

8

การจัดการเพื่อความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนใน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

Management for the Sustainability of the Listed Companies in
the Stock Exchange of Thailand

ณัฐพร พันธุ์อุดม
Nattaporn Phan-Udom





การจัดการเพื่อความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

Management for the Sustainability of the Listed Companies in the Stock Exchange of Thailand

ณัฐพร พันธุ์อุดม¹
Nattaporn Phan-Udom

Received : July 1, 2019

Revised : July 31, 2019

Accepted : August 26, 2019

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ตัวแปรด้านนโยบายการบริหาร ด้านผู้นำองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เริ่มด้วยการวิจัยเชิงปริมาณจากนั้นทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อยืนยัน ประชากรการประกอบด้วยผู้ถือหุ้น ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารและพนักงาน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนาและวิเคราะห์สถิติแบบจำลองสมการโครงสร้าง จากนั้นใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นด้านนโยบายการบริหารและความยั่งยืนองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านผู้นำองค์กร วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ส่วนการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ที่ปรับแก้พบว่ามี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 12 ข้อ ส่วนใหญ่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ ยกเว้นสมมติฐานที่ 8 วัฒนธรรมองค์กรไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารจัดการ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญพบว่า วัฒนธรรมองค์กร และผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร นโยบายการบริหารเป็นปัจจัยที่ทำให้ธุรกิจ ดำเนินการไปได้ดีตามแผนและนำไปสู่ความสำเร็จ การสร้างบรรยากาศในการทำงานทำให้บุคลากรแต่ละคนมีการรับรู้และมีทัศนคติต่อองค์กรดีขึ้น ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันและสร้างความยั่งยืนต่อองค์กรได้ การบริหารจัดการองค์กรจะต้องมีแนวทางการพัฒนาโดยมุ่งมั่นสร้างประโยชน์สูงสุดต่อสังคม บริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม สร้างนวัตกรรมสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ทำให้มีผลประกอบการดีขึ้น เกิดความยั่งยืนต่อผู้ประกอบการ

คำสำคัญ : ความยั่งยืน; นโยบายการบริหาร; ผู้นำองค์กร; วัฒนธรรมองค์กร; บรรยากาศองค์กร

Abstract

The purpose of this research was to study the variable factors in relation to management policies, leadership, culture, organisation atmosphere, operations management the factors influencing the sustainability of listed companies in the Stock Exchange of Thailand, using mixed methods research, starting from quantitative research that is then confirmed through qualitative research. Population consisted of

¹ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 27 ซอยสมานฉันท์ สุขุมวิท42 กรุงเทพฯ 10110 โทรฯ : 092-2675555 e-mail : nattapudom@gmail.com

shareholders, experts, management and employees using questionnaire as tool, the analysis was done by descriptive statistics and structural equation modelling, in depth interview and content analysis, the research results revealed that management policy comments and organisation sustainability are at a moderate level. Comments on organisation leadership, organisation culture, organisation atmosphere and management are at a high level.

The analysis of structural equation modelling for modified relationships found harmony in empirical data, from the harmony index. The results from the tests of 12 hypotheses mostly match what had been set, except for the eighth hypothesis, which was that organisation culture doesn't have a direct positive influence on management. Interviews with experts confirmed that organisation culture and leadership plays an important role in the success or failure of the organisation. The management policy is the factor that makes business perform well in accordance with plans, and leads to success. Developing a working atmosphere makes each person aware and have a better attitude towards the organisation, resulting in work satisfaction commitment and building the sustainability of the organisation. The organisation's management should maximise social benefits, and manage development approaches transparently, taking into account the community and society, by creating innovative products that are environmentally friendly. All of these factors will result in the better performance and sustainability of the companies listed in the Stock Exchange of Thailand.

