การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี และความสุขขององค์กร ที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนในกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber)

ณัฐธิดา จันทราสินธุ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญามหาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พุทธศักราช 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี และความสุขขององค์กร ที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืน ในกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber)

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2565

.....

นางสาวณัฐธิดา จันทราสินธุ์

ผู้วิจัย

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตฤณ ธนานุศักดิ์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....

รองศาสตราจารย์วิชิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจากความกรุณาของบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบคุณ ผศ.ดร. สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา ให้ความรู้ คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ และกราบขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่วิทยาลัยการจัดการ ที่ได้ถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ทั้งในทางทฤษฎีและปฏิบัติอันเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยอย่างยิ่ง

สารนิพนธ์ฉบับนี้จะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้หากไม่ได้รับความกรุณาจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้ให้ความร่วมมือทำแบบสอบถามและกระจายแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัว และเพื่อน ๆ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาการจัดการ มหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่าน ที่คอยสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา

ณัฐธิดา จันทราสินธุ์

การศึกษาปัจจัยที่ด้านสุขภาวะที่ดี และความสุขขององค์กรที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนในกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber)

THE STUDY OD WELL-BEING AND WORKPLACE HAPPINESS FACTORS THAT AFFECT TO THE SUSTAINAABLE ORGANIZATION ON FIRST JOBBER

ณัฐธิดา จันทราสินธุ์ 6350291

กจ.ม.

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

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี และความสุขขององค์กรที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนในกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์ทางธุรกิจ ซึ่งในการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มวันเริ่มทำงาน (First Jobber) จำนวน 140 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS และ SMART PLS โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี (Well-Being) ที่มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร ที่ส่งผลต่อความยั่งยืน โดยมีปัจจัย 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กัน คือปัจจัยด้านธรรมาภิบาลที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) ภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural Resilience and Promotion)

คำสำคัญ: สุขภาวะที่ดี (Well-Being) ความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ความยั่งยืน

128 หน้า

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		**ข**
บทคัดย่อ		**ง**
สารบัญตาราง		**ช**
สารบัญรูปภาพ		**ฉ**
บทที่ 1	**ที่มา และความสำคัญ**	**1**
	1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย	2
	1.3 คำถามงานวิจัย	2
	1.4 ขอบเขตงานวิจัย	3
	1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2	**แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**4**
	2.1 คำนิยามกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber)	4
	2.2 แนวคิดของความสุขมวลรวมประชาชาติ (GNH)	5
	2.3 การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมและยั่งยืน (Sustainable Economic Development)	6
	2.4 แนวคิดความสุขขององค์การ (Happy Workplace)	19
	2.5 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจยั่งยืน	22
	2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
บทที่ 3	**วิธีการดำเนินงานวิจัย**	**38**
	3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา	40
	3.2 สมมติฐานที่ใช้ในงานวิจัย	41
	3.3 ข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัย	45
	3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย	45
	3.5 ระยะเวลาที่ใช้ในงานวิจัย	45

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
	3.7 การวิเคราะห์และประมวลผล	52
บทที่ 4	**ผลการวิจัย**	**58**
	4.1 การวิเคราะห์ผลสถิติเชิงพรรณนาของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	58
	4.2 ผลการประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation)	63
	4.3 การประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structure Model Assessment)	83
บทที่ 5	**อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ**	**98**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	98
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	99
	5.3 ข้อเสนอแนะผู้บริหาร	103
	5.4 ข้อเสนอแนะของงานวิจัย	104
	5.5 ข้อจำกัดของงานวิจัย	104
บรรณานุกรม		**106**
ภาคผนวก		**114**
	ภาคผนวก ก เอกสารรับรองการวิจัย	115
	ภาคผนวก ข เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมงานวิจัย	118
	ภาคผนวก ค CITI Certificate	120
	ภาคผนวก ง ผลการตรวจ Turnitin	125
ประวัติผู้วิจัย		**126**

สารบัญรูปภาพ

รูปภาพ		หน้า
2.1	บริบท (Domain) และ 33 ตัวชี้วัดของความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH	8
3.1	กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่มีผลต่อความยั่งยืน	40
3.2	ลักษณะโมเดลการวัดแบบสะท้อนและโมเดลการวัดแบบรวมตัว	54
4.1	กรอบแนวคิดการวิจัย ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี และความสุขขององค์กรที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนในกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) สำหรับการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้างแบบ PLS	63
4.2	ผลการทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยกระบวนการด้วย Bootstrapping	85
4.3	แบบจำลองสุดท้าย (Final Model)	92

บทที่ 1
ที่มา และความสำคัญ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในทศวรรษที่ผ่านมาหลายองค์กรเผชิญปัญหาอัตราการลาออก (Turnover rate) ของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้น หนึ่งในสาเหตุคือการที่พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงานมีแนวโน้มในการลาออกไป (Kainzbauer & Phajonariphai, 2018) ซึ่งการขาดความสุขเป็นประเด็นหลักของปัญหาเหล่านี้ โดยปกติแล้วผู้คนมักแสวงหาความสุข ซึ่งความสุขนั้นจะพบในสถานที่ที่พวกเขารู้สึกปลอดภัย และบรรยากาศที่สนุกสนาน ปัญหาที่พบในองค์กรคือ องค์กรไม่สามารถสร้างสถานที่ที่สามารถทำให้บรรยากาศในที่ทำงานของพนักงานรู้สึกมีความสุขได้ การที่บริษัทไม่สามารถจัดหาแนวทางแก้ไขปัญหานี้ได้อย่างเหมาะสมได้ย่อมมีอัตราการลาออกของพนักงานที่เพิ่มขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และสิ่งนี้จะส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือ ความเชื่อมั่นของบริษัท ในปัจจุบันหลายองค์กรหันมาให้ความสนใจกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) มากขึ้น โดยให้ความสำคัญไปที่ด้านสุขภาวะ (Well-Being) และการสร้างความสุขในองค์กร (Happy Workplace) มากขึ้น เนื่องจากองค์กรใดที่ให้ความสำคัญกับเรื่องการเติบโตของตัวเลขทางบัญชีเพียงอย่างเดียว โดยไม่ให้ความสำคัญกับพนักงานก็จะไม่สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนและประสบความสำเร็จอย่างสูงสุดได้ การที่องค์กรจะพัฒนาอย่างยั่งยืนได้จะต้องมีการบริหารจัดการธุรกิจ โดยสร้างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดขององค์กรไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมได้ (Nikolic & Robinson, 2013) และการวัดความสำเร็จของการสร้างความยั่งยืนไม่ได้วัดแค่ตัวเลขทางเศรษฐศาสตร์เพียงอย่างเดียว แต่จะหมายรวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่สะท้อนความยั่งยืนของธุรกิจด้วย เช่น อัตราการลาออกของพนักงาน ความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งธุรกิจนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาวะความเป็นอยู่ที่ดี (Well-Being) ของคนในสังคม รวมถึงยกระดับชีวิตของคนในสังคม (เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550)

คำว่าสุขภาวะ (Well-Being) ตามความหมายขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) นั่นหมายถึง ภาวะของการดำรงชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ รวมทั้งการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยดีบนพื้นฐานคุณธรรมและการใช้สติปัญญา (SRIPRASERTSUK & Tuntivivat, 2019) โดยอาจจะสอดคล้องกับความสุข (Oxford Dictionary, 2015) การที่องค์กรสร้างสุขภาวะที่ดี หรือเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น (Happy Workplace) ไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจใน

การทำงาน ลดอัตราการขาดและลาออกจากงาน แต่ยังเป็นกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดดเด่นให้ให้มาร่วมงาน ด้วยเหตุนี้เองหลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Martin, Jones, & Callan, 2005) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาพบว่าการสร้างบรรยากาศให้เต็มไปด้วยความสุขมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จของงาน เนื่องจากเมื่อพนักงานรู้สึกสบายใจ ก็จะสามารถสร้างผลงานได้อย่างที่ประสิทธิภาพ (Gray, 2007) และสร้างความยั่งยืนในการดำเนินงานให้องค์กร รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ในแต่ละองค์กรนั้นประกอบไปด้วยบุคลากรที่หลากหลายหน้าที่ รวมไปถึงหลากหลายวัย แต่ทุก ๆ ส่วนขององค์กรต้องมีส่วนสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จ มีการประมาณการว่าใน 2568 จำนวนคนเจเนอเรชั่น Y จะเป็นร้อยละ 75 ของคนที่ทำงานในองค์กรทั่วโลก (Singh, 2017) และเป็นกลุ่มคนที่เจริญเติบโตก้าวไปเป็นผู้บริหารในองค์กร หรือพนักงานระดับสูง ซึ่งคนเจเนอเรชั่น Z จะเป็นเจเนอเรชั่นต่อไปในการเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรซึ่งจะเป็นเรื่องท้าทายสำหรับผู้บริหารในการทำความเข้าใจความต้องการพนักงาน อีกทั้งในขณะนี้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุบุคลากรเดิม เริ่มเกษียณอายุและจะถูกแทนที่ด้วยพนักงานกลุ่มวัยทำงาน (First Jobber) ที่อยู่ในช่วงอายุ 21 ถึง 25 ปี (ประสบการณ์ 0 ถึง 4 ปี) ซึ่งถูกจัดอยู่ในเจเนอเรชั่น Z (กลุ่มคนที่เกิดปี 2540 ถึง 2544) ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยจึงสนใจทำการศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะที่ดี (Well-Being) และความสุขขององค์กร (Happy Workplace) ของกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) เพื่อเป็นโอกาสในการเรียนรู้ความต้องการของพนักงานวัยเริ่มทำงาน ก่อนจะเข้ามามีบทบาทสำคัญในอนาคตอันใกล้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการสร้างองค์กรที่มีความสุขและยั่งยืนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการทำงานวิจัย

1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี และความสุขขององค์กรที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนในกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber)

1.3 คำถามงานวิจัย

1) ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและปัจจัยด้านความสุขขององค์กรใดบ้างที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนในกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber)

1.4 ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกำหนดขอบเขตงานวิจัยไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) จึงได้กลุ่มตัวอย่างตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 140 คน

1.4.2 ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี (Well-Being) และปัจจัยด้านความสุขในองค์กร (Happy Workplace) ที่ส่งผลต่อความยั่งยืน ในกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber)

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การค้าวิจัยครั้งนี้เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2565 ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2565

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) เพื่อทราบปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี (Well-Being) ที่มีผลกระทบต่อความสุขในองค์กร (Happy Workplace)
2) เพื่อทราบปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี (Well-Being) ที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนของกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber)
3) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในองค์กรและผู้เกี่ยวข้องในการสร้างองค์กรให้มีสุขภาวะที่ดีและมีความสุขในองค์กร เพื่อปรับตัวและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาข้อมูล แนวคิด และทฤษฎี เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี และความสุขขององค์กรที่มีผลกระทบต่อความอย่างยั่งยืน ในกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด และทฤษฎี รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบการวิจัย โดยมีหัวข้อในการทบทวนวรรณกรรม ดังต่อไปนี้

2.1 คำนิยามกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะที่ดี (Well Being)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขขององค์กร (Workplace Happiness)

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจยั่งยืน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 คำนิยามกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber)

บริษัท ข้อมูลเครดิต จำกัด ได้ให้คำนิยามว่าวัยเริ่มทำงาน หรือ First Jobber คือ เด็กวัยรุ่นอายุ 22 ถึง 25 ปีที่พึ่งจบการศึกษา และพึ่งเริ่มทำงาน มีเงินเดือนเลี้ยงชีพตัวเอง

วัยเริ่มทำงาน หรือ First Jobber คือ ผู้ที่อยู่ในวันทำงานประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 4 ปี (อยู่สบาย, 2563)

วัยแรงงาน (First Jobber) คือ กลุ่มคนที่เริ่มมีรายได้เป็นของตัวเองและมีกำลังในการจับจ่ายใช้สอยสินค้าและบริการต่าง ๆ ซึ่งจะกลายเป็นหนึ่งกำลังซื้อหลักและกำลังในการพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งกลุ่มวัยแรงงาน (First Jobber) นี้เป็นกลุ่มคนที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น Z หรือ Gen Z หรือ iGen (Internet Generation) เกิดในช่วง 2538 ถึง 2545 นับอายุถึงปีพุทธศักราช 2565 จะมีอายุ 20 ถึง 27 ปีเป็นวัยรุ่นถึงวัยที่กำลังศึกษาในระดับอุดมศึกษา สิ่งที่โดดเด่นที่สุดของเด็กยุคนี้คือ การเกิดมาพร้อมกับความก้าวกน้าทางเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต จึงรู้จักการใช้อินเทอร์เน็ตผ่านโซเชียลมีเดียตั้งแต่ยังเด็กมาก ๆ เทคโนโลยีจึงเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต การสื่อสารจะเป็นแบบ Real-Time มีการโพสต์รูปภาพ และข้อความคอมเม้นต์ต่าง ๆป่านโซเชียลมีเดีย เพื่อเป็นการแสดงออกทางความคิดและสร้างตัวตน เรียกได้ว่าเป็นเครื่องมือและแรงบัลดาลใจของคน Gen Z ขณะเดียวกัน

เทคโนโลยีส่งผลต่อสังคมก้มหน้า เห็นได้จากสื่อที่มักจะนำเสนอภาพลักษณ์วัยรุ่นยุคใหม่ที่เป็นคนชอบสื่อสารผ่านโซเชียล มากกว่าการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนในโลกแห่งความเป็นจริง (Kuawiriyapan & Suwannamek, 2020)

ดังนั้นจึงได้ข้อสรุปว่า วัยเริ่มทำงาน (First Jobber) คือ กลุ่มคนที่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 21 ถึง 25 ปี (ประสบการณ์ 0 ถึง 4 ปี) ซึ่งถูกจัดอยู่ในเจเนอเรชั่น Z (กลุ่มคนที่เกิดปี 2540 ถึง 2544) แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะที่ดี (Well Being)

2.2 แนวคิดของความสุขมวลรวมประชาชาติ (GNH)

แนวคิดด้านสุขภาวะที่ดีขององค์กร เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงทศวรรษที่ 1960 โดยกลุ่มนักวิจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ให้ความสนใจต่อวิธีการปฏิบัติขององค์กรต่อพนักงานซึ่งในปีคริสตศักราช 1965 นักวิเคราะห์องค์กรเชิงพฤติกรรมศาสตร์ได้ให้คำนิยามองค์กรสุขภาวะว่าหมายถึง ความสามารถของระบบต่าง ๆ ที่ไม่เพียงแต่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังสามารถพัฒนาเติบโตไปเป็นระบบที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.), 2554) ได้ให้หลักนิยามในการมีสุขภาวะที่ดีโดยใช้หลักการขององค์กรสุขภาวะ ในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อใช้ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร ตลอดจนส่งเสริมพนักงานมีความสุขในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ในปัจจุบันมีแนวความคิดใหม่ในการวัดความอยู่ดีมีสุข โดยวัดจากความเจริญก้าวหน้าแบบองค์รวม หรือเรียกว่าแนวคิดเรื่อง ความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH) ซึ่งแนวคิดเรื่องนี้ริเริ่มโดยสมเด็จพระราชาธิบดีจิกมี เคเซอร์ นัมเกล วังชุก กษัตริย์ภูฏานในปีคริสตศักราช 1972 สรุปได้ว่าแนวความคิดเรื่องความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH) เป็นการวัดการพัฒนาประเทศที่ไม่ได้ให้ความสำคัญเพียงตัวเลขทางเศรษฐกิจ แต่มุ่งเน้นในเรื่องของความสุขที่แท้จริงของคนในสังคมนั้น ๆ ซึ่งปัจจุบันแนวความคิดเรื่องเรื่องความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH) กำลังได้รับความสนใจจากนักวิชาการในหลากหลายประเทศ เนื่องจากเห็นว่าการพัฒนาเศรษฐกิจนั้นไม่ได้เป็นเพียงเรื่องเดียว และปัจจัยที่สำคัญที่สุดของความสุข (ศิริพงษ์, 2563) แนวคิดเรื่องความสุขมวลรวมประชาชาติหรือ GNH ยึดหลักว่าการพัฒนาสังคมมนุษย์ที่แท้จริงเกิดจากการพัฒนาด้านวัตถุและจิตใจควบคู่กันไปเพื่อเติมเต็มและส่งเสริมซึ่งกันและกัน GNH ในบริบทของภูฏานจึง

เป็นรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนมีโอกาสพบความสุขได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีหลักการสำคัญ 4 ประการ หรือเสาหลักแห่งความสุขทั้งสี่ (Four Pillar of Happiness) (S. Suriyankietkaew & Kim, 2017)

2.3 การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมและยั่งยืน (Sustainable Economic Development)

การรับความเจริญภายนอกเข้ามาต้องดูจากความสุขเป็นปัจจัยหลักไม่ใช่ดูจากผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเน้นการพออยู่พอกิน ไม่เน้นการพัฒนาเพื่อให้เศรษฐกิจโตเร็วไม่เน้นการพึ่งพิงจากภายนอก

2.3.1 การอนุรักษ์สิ่งแสดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ (Conservative of Environment)

การพัฒนาใด ๆ จะต้องไม่ทำลายความสมดุลระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ โดยยกเลิกการค้าไม้กับต่างชาติ ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ป่าไม้ และปลูกเพิ่มเติม รวมถึงสัตว์ป่าก็ได้รับการดูแลอย่างดี และจะรักษาพื้นที่ป่าไม้ไว้อย่างน้อยร้อยละ 60 ของพื้นที่ประเทศทั้งหมด ห้ามสร้างอาคารสูงเกินกว่า 4 ชั้น และเก็บภาษีนำเข้ายานพาหนะในระดับที่สูง รวมทั้งจำกัดจำนวนนักท่องเที่ยวไม่เกินปีละ 5 พันคน โดยนักท่องเที่ยวต้องเสียค่าธรรมเนียมในการเข้าประเทศคนละประมาณ 200 เหรียญสหรัฐต้องจ่ายหัวละ 250 เหรียญต่อวัน

2.3.2 การส่งเสริมและสงวนรักษาวัฒนธรรมประเพณี (Preservation and Promotion of Culture)

รัฐบาลส่งเสริมและให้ชาวภูฏานยึดถือและปฏิบัติตามแบบแผนดั้งเดิมที่เคยทำกันมา แต่งกายด้วยชุดประจำชาติเป็นกิจวัตร เคร่งครัดในการนับถือพุทธศาสนา วิถีชีวิตของผู้นำและประชาชนเรียบง่าย ไม่เน้นวัตถุนิยม ไม่หรูหราฟุ่มเฟือย รัฐห้ามประชาชนใช้ถุงพลาสติก อาคารบ้านเรือนจะต้องเป็นสถาปัตยกรรม

2.3.3 การส่งเสริมการพัฒนาธรรมาภิบาล (Good Governance)

การดำรงชีวิตบนพื้นฐานที่ช่วงพัฒนาสังคมให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพโดยยึดถือหลัก 6 ประการเช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น

เสาหลักทั้ง 4 ประการสามารถแยกย่อยออกเป็น 9 บริบท (Domain) เพื่อให้วัดผลได้ซึ่งทั้ง 9 ได้แก่

รูปที่ 2.1 : 9 บริบท (Domain) และ 33 ตัวชี้วัดของความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH)

ที่มา: Clark, Layard, and Senik (2012)

สืบค้นวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565

1) คุณภาพชีวิต (Living Standard)
2) การศึกษา (Education)
3) สุขภาพ (Health)
4) สิ่งแวดล้อม (Environment)
5) ความสำคัญของชุมชน (Community Vitality)
6) การใช้เวลา (Time Use)
7) สุขภาพจิตที่ดี (Psychological well-being)
8) ธรรมาภิบาล (Good Governance)
9) ภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural resilience and promotion)

1. คุณภาพชีวิตที่ดี (Living Standard)

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2523:48) อธิบายว่า คำว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง การมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา การอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี การมีครอบครัวที่ดี มีความสามารถในการพัฒนาและควบคุมตนเอง ตลอดจนการมีส่วนร่วมในภารกิจของสังคม และหากจะพิจารณาถึงทฤษฎีตามความต้องการของมนุษย์ระบุว่ามนุษย์มีความต้องการ เอ เอช มาสโลว์ (A. H. Maslow) 5 ระดับดังนี้

(1) ความต้องการทางด้านกายภาพ

(2) ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย

(3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ

(4) ความต้องการการยอมรับนับถือ

(5) ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง

จะเห็นว่าชีวิตที่มีคุณภาพน่าจะเป็นชีวิตที่ได้รับการสนองตอบความต้องการในทุกระดับอย่างครบถ้วนเมื่อนำเอาคำอธิบายของคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์บูรณาการเข้าด้วยกันแล้ว เราอาจจะกำหนดลักษณะของชีวิตที่มีคุณภาพได้เป็น 7 ประการดังนี้

(1) มีครอบครัวที่เป็นสุข

(2) มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

(3) มีเพื่อนห้องบริวารที่ดี

(4) มีงานทำและมีความสุขกับงานนั้น

(5) เป็นที่รักใคร่และยอมรับนับถือในหมู่ผู้เกี่ยวข้อง

(6) มีฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง

(7) มีความเป็นตัวของตัวเอง

การพัฒนาคุณภาพชีวิต (Living Standard) บุคคลจะต้องเป็นผู้ให้ความสนใจ ใส่ใจและตั้งใจประพฤติปฏิบัติด้วยตนเอง มิใช่ว่าจะให้ผู้อื่นบัลดาลให้ และเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต หรือมีคุณภาพชีวิที่ดี ย่อมทำให้สังคมประเทศโดยรวมมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความอยู่เย็นเป็นสุขไปด้วยในที่สุด (อินทรประวัติ, 2540)

2. การศึกษา (Education)

Surachettho (2021) กล่าวว่า การศึกษาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นควบคู่กับการเรียนรู้เสมอ ทั้งความสำคัญของการเรียนรู้จะทำให้มนุษย์สามารถเรียนรู้ได้และเป็นผู้รับการฝึกอบรมให้พัฒนาขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง มนุษย์สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองเพื่อมีชีวิตอยู่รอดส่วนหนึ่ง และเรียนรู้ได้โดยกระบวนการศึกษาอบรมอีกส่วนหนึ่ง เป้าหมายที่สำคัญของการศึกษา คือ การเปลี่ยนผู้เรียนจากผู้ไม่รู้ สู่ผู้รู้ และเห็นได้จากการมีวิธีคิด จิตสำนึกที่เปลี่ยนแปลงไปจากเมื่อตอนที่ยังไม่รู้และเกิดพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมแต่ก็เป็นที่น่าเสียดายว่า การศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนั้นสร้างผู้เรียนให้เป็นเพียงผู้จำอย่างเดียวและเป็นเพียงการจำเพื่อไปสอบและเพื่อไปแข่งขัน สร้างให้ผู้เรียนมีสภาพเป็นตำราที่เดินได้ โดยไม่ได้นำเอากระบวนการ “การเปลี่ยนคน สร้างสรรค์สังคม” มาเป็นเป้าหมายสำคัญของการศึกษาทำให้การศึกษาเป็นประหนึ่งคำที่หลวงพ่อพุทธทาสกล่าวว่า “การศึกษา หมาหางด้วน” ที่ขาดมรรควิธีในการพัฒนา “คน” เพื่อความเป็น “มนุษย์” ที่สมบูรณ์ มีความรู้ คู่คุณธรรม

การศึกษา หรือ "Education" มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า “Educare” มีความหมายตรงกับคำว่า “Bring up” หมายถึง การดึงออก การศึกษามิใช่การใส่เข้าไป (put in) แต่หมายถึงการดึงเอาความรู้ หรือสิ่งที่มีอยู่ในผู้เรียนออกมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด (สนิท ศรีสำแดง, ม.ป.ป.) ตามทัศนะนี้ถือว่า ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ทุกสิ่งทุกอย่างอยู่แล้ว การศึกษาจึงเป็นเพียงการพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วนั้นให้เจริญงอกงามขึ้นเท่านั้น ตามแนวความคิดนี้ผู้สอนจึงมีฐานะเป็นเพียง Guide คือผู้ชี้แนะแนวทางเท่านั้น ซึ่งตรงกับที่พระพุทธเจ้าตรัสว่า ถาคตเป็นเพียงผู้บอกเท่านั้น เรื่องการปฏิบัติหรือไม่นั้นเป็นเรื่องของท่าน (อกขาตาโร ตถาคตา) การศึกษาคือการพัฒนาความเป็นมนุษย์ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม พัฒนาได้ด้วยศีล ด้านจิตใจ พัฒนาได้ด้วยสมาธิ และด้านความรู้ พัฒนาได้ด้วยปัญญา ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน เพราะเป็น 3 ด้านของชีวิตที่ไม่อาจแยกขาดจากกันได้ การพัฒนาในลักษณะนี้จะเป็นการพัฒนาอย่างประสานกลมกลืนส่งผลเกื้อกูลกันไปด้วยดีทั้งระบบตามแนวพุทธจริยธรรม ที่เป็นเรื่องที่ครอบคลุมทั้งพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เป็นการพัฒนาชีวิตทั้งหมด (Vijittamadhammo & Nakorn, 2017)

3. สุขภาพ (Health)

ฉลองสุข (2556) กล่าวว่า สิทธิพื้นฐานของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย คือ สิทธิในสุขภาวะไม่ใช่เป็นเพียงการมีสิทธิในสุขภาพสมบูรณ์เท่านั้นแต่เป็นสิทธิพื้นฐานที่บุคคลพึงได้รับในฐานะประชาชนของประเทศนั้นจากรัฐบาลในการจัดสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีเท่าที่จะเป็นไปได้ ทั้งนี้สภาพแวดล้อมดังกล่าว หมายรวมถึงการจัดบริการสุขภาพ

สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัยต่อสุขภาพ ที่อยู่อาศัย ตลอดจนอาหาร โภชนาการ แต่สุขภาพที่ดีขึ้นกับปัจจัยหลายประการ ดังนั้นสิทธิในสุขภาวะ จึงไม่ได้จำกัดขอบเขตเพียงสิทธิในกฎหมายทางด้านสาธารณสุขเท่านั้น แต่เกี่ยวข้องกับการได้รับสิทธิในด้านอื่น ๆ ตามกฎหมายต่าง ๆ มาประกอบด้วย เช่น สิทธิผู้บริโภค สิทธิผู้ป่วย ตลอดจน สิทธิในการได้อยู่ในภาพแวดล้อมที่จะไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ

การมีสุขภาพที่ดีเป็นสิทธิพื้นฐานที่สำคัญของสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ซึ่งประเทศต่าง ๆ ได้ยอมรับกันโดยทั่วไปและนำมาเป็นกรอบในการบัญญัติกฎหมายว่าการมีสุขภาพที่ดีเป็นสิทธิพื้นฐานของประชาชนทุกคนพึงได้รับตั้งแต่เริ่มมีชีวิตทั้งในฐานะพลเมืองของประเทศ (Citizen's rights) แต่การมีสุขภาพที่ดีขึ้นกับหลาย ๆ ปัจจัย ทั้งปัจจัยภายในของแต่ละคนอาทิเช่น กรรมพันธุ์ พฤติกรรมการใช้ชีวิต และปัจจัยภายนอก เช่น มลภาวะแวดล้อม

สิทธิในสุขภาวะ ไม่ใช่เป็นเพียงการมีสิทธิในสุขภาพที่สมบูรณ์เท่านั้นแต่เป็นสิทธิพื้นฐานที่บุคคลพึงได้รับในฐานะประชาชนของประเทศนั้นจากรัฐบาลในการจัดสภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีเท่าที่จะเป็นไปได้ ทั้งนี้สภาพแวดล้อมดังกล่าว หมายรวมถึง การจัดบริการสุขภาพ สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัยต่อสุขภาพ ที่อยู่อาศัย ตลอดจนอาหาร โภชนาการ อย่างไรก็ดีสิทธิในสุขภาวะ ต้องไม่ถูกจำกัดด้วยเชื้อชาติ (Race) ความเชื่อในศาสนา (Religion) ทางสังคม (Economic or Social Condition) ปัจจัยที่ทำให้การใช้สิทธิในสุขภาวะของประชาชนโดยทั่วไปได้อย่างสมบูรณ์ ได้แก่

1. การมีสินค้า-บริการสุขภาพที่จำเป็นไว้บริการ (Availability) ในปริมาณที่เพียงพอแก่ความต้องการของประชาชน การขาดแคลนของสินค้า-บริการสุขภาพย่อมส่งผลต่อสุขภาพของประชาชน

2. การเข้าถึงสินค้า-บริการสุขภาพ (Accessibility) ของประชาชนได้ง่าย รวมถึงการกระจายสินค้า-บริการสุขภาพไปยังพื้นที่ต่าง ๆ โดยต้องพิจารณาในประเด็นดังต่อไปนี้

- ไม่มีการเลือกปฏิบัติในการให้บริการ (Non-discrimination)
- ไม่มีข้อจำกัดทางด้านกายภาพในการเข้าใช้บริการ (Physical Accessibility)
- ฐานะทางเศรษฐกิจต้องไม่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงบริการ (Economical Accessibility; Affordability)
- การเข้าถึงบริการรวมถึงการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริการด้วย (Information Accessibility)

3. การให้บริการต้องเป็นที่ยอมรับของสังคม (Acceptability) ไม่ขัดแย้งกับวัฒนธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ

4. การให้บริการต้องมีคุณภาพ (Quality) ตามมาตรฐานที่กำหนดประเทศไทยคำนึงถึงสิทธิในสุขภาวะของประชาชนโดยกำหนดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ในหลายลักษณะ อาทิเช่น สิทธิในการได้รับบริการสาธารณสุขตามแนวนโยบายการสาธารณสุข

4. สิ่งแวดล้อม (Environment)

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพได้ขยายขอบเขตไปถึงปัจจัยทางด้านสังคม อาทิ การศึกษา การว่างงาน ความยากจน ที่อยู่อาศัยและการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเรียกว่า

"ปัจจัยสังคมกำหนดสุขภาพ" (Social Determinants of Health) (สุพจน์ เด่นดวง, 2552) โดย บุญญะ โสภิต (2561) เสนอให้มนุษย์สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสิ่งแวดล้อมเป็นแนวทางหลักซึ่งเป็นข้อเสนอที่มองจากตัวมนุษย์ไปหาสิ่งแวดล้อม แต่ว่าในบางเรื่องเกินขอบเขตอำนาจการจัดการตนเองได้ เช่น การได้ผลรับกระทบจากการมีนโยบายที่ไม่ดี ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือเกิดจากปัญหาทางสังคม เป็นต้น จึงจำเป็นต้องอาศัยพลังจากภายนอกตัวมนุษย์ เช่น พลังของชุมชนและสังคมในการจัดการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เอื้อกับสุขภาพของมนุษย์ควบคู่ไปด้วย

องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้นเพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่าง ๆอากาศ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุ และกระบวนการที่ปรากฏในสถานประกอบการ ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาวะและความเป็นอยู่ของพนักงานสภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัยและสุขภาวะในการประกอบอาชีพ และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และอาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้

2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม องค์กรการทำงานวัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมและการปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาวะ เป็นต้น

3. แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสารทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทหรือองค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุน หรือ

กระตุ้นเพื่อปรับปรุงหรือคงไว้ซึ่งวิธีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ มีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกาย

4. ชุมชนบริษัท เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท อันประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความผูกพันของบริษัท สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว

5. ความสำคัญของชุมชน (Community Vitality)

ความสำคัญของชุมชน รูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนและแรงสนับสนุนทางสังคมในการส่งเสริมสุขภาวะ

การมีส่วนร่วมของชุมชนของ (Cohen & Uphoff, 1980) กล่าวถึง กระบวนการมีส่วนร่วมมีลักษณะและขั้นตอนที่สำคัญดังต่อไปนี้

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประการแรกที่ต้องกระทำ คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ จากนั้นให้เลือกนโยบายและส่วนที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น ช่วงดำเนินการวางแผนและการปฏิบัติแผนที่วางไว้
2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ได้บ้างและจะทำได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน การประสานงาน และ การขอความช่วยเหลือ
3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ นอกจากผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย รวมทั้งผลประโยชน์ทางบวกและทางลบที่เป็นผลเสียอีกด้วย
4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนได้ตามพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

6. การใช้เวลา (Time Use)

การใช้เวลาว่างเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคล พัฒนาความเข้าใจในการใช้เวลาว่างให้สัมพันธ์กับตนเอง สังคมและชุมชน และยังมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลผ่านการใช้เวลาว่าง (Mundy & Gomes, 1998) การเข้าร่วมการใช้เวลาว่างไม่ว่ารูปแบบใดจะเป็นการดี ถ้าได้ร่วมกลุ่มหรือกับผู้อื่นได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกันชมรมกับผู้อื่น เพราะไม่ใช่แต่เพียงการเรียนรู้หรือการสอนผู้อื่นเท่านั้น แต่ผู้เข้าร่วมจะได้สัมผัสอีกประการหนึ่ง สุวิมล ตั้งสัจจพจน์ (2553) กล่าวว่า การใช้เวลาว่างเป็นรูปแบบของกิจกรรมมนุษย์ที่กระทำอย่างอิสระในเวลาว่าง เป็นกิจกรรมที่เลือกด้วยความสมัครใจและตั้งใจที่จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมฟื้นฟูจากความเครียดในการทำงาน ฟื้นฟูซ่อมแซมตัวเอง ในการเริ่มทำงานใหม่ (สุวิมล ตั้งสัจจพจน์, 2553) ปัจจุบันบ่อยครั้งที่นันทนาการถูกพิจารณาว่าไม่เพียงแต่เข้าร่วมในกิจกรรม แต่ยังมีส่วนสำคัญต่อประสบการณ์ของมนุษย์ในการรับรู้ต่อความสำเร็จ การค้นพบตัวเอง ความเจริญเติบโตอย่างสร้างสรรค์ การทะนุถนอม หรือการให้โอกาสในสังคมที่มีการติดต่อสื่อสารกัน รูปแบบการใช้เวลาว่างและสุขภาวะ มีจุดเริ่มต้นจุดจบ และผลที่ได้รับซึ่งเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสบการณ์การใช้เวลาว่าง ประสิทธิภาพของแหล่งทรัพยากรและช่วยเหลือสนับสนุนในการเพิ่มสุขภาวะ (Carruthers & Hood, 2007)

7. สุขภาพจิตที่ดี (Psychological well-being)

สุขภาพจิตที่ดี สุขภาวะทางจิตใจ (Psychological well-being) เป็นสภาวะที่บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิต และทำหน้าที่ของตนเองได้เต็มศักยภาพ เป็นแนวคิดจิตวิทยาทางบวกที่มีความสัมพันธ์กับการมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งผู้ที่มีสุขภาพจิตดีจะเป็นผู้ที่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสัมพันธภาพที่ดีกับคนอื่น สามารถจัดการกับเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่เกิดขึ้นได้ รวมทั้งเป็นผู้ที่ปราศจากโรคทางจิตเวช (WHO, 2020) ดังนั้นสุขภาวะทางจิตใจจึงเป็นลักษณะสำคัญของการมีสุขภาพจิตที่ดี ในงานวิจัยส่วนใหญ่จึงมุ่งความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณลักษณะของบุคคลที่นำไปสู่การมีสุขภาวะทางจิตใจโดยการศึกษาปัจจัยปกป้องภายในบุคคล เช่น ความเข้มแข็งทางใจ ความสามารถทางสังคม การรับรู้คุณค่าในตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ การมีสติ การกำกับตนเอง และปัจจัยครอบครัว เช่น การทำหน้าที่ของครอบครัวความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่ และเด็ก เป็นต้น (Fenwick-Smith, Dahlberg, & Thompson, 2018) การเสริมสร้างปัจจัยปกป้องภายในบุคคลจะส่งผลให้เด็กมีการกำกับตนเองและการเผชิญปัญหาทางบวก สามารถจัดการอารมณ์ตนเองให้มีสุขภาวะที่ดีสามารถเผชิญกับความเครียดได้ดี มีความหวัง มองโลกในแง่ดี ซึ่งช่วยให้เด็กประสบความสำเร็จในโรงเรียนเผชิญกับปัญหาได้ดี มีเพื่อน มีแรงจูงใจและมีเป้าหมาย มีสุขภาวะอารมณ์ที่ดี (Pandey ct al.,2018;Sancassiani et al. 2015; Kaunhoven & Dorjee, 2017)

รวมทั้งจากกลไกความสัมพันธ์ระหว่างร่างกายจิตใจกับการมีสุขภาวะทางจิตใจ ได้อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงในการควบคุมตนเองทั้งทางร่างกายและจิตใจจะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ ที่ดีของอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมอีกด้วย จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การมีสติเป็นปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิด รู้สึกผ่อนคลาย เพิ่มการตระหนักรู้ในร่างกาย เพิ่มการกำกับอารมณ์ และการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง (Schutt & Felver, 2020) รวมทั้งผลการศึกษาจากงานวิจัยที่ผ่านมายังพบว่า การมีสติเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มการมีสุขภาวะทางจิตใจ (Tang, Tang, & Gross, 2019)

8. ธรรมาภิบาล (Good Governance)

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ให้นิยามว่า ธรรมาภิบาล คือการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็ง หรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ กิ่งแก้ว ศรีสาลีกุลรัตน์ (2556) กล่าวว่า Good Governance หมายถึง การบริหารการปกครองที่มีการจัดสรร และบริหารจัดการทรัพยากรในการตอบสนองต่อปัญหาของประชาชนได้เป็นอย่างดี โดยการบริหารการปกครองที่ดีนั้นจะต้องมีลักษณะ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation) โปร่งใส (Transparency) เสมอภาค (Equity) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นธรรม (Rule of Law) และรับผิดชอบต่อประชาชน (Effectiveness /Accountability)

สรุปแล้วธรรมาภิบาลเป็นกลไกสำคัญ ในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐและเอกชน และประชาชาชน สามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ของการมีส่วนร่วมมีความโปร่งใสที่สามารถตรวจสอบได้มีความรับผิดชอบต่อผลที่กระทำและมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีในการปฏิบัติภายใต้การปกครองระบบประชาธิปไตย

หลักธรรมาภิบาล

“ธรรมาภิบาล” หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือศัพท์บัญญัติราชบัณฑิตยสถานว่า วิธีการปกครองที่ดี (Good Governance) เป็นคำซึ่งปรากฏใช้ในวรรณกรรมทางการพัฒนาระหว่างประเทศเพื่อพรรณนาวิธีการที่สำนักราชการบ้านเมืองจะดำเนินกิจการบ้านเมืองและบริหารทรัพยาบ้านเมือง ไปในทางที่รับประกันว่าสิทธิมนุษยชนจะบังเกิดผลจริงได้เช่นไร คำว่า “อภิบาล” ใน “ธรรมาภิบาล” นั้นหมายถึง “กระบวนการทำคำวินิจฉัยบวนการเพื่อบังคับใช้ (หรืองดเว้นจากการบังคับใช้) ซึ่งคำวินิจฉัยนั้น” และยังใช้แก่องค์กรใดก็ได้ ไม่ว่าบริษัท

ห้างร้าน หน่วยงานการปกครองระดับท้องถิ่นระดับประเทศ หรือระดับระหว่างประเทศนอื่น ๆ ในสังคมตลอดจนถึงปฏิสัมพันธ์ระว่างภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม

ธนาคารโลก ได้ให้คำจำกัดความของธรรมาภิบาลว่าเป็นเรื่องการใช้อำนาจที่ดีในการจัดสรรทรัพยากร ลักษณะอาการของธรรมาภิบาลจะทราบได้จาก ความสามารถในการคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้ในอนาคต กระบวนการทางนโยบายเกิดขึ้นอย่างเปิดเผย ข้าราชการทำงานแบบมืออาชีพ และเป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะ การทำงานของข้าราชการ นักการเมืองและประชาชนยึดมั่นในหลักกระบวนการภาครัฐก็มีความโปร่งใสเสมอ อีกทั้งยังมีภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการสาธารณะด้วย นอกจากนี้องของการบริหารงานที่ดีนี้ เป็นกระบวนการนำไปสู่การตัดสินใจและเป็นกระบวนการซึ่งการตัดสินใจนี้นำไปสู่การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ เป็นการดำเนินการร่วมกันและมีการดำเนินการที่มีกลยุทธ์ของการกำกับการทำงาน นำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับทิศางและกำหนดบทบาท ซึ่งไม่ใช่เพียงว่าจะดำเนินการเพื่ออะไร แต่รวมถึงผู้ที่ควรเข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจและต้องมีความสามารถเพียงใด โดยหลักการพื้นฐานของธรรมมาภิบาลในองค์กรตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้าง ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ประกอบไปด้วย 6 หลักการ ได้แก่

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) คือ การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงการไม่เลือกปฏิบัติการไม่ทำตามอำเภอใจ การไม่ละเมิดกฎหมาย และกาไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น
2. หลักคุณธรรม (Morality) คือ การยึดมั่น ถือมั่นในคุณธรรมความดีงาม ความถูกต้องตามทำนองคลองธรรม รวมถึงมีความซื่อสัตย์จริงใจ และยึดมั่นในความสุจริตคุณธรรม เป็นแนวทางที่ถูกต้องในการดำเนินชีวิต ทั้งความประพฤติและจิตใจซึ่งแต่ละสังคมกำหนดและยอมรับปฏิบัติกัน เช่นซื่อสัตย์ อดทน เมตตากรุณา เสียสละ เป็นต้น ในระดับกิจการ หลักคุณธรรมคือการทำธุรกิจด้วยความมีจริยธรรมทางธุรกิจ ซึ่งหมายถึงมาตรฐานทางศีลธรรม คุณธรรมที่ใช้กับองค์กรทางธุรกิจ ปัญหาจริยธรรมธุรกิจที่เกิดขึ้นกับกิจการ เช่น การปกปิดข้อเท็จจริง หรือตกแต่งตัวเลขทางบัญชีเพื่อหวังประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง การฟอกเงิน การหลบเลี่ยงหนีภาษี การละเลยไม่ดูแลด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงานการเลือกปฏิบัติหรือมีสองมาตรฐานในการบริหารงานบุคคล
3. หลักความโปร่งใส (Accountability) คือ ความถูกต้อง ชัดเจน ปฏิบัติตามหลักการที่ควรจะเป็น รวมถึงการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องได้ รวมทั้งการให้และรับข้อมูลที่เป็นจริงตรงไปตรงมาทันเวลา ใน

ระดับกิจการอาจแปลความหมายของ “Accountablity” ว่าเป็น "ความรับผิดชอบที่อธิบายได้" ซึ่งเป็นภาระบทบาทของผู้บริหารในแง่ข้อผูกพันหรือความเต็มใจที่จะยอมรับความรับผิดชอบ รวมทั้งความสามารถในการรายงานชี้แจงให้เหตุผลเพื่ออธิบายการกระทำของตนเองและสามารถตอบคำถามของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ในทุกที่ทุกโอกาสเพื่อแจกแจงอธิบายการกระทำทั้งหมดที่ตนรับผิดชอบ

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ การให้โอกาสบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องต่าง ๆ ที่สำคัญรวมทั้งการเปิดรับฟังความคิดเห็น เพื่อรับคำแนะนำมาร่วมวางแผนและปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับสังคม ซึ่งประกอบด้วยบุคคลหลากหลายและมีความคิดเห็นที่แตกต่าง หลักการมีส่วนร่วมจะช่วยประสานความคิดเห็นหรือความต้องการที่แตกต่าง เพื่ออยู่บนพื้นฐานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมในระดับกิจการ องค์กรจะกำหนดให้มีคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่มีประสบการณ์หลากหลายช่วยบริหารงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์
5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความรับผิดชอบในงานของตน ความรับผิดชอบต่อการ กระทำของตนเอง รวมถึงความตระหนักและสำนึกในสิทธิและหน้าที่
6. หลักความคุ้มค่า (Cost -Effectiveness or Economy) คือ การบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์ดับบุคคล ความคุ้มค่าเทียบเคียงได้กับความประหยัดไม่ฟุ่มเฟือย และใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าในระดับกิจการ คือการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือเกิดมูลค่ามากที่สุด เช่นการใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืน

9. ภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural resilience and promotion)

วัฒนธรรม มาจากคำภาษาอังกฤษคำว่า Culture ซึ่งมาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า Cultura มีความหมายว่าการเพาะปลูกหรือการปลูกฝัง อธิบายได้ว่า มนุษย์เป็นผู้ปลูกฝัง อบรมบ่มนิสัยให้เกิดความเจริญงอกงาม ส่วนคำว่า วัฒนธรรม เป็นคำสมาส ระหว่างบาลีสันสกฤต มาจากคำว่า วัฒนะ ที่มีความหมายว่าเจริญงอกงาม รุ่งเรือง ส่วนคำว่า ธรรมะ ในที่นี้หมายถึง กฎ ระเบียบหรือข้อปฏิบัติให้เจริญ รุ่งเรือง แต่ในทางปฏิบัติแล้วมีผู้รู้ได้ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรม อย่างหลากหลายไม่ว่าในต่างประเทศหรือในประเทศ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิต พ.ศ. ๒๕๔๒ วัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่เจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะ เช่น วัฒนธรรมในการแต่งกาย หรือวิถีชีวิต ของหมู่คณะ เช่น วัฒนธรรมชาวเขา พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๔๘๕ วัฒนธรรม หมายถึง ลักษณะที่แสดงความเจริญงอกงามความเป็นระเบียบ ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติและศีลธรรมอันดีงามของประชาชน

พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๓ วัฒนธรรม หมายถึง วิถีการดำเนินความคิด ความเชื่อ ค่านิยม จารีต ประเพณี พิธีกรรม และภูมิปัญญา ซึ่งกลุ่มชนและสังคมได้ร่วมสร้างสรรค์ สั่งสม ปลูกฝัง สืบทอด เรียนรู้ ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามทั้งด้านจิตใจและวัตถุ อย่างสันติสุขและยั่งยืน

ในขณะที่ UNESCO ได้แบ่ง มรดกวัฒนธรรม ออกเป็น ๒ ส่วน คือ Tangible Cultural Heritage หมายถึง มรดกวัฒนธรรมที่จับต้องได้ เช่น โบราณสถาน โบราณวัตถุต่าง ๆ และ Intangible Cultural Heritage หมายถึง มรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้อันเป็นเรื่องเกี่ยวกับภูมิปัญญา ทรัพย์สินทางปัญญา ระบบคุณค่า ความเชื่อ พฤติกรรม และวิถีชีวิตสำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

ภูมิคุ้มกันทางสังคม คือ ครอบครัวอบอุ่นและชุมชนเข้มแข็ง ถ้าครอบครัวอบอุ่นและชุมชนเข้มแข็งก็จะทำให้โรคต่าง ๆ ทางสังคมทำอันตรายไม่ได้ เราพยายามแก้ปัญหาสังคมด้วยวิธีต่าง ๆ มามากแต่ไม่สำเร็จ ควรหันมาใช้วัคซีนทางสังคม คือ ส่งเสริมให้ครอบครัวเป็นปึกแผ่นและชุมชนเข้มแข็ง ขอให้เพื่อนคนไทยสนใจเรื่องนี้ และช่วยกันสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม ทั้งที่ทำได้ด้วยตนเอง และทั้งโดยการผลักดันให้เป็นนโยบายและทิศทางการพัฒนาประเทศ เมื่อสังคมมีภูมิคุ้มกันเราก็ไม่ต้องเป็นโรคติดเชื้อหรือโรคมะเร็งทางสังคมทำชีวิตให้ยืนยาวและมีคุณภาพ ส่วนการมีภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง คือ มั่นคงในวัฒนธรรมไทยและเชิดชูวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งเข้าใจและเป็นมิตรต่อวัฒนธรรมต่างถิ่น/ต่างชาติมิติวัฒนธรรมสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน คือ ศิลปะวัฒนธรรมและวัฒนธรรมวิถีชีวิต โดยพิจารณาบนพื้นฐานที่ว่าวัฒนธรรมมีความหมายในมิติของคุณลักษณะที่เป็นความดีงามคุณค่า คุณภาพ และความงดงาม โดยมีรายละเอียด คือ ศิลปะวัฒนธรรม ได้แก่ ภาษาและวรรณกรรม ทัศนศิลป์ สถาปัตยกรรม ศิลปะการแสดง แหล่ง

ประวัติศาสตร์ ฯลฯวัฒนธรรมวิถีชีวิต ได้แก่ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี ฯลฯ ดังนั้น งานในมิติทางวัฒนธรรม จะเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับมิติทางศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทยสรุป การสร้างภูมิคุ้มกันของสังคมในมิติทางวัฒนธรรม หมายถึง การนำองค์ความรู้ในมิติทางศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทย มาเป็นปัจจัยส่งเสริม (วัคซีน) ในการทำให้เกิดครอบครัวอบอุ่น สังคมเข้มแข็ง มีความร่วมมือ/ร่วมใจ/สามัคคี ปัจเจกบุคคลเป็นทั้งคนเก่งและดีจนนำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุข

2.4 แนวคิดความสุขขององค์กร (Happy Workplace)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จได้ คุณภาพของพนักงานในองค์กรจะเป็นตัวชีวัดที่สำคัญสะท้อนคุณภาพขององค์กร โดยสิ่งที่สำคัญที่ทำให้องค์กรได้เปรียบเชิงการแข่งขันคือ การทำให้พนักงานมีความสำเร็จและความสุขควบคู่กันไป (Kaeodumkoeng, Thummakul, Prasertsin, Sinjindawong, & Makmee, 2012) การส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในที่ทำงานจะส่งผลดีต่อองค์กรอย่างยิ่ง อาทิเช่น การเพิ่มผลผลิต ลดความสูญเสีย เพิ่มคุณภาพ เพิ่มยอดขาย มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน สร้างความพึงพอใจต่อลูกค้า (Kaeodumkoeng et al., 2012) ซึ่งจากการค้นคว้างานวิจัยต่าง ๆ มีการให้คำนิยามและความหมายเกี่ยวกับความสุข ไว้ดังนี้

หากจะกล่าวถึงคำจำกัดความของคำว่า “ความสุข” นั้นเป็นเรื่องยากที่จะหาคำนิยามที่ตายตัว หรือความหมายที่แท้จริง เนื่องจากคำว่า “ความสุข” ในบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่ม องค์กร สังคมและประเทศ ให้ความหมายที่แตกต่างกันจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย บางครั้งใช้คำว่าความพึงพอใจ(Satisfaction) และบ้างอธิบายด้วยคำว่า ความผาสุก(Subjective Well Being) เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำว่าความสุขมากขึ้น จะยกตัวอย่างคำนิยามดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พุทธศักราช 2525 ให้ความหมายว่า ความสุขนั้นหมายถึง ความ-สบาย ความสำราญ ปราศจากโรค

