

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุข 8 ประการ ของพนักงานบริษัทส่งผลต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์  
เรื่อง  
การศึกษาปัจจัยความสุข 8 ประการของพนักงานบริษัทและผลกระทบต่อความผูกพัน  
ต่อองค์กร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
วันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2560



.....  
นายณัฐธีร์ พลังวิทย์วัฒนา  
ผู้วิจัย

.....  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ,  
Ed.D.  
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง,  
Ph.D.  
ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....  
ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์ สุวัฒน์ เบญจพลพิทักษ์,  
M.D.  
รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการจัดการ  
มหาวิทยาลัยมหิดล

.....  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์มลฤดี สระภู่าน,  
Ph.D.  
กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุข 8 ประการ ของพนักงานบริษัทส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทแห่งหนึ่งสาขากรุงเทพฯ ปีการศึกษา 2560 ซึ่งสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความสนับสนุนและความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน โดยบุคคลท่านแรกและผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำและแนวทาง รวมถึงตรวจทานแก้ไขสารนิพนธ์ในครั้งนี้ให้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิลา รุ่งเรืองและผู้ช่วยศาสตราจารย์มลฤดี สระฐาน คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้ให้ความรู้และคำแนะนำรวมถึงข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้วิจัยนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงสารนิพนธ์นี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้สามารถทำสารนิพนธ์นี้สำเร็จ ขอขอบคุณเพื่อนๆ ในหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่คอยให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดจนการวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือ สละเวลาอันมีค่าในการให้สัมภาษณ์ครั้งนี้ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จออกมาได้ด้วยดี

คุณค่าอันพึงมาจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดจนสำเร็จการศึกษา

ณัฐธีร์ พลังวิทย์วัฒนา

การศึกษาปัจจัยความสุข 8 ประการของพนักงานบริษัทและผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร  
 THE STUDY OF HAPPY 8 AND ITS EFFECT ON EMPLOYEES' ORGNIZATIONAL  
 COMMITMENT

ณัฐธีร์ พลังวิทย์วัฒนา 5850284

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ, Ed.D., ผู้ช่วย  
 ศาสตราจารย์พิไล รุ่งเรือง, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์มลฤดี สระภูกัน, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความสุข 8 ประการของพนักงานบริษัทและผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านความสุขของพนักงานและปัจจัยทางด้านความสุข 8 ประการมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งสาขากรุงเทพมหานคร โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งสาขากรุงเทพมหานครจำนวน 10 คน ทำการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 1 เดือนคือ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2559 โดยผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไปพนักงานที่ได้ทำงานการสัมภาษณ์มีจำนวน 10 ท่าน แบ่งเป็นเพศหญิง และเพศชายเท่าๆกัน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวน้อยกว่า 6 คน มีรายได้ต่อครัวเรือนมากกว่า 150,000 บาทต่อเดือน และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็น Assistant Marketing Manager และช่วงอายุงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี อายุงาน 5-10 ปี และอายุงานมากกว่า 10 ปีและจากการสัมภาษณ์และประมวลผลสามารถเห็นถึงความแตกต่างทางด้านอายุของผู้ให้สัมภาษณ์และอายุงานซึ่งมีผลต่อคำตอบของคำถามในบางเรื่องซึ่งทำให้เห็นวิถีคิดของคนในแต่ละช่วงอายุ เช่น ในเรื่องของครอบครัว ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปมองว่าครอบครัวต้องล้อมวงกินข้าวพร้อมหน้าพร้อมตา ครอบครัวไม่จำเป็นต้องมีเงินเยอะก็สามารถมีความสุขได้ แต่ในส่วนของคนรุ่นใหม่มองว่าเงินมีส่วนทำให้ครอบครัวมีความสุข นอกเหนือจากเรื่องอายุแล้วยังมีเรื่องของอายุงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ เพราะยังไม่มีความเข้าใจในนโยบายความสุข 8 ประการและไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรพยายามกระตุ้นให้เกิดกับพนักงานทุกคน

คำสำคัญ : ความสุข 8 ประการ / ปัจจัยด้านความสุข / ความผูกพันต่อองค์กร

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญตาราง	ช
<b>บทที่ 1</b> <b>บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1	1
1.2	3
1.3	3
1.4	3
1.5	4
<b>บทที่ 2</b> <b>แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>5</b>
2.1	5
2.2	7
2.3	10
2.4	15
2.5	18
<b>บทที่ 3</b> <b>วิธีการดำเนินการวิจัย</b>	<b>23</b>
3.1	23
3.2	24
3.3	24
3.4	25
3.5	25

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4</b>	
<b>ผลการวิจัย</b>	<b>26</b>
4.1	
ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์	27
4.2	
หลักความสูง 8 ประการ และความผูกพันต่อองค์กร	31
<b>บทที่ 5</b>	
<b>อภิปรายผล</b>	<b>43</b>
5.1	
สรุปผลวิจัย	45
5.2	
ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	45
5.3	
ข้อจำกัดในการวิจัย	45
5.4	
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	46
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>47</b>
<b>ภาคผนวก</b>	
ภาคผนวก ก : แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	49
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>50</b>
	<b>54</b>

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์จำแนกตามเพศ	27
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์จำแนกตามอายุ	27
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์จำแนกตามสถานภาพ	28
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์จำแนกตามรายได้ครัวเรือน	28
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว	29
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์จำแนกตามตำแหน่งงาน	29
4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์จำแนกตามอายุงาน	30



## สารบัญรูปรภาพ

ภาพ	หน้า
3.1 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าผ่านทางร้านค้าออนไลน์ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร	23





## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงทั้งในเรื่องนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์ ราคา สินค้า ต้นทุนการผลิต และการบริการ ซึ่งไม่ใช่การแข่งขันกันแค่บริษัทในประเทศ แต่เป็นการแข่งขันกับบริษัทจากทั่วโลกด้วย และไม่จำกัดประเภทสินค้าหรือบริการ ซึ่งการแข่งขันกับบริษัทในระดับสากลที่มีศักยภาพและความพร้อมสูงในทุกๆด้านไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะทุกวันนี้ความสำเร็จของการดำเนินธุรกิจ หรือความสำเร็จใดๆ ในยุคโลกาภิวัตน์ขึ้นอยู่กับ 3 อย่าง คือ ทำได้ดีกว่า เร็วกว่า และราคาถูกลงกว่า แล้วปัจจัยที่สำคัญที่สามารถทำให้บริษัทยืนหยัดอยู่ได้และสามารถต่อสู้ได้ นอกจากการพัฒนาประสิทธิภาพ และสร้างสมรรถนะในการแข่งขันให้กับบริษัทแล้วคือ “คน” เพราะคนเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ในการสร้างความแตกต่าง สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร

ก่อนที่จะไปสู่การสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ต้องเข้าใจหลักพื้นฐานของการก่อตั้งองค์กร 8 ประการของ Peter F. Drucker (1909) ในหนังสือ The Practice of Management เสียก่อน

1. Marketing: นอกจากที่องค์กรจะต้องบริหารการตลาดภายนอกหรือลูกค้าแล้ว ต้องเข้าใจการบริหารการตลาดภายในองค์กรหรือพนักงาน เพื่อให้พนักงานพร้อมที่จะผลิตสินค้า และงานบริการที่ดี เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกค้า

2. Innovation: ต้องส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ในการพัฒนาสินค้า และสร้างรูปแบบในการอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

3. Human Resource: องค์กรต้องมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถดึงเอาความรู้ความสามารถ ในตัวของพนักงานออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเจริญเติบโตขององค์กร พร้อมกับให้โอกาสในการแสดงศักยภาพของพนักงานทุกคนอย่างเต็มที่ ทำให้องค์กรเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

4. Financial Resource: ระบบบริหารทุนที่มีประสิทธิภาพ ทุนที่เป็นทรัพย์สิน และทุนมนุษย์ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในการทำงานมากขึ้น

5. Physical Resource: องค์กรต้องสามารถอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และบริการทรัพยากรต่างๆที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

6. Productivity: การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต โดยเน้นผลผลิตที่ดีจากการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร

7. Social Responsibility: องค์กรต้องอยู่กับสังคม และแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้สังคมรับรู้ว่าการมอยู่ขององค์กรเป็นการอยู่กับแบบเกื้อกูล ไม่ทำให้สังคมเสียหายจากการดำเนินธุรกิจขององค์กร

8. Profit Requirement: กำไรหรือผลตอบแทนที่บริษัทคาดหวังจะได้มาจากการที่องค์กรมีการจัดการที่ดี การตลาดที่ดี นวัตกรรมที่ดี มีการจัดทรัพยากรมนุษย์ ทุน สิ่งแวดล้อม ประสิทธิภาพในการผลิตที่ดี และเป็นองค์กรที่บริษัทยอมรับ

ดังนั้นเมื่อคนหรือพนักงานคือหัวใจสำคัญขององค์กร การสร้างและการพัฒนาคนให้รวมกันเป็นองค์กรแห่งความสุข คือกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้หลักแนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ซึ่งสามารถครอบคลุมความสุข ซึ่งสามารถจัดเป็นกลุ่มหลักๆทั้งสิ้น 8 ประการ ได้แก่

1. สุขภาพดี (Happy Body) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งรับมือกับ ปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

2. น้ำใจงาม (Happy Heart) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

3. สังคมดี (Happy Society) มีความรักสามัคคีเอื้อเพื่อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีกัน ต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. ผ่อนคลาย (Happy Relax) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงานหากไม่รู้จักรักษาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. หาความรู้ (Happy Brain) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดันช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6. ใจสงบ (Happy Soul) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่า หลัก ธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไป

ในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

7. ปลอดภัย (Happy Money) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้ วิถีเงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8. ครอบครัวดี (Happy Family) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในคุณงามความดี จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

(ที่มา : จากเว็บไซต์ <http://www.thaihealth.or.th>)

ทั้งนี้ความสุข 8 ประการนี้สามารถเชื่อมโยงกัน คือเมื่อคนในองค์กรมีความสุข ครอบครัวมีความสุข สังคมก็มีความสุขด้วย เพราะเกิดความสมดุลกันระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข

## 1.2 คำถามในการวิจัย

ปัจจัยความสุข 8 ประการ ส่งผลกระทบต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างไร

### 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งสาขากรุงเทพฯ
2. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแห่งหนึ่งสาขากรุงเทพฯแบบตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งสาขากรุงเทพฯ

### 1.4 ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานของบริษัท
2. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุข 8 ประการของพนักงาน

3. ศึกษาความสุขในการทำงานตามกรอบแนวคิดความสุข 8 ประการ สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) สังคมดี (Happy Society) ผ่อนคลาย (Happy Relax) หาคำรู้ (Happy Brain) ใจสงบ (Happy Soul) ปลอดภัย (Happy Money) และ ครอบครัวดี (Happy Family)
4. ศึกษาทัศนคติของพนักงานตามกรอบแนวคิดความสุข 8 ประการ
5. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามกรอบแนวคิดความสุข 8 ประการ

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการพัฒนาหรือเพิ่มกิจกรรมให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน
2. เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาวิธีในการปรับปรุงกิจกรรมที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับแนวคิดความสุข 8 ประการมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการเข้าใจเกี่ยวกับความสุข ทัศนคติ และความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงาน



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุข 8 ประการ ของพนักงานบริษัทส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ธุรกิจของบริษัท
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข
3. แนวคิดและเกี่ยวกับกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ธุรกิจของบริษัท

บริษัทที่ทำการวิจัยก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2510 โดยเป็นการร่วมทุนระหว่าง บริษัทในประเทศไทย และ บริษัทในประเทศญี่ปุ่น ด้วยทุนจดทะเบียน 4 ล้านบาท ด้วยวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินกิจการผลิตผงซักฟอกและแชมพูในประเทศไทยแทนการนำเข้าจาก ประเทศญี่ปุ่น

กลุ่มสินค้าของบริษัท สามารถแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มคือ

##### 1. Fabric Care

กลุ่มสินค้าประกอบไปด้วยสินค้าที่ใช้ในการทำความสะอาดเสื้อผ้า เช่น ผงซักฟอก ผลิตภัณฑ์ปรับผ้านุ่ม และผลิตภัณฑ์ขจัดคราบ

##### 2. Home Care

สินค้าในกลุ่มนี้จะประกอบไปด้วยผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดจานชาม และน้ำยาทำความสะอาด

##### 3. Personal Care

สินค้าในกลุ่มนี้จะประกอบไปด้วยผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดร่างกาย เช่น ครีมอาบน้ำ แชมพูจัดรัง และเซรั่มบำรุงผม

#### 4. Baby Care

สินค้าในกลุ่มนี้จะประกอบไปด้วยผลิตภัณฑ์สำหรับเด็ก เช่น ยาสีฟัน แปรงสีฟัน สบู่  
เหลว

#### 5. Oral Care

สินค้าในกลุ่มนี้จะประกอบไปด้วยผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดช่องปาก เช่น แปรงสีฟัน  
ยาสีฟัน และน้ำยาบ้วนปาก