Keywords : Sustainability; Management policy; Leadership; Culture; Atmosphere

บทนำ

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเป็นแหล่งระดมทุนเงินลงทุนที่สำคัญของผู้ประกอบการธุรกิจในประเทศ ที่มีความสำคัญต่อ พัฒนาการและการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นดัชนีแสดงถึงความเจริญเติบโตและความเป็นอยู่ดีของประชาชน ผู้ประกอบการธุรกิจในปัจจุบันถูกท้าทายด้วยกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา การอยู่รอดของการประกอบธุรกิจจึงเป็นประเด็นที่ท้าทาย และเป็นกำลังขับเคลื่อนการเติบโตและสร้างความน่าสนใจให้กับตลาดหลักทรัพย์ บริษัทในตลาดหลักทรัพย์จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เป็นตัวเลือกที่สำคัญแก่ผู้ลงทุนทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งจะเป็นการสร้างศักยภาพด้านการระดมทุนต่อไป สิ่งสำคัญที่จะสร้างความน่าสนใจในการลงทุนคือ การดำเนินงานต่อเนื่องและความยั่งยืนของประผู้ประกอบการธุรกิจ และช่วงเวลาที่ผ่านมาตลาดหลักทรัพย์ให้ความสนใจส่งเสริมและพัฒนากิจการดำเนินงาน ด้านความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ประกอบการธุรกิจมีแรงจูงใจในการแก้ไขปรับปรุงระบบการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน และโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัย จึงตั้งคำถามในการวิจัยครั้งนี้ว่า (1) สภาพปัจจุบันของผู้ประกอบการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเป็นอย่างไร (2) ปัจจัยการบริหารจัดการใดที่มี ความสัมพันธ์กับความยั่งยืนของผู้ประกอบการธุรกิจ เพื่อนำผลมาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการองค์การให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาตัวแปรด้านนโยบายการบริหาร ผู้นำ วัฒนธรรม บรรยากาศ การบริหารจัดการ และด้านความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

นโยบายการบริหาร การกำหนดนโยบายการบริหารเพื่อให้ผู้ประกอบการดำเนินธุรกิจตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน สร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสียผ่านการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ในมาตรฐานสากล โดยกำหนดแนวนโยบายให้มีการดำเนินธุรกิจอย่างสมดุลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและชีวอนามัย การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมทางธุรกิจและนวัตกรรมทางสังคม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจ

ผู้นำองค์กร เป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้งที่มีความสามารถหรือมีกระบวนการในสนับสนุนหรือการชักจูงให้พนักงานทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และการสนับสนุนให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Weick, 1969) องค์กรนั้นไม่สามารถที่จะดำเนินการปรับเปลี่ยนตัวเองได้ ต้องอาศัยตัวบุคคลหรือกลุ่มคนที่อยู่ในองค์กรช่วยผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง บุคคลสำคัญที่มีส่วนผลักดันและสนับสนุนให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่น คือ ตัวผู้นำองค์กรและกลุ่มคนที่อยู่ในองค์กร ผู้นำที่ดีต้องมีคุณสมบัติของผู้นำทั้งด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจ ด้านความรู้ความสามารถ (Yukl, 1998) และนำคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ดีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กร (Riaz & Haider, 2010)

แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์กร ในทุก ๆ องค์กรย่อมมีหลักประพฤติปฏิบัติที่พึงสังเกตได้ ซึ่งกำหนดขึ้นโดยมีหลักเกณฑ์ของการอยู่ร่วมกันจนกลายเป็น บรรทัดฐานที่บ่งชี้ว่าพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติและยอมรับได้ สิ่งใดเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ และบรรทัดฐานของการแสดงออก ซึ่งค่านิยม ความเชื่อ ในกลุ่มของผู้ร่วมงาน (Sergiovanni & Starratt, 1983) คุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ 7 ประการ ของวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญ ๆ ได้แก่ นวัตกรรมและความเสี่ยง ความสนใจในรายละเอียด การมุ่งความสำคัญที่ผลลัพธ์ การมุ่งความสำคัญที่คน การมุ่งความสำคัญที่ทีมงาน ความต้องการแข่งขัน และความมั่นคง