Summer (1996) กล่าวว่า การมีชีวิตที่มีความสุข หมายถึง การมีทัศนคติในการดำรงชีวิตในด้านบวก โดยแบ่งเป็นด้านการรับรู้ความรู้สึกของความสุข ซึ่งประเมินสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของตนเองไปในทางที่ดี อีกทั้งยังสามารุรักษาสมดุลของคามรู้สึกอีกด้านหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าความปรารถนาในสิ่งที่ตนเองชอบ และความคาดหวังได้ ซึ่งความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการและแสวงหา ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำสร้างสรรค์ของตนเอง รู้สึกว่าชีวิตตนเองมีคุณค่าเพราะทำงาน และเกิดทัศนคติที่ดี

Manion (2003) ได้เสนอว่าความสุขในการทำงาน เป็นผลผลิตจากการเรียนรู้ซึ่งถือว่าเป็นผลจากการตอบสนองจากผลการกระทำ ความสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปราบปลื้มใจ ทำให้นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยคำนึงถึงการรับรู้และการแสดงออกกับการทำงาน การทำงานด้วยความสุข สนุกสนาน มีความผูกพันกันมีความพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดี และทำงานด้วยความรู้สึกอยากทำอย่างแท้จริง

Diener (อ้างใน จงจิต, 2547) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองของความต้องการ ของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่มีประโยชน์ เกิดความสมหวังประสบความสำเร็จจากงานที่ได้รับมอบหมาย

กล่าวโดยสรุปความสุขในการทำงาน หรือความสุขขององค์กรนั้นหมายถึง ความรู้สึกหรือความพึงพอใจส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ อันเกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความภูมิใจในงาน รับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีคุณค่าและมีคนมองเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นสร้างพลังในการปฏิบัติงานต่อไป

ความสุขเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเช่นเดียวกัน ทั้งสองเรื่องนี้ไม่สามารถแยกขาดจากชีวิตประจำวันของบุคคลหนึ่งได้ โดยความสุขทำให้บุคคลรู้สึกดี ทำให้การทำงานทุกอย่างราบรื่น สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดการสร้างมิตรมากกว่าศัตรูอันเป็นอุปสรรคและส่งผลกระทบต่อความสุขในที่ทำงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งเมื่อใดก็ตามที่บุคคลแสดงออกถึงความสุข บุคคลรอบข้างจะมีความรู้สึกที่ดีไปพร้อม ๆ กัน โดยองค์ประกอบของความสุขหรือความผาสุก (Well-Being) ของคนนั้นสามารถพิจารณาได้จากความสุขทางกาย ความสุขทางใจ ความสุขทางสังคม และความผาสุกทางจิตวิญญาณ (ลือกิตินันท์, 2560)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

Heylighen (2006) ได้เสนอว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขมี 8 ประการ คือ

1. ความมั่งคั่ง วัดจากกำลังซื้อและความสามารถในการครอบครองวัตถุที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ แต่ความมั่งคั่งช่วยเพิ่มความสุขได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น
2. การเข้าถึงความรู้ วัดจากการอ่านออกเขียนบนได้ การสื่อสารและการตอบสนองจากความสามารถทางสติปัญญาของตนเอง

3. การมีอิสระส่วนบุคคล บุคคลจะพึงพอใจน้องลงในสภาพสังคมที่จำกัดอิสรภาพในการทำงานหรือการใช้ชีวิต และจะมีความสุขในสถานที่ที่สามารถควบคุมได้มากกว่าถูกควบคุม แต่เมื่อรู้สึกถูกควบคุมก็จะกลับสู่ความต้องการทางวัตถุขึ้นมาแทน
4. ความเสมอภาค ผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าจะมีสิทธิ์ในเรื่องต่าง ๆ ได้น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งสูง ซึ่งจะมีสิทธิพิเศษต่าง ๆ มากกว่า
5. สุขภาพแข็งแรง บุคคลที่มีความสุขมักจะไม่ค่อยเจ็บป่วยและมีชีวิตยืนยาวมากกว่าผู้ที่ไม่มีความสุข และพบถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับสุขภาพ
6. สุขภาพจิตดี บุคคลจะมีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตของตนได้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองถูกบังคับให้กระทำตาม และบุคคลที่มีความสุขจะสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจได้เร็ว ใส่ใจความรู้สึกผู้อื่นเปิดเผย
7. ตำแหน่งทางสังคม เป็นความสุขที่เกิดจาก การมีส่วนช่วยสนับสนุนผู้อื่น บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีตำแหน่งสูงเป็นใหญ่ เช่น ผู้เชี่ยวชาญ และผู้จัดการ เนื่องจากบุคคลพวกนี้มีความสามารถในการควบคุมชิ้นงานที่ทำได้มากกว่าการถูกสั่งการจากหัวหน้างานเพียงอย่างเดียว
8. เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต คือ ความสุขที่เกิดจากเหตุการณ์ในชีวิตที่นำยินดี เช่น การแต่งงาน การได้เลื่อนตำแหน่งงาน และไม่มีเหตุการณ์เลวร้ายเข้ามาในชีวิต เช่น อุบัติเหตุ การให้ออกจากงาน บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิต หรือเป้าหมายในชีวิตได้ แม้เกิดความล้มเหลวขึ้นมาก็ตาม โดยเชื่อว่าตนเองสามารถพิจารณาตัดสินใจและควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้

ผลจากการมุ่งมั่นพัฒนาให้เกิดความสุขในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ตามเป้าหมายขององค์กรสุขภาวะจะสะท้อนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 4 ด้าน คือ คือความผูกพันของพนักงาน อัตราการลาออกของพนักงาน ผลิตภาพของแรงงานขององค์กร และผลิตภาพรวมขององค์กร (Kaeodumkoeng et al., 2012)

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจยั่งยืน

จากการค้นคว้าพบว่ามีการให้คำนิยามและความหมายเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจยั่งยืน ไว้ดังนี้

ความยั่งยืนนั้น หมายถึง การยืนหยัดอย่างต่อเนื่องไปในระยาว การจะเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืนองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกล วางแผนการทำงานที่ไม่ได้มุ่งหวังผลแค่ในระยะสั้น แต่เป็นการวางรากฐานเพื่อให้องค์กรเติบโตได้ในระยะยาว ซึ่งการเติบโตในระยะยาวที่ดีนั้นย่อมต้องมีรากฐานที่แข็งแกร่ง มีการวางแผนการบริหารจัดการที่ดี และต้องได้รับความร่วมมือจากคนในองค์กรในการขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่วางไว้ รวมไปถึงการได้รับการสนับสนุนจากสังคมทำให้องค์กรนั้นสามารถเจริญเติบโตและก้าวไปข้างหน้าอย่างยั่งยืนและระยะยาวอีกด้วย (ธาดา ราชกิจ, 2562)

องค์กรธุรกิจยั่งยืน หมายถึง ความสามารถขององค์กรธุรกิจที่จะตอบสนองต่อความต้องการต่าง ๆ ของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดขององค์กร ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนี้รวมถึงผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า ชุมชน และสังคม โดยที่การตอบสนองดังกล่าวนั้นจะต้องไม่ทำให้ความสามารถในการตอบสนองขององค์กรต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอนาคตลดลงด้วย (Dyllick & Hockerts, 2002)

การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน หมายถึง การที่ธุรกิจตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อส่งคมและสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการสร้างผลตอบแทนหรือผลประกอบการที่ดีในทางเศรษฐกิจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ คือ การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) โดยการประกอบกิจการด้วยความเป็นธรรม การเคารพสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม และการจัดการสิ่งแวดล้อมอีกด้วย (พรพิบูลย์, 2557)

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความยั่งยืนให้องค์กร หรือ Corporate Sustainability นั้นเป็นแนวคิดที่มองว่าการเจริญเติบโตและผลกำไรขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ แต่ในขณะเดียวกันธุรกิจจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมที่เกี่ยวของกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วย (Sustainable Development) เช่น การรักษาสิ่งแวดล้อมมีความเสมอภาคและมีความเป็นธรรมทางสังคม การพัฒนาเศรษฐกิจที่ส่งเสริมการกระจายรายได้ เป็นต้น (เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550)

จากงานวิจัยพบว่าความยั่งยืนขององค์กร (Organizational Sustainability) จะหมายความถึงการเป็นผู้นำ (Leadership) และการจัดการเพื่อสุขภาวะและการสร้างคุณค่าให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระยะยาว (S. Suriyankietkaew & Kungwanpongpun, 2021) โดยเฉพาะในงานวิจัยทางด้านสภาวะแวดล้อมทางสุขภาพ (Healthcare Environment) (McSherry & Pearce, 2016) ได้เน้น

ย้ำบทบาทของผู้นำในการปรับปรุงคุณภาพและผลลัพธ์ที่ส่งผลถึงความร่วมมือกันภายในทีม (Team Collaboration) การมีนวัตกรรม (Innovation) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร (Organizational Performance) (Wiersema & Bantel, 1992; Zumitzavan & Michie, 2015) นอกจากนี้นักวิชาการหลายคน (Avery & Bergsteiner, 2010; Kantabutra, 2014; S. Suriyankietkaew, Gayle, 2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานเพื่อความยั่งยืนขององค์กรซึ่งมีการเสนอแนวความคิดที่หลากหลาย ซึ่ง Avery and Bergsteiner (2010) ได้เสนอแนวคิดในการวัดผลลัพธ์ประสิทธิภาพการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ แบรนด์ (Brand) และชื่อเสียง (Reputation) ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) ประสิทธิภาพด้านการเงิน (Financial Performance) และคุณค่าของผู้ถือหุ้นในระยะยาว (Long-Term Shareholder Value) หลังจากนั้น Kantabutra (2014) ได้เสนอแนวความคิดในการวัดผลลัพธ์ด้านความสำเร็จที่ทำให้องค์กรยั่งยืน (Sustainability Performance Outcome: SPO) ไว้ 3 ด้านโดยใช้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวความคิดในการสร้างตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ S. Suriyankietkaew, Gayle (2016) ได้ปรับปรุงการวัดผลลัพธ์ความสำเร็จที่ทำให้องค์กรยั่งยืน (Sustainability Performance Outcome: SPO) โดยตัวชี้วัดที่ปรับปรุงแล้วประกอบด้วยแบรนด์ (Brand) และชื่อเสียง (Reputation) ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) ประสิทธิภาพด้านการเงิน (Financial Performance) และความพึงพอใจของผู้ลงทุน (Investor Satisfaction) ซึ่งถูกนำมาเป็นตัวชี้วัดแทนคุณค่าของผู้ถือหุ้นในระยะยาว (Long-Term Shareholder Value) เพื่อให้เหมาะสมกับการวัดผลสำหรับธุรกิจกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และข้อจำกัดต่าง ๆ ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงใช้ตัวชี้วัดของ S. Suriyankietkaew, Gayle (2016) สำหรับการวัดผลลัพธ์ความสำเร็จที่ทำให้องค์กรยั่งยืน (Sustainability Performance Outcome: SPO) ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดทั้ง 4 ด้านข้างต้น

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับที่	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
1.	สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553)	ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและ กลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน	บุคลากรจากอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 164 คน	งานวิจัยเชิงปริมาณ	คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ปริมาณยังมีในระดับที่ค่อนข้างมาก ยังมีระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
2.	อรอุมา รัตนบุรี (2557)	แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : ฝ่ายวิเทศพาณิชย์ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) = The guidance of happiness development through employee in workplace	พนักงานฝ่ายวิเทศพาณิชย์ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 231 คน	งานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group)	แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงาน สามารถแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย ดังนี้คือ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างและเพิ่มความสุขให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความสุขและพร้อมที่จะทุ่มเทและตั้งใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในที่สุด
3.	จินดาวรรณ รามทอง (2558)	ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่: การวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน	บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 313 คน	งานวิจัยเชิงปริมาณ	สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อบรรยากาศในการทำงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
4.	Suparak Suriyankiet-keaw (2015)	Leadership and Management Factors Predicting Performance Outcome and Organizational Sustainable in Thai SMEs: An Empirical Investigation	เป็นการศึกษาแนวทางการบริหารองค์กรที่ยั่งยืน Avery's 23 นั้นส่งเสริมการเกิดผลประกอบการที่ดีและทำให้องค์กรธำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน โดยเก็บข้อมูล 1,508 คน จากบริษัท SME 350 บริษัทในประเทศไทย	งานวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาพบว่ามี 5 ปัจจัยในการจัดการที่มีผลทำให้องค์กรยั่งยืน ประกอบไปด้วยการให้คุณค่ากับพนักงาน การมีมุมมองในการบริหารธุรกิจแบบมองการณ์ไกล การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ การมีคุณภาพสินค้าและการบริการที่ดี และสุดท้ายคือการมีนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการมีสถานภาพทางการเงินที่ดีและองค์กรเกิดความยั่งยืน
5.	กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ (2557)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา	พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราจังหวัดยะลา จำนวน 108 คน	งานวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research Design)	ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงความมั่นคงในการทำงานและความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงความรู้สึกภาคภูมิใจกับงานที่ทำก็เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุข

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
6.	กัญยาภักษณ์ พะระนะพันธ์ (2556)	การเป็นองค์กรแห่งความสุขกับการจัดการความรู้และการมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพล ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล	บุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 120 คน	งานวิจัยเชิงปริมาณ	หากการทำงานในที่ทำงานก่อให้เกิดความสุข (Happy Workplace) ย่อมส่งให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานและเมื่อบุคลากรมีความพร้อมทั้งกายและใจ จะทำให้เกิดความร่วมมือกับกิจกรรมหรือนโยบายต่าง ๆ ขององค์กรเป็นอย่างดี
7.	บุรินทร์ เทพสาร และ อภิภา ปรัชญพฤทธิ์ (2560)	ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	บุคลากรสถาบันสถาบันศึกษาเอกชน จำนวน 405 คน	งานวิจัยเชิงปริมาณ	องค์กรแห่งความสุขคือการสร้างบรรยากาศที่ดีเอื้ออำนวยให้บุคลากรมีความสุขทั้งด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจควบคู่ไปกับคุณภาพชีวิตที่ดีหากผู้บริหารรับฟังคำเรียกร้องของพนักงานและนำไปปรับใช้ต่อไปนั้นให้ตอบสนองต่อความสุขของพนักงาน ก็จะทำให้พนักงานมีความสุขและไม่อยากจะเปลี่ยนงาน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
8.	พิกุล พุ่มช้าง (2559)	การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	บุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำนวน 405 คน	งานวิจัยเชิงปริมาณ	ความสุขด้านจิตใจมาจากการทำงานร่วมกัน ทำเป็นทีมมีการสื่อสารในการปฏิบัติงานระหว่างกันเป็นอย่างดีส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์กร รวมทั้งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับพนักงานได้
9.	Ratanachina, et al. (2016)	สมดุลงานและชีวิตของพนักงานกลุ่มมิลเลนเนียลและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	พนักงานวันทำงานกลุ่มมิล-เลนเนียล (เกิดปี 2524 ถึง 2543) จำนวน 1,951 คน	งานวิจัยเชิงปริมาณ	พนักงานมีความพึงพอใจกับงานซึ่งมีผลมาจากการรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตประจำวัน รวมถึงสามารถที่จะควบคุมชั่วโมงในการทำงานของตนได้จะเกิดความพึงพอใจมากขึ้น

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
10.	กัญจน์ณภัสร์ อัศเศรษฐากร (2561)	ปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ตามแนวคิด Honeybee Leadership กรณีศึกษาประเภทธุรกิจที่ปรึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร	พนักงานขององค์กรในธุรกิจที่ปรึกษา ทางด้านการตรวจสอบบัญชีที่ปรึกษาทางธุรกิจ กฎหมายและภาษีการเงิน จำนวน 4 แห่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 323 คน	งานวิจัยเชิงคุณภาพ	ความพึงพอใจของพนักงานในธุรกิจที่ปรึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิด Honeybee Leadership พบว่ามี 7 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จขององค์กร คือ ด้านพัฒนาบุคลากรขององค์กร ด้านการร่วมมือกันบริหารองค์กรของ CEO และทีมผู้บริหาร ด้านหลักจริยธรรมและธรรมาภิ-บาลในองค์กร ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างนุ่มนวล ด้านการตัดสินใจภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความผูกพันของพนักงาน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
11.	ณัฐณิชา ลีติรัตน์นัยน์ (2561)	ปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ตามแนวคิด Honeybee Leadership กรณีศึกษาธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง	พนักงานสอบบัญชี จำนวน 337 คน	งานวิจัยเชิงคุณภาพ	ปัจจัยตามแนวคิด Honeybee Leadership กับความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่รับรู้ได้ พบว่ามีปัจจัย 6 ประการ คือ 1.ปัจจัยด้านความไว้วางใจ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้มากที่สุด 2.ปัจจัยด้านคุณภาพของงาน 3.ปัจจัยด้านการมีหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาลในองค์กร 4.ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 5.ปัจจัยด้านการแบ่งปันความรู้และรักษาองค์กร 6.ปัจจัยด้านการวางแผนการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
12.	อมรเศรษฐ์ ปัญญาเวช มนตรี (2561)	ปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนในธุรกิจให้บริการด้านสุขภาพแบบองค์รวมตามแนวคิด Honeybee Leadership	พนักงานที่ทำงานอยู่ในธุรกิจให้บริการด้านสุขภาพ (Healthcare Company) จำนวน 200 คน	งานวิจัยเชิงปริมาณ	ปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรธุรกิจสุขภาพแบบครบวงจรมีจำนวน 3 ปัจจัย คือ การให้คุณค่าของพนักงาน การมีหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาลในองค์กร และการสร้างเครือข่ายในองค์กร โดยปัจจัยการสร้างเครือข่ายในองค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานพึงพอใจมากที่สุด เนื่องจากสภาพองค์กรที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างดีก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันมีเป้าหมายเดียวกัน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
13.	กัญญาณัฐ แสนทวีสุข (2561)	ปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ตามแนวคิด Honeybee Leadership กรณีศึกษาประเภทธุรกิจที่ปรึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร	พนักงานสอบบัญชี จำนวน 337 คน	งานวิจัยเชิงปริมาณ	ความพึงพอใจของพนักงานในธุรกิจที่ปรึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิด Honeybee Leadership พบว่ามี 7 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จขององค์กร คือ ด้านพัฒนาบุคลากรขององค์กร ด้านการร่วมมือกันบริหารองค์กรของ CEO และทีมผู้บริหารด้านหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างนุ่มนวล ด้านการตัดสินใจภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความผูกพันของพนักงาน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
14.	กานต์วศี บุญหยง (2561)	ปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรสถานภาพทางการเงินขององค์กร และความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานรับรู้ได้ตามแนวคิด Honeybee Leadership บริษัทอุตสาหกรรมด้านอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง	พนักงานของบริษัทอุตสาหกรรมด้านอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง จำนวน 323 คน	งานวิจัยเชิงปริมาณ	จากผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จขององค์กร สถานภาพทางการเงินขององค์กร และความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานรับรู้ แสดงให้เห็นว่ามี 4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานรับรู้ได้คือ การให้คุณค่ากับพนักงาน พฤติกรรมทางจริยธรรม การมีส่วนร่วมของพนักงาน และคุณภาพของงาน และมี 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับสถานภาพทางการเงินขององค์กรที่พนักงานรับรู้ได้ คือ การใช้คุณค่ากับพนักงานการมีส่วนร่วมของพนักงาน และผลประโยชน์ในระยะยาว และมี 4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานรับรู้ได้ คือ การวางแผนสืบทอดภายในองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน และคุณภาพของงาน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
15.	Suparak Suriyankietkaew and Gayle Avery (2014)	Leadership practices in fluencing stakeholder satisfaction in Thai SMES	พนักงานบริษัท SMEs จำนวน 1152 คน	งานวิจัยเชิงปริมาณ	หลักปฏิบัติขององค์กรที่ยั่งยืนของ Avery มีความสอดคล้องกับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของของธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญและมีข้อปฏิบัติที่ไม่มีธุรกิจ คือ สภาวะการเงินของตลาด และยิ่งองค์กรมีการนำหลักปฏิบัติไปใช้มากเท่าไหร่ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของธุรกิจก็จะยิ่งเพิ่มขึ้นตามพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของธุรกิจ (Stakeholder) โดยหลักปฏิบัติที่มีอิทธิพลมากในการทำนายความพึงมีดังนี้ การรักษาพนักงานในองค์กร การมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินธุรกิจที่ชัดเจน การให้ความสำคัญกับนวัตกรรม และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร รวมไปถึงคุณภาพของสินค้าและบริการ

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
16.	ถนอมศรี ฮุนศรีนพรัตน์ (2561)	ปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้และความพึงพอใจของพนักงานตามแนวคิด Honeybee Leadership ในธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายยาและเวชภัณฑ์	พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง จำนวน 136 คน	งานวิจัยเชิงปริมาณ	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลประกอบการที่ดีและทำให้องค์กรธำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย การให้คุณค่ากับพนักงาน การวางแผนการดำเนินการขององค์กรในระยะยาว คุณภาพของสินค้าและบริการขององค์กรและการมีนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งมีปัจจัยเหมือนกับงานวิจัยศึกษาความพึงพอใจพนักงานในองค์กรธุรกิจSME ของประเทศไทย
17.	อัจจิมา สกุลมงคลลาภ (2561)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดธุรกิจขนาดใหญ่ธนาการกรุงไทยสำนักงานใหญ่	พนักงานทั้งหมดที่ปฏิบัติงานสังกัดธุรกิจขนาดใหญ่ ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 284 คน	งานวิจัยเชิงปริมาณ	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยรายได้ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น ปัจจัยของงานด้านความสำคัญของงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการให้บริการ

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
18.	ภรพรรณ จิระถาวรฤกษ์ (2560)	ปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนในธุรกิจการให้บริการขยายตลาดตามแนวคิด Honeybee Leadership	พนักงานในกลุ่มธุรกิจการให้บริการขยายตลาด จำนวน 247 คน	งานวิจัยเชิงปริมาณ	ความพึงพอใจของพนักงานที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนของพนักงานในธุรกิจให้บริการค้านการขยายตลาด มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยการให้คุณค่าของพนักงานปัจจัยที่พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กรธุรกิจ และปัจจัยการสร้างเครือข่ายในองค์กร ซึ่งปัจจัยที่พอใจมากที่สุด คือ ปัจจัยการให้คุณค่าของพนักงานพนักงานในธุรกิจให้บริการค้านการขยายตลาดพึง
19.	S. Suriyankietkaew (2015)	Leadership and Management Factors Prediction Performance Outcome and Organizational sustainable in Thai SMEs: An Empirical Investigation	พนักงานจากบริษัท SMEs 350 บริษัท จำนวน 1,508 คน	งานวิจัยเชิงปริมาณ	จากการศึกษาพบว่ามี 5 ปัจจัยที่ส่งผลลัพธ์ต่อความยั่งยืน ประกอบไปด้วย การให้คุณค่าพนักงาน การมีมุมมองในการบริการธุรกิจแบบมองการณ์ไกล การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การมีคุณภาพสินค้า และคุณภาพที่ดีและสุดท้ายมีนวัตกรรมที่ทันสมัย

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบงานวิจัย	ผลการศึกษา
20.	S. Suriyankietkaew and Avery (2014)	Employee satisfaction and sustainable leadership practices in Thai SMEs	พนักงานจากบริษัท SMEs ในประเทศไทย จำนวน 1,152 คน	งานวิจัยเชิงปริมาณ	มีความสอดคล้องกันระหว่างหลักปฏิบัติขององค์กรและ Avery ถึงความพึงพอใจของพนักงาน คือ สภาวะการเงินของตลาด การบริหารจัดการตนเอง และการรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยข้อปฏิบัติที่เป็นตัวทำนายความพึงพอใจของพนักงานมากที่สุดคือความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร
21.	กัญจน์ณภัสร์ อัศวเศรษฐากร (2562)	การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ และความพึงพอใจของพนักงานในธุรกิจให้บริการโครงข่ายโทรตมนาคมตามแนวคิด Honeybee Leadership	พนักงานที่อยู่ในธุรกิจให้บริการโครงข่ายโทรคมนาคม บริษัท ยูไนเต็ด อินฟอร์เมชั่น ไฮเวย์จำกัด จำนวน 233 คน	งานวิจัยเชิงปริมาณ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จขององค์กรมี 3 ปัจจัย คือการเปลี่ยนแปลงอย่างนุ่มนวล ความไว้วางใจพนักงาน และการให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กรธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็ก หรือเรื่องใหญ่จะทำให้พนักงานพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามนโยบายองค์กร ส่งผลให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่มีผลต่อความยั่งยืนในกลุ่มเริ่มทำงาน (First Jobber) ในครั้งนี้ได้รับการอนุมัติด้านจริยธรรมงานวิจัยในคนชุดกลางของ MU-CIRB COE เลขที่ 2022/096.0906 รหัสโครงการเลขที่ 2022/113.2604

โดยงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบวัดผลครั้งเดียว (Cross-sectional study) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลผ่านการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตัวเอง และใช้การทดสอบสมมุติฐานด้วยแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) แบบจำลองเชิงโครงสร้างนี้สามารถวิเคราะห์ได้ 2 วิธี คือ การวิเคราะห์สมการโมเดลเชิงโครงสร้างโดยการใช้ตัวแปรร่วมเป็นฐาน (Covariant-based SEM หรือ CB-SEM) และการวิเคราะห์สมการโมเดลเชิงโครงสร้างแบบกำลังสองน้องสุดบางส่วน (Partial Least Square SEM หรือ PLS-SEM) โดยทั้ง 2 วิธีมีความแตกต่างกันพอสังเขป ดังนี้