จุดเริ่มต้นของการนำหลักความสุข 8 ประการมาใช้เกิดจากช่วงวิกฤติ “ต้มยำกุ้ง” เล่น  
งานหลายกิจการจนบอบช้ำ ทำให้มุมมองการทำธุรกิจของหลายบริษัทต้องเปลี่ยนไป จากเดิมที่คิดว่า  
ต้องแสวงหาโอกาสลดทอนผลประโยชน์ คิดแต่กำไรระยะสั้นๆ ก็เริ่มมาตระหนักถึงการทำธุรกิจที่  
ยั่งยืนในระยะยาวมากขึ้น ซึ่งบริษัท เป็นอีกหนึ่งบริษัทที่พยายามหาคำตอบของ “องค์กรยั่งยืน” โดย  
ประธานกรรมการ บริษัท ได้แรงบันดาลใจจากการอ่านหนังสือ “ท่านพุทธทาส” ประกอบกับการ  
เห็นแบบอย่างที่ดีจาก “มูลนิธิพุทธฉือจี้” ที่ประเทศไต้หวัน มูลนิธิการกุศล ที่ให้บริการสังคมกว่า 45  
ปี มีผลงาน โรงพยาบาล โรงเรียน และงานด้านวัฒนธรรมสังคมเป็นที่ประจักษ์มากมายโดยไม่ใช้เงิน  
นำทางแต่ใช้ “แรงศรัทธา” และ “คุณความดี” เป็นเครื่องมือสร้างสิ่งดีงามและมีคุณค่าให้เกิดขึ้น และ  
อยู่มาได้ยาวนาน ทำให้ทางผู้บริหารผู้บริหารนำหลักคิดมาปรับใช้และประกาศเป็น “องค์กรคนดี”  
คือมีศรัทธาในคุณธรรมและจริยธรรม คิดดี พูดดี ทำดี รู้รักสามัคคี รับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต และ  
ปรารถนาดีต่อผู้อื่น และเพราะความดีของพนักงานจะสร้างองค์กรให้แข็งแกร่ง พร้อมรับมือกับ  
ความเปลี่ยนแปลงของธุรกิจในอนาคต ภายหลังจากที่ได้ประกาศตัวเป็น “องค์กรคนดี” ก็เริ่มมองหา  
เครื่องมือมาสนับสนุนคนดีในองค์กร จนได้พบกับ “Happy 8” (ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน)  
ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ประกอบด้วย การมีสุขภาพดี มีน้ำใจ  
งาม ฟ่อนคลาย ใฝ่หาความรู้ มีคุณธรรมหรือยึดปฏิบัติ ประจักษ์การรับ - ระบายของตนเองได้ มี  
ครอบครัวที่ดี และมีสังคมดี แต่การจะได้รับความร่วมมือจากพนักงาน ให้ลุกขึ้นมาทำความดีโดย  
พร้อมเพรียงกันนั้น บุญฤทธิ์บอกว่า ไม่ใช่เรื่องของการบีบบังคับ เพราะ “ความดีบังคับไม่ได้” แต่  
ต้องเป็นการสร้างต้นแบบให้เห็น เปิดเวทีให้พนักงานทำความดี (ที่มา : จากเว็บไซต์  
<http://www.nationejobs.com/content/manage/concept/template.php?conno=1174>) [ 2559, 1  
พฤศจิกายน]

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

### 2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับความสุข

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) นิยามความสุข หรือสุข ว่าความสบายกาย สบายใจ..."[1] คือความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก

แนวความคิดทางปรัชญาและศาสนามักจะกำหนดนิยามของความสุขในความหมายของการดำรงชีวิตที่ดีหรือชีวิตที่มีความเจริญ โดยไม่จำกัดความหมายว่าเป็นเพียงอารมณ์ประเภทหนึ่ง

วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี (ค้นหาเมื่อ 16 มิถุนายน 2557) มุมมองทางศาสนา “สุข” เป็นหัวข้อที่ผู้นับถือศาสนาพุทธให้ความสำคัญมาก เพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์แสวงหาเพื่อให้ได้พบกับเสรีภาพและการหลุดพ้นจากความทุกข์ทั้งปวง การสอนของศาสนาพุทธใช้หลักธรรมที่เรียกกันว่ามรรคหรือหนทาง 8 ประการในการดับทุกข์เพื่อนิพพาน สุขสูงสุดสามารถมีได้ด้วยการเอาชนะตัณหาทุกรูปแบบ ส่วนสุขจากทรัพย์สินหรือความมั่นคงในชีวิตและการมีมิตรที่ดีก็เป็นที่ยอมรับว่าเป็นเป้าหมายที่มีคุณค่าสำหรับบุคคลทั่วไป

วิทยากร เชียงกูล (2548) กล่าวเกี่ยวกับความสุขไว้ว่า “แรงจูงใจในการทำกิจกรรมทุกอย่างของคนแทบทุกคน คือ ทำอย่างไรที่จะได้มารักษาไว้และฟื้นฟูความสุข” เพราะคนเราจะมีความสุขหรือไม่มีความสุขตัวเราเป็นผู้กำหนด ทุกอย่างในชีวิตคนที่มีความสุขจะมองโลกเป็นที่ๆปลอดภัยมากกว่าเป็นคนตัดสินใจได้เก่งกว่าให้ความร่วมมือกับคนอื่นได้ง่ายกว่า มีชีวิตที่มีสุขภาพดีมีพลังและความพอใจมากกว่าคนที่ไม่มีความสุข

จินริณี วีระวุฒิวงศ์ (2552) กล่าวว่า “ความสุข” เป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน มองไม่เห็น และจับต้องไม่ได้แต่เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนใฝ่ฝัน และปรารถนาสูงสุดในชีวิต เช่นเดียวกันกับองค์กรที่มีการเติบโต และพัฒนาอย่างยั่งยืน ย่อมต้องมีบรรยากาศแห่งความสุขภายในองค์กรนั้นต้องเข้าใจธรรมชาติของชีวิตและความต้องการขั้นพื้นฐานของทุกชีวิตในองค์กร กระบวนการพัฒนาคนและสร้างการสื่อสารที่ดีภายในองค์กรพื้นฐานสำคัญเริ่มจากการที่คนในองค์กรสามารถที่จะเปิดใจเปิดรับต่อความคิดเห็นที่แตกต่าง กล้าเผชิญกับความขัดแย้งหรือการทำทนายความรับผิดชอบพิจารณาและประเมินสถานการณ์ขององค์กรตามความเป็นจริงเพื่อค้นหาวิธีการใหม่ในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับวิธีการเดิมและพร้อมที่จะปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมั่นคง โดยยังคงความมุ่งมั่นในการสร้างคุณค่าจากภายในสู่การกระทำที่สร้างสรรค์ภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

Veenhoven (1997) ให้นิยามความสุขว่า หมายถึงการประเมินของแต่ละคนว่า ชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน การที่เราบอกว่าเรามีความสุข จึงหมายถึงเรารู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตเรานั้นเอง คนที่มีความสุขนั้น เป็นคนที่แทบจะไม่มีรู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตตนเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูง และชอบประสบการณ์ใหม่ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงง่าย และมีหวังว่าตนจะพบเจอสิ่งดีๆในอนาคต

ความสุขคืออะไร ธรรมชาติมีคำตอบ ความสุขคือความสบายหรือความสำราญแยกออกได้เป็นสองฝ่ายคือ ความสุขทางกาย ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากประสาททั้ง 5 คือ รูป เสียง กลิ่น รส และผิวหนัง เรียกว่า “กามคุณ 5” จัดว่าเป็นฝ่ายรูปหรือความสุขที่เกิดจากเนื้อหนังมังสาอันเป็นสิ่งที่สกปรก และความสุขทางใจ ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้ทางจิตคือ ความสบายใจ ความสุขใจ ความอึดใจ ความพอใจ อันเกิดจากจิตใจที่สงบและเย็น จัดว่าเป็นฝ่ายนาม อันเป็นความสุขที่สะอาด

เชษฐพล มานิตย์ (2557) ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสุขภาวะสาธารณะ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้ความหมายของ “ความสุข” ไว้ว่า ความสุขประกอบไปด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. ความสุขคือ การได้ทำในสิ่งที่ต้องการ มีอิสระที่จะเลือกทางเดินชีวิตของตัวเองเลือกทำสิ่งต่างๆ ได้ตามที่ตัวเองต้องการ ไม่ต้องฝืนใจทำสิ่งที่ไม่ต้องการ
2. ความสุขคือ การมีความสัมพันธ์ที่ดี สามารถแบ่งปันความรู้สึกกับคนที่ใกล้ชิดได้ กล้าที่จะรักและไว้วางใจผู้อื่น มีคนที่รักอย่างจริงใจ ได้รับการยอมรับจากคนใกล้ชิด
3. ความสุขคือ การมีจิตใจที่สวบ มีจิตใจที่มั่นคง ไม่หวั่นไหวเปลี่ยนแปลงง่ายๆ สามารถรับมือกับทุกสิ่งได้เป็นอย่างดี
4. ความสุขคือ การพัฒนาตน มีเป้าหมายในชีวิต มีความหวังในการดำรงชีวิตรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในแต่ละวันมีคุณค่า เรียนรู้จากชีวิตที่ผ่านมา
5. ความสุขคือ การคิดเชิงบวกไม่ว่าจะล้มเหลวบ่อยมากแค่ไหนก็ไม่คิดจะยอมแพ้ มองหาสิ่งดีๆ ที่อยู่สถานการณ์ต่างๆ ไม่ยอมแพ้กับอุปสรรค
6. ความสุขคือ การมีสุขภาพกายและจิตที่ดี รู้สึกภูมิใจในสิ่งที่ทำสำเร็จแจ่มใสไม่เจ็บป่วยบ่อยๆ
7. ความสุขคือ การกระตือรือร้นทำสิ่งต่างๆ สนุกสนานกับชีวิต มีแรงจูงใจควบคุมตัวเองให้ทำสิ่งที่ต้องการได้ มีความรับผิดชอบต่อตัวเอง ควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตัวเองได้
8. ความสุขคือ การรับรู้ถึงความสำเร็จได้ในสิ่งที่ต้องการ ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้ อิ่มเอมเมื่อได้ช่วยเหลือคนอื่น



9. ความสุขคือ การรู้สึกพอใจในสิ่งที่มี รู้สึกพอใจในสิ่งที่เป็น พอใจสิ่งที่มีอยู่ไม่รู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ ไม่เอาตัวเองไปเปรียบเทียบกับใคร

10. ความสุขคือ การกระทำของตน มีความภูมิใจในสิ่งที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในสังคม เห็นคุณค่าของตน รู้สึกว่าตัวเองมีค่า

กล่าวโดยสรุปแล้ว ความสุขคือ สภาวะที่บุคคลรู้ว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาตน การมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ

### 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

Diener, E (2003) อธิบายองค์ประกอบของความสุขว่า ความสุขเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ทางบวกที่บุคคลให้ประเมินความเป็นอยู่หรืออยู่หรือเป็นหมายเหตุหลักของชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่แตกต่างกัน ทั้งอายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม โดยองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิตหมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงานคือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. ผลกระทบต่ออารมณ์ในทางบวกหมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรูหรา สนุกสนานกับการทำงาน เบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงานและประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. ผลกระทบต่ออารมณ์ในทางลบหมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Manion (2003) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลและได้เสนอแนะในตอนท้ายของงานวิจัยว่าองค์ประกอบของความสุขในการทำงานที่ศึกษานี้สามารถเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารขององค์กรซึ่งสามารถนำไปปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน การปรับสภาพแวดล้อมเพื่อสร้าง

แรงจูงใจให้กับพนักงาน เพราะถ้าหากบุคคลมีแรงจูงใจ มีความรู้สึกรักอยากมีส่วนร่วม อยากทำงานกับองค์กรแล้ว ความสุขในงานก็จะตามมาและตามแนวคิดของมานิเยนองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เมื่อบุคคลมาร่วมกันทำงาน ทำให้เกิดสังคมนการทำงาน บุคลากรในสถานที่ทำงานจึงควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานที่ทำให้เกิดมิตรภาพ ความรักและปรารถนาดีต่อบุคคลที่ทำงานร่วมกัน

2. ด้านความรักในงาน (Love of the Work) คือ การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนเองมีพันธกิจในการปฏิบัติงาน มีความยินดี เต็มใจ มีความสุขที่จะปฏิบัติงาน กระตือรือร้น เพลิดเพลินในการทำงานและมีความภูมิใจต่อหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เมื่อบุคคลรับรู้ได้ว่าตนได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้รับความสำเร็จในการทำงาน สามารถทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์ทางบวกในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จและทำให้องค์กรพัฒนาไปข้างหน้า

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับ การไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและลูกค้าหรือกลุ่มบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อีกทั้งการได้รับความคาดหวังที่ดีในผลการปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบในงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีองค์กรแห่งความสุข

### 2.2.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์และนพพร ทิแก้วศรี (2556) ได้ให้ความหมาย องค์กรแห่งความสุขคือกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดองค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2556) สำนับสนับสนุนภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขใน 2 มุมมองคือ

1. การอธิบายองค์กรแห่งความสุขที่เน้นกระบวนการ ซึ่งองค์กรแห่งความสุขหมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ องค์กร เพื่อให้้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

2. การอธิบายองค์กรแห่งความสุขที่เน้นลักษณะขององค์กรแห่งความสุข ซึ่งองค์กร แห่งความสุขหมายถึง องค์กรที่คนทำงานมีความสุขที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ จากแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขข้างต้น การสร้างองค์กรแห่งความสุขต้องดำเนินการทั้ง 2 องค์กรประกอบคือ

1. การพัฒนาพนักงานให้เป็นคนทำงานมีความสุข (Happy People) โดยใช้แนวคิด ความสุข 8 ประการ

2. การพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)