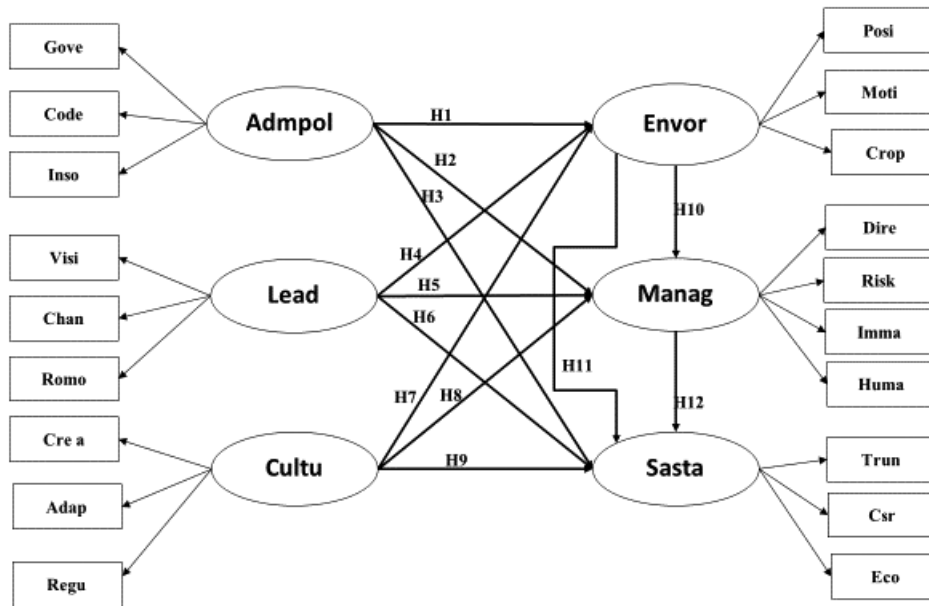
บรรยากาศองค์กร เป็นลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากองค์กรอื่น โดยลักษณะเฉพาะจะมีลักษณะที่แตกต่างจากองค์กรอื่นมีความสำคัญและสืบทอดมายาวนาน และมีอิทธิพลต่อคนในองค์กร (Forehand & Gilmer, 1964) การสร้างบรรยากาศเชิงบวก ประกอบด้วย มีการจัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายและรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงานของตัวเองมากขึ้นหรือการปลูกฝัง นอกจากนี้การปลูกฝังด้านความเป็นธรรมและยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งส่งเสริมการประกอบธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและปฏิบัติตามกฎหมาย การเสริมสร้าง แนวคิดเรื่องการทำงาน โดยเน้นการริเริ่มสร้างสรรค์และการกำหนดให้มีช่วงเวลาที่พนักงานสามารถทำงานได้อย่างผ่อนคลายได้ (Hsu & Chen, 2017)

การบริหารจัดการ หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อจะทำให้การดำเนินงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ที่โลกเล็กลง ในขณะที่ทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรการผลิตลดลงด้วยนั้นการบริหารในระยะหลังนี้พยายามใช้ยุทธศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อมุ่งบรรลุประเด็นสำคัญ 3 ประเด็น คือ ใช้คนเท่าเดิมทำงานได้มากขึ้น งานเท่าเดิมแต่ใช้คนน้อยลง คุณภาพของงานต้องดีเท่าเดิมหรือดีกว่า

ความยั่งยืน แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนเริ่มจากการเคลื่อนไหวด้านสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีในยุค 1960 และ 1970 (Ben-David, 1975; Farvar & Milton, 1972) โดยมีแนวคิดที่ว่า หากผู้ประกอบการจะดำเนินกิจการได้อย่างยั่งยืน จะต้องสามารถจัดการในเรื่องต่อไปนี้ ความสามารถในการบูรณาการด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเข้าไว้เป็นกลยุทธ์ทางธุรกิจในระยะยาว ความสามารถด้านการเงินที่จะบรรลุเป้าหมายด้านผลตอบแทนทางการเงินที่ดีในการเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว ความสามารถในการรักษาลูกค้าด้วยการจัดการลูกค้าสัมพันธ์และการสร้างนวัตกรรมทางด้านการผลิตและบริการ ความสามารถในการกำหนดมาตรฐานสูงสุดด้านบรรษัทภิบาลแก่ผู้มีส่วนได้เสีย ความสามารถในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรักษาความสามารถและความพึงพอใจของพนักงาน

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลต่าง ๆ จากการทบทวนวรรณกรรม มาทำการเขียนกรอบงานวิจัย ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานงานวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 นโยบายการบริหาร (admpol) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศองค์กร (envor)
- สมมติฐานที่ 2 นโยบายการบริหาร (admpol) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารจัดการ (manag)
- สมมติฐานที่ 3 นโยบายการบริหาร (admpol) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนองค์กร (sasta)
- สมมติฐานที่ 4 ผู้นำองค์กร (lead) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศองค์กร (envor)
- สมมติฐานที่ 5 ผู้นำองค์กร (lead) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารจัดการ (manag)
- สมมติฐานที่ 6 ผู้นำองค์กร (lead) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนองค์กร (sasta)
- สมมติฐานที่ 7 วัฒนธรรมองค์กร (cultu) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศองค์กร (envor)
- สมมติฐานที่ 8 วัฒนธรรมองค์กร (cultu) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารจัดการ (manag)
- สมมติฐานที่ 9 วัฒนธรรมองค์กร (cultu) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนองค์กร (sasta)
- สมมติฐานที่ 10 บรรยากาศองค์กร (envor) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารจัดการ (manag)
- สมมติฐานที่ 11 บรรยากาศองค์กร (envor) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนองค์กร (sasta)
- สมมติฐานที่ 12 การจัดการ (manag) มีอิทธิพลโดยตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนขององค์กร (sasta)