การวิเคราะห์สมการโมเดลเชิงโครงสร้างโดยการใช้ตัวแปรร่วมเป็นฐาน (Covariant-based SEM หรือ CB-SEM) หรือเรียกอีกอย่างว่าการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่ใช้ประมาณค่าด้วยความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum-likelihood หรือ ML) มุ่งเน้นที่การประมาณค่าของชุดพารามิเตอร์ในโมเดลที่เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมตามทฤษฎีที่อยู่ในรูปของสมการโครงสร้างใกล้เคียงกันกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมเชิงประจักษ์ที่ได้จากการประมาณค่าตัวอย่างมากที่สุด กล่าวคือ CB-SEM จะให้ค่าสถิติความสอดคล้องที่อธิบายว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกับโมเดลเชิงทฤษฎีอย่างไร หรือทำให้ความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนร่วมของข้อมูลจากตัวอย่างกับโมเดลทฤษฎีมีความแตกต่างกันน้อยที่สุด อาจกล่าวได้ว่าวิธี CB-SEM เป็นวิธีที่มุ่งทดสอบทฤษฎี ยืนยันหรือปฏิเสธทฤษฎีผ่านการทดสอบสมมุติฐาน แต่เนื่องด้วยวิธีนี้ใช้การประมาณค่าด้วยความเป็นไปได้สูงสุด ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นที่จะต้องตรวจสอบ เช่น ตัวแปรบ่งชี้จะต้องมีการแจกแจงปกติ ขนาดตัวอย่างที่เพียงพอ เป็นต้น ตัวอย่างโปรแกรมที่ใช้วิเคราะห์ เช่น LISREL AMOS Mplus หรือ SPSS เป็นต้น (Joseph F Hair, Ringle, & Sarstedt, 2013; Wong, 2013)

การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างแบบกำลังสองน้อยสุดบางส่วน (Partial Least Square SEM หรือ PLS-SEM) เป็นวิธีที่ใช้ความแปรปรวนร่วมเป็นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในโมเดลให้ได้มาก

ที่สุด อาจกล่าวว่าวิธี PLS-SEM มุ่งพยากรณ์ โดยการประมาณค่าด้วยวิธีการถดถอยแบบกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Square หรือ OLS) ตัวแปรสังเกตไม่จำเป็นต้องมีการแจกแจงปกติ (Joseph F Hair et al., 2013; Wong, 2013) PLS-SEM จะต้องมีการประเมินผลลัพธ์สุดท้ายเช่นเดียวกับวิธีวิเคราะห์ตัวแปรพหุนามอื่น ๆ แต่ไม่ต้องประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Chin, 1998)

จากการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิธี PLS-SEM และ CB-SEM พบว่าผลทางสถิติอาจจะมีค่าที่แตกต่างกันบ้างแต่ไม่มากนัก แต่ผลการวิเคราะห์จากทั้งสองวิธีในผลลัพธ์ไม่แตกต่างกัน (Joseph F Hair et al., 2013; Wong, 2013) นอกจากนี้วิธี PLS-SEM ยังมีความแข็งแกร่งของการประมาณค่าพารามิเตอร์ Henseler, Ringle, and Sinkovics (2009) ศึกษาสถานการณ์จำลองเพื่อเปรียบเทียบความสามารถของทั้งสองวิธีโดยการใช้ข้อมูลที่มีการแจกแจงไม่ปกติ คือ มีความเบ้สูงและมีตัวแปรแฝงแบบรวมอยู่ในโมเดล พบว่า ในสถานการณ์ที่มีการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ CB-SEM ให้การประมาณค่าที่ถูกต้องหรือแกร่งกว่าหรือเท่ากับการประมาณค่าของ PLS-SEM ทั้งโมเดลการวัดแบบรวมตัวและแบบสะท้อน แต่ถ้าหากข้อมูลละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นของ CB-SEM จำนวนผู้ให้ข้อมูลน้อยและมีการแจกแจงที่ไม่ปกติ การวิเคราะห์ด้วยวิธี PLS-SEM จะให้การประมาณค่าที่มีความแข็งแกร่งต่อการเบนไปจากการแจกแจงแบบปกติ

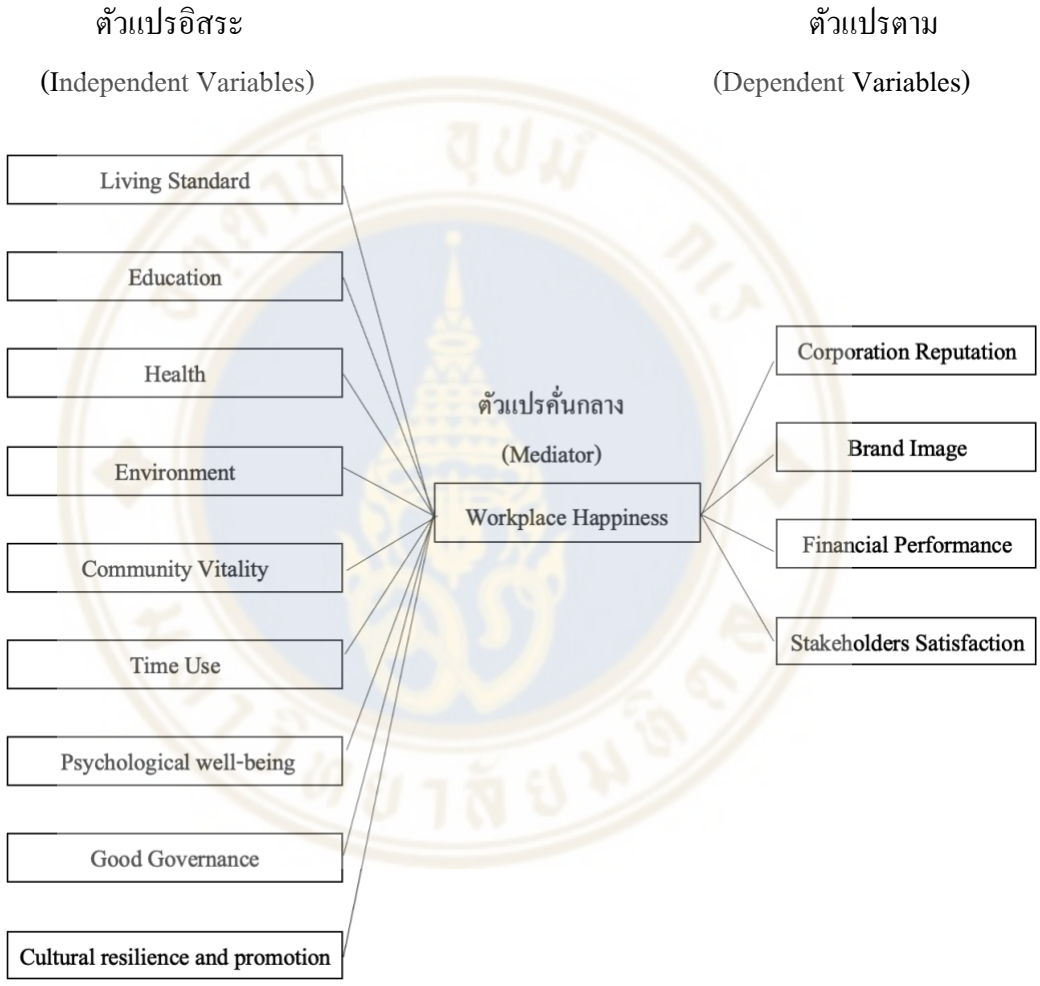
ในการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์สมการโมเดลเชิงโครงสร้างด้วยวิธี PLS-SEM เนื่องจากจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการศึกษา คือ มุ่งเน้นการพยากรณ์ไม่ใช่เพื่อทดสอบทฤษฎีหรือเปรียบเทียบทฤษฎี นอกจากนี้ยังพบว่านักวิจัยหลายท่านได้นำวิธี PLS-SEM นี้มาใช้ในการวิเคราะห์สมการโมเดลเชิงโครงสร้างและแพร่หลายมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยด้านการตลาด (Marketing) การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) และระบบสารสนเทศ (Information System)

เพื่อให้การวิจัยตรงตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย โดยมีขอบเขตและขั้นตอนตามรายละเอียดที่จะเสนอดังนี้

1) กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา
2) สมมุติฐานงานวิจัย
3) ข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัย
4) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย
5) ระยะเวลาที่ใช้ในงานวิจัย
6) การเก็บรวบรวมข้อมูล
7) การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล

3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่มีผลต่อความยั่งยืน มีกรอบแนวคิดที่นำมาใช้ตามแนวคิด Gross National Happiness และ Sustainability Performance Outcomes ของ ผศ.ดร. สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว (S. Suriyankietkaew, 2021) มาใช้ในการศึกษาดังดังรูปที่ 3-1



รูปที่ 3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่มีผลต่อความยั่งยืน

3.2 สมมุติฐานที่ใช้ในงานวิจัย

จากรูปที่ 3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่มีผลต่อความยั่งยืน ในกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ข้างต้น สามารถอธิบายสมมุติฐานออกมาได้ดังนี้

1. สมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)

H1: ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต (Living Standard) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)

H2: ปัจจัยด้านการศึกษา (Education) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)

H3: ปัจจัยด้านสุขภาพ (Health) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)

H4: ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)

H5: ปัจจัยด้านความสำคัญของชุมชน (Community Vitality) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)

H6: ปัจจัยด้านการใช้เวลา (Time Use) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)

H7: ปัจจัยด้านสุขภาพจิตที่ดี (Psychological well-being) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)

H8: ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)

H9: ปัจจัยด้านภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural resilience and promotion) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)

2. สมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)

H10: ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต (Living Standard) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)

H11: ปัจจัยด้านการศึกษา (Education) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)

H12: ปัจจัยด้านสุขภาพ (Health) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)

H13: ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)

H14: ปัจจัยด้านความสำคัญของชุมชน (Community Vitality) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)

H15: ปัจจัยด้านการใช้เวลา (Time Use) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)

H16: ปัจจัยด้านสุขภาพจิตที่ดี (Psychological well-being) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)

H17: ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)

H18: ปัจจัยด้านภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural resilience and promotion) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)

3. สมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)

H19: ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต (Living Standard) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)

H20: ปัจจัยด้านการศึกษา (Education) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)

H21: ปัจจัยด้านสุขภาพ (Health) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)

H22: ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)

H23: ปัจจัยด้านความสำคัญของชุมชน (Community Vitality) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)

H24: ปัจจัยด้านการใช้เวลา (Time Use) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)

H25: ปัจจัยด้านสุขภาพจิตที่ดี (Psychological well-being) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)

H26: ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)

H27: ปัจจัยด้านภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural resilience and promotion) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)

4. สมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholder Satisfaction)

H28: ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต (Living Standard) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders Satisfaction)

H29: ปัจจัยด้านการศึกษา (Education) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders Satisfaction)

H30: ปัจจัยด้านสุขภาพ (Health) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders Satisfaction)

H31: ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders Satisfaction)

H32: ปัจจัยด้านความสำคัญของชุมชน (Community Vitality) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders Satisfaction)

H33: ปัจจัยด้านการใช้เวลา (Time Use) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders Satisfaction)

H34: ปัจจัยด้านสุขภาพจิตที่ดี (Psychological well-being) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders Satisfaction)

H35: ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders Satisfaction)

H36: ปัจจัยด้านภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural resilience and promotion) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders Satisfaction)

3.3 ข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการศึกษาวิจัยมีแหล่งข้อมูลแยกเป็น 2 ประเภทดังนี้

3.3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

จากการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) จำนวน 140 คน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือนเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2565 โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามภาคผนวก ก และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วย โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป SMART PLS

3.3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือวารสารทางวิชาการ บทความทางวิชาการ วารสารวิทยานิพนธ์ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ซึ่งงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้การทดสอบสมมุติฐาน และการวิเคราะห์ผลการวิจัยด้วยแบบจำลองเชิงโครงสร้าง (SEM) ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์คำนวณได้จากการกำหนดอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างตามจำนวนพารามิเตอร์ หรือตัวแปรตามสูตรของ Joseph F Hair, Ortinau, and Harrison (2010) ที่ได้กล่าวว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการใช้สถิติการวิเคราะห์พหุตัวแปรควรมีจำนวนอย่างน้อย 10-20 เท่าของดัชนีชี้วัด โดยในงานวิจัยนี้มีตัวแปรชี้วัด 14 ข้อ จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจึงควรมี 140 ตัวอย่างและงานวิจัยนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 ตัวอย่าง เพื่อใช้ไม่ให้มีอุปสรรคในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ

3.5 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการจัดเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากการเก็บตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ใช้ระยะเวลาประมาณ 1 เดือน

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กร ที่มีผลต่อความยั่งยืน ในวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ผู้วิจัยได้มีการเก็บข้อมูล ดังนี้

3.6.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ โดยรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) จำนวน 140 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามภาคผนวก ก และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป SMART PLS

3.6.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือวารสารทางวิชาการ บทความทางวิชาการ วารสารวิทยานิพนธ์ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ผ่านออนไลน์ (Google Form) กับกลุ่มตัวอย่างวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) รวมทั้งสิ้น 140 คน สำหรับเครื่องมือแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

คำถามผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อจำกัดกลุ่มตัวอย่างตามประชากรศาสตร์ และเพื่อคัดกรองกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา โดยจะประกอบไปด้วยคำถามชี้วัดด้านอายุ และจำนวนปีในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบไปด้วยคำถามด้านประชากรศาสตร์ คือ เพศ ระดับการศึกษา ระดับขั้นในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี (Well-being) : ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ใช้แบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในการจำแนกคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีการกำหนดเกณฑ์ และน้ำหนักคะแนนตามแบบ 5-Point Likert Scale โดยลักษณะข้อคำถามประกอบไปด้วยข้อคิดเห็นเชิงบวกและเชิงลบ ลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขภาวะที่ดี

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

การแปลผล (Interpretation) ของค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ข้อมูล มีสูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละช่วงและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น (พิมพา หิรัญกิตติ, 2552) ดังนี้

$$\text{สูตรการหาความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

การแปลผลข้อมูลส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีมีเกณฑ์การแปลผลของข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การแปลผลข้อมูลส่วนที่ 3 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี

ความกว้างของอันตรภาคชั้น	คำอธิบายสำหรับแปรผล
1.00 – 1.80	ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	ระดับเห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	ระดับเห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	ระดับเห็นด้วยมาก
4.21 – 5.00	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด

โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 9 ปัจจัยดังนี้

1. คุณภาพชีวิต (Living Standard)
2. การศึกษา (Education)
3. สุขภาพ (Health)
4. สิ่งแวดล้อม (Environment)
5. ความสำคัญของชุมชน (Community Vitality)
6. การใช้เวลา (Time Use)
7. สุขภาพจิตที่ดี (Psychological well-being)
8. ธรรมาภิบาล (Good Governance)
9. ภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural resilience and promotion)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) : ตัวแปรคั่นกลาง (Mediator)

ใช้แบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในการจำแนกคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีการกำหนดเกณฑ์ และน้ำหนักคะแนนตามแบบ 5-Point Likert Scale โดยลักษณะข้อคำถามประกอบไปด้วยข้อคิดเห็นเชิงบวกและเชิงลบ ลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขขององค์กร

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

การแปลผล (Interpretation) ของค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ข้อมูล มีสูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละช่วงและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น (พิมพา หิรัญกิตติ, 2552) ดังนี้

$$\text{สูตรการหาความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

การแปลผลข้อมูลส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขขององค์กรมีเกณฑ์การแปลผลของข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 3.4 เกณฑ์การแปลผลข้อมูลส่วนที่ 3 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขขององค์กร

ความกว้างของอันตรภาคชั้น	คำอธิบายสำหรับแปรผล
1.00 – 1.80	ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	ระดับเห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	ระดับเห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	ระดับเห็นด้วยมาก
4.21 – 5.00	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กร : ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ใช้แบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในการจำแนกคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีการกำหนดเกณฑ์ และน้ำหนักคะแนนตามแบบ 5-Point Likert Scale โดยลักษณะข้อคำถามประกอบไปด้วยข้อคิดเห็นเชิงบวกและเชิงลบ ลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3.5 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กร

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

การแปลผล (Interpretation) ของค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ข้อมูล มีสูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละช่วงและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น (พิมพา หิรัญกิตติ, 2552) ดังนี้

$$\text{สูตรการหาความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}}$$

$$= \frac{5\text{-}1}{5}$$

= 0.8

การแปลผลข้อมูลส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กรมีเกณฑ์การแปลผลของข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 3.6 เกณฑ์การแปลผลข้อมูลส่วนที่ 3 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กร

ความกว้างของอันตรภาคชั้น	คำอธิบายสำหรับแปรผล
1.00 – 1.80	ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	ระดับเห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	ระดับเห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	ระดับเห็นด้วยมาก
4.21 – 5.00	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด

โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 4 ปัจจัยดังนี้

1. ชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)
2. ภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)
3. ผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)
4. ความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholder Satisfaction)

โดยมาตรวัดที่นำมาใช้ในการวิจัยเพื่อวัดตัวแปร มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.7 มาตรวัดที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปร (Variable)	จำนวน (ข้อ)
ตัวแปรต้น (Independent Variables)	
คุณภาพชีวิต (Living Standard)	139 ข้อ
การศึกษา (Education)	
สุขภาพ (Health)	
สิ่งแวดล้อม (Environment)	
ความสำคัญของชุมชน (Community Vitality)	
การใช้เวลา (Time Use)	
สุขภาพจิตที่ดี (Psychological well-being)	
ธรรมาภิบาล (Good Governance)	
ภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural resilience and promotion)	
ตัวแปรคั่นกลาง (Mediator)	
ความสุของค์กร (Workplace Happiness)	7 ข้อ
ตัวแปรตาม (Dependent Variables)	
ชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)	22 ข้อ
ภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)	
ผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)	
ความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholder Satisfaction)	

*ดัดแปลงลิขสิทธิ์มาจากแบบสอบถามงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืน ผศ.ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว

3.7 การวิเคราะห์และประมวลผล

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) หลังจากรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ผ่านโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS และ SMART PLS รุ่น 4 และแปลผลควบคู่การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

3.7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis)

โดยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) การวิเคราะห์ร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และการวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.2 การประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment)

ในการวิเคราะห์ผลทางสถิติสำหรับสมการโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model) แต่สำหรับ PLS จะเรียกว่า Inner Model PLS ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงตามกรอบแนวคิดโดยมีขั้นตอนแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินโมเดลการวัด (Outer Model Equation) ประกอบไปด้วยการทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือวัด การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การทดสอบความตรงเชิงเหมือนของเครื่องมือวัด และการทดสอบความตรงเชิงจำแนกของเครื่องมือวัด (Discriminant Validity)

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Inner Model Evaluation) ประกอบไปด้วยการคำนวณสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของสมการทำนายและการทดสอบสมมุติฐาน

3.7.3 การประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation)

การประเมินโมเดลการวัดเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรบ่งชี้ ใน PLS-SEM จะเรียกความสัมพันธ์ลักษณะนี้ว่า โมเดลความสัมพันธ์ภายนอก (Outer Model) เนื่องจากตัวแปรแฝง (Latent Variable) เป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงหรือเป็นนามธรรมแต่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรสังเกต (Observe Variable) หรือตัวแปรบ่งชี้ (Indicator Variables) โดยโมเดลการวัดมีด้วยกัน 2 ลักษณะ คือโมเดลการวัดมีส่วนเกี่ยวข้องกับรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบ่งชี้และตัวแปรแฝง ดังนั้นผู้วิจัยจึงของอธิบานทฤษีการวัดแบบรวมตัว (Formative) และการวัดแบบสะท้อน (Reflective) เพื่อประโยชน์ในการกำหนดโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบ่งชี้และตัวแปรแฝงได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การตีความและสรุปผลการศึกษาที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดที่แตกต่างกันดังนี้

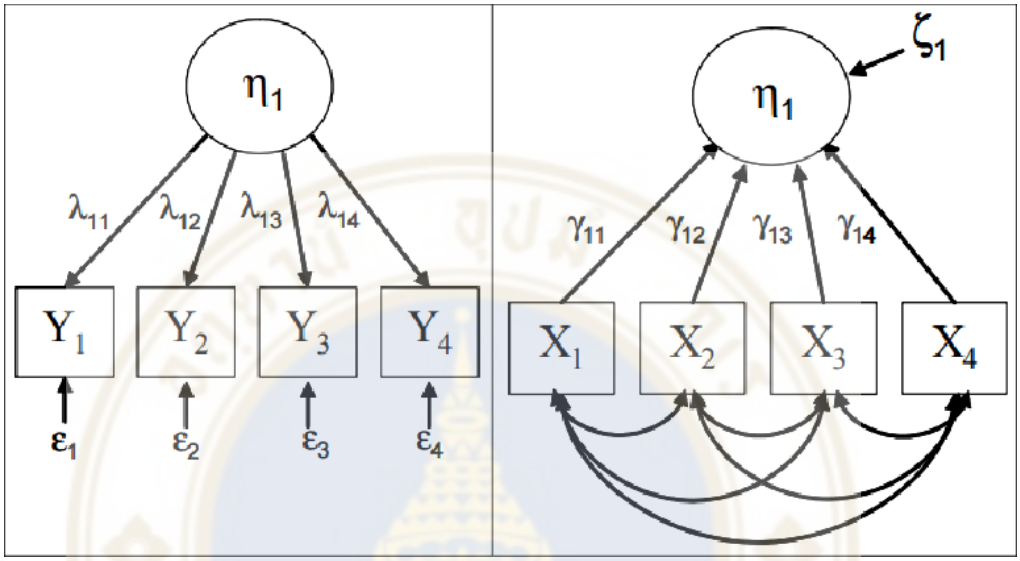
3.7.3.1 โมเดลการวัดแบบรวมตัว (Formative)

ตัวแปรสังเกต (Observe Variable) หรือตัวแปรบ่งชี้ (Indicator Variable) จะเป็นสาเหตุของตัวแปรแฝง และการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสังเกต (Observe Variable) หรือตัวแปรบ่งชี้ (Indicator Variable) จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรแฝง ดังที่แสดงในรูปที่ 3-3 หรือลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามหรือตัวแปรบ่งชี้จะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ได้ถามหรือวัดในเรื่องเดียวกัน (F. Hair Jr, Sarstedt, Hopkins, & G. Kuppelwieser, 2014) กล่าวคือตัวแปรสังเกตหรือตัวแปรบ่งชี้เป็นสาเหตุหรือก่อให้เกิดตัวแปรแฝงซึ่งมาจากแหล่งที่แตกต่างกันหรือไม่สัมพันธ์กัน จึงไม่สามารถทดแทนกันได้ การตัดตัวแปรบ่งชี้บางส่วนออกไปจะทำให้การสื่อความหมายไม่ตรงตามทฤษฎีหรือขาดความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ตัวอย่างเช่น ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจของคน ได้แก่ อาชีพ เชื้อชาติ เพศ ศาสนา สมาชิกกลุ่ม งานอดิเรก เป็นต้น สำหรับวิธี PLS-SEM จะเรียกสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่า ค่าน้ำหนักภายนอก (Outer Weight)

1. โมเดลการวัดแบบสะท้อน (Reflective)

ตัวแปรแฝงมีการเปลี่ยนแปลงจะสะท้อนการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรสังเกต (Observe Variable) หรือตัวแปรบ่งชี้ (Indicator Variable) ดังแสดงในรูปที่ 3-3 รูปแบบหรือลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามหรือตัวแปรสังเกตหรือตัวแปรบ่งชี้ จะต้องมีความสัมพันธ์กันสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรือวัดในสิ่งเดียวกัน (Joseph F Hair et al., 2010) ความสัมพันธ์นี้จะใช้เป็นตัววัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ระหว่างตัวแปรสังเกตหรือตัวแปรบ่งชี้ (Indicator Variable) และเมื่อตัวแปรบ่งชี้มีลักษณะที่มีความสัมพันธ์กันและไปในทิศทางเดียวกัน ตัวแปรสังเกตหรือตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝงถึงจะสามารถใช้แทนกันได้

(Interchangeable) กล่าวคือ เมื่อตัดตัวแปรบ่งชี้บางตัวที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดจะไม่ส่งผลเสียหายต่อความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Konradt, Christophersen, & Schaeffer-Kuelz, 2006) ความสัมพันธ์จะแทนที่ด้วยลูกศรชี้ออกจากตัวแปรแฝงบ่งชี้ สำหรับวิธี PLS-SEM จะเรียกสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่าค่าน้ำหนักองค์ปรกอบภายนอก (Outer Loading)



รูปที่ 3.2 ลักษณะโมเดลการวัดแบบสะท้อนและโมเดลการวัดแบบรวมตัว

ที่มา : Henseler et al. (2009)

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและใช้โมเดลการวัดแบบสะท้อน (Reflective) เนื่องจากตัวแปรแฝงทั้งหมดไม่สามารถเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตามที่กล่าวไปในข้างต้น ดังนั้น สำหรับโมเดลการวัดสำหรับงานวิจัยนี้จะมีการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัด โดยเกณฑ์การทดสอบความเที่ยงตรวของตัวแปรแฝงในโมเดลการวัดแบบสะท้อน คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าตามแนวคิดของครอนบัค (Cronbach's Alpha) ค่าความเที่ยงประกอบ (Composite Reliability) และน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก (Outer Loadings) ส่วนการทดสอบความตรงจะเป็นเหมือนการประเมินความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ใน 2 ลักษณะ คือ ความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) ความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) โดยมีรายละเอียดสำหรับขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

3.7.3.2 การทดสอบความเที่ยง (Indicator Reliability)

