านมาตรฐานการดำรงชีพมีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร	0.004	0.968	ไม่สอดคล้อง
H 46: ปัจจัยความสุขในองค์กรมีอิทธิพลต่อชื่อเสียงขององค์กร	0.674***	0.000	สอดคล้อง
H 47: ปัจจัยความสุขในองค์กรมีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์กร	0.632***	0.000	สอดคล้อง
H 48: ปัจจัยความสุขในองค์กรมีอิทธิพลต่อผลงานทางการเงิน	0.566***	0.000	สอดคล้อง
H 49: ปัจจัยความสุขในองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย	0.685***	0.000	สอดคล้อง

หมายเหตุ : * แทน $P < 0.05$ ($1.96 \leq t\text{-value} < 2.576$)

** แทน $P < 0.01$ ($2.576 \leq t\text{-value} < 3.290$)

*** แทน $P < 0.001$ ($3.290 \leq t\text{-value}$)

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กร ตามแนวคิด Gross National Happiness และ Sustainability Performance Outcomes ที่มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย มีทั้งหมด 2 ปัจจัย คือปัจจัยการใช้เวลาที่มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.329 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 และปัจจัยธรรมาภิบาลที่มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.231 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.021 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 9,10,11,12,21,22,23,24,39,42,46,47,48 และ 49 ส่วนปัจจัยสุขภาพใจ สุขภาพร่างกาย การศึกษา ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง สุขภาพชุมชน ความหลากหลายทางนิเวศและความสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง และ มาตรฐานการดำรงชีพ มีค่า P-Value มากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 7 ปัจจัยดังกล่าวไม่มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานที่ 1,2,3,4,5,6,7,8,13,12,15,16,17,18,19,20,25,26,27,28,29,30, 31,32,33,34,35,36,37,38,40,41,43,44 และ 45 ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรซึ่งส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย ได้ดังภาพที่ 4.3



รูปภาพที่ 4.3 สรุปปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรซึ่งส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย ในการวิจัยครั้งนี้มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานที่ทำงานอยู่ในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย จำนวน 283 ราย สำหรับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีวิจัยเชิงพรรณนา และใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และนำผลที่รวบรวมมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยวิธีแบบ PLS-SEM การประเมิน โมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation) การประเมิน โมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment) โดยมีการ ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของข้อมูล คือ การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (Normality) การประเมินค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ภายนอก (Outer Loading) การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การวัดความตรงเชิงสอดคล้องของข้อคำถาม (Convergent Validity) การวัดค่าน้ำหนักไขว้ (Cross Loading) การวัดความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม (Goodness of Fit, GOF) รวมทั้งการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัวกับตัวแปรตาม และตามด้วยกระบวนการ Bootstrapping เพื่อระดับความสำคัญทางสถิติว่าสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยหรือไม่ อีกทั้งในการวิจัยยังมีการวิเคราะห์ อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมที่มีต่อตัวแปรตามอีกด้วย โดยเนื้อหาในบทนี้ประกอบด้วย

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร
- 5.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัย
- 5.5 ข้อจำกัดของการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานอยู่ในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย ในเรื่องของ ความคิดเห็นต่อองค์กร ความคิดเห็น

เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการดำเนินงานขององค์กร และความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในองค์กร จำนวน 283 ราย ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25 - 34 ปี สถานะภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานในองค์กร 1 - 3 ปี และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001– 40,000 บาท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นต่อองค์กรระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านมาตรฐานการดำรงชีพ (Living standard) ค่าเฉลี่ย 4.22 ด้านสุขภาพชุมชน (Community vitality) ค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมา ด้านการศึกษา (Education) ค่าเฉลี่ย 4.21 ด้านความหลากหลายทางนิเวศและความสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง (Ecological diversity and resilience) ค่าเฉลี่ย 4.21 ถัดมาคือความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง (Cultural diversity and resilience) ค่าเฉลี่ย 4.20 ด้านสุขภาพใจ (Psychological wellbeing) ค่าเฉลี่ย 4.16 ด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) ค่าเฉลี่ย 4.12 ด้านสุขภาพร่างกาย (Health) ค่าเฉลี่ย 4.10 และด้านการใช้เวลา (Time use) ค่าเฉลี่ย 3.11

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการดำเนินงานขององค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการดำเนินงานขององค์กรระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ภาพลักษณ์องค์กร (Brand Image) ค่าเฉลี่ย 4.24 ผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance) ค่าเฉลี่ย 4.20 ชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation) ค่าเฉลี่ย 4.15 และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Satisfaction) ค่าเฉลี่ย 4.14

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในองค์กรระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.29

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย PLS-SEM ที่ได้มีการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficients) และการทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยการทำ Bootstrapping สรุปตามแนวทางของสมมติฐานงานวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามแนวความคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness) ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อ Sustainability Performance Outcomes ที่ประกอบด้วย ชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)

ภาพลักษณ์องค์กร (Brand Image) ผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance) และ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Satisfaction) ของพนักงานที่ทำงานอยู่ในธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทั้งหมด 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยการใช้เวลา (Time use) และ ปัจจัยธรรมาภิบาล (Good Governance)

ปัจจัยการใช้เวลา (Time use) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficients) เท่ากับ 0.329 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 เช่นเดียวกันกับงานวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y (สรวาลี แสงแสง , 2559) ที่พบว่าความสมดุลของชีวิตในการทำงานมีความสมดุลด้านเวลามากที่สุด เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานมากขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของ พนักงานบริษัท เบนน์แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด (ธิดานันท์ พงศ์ละไม, 2560) ที่พบว่าความสมดุลชีวิตการทำงานและด้านอื่น ๆ ส่งผลต่อความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการที่ทุกคนร่วมมือร่วมใจกันเพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน ทำให้ที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน จะก่อให้เกิดองค์กรที่สร้างความสุขในการทำงาน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2555) ซึ่งความผูกพันในองค์กรสามารถอธิบายความยั่งยืนในธุรกิจได้ เมื่อพนักงานมีความผูกพันในองค์กรแล้ว จะส่งผลให้เกิดความทุ่มเทแรงกายและแรงใจ ไม่ว่างานของตนเองนั้นจะมีความเหนื่อยยากและลำบากเพียงไร แต่หากมีความผูกพันในองค์กรจะทำให้เกิดใจจดจ่ออย่างเต็มที่กับงานที่ตนเองนั้นรับผิดชอบ (Avery and Bergstriner, 2011)