วิธีดำเนินการวิจัย

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยการวางแผนแนวคิดและทฤษฎีบนพื้นฐานของตัวแปรหลักหกตัว ได้แก่ นโยบายการบริหาร ผู้นำ วัฒนธรรม บรรยากาศ การจัดการ และความยั่งยืน ประชากรการประกอบด้วยผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ข้อมูล ณ วันที่ 15 มกราคม 2560)



การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ผู้ถือหุ้นและผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ข้อมูล ณ วันที่ 15 มกราคม 2560) จำนวน 723 บริษัท มีประชากรทั้งหมด 2,169 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนึงความเหมาะสมในการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง โดยมีแนวคิดจากหลายท่าน เช่น Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, (2006) แนะนำว่า การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ควรมีขนาดตัวอย่างระหว่าง 10 - 20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ในการวิจัยนั้น ๆ และกัลยา วานิชย์บัญชา (2546) กล่าวถึง การกำหนดอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่าง และพารามิเตอร์ว่าควรจะเป็นตัวแปรสังเกตได้เป็น 20 ต่อ 1 ตัว สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีจำนวนพารามิเตอร์ในแบบจำลองจำนวน 19 พารามิเตอร์ ขนาดตัวอย่างที่มีความเหมาะสมและเพียงพอจึงควรมีอย่างน้อย $10 \times 19 = 190$ ถึง $20 \times 19 = 380$ โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 400 หน่วย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของสถานประกอบการที่ดำเนินการจัดการของผู้ประกอบการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อการจัดการเพื่อความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งมีปัจจัยหลัก 5 ปัจจัย ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านผู้นำองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบรรยากาศองค์การและด้านการบริหารจัดการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ในห้องสมุดและผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้จำนวน 400 หน่วย

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์เพื่อแสดงลักษณะของการแจกแจงข้อมูลของตัวแปร โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ค่าสถิติด้วยการพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างด้วยการโปรแกรมสำเร็จรูป Lisrel

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ข้อมูล ณ วันที่ 15 มกราคม 2560) จำนวน 723 บริษัท มีประชากรทั้งหมด 2,169 คน และการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัย เชิงคุณภาพ ยังสามารถพิจารณาจากแนวทางของระเบียบวิธีการวิจัยหรือแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแต่ละแนวทางมีหลักการตามแนวทางของ Nastasi and Schensul (2005) กล่าวว่า การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Interviewing key informants) และหรือการสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth interviews) การกำหนดขนาดตัวอย่างของแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล สัมภาษณ์ประมาณ 5-30 บุคคล ซึ่งในครั้งนี ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง 20 คน โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ ข้อมูลเบื้องต้นของหน่วยงานและผู้ให้ข้อมูล ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อการจัดการเพื่อความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่บ่งชี้การจัดการเพื่อความยั่งยืนของผู้ประกอบการ

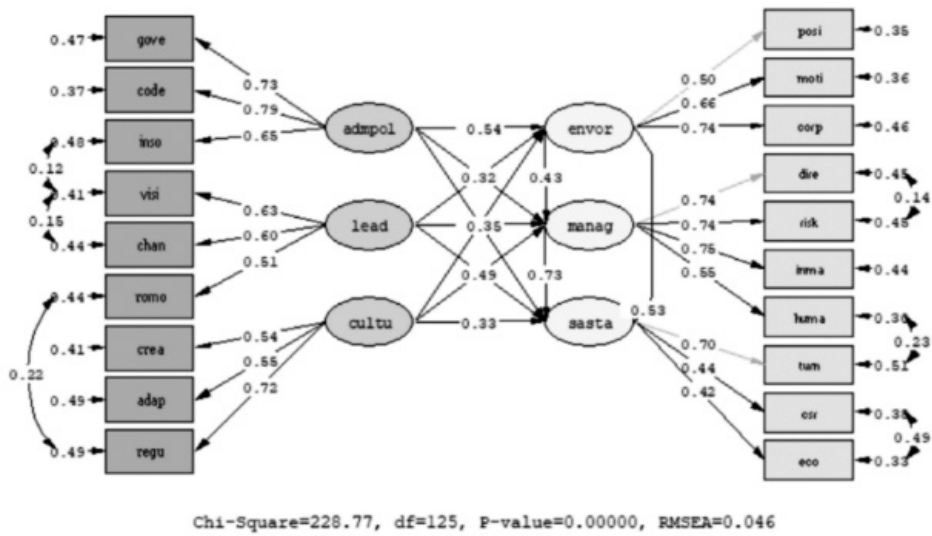
การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างหนึ่งต่อหนึ่ง กับผู้บริหาร ผู้ถือหุ้น ผู้เชี่ยวชาญ และพนักงานในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยการใช้เครื่องมือการบันทึกเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดมาถอดเทป เพื่อความถูกต้องแม่นยำและละเอียดมากยิ่งขึ้นเพื่อที่จะใช้ยืนยันและใช้วิเคราะห์ข้อมูลในเชิงลึก

การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้ เลือกข้อมูลที่ทำกรวิเคราะห์จัดกลุ่มนำมาแยก ส่วนประกอบเพื่อหาคุณสมบัติที่ต้องการเปรียบเทียบวิเคราะห์แยกส่วนประกอบข้อมูลแต่ละชุด โดยพิจารณาว่าจะแยกส่วนประกอบของข้อมูลเป็นกี่ส่วนจากคุณสมบัติใดบ้าง ส่วนประกอบที่จะแยกควรพิจารณาว่าถ้าแยกแล้วสามารถให้คุณสมบัติที่จะนำมาเปรียบเทียบกันได้หรือไม่ เปรียบเทียบคุณสมบัติของข้อมูลทั้งหมดตามส่วนประกอบ โดยพิจารณาความเหมือนและความแตกต่างและสร้างข้อสรุปที่ได้จากการเปรียบเทียบโดยบรรยายโยงให้เห็นคุณสมบัติของข้อมูลตามส่วนประกอบนั้น ๆ

ผลการวิจัย

ในด้านค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ด้านผู้นำองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการบริหารจัดการและด้านความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า นโยบายการบริหาร (admpol) และความยั่งยืนองค์กร (sasta) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และ 3.49 ตามลำดับ สำหรับผู้นำองค์กร (lead) วัฒนธรรมองค์กร (cultu) บรรยากาศองค์กร (envor) และการบริหารจัดการ (manag) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ,3.57, 3.64 และ 3.77 ตามลำดับ

ผู้วิจัยดำเนินการปรับแก้แบบจำลองตามสมมติฐานเพื่อให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จนกระทั่งแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืนดังรูปที่ 2



รูปที่ 2 การตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองตามสมมติฐานโดยพิจารณาจากค่าดัชนีความกลมกลืนในครั้งที่ 2

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ปรับแก้พบว่า มีความกลมกลืนกับข้อมูล เชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืน (Fit Index) ดังนี้ $\chi^2 = 228.77$ $df = 125$ $p\text{-value} = .00000$, $\chi^2 / df = 1.83$, $RMSEA = .046$, $P\text{-Value for Test of Close Fit} = .077$, $NFI = .97$, $IFI = .98$, $RMR = .033$, $SRMR = .048$, $CFI = .98$, $GFI = .94$, $AGFI = .91$, $CN = 278.84$ ผู้วิจัยจึงได้ให้การเชื่อถือการประมาณค่าพารามิเตอร์ในแบบจำลองดังกล่าว และได้รายงานถึงค่าสมการที่เกิดขึ้นในแบบจำลองทั้งในส่วนที่เป็นารายงานผลของค่าสมการ ได้รายงานทั้งในส่วนของแบบจำลองการวัดที่แสดงให้เห็นถึงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรเชิงประจักษ์กับตัวแปรแฝงและแบบจำลองโครงสร้าง ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกันเองตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมมติฐานที่ 1 นโยบายการบริหารมีอิทธิพลโดยตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศองค์กรที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .54 สมมติฐานที่ 2 นโยบายการบริหาร มีอิทธิพลโดยตรงเชิงบวกต่อการบริหารจัดการที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .32 สมมติฐานที่ 3 นโยบายการบริหาร มีอิทธิพลโดยตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนองค์กร ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .35 สมมติฐานที่ 4 ผู้นำองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศองค์กร ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .89 สมมติฐานที่ 5 ผู้นำองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารจัดการ ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .57 สมมติฐานที่ 6 ผู้นำองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนองค์กรที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .49 สมมติฐานที่ 7 วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศองค์กรที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 8. สมมติฐานที่ 8 วัฒนธรรมองค์กร ไม่ได้มีอิทธิพลทาง



ตรงเชิงบวกต่อการบริหารจัดการ สมมุติฐานที่ 9 วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนองค์การ ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .33 สมมุติฐานที่ 10 บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารจัดการที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .43 สมมุติฐานที่ 11 บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนองค์การ ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .53 และสมมุติฐานที่ 12 การบริหารจัดการ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนองค์การที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