การทดสอบความเที่ยงเป็นการทดสอบคุณสมบัติของเครื่องมือวัด ซึ่งในการวัดสิ่งที่ต้องการวัด ทั้งนี้ในการวัดแต่ละครั้งไม่ว่าจะวัดด้วยจำนวนครั้งเท่าไหร่ก็ตามหรือวัดในสภาพสถานการณ์ที่แตกต่างกันผลจากการวัดกฌยังคงเหมือนเดิม โดยทั้วไปแล้วการทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือจะใช้การทดสอบด้านค่าสถิติ Cronbach's Alpha แต่สำหรับวิธี PLS-SEM นั้นจะใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบ หรือ Composite Reliability ในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้วัด (Hair Jr, Sarstedt, Hopkins, & Kuppelwieser, 2014) โดยค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบ มีข้อสมมุติว่าน้ำหนักของตัวแปรสังเกตหรือตัวแปรบ่งชี้ที่จะนำมาคำนวณมีค่าความเที่ยงไม่เท่ากัน ดังนั้น ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบจึงมีแนวโน้มสูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟ่า (Cronbach's Alpha) ค่านี้จึงเหมาะในการประเมินโมเดลในการวัดแบบ PLS-SEM โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบ จะมีค่าระหว่า 0.00 ถึง 1.00 โดยค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบมีค่าเข้าใกล้ 0.00 หมายความว่าเครื่องมือวัดมีความเที่ยงน้อยหรือไม่มีความเที่ยง และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบมีค่าเข้าใกล้ 1.00 ถือว่าเป็นที่ยอมรับได้ในการทดสอบความเที่ยงของข้อมูล (Joseph F Hair et al., 2010; Joe F Hair, Ringle, & Sarstedt, 2011; Joseph F Hair et al., 2013; Hair Jr et al., 2014; Wong, 2013)

3.7.3.3 การทดสอบน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก (Outer Loadings)

ใช้สำหรับวัดความเชื่อมั่นระดับตัวแปรที่สังเกตได้ซึ่งเป็นค่าที่ตัวแปรแฝงอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ Hair Jr et al. (2014) แนะนำว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Outer Loading) ควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 หากค่าต่ำกว่านี้ควรพิจารณาตัดตัวแปรสังเกตหรือตัวแปรชี้วัดออก

3.7.3.4 การทดสอบความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity)

การทดสอบความตรงของเครื่องมือวัดในแบบสอบถามในความหมายของการวัดจะหมายความว่า ข้อคำถาม (Item) หรือตัวแปรแฝงต่าง ๆ สามารถใช้เป็นตัวแปรบ่งชี้ของ Construct เดียวกันได้เหมือนกัน กล่าวคือ ตัวแปรบ่งชี้ที่แตกต่างกันสร้างมาจากโครงสร้าง (Construct) ที่เหมือนกันหรือมีองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันสูง ในขณะที่ตัวแปรบ่งชี้ต่างองค์ประกอบกันจะมีคสามสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้สถิติที่ใช้วัดความตรงเชิงเหมือนคือค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ (Average Variance Extract) หรือ AVE โดยค่าสถิติ AVE จะต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.5 ซึ่งจะหมายความว่า ตัวแปรแฝงอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรบ่งชี้ได้มากกว่าร้อยละ 50 (Joseph F Hair et al., 2013)

3.7.3.5 การทดสอบความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity)

ความตรงเชิงจำแนก คือ ความความสามารถของเครื่องมือที่มีความสัมพันธ์กันต่ำกับเครื่องมือวัดที่ไม่เหมือนกัน กล่าวคือ ขอบเขตที่ตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝงหนึ่งจะต้องแยกขาดกันกับตัววัดของตัวแปรแฝงอื่น โดยสามารถพิจารณาได้ใน 2 ระดับ คือระดับของตัวแปรบ่งชี้หรือข้อคำถามจะต้องเป็นข้อคำถามเพื่อวัดตัวแปรแฝงนั้น ๆ และเมื่อต่างตัวแปรแฝงก็จะต้องถามคนละเรื่อง และในระดับของตัวแปรแฝง ค่าคะแนนจะต้องไม่สัมพันธ์กันมาก สามารถพิจารราความเที่ยงเชิงจำแนกด้วยเกณฑ์ 2 ชนิด ได้แก้ เกณฑ์ของ Fornell-Lacker (Fornell-Lacker Criterion) และค่าน้ำหนักไขว้ (Cross Loading)

เกณฑ์ของ Fornell-Lacker (Fornell-Lacker Criterion) เป็นการเทียบระหว่างรากที่สองของความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (AVE) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงอื่น ๆ ในโมเดล โดยค่า $\sqrt{AVE}$ ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวควรมีค่าสูงกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงอื่น ๆ ในโมเดลยกกำลังสอง ($\sqrt{AVE} > AVE(\xi i, \xi j)$) แสดงว่าตัวแปรแฝงนั้นมีความแปรปรวนร่วมกันกับตัวบ่งชี้ในบล็อกเดียวกันมากกว่าตัวแปรอื่นในโมเดลที่มาจากตัวบ่งชี้ต่างบล็อกกัน

3.7.3.6 ค่าน้ำหนักไขว้ (Cross Loading)

เป็นการพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้กับตัวแปรแฝงอื่นในโมเดล ซึ่งแต่ละตัวแปรของตัวแปรแฝงนั้นกับน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรบ่งชี้กับตัวแปรแฝงอื่นในโมเดล .ซึ่งแต่ละตัวบ่งชี้ควรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบกับตัวแปรแฝงที่บ่งชี้เกี่ยวข้องสูงมากกว่า ตัวแปรแฝงอื่น (Henseler & Sarstedt, 2013) โดยค่าน้ำหนักควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ซึ่งสามารถต่ำกว่านี้ได้แต่จะต้องไม่ต่ำกว่า 0.50 (V. S. Lee, Chandarana, Hecht, Taouli, & Sigmund, 2011)และค่าน้ำหนักควรมีค่าเป็นบวก

3.7.3.7 การประเมินโมเดลภายใน (Inner Model Evaluation)

เมื่อได้ทำการประเมินโมเดลการวัดด้านความเชื่อถือได้แล้ว ความเที่ยงและความตรงของเครื่องมือแล้วจะต้องดำเนินการประเมินความสัมพันธ์ตามสุมมิตฐานงานวิจัน อนึ่ง PLS-SEM ต้องการการประเมินผลลัพธ์สุดท้ายเช่นเดียวกับเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรพหุนามอื่น ๆ แต่จะไม่มีการประเมินความสอดคล้องของโมเดลโดยรวม (Goodness-of-Fit) (Chin, 1998; Hair Jr et al., 2014; Henseler & Sarstedt, 2013) โดยมีขั้นตอนและรายละเอียดดังนี้

3.7.3.8 การคำนวณสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient determinant)

ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determinant) หรือ R^2 เป็นตัวบ่งชี้ความแม่นยำของการทำนาย โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 โดยในการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรต้นสามารถอธิบายได้จากสัดส่วนค่าความแปรปรวนของตัวแปรตามที่เป็นตัว

แปรแฝงภายในที่อธิบายด้วยค่าตัวแปรต้น ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรแฝงภายใน R^2 หรือ R-Square โดยที่ R^2 ควรมีค่าสูงหรือไม่นั้นอยู่กับสาขาวิชาที่ศึกษา โดย Hair Jr et al. (2014) ระบุว่า R^2 สำหรับการศึกษาสาขาวิชาด้านการตลาด (Marketing) ด้านการจัดการ (Management) และด้านระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (MIS) เท่ากับ 0.75 0.50 และ 0.25 ถือว่ามีค่าสูง ปานกลาง และต่ำตามลำดับ สรุปคือค่า R^2 จะต้องไม่ต่ำกว่า 0.25 ถึงจะถือว่าตัวแปรต้นสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนในตัวแปรตามได้

3.7.3.9 การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลรวม (Total Effect)

โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (Path Coefficient; β) ซึ่งควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.7.4 การทดสอบสมมุติฐาน (Path Coefficient and Significant Levels)

การทดสอบสมมุติฐาน คือ การคำนวณสัมประสิทธิ์เส้นทางของ Inner Model ไม่เป็น 0 (ตัวแปรที่อยู่ต้นลูกศรมีอิทธิพลต่อตัวแปรที่อยู่ปลายลูกศร) และสัมประสิทธิ์ของเส้นทาง Outer Loading ไม่เป็น 0 และเนื่องจาก PLS-SEM จะใช้การทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติของพารามิเตอร์ด้วยกระบวนการ Bootstrapping ซึ่งกระบวนการ Bootstrapping จะใช้หาช่วงความเชื่อมั่นของการประมาณค่าพารามิเตอร์ หาค่าเฉลี่ยและความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของแต่ละพารามิเตอร์เพื่อใช้วิเคราะห์ผลทางสถิติ (Hair Jr et al., 2014; Helm, Eggert, & Garnefeld, 2010; Henseler & Sarstedt, 2013) และใช้เทคนิคการสุ่มซ้ำข้อมูลที่เก็บเพิ่มได้เพิ่มเติมเพื่อสร้างข้อมูลชุดใหม่ โดยจำนวนชุดที่ได้จากการสุ่มซ้ำโดยทั่วไปจะกำหนดจำนวน 5,000 ชุด (Hair Jr et al., 2014; Wong, 2013)

การทดสอบสมมุติฐานด้วยกระบวนการ Bootstrapping นั้นจะใช้การทดสอบสมมุติฐานที่มีเขตการปฏิเสธสองทาง (Two-tailed) โดยสัมประสิทธิ์เส้นทางของ Inner Model มีระดับนัยสำคัญ 0.05 คือ $p<0.05$ และ t-value มีค่าสูงกว่าค่าวิกฤติ นั่นคือ 1.96 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางนั้นสนับสนุนสมมุติฐานของงานวิจัย

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี และความสุขขององค์กรที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนในกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี และความสุขขององค์กรที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนในกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber)

การศึกษานี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบวัดผลครั้งเดียว (Cross-sectional study) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลผ่านการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation) และการประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นลำดับดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ผลสถิติเชิงพรรณนาของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 การประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation)

4.3 การประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment)

4.1 การวิเคราะห์ผลสถิติเชิงพรรณนาของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ผลสถิติเชิงพรรณนาของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามคุณสมบัติแจกแจงออกมาในรูปความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับอธิบายผลการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากในกลุ่มวันเริ่มทำงาน (First Jobber) จำนวน 140 คน ได้ผลวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	45	32.1
หญิง	95	67.9
รวม	140	100
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
ระดับปริญญาตรี	125	89.3
ระดับปริญญาโท	15	10.7
ระดับปริญญาเอก	0	0
รวม	140	100
ระดับงานในองค์กร		
ผู้บริหารระดับสูง	0	0
ผู้บริหารระดับกลาง	1	0.7
ผู้บริหารระดับต้น	17	12.1
พนักงานทั่วไป	122	87.1
รวม	140	100
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 20,000 บาท	86	61.4
20,000 – 40,000 บาท	44	31.4
40,001 - 60,000 บาท	10	7.1
60,001 – 80,000 บาท	0	0
80,001 บาท	0	0
รวม	140	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาจากตารางที่ 4-2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นหญิง 95 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 ที่เหลือเป็นเพศชายจำนวน 45 คนคิดเป็นร้อยละ 32.1

ด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7

ด้านระดับงานในองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไป จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 87.1 รองลงมาคือผู้บริหารระดับต้น จำนวน 17 คนคิดเป็นร้อยละ 12.1 และน้อยที่สุดคือผู้บริหารระดับกลางจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

ด้านรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 86 คนคิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมาคือรายได้อยู่ในช่วง 20,000 – 40,000 บาท มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 40,001 - 60,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1

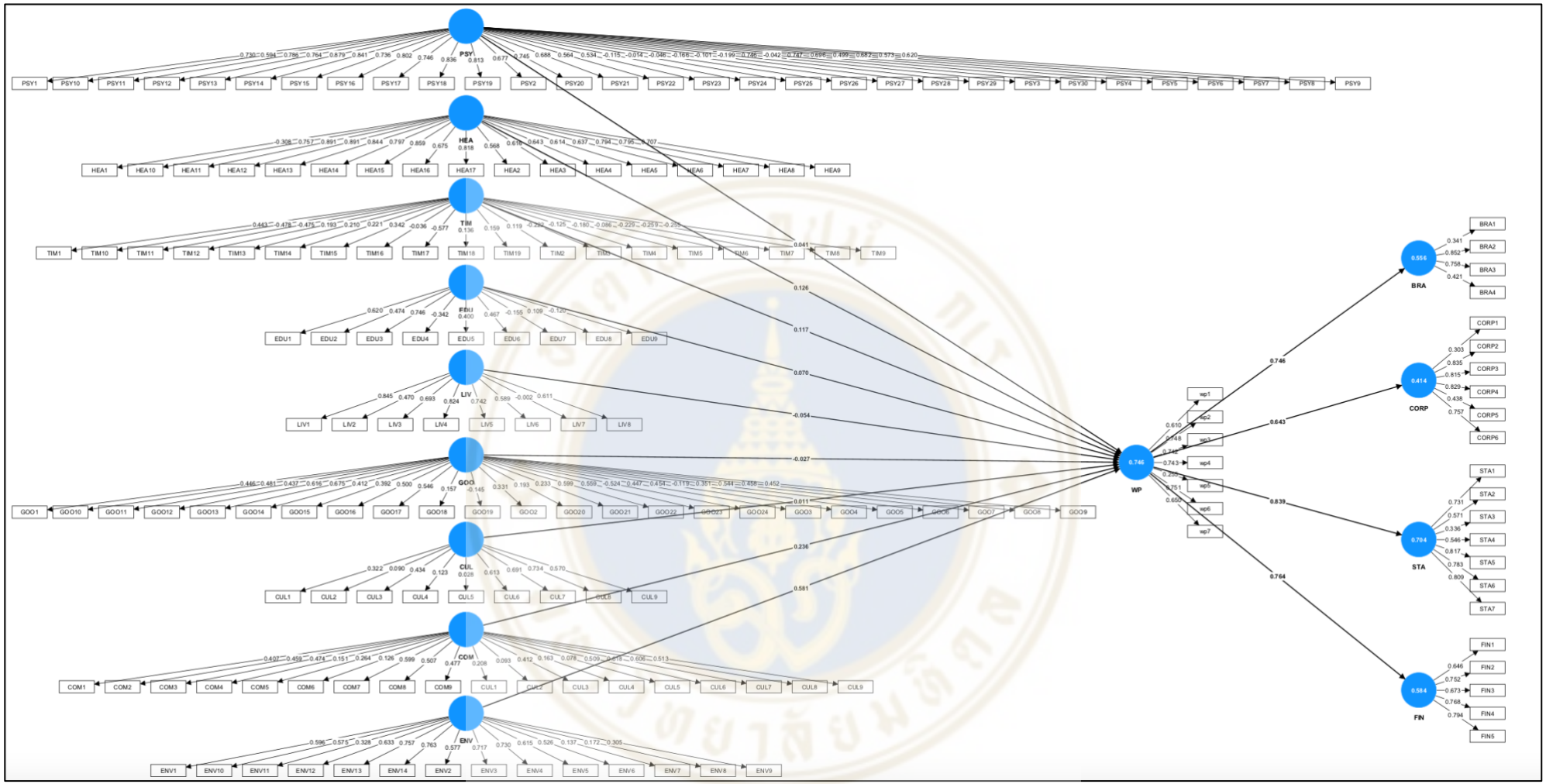
การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาของระดับค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวแปร

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านสุขภาวะที่ดี (Well-Being) ความสุขขององค์กร และผลลัพธ์การดำเนินงานขององค์กร (Sustainable Performance Outcome: SPO) (n=140)

หัวข้อ	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านสุขภาวะที่ดี (Well-Being)			
1.สุขภาพจิตที่ดี (Psychological well-being)	4.02	0.496	เห็นด้วย
2.สุขภาพ (Health)	4.06	0.580	เห็นด้วย
3.การใช้เวลา (Time Use)	3.14	0.182	เฉย ๆ
4.การศึกษา (Education)	4.56	0.335	เห็นด้วย
5.คุณภาพชีวิต (Living Standard)	4.52	0.356	เห็นด้วยมากที่สุด
6.ธรรมาภิบาล (Good Governance)	4.22	0.301	เห็นด้วย
7.ภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural Resilience and Promotion)	4.56	0.247	เห็นด้วย
8.ความสำคัญของชุมชน (Community Vitality)	4.56	0.284	เห็นด้วย
9.สิ่งแวดล้อม (Environment)	4.64	0.294	เห็นด้วย
ด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness)	4.45	0.361	เห็นด้วยมากที่สุด
ด้านผลลัพธ์การดำเนินงานองค์กร (Sustainable Performance Outcome: SPO)			
1.ภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)	4.58	0.350	เห็นด้วยมากที่สุด
2.ชื่อเสียงองค์กร (Corporate Reputation)	4.67	0.441	เห็นด้วยมากที่สุด
3.ความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholder Satisfaction)	4.57	0.412	เห็นด้วยมากที่สุด
4.ผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)	4.60	0.420	เห็นด้วยมากที่สุด

4.2 ผลการประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation)

กรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้ พัฒนามาจากตัวแปรแฝง (Latent Variable) ทั้งหมด 14 ตัว และตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) ทั้งหมด 168 ตัว โดยที่ตัวแปรแฝงประกอบด้วย สุขภาพจิตที่ดี (Psychological well-being - PSY) สุขภาพ (Health - HEA) การใช้เวลา (Time Use - TIM) การศึกษา (Education - EDU) คุณภาพชีวิต (Living Standard - LIV) ธรรมาภิบาล (Good Governance - GOO) ภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural Resilience and Promotion - CUL) ความสำคัญของชุมชน (Community Vitality - COM) สิ่งแวดล้อม (Environment - ENV) ความสุของค์กร (Workplace Happiness - WP) ภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image - BRA) ชื่อเสียงองค์กร (Corporate Reputation - CORP) ความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholder Satisfaction - STA) ผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance - FIN) ซึ่งกรอบแนวคิดของงานวิจัยจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง ปละตัวแปรสังเกตได้ โดยตัวแปรแฝงจะแทนด้วยรูปวงรี และตัวแปรสังเกตจะแทนด้วยรูปสี่เหลี่ยม ดังแสดงในรูปที่ 4-1



รูปที่ 4.1 กรอบแนวคิดการวิจัย ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี และความสุขขององค์กรที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนในกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) สำหรับการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้างแบบ PLS

4.2.1 การวัดการประเมินค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก (Outer Loading)

ในการประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามนั้น สามารถทำการประเมินได้จากค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ เป็นการทดสอบว่าข้อคำถามแต่ละข้อของตัวแปรแฝงที่ใช้วัดในเรื่องเดียวกันหรือไม่ พิจารณาได้จากค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมาตรฐาน (Standard Outer Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ ที่จะต้องมีค่ามากกว่า 0.707 (J. Hair, Sarstedt, & Ringle, 2017) หากค่าต่ำกว่า 0.707 ควรพิจารณาตัวตัวแปรนั้นออก เมื่อพิจารณาตารางที่ 4-5 พบว่า ผลการประเมินโมเดลการวัดในรอบแรก (First Iteration) เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายนอกต่ำกว่า 0.707 จำนวน ข้อ คือ หมายความว่าทั้ง ข้อคำถามไม่ได้ชี้วัดในเรื่องของการใช้งานอย่างต่อเนื่อง (Continuance Usage) ภายหลังตัดข้อคำถาม PSY2, PSY5, PSY6, PSY7, PSY8, PSY9, PSY10, PSY21, PSY22, PSY23, PSY24, PSY25, PSY26, PSY27, PSY28, PSY29, PSY30, HEA1, HEA2, HEA3, HEA4, HEA5, HEA6, TIM2, TIM3, TIM4, TIM5, TIM6, TIM7, TIM8, TIM9, TIM10, TIM11, TIM12, TIM13, TIM16, TIM17, TIM18, TIM19, EDU2, EDU4, EDU5, EDU7, EDU8, EDU9, LIV2, LIV3, LIV6, LIV7, LIV8, GOO1, GOO2, GOO3, GOO4, GOO5, GOO6, GOO7, GOO8, GOO9, GOO10, GOO11, GOO14, GOO15, GOO16, GOO17, GOO18, GOO19, GOO20, GOO21, GOO23, GOO24, CUL1, CUL2, CUL3, CUL4, CUL5, CUL9, COM1, COM2, COM3, COM4, COM5, COM9, ENV1, ENV2, ENV5, ENV6, ENV7, ENV8, ENV9, ENV10, ENV11, ENV12, WP1, WP7, BRA1, CORP1, CORP5, STA2, STA3, STA4, FIN1, FIN3 ออกไปแล้ว ได้ผลการประเมินโมเดลการวัดในรอบสุดท้าย (Final Iteration) ผ่านเกณฑ์ทุกข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ระกอบภายนอกมากกว่า 0.707 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรแผงแต่ละตัวสามารถใช้ชี้วัดในเรื่องเกี่ยวกับตัวแปรแฝงนั้นได้ (J. Hair et al., 2017)

4.2.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ในการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามหรือการทดสอบความเชื่อมั่นของตัวแปรโครงสร้าง โดยใช้ค่าครอนบัคแอลผ่า (Cronbach's Alpha) และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบ (Composite Reliability) เพื่อเป็นการทดสอบว่าเครื่องมือวัดหรือแบบสอบถามไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งหรือวัดในสภาพที่แตกต่างกัน ผลที่ได้รับยังมีผลคงเดิม โดยระดับที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปที่จะใช้เกณฑ์ที่มากกว่า 0.7 ถือว่าเป็นระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งในงานวิจัยนี้ เมื่อพิจารณาตารางที่ 4-5 พบว่าค่าครอนบัคแอลฟ่า (Cronbach's Alpha) และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบ (Composite Reliability) ของการประเมินโมเดลทั้งรอบแรกก่อนการตัดข้อคำถาม (First Iteration) และรอบสุดท้ายหลังจากตัดข้อคำถามแล้ว (Final Iteration) ทั้งสองค่าของทุกตัวแปรแฝงมีค่ามากกว่า 0.7 ทุกตัว แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแฝงทุกตัวในงานวิจัยนี้มีความน่าเชื่อถือ โดยสามารถเรียงลำดับความน่าเชื่อถือจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านสุขภาพ (Health-HEA) ด้านสุขภาพจิตที่ดี (Psychological well-being - PSY) ด้านความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholder Satisfaction - STA) ด้านความสุของค์กร (Workplace Happiness - WP) ด้านชื่อเสียงองค์กร (Corporate Reputation - CORP) สิ่งแวดล้อม (Environment - ENV) ด้านคุณภาพชีวิต (Living Standard - LIV) ด้านธรรมาภิบาล (Good Governance - GOO) ด้านภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural Resilience and Promotion - CUL) ด้านความสำคัญของชุมชน (Community Vitality - COM) ด้านผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance - FIN) ด้านภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image - BRA) ด้านการศึกษา (Education - EDU) และด้านการใช้เวลา (Time Use - TIM)

4.2.3 การวัดความตรงเชิงสอดคล้องของข้อคำถาม (Convergent Validity)

การวัดความตรงเชิงสอดคล้องของข้อคำถามเป็นการวัดข้อคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามว่ามีความสามารถเป็นตัวชี้วัดของตัวแปรโครงสร้างเดียวกันได้หรือไม่ ค่าสถิติตอบคำถามใช้ในการทดสอบความตรงเชิงสอดคล้องคือค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extract: AVE) ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.5 แสดงว่าตัวแปรแฝงในข้อคำถามมีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรบ่งชี้ได้มากกว่าร้อยละ 50 (F. Hair Jr et al., 2014)

ตารางที่ 4.5 ผลการประเมินโมเดลการวัด

ตัวแปร	First Iteration					Final Iteration			
	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's alpha	Loading	AVE	CR	Cronbach's alpha
Psychological Well-Being-PSY	PSY1	0.730	0.396	0.931	0.944	0.778	0.618	0.955	0.948
	PSY2	0.677				ตัดออก			
	PSY3	0.746				0.758			
	PSY4	0.747				0.801			
	PSY5	0.696				ตัดออก			
	PSY6	0.499				ตัดออก			
	PSY7	0.682				ตัดออก			
	PSY8	0.573				ตัดออก			
	PSY9	0.620				ตัดออก			
	PSY10	0.594				ตัดออก			
	PSY11	0.786				0.787			
	PSY12	0.764				0.787			
	PSY13	0.879				0.755			
	PSY14	0.841				0.755			
	PSY15	0.736				0.790			
	PSY16	0.802				0.807			
	PSY17	0.746				0.849			
	PSY18	0.836				0.740			
	PSY19	0.813				0.809			
	PSY20	0.745				0.800			
	PSY21	0.688				ตัดออก			
	PSY22	0.564				ตัดออก			
	PSY23	0.534				ตัดออก			
	PSY24	-0.115				ตัดออก			
	PSY25	-0.014				ตัดออก			

ตารางที่ 4.5 ผลการประเมินโมเดลการวัด (ต่อ)