ปัจจัยธรรมาภิบาล (Good Governance) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficients) เท่ากับ 0.231 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.021 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามาริพดิของวีรญา ศิริจรยาพงษ์ 1 ปัจจัยคือ บรรยากาศจริยธรรม (วีรญา ศิริจรยาพงษ์, 2556) และสอดคล้องกับงานวิจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย (ชัยสมร กลิ่นจันทร์, 2561) ที่พบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสุขในการทำงานของบุคลากร เช่นเดียวกันกับงานวิจัยปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (Gavin and Mason, 2004: 379 – 392, อ้างถึงใน ชินกร น้อยค่าง และ ปภาดา น้อยค่าง, 2555, หน้า 20) ที่พบว่าทำให้ความสำคัญด้านคุณธรรมและจริยธรรมของคนในองค์กร การทำงานภายใต้หลักคุณธรรม จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงคุณค่า ขอมรับและนับถือในตนเอง ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยความไว้วางใจในองค์กรของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบ องค์กรภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนที่พบว่าความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิง

บวกกับไว้วางใจในองค์กร และความยุติธรรมในการปฏิบัติและระบบมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูงกับความไว้วางใจในองค์กร หากพนักงานในองค์กรได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในทุกด้าน องค์กรให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและซักถามข้อสงสัย ซึ่งองค์กรก็ชี้แจงตอบคำถามได้อย่างครบถ้วน มีการให้ข่าวสารที่ถูกต้อง และข้อมูลนั้นมีความชัดเจน รวมถึงองค์กรสามารถชี้แจงถึงเหตุผลของการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างดี ปราศจากอคติมีความโปร่งใสในกระบวนการปฏิบัติ พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน ไม่มีความเหลื่อมล้ำแบ่งแยกก็จะทำให้พนักงานเชื่อถือในองค์กรมากขึ้น (เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552) เช่นเดียวกันกับงานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร:กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ที่พบว่าเมื่อพนักงานเปรียบเทียบสิ่งของตนเองทุ่มเทกับสิ่งที่ได้รับจากองค์กรแล้วรู้สึกพึงพอใจก็ย่อมจะมองว่าองค์กรนั้นมีความยุติธรรม เมื่อมองว่าองค์กรมีความยุติธรรมแล้วก็จะรัก พึ่งพอใจ และผูกพันกับองค์กร ซึ่งความผูกพันที่เกิดขึ้นนั้นมีความยุติธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย สิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานทุ่มเททำงาน คือ มีคนมองเห็นค่าของความทุ่มเทนั้น และการปฏิบัติที่ทำให้พนักงานรับรู้ว่าตนเองสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร (อัจฉรา นิยมหอม, 2551) ซึ่งงานวิจัยแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขตามแนวคิด Happy Workplace นั้นเกิดขึ้นจากการผสมผสานระหว่างความผูกพันและการสนับสนุนขององค์กร (สายฝน รัตนยัง, 2559) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยปัจจัยที่ทำให้องค์กรธุรกิจยั่งยืน 1 ปัจจัย คือ ความซื่อสัตย์ (Integrity) ที่พบว่าเป็นหลักเบื้องต้นของการทำธุรกิจตั้งแต่เริ่มแรก หรืออาจกล่าวได้ว่าจุดเริ่มต้นของความยั่งยืนในการทำธุรกิจคือความซื่อสัตย์ตั้งแต่เริ่มการผลิตไปจนถึงส่งมอบให้ลูกค้า (Petvirojchai, 2018)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามแนวความคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness) ที่ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งไม่ส่งผลต่อความสำเร็จที่ทำให้องค์กรมีความยั่งยืน (Sustainable Performance Outcomes) ของพนักงานที่ทำงานอยู่ในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย พบว่ามี 7 ปัจจัย ได้แก่ สุขภาพใจ (Psychological well-being) สุขภาพร่างกาย (Health) การศึกษา (Education) ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง (Cultural diversity and resilience) สุขภาพชุมชน (Community vitality) ความหลากหลายทางนิเวศและความสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลง (Ecological diversity and resilience) และมาตรฐานการดำรงชีพ (Living standard)

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

จากการวิเคราะห์ปัจจัยตามแนวความคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness) 9 ปัจจัย ที่อาจมีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร (Workplace Happiness) ก่อให้เกิดความสำเร็จที่ทำให้องค์กรมีความยั่งยืน (Sustainable Performance Outcomes) มี 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสุขในองค์กรซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จที่ทำให้องค์กรมีความยั่งยืน คือ ปัจจัยการใช้เวลาและปัจจัยธรรมาภิบาล

จากข้อมูลประชากรกลุ่มตัวอย่างในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่อยู่ในเจนเนอเรชัน X และ Y ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนวัยทำงานในช่วงอายุดังกล่าวมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น คือการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสมดุลกัน ซึ่งอาจมาจากระยะเวลาในการทำงานที่ยืดหยุ่น จำนวนงานเหมาะสมกับระยะเวลาทำงาน หลีกเลี่ยงการนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน ทำให้แบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวในแบบที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรควรจัดทำนโยบายที่ส่งเสริมแนวคิด Work Life Balance หรือการสร้างสมดุลระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว เพราะจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกในแง่บวกกับองค์กรและต้องการทุ่มเทกับงานให้องค์กรเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนั้นความไว้วางใจเป็นสิ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการตามเป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จ เนื่องจากความไว้วางใจเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะช่วยให้องค์กรและพนักงานมีสัมพันธ์อันดีต่อกันอย่างมีคุณค่าและยั่งยืน รวมถึงช่วยสร้างแรงบันดาลใจและสร้างสิ่งแวดล้อมการทำงานในเชิงบวกและเชิงรุกที่มุ่งสู่ความสำเร็จ องค์กรควรสร้างความโปร่งใสและความไว้วางใจให้กับพนักงาน พยายามสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใส เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าในตัวเอง รับรู้ว่าจะหากคนไม่มีความโปร่งใสก็จะทำงานกับคนอื่นหรืออยู่ในองค์กรไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังเกิดการระบาดใหญ่โคโรนาไวรัส 19 หลายองค์กรปรับระบบการทำงานให้มีลักษณะแบบไฮบริดมากขึ้น ซึ่งมีแนวโน้มจะทำให้พนักงานขาดการเชื่อมต่อในการทำงานกับสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพไป ซึ่งความโปร่งใสจะกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างและรักษาวัฒนธรรมขององค์กรที่ช่วยให้พนักงานกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมอยู่เสมอได้

5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะที่คาดว่าจะมีประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจที่ต้องการนำผลการศึกษานี้ไปขยายเพื่อการศึกษาในโอกาสต่อไป