### 2.3.2 องค์กรประกอบขององค์กรแห่งความสุข

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552) Happy 8 ความสุขแปดประการคือ แนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่าน ความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ โลกส่วนตัวของมนุษย์โลก ครอบครัวของมนุษย์และโลง สังคมของมนุษย์ เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้ อย่างไร โดยพิจารณาที่ตัวคนแล้วที่วงรอบของครอบครัวแล้วที่วงรอบของสังคม ซึ่งในส่วนของ สังคมเราแบ่งเป็นส่วนสังคมภายในองค์กรกับนอกองค์กร มองความสุขเป็น 3 ส่วนคือ ความสุขของ ตัวเราเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม ถ้าเรามองตรงนี้เราจะพบว่าความ เป็นจริงแล้วมนุษย์ของเราควรจะมีมีความสุขอะไรบ้างในระดับตัวเราเอง ความสุขระดับครอบครัว และความสุขระดับสังคม ดังนั้นคนที่มีความสุขดี ดูแลตนเอง ไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือ ผู้อื่น มีคุณธรรมกตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง ดูแลครอบครัว และดูแลองค์กร สังคมย่อมเป็นผลลัพธ์ของบุคคลที่สามารถบริหารสมดุลแห่งความสุขได้

1. สุขภาพดี (Happy Body) คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจจากการที่รู้จักใช้ ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

2. น้ำใจงาม (Happy Heart) ในองค์กรสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่น ได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ต้อง รู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่กับผลของสิ่งต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

3. ผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกัน นั่นคือสมดุลชีวิต

4. ใฝ่รู้ (Happy Brain) การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานหรือเรียนเพื่อรู้ มีปัญญา ก้าวหน้าในชีวิต ทั้งหมดนี้มาจากคำว่า มืออาชีพ “มืออาชีพ” หมายความว่า มนุษย์เราทุกคนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลาและสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ ก็คือต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น

5. มีคุณธรรม (Happy Soul) หิริ โอตตปปะปะ คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีมคือหิริ โอตตปปะปะ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคีและมีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมมีความสุขคู่กัน

6. ใช้เงินเป็น (Happy Money) เป็นคนที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือ การใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง วันนี้คนปฏิเสธเรื่องการเป็นหนี้ไม่ได้ การเป็นหนี้การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับสถานะที่ตนเองหามาได้ ทุกคนต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทาบัญชี ถ้าเป็นระดับครอบครัวเรียกว่าบัญชีครัวเรือน

7. ครอบครัวดี (Happy Family) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัว เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจในการที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็ง สังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ

8. สังคมดี (Happy Society) สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในการทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรัก ความสามัคคี ความเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

Happy 8 ความสุขแปดประการเป็นแนวทางอีกแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิต ให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่นการรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัวและสังคมโดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานของความสุขแปดประการ มีสมดุลของชีวิตเกิดผลเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเอง ไม่เป็นภาระแก่

ใครมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม

### 2.3.3 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ชนารักษ์และนพพร ทิแก้วศรี (2556) องค์กรอนามัยโลก (Burton,J.,2010) ให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียวอาจจะทำให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเหลื่อมล้ำต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรีและส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ได้กลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อมและบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใสในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พบว่าพนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังต้องการความเป็นอยู่ (ทั้งของตนเอง ชุมชนและสังคม) ที่ยั่งยืน

2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาวความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและความพึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงาน นอกจากนี้มูลนิธิหัวใจแห่งชาติของออสเตรเลีย National Heart Foundation of Australia (2011) เสนอเพิ่มเติมว่าองค์กรแห่งความสุขช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรรวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรักความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กรและทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

3. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมาย เพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงานอย่างน้อยที่สุดคือ ป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน องค์กรควรดำเนินการเชิงรุกด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับความนิยมนในประเทศต่างๆ

4. องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจาก

องค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่างเห็นว่าแรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงานทั้งในกลุ่มผู้หญิง เด็กและผู้ชาย การประชุมอนามัยโลก พ.ศ. 2538 (ค.ศ. 1995) ให้การรับรองกลยุทธ์ด้านชีวอนามัยของประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย (The Global Strategy on Occupational Health for all) ซึ่งเป็นกลยุทธ์เบื้องต้นที่ประเทศต่าง ๆ จะนำไปใช้ เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข และ พ.ศ. 2550 (ค.ศ. 2007) การประชุมอนามัยโลกได้รับรองแผนปฏิบัติการเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขระหว่าง พ.ศ. 2551 – พ.ศ. 2650 (Plan of Action on Workplace Health (GPA) for the Period 2008 – 2017) โดยแผนดังกล่าวมี 5 วัตถุประสงค์หลัก

1. เพื่อให้มีการกำหนดและนำเครื่องมือทางนโยบายด้านสุขภาพของพนักงานไปปฏิบัติ
2. เพื่อปกป้องและสนับสนุนสุขภาพในที่ทำงาน
3. เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงบริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพในการทำงาน
4. เพื่อจัดหาและสื่อสาร เพื่อให้เกิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข
5. เพื่อผลักดันวาระเรื่องสุขภาพของแรงงานไปสู่ นโยบายเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับแผนปฏิบัติการเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข

#### 2.3.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขกับการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยในองค์กรหรือหน่วยงาน การลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้พนักงานมีความสุขถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งพนักงานและนายจ้าง โดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มคุณภาพ เพิ่มยอดความพึงพอใจของลูกค้าสร้างนวัตกรรมการผลิตสินค้าหรือบริการใหม่ๆ และลดความสูญเสียลดการขาดหรือลางานลดความเครียดของพนักงาน ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน (Boonchong Chawsithiwong, 2007) พนักงานที่มีความสุขในการทำงาน จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความรักและมีความผูกพันในงานลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในทางกลับกันย่อมเกิดพฤติกรรมด้านบวกต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Diener, E (2003) ดังที่กล่าวในข้างต้น ทำให้องค์กรระลึกอยู่เสมอว่าองค์กรจะพัฒนาอย่างไร เพื่อจงใจและส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรได้ทำงานอย่างมีความสุข และพร้อมทุ่มเทกำลังความสามารถในการทำงาน เมื่อพนักงานได้ทำงานอย่างมีความสุขแล้ว ย่อมเป็นเครื่องมือหรือกลไกสำคัญในการ ขับเคลื่อนองค์กร

สู่ความสำเร็จ สามารถสร้างผลกำไรขององค์กรให้เพิ่มสูงขึ้น มีโอกาสเติบโตในธุรกิจและก่อให้เกิดความผูกพันของคนในองค์กร อีกทั้งสร้างพลังแห่งความสำเร็จให้เกิดขึ้นตามพันธกิจที่ได้สร้างร่วมกันขององค์กร และพนักงานที่มีความผูกพันนั้น จะช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่องค์กรได้ ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า ส่งผลให้องค์กรเกิดการเติบโตของยอดขาย และผลกำไรอย่างยั่งยืน จนกระทั่งสามารถเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์กรได้ (The Gallup Organization, 2008 : Online

## 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

### 2.4.1 ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติหมายถึง สภาพทางจิตของบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ในการที่จะตอบสนองต่อบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์เฉพาะอย่างโดยอย่างหนึ่งในการทำนองว่าชอบหรือไม่ชอบตามปกติแล้ว บุคคลจะต้องมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันเสมอ ซึ่งได้มีนักจิตวิทยาหรือกลุ่มผู้ที่ทำการศึกษารวบรวม ทัศนคติ ให้ความหมายไว้หลายความหมายดังต่อไปนี้

Lili Thurstone (1967: 77) ให้ความหมายว่า ทัศนคติเป็นการแสดงออกทางด้านผลรวมของความโน้มเอียงและความรู้สึก ความมีอคติ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นอยู่ในใจมาก่อน ความคิด ความกลัว การบังคับขู่เข็ญและการลงความเห็นของมนุษย์เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

Rokeach (1970: 112) ให้ความหมายไว้ว่า ทัศนคติเป็นการผสมผสานหรือการจัดระเบียบความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

Good (1973: 49) ให้ความหมายไว้ว่า ทัศนคติเป็นความพร้อมที่จะกระทำ ปฏิบัติหรือมีปฏิกิริยาต่อบุคคล สิ่งของ และสภาพการณ์ใดๆ ทั้งทางบวกและทางลบ

Allport (1954: 810) ให้ความหมายว่า ทัศนคติหมายถึงสภาวะความพร้อมทางจิตและประสาทซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็นแรงที่กำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลที่จะมีต่อบุคคล สิ่งของหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

Roger (1978: 208 – 209) ได้กล่าวถึง ทัศนคติ ว่า เป็นดัชนีชี้ว่า บุคคลนั้น คิดและรู้สึกอย่างไร กับคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อมตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ โดย ทัศนคติ นั้นมีรากฐานมาจาก ความเชื่อที่อาจส่งผลถึง พฤติกรรม ในอนาคตได้ ทัศนคติ จึงเป็นเพียง ความพร้อม ที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า และเป็น มิติของ การประเมิน เพื่อแสดงว่า ชอบหรือไม่ชอบ ต่อประเด็นหนึ่ง ๆ

ซึ่งถือเป็น การสื่อสารภายในบุคคล (Interpersonal Communication) ที่เป็นผลกระทบบนมาจาก การรับสาร อันจะมีผลต่อ พฤติกรรม ต่อไป

Rosenberg and Hovland (1960: 1) ได้ให้ความหมายของ ทักษะคติ ไว้ว่า ทักษะคติ โดยปกติสามารถ นิยาม ว่า เป็นการจูงใจต่อแนวโน้มใน การตอบสนองอย่างเฉพาะเจาะจงกับสิ่งที่เกิดขึ้น

Howard H. Kendler (1963: 572) กล่าวว่า ทักษะคติ หมายถึง สภาวะความพร้อม ของบุคคล ที่จะ แสดงพฤติกรรม ออกมา ในทางสนับสนุน หรือ ต่อต้านบุคคล สถาบัน สถานการณ์ หรือ แนวความคิด

Carter V. Good (1959: 48) ให้คำจำกัดไว้ว่า ทักษะคติ คือ ความพร้อม ที่จะ แสดงออก ในลักษณะใด ลักษณะหนึ่ง ที่เป็น การสนับสนุน หรือ ต่อต้านสถานการณ์ บางอย่าง บุคคล หรือสิ่งใด ๆ

Newcomb (1854: 128) ให้คำจำกัดความไว้ว่า เป็นความรู้สึกเอนเอียงของจิตใจที่มีต่อ ประสิทธิภาพที่มนุษย์เราได้รับ อาจจะมีมากหรือน้อยก็ได้ และทักษะคตินี้จะแสดงออกได้ทางด้าน พฤติกรรมสองลักษณะคือ การแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วยหรือชอบทักษะคติ เช่นนี้ทำให้คนอยากปฏิบัติ อยากได้ อยากเข้าใกล้สิ่งนั้น ลักษณะเช่นนี้เราเรียกว่า ทักษะคติทางบวก อีกลักษณะหนึ่งคือ ทักษะคติทางลบ คนจะแสดงออกทำนองไม่พึงพอใจ ไม่ชอบหรือไม่เห็นด้วย ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ชิงชัง อยากหนีอยากอยู่ห่างจากสิ่งนั้น ส่วนทักษะคติอีกแบบหนึ่งคือความรู้สึกเฉยๆ ไม่ชอบ ไม่เกลียด เป็นทักษะคติแบบกลางๆ

Norman L. Munn (1971: 71) กล่าวว่า ทักษะคติ คือ ความรู้สึก และ ความคิดเห็น ที่บุคคล มีต่อสิ่งของ บุคคล สถานการณ์ สถาบัน และข้อเสนอใด ๆ ในทางที่จะยอมรับ หรือปฏิเสธ ซึ่งมีผลทำให้ บุคคลพร้อม ที่จะ แสดงปฏิกิริยา ตอบสนอง ด้วย พฤติกรรม อย่างเดียวกันตลอด

G. Murphy, L. Murphy and T. Newcomb (1973: 887) ให้ความหมายของคำว่า ทักษะคติ หมายถึง ความชอบ หรือไม่ชอบ พึงใจ หรือไม่พึงใจที่บุคคลแสดงออกมาต่อสิ่งต่าง ๆ

เดโช สนวนานนท์ (2512 : 28) กล่าวถึง ทักษะคติ ว่าเป็นบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นได้ เปลี่ยนแปลงได้และเป็น แรงจูงใจ ที่กำหนด พฤติกรรม ของบุคคล ที่มีต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

สุชาติ โสมประยูร (2520: 110 - 111) ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะคติเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับ ภาวะแห่งความพร้อมของจิตใจ ซึ่งมีปฏิกิริยาต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทั้งในลักษณะที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2523: 239) ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะคติเป็นความคิดเห็นซึ่งมี อารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างจากสถานการณ์ภายนอก



ฉัตรชัย ปันชาติ (2545: 7) ให้ความหมายไว้ว่า ทักษณคดีเป็นความรู้และความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในด้านที่ดีและไม่ดี อาจเป็นลักษณะบวกหรือลบ ฟังพอใจหรือไม่ฟังพอใจ

ศักดิ์ สุนทรเสณี (2531 : 2) กล่าวถึง ทักษณคดี ที่เชื่อมโยงไปถึง พฤติกรรมของบุคคล ว่า ทักษณคดี หมายถึง

1. ความสลับซับซ้อนของความรู้สึก หรือการมีอคติของบุคคล ในการที่จะ สร้างความพร้อม ที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตามประสบการณ์ของบุคคลนั้น ที่ได้รับมา
2. ความโน้มเอียง ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือ ต่อด้าน สิ่งแวดล้อมที่จะมาถึงทางหนึ่งทางใด