ด้านวัฒนธรรมองค์การ ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 3 แสดงความคิดเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นพฤติกรรมที่สร้างขึ้นโดยสมาชิกขององค์การที่เกิดจากการเรียนรู้การรับรู้ซึ่งกันและกันทำให้เกิดค่านิยมหลักร่วมกัน จึงส่งผลต่อแนวทางปฏิบัติ ความเข้าใจร่วมกัน รูปแบบการสื่อสาร พร้อมยอมรับกฎ กติกา อันเป็นธรรมเนียมปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบทบาท หน้าที่ของแต่ละหน่วยงานเป็นไปในลักษณะเดียวกันทั้งองค์การ โดยมีผู้บริหารแต่ละระดับเป็นฝ่ายสนับสนุนส่งเสริมให้วัฒนธรรมองค์การเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละองค์การ ในด้านผู้นำองค์การ ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 1 แสดงความคิดเห็นว่า ผู้นำองค์การเป็นผู้ขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การเพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแลและควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 4 ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ผู้นำองค์การที่รู้จักการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รู้จักการวางแผนพัฒนาธุรกิจในระยะยาว จะมีผลต่อความยั่งยืน ด้านการกำหนดนโยบายบริการองค์การ ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 1 แสดงความคิดเห็นว่า “นโยบายการบริหารเป็นปัจจัยแรกที่สามารถทำให้ธุรกิจดำเนินการไปได้ดีตามแผนการดำเนินงานของธุรกิจที่วางไว้ เป็นแนวทาง ทิศทางหรือเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์การซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การการวางนโยบายที่ดี” โดยมีนโยบายการบริหารตามมาตรฐานสากล มีการดำเนินธุรกิจอย่างสมดุล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 2 กล่าวไว้ด้านบรรยากาศองค์การ ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 1 แสดงความคิดเห็นว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่ดึ้นนั้นย่อมทำให้บุคลากรแต่ละคนมีการแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เกิดความผูกพันต่อองค์การและมีความพอใจในงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานรายบุคคลและระดับองค์การ ด้านบริหารจัดการองค์การ ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 4 แสดงความคิดเห็นว่า ธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การจัดการทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาที่เน้นถึงความสำคัญของความยั่งยืนขององค์การ ช่วยให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการสร้างนวัตกรรมและความก้าวหน้าให้กับองค์การ เป็นการสร้างชื่อเสียงและสร้างคุณค่าขององค์การต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุก ๆ ฝ่าย และด้านความยั่งยืนองค์การ ผู้ให้สัมภาษณ์หมายเลข 1 แสดงความคิดเห็นว่า ผลประกอบการ ความรับผิดชอบต่อสังคมและการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมย่อมทำให้ธุรกิจและสังคมอยู่ได้ด้วยดีด้วยความเกื้อกูลกันและสัมพันธ์กัน

สรุปและอภิปรายผล

ตามสมมุติฐานที่ 1 2 3 นโยบายการบริหารองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศองค์การ การบริหารจัดการและความยั่งยืนองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .54 ,.32 และ .35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ Kim (2014) พบว่า นโยบายด้านคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจสามารถทำให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกทั้งในองค์การธุรกิจและธุรกิจคู่ค้า Heron (2016) พบว่า จรรยาบรรณทางธุรกิจในการกำกับดูแลกิจการสามารถทำให้ธุรกิจมีความเสี่ยงน้อยลง หน่วยงานทางธุรกิจจึงต้องวางนโยบายในการบริหารองค์การให้เหมาะสมเพื่อการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืน โดยการนำนวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม มาร่วมในการจัดการเพื่อความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ และ Nancy Toscano (2015) พบว่า นโยบายความโปร่งใสในการประกอบธุรกิจรวมทั้งคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจ สามารถทำให้ความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจลดลงและหากสามารถนำนวัตกรรมทางธุรกิจมาดำเนินการในการปฏิบัติงานหรือการบริหารบุคลากรในองค์การธุรกิจ สามารถทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จมากขึ้นทั้งยังสร้างความยั่งยืนให้กับองค์การธุรกิจมากขึ้น

สมมุติฐานที่ 4 5 6 ผู้นำองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศองค์การ การบริหารจัดการและความยั่งยืนองค์การ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .89, .75 และ .49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษา

Jung & Chow & Wu (2003) อธิบายว่า บรรยากาศองค์การที่ดีเป็นสถานที่ทำงานที่อำนวยความสะดวกสบายผู้นำและแสดงผลงานของตนเอง ดังนั้นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นำองค์การต่อบรรยากาศองค์การจึงมีความสำคัญสูงสุด ดังนั้นรูปแบบการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถปรับปรุงบรรยากาศองค์การและพัฒนาขวัญกำลังใจของคนในองค์การ พร้อมกับเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Anees & Ullah & Karamat (2013) พบว่า ผลกระทบจากพฤติกรรมการเป็นผู้นำในองค์การมีประสิทธิภาพต่อการจัดการกับองค์การ ประสิทธิภาพในการสื่อสาร คุณภาพของการจัดการ จากทฤษฎีการเป็นผู้นำ และพฤติกรรมจัดการที่แตกต่างกันพฤติกรรมจัดการบริหารจัดการมีผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพขององค์การ และ Bourletidis & Triantafyllopoulos (2014) พบว่า ผู้นำที่สร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์การได้ สามารถสร้างผลประกอบการที่สูงขึ้นได้เช่นกัน ทั้งผู้นำที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานคำนึงถึงการประกอบธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นการร่วมรับผิดชอบต่อสังคม สามารถทำให้อุตสาหกรรมเกิดความยั่งยืนได้

สมมุติฐานที่ 7 และ 9 วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศองค์การ และความยั่งยืนองค์การ ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .46 และ .33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการวิจัยของ Eustace & Martins (2014) พบว่า การริเริ่มสร้างสรรค์ของคนในองค์การเป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวกให้กับองค์การทำให้บุคลากรทุกคนมีสำนึกร่วมในการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จและ Morris & Xiong (2016) พบว่า การวัดความสำเร็จของวัฒนธรรมองค์การซึ่งประกอบด้วย การริเริ่มสร้างสรรค์ การปรับตัวและการมีความสม่ำเสมอเพราะสิ่งเหล่านี้ สามารถสร้างความยั่งยืนให้องค์การและสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้ารวมถึงผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ส่วนสมมุติฐานที่ 8 วัฒนธรรมองค์การ ไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารจัดการ ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ Miklovich (2014) พบว่า การที่บุคลากรในองค์การมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในการส่งเสริมธุรกิจย่อมทำให้อุตสาหกรรมมีความสำเร็จตามเป้าหมาย มีผลประกอบการที่ดีขึ้น มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมได้มากขึ้น

สมมุติฐานที่ 10 และ 11 บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการบริหารจัดการและความยั่งยืนองค์การ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .43 และ .53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ Morris (2016) พบว่า การสร้างบรรยากาศเชิงบวกในองค์การธุรกิจ ทำให้การบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การมากขึ้น นอกจากนั้นยังพบว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการจัดการเทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถ สร้างความสำเร็จให้กับองค์การทางธุรกิจในการเข้าสู่การแข่งขันทางการตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ Lu (2013) พบว่า การสร้างบรรยากาศเชิงบวกในการดำเนินธุรกิจสามารถทำให้ผลประกอบการธุรกิจสูงขึ้น โดยเฉพาะเรื่องของการรับผิดชอบต่อสังคมเพราะเป็นการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์การทางธุรกิจ

สมมุติฐานที่ 12 การบริหารจัดการ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนองค์การ ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ Price water house Coopers (2014) พบว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดีในการบริหารความเสี่ยงขององค์กรธุรกิจ เช่น การดูแลสิ่งแวดล้อมและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมจะทำให้้องค์การธุรกิจมีความยั่งยืนทั้งยังมีผลประกอบการที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งาน

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาตัวแปรการจัดการองค์การและบรรยากาศองค์การในฐานะตัวแปรกลางบรรยากาศองค์การเป็นสื่อกลางสำคัญที่ผูกพันและช่วยรักษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านผู้นำองค์การและนโยบายบริการองค์การและการผสมผสานรูปแบบการทำงานในฐานะตัวแปรกลางที่ช่วยให้เกิดความยั่งยืนของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบด้านวัฒนธรรมองค์การ ผู้นำองค์การนโยบายบริการองค์การ ได้รับการทดสอบและผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นจากผลการวิจัย ดังนั้นการบริหารจัดการองค์การให้มีความยั่งยืนได้นั้นจะต้องแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรม ผู้นำและนโยบายบริการขององค์การ ผ่านการสร้างบรรยากาศองค์การและการบริหารจัดการที่ดี จึงจะทำให้สามารถสร้างความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