ตัวแปร	First Iteration					Final Iteration			
	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's alpha	Loading	AVE	CR	Cronbach's alpha
	PSY26	-0.046				ตัดออก			
	PSY27	-0.166				ตัดออก			
	PSY28	-0.101				ตัดออก			
	PSY29	-0.199				ตัดออก			
	PSY30	-0.042				ตัดออก			
Health-HEA	HEA1	-0.308	0.537	0.945	0.938	ตัดออก	0.694	0.958	0.951
	HEA2	0.568				ตัดออก			
	HEA3	0.616				ตัดออก			
	HEA4	0.643				ตัดออก			
	HEA5	0.614				ตัดออก			
	HEA6	0.637				ตัดออก			
	HEA7	0.794				0.853			
	HEA8	0.795				0.824			
	HEA9	0.707				0.821			
	HEA10	0.757				0.853			
	HEA11	0.891				0.899			
	HEA12	0.891				0.850			
	HEA13	0.844				0.781			
	HEA14	0.797				0.802			
	HEA15	0.859				0.820			
	HEA16	0.675				0.822			
	HEA17	0.818				0.853			
Time Use-TIM	TIM1	0.433	0.083	0.065	0.666	0.857	0.773	0.911	0.853
	TIM2	0.119				ตัดออก			
	TIM3	-0.222				ตัดออก			
	TIM4	-0.125				ตัดออก			
	TIM5	-0.180				ตัดออก			
	TIM6	-0.086				ตัดออก			
	TIM7	-0.229				ตัดออก			
	TIM8	-0.259				ตัดออก			
	TIM9	-0.255				ตัดออก			
	TIM10	-0.478				ตัดออก			

ตารางที่ 4.5 ผลการประเมินโมเดลการวัด (ต่อ)

ตัวแปร	First Iteration					Final Iteration			
	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's alpha	Loading	AVE	CR	Cronbach's alpha
Time Use-TIM	TIM11	-0.475				ตัดออก			
	TIM12	0.193				ตัดออก			
	TIM13	0.210				ตัดออก			
	TIM14	0.221				ตัดออก			
	TIM15	0.342				0.886			
	TIM16	-0.036				0.894			
	TIM17	-0.577				ตัดออก			
	TIM18	0.136				ตัดออก			
	TIM19	0.159				ตัดออก			
Education - EDU	EDU1	0.620	0.190	0.399	0.739	0.908	0.781	0.915	0.861
	EDU2	0.474				ตัดออก			
	EDU3	0.746				0.889			
	EDU4	-0.342				ตัดออก			
	EDU5	0.400				ตัดออก			
	EDU6	0.467				0.915			
	EDU7	-0.155				ตัดออก			
	EDU8	0.109				ตัดออก			
Living Standard - LIV	LIV1	0.845	0.421	0.831	0.829	0.899	0.839	0.940	0.904
	LIV2	0.470				ตัดออก			
	LIV3	0.693				ตัดออก			
	LIV4	0.824				0.926			
	LIV5	0.742				0.922			
	LIV6	0.589				ตัดออก			
	LIV7	-0.002				ตัดออก			
	LIV8	0.611				ตัดออก			
Good Governance – Goo	GOO1	0.446	0.199	0.790	0.815	ตัดออก	0.824	0.934	0.893
	GOO2	0.331				ตัดออก			
	GOO3	0.447				ตัดออก			
	GOO4	0.454				ตัดออก			
	GOO5	-0.119				ตัดออก			
	GOO6	0.351				ตัดออก			
	GOO7	0.544				ตัดออก			

ตารางที่ 4.5 ผลการประเมินโมเดลการวัด (ต่อ)

ตัวแปร	First Iteration					Final Iteration			
	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's alpha	Loading	AVE	CR	Cronbach's alpha
Good Governance – Goo	GOO8	0.458				ตัดออก			
	GOO9	0.452				ตัดออก			
	GOO10	0.481				ตัดออก			
	GOO11	0.437				ตัดออก			
	GOO12	0.616				0.933			
	GOO13	0.675				0.920			
	GOO14	0.412				ตัดออก			
	GOO15	0.392				ตัดออก			
	GOO16	0.500				ตัดออก			
	GOO17	0.546				ตัดออก			
	GOO18	0.157				ตัดออก			
	GOO19	-0.145				ตัดออก			
	GOO20	0.193				ตัดออก			
	GOO21	0.233				ตัดออก			
	GOO22	0.599				0.871			
	GOO23	0.559				ตัดออก			
	GOO24	-0.524				ตัดออก			
Cultural Resilience and Promotion – CUL	CUL1	0.322	0.226	0.651	0.558	ตัดออก	0.817	0.931	0.888
	CUL2	0.090				ตัดออก			
	CUL3	0.434				ตัดออก			
	CUL4	0.123				ตัดออก			
	CUL5	0.028				ตัดออก			
	CUL6	0.613				0.908			
	CUL7	0.691				0.889			
	CUL8	0.734				0.915			
Community Vitality– COM	COM1	0.548	0.238	0.712	0.608	ตัดออก	0.810	0.927	0.883
	COM2	0.519				ตัดออก			
	COM3	0.465				ตัดออก			
	COM4	0.178				ตัดออก			
	COM5	0.379				ตัดออก			
	COM6	0.186				ตัดออก			
	COM7	0.706				0.928			

ตารางที่ 4.5 ผลการประเมินโมเดลการวัด (ต่อ)

ตัวแปร	First Iteration					Final Iteration			
	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's alpha	Loading	AVE	CR	Cronbach's alpha
	COM8	0.539				0.880			
	COM9	0.596				0.892			
Environment– ENV	ENV1	0.577	0.346	0.853	0.822	ตัดออก	0.783	0.935	0.908
	ENV2	0.717				ตัดออก			
	ENV3	0.730				0.874			
	ENV4	0.615				0.895			
	ENV5	0.526				ตัดออก			
	ENV6	0.137				ตัดออก			
	ENV7	0.172				ตัดออก			
	ENV8	0.305				ตัดออก			
	ENV9	0.577				ตัดออก			
	ENV10	0.575				ตัดออก			
	ENV11	0.328				ตัดออก			
	ENV12	0.633				ตัดออก			
	ENV13	0.757				0.890			
	ENV14	0.763				0.881			
Workplace Happiness– WP	WP1	0.610	0.441	0.838	0.775	ตัดออก	0.814	0.946	0.923
	WP2	0.748				0.874			
	WP3	0.742				0.896			
	WP4	0.743				0.928			
	WP5	0.255				ตัดออก			
	WP6	0.751				0.908			
	WP7	0.650				ตัดออก			
Brand Image - BRA	BRA1	0.341	0.398	0.701	0.501	ตัดออก	0.781	0.915	0.861
	BRA2	0.852				0.903			
	BRA3	0.758				0.903			
	BRA4	0.421				0.845			
Corporate Reputation– CORP	CORP1	0.303	0.484	0.836	0.759	ตัดออก	0.806	0.944	0.920
	CORP2	0.835				0.889			
	CORP3	0.815				0.909			
	CORP4	0.829				0.903			
	CORP5	0.438				0.892			

ตารางที่ 4.5 ผลการประเมินโมเดลการวัด (ต่อ)

ตัวแปร	First Iteration					Final Iteration			
	ตัวชี้วัด	Loading	AVE	CR	Cronbach's alpha	Loading	AVE	CR	Cronbach's alpha
	CORP6	0.757				0.889			
Stakeholder Satisfaction – STA	STA1	0.731	0.458	0.848	0.791	0.902	0.817	0.947	0.925
	STA2	0.571				ตัดออก			
	STA3	0.336				ตัดออก			
	STA4	0.546				ตัดออก			
	STA5	0.817				0.929			
	STA6	0.783				0.908			
	STA7	0.809				0.874			
Financial Performance – FIN	FIN1	0.646	0.531	0.849	0.777	ตัดออก	0.785	0.916	0.863
	FIN2	0.752				0.874			
	FIN3	0.673				ตัดออก			
	FIN4	0.768				0.893			
	FIN5	0.794				0.891			

ผลจากตารางที่ 4.5 พบว่าการประเมินโมเดลการวัดในรอบแรกก่อนตัดคำถาม (First Iteration) และการประเมินโมเดลการวัดในรอบสุดท้าย (Final Iteration) ทุกตัวแปรแฝงมีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (AVE) มากกว่า 0.5 ทุกตัว โดยปัจจัยคุณภาพชีวิต (Living Standard - LIV) มีค่าเท่ากับ 0.839 ด้านธรรมาภิบาล (Good Governance - GOO) มีค่าเท่ากับ 0.824 ด้านความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholder Satisfaction - STA) มีค่าเท่ากับ 0.817 ด้านภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural Resilience and Promotion - CUL) มีค่าเท่ากับ 0.817 ด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness - WP) มีค่าเท่ากับ 0.814 ด้านความสำคัญของชุมชน (Community Vitality - COM) มีค่าเท่ากับ 0.810 ด้านชื่อเสียงองค์กร (Corporate Reputation - CORP) มีค่าเท่ากับ 0.806 ด้านผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance - FIN) มีค่าเท่ากับ 0.785 ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment - ENV) มีค่าเท่ากับ 0.783 ด้านภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image - BRA) มีค่าเท่ากับ 0.781 ด้านการศึกษา (Education - EDU) มีค่าเท่ากับ 0.781 ด้านการใช้เวลา (Time Use - TIM) มีค่าเท่ากับ 0.773 ด้านสุขภาพ (Health-HEA) มีค่าเท่ากับ 0.694 และด้านสุขภาพจิตที่ดี (Psychological well-being - PSY) มีค่าเท่ากับ 0.618 ตามลำดับซึ่งแสดงว่าตัวแปรแฝงแต่ละตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบได้ดี

4.2.4 การวัดความเที่ยงของตัวแปรโครงสร้าง (Composite Reliability)

การวัดความเที่ยงของตัวแปรโครงสร้าง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบ (Composite Reliability) จะมีค่าอยู่ในระหว่าง 0-1 เมื่อค่าที่วัดได้เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรนั้นมีความน่าเชื่อถือได้สูง แต่ถ้าตัวแปรนั้นที่วัดค่าได้มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่ามีความน่าเชื่อถือค่อนข้างน้อย โดยระดับที่เป็นที่ยอมรับทั่วไปจะใช้เกณฑ์ที่มากกว่า 0.70 ถือว่าเป็นที่ยอมรับได้ (F. Hair Jr et al., 2014)

ผลจากตาราง 4-6 การวัดความเที่ยงของตัวแปรโครงสร้าง ในรอบแรกก่อนตัดข้อคำถาม (First Iteration) และการวัดความเที่ยงของตัวแปรโครงสร้าง ในรอบสุดท้าย (Final Iteration) ทุกตัวแปรแฝงมีค่าความเที่ยง (CR) มากกว่า 0.70 ทุกตัว โดยปัจจัยด้านสุขภาพ (Health-HEA) มีค่าเท่ากับ 0.958 ด้านสุขภาพจิตที่ดี (Psychological well-being - PSY) มีค่าเท่ากับ 0.955 ด้านความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholder Satisfaction - STA) มีค่าเท่ากับ 0.947 ด้านความสุของค์กร (Workplace Happiness - WP) มีค่าเท่ากับ 0.946 ด้านชื่อเสียงองค์กร (Corporate Reputation - CORP) มีค่าเท่ากับ 0.806 ด้านคุณภาพชีวิต (Living Standard - LIV) มีค่าเท่ากับ 0.839 ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment - ENV) มีค่าเท่ากับ 0.783 ด้านธรรมาภิบาล (Good Governance - GOO) มีค่าเท่ากับ 0.934 ด้านภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural Resilience and Promotion - CUL) มีค่าเท่ากับ 0.931 ด้านความสำคัญของชุมชน (Community Vitality - COM) มีค่าเท่ากับ 0.927 ด้านผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance - FIN) มีค่าเท่ากับ 0.916 ด้านภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image - BRA) มีค่าเท่ากับ 0.915 ด้านการศึกษา (Education - EDU) มีค่าเท่ากับ 0.915 และด้านการใช้เวลา (Time Use - TIM) มีค่าเท่ากับ 0.911 ตามลำดับ ซึ่งแสดงว่าตัวแปรแฝงมีความน่าเชื่อถือได้

4.2.5 การวัดความตรงเชิงจำแนกของข้อคำถาม (Discriminant Validity)

การวัดความตรงเชิงจำแนกของข้อคำถามเป็นค่าดัชนีที่ชี้ว่าตัวแปรสังเกตได้จะต้องแยกขาดออกจากตัววัดของตัวแปรโครงสร้างอื่น ๆ โดยมีการทดสอบ 2 ระดับ คือ การทดสอบระดับของตัวแปรสังเกตได้โดยพิจารณาความตรงเชิงจำแนกด้วยเกณฑ์ค่าน้ำหนักไขว้ (Cross Loading) และการทดสอบระดับของตัวแปรแฝง โดยพิจารณาความตรงเชิงจำแนกด้วยเกณฑ์ของ Fornell-Larcker Criterion โดยทำการทดสอบความตรงเชิงจำแนกของข้อคำถามการประเมินโมเดลการวัดครั้งสุดท้าย ดังนี้

4.2.5.1 ค่าน้ำหนักไขว้ (Cross Loading)

การทดสอบความตรงเชิงจำแนกในระดับตัวแปรสังเกตได้ ทดสอบโดยการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงนั้นกับน้ำหนัก

องค์ประกอบของตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงที่อยู่ในโมเดล โดยตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงที่วัดควรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่าตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงอื่น ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.7 (S. Lee, Bulut, & Suh, 2017) ผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบค่าน้ำหนักไขว้ (Cross Loading)

	BRA	COM	CORP	CUL	EDU	ENV	FIN	GOO	HEA	LIV	PSY	STA	TIM	WP
BRA2	0.903													
BRA3	0.903													
BRA4	0.845													
COM7		0.928												
COM8		0.880												
COM9		0.892												
CORP2			0.889											
CORP3			0.909											
CORP4			0.903											
CORP6			0.892											
CUL6				0.908										
CUL7				0.889										
CUL8				0.915										
EDU1					0.851									
EDU3					0.891									
EDU6					0.909									
ENV13						0.890								
ENV14						0.881								
ENV3						0.874								

ตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบค่าน้ำหนักไขว้ (Cross Loading) (ต่อ)

	BRA	COM	CORP	CUL	EDU	ENV	FIN	GOO	HEA	LIV	PSY	STA	TIM	WP
ENV4						0.895								
FIN2							0.874							
FIN4							0.893							
FIN5							0.891							
GOO12								0.933						
GOO13								0.920						
GOO22								0.871						
HEA10									0.853					
HEA11									0.899					
HEA12									0.850					
HEA13									0.781					
HEA14									0.802					
HEA15									0.820					
HEA17									0.822					
HEA7									0.853					
HEA8									0.824					
HEA9									0.821					
LIV4										0.926				
LIV5										0.922				
PSY1											0.778			

ตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบค่าน้ำหนักไขว้ (Cross Loading) (ต่อ)

	BRA	COM	CORP	CUL	EDU	ENV	FIN	GOO	HEA	LIV	PSY	STA	TIM	WP
PSY11											0.787			
PSY12											0.787			
PSY13											0.755			
PSY14											0.755			
PSY15											0.790			
PSY16											0.807			
PSY17											0.849			
PSY18											0.740			
PSY19											0.809			
PSY20											0.800			
PSY3											0.758			
PSY4											0.801			
STA1												0.902		
STA5												0.929		
STA6												0.908		
STA7												0.874		
TIM1													0.857	

ตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบค่าน้ำหนักไขว้ (Cross Loading) (ต่อ)

	BRA	COM	CORP	CUL	EDU	ENV	FIN	GOO	HEA	LIV	PSY	STA	TIM	WP
TIM14													0.886	
TIM15													0.894	
WP2														0.874
WP3														0.896
WP4														0.928
WP6														0.908
LIV1														

จากตารางที่ 4.6 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.70 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ทุกตัว และมีค่ามากกว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้กับตัวแปรแฝงอื่นในโมเดล ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรชี้วัดหรือข้อคำถามในงานวิจัยแต่ละข้อที่แสดงในตารางเป็นข้อคำถามที่สามารถชี้วัดในตัวแปรแฝงแต่ละด้านของตัวแปรได้

4.2.5.2 เกณฑ์ของ Fornell-Larcker Criterion

เกณฑ์ของ Fornell-Larcker Criterion ทดสอบโดยการเปรียบเทียบค่ารากที่สองของค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ ($\sqrt{AVE}$) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวกับค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น ๆ ในโมเดล หากค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ยมากกว่าค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงนั้นกับตัวแปรอื่น ๆ แสดงว่าตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงนั้นมีความตรงเชิงจำแนกเพียงพอ (F. Hair Jr et al., 2014; Lowry & Gaskin, 2014) แสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าความตรงเชิงจำแนกวัดด้วยเกณฑ์ของ Fornell-Lacker Criterion

	BRA	COM	CORP	CUL	EDU	ENV	FIN	GOO	HEA	LIV	PSY	STA	TIM	WP
BRA	0.884													
COM	0.645	0.900												
CORP	0.764	0.628	0.898											
CUL	0.709	0.712	0.672	0.904										
EDU	0.650	0.808	0.622	0.711	0.884									
ENV	0.672	0.768	0.646	0.701	0.783	0.885								
FIN	0.729	0.582	0.738	0.660	0.602	0.614	0.886							
GOO	0.640	0.692	0.683	0.753	0.684	0.684	0.656	0.908						
HEA	0.709	0.784	0.661	0.766	0.778	0.871	0.679	0.746	0.833					
LIV	0.618	0.767	0.568	0.714	0.768	0.870	0.629	0.682	0.858	0.916				
PSY	0.726	0.780	0.739	0.772	0.798	0.782	0.726	0.805	0.818	0.759	0.786			
STA	0.753	0.638	0.789	0.658	0.641	0.611	0.833	0.638	0.672	0.588	0.716	0.904		
TIM	0.719	0.750	0.647	0.715	0.767	0.754	0.677	0.672	0.808	0.729	0.828	0.656	0.879	
WP	0.709	0.697	0.698	0.770	0.685	0.725	0.692	0.802	0.720	0.663	0.787	0.725	0.700	0.902

จากตารางที่ 4-7 พบว่าค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย ($\sqrt{\text{AVE}}$) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวในงานวิจัยมีค่ามากกว่าค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงนั้นกับตัวแปรแฝงอื่นในโมเดลแสดงว่าตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงหนึ่งแยกขาดกันกับตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงอื่น ๆ

4.2.6 การวัดความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม (Goodness of Fit; GOF)

การวัดความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม เป็นการวัดในภาพรวมทั้งหมดคือทั้งสมการโครงสร้างและสมการมาตรวัดว่ามีความสอดคล้องของตัวแบบ (Overall Fit) เพียงใด ค่าความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวมจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และเป็นค่าที่ไม่เกี่ยวข้องกับขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ยิ่งมีความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวมเข้ากลับ 1 มากเพียงใด หมายความว่าแบบจำลองโมเดลสมการโครงสร้างมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์แสดงว่าโมเดลนั้นเหมาะสมที่สุด ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม (GOF) สามมารถคำนวณได้จาก

$$GOF = \sqrt{AVE^2} \times \sqrt{R^2}$$

เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม (GOF) พิจารณาจาก

$GOF \leq 0.10$ ถือว่า สมการโครงสร้างและมาตรวัดมีความเที่ยงตรงน้อย

$0.10 < GOF \leq 0.25$ ถือว่า สมการโครงสร้างและมาตรวัดมีความเที่ยงปาน-กลาง

$GOF \geq 0.10$ ถือว่า สมการโครงสร้างและมาตรวัดมีความเที่ยงตรงสูง (Tenenhaus, Amato, & Esposito Vinzi, 2004)

ตารางที่ 4.8 ผลการคำนวณค่าการวัดความเที่ยงและตัวแบบภาพรวม

ตัวแปรแฝง	AVE	R^2
PSY	0.618	-
HEA	0.694	-
TIM	0.773	-
EDU	0.781	-
LIV	0.839	-
GOO	0.824	-
CUL	0.817	-
COM	0.810	-
ENV	0.783	-
WP	0.814	0.749
BRA	0.781	0.503
CORP	0.806	0.806
STA	0.817	0.525
FIN	0.785	0.478
Average	0.782	0.612
SQRT	0.884	0.782
Goodness of Fit, GOF	0.691	

จากผลการคำนวณค่าความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวมในตาราง 4-8 พบว่า มีความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม (Goodness of Fit, GOF) มีค่าเท่ากับ 0.691 เมื่อเทียบกับเกณฑ์แล้วถือว่าว่าสมการโครงสร้างและมาตรวัดมีความเที่ยงตรง (Overall Fit) ในระดับสูง (Tenenhaus et al., 2004)

4.3 การประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment)

เมื่อทำการประเมินโมเดลการวัดด้วยการทดสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก การทดสอบความเที่ยงและความตรงของเครื่องมือในงานวิจัยเรียบร้อย จะต้องทำการทดสอบสมมุติฐานงานวิจัย โดยการวิเคราะห์สมการโมเดลเชิงโครงสร้างแบบกำลังสองน้อยสุดบางส่วน (Partial Least Square SEM หรือ PLS-SEM) ต้องมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลเชิงโครงสร้างทั้งทางตรงและทางอ้อม แลการทดสอบสมมุติฐานทางการวิจัยดังนี้

4.3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลเชิงโครงสร้าง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี (Well-Being) และความสุขขององค์องค์กร (Workplace Happiness) ที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนในกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) มีแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ สุขภาพจิตที่ดี (PSY) สุขภาพ (HEA) การใช้เวลา (TIM) การศึกษา (EDU) คุณภาพชีวิต (LIV) ธรรมาภิบาล (GOO) ภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (CUL) ความสำคัญของชุมชน (COM) สิ่งแวดล้อม (ENV) ความสุของค์กร (WP) ภาพลักษณ์ของแบรนด์ BRA) ชื่อเสียงองค์กร (CORP) ความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (STA) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการตัดข้อคำถาม PSY2, PSY5, PSY6, PSY7, PSY8, PSY9, PSY10, PSY21, PSY22, PSY23, PSY24, PSY25, PSY26, PSY27, PSY28, PSY29, PSY30, HEA1, HEA2, HEA3, HEA4, HEA5, HEA6, TIM2, TIM3, TIM4, TIM5, TIM6, TIM7, TIM8, TIM9, TIM10, TIM11, TIM12, TIM13, TIM16, TIM17, TIM18, TIM19, EDU2, EDU4, EDU5, EDU7, EDU8, EDU9, LIV2, LIV3, LIV6, LIV7, LIV8, GOO1, GOO2, GOO3, GOO4, GOO5, GOO6, GOO7, GOO8, GOO9, GOO10, GOO11, GOO14, GOO15, GOO16, GOO17, GOO18, GOO19, GOO20, GOO21, GOO23, GOO24, CUL1, CUL2, CUL3, CUL4, CUL5, CUL9, COM1, COM2, COM3, COM4, COM5, COM9, ENV1, ENV2, ENV5, ENV6, ENV7, ENV8, ENV9, ENV10, ENV11, ENV12, WP1, WP7, BRA1, CORP1, CORP5, STA2, STA3, STA4, FIN1, FIN3 และทำการวิเคราะห์ใหม่อีกครั้ง โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังตาราง 4-9

ตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติของความสัมพันธ์ในโมเดลปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี (Well-Being) และความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนในกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber)

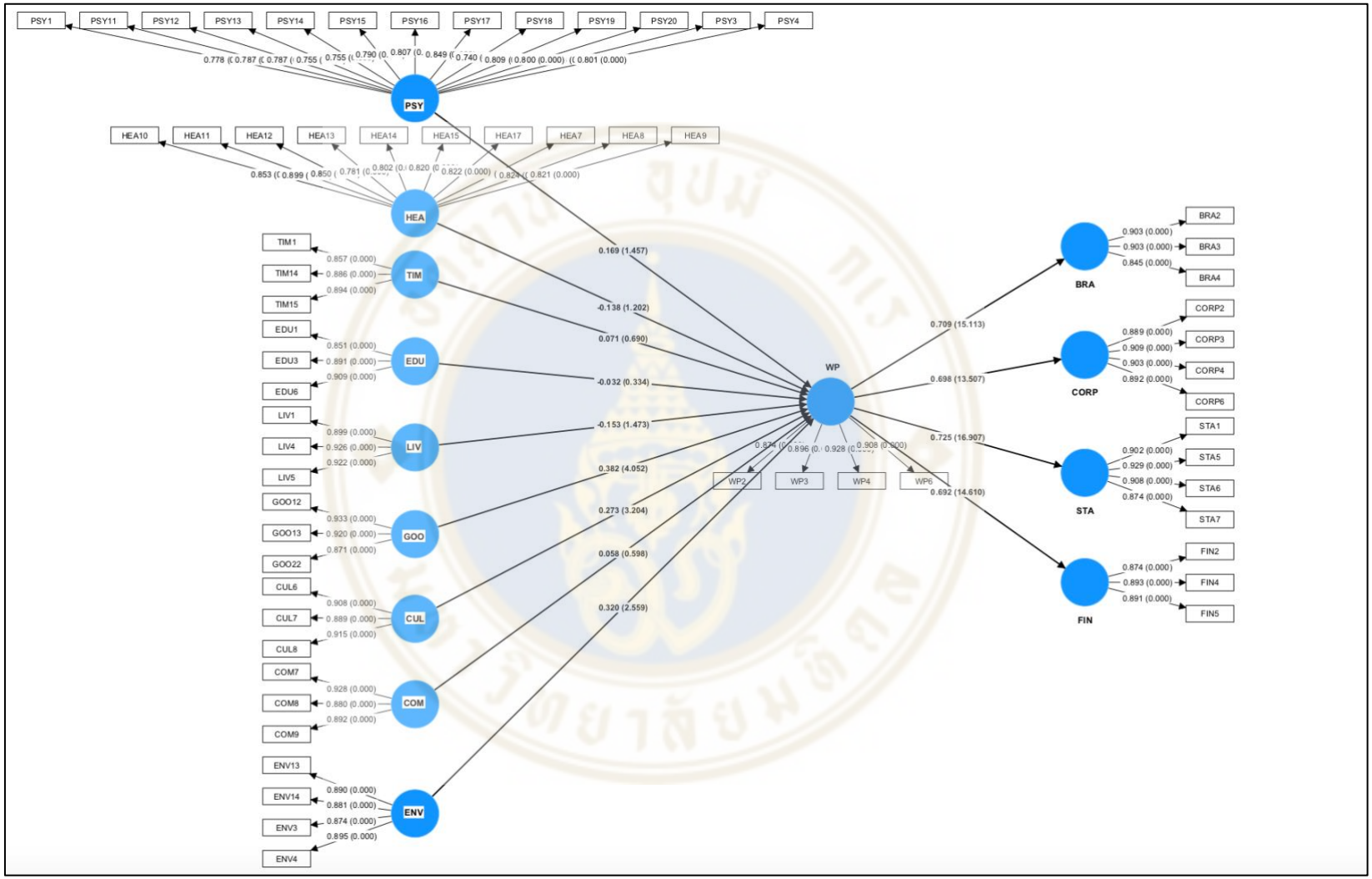
ความสัมพันธ์	Path Coefficients	SE	t-value
COM -> WP	0.058	0.097	0.592
CUL -> WP	0.273***	0.082	3.335
EDU -> WP	-0.032	0.099	0.325
ENV -> WP	0.320**	0.124	2.576
GOO -> WP	0.382***	0.095	4.010
HEA -> WP	-0.138	0.122	1.134
LIV -> WP	-0.153	0.101	1.515
PSY -> WP	0.169	0.115	1.474
TIM -> WP	0.071	0.106	0.668
WP -> BRA	0.709***	0.048	14.859
WP -> CORP	0.698***	0.052	13.429
WP -> FIN	0.692***	0.048	14.297
WP -> STA	0.725***	0.044	16.336