3. ในด้าน พฤติกรรม หมายถึง การเตรียมตัว หรือความพร้อมที่จะตอบสนอง จากคำจำกัดความต่าง ๆ เหล่านี้ จะเห็นได้ว่ามีประเด็นร่วมที่สำคัญดังนี้คือ

1. ความรู้สึกภายใน
2. ความพร้อม หรือ แนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่ง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ทักษณคดี เป็นความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้สึก และความเชื่อ หรือการรู้ของบุคคล กับแนวโน้มที่จะมี พฤติกรรมโต้ตอบ ในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายของ ทักษณคดี นั้น

โดยสรุป ทักษณคดี ในที่นี้เป็นเรื่องของจิตใจ ทำให้ ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคล ที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร และการเปิดรับ รายการกรองสถานการณ์ ที่ได้รับมา ซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวก และเชิงลบ ทักษณคดี มีผลให้มีการแสดง พฤติกรรม ออกมา จะเห็นได้ว่า ทักษณคดี ประกอบด้วย ความคิดที่มีผลต่ออารมณ์ และความรูสึกนั้น ออกมาโดยทางพฤติกรรม

#### 2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะคดี

ทักษะคดี หมายความว่า สภาพทางจิตของบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ในการที่จะตอบสนองต่อบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งในทำนองว่าชอบหรือไม่ชอบ ตามปกติแล้วบุคคลจะต้องมีทักษะคดีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันเสมอ ซึ่งได้มีนักจิตวิทยาหรือกลุ่มผู้ที่ทำการศึกษาเรื่อง ทักษณคดี ให้ความหมายไว้หลายความหมายดังต่อไปนี้

Lili Thurstone (1967: 77) ให้ความหมายว่า ทักษณคดีเป็นการแสดงออก ทางด้านผลรวมของความโน้มเอียงและความรู้สึก ความมีอคติ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นอยู่ในใจมาก่อน ความคิด ความกลัว การบังคับขู่เข็ญและการลงความเห็นของมนุษย์เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

Rokeach (1970: 112) ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะคิดเป็นการผสมผสานหรือการจัดระเบียบความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

## 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และปรารถนาที่จะทำงานให้กับองค์กรตลอดไป นั้น องค์กรจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กำหนดพันธกิจที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปรารถนาที่จะทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแต่ความแตกต่างของบุคลากรมีมาก แต่ละคนก็ย่อมจะมีความต้องการแตกต่างกัน องค์กรจึง จำเป็นต้องมีการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาจึงขอได้ศึกษาเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่างๆ ดังนี้

### 2.5.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

พรสุข อัสวานิเวศน์(2541) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

สรายุทธ ปฎิมาประกร (2541) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

สกวารัตน์ อินทุสมิต (2543) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กรของตน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ฐิติมา วงศ์นาค (2544) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ

องค์กร ขอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร มีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545) ได้ศึกษาแนวคิดของ Porter and Lawler ซึ่งได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรว่าเป็น การที่บุคคลเริ่มต้นอาชีพปฏิบัติงานกับองค์กรใด คือการที่บุคคลนั้นเลือกที่จะอยู่กับองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกยอมรับในองค์ประกอบขององค์กร เช่น

1. บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร เป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคคลที่มีความเชื่อถ้อยยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมถึงรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและคุณค่าของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก จะเห็นว่างานคือหนทางที่จะทำประโยชน์ แก่องค์กรได้ คือการร่วมกิจกรรมและปฏิบัติงานตามคุณค่า อุดมการณ์และเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้ จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง กล่าวโดยสรุป คือมีความเชื่อมั่นศรัทธาและยอมรับเป้าหมายขององค์กร

2. บุคคลนั้นมีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร กล่าวโดยสรุปคือมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

3. บุคคลนั้นมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรยังคงอยู่กับองค์กรไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กรรวมทั้งมีความคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร กล่าวโดยสรุปคือ มีความจงรักภักดีเสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

Porter (1974) ได้ให้นิยามความผูกพันในองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกองค์กรซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบดังนี้

1. สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป

### 3. สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป

Kanter (1986) ได้ให้ความหมายของความผูกพันว่า คือความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทกำลังกาย เพื่อทำงานให้กับองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

Steers (1991) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะทั้ง 3 ประการ คือ (1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ (3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องานของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้การบรรลุซึ่งผลสำเร็จขององค์กร มีความมั่นคงต่อไป

Spector (2000) ได้สรุปแนวความคิดความผูกพันต่อองค์กรไว้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกองค์กรและจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์กรไป

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) หมายถึง ความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กร เพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำ เช่นนั้นเป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม โดยแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม และความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

Bowditch and Buono (1997) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับภาระหน้าที่ที่มีต่อสังคม หรือความรับผิดชอบต่อสังคม โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกในด้านต่อไปนี้ (1) ยอมรับในนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร (2) ใช้ความสามารถของตนเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จ และ (3) ปรารถนาที่จะคงสภาพในองค์กร โดยไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่น

จากความหมายและคำนิยามความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการและผู้วิจัยที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ในทางที่ดีโดยจะแสดงออกมาในรูปของการกระทำที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร รวมไปถึงการมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้น อาจมาจากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน มาเป็นตัวกำหนดที่จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร
2. มีความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. ใช้ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
4. ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สุภาสิณี วิเชียร (2544) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

อีกทั้งยัง ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ความตึงเครียดในบทบาท
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน
3. ความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สุวรรณฉิน คณานุวัฒน์ (2536) ได้นำเสนอทฤษฎีของ Hackman and Oldham ตามทฤษฎีนี้กล่าวว่า บุคคลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูง จะได้อิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของงานมากกว่าบุคคลที่มีความต้องการความก้าวหน้าในระดับต่ำ คุณลักษณะของงานที่บุคคลพอใจ จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและทำงานได้ดี

ลักษณะที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 4 ลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

- อายุ โดย Angle and Perry (1981) ได้ศึกษาและพบว่า ยิ่งสมาชิกขององค์กรมีอายุมากขึ้นเท่าไร ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น นั่นคือตัวแปรในเรื่องอายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

- เพศ ผลจากการวิจัยของ Mowday et al. (1982) พบว่า เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย อาจเป็นผลมาจากข้อจำกัดทางด้านอาชีพมากกว่า เนื่องจากเพศหญิงนั้นค่อนข้างจะหางานทำได้ยากกว่าเพศชาย จึงมีความรักและผูกพันองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่มากกว่า

- สถานภาพสมรส ผลจากการวิจัยของ Hrebiniak and Alutto (1972) พบว่า คนที่แต่งงานมีครอบครัวแล้วมักจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ยังไม่แต่งงานมีครอบครัวหรือเป็นโสด ซึ่งอาจเป็นเหตุผลทางด้านจิตวิทยาที่คนแต่งงาน มีครอบครัวแล้ว ย่อมต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่า จึงมีความผูกพันต่อองค์กร

- อายุงานหรือระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งในองค์กร Sheldon (1971) พบว่าสมาชิกในองค์กรที่ทำงานอยู่กับองค์กรมานานเท่าไร ก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เพราะว่าการมีอายุงานในองค์กรมาก ก็มีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและคุณค่า และความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

- ระดับการศึกษา Grusky (1966) พบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแบบผกผัน นั่นคือ คนที่มีการศึกษาสูง จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาน้อยกว่า ทั้งนี้เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูง ๆ นั้น มักจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุข คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน้อย จากกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขได้การทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งสาขากรุงเทพฯ โดยใช้แบบการศึกษาเชิงสำรวจ ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้คำถามปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์พนักงานบริษัท สำหรับวิธีการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยมีการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้ข้อมูลและนำข้อมูลไปวิเคราะห์ โดยได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. วิธีการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือเก็บข้อมูล
4. วิธีการเก็บข้อมูล
5. เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในครั้งนี้ดำเนินการศึกษาวิจัยโดยวิธีการสำรวจ ซึ่งเป็นการศึกษาทัศนคติของ พนักงานบริษัท โดยใช้วิธีสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งสาขากรุงเทพฯ จากแบบสัมภาษณ์ที่ได้เตรียมไว้ จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ อภิปรายผล และสรุปผลการวิจัย รวมถึงการเสนอแนะแนวทางที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน และเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรในการปรับปรุงแนวความคิดความสุข 8 ประการ

## 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งสาขากรุงเทพฯ

### 3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งสาขากรุงเทพฯ โดยใช้ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ตำแหน่ง และอายุงาน มาเป็นตัวกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน โดยการสุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenient Sampling)

## 3.3 เครื่องมือเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยใช้เวลาสัมภาษณ์คนละ 1 ชั่วโมง โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดในการเก็บข้อมูล โดยโครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 10 ตอนซึ่งมีเนื้อหาดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบคำถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขทางกายของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีน้ำใจของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขทางสายกลางของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขจากการพัฒนาสมองของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขจากการนำศาสนาและศีลธรรมมาปรับใช้ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขจากการปลดหนี้ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขจากการมีครอบครัวที่ดีของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขจากความสุขที่เกิดจากสังคมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง



### 3.4 วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เวลาเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2559 เป็นระยะเวลา 1 เดือน โดยเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้คือแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้อธิบายถึงความคิดและความรู้สึกที่มีต่อกิจกรรมของบริษัท หรือความสุข 8 ประการ รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กร โดยสถานที่ในการสัมภาษณ์คือ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งสาขา กรุงเทพฯ

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ครั้งนี้ เมื่อรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์ โดยการใช้วิธีวิเคราะห์จากเนื้อหา (Content Analysis) การใส่รหัสข้อมูล (Coding) และตีความหมายจากการฟังซ้ำจากการบันทึกเสียงของผู้สัมภาษณ์แต่ละราย การจดบันทึกจากการสังเกต การจับกลุ่มคำที่มีความหมายเหมือนกัน และประเด็นสำคัญที่ปรากฏจากการฟังบทสัมภาษณ์

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ของพนักงานบริษัทส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง โดยใช้การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่นำแนวคิดความสุข 8 ประการ และข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์มาใช้ในการตั้งคำถาม และสัมภาษณ์พนักงานในองค์กร เพื่อนำมาวิเคราะห์โดยใช้คำสำคัญต่างๆ จับกลุ่มที่มีคำตอบคล้ายกัน เพื่อนำคำตอบที่ได้ไปแปลผล เพื่อหาความเชื่อมโยงกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ของพนักงานบริษัทส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผลการวิจัย การสรุปผล และข้อเสนอแนะจะถูกแบ่งเป็นหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์  
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อครัวเรือน จำนวนสมาชิกในครอบครัว ตำแหน่งงาน และอายุงาน
2. หลักความสุข 8 ประการ และความผูกพันต่อองค์กร
  - ส่วนที่ 1 ความสุขทางกาย (Happy Body)
  - ส่วนที่ 2 น้ำใจงาม (Happy Heart)
  - ส่วนที่ 3 ทางสายกลาง (Happy Relax)
  - ส่วนที่ 4 พัฒนาสมอง (Happy Brain)
  - ส่วนที่ 5 ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul)
  - ส่วนที่ 6 ปลอดภัย (Happy Money)
  - ส่วนที่ 7 สร้างความสุขจากการมีครอบครัว หรือครอบครัวดี (Happy Family)
  - ส่วนที่ 8 ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy Society)
  - ส่วนที่ 9 ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่การแจกแจงเป็นค่าร้อยละเพื่ออธิบายถึงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อครัวเรือน จำนวนสมาชิกในครอบครัว ตำแหน่งงาน และอายุงาน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	5	50
ชาย	5	50
รวม	10	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์เป็นเพศหญิงและเพศชายอย่างละเท่าๆกัน ซึ่งคิดเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 30 ปี	3	30
31 - 40 ปี	5	50
40 ปีขึ้นไป	2	20
รวม	10	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์มากที่สุดมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 21-30 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	8	80
สมรส	2	20
รวม	10	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีสถานภาพโสดสูงที่สุด มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และสถานภาพสมรส มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์จำแนกตามรายได้ครัวเรือน

รายได้ต่อครัวเรือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 50,000	1	10
50,000 – 100,000	0	0
100,000 – 150,000	3	30
มากกว่า 150,000	6	60
รวม	10	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์มากที่สุดมีรายได้ต่อครัวเรือนมากกว่า 150,000 บาทต่อเดือน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือ รายได้ต่อครัวเรือนระหว่าง 100,000 –

150,000 บาทต่อเดือน จำนวน 3 คน และอันดับสุดท้ายคือผู้มีรายได้ต่อครัวเรือนน้อยกว่า 50,000 บาทต่อเดือน จำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 10

**ตารางที่ 4.5** จำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์จำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว

จำนวนสมาชิก	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 6 คน	7	70
ตั้งแต่ 6 คนขึ้นไป	3	30
รวม	10	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวน้อยกว่า 6 คน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 70 และจำนวนสมาชิกในครอบครัวมากกว่า 6 คน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30

**ตารางที่ 4.6** จำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
Assistant Marketing Manager	4	40
Assistant Export Manager	1	10
Marketing Support	2	20
Assistant Trade Manger	1	10
Product Manager	2	20
รวม	10	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีตำแหน่งเป็น Assistant Marketing Manager 4 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาคือ Marketing Support และ Product Manager จำนวน 2 คนเท่ากัน