1. ควรเพิ่มระยะเวลาในการศึกษา เพื่อเพิ่มจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามและกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ จะได้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้สามารถเป็นตัวแทนข้อมูลได้อย่างเหมาะสม
2. กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ เป็นพนักงานที่อยู่ในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย ควรแบ่งพนักงานออกเป็นแต่ละเจเนอเรชันให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น เจเนอเรชัน X, Y, Z เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างแต่ละเจเนอเรชันซึ่งมีพฤติกรรมและความคิดเห็นบางอย่างที่แตกต่างกันในเรื่องปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทยได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น
3. งานวิจัยนี้ทำการศึกษาแบบตัดขวาง (แบบระยะสั้น, Cross-sectional study) ดังนั้นควรศึกษาแบบระยะยาว (Longitudinal study) โดยทำการสังเกตและศึกษาแต่ละปัจจัยในระยะยาว เพื่อให้ผลที่ได้มีความแม่นยำ สามารถแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามได้ชัดเจนมากขึ้น
4. เพิ่มเติมวิธีการศึกษาในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลในหลายมิติ และสามารถใช้อ้างอิงเชิงลึกมาวิเคราะห์เพื่อให้ผลที่ได้สมบูรณ์และน่าเชื่อถือสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

5.5 ข้อจำกัดของการวิจัย

1. จากการศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดสำหรับขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากเป็นการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานอยู่ในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศที่มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 283 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างอาจไม่มากพอที่จะเป็นตัวแทนของข้อมูลทั้งหมดเนื่องจากในประเทศไทยมีธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ใหญ่มากมาย หากมีการเก็บข้อมูลในครั้งต่อไป ควรจะเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น
2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยตามแนวความคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness) 9 ปัจจัย ซึ่งอาจมีปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมจากปัจจัยที่นำมาศึกษาที่อาจมีอิทธิพลต่อความสุขในองค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จที่ทำให้องค์กรมีความยั่งยืน (Sustainable Performance Outcomes) อาจมีแนวโน้มทำให้ผลที่ได้มีความแตกต่าง
3. งานวิจัยฉบับนี้ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่หรือมหาชนในประเทศไทยเพียง

เท่านั้น จึงอาจจะทำให้ผลการวิจัยนำไปประยุกต์ใช้กับธุรกิจประเภทอื่นหรือขนาดเล็กไม่ได้
เนื่องจากมีปัจจัยแวดล้อมแตกต่างกันในแต่ละรูปแบบธุรกิจและขนาดขององค์กร



บรรณานุกรม

- ก้านทอง บุหระา. (2017). องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหาร ทรัพยากร มนุษย์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 28(3), 169-176.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557). องค์กรแห่งความสุข. สืบค้น 17 เมษายน 2565. เข้าถึงจาก <http://www.dailynews.co.th/article/217512>
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2552). ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบ องค์การ ภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน. คุญฎีนิพนธ์ปริญญาคุญฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาวุทธิย์ วสันต์ชนารัตน์. (2551). บทความ้องค์กรแห่งความสุข ด้วยความสุข 8 ประการ. สืบค้น 17 เมษายน 2565. เข้าถึงจาก <https://www.doctor.or.th/article/detail/5572>
- ณัฐปภัสร ตั้งพานทอง. (2560). ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา เภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการ มหำบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- คามรัมย์ รัตนนาकिनทร์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกร โรงพยาบาลใน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์เภสัชศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิพย์วดี แยมชื่นพงศ์. (2561). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร: กรณีศึกษาองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการ มหำบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธิดานันท์ พงศ์ละไม. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัท เบรินน์ แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการ มหำบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนกฤต ทูริสุทธิ และ ชาตรี นาคะกุล. (2556). คัชনীชีวิตความสุขมวลรวมชุมชนตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 39 (1), 209-220.
- ชนวิทย์ งามศักดิ์. (2561). การศึกษาการสร้างความสุขในองค์กรขนาดเล็ก ประเภทธุรกิจขาย รถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการ มหำบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิภาวรรณ ไหลคำ และ พรชนิตว์ ลีนาราช. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาชีพสารสนเทศห้องสมุดมหาวิทยาลัยวิจัยในประเทศไทย. *อินฟอร์เมชัน*, 25(1), 65-79. เข้าถึงจาก <https://infojournal.kku.ac.th/index.php/information/article/view/26>
- นิสาชล นัตถทอง. (2558). *แนวทางการจัดการความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาคณะ/องค์กรในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปภาวิ บุญกลาง. (2560). *ภาพลักษณ์องค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้ายุทธศาสตร์เพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตร กรณีศึกษาสาขาในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พงศ์ศรันย์ พลศรีเลิศ. (2557). *สร้างองค์กรแห่งความสุข*. สืบค้น 2 เมษายน 2565. เข้าถึงจาก <https://phongzahrun.wordpress.com/2014/01/20/สร้างองค์กรแห่งความสุข.html>
- พนิดา จงสุขสมสกุล. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของประชาชนในประเทศไทย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 39(2), 83-103. เข้าถึงจาก https://utcc2.utcc.ac.th/utccjournal/392/83_103.pdf
- พิมพ์สิริ โตคะคุณะ. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2557). *สุขภาวะองค์กรรวมแนวพุทธ*. สืบค้น 2 เมษายน 2565. เข้าถึงจาก https://www.watnyanaves.net/uploads/File/books/pdf/integrated_welfare_in_buddhism.pdf
- ภณิดา บุญทวี. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภรพรรณ จิระถาวรฤกษ์. (2560). *การศึกษาปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนในธุรกิจการให้บริการขยายตลาดตามแนวคิด Honeybee Leadership*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภาณุวัฒน์ มินชัยนันท์. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานจากมุมมองของบุคลากร กลุ่มบริษัท ชัยนันท์ วิทยาลัย. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล.
- มนัสนันท์ จลิบสุวรรณ. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้จัดการสถานีบริการบริษัท ชัสโก้ จำกัด(มหาชน). สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เริงชัย ต้นสุชาติ และชรณชนก คำแก้ว. (2552). ดัชนีวัดความสุขและความอยู่ดีมีสุขของสมาชิกชุมชน ในมูลนิธิโครงการหลวง. วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 13(2), 1-27.
- วีรญา ศิริจรรยาพงษ์. (2556). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามารชิบดี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุนิสา สุขสงเคราะห์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของนักสังคมสงเคราะห์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิรินทร แซ่หั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สราวลี แสงแสวง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายฝน รัตนยัง. (2559). แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อัจฉรา เนียมหอม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). ค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Adams, Bezner, Drabbs, Zambarano, & Steinhard. (2010). Conceptualization and measurement of the spiritual and psychological dimensions of wellness in a college population. *American Journal of Health Promotion, 11(3), 208-218.*
- Dive, B. (2004). *The healthy organization*. USA: DMA Consultancy Limited.
- Dyllick & Hockerts. (2002). Beyond the Business Case for Corporate Sustainability. *Business Strategy and the Environment, 11*, 130– 141.
- Garduff, Ofon, Eriksson, Uden, Arnetz, Kajermo & Nordstrom. (2008). Factors of importance for work satisfaction among nurses in a university hospital in Sweden. เข้าถึงจาก <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18489684/>
- GNH Center Thailand. What is GNH. เข้าถึงจาก <https://gnhcentrethailand.com/about-gnh/>
- Gredtham and Johannesson. (2000). The relationship between happiness, health, and socio-economic factors. เข้าถึงจาก <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053535701001184>
- Lowe, G. S. (2004). *Healthy workplace strategies: creating change and achieving results*. USA: The Graham Lowe Group Inc.
- Manion. (2003). Joy at work: creating a positive workplace. เข้าถึงจาก <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/14665830/>
- Meenakshi Kaushik & Neha Guleria. (2020). Employee relations and engagement during Covid-19. เข้าถึงจาก <https://www.johnfoundation.com/journals/sparkling/sijmrvsv3i2-2020/s-31/>
- Myers, J. E., Sweeney, T. J., & Witmer, J. M. (2000). The Wheel of Wellness counseling for wellness: A holistic model for treatment planning. *Journal of Counseling & Development, 78(3)*, 251–266.
- Nabawanuka, H., & Ekmekcioglu, E. B. (2021). Millennials in the workplace: perceived supervisor support, work–life balance and employee well–being. *Industrial and Commercial Training*.
- Nomngamsak, K., Charoenarpornwattana, P., & Tubsree, C. (2021). HAPPY WORKPLACE FACTORS AND ACTIVITIES OF FOOD INDUSTRY EMPLOYEES. *JOURNAL OF GLOBAL BUSINESS REVIEW, 23(2)*, 1-13.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Sabharwal. (2014). Is Diversity Management Sufficient: Organizational Inclusion to Further Performance. เข้าถึงจาก <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0091026014522202>
- Petvirojchai. (2018). Sustainability Organization. เข้าถึงจาก <https://thematter.co/sponsor/tcp-sustainable-business/57783>
- Schaufeli, W., Bakker, A. and Salanova, M. (2006) The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701- 716. เข้าถึงได้จาก <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013164405282471>
- Sharma, R. C. (1975). *Population Trends, Recourses and Environment*. New Delhi: Dhanpat Rai
- Smet, A.D., Loch, M. & Schaninger, B. (2007). *Anatomy of a Healthy Corporation*. The McKinsey Quarterly.
- Suriyankietkaew, S. & Kim, J. (2017). “Doing business with compassion”: Integrating GNH into B.Grimm Group in Thailand. *Proceedings of the 7th International Conference on Gross National Happiness on a theme: “GNH of Business”*; 7- 9 November 2017, Thimphu, Bhutan.
- Suriyankietkaew, S. (2021). *Gross National Happiness (GNH) survey development for measuring corporate wellbeing, happiness and sustainability*. Final Report for Gross National Happiness Centre (Thailand) and B.Grimm Group. Bangkok, Thailand: College of Management Mahidol Univeristy.
- Wong, D. L. (1995). *Whaley & Wong’s Nursing Care of Infants and Children* (5th ed.). St. Louis, MO: Mosby.
- Van Marrewijk, M., & Hardjono, T. W. (2003). European corporate sustainability framework for managing complexity and corporate transformation. *Journal of Business Ethics*, 44(2- 3), 121- 132.
- Veehoven. (2004). Quality-of-life in individualistic society. *Social indicators research* 48 (2), 159- 188.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย

หมายเหตุ: แบบสอบถามนี้ดัดแปลงมาจากงานวิจัยลิขสิทธิ์ของ ผศ.ดร. สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว ห้ามดัดแปลงและนำข้อคำถามหรือแบบสอบถามนี้ไปใช้หรือเผยแพร่ ก่อนได้รับการอนุญาตอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ใช้ประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการที่จะศึกษาถึง “การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย” จึงขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะถูกนำมาใช้ในงานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้นและข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลใด ๆ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1: คำถามคัดกรองกลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2: ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3: ความคิดเห็นต่อองค์กร

ส่วนที่ 4: ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการดำเนินงานขององค์กร

ส่วนที่ 5: ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในองค์กร

ส่วนที่ 1: คำถามคัดกรองกลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย(□)ในช่องให้ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

1. ท่านทำงานในบริษัทมหาชนที่ประกอบธุรกิจหลักประเภทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง

1) ใช่

2) ไม่ใช่ (จบการทำแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 2: ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

- 1) ต่ำกว่า 25 ปี 2) 25 - 34 ปี
 3) 35 - 44 ปี 3) 45 - 54 ปี
 5) 55 - 64 ปี

3. สถานภาพ

- 1) โสด 2) สมรส
 3) หย่าร้าง 4) แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่านในปัจจุบัน

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี
 3) ปริญญาโท 4) ปริญญาเอก

5. ท่านทำงานที่บริษัทของท่านมานานเท่าไร(ปี)

- 1) น้อยกว่า 1 ปี 2) 1 - 3 ปี
 3) 4 - 6 ปี 4) 7 - 9 ปี
 5) 10 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

- 1) น้อยกว่า 20,000 บาท 2) 20,001 – 40,000 บาท
 3) 40,001 – 60,000 บาท 4) 60,001 – 80,000 บาท
 5) 80,001 – 100,000 บาท 6) 100,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 3: ความคิดเห็นต่อองค์กร

ให้ท่านตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย (□) ในช่องให้ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เฉยๆ

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โปรดระบุความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. โดยรวม ฉันพอใจกับงานของฉัน					
2. โดยรวม ฉันชอบงานของฉัน					
3. โดยรวม ฉันชอบองค์กรของฉัน					
4. ฉันมีความเชื่อมั่นในผู้บริหารในองค์กรของฉัน					
5. ฉันมีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
6. ฉันได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญเสมอ					
7. ฉันรู้สึกมีคุณค่าและได้รับความเชื่อถือในที่ทำงาน					
8. หัวหน้างานของฉันสร้างแรงกระตุ้น/แรงจูงใจในการทำงานให้ฉันเสมอ					
9. ฉันมีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนี้					
10. ความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					
11. องค์กรของฉัน ให้การสนับสนุน การแบ่งปันความรู้ และการทำงานเป็นทีม เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ					
12. องค์กรของฉัน สนับสนุนให้ฉันแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความคิดสร้างสรรค์					

โปรดระบุความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
13. ฉันรู้สึกในเชิงบวกกับสังคมในที่ทำงาน (แผนก หน่วยงาน งานที่ทำร่วมกัน ฯลฯ)					
14. โดยภาพรวมในองค์กรของฉัน พนักงานทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา/ความขัดแย้งในเชิงบวก					
15. ในองค์กรนี้ ฉันรู้สึกผูกพันกับผู้บริหารระดับสูง (ผูกพัน* หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ เป็นต้น ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554)					
16. ฉันมีอิสระในการทำงาน					
17. ฉันมีโอกาสในการแสดงความคิดเชิงสร้างสรรค์ และนวัตกรรมในที่ทำงานของฉัน					
18. ฉันภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรของฉัน					
19. ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
20. งานของฉัน ทำให้ฉันรู้สึกมีพลังในการทำงาน					
21. งานที่ฉันทำสอดคล้องกับสิ่งที่ฉันคิดว่าสำคัญในชีวิต					
22. ฉันได้รับการประเมินอย่างเป็นธรรมจากที่ทำงาน					
23. ฉันได้รับการสนับสนุนให้ทำงานที่ท้าทาย					
24. ฉันรู้สึกมีคุณค่าสำหรับที่ทำงานในแบบที่ฉันเป็น					
25. ในองค์กรของฉัน ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเพศสภาพ/เชื้อชาติ/เผ่าพันธุ์					
26. ในองค์กรของฉัน คนต่างเพศสภาพ/เชื้อชาติ/เผ่าพันธุ์ทำงานร่วมกันได้ดี					
27. องค์กรของฉันปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ด้วยความเคารพในสิทธิและเสรีภาพซึ่งกันและกัน					
28. องค์กรของฉัน มีนโยบาย/คำมั่นสัญญาที่ไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาค และความเท่าเทียมแก่พนักงานทุกคน					
29. องค์กรของฉัน มีนโยบายต่อต้านการล่วงละเมิดโดยมีกลไกในการรายงาน กระบวนการของการลงโทษทางวินัยที่มีลำดับขั้นตอน					

โปรดระบุความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
30. ในที่ทำงาน ฉันเคยถูกล่วงละเมิดทางวาจา หรือถูกกระทำต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อเกียรติ/ศักดิ์ศรี/คุณธรรมส่วนบุคคล					
31. ฉันถูกกดดันให้ทำงานเป็นระยะเวลายาวนานหลายชั่วโมงต่อเนื่อง					
32. ฉันไม่รู้สึกรีดกับการทำงาน					
33. ฉันสามารถทำงานได้โดยไม่มี ความกดดัน					
34. องค์กรของฉัน มีการจัดเก้าอี้ที่นั่งทำงานอย่างเหมาะสมและสบาย และถูกสุขลักษณะในการทำงาน					
35. งานที่ฉันทำอยู่ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่สะอาด					
36. ฉันพึงพอใจกับสุขภาพในที่ทำงาน (*สุขภาพ หมายถึง ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550)					
37. ฉันพึงพอใจกับอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย รวมไปถึงความปลอดภัยส่วนบุคคลและส่วนรวมที่องค์กรจัดไว้ให้ในที่ทำงาน					
38. แม้จะเหนื่อยเพียงใด ฉันก็รู้สึกพึงพอใจกับการทำงานนี้					
39. องค์กรของฉันมีบริเวณและพื้นที่ที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมที่หลากหลาย					
40. ฉันมีพื้นที่ทำงาน ที่ออกแบบ และจัดสรรที่ช่วยให้ฉันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
41. องค์กรของฉันมีพื้นที่ที่ออกแบบมาเพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีม					
42. ในองค์กรของฉันมีพื้นที่ที่ทำให้ทุกคนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น					
43. ในองค์กรของฉันมีพื้นที่สันทนาการเพื่อการพักผ่อน เช่น สถานที่ออกกำลังกาย มุมกาแฟ/เครื่องดื่ม					

โปรดระบุความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
44. องค์กรของฉันทุ่มเทเวลา และเงินทุน ในการปรับปรุงความปลอดภัยให้ดียิ่งขึ้น					
45. อุปกรณ์/เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน และ/หรือ ออกกำลังกายในองค์กรของฉันได้รับการดูแลเป็นอย่างดี เพื่อคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัย					
46. หากมีการละเมิดกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยจะถูกดำเนินการอย่างทันทีทันใด					
47. พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในที่ทำงาน สำหรับการทำงานที่อันตรายที่พวกเขาจะต้องเผชิญ เช่น การฝึกซ้อมหนีไฟ					
48. มันเป็นเรื่องยาก ที่ฉันจะทำหน้าที่รับผิดชอบต่อครอบครัว เพราะเวลาส่วนใหญ่ ฉันใช้ไปกับงานของฉัน					
49. ฉันมาถึงที่ทำงานด้วยความรู้สึกเหนื่อยเกินกว่าที่จะทำงานให้ได้ดี เพราะฉันต้องดูแลงานบ้านด้วย					
50. ฉันพบว่า มันยากที่ฉันจะมีสมาธิในการทำงาน เพราะฉันต้องรับผิดชอบเรื่องของครอบครัวด้วย					
51. ฉันยังมีเวลาเพียงพอสำหรับตัวเองและครอบครัวของฉัน					
52. ฉันมีความสุขที่ีระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว					
53. ฉันสามารถจัดการเวลาได้ ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน					
54. ฉันสามารถบริหารจัดการเวลาทำงานของฉันได้อย่างเหมาะสม					
55. องค์กรของฉัน มีช่วงเวลาพักที่ยืดหยุ่น					
56. องค์กรของฉัน มีข้อกำหนดเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน					
57. องค์กรของฉัน ปฏิบัติตามข้อบังคับเรื่องเวลาในการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด					
58. องค์กรของฉัน มีนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น					
59. บ่อยครั้ง ฉันนำงานกลับมาทำที่บ้าน					
60. บ่อยครั้ง ฉันมักจะออกจากที่ทำงานช้า					

โปรดระบุความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
61. บ่อยครั้ง ฉันมักจะทำงานหลังเลิกงาน และวันหยุดเสาร์-อาทิตย์					
62. บ่อยครั้ง ฉันมักจะคิดเกี่ยวกับงานแม้จะเป็นช่วงนอกเวลางาน					
63. บ่อยครั้ง ฉันมักจะติดต่อเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน					
64. บ่อยครั้งขณะอยู่ที่ทำงาน ฉันมักจะสนใจเรื่องอื่น (นอกเหนือจากงาน)					
65. ฉันไม่เคยไปทำงานสายหรือออกจากที่ทำงานก่อนเวลาเลิกงานเพื่อที่จะไปทำธุระอื่น					
66. ฉันไม่เคยนำงานอื่น (นอกเหนือจากงานประจำ) มาทำในเวลาทำงาน					
67. องค์กรของฉันให้โอกาสในการพัฒนาในสายงานและเติบโตอย่างมืออาชีพ					
68. ในปีที่ผ่านมา ฉันได้รับการฝึกอบรม และ/หรือ การพัฒนาทักษะ					
69. องค์กรของฉัน ถ้าฉันมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีตำแหน่งว่าง จะให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในอาชีพการงาน					
70. องค์กรของฉันมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาในสายงาน เช่น การเข้าร่วมประชุม การฝึกอบรม					
71. องค์กรของฉัน มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในอนาคตขององค์กร					
72. องค์กรของฉันมีรูปแบบในการพัฒนาพนักงานที่หลากหลาย เช่น เรียนรู้จากกระบวนการทำงาน การฝึกอบรม งานนิทรรศการ และการฝึกงาน					
73. องค์กรของฉันส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาความสามารถ/ศักยภาพอย่างต่อเนื่อง					
74. ฉันได้ประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จ					
75. ฉันสามารถร้องขอรับการฝึกอบรม/พัฒนาทักษะใหม่ๆ จากองค์กรได้					

โปรดระบุความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
76. องค์กรของฉันมีนโยบายในการจ่ายเงินค่าตอบแทน/ค่าจ้าง และการประเมินผลการทำงาน					
77. องค์กรของฉันให้เงินเดือน (ค่าตอบแทน/ค่าจ้าง) เป็นที่น่าพอใจ ตามการทำงานของฉัน					
78. ฉันได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (*ค่าตอบแทน ประกอบด้วย เบี้ยเลี้ยงและค่าล่วงเวลา)					
79. ฉันพึงพอใจกับค่าชดเชย และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร					
80. องค์กรของฉันมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม					
81. ฉันพอใจกับนโยบายการลาพัก (leave policy) ที่องค์กรกำหนด					
82. ฉันพอใจกับสิทธิประโยชน์ที่องค์กรกำหนด เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
83. ฉันได้รับสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของฉัน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
84. องค์กรของฉัน มีนโยบายและข้อบังคับเพื่อช่วยให้พนักงานเข้าใจหลักการทำงานและค่านิยมองค์กร					
85. พนักงาน (โดยภาพรวม) รู้สึกสบายใจที่จะรายงานสิ่งที่ไม่ชอบมาพากล/ความผิดปกติต่อหัวหน้างาน					
86. พนักงาน (โดยภาพรวม) ที่ร้องเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่ไม่ชอบมาพากล/ความผิดปกติต่อฝ่ายบริหารจะไม่ได้รับการตอบโต้หรือการแก้แค้น					
87. องค์กรของฉัน ยึดถือระบบการจัดการที่โปร่งใส มีความซื่อสัตย์ และมีจริยธรรมในการทำธุรกิจ					
88. ผู้บริหารองค์กรของฉันชี้แจงนโยบายและทิศทางของบริษัทให้พนักงานทุกระดับทราบเป็นระยะ					

โปรดระบุความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
89. ผลงานของฉันได้รับการประเมินอย่างยุติธรรมตามกระบวนการ และมีเกณฑ์ที่ชัดเจน					
90. องค์กรของฉัน มีหลักจรรยาบรรณ และนโยบายรับซื้อโรงเรียนจากพนักงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร					
91. องค์กรของฉัน มีกระบวนการจัดเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระเบียบแบบแผน เช่น การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม การสำรวจข้อมูล การประชุมร่วมกับชุมชน ฯลฯ					
92. องค์กรของฉันมีฟังก์ชันที่เป็นทางการเพื่อแสดงสายการบริหาร การแบ่งอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ การรายงานผลการปฏิบัติงานตามโครงสร้างของหน่วยงาน					
93. องค์กรของฉันมีกระบวนการในการจัดการปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัย เช่น การกีดกัน การร้องทุกข์ การล่วงละเมิด การให้สินบน (การทุจริต) การใช้แรงงานเด็ก และการบังคับใช้แรงงาน					
94. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีข้อปฏิบัติที่ครอบคลุมและกว้างกว่าที่กฎหมายบัญญัติไว้					
95. ข้อบังคับขององค์กรเป็นไปตามกฎหมายท้องถิ่น และกฎหมายระหว่างประเทศ					
96. ในองค์กรนี้มีข้อบังคับการทำงานเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงาน (สำหรับพนักงานและผู้รับเหมา)					
97. ฉันได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากับหรือสูงกว่ามาตรฐานในอุตสาหกรรมเดียวกัน					
98. ผู้ตรวจสอบบัญชีในองค์กรของฉัน ได้รับการอนุมัติในการประชุมประจำปีที่ผ่านมา					
99. องค์กรของฉันได้สร้างระบบการควบคุมการเงินภายใน					
100. ประธานกลุ่มบริษัท/ซีอีโอ และทีมมีความมุ่งมั่นเต็มที่ในการส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามมาตรฐานขององค์กร					

โปรดระบุความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
101. ประธานกลุ่มบริษัท/ซีอีโอ และผู้บริหารระดับสูงเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร					
102. ประธานกลุ่มบริษัท/ซีอีโอ และผู้บริหารระดับสูงมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับองค์กร					
103. หากพนักงานมีคำถามหรือจำเป็นต้องแจ้งข่าวร้าย พนักงานสามารถติดต่อกับประธานกลุ่มบริษัท/ซีอีโอ และผู้บริหารระดับสูงขององค์กรได้					
104. องค์กรของฉัน มีการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานประจำปี (เช่น ทุกปี/สองปีครั้ง)					
105. องค์กรของฉันมีการเทียบเคียงความพึงพอใจของพนักงานกับเกณฑ์มาตรฐานในอุตสาหกรรมเดียวกัน					
106. ในเรื่องการลาออกของพนักงาน องค์กรของฉันทำได้ดีกว่ามาตรฐานในอุตสาหกรรมเดียวกัน					
107. บ่อยครั้ง พนักงานลาออกเพราะไม่พอใจในที่ทำงาน					
108. องค์กรของฉัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมอาสาสมัคร หรือโครงการจิตอาสาต่าง ๆ ขององค์กร					
109. องค์กรของฉันให้การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น					
110. องค์กรของฉัน ให้การสนับสนุนส่งเสริมการเพิ่มพลัง/ขีดความสามารถของมนุษย์ เช่น การรณรงค์ การตระหนักถึงความเท่าเทียมกันของทุกเพศ ทักษะการถ่ายทอดงาน การสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง					
111. โครงการอาสาสมัครขององค์กรก่อให้เกิดประโยชน์กับการทำงานที่นี้เป็นอย่างมาก					
112. ฉันเห็นคุณค่าที่องค์กรให้โอกาสในการเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครในโครงการต่าง ๆ					

โปรดระบุความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
113. องค์กรของฉันให้ความช่วยเหลืองานบริการสังคม เช่น ให้ความช่วยเหลือกิจกรรมทางศาสนา บริการตรวจสุขภาพ ให้บริการทางการศึกษา โครงสร้างพื้นฐาน และ/หรือด้านสันตนาการ					
114. องค์กรของฉัน มีมาตรการช่วยเหลือ/จัดความยากจน เช่น มุ่งเน้นช่วยเหลือคนจนให้มียังงานทำ และช่วยเหลือคนไร้บ้าน					
115. องค์กรของฉัน ส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรมในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เช่น ภาษา ศิลปะและงานฝีมือ เทศกาล ประเพณี กิจกรรมทางศาสนา แหล่งมรดกโลก					
116. องค์กรของฉัน มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เช่น ภาษา ศิลปะและงานฝีมือ เทศกาล ประเพณี กิจกรรมทางศาสนา แหล่งมรดกโลก					
117. องค์กรของฉัน ให้การสนับสนุนกิจกรรมการบริจาค และการกุศลต่าง ๆ ของชุมชน					
118. องค์กรของฉัน มีบทบาทในสังคม มากกว่าการสร้างผลกำไรเพียงอย่างเดียว					
119. องค์กรของฉัน สนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมเพื่อสังคม และอาสาสมัครต่าง ๆ					
120. องค์กรของฉัน ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม					
121. องค์กรของฉัน มุ่งสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคมไทย					
122. องค์กรของฉัน มุ่งมั่นที่จะสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับสังคม					
123. องค์กรของฉัน มีนโยบายอย่างเป็นทางการในการบริจาคเพื่อการกุศลที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม					
124. องค์กรของฉัน มีนโยบายที่มุ่งมั่นในการบริจาคเพื่อการกุศล อาทิเช่น บริจาคให้กับมูลนิธิที่สร้างสาธารณประโยชน์					
125. องค์กรของฉันมีกระบวนการกลั่นกรอง และวัดผลกระทบของเงินอุดหนุนในโครงการที่ช่วยเหลือสังคม					

โปรดระบุความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
126. องค์กรของฉัน มีการวัดผลลัพธ์ทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา					
127. องค์กรของฉัน มีมาตรการในการช่วยลดมลภาวะ					
128. องค์กรของฉัน มีมาตรการในการลดการใช้พลังงานที่ไม่สะอาด เช่น ถ่านหิน โดยใช้พลังงานทดแทนจากก๊าซธรรมชาติ พลังงานชีวมวล พลังงานหมุนเวียน พลังงานลม และพลังงานแสงอาทิตย์					
129. องค์กรของฉัน ใช้มาตรการลดการผลิตของเสียที่เป็นอันตรายต่อสภาพแวดล้อม					
130. องค์กรของฉัน มีระบบกักเก็บ และบำบัดของเสียที่เป็นอันตราย					
131. องค์กรของฉัน ใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม					
132. องค์กรของฉัน มีพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม					
133. องค์กรของฉัน ใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม					
134. องค์กรของฉัน ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติในการทำธุรกิจอย่างแท้จริง					
135. องค์กรของฉัน สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานทำกิจกรรมอาสาสมัครด้านสิ่งแวดล้อม เช่น กิจกรรมปลูกต้นไม้ การศึกษาด้านสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์น้ำ การลดปริมาณขยะ และ/หรือ การอนุรักษ์พลังงาน					
136. ผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กรของฉัน ได้รับมาตรฐานและการรับรองในระดับท้องถิ่น และ/หรือ ระดับนานาชาติว่าเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม					
137. องค์กรของฉัน มีกระบวนการอย่างเป็นระบบในการพัฒนาสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม					
138. องค์กรของฉัน ผลิตสินค้า/บริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับโลก					
139. องค์กรของฉัน มีส่วนช่วยในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม					

ส่วนที่ 4: ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการดำเนินงานขององค์กร

ให้ท่านตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย (□) ในช่องให้ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เฉยๆ

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โปรดระบุความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ตราสินค้า (แบรนด์) ของฉันมีความโดดเด่นมากกว่าคู่แข่ง					
2. ตราสินค้า (แบรนด์) ของฉันเป็นที่จดจำได้ง่าย					
3. สังคมให้ความไว้วางใจในตราสินค้า (แบรนด์) ของฉัน					
4. ชื่อเสียงในตราสินค้า (แบรนด์)/ภาพลักษณ์องค์กรของฉันดี เมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง					
5. ฉันคิดว่าองค์กรของฉันเป็นที่รู้จักดี					
6. ฉันคิดว่าองค์กรของฉันเป็นที่ชื่นชอบ					
7. โดยรวม องค์กรของฉันมีชื่อเสียงดี					
8. องค์กรของฉันได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์กรที่สามารถเชื่อถือได้					
9. คนในชุมชนให้ความเคารพนับถือองค์กรของฉันเป็นอย่างดี					
10. ภาครัฐบาล (เช่น ฝ่ายบริหาร และกรมสรรพากร) กล่าวถึงองค์กรของฉันในทางที่ดี					
11. โดยรวม ลูกคามีความพึงพอใจต่อองค์กร					
12. โดยรวม ผู้ถือหุ้นมีความพึงพอใจต่อองค์กร					
13. โดยรวม คู่ค้า (ซัพพลายเออร์)/ตัวแทนจำหน่าย มีความพึงพอใจต่อองค์กร					
14. โดยรวม ตัวแทนจำหน่ายมีความพึงพอใจต่อองค์กร					

โปรดระบุความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
15. โดยรวม ฉันมีความพึงพอใจต่อองค์กร					
16. ฉันมีความพึงพอใจต่องาน					
17. ฉันมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
18. โดยรวม องค์กรของฉันมียอดขายเพิ่มขึ้น					
19. โดยรวม องค์กรของฉันมีผลประกอบการทางการเงิน/ผลกำไรเพิ่มขึ้นดี					
20. ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา องค์กรของฉันมีรายรับเพิ่มมากขึ้น					
21. ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา องค์กรของฉันมีผลกำไรเพิ่มมากขึ้น					
22. ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา องค์กรของฉันมียอดขายเพิ่มมากขึ้น					

ส่วนที่ 5: ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในองค์กร

ให้ท่านตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย (□) ในช่องให้ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เฉยๆ

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

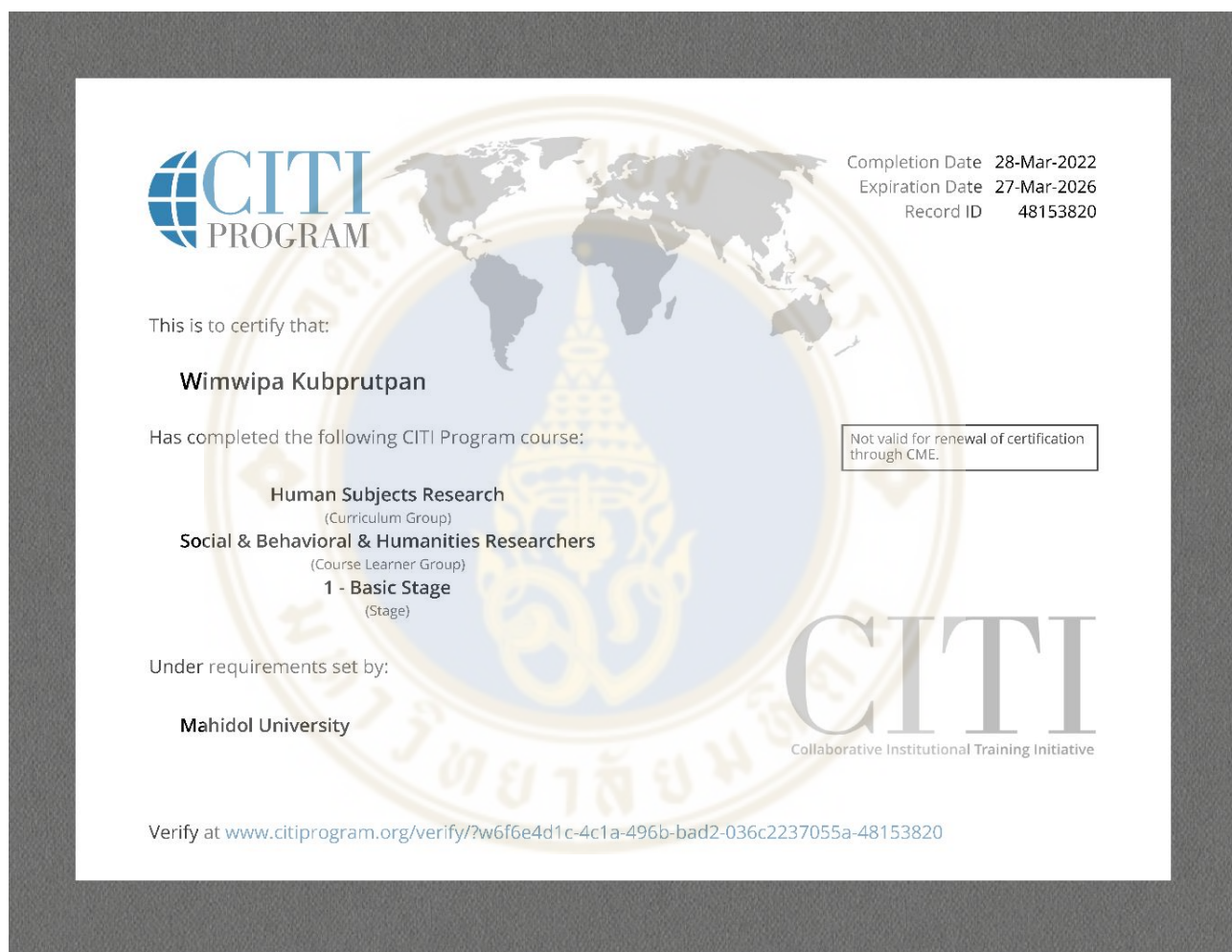
ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โปรดระบุความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ฉันสนุกกับงานของฉัน					
2. ฉันมีความมั่นคงในการทำงานที่นี่					
3. ฉันรู้สึกดีกับที่นี่อย่างไม่มีอคติ					
4. ฉันสนุกกับการทำงานของฉันให้ได้ดี					
5. โดยรวมฉันรู้สึกพอใจกับที่ทำงาน					
6. โดยรวมฉันมีความสุขกับที่ทำงาน					
7. โดยปกติฉันคิดว่าฉันเป็นคนที่มีความสุขคนหนึ่งในที่ทำงาน					

ขอขอบพระคุณสำหรับเวลาและความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

สำเนาใบรับรองการผ่านอบรม CITI Program



ภาคผนวก ค

สำเนาใบผ่านการอนุมัติด้านจริยธรรมการวิจัยในคนชุด กลางของ (MU-CIRB)





COE No. MU-CIRB 2022/078.2605

Mahidol University Central Institutional Review Board
Certificate of Exemption

Title of Project: A Study of Factors of Well-Being and Organizational Happiness that Affect Sustainability in Large Real Estate Businesses in Thailand

Protocol Number: MU-CIRB 2022/104.1804

Principal Investigator: Miss Wirwipa Kubprutpan

Co- Investigators: Asst. Prof. Dr. Suparak Suriyankietkaew

Affiliation: College of Management, Mahidol University

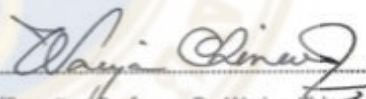
The criteria of Exemption: Research involving the use of survey procedures:

- Recorded information CANNOT readily identify the subject (directly or indirectly/linked) OR
- Any disclosure of responses outside of the research would NOT place subject at risk (criminal, civil liability, financial, employability, educational advancement, reputation)

MU-CIRB is in full compliance with International Guidelines for Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

Date of Determination: 26 May 2022

Signature of Chairperson:


(Emeritus Professor Dr. Wariya Chimwanno)

MU-CIRB Chair

MU-CIRB Address: Office of the President, Mahidol University, 4th Floor, Room Number 411

999 Phuttamonthon 4 Road, Salaya, Nakhonpathom 73170, Thailand

Tel: 66 (0) 2849 6224, 6225 Fax: 66 (0) 2849 6224

E-mail: mucirb@gmail.com Website: <http://www.sp.mahidol.ac.th>