หมายเหตุ

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($1.96 \leq$ t-value < 2.576)

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($2.576 \leq$ t-value < 3.290)

*** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 ($3.290 \leq$ t-value)



รูปที่ 4.2 ผลการทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยกระบวนการด้วย Bootstrapping

จากรูปที่ 4.2 ค่าที่ปรากฏที่เส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชี้วัดและตัวแปรแฝงคือค่า Path Coefficient และ t-value ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบจำลองโมเดลสมการโครงสร้าง จากตารางที่ 4.9 และรูปที่ 4.2 แสดงปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี (Well-Being) ความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) และ ผลลัพธ์การดำเนินงานในองค์กร (Sustainable Performance Outcome: SPO) พบว่า

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ระหว่างปัจจัยด้านความสำคัญของชุมชน (Community Vitality) และปัจจัยด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.058 สถิติที่ที่ (t-value) เท่ากับ 0.592 ซึ่งค่าสถิติที่ต่ำกว่าค่าวิกฤต (1.96) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความสำคัญของชุมชน (Community Vitality) ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ระหว่างปัจจัยด้านภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural Resilience and Promotion) และปัจจัยด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.273*** สถิติที่ที่ (t-value) เท่ากับ 3.335 ซึ่งค่าสถิติที่สูงกว่าค่าวิกฤต (1.96) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural Resilience and Promotion) มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) อย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ระหว่างปัจจัยด้านการศึกษา (Education) และปัจจัยด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.032 สถิติที่ที่ (t-value) เท่ากับ 0.325 ซึ่งค่าสถิติที่ต่ำกว่าค่าวิกฤต (1.96) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านการศึกษา (Education) ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) และปัจจัยด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.320** สถิติที่ที่ (t-value) เท่ากับ 3.335 ซึ่งค่าสถิติที่สูงกว่าค่าวิกฤต (1.96) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) อย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ระหว่างปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) และปัจจัยด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.382*** สถิติที่ที่ (t-value) เท่ากับ 4.010 ซึ่งค่าสถิติที่สูงกว่าค่าวิกฤต

(1.96) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) อย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาพ (Health) และปัจจัยด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.138 สถิติที่ที่ (t-value) เท่ากับ 1.134 ซึ่งค่าสถิติทีต่ำกว่าค่าวิกฤต (1.96) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านสุขภาพ (Health) ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต (Living Standard) และปัจจัยด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.153 สถิติที่ที่ (t-value) เท่ากับ 1.515 ซึ่งค่าสถิติทีต่ำกว่าค่าวิกฤต (1.96) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต (Living Standard) ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาพจิตที่ดี (Psychological Well-Being) และปัจจัยด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.169 สถิติที่ที่ (t-value) เท่ากับ 1.474 ซึ่งค่าสถิติทีต่ำกว่าค่าวิกฤต (1.96) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านสุขภาพจิตที่ดี (Psychological Well-Being) ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ระหว่างปัจจัยด้านการใช้เวลา (Time Use) และปัจจัยด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.071 สถิติที่ที่ (t-value) เท่ากับ 0.668 ซึ่งค่าสถิติทีต่ำกว่าค่าวิกฤต (1.96) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านด้านการใช้เวลา (Time Use) ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ระหว่างปัจจัยด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) และภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.709*** สถิติที่ที่ (t-value) เท่ากับ 14.859 ซึ่งค่าสถิติทีสูงกว่าค่าวิกฤต (1.96) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงต่อชื่อเสียงของแบรนด์ (Brand Image) อย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ระหว่างปัจจัยด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) และชื่อเสียงองค์กร (Corporate Reputation) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.698*** สถิติที่ที่ (t-value) เท่ากับ 13.429 ซึ่งค่าสถิติทีสูงกว่าค่าวิกฤต (1.96) แสดง

ให้เห็นว่าปัจจัยด้านด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงต่อชื่อเสียงองค์กร (Corporate Reputation) อย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ระหว่างปัจจัยด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) และผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.692*** สถิติที่ที่ (t-value) เท่ากับ 14.297 ซึ่งค่าสถิติทีสูงกว่าค่าวิกฤต (1.96) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance) อย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ระหว่างปัจจัยด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) และความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholder Satisfaction) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.725*** สถิติที่ที่ (t-value) เท่ากับ 16.336 ซึ่งค่าสถิติทีสูงกว่าค่าวิกฤต (1.96) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงต่อความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholder Satisfaction) อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.10 ผลทดสอบอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมในแบบจำลอง

ตัวแปร	อิทธิพล	ตัวแปรตาม				
		WP	BRA	CORP	STA	FIN
PSY	DE	0.169	-	-	-	-
	IE	-	0.120	0.118	0.122	0.117
	TE	0.169	0.120	0.118	0.122	0.117
HEA	DE	-0.138	-	-	-	-
	IE	-	-0.098	-0.096	-0.100	-0.095
	TE	-0.138	-0.098	-0.096	-0.100	-0.095
TIM	DE	0.071	-	-	-	-
	IE	-	0.050	0.050	0.051	0.049
	TE	0.071	0.050	0.050	0.051	0.049
EDU	DE	-0.032	-	-	-	-
	IE	-	-0.023	-0.022	-0.023	-0.022
	TE	-0.032	-0.023	-0.022	-0.023	-0.022
LIV	DE	-0.153	-	-	-	-
	IE	-	-0.108	-0.107	-0.111	-0.106
	TE	-0.153	-0.108	-0.107	-0.111	-0.106
GOO	DE	0.382***	-	-	-	-
	IE	-	0.271***	0.267***	0.277***	0.265***
	TE	0.382***	0.271***	0.267***	0.277***	0.265***
CUL	DE	0.273***	-	-	-	-
	IE	-	0.194***	0.191***	0.198***	0.189***
	TE	0.273***	0.194***	0.191***	0.198***	0.189***
COM	DE	0.058	-	-	-	-
	IE	-	0.041	0.040	0.042	0.040
	TE	0.058	0.041	0.040	0.042	0.040

ตารางที่ 4.10 ผลทดสอบอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมในแบบจำลอง (ต่อ)

ตัวแปร	อิทธิพล	ตัวแปรตาม				
		WP	BRA	CORP	STA	FIN
ENV	DE	0.320***	-	-	-	-
	IE	-	0.227**	0.224**	0.232**	0.222**
	TE	0.320***	0.227**	0.224**	0.232**	0.222**
WP	DE	-	0.709***	0.698***	0.725***	0.692***
	IE	-	-	-	-	-
	TE	-	0.709***	0.698***	0.725***	0.692***
R^2		0.749	0.503	0.488	0.525	0.478

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

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($1.96 \leq$ t-value < 2.576)

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($2.576 \leq$ t-value < 3.290)

*** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 ($3.290 \leq$ t-value)

จากตารางที่ 4.10 เมื่อพิจารณาอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามต่าง ๆ ทั้งตัวแปรภายนอก (External Endogenous Variable) และตัวแปรแฝง (Internal Endogenous Variable) พบว่าความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) มากที่สุด (DE = 0.382) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) (DE = 0.320) และปัจจัยด้านภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural Resilience and Promotion) (DE = 0.273)

ภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) มากที่สุด (DE =0.709) รองลงมาคืออิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) (IE = 0.271) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) (IE = 0.227) และปัจจัยด้านภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural Resilience and Promotion) (IE = 0.194)

ชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) มากที่สุด (DE =0.698) รองลงมาคืออิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) (IE = 0.267) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) (IE = 0.224) และปัจจัยด้านภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural Resilience and Promotion) (IE = 0.191)

ความพอใจของผู้เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholder Satisfaction) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) มากที่สุด (DE =0.725) รองลงมาคือ

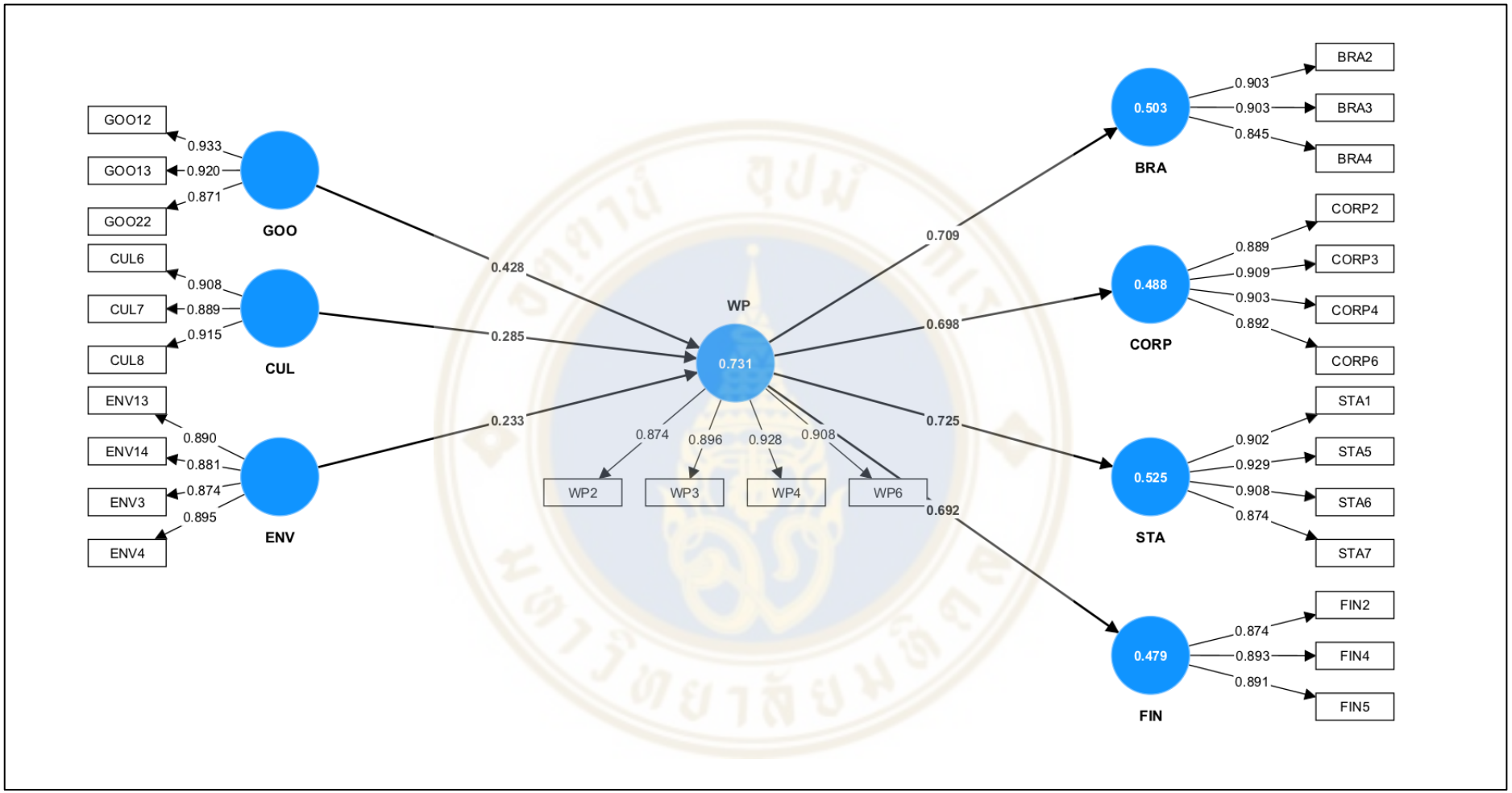
อิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) (IE = 0.277) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) (IE = 0.232) และปัจจัยด้านภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural Resilience and Promotion) (IE = 0.198)

ผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) มากที่สุด (DE =0.692) รองลงมาคืออิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) (IE = 0.265) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) (IE = 0.2222) และปัจจัยด้านภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural Resilience and Promotion) (IE = 0.189)

เมื่อพิจารณา R^2 พบว่าภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Imge-BRA) สามารถอธิบายด้วยความสุขขององค์กร (Workplace Happiness-WP) ได้ร้อยละ 50.30 ชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation-CORP) สามารถอธิบายด้วยความสุขในองค์กร(Workplace Happiness-WP) ได้ร้อยละ 48.80 ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Satisfaction) สามารถอธิบายด้วยความสุขในองค์กร(Workplace Happiness-WP) ได้ร้อยละ 52.50 และผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance) สามารถอธิบายด้วยความสุขในองค์กร(Workplace Happiness-WP) ได้ร้อยละ 47.80

เมื่อพิจารณาค่า R^2 พบว่าความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) สามารถอธิบายด้วยสุขภาพจิตที่ดี (Psychological well-being - PSY) สุขภาพ (Health) การใช้เวลา (Time Use - TIM) การศึกษา (Education - EDU) คุณภาพชีวิต (Living Standard - LIV) ธรรมาภิบาล (Good Governance - GOO) ภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural Resilience and Promotion - CUL) ความสำคัญของชุมชน (Community Vitality - COM) สิ่งแวดล้อม (Environment - ENV) ได้ร้อยละ 74.90 และภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image) ชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation) ความพอใจของผู้เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholder Satisfaction) ผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance) สามารถอธิบายด้วยความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ได้ร้อยละ 50.30 48.80 52.50 และ 47.80 ตามลำดับ

เมื่อทำการพิจารณาทั้งค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาวะขององค์กร (Well-Being) ความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) รวมทั้งพิจารณาผลทดสอบอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมในแบบจำลองแล้วจึงสามารถสรุปแบบจำลองสุดท้าย (Final Model) ได้ตามรูปที่ 4-3



รูปที่ 4.3 แบบจำลองสุดท้าย (Final Model)

4.3.2 การทดสอบสมมุติฐานงานวิจัย

การทดสอบสมมุติฐานของการวิเคราะห์สมการเชิงโมเดลโครงสร้างแบบ PLS-SEM โดยใช้กระบวนการ Bootstrapping เพื่อทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางระดับนัยสำคัญ 0.05 และค่า t-value มีค่ามากกว่า 1.96 ซึ่งแสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางสนับสนุนสมมุติฐานงานวิจัย

ตารางที่ 4.12 ข้อสรุปสมมุติฐานของงานวิจัย

	สมมุติฐานที่ตั้งไว้	Path Coefficient	t-value	ผลการทดสอบ
H1	ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต (Living Standard) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)	-0.107	1.506	ปฏิเสธสมมุติฐาน
H2	ปัจจัยด้านการศึกษา (Education) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)	-0.022	0.323	ปฏิเสธสมมุติฐาน
H3	ปัจจัยด้านสุขภาพ (Health) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)	-0.096	1.114	ปฏิเสธสมมุติฐาน
H4	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)	0.224***	2.470	ยอมรับสมมุติฐาน
H5	ปัจจัยด้านความสำคัญของชุมชน (Community Vitality) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)	0.040	0.580	ปฏิเสธสมมุติฐาน
H6	ปัจจัยด้านการใช้เวลา (Time Use) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)	0.050	0.660	ปฏิเสธสมมุติฐาน
H7	ปัจจัยด้านสุขภาพจิตที่ดี (Psychological well-being) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)	0.118	1.425	ปฏิเสธสมมุติฐาน

ตารางที่ 4.12 ข้อสรุปสมมุติฐานของงานวิจัย

	สมมุติฐานที่ตั้งไว้	Path Coefficient	t-value	ผลการทดสอบ
H8	ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)	0.267***	3.763	ยอมรับสมมุติฐาน
H9	ปัจจัยด้านภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural resilience and promotion) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation)	0.191***	3.417	ยอมรับสมมุติฐาน
H10	ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต (Living Standard) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)	-0.108	1.508	ปฏิเสธสมมุติฐาน
H11	ปัจจัยด้านการศึกษา (Education) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)	-0.023	0.323	ปฏิเสธสมมุติฐาน
H12	ปัจจัยด้านสุขภาพ (Health) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)	-0.092	1.129	ปฏิเสธสมมุติฐาน
H13	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)	0.227***	2.516	ยอมรับสมมุติฐาน
H14	ปัจจัยด้านความสำคัญของชุมชน (Community Vitality) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)	0.041	0.585	ปฏิเสธสมมุติฐาน
H15	ปัจจัยด้านการใช้เวลา (Time Use) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)	0.050	0.665	ปฏิเสธสมมุติฐาน

ตารางที่ 4.12 ข้อสรุปสมมุติฐานของงานวิจัย (ต่อ)

	สมมุติฐานที่ตั้งไว้	Path Coefficient	t-value	ผลการทดสอบ
H16	ปัจจัยด้านสุขภาพจิตที่ดี (Psychological well-being) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)	0.120	1.454	ปฏิเสธสมมุติฐาน
H17	ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)	0.271***	3.951	ยอมรับสมมุติฐาน
H18	ปัจจัยด้านภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural resilience and promotion) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image)	0.194***	3.283	ยอมรับสมมุติฐาน
H19	ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต (Living Standard) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)	-0.106	1.523	ปฏิเสธสมมุติฐาน
H20	ปัจจัยด้านการศึกษา (Education) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)	-0.022	0.326	ปฏิเสธสมมุติฐาน
H21	ปัจจัยด้านสุขภาพ (Health) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)	-0.095	1.135	ปฏิเสธสมมุติฐาน
H22	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)	0.222***	2.589	ยอมรับสมมุติฐาน
H23	ปัจจัยด้านความสำคัญของชุมชน (Community Vitality) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)	0.040	0.588	ปฏิเสธสมมุติฐาน

ตารางที่ 4.12 ข้อสรุปสมมุติฐานของงานวิจัย (ต่อ)

	สมมุติฐานที่ตั้งไว้	Path Coefficient	t-value	ผลการทดสอบ
H24	ปัจจัยด้านการใช้เวลา (Time Use) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)	0.049	0.663	ปฏิเสธสมมุติฐาน
H25	ปัจจัยด้านสุขภาพจิตที่ดี (Psychological well-being) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)	0.117	1.441	ปฏิเสธสมมุติฐาน
H26	ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)	0.265***	3.810	ยอมรับสมมุติฐาน
H27	ปัจจัยด้านภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural resilience and promotion) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance)	0.189***	3.381	ยอมรับสมมุติฐาน
H28	ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต (Living Standard) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders Satisfaction)	-0.111	1.502	ปฏิเสธสมมุติฐาน
H29	ปัจจัยด้านการศึกษา (Education) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders Satisfaction)	-0.023	0.326	ปฏิเสธสมมุติฐาน
H30	ปัจจัยด้านสุขภาพ (Health) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders Satisfaction)	-0.100	1.122	ปฏิเสธสมมุติฐาน

ตารางที่ 4.12 ข้อสรุปสมมุติฐานของงานวิจัย (ต่อ)

	สมมุติฐานที่ตั้งไว้	Path Coefficient	t-value	ผลการทดสอบ
H31	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders Satisfaction)	0.232***	2.560	ยอมรับสมมุติฐาน
H32	ปัจจัยด้านความสำคัญของชุมชน (Community Vitality) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders Satisfaction)	0.042	0.583	ปฏิเสธสมมุติฐาน
H33	ปัจจัยด้านการใช้เวลา (Time Use) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders Satisfaction)	0.051	0.666	ปฏิเสธสมมุติฐาน
H34	ปัจจัยด้านสุขภาพจิตที่ดี (Psychological well-being) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders Satisfaction)	0.122	1.448	ปฏิเสธสมมุติฐาน
H35	ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders Satisfaction)	0.277***	3.903	ยอมรับสมมุติฐาน
H36	ปัจจัยด้านภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural resilience and promotion) มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders Satisfaction)	0.198***	3.356	ยอมรับสมมุติฐาน

หมายเหตุ * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($1.96 \leq$ t-value < 2.576)

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($2.576 \leq$ t-value < 3.290)

*** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 ($3.290 \leq$ t-value

บทที่ 5
อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี และความสุขขององค์กรที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนในกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ในการวิจัยครั้งนี้มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ กลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) จำนวน 140 ราย สำหรับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ แบบการวัดผลครั้งเดียว โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และนำผลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ทางสถิติแบบ PLS-SEM การประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation) การประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment) โดยมีการประเมินค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก (Outer Loading) การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การวัดความตรงเชิงสอดคล้องของข้อคำถาม (Convergent Validity) การวัดค่าน้ำหนักไขว้ (Cross Loading) การวัดความเที่ยงตรงของตัวแบบในภาพรวม (Goodness of Fit; GOF) รวมทั้งการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัวกับตัวแปรตาม และกระบวนการ Bootstrapping เพื่อดูระดับนัยสำคัญทางสถิติว่ายอมรับหรือปฏิเสธสมมุติฐานงานวิจัยหรือไม่ อีกทั้งยังมีการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมที่มีต่อตัวแปรตามอีกด้วย โดยในเนื้อหาบทนี้ประกอบด้วย

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะของงานวิจัย

5.4 ข้อจำกัดของงานวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มคนวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ในเรื่องของสุขภาวะที่ดี (Well-Being) ความสุขในองค์กร (Workplace Happiness) ที่มีผลกระทบต่อผลลัพธ์ของการดำเนินงานองค์กร จำนวน 140 ตัวอย่าง สามารถสรุปงานวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไป มีรายด้านต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

ระดับความคิดเห็นด้านสุขภาวะดีที่ (Well-Being) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านการศึกษา (Education) ด้านคุณภาพชีวิต (Living Standard) ด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้านภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural resilience and promotion) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) ในระดับเห็นด้วนมากที่สุด ส่วนด้านสุขภาพจิตที่ดี (Psychological well-being) ด้านสุขภาพ (Health) ด้านการใช้เวลา (Time Use) อยู่ในระดับเห็นด้วย

ระดับความคิดเห็นต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็นต่อผลลัพธ์ของการดำเนินงานองค์กร (Sustainable Performance Outcome: SPO) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image) ชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation) ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนด้านผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance) ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี (Well-Being) ที่มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลลัพธ์ของการดำเนินงานองค์กร (Sustainable Performance Outcome: SPO)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี (Well-Being) ทั้ง 9 ปัจจัย ประกอบด้วย ด้านสุขภาพจิตที่ดี (Psychological well-being) สุขภาพ (Health) การใช้เวลา (Time Use) การศึกษา (Education) คุณภาพชีวิต (Living Standard) ธรรมาภิบาล (Good Governance) ภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural Resilience and Promotion) ความสำคัญของชุมชน (Community Vitality) สิ่งแวดล้อม (Environment) พบว่ามี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล (Good Governance) สิ่งแวดล้อม (Environment) ภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural Resilience and Promotion) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลลัพธ์ของการดำเนินงาน

ในองค์กร (Sustainable Performance Outcome: SPO) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image) ชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation) ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder Satisfaction) และผลการดำเนินงานด้านการเงิน (Financial Performance) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณัฐ แสนทวีสุข (2561) ที่ศึกษา ปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ตามแนวคิด Honeybee Leadership กรณีศึกษาประเภทธุรกิจที่ปรึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จขององค์กร

งานวิจัยที่กล่าวถึง ปัจจัยด้านธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การดำเนินการในองค์กร (Sustainable Performance Outcome: SPO) จิระถาวรฤกษ์ (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนในธุรกิจการให้บริการขยายตลาดตามแนวคิด Honeybee Leadership ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจทั้ง 13 ปัจจัย หนึ่งในนั้นคือการมีหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาลในองค์กร การวางแผนในระยะยาว มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานในธุรกิจ นอกจากนี้ในงานวิจัยของ กุณวงศ์ (2557) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลขอธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและภาพลักษณ์ที่ดีต่อความยั่งยืนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่าธรรมาภิบาลมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากที่สุด รองลงมาคือ ธรรมาภิบาลมีอิทธิพลทางตรงต่อภาพลักษณ์ที่ดี และธรรมาภิบาลมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยั่งยืน ในงานวิจัยของ Radbourne (2003) ได้ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างการดูแลกำกับกิจการ (Governance) และชื่อเสียงขององค์กรในคณะกรรมการศิลปะไม่แสวงหากำไร พบว่าการที่องค์กรมีธรรมาภิบาลจะช่วยให้มั่นใจถึงประสิทธิผลขององค์กรและการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้เกิดการตั้งคำถามและสะท้อนตรึกตรองกับตนเอง (Continuous Reflection) และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เช่นเดียวกันก็ช่วยสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร (Corporate Reputation) นอกจากนี้ในงานวิจัยของ ภริมา (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่องหลักธรรมาภิบาลสู่องค์กรแห่งความสุข (The good governance to make of organization) กล่าวว่าการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล 6 อย่าง จะสร้างความเข้มแข็งของบุคลากรไปสู่หลักการบริหารจัดการองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อมโดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่าอันจะนำไปสู่การครองใจคนให้มีความสุขในการงาน