คิดเป็นร้อยละ 20 เท่าๆกัน สุกท้ายคือ Assistant Export Manager และ Assistant Trade Manager จำนวน 1 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 10 เท่าๆกัน

**ตารางที่ 4.7** จำนวนและร้อยละของผู้ให้สัมภาษณ์จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	3	30
1 - 5 ปี	1	10
5 - 10 ปี	3	30
มากกว่า 10 ปี	3	30
รวม	10	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 3 คนเท่าๆกัน คิดเป็นร้อยละ 30 และอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10

### **การอภิปรายข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์**

จากจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 10 คน พบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งเพศหญิงและเพศชายอย่างละ 5 คน ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์อยู่ในช่วง 31 - 40 ปี รองลงมาคือ 21 - 30 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไป ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีรายได้ต่อครัวเรือนมากกว่า 150,000 บาทต่อเดือนมากที่สุด ตามด้วย 100,000 - 150,000 บาทต่อเดือน และรายได้น้อยกว่า 50,000 บาท ตามลำดับ ต่อมาพบว่าผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวน้อยกว่า 6 คน และมีตำแหน่งเป็น Assistant Marketing Manager มากที่สุด รองลงมาคือ Marketing Support และ Product Manager ที่จำนวนเท่ากัน และน้อยที่สุดคือ Assistant Export Manager และ Assistant Trade Manager ที่จำนวนเท่ากัน นอกจากนี้ยังพบว่าช่วงอายุงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี อายุงาน 5 - 10 ปี และอายุงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวนเท่ากัน ตามด้วยมาคืออายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี

## 4.2 หลักความสุข 8 ประการ และความผูกพันต่อองค์กร

### ส่วนที่ 1 ความสุขทางกาย (Happy Body)

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีมุมมองความคิดเกี่ยวกับเรื่องความสุขทางกายที่ส่วนใหญ่คล้ายกันคือต้องมีร่างกายที่แข็งแรงไม่เจ็บไม่ป่วย เพื่อให้มีความพร้อมในการทำดำเนินชีวิตทั้งในเรื่องของการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตามมาด้วยเรื่องของการกินและการนอนหลับ แต่มีบางคนที่รู้สึกว่าการที่เรามีอวัยวะครบ 32 ประการและสามารถใช้อวัยวะได้ครบทุกส่วนก็เพียงพอแล้ว ซึ่งสาเหตุหรือปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความสุขทางกายนั้นคือการมีครอบครัวที่ดี มีเพื่อนที่ดี และสิ่งแวดล้อมที่ดี เพราะส่วนใหญ่เชื่อว่าถ้าทุกอย่างรอบตัวดีจะส่งผลให้ตัวเราเองมีความสุขทางกายได้ ซึ่งจะเห็นได้จากคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์

“บริษัทมีสวัสดิการให้พนักงานได้ออกกำลังกาย ทำให้ร่างกายแข็งแรงและส่งผลต่อจิตใจดี อารมณ์ดี ทำให้พัฒนางานได้ดีขึ้น และอยากทำงานให้กับองค์กรต่อไป”  
พนักงานคนที่ 1

“ต้องเริ่มที่สุขภาพจิตใจก่อนถ้าองค์กรก็จะมีเรื่องของการให้รู้จักدابตรเป็นส่วนทำให้จิตใจเราดีในช่วงที่دابตร การมีพระมาเทศน์ให้ฟังเรื่องธรรมะ และขัดเกลาจิตใจทำให้จิตใจดีและสภาพร่างกายเกิดการกระตุ้น และรู้สึกเบิกบานไปด้วย และยังมีเรื่องของการออกกำลังกายที่บริษัทสนับสนุนให้ การทานอาหารที่ดีที่บริษัทพยายามให้โรงอาหารนำข้าวที่ปลอดสารพิษ หรือการทำอาหารของร้านอาหารที่ลดการใช้น้ำมัน ลดการใช้กล่องโฟม ดูแลเรื่องสุขภาวะด้านการกินของพนักงานก็เป็นส่วนทำให้ร่างกายของพนักงานดีขึ้น มีเรื่องของการออกกำลังกาย การให้พนักงานได้ทานอาหารที่ดี และในเรื่องของจิตใจโดยการدابตร การฟังธรรมะ”  
พนักงานคนที่ 5

“มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ให้พนักงาน เพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพดีโดยการออกกำลังกาย เช่นห้องออกกำลังกาย คลาสเต้นซุมบ้า แอโรบิค โยคะ ทำให้พนักงานได้ใช้เวลาหลังเลิกงานให้เป็นประโยชน์ ในการมาออกกำลังกาย เพื่อความสนุกสนานและคลายเครียด เพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ส่งเสริมการมีสุขภาพดีจากการบริโภคอาหาร ให้พนักงานทานอาหารที่มีประโยชน์ โดยคัดเลือกร้านค้าที่มีคุณภาพ ความสะอาด และมีความหลากหลายของประเภทอาหาร ร้าน

ผลไม้ ร้านน้ำผักสกัด ฯลฯ ที่จะเข้ามาขายในบริษัท เพื่อให้พนักงานได้เลือกบริโภค ได้ครบทั้ง 5 หมู่ รวมทั้งการส่งเสริมให้ร้านอาหารใช้วัตถุดิบที่มีคุณภาพ เช่น ให้ใช้ ข้าวปลอดสารพิษ การให้ลดปริมาณน้ำมันในการทำอาหาร ให้ยกเลิกการใช้กล่อง โฟม เปลี่ยนไปใช้บรรจุภัณฑ์ที่มาจากธรรมชาติ ” พนักงานคนที่ 7

“ส่งเสริมทางด้านสุขภาพ เช่น กีฬา โยคะ เต้นแอโรบิค เต้นซุมบ้า ห้องฟิตเนส เพื่อให้สุขภาพร่างกายของพนักงานแข็งแรง และที่องค์กรส่วนใหญ่มีความเอื้อเพื่อ เอื้ออาทรต่อกัน ใครมีปัญหาที่จะเข้ามาคุย ทำให้รู้สึกเหมือนเป็นครอบครัว” พนักงานคนที่ 8

โดยองค์กรได้ทำการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความสุขทางกายโดยการมีห้องออกกำลังกาย การเล่นโยคะ การเต้นแอโรบิค การเต้นซุมบ้า ให้พนักงานได้ใช้หลังเลิกงานเพื่อให้พนักงาน รู้สึกผ่อนคลายจากงานที่ทำมาทั้งวัน โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย สนับสนุนในเรื่องของอาหารที่มีประโยชน์ ปลอดสารพิษ เพื่อให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีสุขภาพที่ดีและแข็งแรงเพื่อพร้อมทำงาน

#### ส่วนที่ 2 ความมีน้ำใจงาน (Happy Heart)

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีมุมมองความคิดในเรื่องนี้เหมือนกันคือต้องมีเอื้อเพื่อเอื้อแก่ต่อ คนรอบข้าง ช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่ต้องร้องขอและไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งส่งผลให้งานที่ทำอยู่หรือการดำเนินชีวิตสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจะทำให้คนรู้จักการ ให้ การแบ่งปันแบ่งปัน หรือเอื้ออาทรต่อกัน ควรเริ่มที่ตัวเราเองก่อน หรือการปลุกฝังจากครอบครัว เพราะเมื่อเราถูกปลุกฝังให้เป็นคนมีน้ำใจตั้งแต่ยังเล็ก เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่การมีน้ำใจก็ยังติดตัวเรา มาด้วย และเมื่อคนรอบข้างหรือสังคมเห็นความมีน้ำใจ การเอื้ออาทร และช่วยเหลือซึ่งกันแล้วกันก็ จะทำให้เกิดการเป็นแบบอย่าง ทำให้รู้สึกอยากช่วยเหลือบ้าง ทำให้เกิดการให้แบบไม่รู้จบ และเมื่อ ถ้ามถึงความประทับใจที่เคยได้รับภายในองค์กร ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ประทับใจในความมี น้ำใจของเพื่อนร่วมงานทั้งที่อยู่ในแผนกเดียวกันและคนละแผนก ที่คอยช่วยเหลือเมื่อติดปัญหาใน การทำงานเพื่อให้งานและองค์กรสามารถดำเนินต่อไปได้ ดังคำตอบที่ได้จากผู้ให้สัมภาษณ์

“องค์กรมีป้ายตั้งคำปณิธานไว้ว่าเป็นองค์กรคนดี เมื่อมีพนักงานมาสมัครงานก็จะ รู้สึกอบอุ่นว่าองค์กรเป็นองค์กรคนดี และทำให้ผู้สมัครอยากรู้ว่าเป็นองค์กรคนดี จริงหรือเปล่าซึ่งคิดว่ามีส่วนอย่างมาก ผู้ร่วมงานดีทำให้จิตใจเบิกบานเพื่อน ร่วมงานไม่เห็นแก่ตัว และนโยบายของผู้บริหารค่อนข้างเอื้อเพื่อต่อพนักงานและ



สังคมมาก ทำให้รู้สึกประทับใจ รวมถึงกิจกรรมใส่บาต ให้ทุนการศึกษากับลูกของพนักงาน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ป่วยหรือขาดแคลนโดยการรับบริจาคจากการเอาสินค้ามาขาย” พนักงานคนที่ 1

“องค์กรสอนให้พนักงานทำงานเป็นทีม และทีมเวิร์คที่ดีคือทีมที่มีความสามัคคีช่วยเหลือกัน เราไม่ได้ผลักภาระให้ใครคนใดคนหนึ่ง เมื่อเกิดปัญหาขึ้นทุกคนภายในทีมต่างคอยถามไถ่ คอยช่วยเหลือกัน ได้เห็นถึงน้ำใจของเพื่อนร่วมทีม” พนักงานคนที่ 3

“จัดกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อให้พนักงาน มีสัมพันธ์อันดี และให้มีน้ำใจต่อกัน ต่อผู้ที่มีความเดือดร้อน เช่นการจัดกิจกรรมที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแบ่งปันน้ำใจ และช่วยเหลือกัน เช่น ปลูกพระโพธิ์สัตว์, ตลาดนัดเพื่อเพื่อนพนักงาน (คือการประกาศถึงความเดือดร้อนของพนักงาน หรือครอบครัวของพนักงานในบริษัท เพื่อให้ร่วมแบ่งปันน้ำใจ สิ่งของ หรือ ส่งข้อความให้กำลังใจกับพนักงานผู้นั้นให้มีกำลังใจ และแรงใจที่จะสู้กับปัญหา” พนักงานคนที่ 7

“องค์กรช่วยกระตุ้นให้เกิดความมีน้ำใจในหมู่เพื่อนร่วมงานผ่านกิจกรรมที่ทำต่างๆ เช่นการบริจาคเงินช่วยเหลือพนักงานที่มีปัญหาในเรื่องค่ารักษาพยาบาล หรืองานศพ” พนักงานคนที่ 8

ซึ่งในปัจจุบันองค์กรได้มีส่วนกระตุ้นให้พนักงานได้ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดการซึมซับการรู้จักให้ รู้จักแบ่งปัน ต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน โดยผ่านกิจกรรม การดื่มน้ำในทุกเช้าวันจันทร์ พร้อมกับให้ฟังเทศน์ฟังธรรม และกิจกรรมการบริจาคเงินช่วยเหลือพนักงานที่มีปัญหาในเรื่องค่ารักษาพยาบาล หรืองานศพ

### ส่วนที่ 3 ทางสายกลาง (Happy Relax)

ในมุมมองของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มองว่าไม่ว่าเราจะทำอะไรก็ตามต้องไม่ทำมากเกินไป หรือทำน้อยไป ควรทำแต่พอดีและพอเพียง เพื่อให้ไม่เครียดและกดดันตัวเองมากเกินไปซึ่งส่งผลต่อทั้งเรื่องของงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดคือตัวเราเองต้องรู้จักพอรู้จักแบ่งเวลาแยกแยะเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานก็มีส่วนให้เกิด

ความสุข และเมื่อเกิดความเครียดจากการทำงานหรือจากปัญหาที่พบในชีวิตประจำวัน ผู้ตอบแบบ สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เลือกที่จะเดินออกจากปัญหานั้นๆไป ไม่ว่าจะลุกไปทานน้ำ ลงไปนั่งที่ลานธรรม เพื่อไปสูดอากาศ เพื่อความผ่อนคลายและทำให้สมองปลอดโปร่ง หลังจากนั้นค่อยกลับมาแก้ปัญหา ต่อซึ่งส่งผลให้งานที่เคยติดขัดไม่สามารถหาทางแก้ไขหรือหาทางออกได้ กลับสามารถหาทางออก อย่างได้ผล และเกิดการประนีประนอมกัน เพราะทำให้ทุกคนได้เกิดการไตร่ตรอง ทำให้อารมณ์ของแต่ละคนลดลง ทำให้ผลของงานออกมาดีขึ้น โดยเห็นได้จากคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์

“ให้พนักงานรู้สึกดีทั้งจิตใจ ร่างกายซึ่งองค์กรมีกิจกรรมให้เราผ่อนคลายจากการ ทำงาน เช่นการให้นั่งสมาธิทุกวัน โยคะ แอโรบิก เดินชมป่า และห้องฟิตเนสให้ พนักงานออกกำลังกาย ทำให้พนักงานผ่อนคลาย และลานธรรมให้พนักงานได้เดิน และพักผ่อนตอนช่วงเที่ยง” พนักงานคนที่ 1

“การให้พนักงานได้มีกิจกรรม Coffee Talk โดยการเชิญอาจารย์หรือนิมนต์พระมา ให้คำแนะนำ หรือเตือน ว่าการทำงานร่วมกันต้องมีหนักมีเบา การพัฒนาการอยู่ ร่วมกัน” พนักงานคนที่ 5