งานวิจัยที่ได้ศึกษานี้ ควรมีการขยายปัจจัยด้านความยั่งยืนขององค์กร ไปสู่ปัจจัยด้านความพึงพอใจของพนักงานและตัวแปรอื่น ๆ เช่น ควรขยายศึกษาความยั่งยืนของห่วงโซ่อุปทานขององค์กร Mou & Wong & McAleer (2018) ด้านความยั่งยืนของการเลือกพอร์ตโฟลิโอรายกลุ่มธุรกิจ Li & Hui & Wong, (2018) ด้านความยั่งยืนของการธุรกิจประกันชีวิต Tsendsuren & Li & Peng & Wong (2018) และ ความยั่งยืนของตลาดใบสำคัญแสดงสิทธิ Wong & Lean & McAleer & Tsai (2018)

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Anees Ullah Karamat. (2013). *Impact of Leadership on Organizational Performance*. D & R Cambric Communication Business Economics and Tourism. Vaasan Ammattikor -keakoulu University of applied sciences, Finland.
- Ben-David, J. (1975). On the traditional morality of science. *News letter of the Program on Public Conceptions of Science*, 13, 24–36.
- Bourletidis, K., & Triantafyllopoulos, Y. (2014). SMEs Survival in Time of Crisis : *Strategies, Tactics and Commercial Success Stories*, Department of Business Administration University of Aegean, Lesbos Greece .
- Eustace, A., & Martins, N. (2014). The role of leadership in shaping organisational climate : An example from the fast moving consumer goods industry. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 2-3.
- Farvar, M. T., & Milton, J. P. (1972). *The careless technology : Ecology and international development*. NY USA : Doubleday.
- Forehand and Gilmer. (1964). Environmental variations in studies of organisational behavior. *Psychological bulletin*, 62(6), 361-382
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River NJ : Prentice Hall.
- Hsu, M. L. A. and Chen, F. H. (2017). The Cross-Level Mediating Effect of Psychological Capital on the Organizational Innovation Climate–Employee Innovative Behavior Relationship. *The Journal of Creative Behavior*, 51(2), 128–139.
- Jung, D.I.; Chow, C.; Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation : Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 525–544.
- Li, Z.; Li, X.; Hui, Y.; Wong, W.-K. (2018). Maslow Portfolio Selection for Individuals with Low Financial Sustainability. *Sustainability* , 10(4), 1-11.
- Miklovich, P. A. (2014). *Stakeholders' perception of legitimacy and the impact on the organizational sustainability strategy of federally qualified health*. Faculty of History Lawrence Technological University, Michigan, USA.

- Morris, D. (2016). *What does corporate social responsibility mean to fortune-500 companies and why? A 2015 CSR audit of the top 25 fortune-500 companies*. (6 January 2019) Retrieved from <https://surface.syr.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1478&context=etd>.
- Mou, W.; Wong, W.-K.; McAleer, M. (2018). *Financial credit risk evaluation based on core enterprise supply chains*. Econometric Institute, Erasmus University, Rotterdam, Netherlands.
- Nastasi, B. K. and Schensul, S. L. (2005). Contributions of qualitative research to the validity of intervention research. *Journal of School Psychology*, 43(3), 177-195.
- Price water house Coopers. (2014). *Megatrends*. (10 February 2017) Retrieved from <http://www.pwc.co.uk/issues/megatrends.html>.
- Riaz, A. and Haider, M.H. (2010). Role of Transformational and Transactional Leadership on Job Satisfaction and Career Satisfaction. *Business and Economic Horizons*, 1, 29-38.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1983). *Supervision : Human perspective*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Tsendsuren, S.; Li, C.-S.; Peng, S.-C.; Wong, W.-K. (2018). The Effects of Health Status on Life Insurance Holdings in 16 European Countries. *Sustainability*,10(10),1-30.
- Weick, K. E. (1969). *The social psychology of organizing*. Boston USA : Addison-Wesley.
- Wong, W.-K.; Lean, H.; McAleer, M.; Tsai, F.-T. (2018). *Why Are Warrant Markets Sustained in Taiwan but Not in China?*. (15 January 2019) Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/10/10/3748/pdf>
- Xiong, J. (2016). *Understanding the role of information technology for sustainable development in small businesses and micro-enterprises*. (10 January 2019) Retrieved from <https://digitalcommons.unomaha.edu/studentwork/2910/>.
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organizations*. London UK : Pearson Education, Inc.
- Nancy A. Toscano. (2015). *Understanding the Impact of Leadership and Organizational Culture on Nonprofit Employees Commitment and Turnover Intention*. Graduate school Virginia Commonwealth University, USA.
- Lu. (2013). Effects of Emotional Labor and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behaviors : A Case Study on Business Hotel Chains. *International Journal of Organizational Innovation* , 5(4), 165-176.