งานวิจัยที่กล่าวถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) ที่ส่งผลผลลัพธ์การดำเนินการในองค์กร (Sustainable Performance Outcome: SPO) Apaipakdi (2020) ได้ทำงานวิจัยบรรยากาศองค์กรแห่งความสุข คนเบิกบานงานสำเร็จ Happy Environment in Workplace: Happy Workers and Achieve Goals พบว่าความสุขของการทำงานอยู่ที่บรรยากาศขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้คนรักงาน

รักองค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทมุ่งมั่นกับงานเป็นองค์กรแห่งความสุข และจะส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์กรนั่นก็คือ คนสำเร็จ งานสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Srisasua (2018) ที่ได้ศึกษาความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและสิ่งแวดล้อมทางกายภายภาพ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญ การจากวิเคราะห์ผู้วิจัยเห็นว่าในปัจจุบันกลุ่มเจนเนเรชั่น Y และ Z ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีประชากรกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) เป็นกลุ่มคนที่ให้ความสำคัญกับเรื่องสิ่งแวดล้อม (Environment) ในที่ทำงานมากทั้งสิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพ เช่น อากาศ เฟอร์นิเจอร์ และกระบวนการที่ปรากฏในสถานที่ประกอบการ และสิ่งแวดล้อมทางจิตสังคม เช่น ทัศนคติ ความเชื่อขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ หากองค์กรใดที่มีสภาพแวดล้อมที่ไม่สนับสนุนทั้งสุขภาพกายและใจต่อพนักงานแล้วก็เป็นเรื่องยากที่จะสร้างความสุขในองค์กรและความสำเร็จขององค์กรแบบยั่งยืนได้เช่นเดียวกัน

มีงานวิจัยที่สอดคล้องกับเรื่องภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม (Cultural Resilience and Promotion) ซึ่งส่งผลต่อผลลัพธ์ของการดำเนินงานในองค์กร (Sustainable Performance Outcome: SPO) ในงานวิจัยของ กัญจน์ณภัสร์ (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ตามแนวคิด Honeybee Leadership กรณีศึกษาประเภทธุรกิจที่ปรึกษาในเขตกรุงเทพมหานครพบว่าด้านวัฒนธรรมขององค์กรเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในองค์กร ในงานวิจัยของ ณัฐณิชา (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ตามแนวคิด Honeybee Leadership กรณีศึกษาธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่แห่งหนึ่งพบว่ามีปัจจัย 6 ประการ คือ ปัจจัยด้านความไว้วางใจ ปัจจัยด้านคุณภาพของงาน ปัจจัยด้านการมีจริยธรรมและธรรมาภิบาลในองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านการแบ่งปันความรู้ และปัจจัยด้านการวางแผนการดำเนินงานในองค์กรระยะยาว ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ที่รับรู้ได้ จากการวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่องค์ใดมีการสนับสนุน ผลักดัน ส่งเสริมความหลายหลายทางวัฒนธรรมทั้งในระดับท้องถิ่น เช่น ภาษา ศิลปะ เทศกาลต่าง ๆ กิจกรรมทางศาสนา หรือการสนับสนุนให้ตระหนักถึงความเท่าเทียมกันทางเพศ จะส่งผลต่อการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของสังคมในมิติทางวัฒนธรรมจึงจะทำให้เกิดความเข้มแข็งทางสังคม องค์กร การมีความร่วมไม้ร่วมมือ แล้วนำไปสู่การที่สร้างองค์กรได้อย่างมีความสุขและนำมาซึ่งการผลการดำเนินงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้จากการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบว่าปัจจัยด้านสุขภาพจิตที่ดี (Psychological Well-Being) สุขภาพ (Health) การใช้เวลา (Time Use) การศึกษา (Education) คุณภาพชีวิต (Living Standard) ความสำคัญของชุมชน (Community Vitality) ทั้ง 6 ปัจจัย เป็นปัจจัยไม่มีอิทธิพลต่อความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลลัพธ์ของการดำเนินงานในองค์กร (Sustainable Performance Outcome: SPO)

ปัจจัยด้านสุขภาพจิตที่ดี (Psychological Well-Being) ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Qamar Abbas Mangi Jai Kishan (2021) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาพจิตที่ดี (Psychological Well -Being) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในที่ทำงาน

ปัจจัยด้านสุขภาพ (Health) ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ(Chitwattanakorn, 2021) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านสุขภาพดี มีอิทธิพลต่อการสร้างความสุขในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านการใช้เวลา (Time Use) ไม่สอดคล้องกับChitwattanakorn (2021) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของการบริหารเวลา การเห็นคุณค่าในตัวเอง การรับรู้ความสามารถในตัวเองที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่าการจัดสรรเวลา การบริหารเวลาสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานได้

ปัจจัยด้านการศึกษา (Education) ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาณัฐ แสนทวีสุข (2561), ภรพรรณ จิระถาวรฤกษ์ (2560) ที่ผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร การแบ่งปันความรู้และการรักษาความรู้ในองค์กร การให้คุณค่าของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในที่ทำงานและความสำเร็จขององค์กร

ด้านคุณภาพชีวิต (Living Standard) ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saringkhan, Chienwattanasook, and Chalearnsook (2018) ที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ และด้านความเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพการทา งานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ G. Portier, M. Mathonnet (2021) ที่ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตที่ไม่ดีเกิดจากความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับผู้บริหาร การไม่มีอิสระทางการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความสุขในที่ทำงาน

ด้านความสำคัญของชุมชน (Community Vitality) ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระถาวรฤกษ์ (2560) ที่ผลการศึกษาพบว่า การมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม การมีความรับผิดชอบ

ต่อสังคม การรับรู้ของลูกค้าเกี่ยวกับ โครงการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ส่งผลดีต่อชื่อเสียงขององค์กร มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่ออย่างมากต่อการบอกต่อแบบปากต่อปาก และผลการดำเนินงานของบริษัท

5.3 ข้อเสนอแนะผู้บริหาร

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี (Well-Being) ทั้ง 9 ปัจจัยและความสุขขององค์กรที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืน แสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารต้องการสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานในองค์กรอย่างยั่งยืน ในกลุ่มพนักงานวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) ที่ในอนาคตจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรแล้วนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ 3 ปัจจัย นั่นคือ การมีธรรมาภิบาลที่ดี (Good Governance) การมีสิ่งแวดล้อม (Environment) และภูมิคุ้มกันด้านวัฒนธรรม (Cultural Resilience and Promotion) ที่ดี

หากผู้บริหารต้องการเพิ่มความสำเร็จด้านการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารควรเริ่มจากการมีธรรมาภิบาลที่ดีในองค์กร กล่าวคือ การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ เน้นการมีส่วนร่วมในการจัดการภายในองค์กรโดยคำนึงถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้เกิดการเติบโตอย่างยั่งยืนของการดำเนินการธุรกิจ ในปัจจุบันมีนักวิชาการตลอดจนองค์กรต่าง ๆ ได้กำหนดกรอบและขอบเขตของหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักพื้นฐาน 6 ประการคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า (Ferrara, 2012) ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น จะทำให้องค์กรมีกฎเกณฑ์และกลไกในการบริหารงานที่ดี มีระบบความโปร่งใส จะนำมาซึ่งความน่าเชื่อถือและศรัทธาต่อองค์กรนั้น ๆ รวมทั้งทำให้การดำเนินงานขององค์กรในภาพรวมมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและความคุ้มค่าสูงสุด

นอกจากนี้ผู้บริหารควรคำนึงถึงการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน (Apaipakdi, 2020) ได้ให้ข้อเสนอว่าความสุขของคนทำงานอยู่ที่การได้ทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข ซึ่งจะส่งผลให้คนรักงาน รักองค์กร พร้อมจะทุ่มเทและมุ่งมั่นไปกับการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขคือ สถานที่ที่ทำงาน ความรักในการทำงาน วิธีการทำงานแบบสร้างสรรค์ ความเป็นกัลยานิมิตรที่ดีในที่ทำงาน และทัศนคติที่ดีในการทำงาน ทั้งนี้บรรยากาศของการทำงานขององค์กรแห่งความสุขนั้นเกิดขึ้นได้เพราะความร่วมมือกันของสมาชิกทุกคนไม่ได้เป็นหน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง แต่ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกให้มีความสุขไม่เพียงแต่สร้างสิ่งแวดล้อมเชิงกายภาพเท่านั้น แต่ผู้บริหารควร

คำนึงถึงด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมเชิงจิตวิทยา และด้านสังคม ยกตัวอย่างเช่น การมีเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานมีความพร้อม ทันสมัย อากาศถ่ายเท ลักษณะเสียง แสง การจัดชั่วโมงการทำงาน งานที่ทำมีการพัฒนาอยู่เสมอ มีการสื่อสารในองค์กรที่ชัดเจน หรือการสร้างวิธีการทำงานแบบใหม่ที่สร้างสรรค์จะช่วยท้าทายและทำให้คนที่ทำงานรู้สึกกระตือรือล้น ตื่นเต้นที่ตำทำงานอยู่เสมอ เมื่อองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งความสุขได้แล้วนั้นจึงจะเป็นปัจจัยที่จะทำให้การดำเนินงานราบรื่น สนุกกับงานที่ทำ เกิดความภาคภูมิใจเห็นคุณค่าของงานที่ทำและจะชาวยกันขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นเอง

ในด้านภูมิคุ้มกันด้านวัฒนธรรม (Cultural Resilience and Promotion) แน่นอนว่าในแต่ละองค์กรพนักงานทุกคนล้วนมีความเชื่อ หรือสิ่งที่ยึดถือปฏิบัติที่แตกต่างกันสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารจะสามารถทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้นคือการที่ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทางความเชื่อให้อิสระต่อความคิดและความเชื่อของพนักงานแต่ละคนได้ เช่น อนุญาตให้พนักงานแต่ตัวตามเพศสภาพ หรือเข้าร่วมกิจกรรมตามความเชื่อของแต่ละคนได้และไม่ปิดกันความอิสระเสรีทางความคิด เมื่อผู้บริหารสามารถสร้างองค์กรที่ยอมรับความหลากหลายของวัฒนธรรมและคติความเชื่อแต่ละบุคคลได้แล้ว จะนำองค์กรไปส่งองค์กรแห่งความสุข และจะส่งผลต่อการดำเนินงานภายในองค์กรต่อไป

5.4 ข้อเสนอแนะของงานวิจัย

1) หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติมควรเพิ่มให้มีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสัมภาษณ์ ควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมในหลายมิติ เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกมามาประกอบวิเคราะห์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นและมีความน่าเชื่อถือให้กับงานวิจัยในครั้งต่อไป
2) เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเสนอให้ใช้กรอบแนวคิดเดียวกันนี้เพื่อทำการศึกษาวิจัยกับประชากรในเจเนอเรชั่นอื่น ๆ ประกอบด้วยเนื่องจากในองค์กรยังมีพนักงานที่หลากหลายช่วงวัย
3) หากมีการเก็บข้อมูลในครั้งต่อไป ผู้วิจัยแนะนำว่าควรจะเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น

5.5 ข้อจำกัดของงานวิจัย

1) งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเบื้องต้นที่ทดสอบกลุ่ม ควรมีการเก็บตัวอย่างเพิ่มมากขึ้น และควรขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้น
2) การศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี (Well-Being) ทั้ง 9 ปัจจัยและความสุขขององค์กร (Workplace Happiness) ที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืน ผู้วิจัยพบว่ามีข้อจำกัดสำหรับงานวิจัยคือ งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาตัวแปรในกลุ่มตัวอย่างวัยเริ่มทำงาน (First Jobber) อาจทำให้งานวิจัยนี้ไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มช่วงอายุอื่น ๆ ได้
3) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างกว่าร้อยละ 80-90 เป็นกลุ่มพนักงานระดับต้นที่อายุการทำงานไม่เกิน 4 ปี อาจไม่ได้ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้บริหาร หรือทราบเรื่องเชิงลึกในองค์กรมากนัก ทำให้มุมมองการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อองค์กร และผู้บริหารอาจแตกต่างกันออกไปจากกลุ่มพนักงานระดับกลาง และระดับสูง ดังนั้นงานวิจัยนี้สะท้อนเพียงบางส่วนขององค์กรเท่านั้น

บรรณานุกรม

หฤทัยทิพย์ กุณวงศ์. (2557). อิทธิพลของธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและภาพลักษณ์ที่ดีต่อ ความยั่งยืนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง.

ภรพรรณ จิระถาวรฤกษ์. (2560). ศึกษาปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยุ่งยืนในธุรกิจการให้บริการขยายตลาดตามแนวคิด Honeybee leadership. Retrieved from tps://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2242

ระพีพรรณ ฉลองสุข. (2556). สิทธิในสุขภาวะ. (Vol. 8 No. 1 (2013): JANUARY - JUNE 2013). doi:https://doi.org/10.14456/tbps.2013.4

สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน.

บุรินทร์ เทพสาร, และ อภิภา ปรัชญพฤทธิ์. (2560). ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. (Vol. 45 No. 3 (2017): วารสารครุศาสตร์ ปีที่ 45 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2560)).

วิสุทธิ บุญญะโสภิต. (2561). บทวิจารณ์หนังสือ: สุขภาวะองค์รวมแนวพุทธ. *Journal of Humanities Naresuan University,* 15(2), 115-124.

กานต์วศรี บุญหยง. (2561). ปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร สถานภาพทางการเงินขององค์กร และความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานรับรู้ได้ตามแนวคิด Honeybee Leadership บริษัทอุตสาหกรรมด้านอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง. สืบค้นจาก https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3141

อมรเศรษฐ์ ปัญญาเวชมนตรี. (2562). กรณีศึกษาปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนในธุรกิจให้บริการด้านสุขภาพแบบองค์รวมตามแนวคิด Honeybee leadership.

มรกต พรพิบูลย์. (2557). แนวคิดด้านการรับผิดชอบต่อสังคม ของธุรกิจกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน. สืบค้นจาก https://www.sbdithailand.com/knowledges.php#latest1

บรรณานุกรม (ต่อ)

กัญยาภักษณ์ พะระนะพันธ์, และ สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ. (2556). การเป็นองค์กรแห่งความสุขกับการจัดการความรู้และการมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย มหิดล. *Journal of Educational Administration, Silpakorn University,* 3(2), 117-127.

พิกุล พุ่มช้าง, และ ปริญญา มีสุข. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts),* 10(2), 647-663.

จินดาวรรณ รามทอง. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์.

วรรณภา ลือกิตินันท์. (2560). ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร. *Panyapiwat Journal,* 9(3), 55-66.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, และ ยุพิน อังสุโรจน์. (2555). ปัจจัยส่วนบุคคลการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. *Thai Journal of Nursing Council,* 19(2), 26-26.

ภูวดล ศิริพงษ์. (2563). ความสุขมวลรวมประชาชาติกับการพัฒนา Gross National Happiness and Development. วารสารโรงเรียนนายเรือ, 42-47.

อัจจิมา สกุลมงคลลาภ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดธุรกิจขนาดใหญ่ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. สืบค้นจาก https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/2896

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.). (2554). องค์กรเปี่ยมสุข Happy Workplace.

กัญญาณัฐ แสนทวีสุข, และ สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว. (2552). การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ ตามแนวคิด Honeybee leadership กรณีศึกษาประเภทธุรกิจที่ปรึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3257

บรรณานุกรม (ต่อ)

พลอยชมพู อยู่สบาย. (2563). การศึกษาคุณลักษณะและคุณค่าที่อยู่เบื้องหลังการ ตัดสินใจใช้บริการนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ของกลุ่มนักศึกษาโดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีลำดับขั้นทางจิตวิทยา= APPLYING THE MEANS-END CHAIN THEORY TO EXPLORE DECISION-MAKING ON STOCKBROKING SERVICES OF STUDENT INVESTOR.

กัญจน์ณภัสร์ อัศวเศรษฐาภร. (2562). การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้และความพึงพอใจของพนักงานในธุรกิจให้บริการโครงข่ายโทรคมนาคม ตามแนวคิด Honeybee Leadership.สืบค้นจาก https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3249

ชาญชัย อินทรประวัติ. (2540). การพัฒนาคุณภาพชีวิต. สืบค้นจาก http://sutir.sut.ac.th:8080/jspui/handle/123456789/8928

ถนอมศรี ฮุนศรีนพรัตน์. (2561). การศึกษาปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้และความพึงพอใจของพนักงานตามแนวคิด Honeybee leadership ในธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายยาและเวชภัณฑ์. สืบค้นจาก https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3130

Apaipakdi, K. (2020). บรรยากาศ องค์กร แห่ง ความ สุข: คน เบิกบาน งาน สำเร็จ. *Journal of MCU Humanities Review,* 6(1), 315-331.

Avery, G. C., & Bergsteiner, H. (2010). *Honeybees & locusts: The business case for sustainable leadership*: Allen & Unwin.

Burton, G. (2010). *Media and society*: *Critical perspectives*: McGraw-Hill Education (UK).

Carruthers, C. P., & Hood, C. D. (2007). Building a life of meaning through therapeutic recreation: The leisure and well-being model, part I. *Therapeutic Recreation Journal,* 41(4), 276.

Chin, W. W. (1998). Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling. In (pp. vii-xvi): JSTOR.

Chitwattanakorn, T. (2021). การสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี. *panya,* 28(3), 84-94.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Clark, A., Layard, R., & Senik, C. (2012). The causes of happiness and misery. doi:http://issuu.com/earthinstitute/docs/world-happiness-report

Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). Participation's place in rural development: seeking clarity through specificity. *World development,* 8(3), 213-235.

Dyllick, T., & Hockerts, K. (2002). Beyond the business case for corporate sustainability. *Business strategy and the environment,* 11(2), 130-141.

F. Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *European Business Review,* 26(2), 106-121. doi:10.1108/EBR-10-2013-0128

Fenwick-Smith, A., Dahlberg, E. E., & Thompson, S. C. (2018). Systematic review of resilience-enhancing, universal, primary school-based mental health promotion programs. *BMC psychology,* 6(1), 1-17.

Ferrara, F. (2012). The legend of King Prajadhipok: Tall tales and stubborn facts on the seventh reign in Siam. *Journal of Southeast Asian Studies,* 43(1), 4-31.

Gray, R. (2007). *A climate of success*: Routledge.

Hair, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In.

Hair, J. F., Ortinau, D. J., & Harrison, D. E. (2010). *Essentials of marketing research* (Vol. 2): McGraw-Hill/Irwin New York, NY.

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice,* 19(2), 139-152.

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long range planning,* 46(1-2), 1-12.

Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Helm, S., Eggert, A., & Garnefeld, I. (2010). Modeling the impact of corporate reputation on customer satisfaction and loyalty using partial least squares. In *Handbook of partial least squares* (pp. 515-534): Springer.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing*: Emerald Group Publishing Limited.

Henseler, J., & Sarstedt, M. (2013). Goodness-of-fit indices for partial least squares path modeling. *Computational statistics,* 28(2), 565-580.

Heylighen, F. (2006). Why is Open Access Development so Successful? Stigmergic organization and the economics of information. *arXiv preprint cs/*0612071.

Kaeodumkoeng, K., Thummakul, D., Prasertsin, U., Sinjindawong, S., & Makmee, P. (2012). The development of happy workplace index. *Int J Bus Manag,* 1, 527-536.

Kainzbauer, A., & Phajonariphai, S. (2018). Happiness at work: an analysis of the operational department employees in the banking industry.

Kantabutra, S. (2014). Measuring corporate sustainability: A Thai approach. *Measuring Business Excellence*.

Kaunhoven, R. J., & Dorjee, D. (2017). How does mindfulness modulate self-regulation in pre-adolescent children? An integrative neurocognitive review. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews,* 74, 163-184.

Konradt, U., Christophersen, T., & Schaeffer-Kuelz, U. (2006). Predicting user satisfaction, strain and system usage of employee self-services. *International Journal of Human-Computer Studies,* 64(11), 1141-1153.

Kuawiriyapan, S., & Suwannamek, O. (2020). รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้บริโภคกลุ่มเจเนอเรชั่นแซท. In. Thailand, Australia: คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Lee, S., Bulut, O., & Suh, Y. (2017). Multidimensional extension of multiple indicators multiple causes models to detect DIF. *Educational and Psychological Measurement,* 77(4), 545-569.

Lee, V. S., Chandarana, H., Hecht, E., Taouli, B., & Sigmund, E. E. (2011). Comparison of biexponential and monoexponential model of diffusion weighted imaging in evaluation of renal lesions: preliminary experience. *Investigative radiology,* 46(5), 285-291.

Lowry, P. B., & Gaskin, J. (2014). Partial least squares (PLS) structural equation modeling (SEM) for building and testing behavioral causal theory: When to choose it and how to use it. *IEEE transactions on professional communication,* 57(2), 123-146.

Manion, J. (2003). Joy at work!: Creating a positive workplace. *JONA: The Journal of Nursing Administration,* 33(12), 652-659.

Martin, A. J., Jones, E. S., & Callan, V. J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Journal of work and organizational psychology,* 14(3), 263-289.

McSherry, R., & Pearce, P. (2016). What are the effective ways to translate clinical leadership into health care quality improvement? *Journal of Healthcare Leadership,* 8, 11.

Mundy, P., & Gomes, A. (1998). Individual differences in joint attention skill development in the second year. *Infant behavior and development,* 21(3), 469-482.

Nikolic, B., & Robinson, D. (2013). A Pathway to Sustainable Business Success in SMEs Through Innovative Leadership Processes and Synergizing Principles. *Journal of American Business Review, Cambridge.,* 1, 1-11.

Radbourne, J. (2003). Performing on Boards: The Link Between Governance and Corporate Reputation in Nonprofit Arts Boards. *Corporate Reputation Review,* 6(3), 212-222. doi:10.1057/palgrave.crr.1540201

บรรณานุกรม (ต่อ)

Ratanachina, J., Rattananupong, T., & Sithisarankul, P. (2016). Millennial employees' work-life balance and associated factors. *Chulalongkorn Medical Journal,* 60(5), 509-521.

Saringkhan, B., Chienwattanasook, K., & Chalearnsook, J. (2018). บรรยากาศ องค์กร และ คุณภาพ ชีวิต การ ทำงาน ที่ มี ผล ต่อ ประสิทธิภาพ การ ทำงาน ของ พนักงาน (Organizational Environment and Working Life Quality Affecting Staff's Work Efficiency). *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies,* 7(1).

Schutt, M. K. A., & Felver, J. C. (2020). Mindfulness in education. *Mindfulness-based Interventions with Children and Adolescents: Research and Practice*, 57.

Singh, P. (2017). Managing and Mentoring The Millennials. *Human Capital,* 21(1), 45-47.

SRIPRASERTSUK, A., & Tuntivivat, S. (2019). *STRUCTURAL EQUATION MODELING OF WELL-BEING AT WORK OF ACADEMIC EMPLOYEES IN AUTONOMOUS UNIVERSITIES.* Srinakharinwirot University,

Srisasua, N. (2018). ความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทางานของข้าราชการและบุคลากร สานักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร. *Journal of Business Administration and Social Sciences Ramkhamhaeng University,* 1(2), 74-85.

Surachettho, P. S. (2021). การ ศึกษา กับ การ พัฒนา ความ เป็น มนุษย์. *The Journal of Institute of Trainer Monk Development,* 1(2), 81-92.

Suriyankietkaew, S. (2015). Leadership and management factors predicting performance outcomes and organisational sustainability in Thai SMEs: an empirical investigation.

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*.

Suriyankietkaew, S., & Avery, G. C. (2014). Employee satisfaction and sustainable leadership practices in Thai SMEs. *Journal of Global Responsibility*.

Suriyankietkaew, S., Gayle. (2016). Sustainable leadership practices driving financial performance: Empirical evidence from Thai SMEs. *Sustainability,* 8(4), 327.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Suriyankietkaew, S., & Kim, J. (2017). Integrating GNH into B.Grimm Group in Thailand. Proceedings of the 7th International Conference on Gross National Happiness on a theme: "GNH of Business". *Thimphu, Bhutan*.

Suriyankietkaew, S., & Kungwanpongpun, P. (2021). Strategic leadership and management factors driving sustainability in health-care organizations in Thailand. *Journal of Health Organization and Management*.

Tang, Y.-Y., Tang, R., & Gross, J. J. (2019). Promoting psychological well-being through an evidence-based mindfulness training program. *Frontiers in human neuroscience,* 13, 237.

Tenenhaus, M., Amato, S., & Esposito Vinzi, V. (2004). *A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modelling.* Paper presented at the Proceedings of the XLII SIS scientific meeting.

Vijittamadhammo, P. S., & Nakorn, P. N. (2017). พุทธ จิตวิทยา กับ การ ปรับ เปลี่ยน พฤติกรรม มนุษย์ ตาม หลัก สติปัฏฐาน 4. *Journal of Buddhist Psychology,* 2(2), 59-72.

Wiersema, M. F., & Bantel, K. A. (1992). Top management team demography and corporate strategic change. *Academy of Management journal,* 35(1), 91-121.

Wong, K. K.-K. (2013). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using SmartPLS. *Marketing Bulletin,* 24(1), 1-32.

Zumitzavan, V., & Michie, J. (2015). *Personal knowledge management, leadership styles, and organisational performance: A case study of the healthcare industry in Thailand*: Springer.