“องค์กรก็มีโครงการปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาสติ ทำให้มีส่วนช่วยทำให้พนักงานรู้จัก ปล่อยวางจากตอนที่เครียดหรือมีปัญหา และโดยส่วนตัวได้ร่วมกับกิจกรรมนี้ 2-3 ครั้ง ไปปฏิบัติธรรมนอกสถานที่” พนักงานคนที่ 8

ซึ่งบริษัทได้ส่งเสริมให้พนักงานได้นั่งสมาธิเวลา 14.00 น. เป็นเวลา 5 นาทีทุกวัน ระหว่างเวลาทำงาน ในปัจจุบันองค์กรมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้ได้แก่งัด ความรู้ และแนวทางในการดำเนินชีวิต รู้จักปล่อยวาง เช่น กิจกรรม Coffee Talk ที่ นิมนต์พระหรือเชิญวิทยากรพิเศษมาให้คำบรรยาย

#### ส่วนที่ 4 พัฒนาสมอง (Happy Brain)

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มองว่าต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการฝึกฝนตัวเองด้านความคิด ในการแก้ปัญหา การหาความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากงานที่ทำ รวมถึงการพัฒนาจิตใจและร่างกาย ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนามีหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการได้รับมอบหมายงานที่มีความ ท้าทายหรือเป็นงานใหม่ที่ไม่เคยทำ ทำให้ได้ฝึกฝนทักษะในการคิดการวางแผน และการแก้ไข ปัญหาปัญหา รวมถึงการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาหรือการ

ทำงานด้วยระบบใหม่ และเรื่องของการอบรมพนักงานก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดการพัฒนาศักยภาพของตัวเองได้ โดยเห็นได้จากคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์

“จัดอบรมในเรื่องต่างๆที่มีประโยชน์และกำลังเป็นที่สนใจในแวดวงธุรกิจเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้และทันต่อกระแสสังคมต่างๆ” พนักงานคนที่ 3

“ส่งพนักงานไปอบรม ให้อาจารย์หรือวิทยากรมาอบรมพนักงาน หรือขอไปเรียนเองก็ได้” พนักงานคนที่ 4

“การอบรมไม่ว่าจะเรื่องความรู้ การเสริมสร้างพัฒนาการทางสมอง ทางสติปัญญา หรือมีพระมาสอนเรื่องการเจริญสติ เพื่อให้เรามีสมาธิ ความจำดีขึ้น และเรียนรู้เพิ่มเติมได้เร็วขึ้น สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น” พนักงานคนที่ 8

“คอยสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ ในรูปแบบของการจัดอบรมให้แก่พนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ” พนักงานคนที่ 9

ปัจจุบันองค์กรได้มีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีการเรียนรู้อย่างไม่หยุดยั้งผ่านการอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่กำลังมาแรงให้ความสนใจ หรือเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ แต่ระบบการทำงานภายในองค์กรยังคงมีปัญหาในการจัดขบวนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของอายุของพนักงานที่มีความเหลื่อมล้ำกันให้ความคิดและแนวทางในการแก้ปัญหาต่างกัน เกิดการขัดแย้งกันมากกว่าการช่วยเหลือกัน เพราะต่างฝ่ายต่างมีวิธีในการดำเนินงานหรือแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน และมุ่งหวังที่จะใช้มุมมองความคิดของตัวเองในการทำงานหรือการแก้ปัญหา การยึดติดกับเอกสารที่ต้องใช้ ในการทำงานซึ่งต้องผ่านหลายส่วนเกินไป

#### ส่วนที่ 5 ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul)

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีมุมมองในเรื่องนี้ว่าศาสนาไม่สามารถขาดอันใดอันหนึ่งไปได้ เพราะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ เป็นหลักคำสอน เป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตให้คิดดี ทำดี โดยสำหรับประชาชนหรือคนทั่วไปควรปฏิบัติให้ได้ครบตามศีล 5 ที่ศาสนาได้กำหนดสำหรับคนทั่วไป ซึ่งส่วนใหญ่มองว่าควรเริ่มที่ตัวเองก่อนเป็นอันดับแรกโดยการให้การอบรมตั้งแต่ยังเล็กจากครอบครัว เพื่อให้รู้จักการเข้าวัด สวดมนต์ ฟังธรรม เพื่อให้เด็กและเยาวชนให้อยู่ในศีล ใน

ธรรม ทำให้ซึมซับ เข้าถึง และยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติจนเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งการนำหลักศาสนาและศีลธรรมมาใช้ในชีวิตประจำวันทำให้จิตใจสงบ มีสมาธิ มีสติ ในการใช้ชีวิตทั้งเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว เพราะเมื่อเกิดสติ ปัญญาก็จะเกิดทำให้เวลาเจอปัญหาเฉพาะหน้าเราก็สามารถเอาตัวรอดได้อย่างถูกต้องและไม่ส่งผลเสียตามมาในภายหลัง ส่วนการนำศีล 5 มาใช้นั้นเป็นเรื่องของการไม่โกหกเป็นหลัก เพราะการโกหกให้ตัวเองสามารถผ่านปัญหาไปได้จะส่งผลเสียอย่างมากในอนาคต เมื่อถูกจับได้จะถูกคนในสังคมน้อมมองว่าเป็นคนไม่น่าเชื่อถือ ไม่น่าไว้วางใจ และส่งผลต่อปัญหาที่กำลังเผชิญในที่ทำงานทำให้แก้ปัญหาได้ไม่ตรงจุด เสียเวลา และขาดความน่าเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน คู่ค้า และลูกค้า จะเห็นได้จากคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์

“จัดให้พนักงานนั่งสมาธิทุกวัน ใสบาดทุกวันจันและฟังเทศน์นิดหน่อย ทำให้ซึมซับและจิตใจดี ทำให้รู้สึกว่ายู่ได้นานเพราะเดินทางสายกลางมีหลักธรรมะมาประกอบ และ - เมื่อเอาหลักศาสนามาช่วยพัฒนาให้พนักงานมีจิตใจดี งานก็จะออกมาดี องค์กรก็จะเติบโตแบบยั่งยืน และการแข่งขันทางธุรกิจก็จะไม่รุนแรงมาก ทำให้ไม่รู้สึกรู้ว่าต้องทำงานแข่งกับเพื่อน แต่กลับกลายเป็นกายช่วยเหลือกัน ทำงานเป็นทีม งานก็ไหลลื่น” พนักงานคนที่ 1

“ฟังธรรม ดักบาตร ทำความสะอาดวัด ไปโรงพยาบาลที่เป็นผู้ป่วยในโรคที่ป่วยเรื้อรังหรือระยะสุดท้ายก็มี ทำให้พนักงานได้เข้าใจถึงสัจธรรมของการมีชีวิตหรือเป็นสิ่งคอยเตือนให้เราใช้ชีวิตโดยไม่ประมาท และให้เรารู้จักหมั่นทำความดีเอาไว้” พนักงานคนที่ 5

“จัดกิจกรรมให้พนักงานได้ใสบาด ฟังธรรม กวาดลานวัด เพื่อให้พนักงานระลึกถึงศาสนา ไม่ห่างจากวัด ชัดเกล้าจิตใจ รวมถึงการอนุญาตให้พนักงานสามารถลาหยุดไปปฏิบัติธรรมได้โดยไม่คิดวันลา และการอนุญาตให้บวชได้เดือนโดยไม่หักเงินเดือน” พนักงานคนที่ 6

“มี ก็คือค่อยๆสั่งสมให้พนักงานค่อยๆรู้จักอย่างทุกวันจันทร์จะมีการนิมนพระมารับบาตรที่บริษัท เหมือนเป็นการกระตุ้นให้พนักงานรู้จักทำบุญ และกิจกรรมอย่างอื่น

เช่นเปิดกระเป๋าพระโพธิสัตว์ ทำให้พนักงานรู้สึกถึงการให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และจะทำให้พนักงานค่อยๆค่อยๆออกไป” พนักงานคนที่ 8

ในส่วนนี้องค์กรได้ปลูกฝังให้พนักงานตระหนักถึงการมีศีลและศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวโดยให้พนักงานได้ใส่บาตรพระในทุกวันจันทร์ พร้อมกับการฟังธรรมจากพระภิกษุ นั่งสมาธิ และประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบถึงกิจกรรมทางศาสนาที่องค์กรจัดขึ้นตามวันสำคัญทางศาสนา การจัดอุปสมบทหมู่โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และสามารถให้พนักงานหยุดงานได้สูงสุด 1 เดือนโดยไม่หักเงินเดือน เพื่อให้พนักงานได้ใกล้ชิดกับศาสนามากขึ้น และรวมถึงการสอนให้พนักงานระลึกถึงการมีอยู่และดับสูญ เพราะทุกอย่างไม่มีอะไรที่จีรังยั่งยืนนอกจากความดีที่ได้สั่งสมและชื่อเสียงที่ตอนมีชีวิตได้ทำไว้ เช่นกิจกรรมให้พนักงานได้ไปเยี่ยมผู้ป่วยมะเร็งระยะสุดท้าย

#### ส่วนที่ 6 ปลอดภัย (Happy Money)

การมองของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดว่าการไม่มีหนี้เป็นสิ่งที่ดีที่สุดถือเป็นลาภอันประเสริฐ เพราะการมีภาระหนี้สินทำให้เรากังวล จิตใจไม่สงบ ทำให้ความรับผิดชอบในการทำงานน้อยลงโดยต้องรู้จักประหยัด มัธยัสถ์ อุดหนุน และพอเพียง เพื่อสร้างเป็นนิสัยติดตัวทั้งคนมีฐานะดีแล้วไม่ดี เพราะการสร้างหนี้ในตอนนี้ก็ทำให้เราเคยชินกับการใช้เงินหรือการใช้ชีวิตที่ฟุ่มเฟือย ซึ่งการปลอดภัยต้องเริ่มที่ตัวเราเองก่อนเป็นอันดับแรก โดยการเริ่มที่จิตใจต้องไม่วอกแวกกับสิ่งกระตุ้น ไม่ใช่จ่ายเกินตัว รู้จักใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีให้คุ้มค่าง่อนเพราะบางที่เราใช้ประโยชน์จากสิ่งที่เราอยากได้ไม่คุ้มค่า เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับอยู่ในปัจจุบันพอใจในระดับหนึ่ง เพราะเป็นเรื่องปกติที่มนุษย์เงินเดือน ต้องการผลตอบแทนที่คุ้มค่างาน ซึ่งควรมีการเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นและมองว่าจ่ายเท่าไร และงานที่มอบหมายให้ทำมีมากแค่ไหนเพื่อให้สามารถพอใจพนักงานได้ แต่มีบางส่วนที่รู้สึกว่าการตอบแทนที่ได้รับนั้นไม่เพียงพอเพราะทำงานให้กับองค์กรมานาน แต่การขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีน้อย แต่ค่าครองชีพสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ และค่าครองชีพขึ้นก่อนเงินเดือนที่มีการปรับขึ้น ทำให้รู้สึกว่ายังไม่เพียงพอ ซึ่งจะเห็นได้จากคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์

“คิดว่าไม่พอเพราะด้วยอายุงานที่เยอะการศึกษาก็ไม่ได้น้อย แต่เวลาองค์กรจะปรับระดับพนักงานแต่ใช้ปัจจัยในการประเมินเยอะเกินไป ทำให้รู้สึกน้อยใจเมื่อมีคนรุ่นใหม่มาไม่นานเงินเดือนก็จะทันเราหรือมากกว่าเราไปแล้ว และเราก็เหลืออายุงานอีกไม่เท่าไรเรายังเงินเดือนน้อยอยู่เลย แต่ที่อยู่ได้เป็นเพราะสวัสดิการที่องค์กรให้ในด้านอื่นๆ” พนักงานคนที่ 1

“ไม่ได้หวังกับค่าตอบแทนที่สูงเกินไป แต่ก็ไม่ได้หวังให้บริษัทจ่ายโดยไม่รู้ค่ามาตรฐานของสังคม เพราะค่าตอบแทนมองได้หลายมุม อาจจะมองว่าค่าตอบแทนที่บริษัทจ่ายอาจจะพอดี แต่ในทางกลับกันความพอดีของค่าตอบแทนที่บริษัทจ่ายมากก็ต้องใช้งานพนักงานในความพอดีเช่นกัน ไม่หนักจนเกินไป ซึ่งควรใช้การเทียบกับบริษัทอื่นและมองว่าจ่ายเท่าไร ใช้พนักงานยังไง ความกดดันเป็นแบบไหน สวัสดิการให้ยังไงซึ่งหลายๆอย่างต้อง balance กัน ถ้าจ่ายน้อยใช้งานหนักก็คงไม่มีใครมีความสุข หรือถ้าจ่ายให้หนักแต่ใช้ประโยชน์จากพนักงานได้ไม่เต็มที่อันนั้นก็คือการบริหารคนได้ไม่มีประสิทธิภาพ” พนักงานคนที่ 5

“เป็นธรรมชาติของมนุษย์เงินเดือน ว่าต้องการผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับงาน เพราะถ้างานหนัก เงินน้อยก็จะส่งผลให้ไม่มีความสุขในการทำงาน และต้องไขว่คว้าหาที่ที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า” พนักงานคนที่ 7

“รู้สึกว่ามันเพียงพอ เพราะทำงานมา 10 กว่าปี แต่เงินเดือนขึ้นปีละนิดหน่อย แต่ค่าครองชีพสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ และค่าครองชีพขึ้นก่อนเงินเดือนที่มีการปรับขึ้น ทำให้รู้สึกว่ามันไม่เพียงพอ” พนักงานคนที่ 8

ในส่วนนี้องค์กรยังต้องให้ความสำคัญมากขึ้นเพราะผลที่ได้จากผู้ตอบแบบสัมภาษณ์รู้สึกไปในทางเดียวกันคือค่าตอบแทนยังไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเพราะด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบ ค่าครองชีพที่ปรับตัวขึ้นทุกปีแต่ผลตอบแทนที่ได้น้อยกว่า และประกออบกับบริษัทคู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกันให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าทำให้พนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้บริษัทให้ความสำคัญกับเรื่องการเงินของพนักงานให้มากขึ้นซึ่งจะเห็นได้จากคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์

#### ส่วนที่ 7 ความสุขจากการมีครอบครัว (Happy Family)

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มองว่าการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน รักใคร่กลมเกลียว ไม่ทะเลาะเบาะแว้ง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามารถทำให้ครอบครัวมีความสุขได้ ซึ่งการจะทำให้ครอบครัวมีความสุข นั้นทุกคนในครอบครัวต้องรู้จักถ้อยทีถ้อยอาศัย มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และต้องใช้เวลาให้แก่กัน เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในครอบครัวให้มากขึ้น โดยเห็นได้จากคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์

“สวัสดิการต่างๆที่ช่วยเหลือไปยังครอบครัวของพนักงาน ทำให้แบ่งเบาภาระของพนักงานมีความอุ่นใจและภูมิใจในการใส่ใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน” พนักงานคนที่ 3

“ให้คนในครอบครัวของพนักงานมีกิจกรรมร่วมกัน เช่นเอาลูกมาเลี้ยงที่บริษัทได้ออกกำลังกายด้วยกัน อนุญาตให้ครอบครัวพนักงานออกไปทำกิจกรรมร่วมกันกับพนักงานขององค์กรได้” พนักงานคนที่ 4

“บิдамารดาของพนักงานเสียชีวิตบริษัทก็จะมีเงินช่วยเหลือ ก็เป็นสิ่งที่แบ่งเบาภาระหรือแสดงน้ำใจของบริษัทต่อครอบครัวพนักงานให้รู้สึกว่าเป็นบริษัทช่วยเหลือเค้าและให้ความสำคัญกับเค้าอยู่ก็ทำให้เกิดความสุขเล็กๆได้ หรือการเปิดให้ฉีดวัคซีนไข้วัดใหญ่ก็ทำให้พนักงานที่ไม่สามารถพาครอบครัวไปฉีดวัคซีนข้างนอกที่ราคาแพงๆได้” พนักงานคนที่ 5

“กิจกรรมส่งเสริมให้ครอบครัว และพนักงาน ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การให้ครอบครัวของพนักงานมาใช้ห้องออกกำลังกายได้ หรือ การให้คุณพ่อ หรือ คุณแม่ไม่ต้องกังวลว่าถ้ามีบุตรแล้วจะดูแลยังไง ต้องลาออกไปดูแลหรือไม่ เพราะบริษัท ได้สร้างห้องเลี้ยงเด็ก เพื่อมาช่วยรับดูแล บุตรของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้ทำงานอย่าง เต็มที่ สบายใจ ไม่ต้องมีความกังวล และสามารถลงมาดูแลบุตรได้อย่างใกล้ชิดแม้มาทำงาน / การลดภาระค่าใช้จ่ายพนักงาน โดยการจัดสวัสดิการ ฉีดวัคซีน ในราคาพิเศษ ให้กับ ครอบครัวพนักงาน” พนักงานคนที่ 7

องค์กรได้มีส่วนช่วยให้พนักงานมีครอบครัวที่ดีและพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว ด้วยการจัดกิจกรรมที่สามารถให้พนักงานนำสมาชิกในครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรม ทำให้สามารถสอนลูกตัวเองให้รู้จักเป็นคนดี มีน้ำใจ รู้จักกาลเทศะ รู้จักวิธีการพูดกับผู้ใหญ่ การอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม เช่นห้องออกกำลังกาย สนามแบดมินตัน โยคะ เต้นซุมบ้า และเต้นแอโรบิก เพราะการใช้สถานที่ทำให้พนักงานได้มีใกล้ชิดกับครอบครัวมากขึ้น ซึ่งทุกวันนี้ชีวิตคนเมืองต้องเสียเวลาไปกับการจราจรบนท้องถนนและการทำงานที่แข่งขันกันสูงทำให้เวลาที่จะมอบให้ครอบครัวน้อยลงนอกจากนี้บริษัทยังส่งเสริมให้คนในครอบครัวของพนักงานได้มีสุขภาพที่ดีด้วยการให้ครอบครัวพนักงานได้ฉีดวัคซีนในราคาที่ถูกลงกว่าการไปเสียตางค์ฉีดตามโรงพยาบาลหรือคลินิก

### ส่วนที่ 8 สังคมดี (Happy Society)

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มองว่าสังคมที่ดีจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อคนในสังคมมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน มีเพื่อนบ้านดี ฐานะทางการเงินใกล้เคียงกัน จะทำให้การอยู่อาศัยแบบพึ่งพาอาศัยกัน คุยกันง่ายกว่าการมีระดับต่างกันเพราะระดับที่ต่างกันทำให้เกิดการแบ่งชนชั้น ซึ่งการทำให้สังคมดีควรเริ่มที่ตัวเองก่อน โดยผ่านกระบวนการอบรมจากครอบครัว หรือบ่มเพาะให้คนในครอบครัวเป็นคนดีทำดีต่อสังคม และเมื่อทุกคนทำดีต่อสังคมผลที่ตามมาจะทำให้สังคมดีได้เอง โดยอาศัยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เป็นปัจจัยหลักในการทำให้สังคมมีความสุข แต่เมื่อพูดถึงองค์กรก็สามารถมีส่วนร่วมในการช่วยให้สังคมดีได้ด้วยการปลูกฝังให้พนักงานได้รู้จักการให้ รู้จักแบ่งปัน โดยเห็นได้จากคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์

“ไปทำความสะอาดวัดก็จะไปแต่กลุ่มเดิมๆ แต่ในขณะที่คนกลุ่มใหญ่อาจคิดงาน”  
พนักงานคนที่ 5

“กระตุ้นให้พนักงานรู้จักการแบ่งปันให้สังคมโดยจัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมและนำรายได้ที่ได้ไปบริจาคให้กับชุมชนที่ยากไร้หรือโรงเรียนในต่างจังหวัดที่ขาดแคลนอุปกรณ์ทางการศึกษา” พนักงานคนที่ 6

“ผลักดัน สนับสนุนพนักงาน ให้เข้าร่วมกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้น เพื่อสังคม โดยสามารถทำในเวลาว่างได้ เพื่อให้พนักงาน ได้ร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมที่หลากหลาย เช่น จัดทีมปั่นจักรยาน เพื่อหาทุนจัดซื้อเครื่องกีฬาให้กับโรงเรียนที่ขาดแคลน , จัดหน่วยงานที่เข้ามาสอนการทำสมุดจากกระดาษ recycle ให้กับเด็กที่ขาดทุนทรัพย์ และด้อยโอกาส, การจัดทำदानมเทียมให้กับผู้ป่วยโรคมะเร็ง เป็นต้น เพื่อให้พนักงานได้เกิดความภาคภูมิใจที่มีส่วนช่วยสังคม” พนักงานคนที่ 7

โดยให้พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมที่บริษัทจัดทำขึ้นเพื่อสังคม โดยสามารถทำในเวลาว่างได้ เพื่อให้พนักงาน ได้ร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมที่หลากหลาย เพื่อให้พนักงานได้เกิดความภาคภูมิใจที่มีส่วนช่วยสังคม เช่นการเปิดกระปุกพระโพธิสัตว์โดยการช่วยเหลือคนที่เจ็บป่วยที่ไม่มีเงินรักษา ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมด้วยการเอาของใช้ที่พนักงานแต่ละคนไม่ใช้แล้ว หรือขนมมาขาย โดยกำไรที่ได้ก็บริจาคให้พนักงานที่กำลังประสบปัญหาหรือบริจาคให้กับโรงเรียนที่ยากไร้ ทำให้รู้สึกประทับใจในน้ำใจของคนที่ยื่นของทำให้เกิดความภาคภูมิใจกับตัวเอง



### ส่วนที่ 9 ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)

การทำงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นระยะเวลาต่างๆ ส่งผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพราะองค์กรเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองที่พนักงานอยู่อาศัย จึงอยากทำทุกอย่างให้องค์กรเติบโตไปข้างหน้า และที่สำคัญองค์กรต้องรักพนักงานด้วย เพราะการที่องค์กรหรือผู้บริหารมีความใส่ใจพนักงานในทุกๆ ด้าน รวมทั้งการสร้างสุขภาวะที่น่าอยู่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกรักและผูกพัน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะเติบโต และพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ซึ่งปัจจัยที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นต้องเกิดจากการที่ผู้บริหาร นอกจากนั้นเพื่อนร่วมงานก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้พนักงานอยากอยู่ในองค์กรต่อไป เพราะถ้าที่ทำงานขาดเพื่อนร่วมงานหรือคนที่มินิสัยดี ไม่คดโกง ไม่โกหก ช่วยเหลือซึ่งกันและกันก็จะทำให้พนักงานอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข

“การนำหลัก Happy 8 มาใช้ก็เหมือนกับกรณีที่บริษัทสัญญาว่าจะดูแลพนักงานให้พนักงานทุกคนมีความสุขในทุกๆ เรื่องตามหลักความสุข 8 ประการ เพราะถ้าพนักงานไม่มีความสุของค์กรก็จะไม่ดีตามไปด้วย และในทางกลับกันถ้าพนักงานมีความสุของค์กรก็จะดีไปด้วย” พนักงานคนที่ 4

“ผู้บริหารไม่ได้มองแค่การให้พนักงานทำงานให้บรรลุผลเท่านั้น แต่มองถึงการทำงานให้บรรลุผลแต่ได้ประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องเกิดจากความสุขของพนักงานมาก่อน จึงทำให้พนักงานรู้สึกมีความสำคัญ และมีคุณค่าต่อองค์กร” พนักงานคนที่ 7

“ก่อนหน้าที่จะมีรู้สึกผูกพันอยู่แล้วแต่พอผู้บริหารนำหลักความสุข 8 ประการมาใช้ บริษัทจะเน้นความสุขของพนักงานทำให้พนักงานผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น” พนักงานคนที่ 8

เมื่อพิจารณาถึงผลของหลักความสุข 8 ประการที่ผู้บริหารได้นำมาปรับใช้กับองค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีความสุขในทุกด้าน สามารถส่งผลอย่างมากต่อความความสุขของพนักงานและทำให้พนักงานผูกพันต่อองค์กรเพราะเมื่อผู้บริหารได้นำหลักความสุข 8 ประการมาใช้ก็เหมือนกับกรณีที่บริษัทสัญญาว่าจะดูแลพนักงานทุกคนในองค์กร และพนักงานทุกคนต้องมี

ความสุขในทุกๆเรื่องตามหลักความสุข 8 ประการ และทำให้รู้สึกว่แท้จริงแล้วบริษัทใส่ใจในตัวเรา  
ไม่ต่างจากการที่เราใส่ใจในตัวองค์กรเช่นกัน



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ของพนักงานบริษัทส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละปัจจัยของความสุข 8 ประการ (Happy Body, Happy Heart, Happy Relax, Happy Brain, Happy Soul, Happy Money, Happy Family และ Happy Society) ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหรือไม่ เพื่อนำไปเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาความสุขของพนักงานมีผลต่อความผูกพันองค์กร

#### 5.1 สรุปผลวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม และเก็บข้อมูลต่างๆ ด้วยการสัมภาษณ์พนักงานบริษัท เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติต่อความสุข 8 ประการสามารถส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้หรือไม่ ผลปรากฏว่า

ในส่วนของข้อมูลทั่วไปพนักงานที่ได้ทำการสัมภาษณ์มีจำนวน 10 ท่าน แบ่งเป็น เพศหญิง และเพศชายเท่าๆกัน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวน้อยกว่า 6 คน มีรายได้ต่อครัวเรือนมากกว่า 150,000 บาทต่อเดือน และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็น Assistant Marketing Manager และช่วงอายุงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี อายุงาน 5 - 10 ปี และอายุงานมากกว่า 10 ปี

จากการสังเกตในขณะที่ได้ทำการสัมภาษณ์และประมวลผลเห็นถึงความแตกต่างทางด้านอายุของผู้ให้สัมภาษณ์และอายุงานมีผลต่อคำตอบของคำถามในบางเรื่องซึ่งทำให้เห็นวิถีคิดของคนในแต่ละช่วงอายุ เช่น ในเรื่องของครอบครัว ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มองว่าครอบครัวต้องล้อมวงกินข้าวพร้อมหน้าพร้อมตา ครอบครัวไม่จำเป็นต้องมีเงินเยอะก็สามารถมีความสุขได้ แต่ในส่วนของคนรุ่นใหม่มองว่าเงินมีส่วนทำให้ครอบครัวมีความสุข นอกเหนือจากเรื่องอายุแล้วยังมีเรื่องของอายุงานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ เพราะยังไม่มีความเข้าใจในนโยบายความสุข 8 ประการและไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรพยายามกระตุ้นให้เกิดกับพนักงานทุกคน

“เรื่องแบบนี้อยู่ที่ตัวบุคคล เป็นการผูกพันระหว่างบุคคลกับบุคคล หลักการหรือนโยบายไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง” พนักงานคนที่ 2

ในเรื่องของความสุข 8 ประการที่องค์กรได้นำมาปรับใช้ผ่านการกระตุ้นทางด้านกิจกรรมต่างๆ โดยหวังให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นๆ สามารถส่งผลอย่างมากให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร แต่มีอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรคือเรื่องของการเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น เมื่อผู้ที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมได้ตอบแบบสัมภาษณ์จะเห็นได้โดยที่ตัวพนักงานคนนั้นไม่รู้สึกลึกถึงความประทับใจในกิจกรรมและรู้สึกลึกว่าความสุข 8 ประการเป็นเพียงแค่นโยบายขององค์กรไม่สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งแท้จริงแล้วเมื่อพนักงานได้ร่วมกิจกรรมจะเกิดการซึมซับ และเกิดความประทับใจในองค์กรซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้

สำหรับปัจจัยอื่นที่องค์กรควรเพิ่มเติมให้กับพนักงานคือ

1. กิจกรรมต่างๆที่องค์กรได้เคยจัดและประสบผลสำเร็จ ไม่ควรยกเลิกกิจกรรมนั้นทิ้งไปเพราะมีพนักงานที่รอการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นแต่อยากให้ปรับเปลี่ยนวิธีการเล่น หรือแข่งไว้ด้วยกุศโลบายต่างๆ เช่นกิจกรรมการเล่น Buddy ที่ทั้งผู้บริหารและพนักงานเล่นร่วมกัน
2. สวัสดิการในบางเรื่องยังไม่ครอบคลุมสำหรับพนักงานทุกคน เช่นการส่งพนักงานไปอบรมนอกสถานที่เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพ ทางบริษัทควรมีส่วนช่วยในเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางของพนักงาน เพราะพนักงานไปอบรมเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร
3. การอบรมแต่ละครั้งองค์กรไม่ควรจำกัดระดับตำแหน่งของผู้เข้าร่วมอบรม แต่ควรเปิดกว้างสำหรับพนักงานทุกคน
4. การทำประกันให้กับพนักงานควรส่งผลไปถึงลูกหลานของพนักงานด้วย หรือเพิ่มประกันให้กับคนที่มิบุตร
5. ผลตอบแทนที่บริษัทจ่ายควรติดตามสถานะเศรษฐกิจโลก การปรับขึ้นหลายๆอย่างเช่นค่าครองชีพที่ปรับสูงขึ้นเรื่อยๆ ไม่มีคำว่าลดลง มีแต่ลดมาชั่วคราวและปรับตัวสูงขึ้น ดังนั้นบริษัทควรคิดว่าจะดูแลพนักงานยังไงในขณะที่ค่าครองชีพสูงขึ้นเรื่อยๆ โดยการดูแลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในทุกๆปี
6. เรื่องการตรวจสุขภาพประจำปีควรให้พนักงานได้ตรวจในโปรแกรมเดียวกัน ไม่จำกัดที่ตำแหน่งงาน เพราะสุขภาพของพนักงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรเดินได้ ถ้าร่างกายของพนักงานไม่ดีก็ทำให้องค์กรสะดุดได้
7. ผู้บริหารควรลงมาคลุกคลีกับพนักงานในทุกๆระดับชั้น เพราะการทำแบบนี้ทำให้พนักงานรู้สึกประทับใจและรู้สึกลึกว่าผู้บริหารไม่ละเลยความเป็นอยู่ของพนักงาน

## 5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมหลักความสุข 8 ประการอย่างต่อเนื่อง เพราะมีผลในทางบวกกับพนักงาน ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีขึ้น และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนนโยบาย Happy 8 หรือความสุข 8 ประการอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลจากผู้สัมภาษณ์ บอกว่าอยากให้มีการต่อเนื่องแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร จากคำตอบของผู้สัมภาษณ์คนที่ 1

“องค์กรจัดกิจกรรม Happy 8 มานานและทุกวันนี้ยังใช้อยู่ และอยากให้ทำต่อไป เมื่อผู้บริหารใหม่มาก็ยังอยากให้ยึดหลักการนี้อยู่ต่อไป เพราะกิจกรรมนี้จะทำให้ความผูกพันอยู่ยั่งยืน และสังคมสมัยใหม่เน้นเทคโนโลยีมากขึ้นไปจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงจิตใจของเด็กรุ่นใหม่ไม่ค่อยอ่าน โยน ความอดทนของเด็กรุ่นใหม่”

3. ควรจัดให้พนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วม และมีทัศนคติในเชิงลบต่อกิจกรรมหลักความสุข 8 ประการ มาเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการกิจกรรม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด และทำให้พนักงานที่ไม่เห็นด้วยได้เข้าใจหลักความสุข 8 ประการ เพื่อเป็นตัวอย่าง และบอกต่อให้กับคนที่ไม่เห็นด้วย หรือยังไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม

## 5.3 ข้อจำกัดในการวิจัย

1. จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เล็กทำให้ไม่ครอบคลุมจำนวนประชากรทั้งหมด ทำให้ข้อมูลไม่สามารถใช้เป็นตัวแทนประชากรทั้งหมดได้
2. การใช้วิธีสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) ทำให้ไม่สามารถใช้เป็นตัวแทนกลุ่มประชากรทั้งหมดได้

## 5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างอื่นๆที่มีความแตกต่าง เช่น ฝ่ายผลิต แม่บ้าน เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงผลที่ได้จากการนำหลัง Happy 8 มาใช้มีความเหมือนหรือต่างกันอย่างไร
2. ควรศึกษามุมมองและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อเป็นเหมือนกระจกสะท้อนในองค์กรเห็นถึงความคิดและทัศนคติของพนักงาน
3. ควรเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาให้มากขึ้นเพื่อให้สามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรได้ทั้งหมด
4. ควรเพิ่มการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ครอบคลุมตัวอย่างได้ทั้งหมด
5. ควรศึกษาเพิ่มการศึกษาเรื่องทัศนคติ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในสาขาศรัทธา
6. ควรทำวิจัยเรื่องความสุข 8 ประการ เปรียบเทียบระหว่างพนักงานในสาขากรุงเทพฯ กับพนักงานในสาขาศรัทธา



## บรรณานุกรม

- กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธ์, (2556) การเป็นองค์กรแห่งความสุขกับการจัดการความรู้ และการมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: มหาวิทยาลัยมหิดล
- กชพรรณ โมทองกุล, (2554) การพัฒนาสถานประกอบการแห่งความสุขด้วยสุนทรียสาธ กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด แดงกรุ๊ปนานาชาติ: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ชญาณิศ พิชัยจุมพล, (2556) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 3. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ชัชรินทร์ จันทหาร, (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติและความสุขของพนักงานในสถานประกอบการของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ : กรณีศึกษา 25 สถานประกอบการในธุรกิจประเภทกิจการซื้อขายไปรษณีย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ธณัชนันท์ อินดีะวงศ์, (2555) ดัชนีความสุขของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- นภัส จิตต์ธีรภาพ, (2554) ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศศิธร เหล่าเที่ยง, (2556) อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออก ของพนักงานบริษัทริกเกอร์เม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ศากุน ทับทอง, (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท มิซูโน พลาสติก จำกัด: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- สมคิด ปิ่นทอง, (2556) รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

## บรรณานุกรม(ต่อ)

องค์กร คุณธรรม. (2559). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :

<http://www.nationejobs.com/content/manage/concept/template.php?conno=1174>

องค์กรแห่งความสุข “คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์”. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้

จาก : <http://resource.thaihealth.or.th/library/musthave/12929>







## ภาคผนวก ก



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง การศึกษาปัจจัยความสุข 8 ประการของพนักงานบริษัทและผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร

**คำชี้แจง :** แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชา Thematic Paper วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล โดยผู้จัดทำมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยความสุข 8 ประการของพนักงานบริษัทและผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ข้อมูลที่ได้จะเก็บเป็นความลับและจะไม่นำข้อมูลที่ท่านให้ไปก่อให้เกิดความเสียหายใดๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม และผู้ทำวิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าในการให้สัมภาษณ์ครั้งนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบคำถาม
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขทางกายของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีน้ำใจของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง
- ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขทางสายกลางของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง
- ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขจากการพัฒนาสมองของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง
- ตอนที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขจากการนำศาสนาและศีลธรรมมาปรับใช้ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขจากการปลอดหนี้ของพนักงาน  
บริษัทแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขจากการมีครอบครัวที่ดีของพนักงานบริษัท  
แห่งหนึ่ง

ตอนที่ 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขจากความสุขที่เกิดจากสังคมของพนักงาน  
บริษัทแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

อายุ

สถานภาพ

รายได้ต่อครัวเรือน

จำนวนสมาชิกในครอบครัว

ตำแหน่ง

อายุงาน

### ตอนที่ 2 ความสุขทางกาย (Happy Body)

- 2.1 ในความคิดของท่านความสุขทางกายคืออะไร
- 2.2 ความสุขทางกายมีปัจจัยอะไรบ้าง
- 2.3 ที่ผ่านมามององค์กรได้มีส่วนช่วยให้ท่านได้มีความสุขทางกายอย่างไรบ้าง
- 2.4 สวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเพียงพอแล้วหรือไม่ เพราะอะไร
- 2.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

### ตอนที่ 3 น้ำใจงาม (Happy Heart)

- 3.1 ความมีน้ำใจงาม หรือ Happy Heart ในความคิดของท่านคืออะไร
- 3.2 ความมีน้ำใจงามต้องเริ่มหรือเกิดจากอะไร
- 3.3 ตั้งแต่ที่ท่านทำงาน ความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงานอันไหนที่ทำให้ท่านรู้สึกประทับใจ  
และช่วยอธิบายความประทับใจนั้น

3.4 องค์กรมีส่วนในการกระตุ้นความมีน้ำใจอย่างไรบ้าง

3.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

#### **ตอนที่ 4 ทางสายกลาง (Happy Relax)**

4.1 ทางสายกลาง ในมุมมองของท่านคืออะไร

4.2 ปัจจัยอะไรที่ทำให้เกิด Happy Relax หรือทางสายกลาง

4.3 ปัจจุบันเมื่อเกิดความเครียดจากการทำงาน สิ่งที่ท่านทำคืออะไร ทำไมถึงทำสิ่งที่ได้กล่าวมา และหลังจากได้ทำแล้วท่านรู้สึกอย่างไร

4.4 องค์กรมีส่วนในการกระตุ้นให้ท่านรู้จักกับการดำเนินชีวิตด้วยทางสายกลางอย่างไรบ้าง

4.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

#### **ตอนที่ 5 พัฒนาสมอง (Happy Brain)**

5.1 การพัฒนาสมอง ในมุมมองของท่านคืออะไร

5.2 ปัจจัยที่ท่านคิดว่ามีส่วนช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาความสามารถของท่านให้สูงขึ้น

5.3 องค์กรมีส่วนช่วยให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพของตัวท่านเองอย่างไรบ้าง

5.4 ภายในองค์กรมีสิ่งใดบ้างที่ท่านคิดว่าขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของท่าน หรือสิ่งที่จะต้องปรับปรุง

5.5 ข้อเสนอแนะ

#### **ตอนที่ 6 ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul)**

6.1 ศาสนาและศีลธรรมในมุมมองของท่านคืออะไร

6.2 ศีลธรรมและศาสนาควรเริ่มจากอะไร

6.3 การนำหลักธรรมคำสอนในศาสนามาปรับใช้ในชีวิตการทำงานช่วยท่านได้อย่างไรบ้าง

6.4 องค์กรมีส่วนกระตุ้นในเรื่องศาสนาหรือศีลธรรมอย่างไรบ้าง

6.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

### **ตอนที่ 7** **ปลอดภัย (Happy Money)**

- 7.1 ความหมายของการปลอดภัยของท่านคือ
- 7.2 ความปลอดภัยควรเริ่มจากอะไร
- 7.3 ปัจจุบันท่านรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เพราะอะไรถึงรู้สึกเช่นนั้น
- 7.4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

### **ตอนที่ 8** **สร้างความสุขจากการมีครอบครัว หรือครอบครัวดี (Happy Family)**

- 8.1 คำว่าครอบครัวที่ดีของท่านหมายถึงอะไร
- 8.2 ปัจจัยที่ทำให้ครอบครัวมีความสุขคืออะไร
- 8.3 องค์กรมีส่วนกระตุ้นให้ครอบครัวมีความสุขอย่างไรบ้าง
- 8.4 ข้อเสนอแนะ

### **ตอนที่ 9** **ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy Society)**

- 9.1 สังคมดีในมุมมองของท่านคืออะไร
- 9.2 สังคมดีต้องเริ่มจากอะไร
- 9.3 ปัจจัยที่ทำให้สังคมดีขึ้นคืออะไร
- 9.4 องค์กรมีส่วนกระตุ้นในเรื่องสังคมดีอย่างไรบ้าง
- 9.5 ตั้งแต่ที่ท่านทำงาน กิจกรรมเพื่อนสังคมอันไหนที่องค์กรได้ทำ ทำให้ท่านรู้สึก
- 9.6 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

### **ตอนที่ 10** **ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)**

- 10.1 ความผูกพันต่อองค์กรในมุมมองของท่านคือ
- 10.2 ปัจจัยที่ทำให้ท่านรู้สึกผูกพันต่อองค์กรคืออะไร
- 10.3 ความผูกพันต่อองค์กรของท่านเกิดจากการที่ผู้บริหารได้นำหลักการ Happy 8 หรือ
- 10.4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