

การศึกษาการสร้างความสุขในองค์กรขนาดเล็ก
ประเภทธุรกิจขายรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาการสร้างความสุขในองค์กรขนาดเล็ก
ประเภทธุรกิจขายรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2561



นายธนวิทย์ งามศักดิ์
ผู้วิจัย

สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,
Ph.Ds.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ,
Ed.D.
ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ดวงพร อาภาศิลป์,
Ph.D.
คณบดีวิทยาลัยการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์จุฑามาศ แก้วพิจิตร,
Ph.D.
กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

ข้าพเจ้าในนามของผู้เขียนสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว ผู้ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและแนะนำแนวทางเพื่อใช้ในการทำการศึกษาวิจัยสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วง ตลอดจนเหล่าคณาจารย์ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้ถ่ายทอดความรู้รวมถึงทฤษฎีแนวคิดตามหลักวิชาการให้กับข้าพเจ้าจนนำมาสู่การทำสารนิพนธ์เล่มนี้ รวมถึงคณะกรรมการผู้สอบสารนิพนธ์ในการตรวจสอบและแนะนำจนสำเร็จเรียบร้อย

ทั้งนี้ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณอย่างยิ่งต่อครอบครัวของข้าพเจ้าที่อยู่เบื้องหลังและให้การสนับสนุนจนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้ได้ออกมาเป็นรูปเล่ม และขอสำนึกในพระคุณของเพื่อนนักศึกษาในชั้นเรียน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้การช่วยเหลือทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อข้าพเจ้า

ธนวิทย์ งามศักดิ์



การศึกษาการสร้างความสุขในองค์กรขนาดเล็ก ประเภทธุรกิจขายรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์
CASE STUDY OF CAUSES OF HAPPINESS IN BIG BIKES'S SMALL ENTERPRISE

ธนวิทย์ งามศักดิ์ 5950344

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม
กันตามระ, Ed.D., รองศาสตราจารย์จุฑามาศ แก้วพิจิตร, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาถึงสาเหตุด้านต่างๆ ที่ส่งผลให้พนักงานในองค์กรขนาดเล็ก
ประเภทธุรกิจขายรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์มีความสุข ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ
(Qualitative Approach) โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรในธุรกิจขนาดเล็ก ประเภทขายรถจักรยานยนต์
บิ๊กไบค์จำนวนทั้งสิ้น 10 คน โดยการแบ่งหมวดหมู่คำถามวิจัยออกเป็น 9 หมวด คือ หมวดที่ 1 ด้าน
สุขภาพ (Happy Body) หมวดที่ 2 ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) หมวดที่ 3 ด้านน้ำใจ (Happy Heart)
หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม (Happy Soul) หมวดที่ 5 ด้านครอบครัว (Happy Family) หมวดที่ 6 ด้านสังคม
(Happy Society) หมวดที่ 7 ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) หมวดที่ 8 ด้านการเงิน (Happy Money)
หมวดที่ 9 ด้านการทำงาน (Happy Work Life) ซึ่งหลังจากทำการสัมภาษณ์และวิเคราะห์ผลแล้วนั้น
พบว่าจำนวน 6 หมวดที่พนักงานมีความสุข และมี 3 หมวดที่พนักงานรู้พึงพอใจ ซึ่งผลจากการวิจัย
ครั้งนี้สามารถแสดงให้เห็นว่าทางองค์กรยังมีสิ่งใดบ้างที่ด้อยอยู่และสามารถที่จะนำไปปรับใช้เพื่อ
เติมเต็มให้พนักงานภายในองค์กรมีความสุขมากยิ่งขึ้นไปกว่าเดิม ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางให้กับ
ผู้ที่สนใจได้ทำการศึกษาต่อไปได้

คำสำคัญ: ความสุข/ Happy workplace/ ธุรกิจขายบิ๊กไบค์

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการทำวิจัย	2
1.3 คำถามงานวิจัย	2
1.4 ขอบเขตการวิจัย	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวคิดสุขภาวะองค์กร	4
2.2 แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน	6
2.3 แนวคิดธุรกิจขนาดเล็ก	6
2.4 แนวคิดพื้นฐานนิสัยคนไทย	7
2.5 แนวคิดความต้องการของมนุษย์	8
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.7 ความหมายของสุขภาวะองค์กร	12
2.8 ความเป็นมาของธุรกิจขายรถบิ๊กไบค์	13
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	14
3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	14
3.2 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย	14
3.3 วิธีสุ่มตัวอย่างการวิจัย	15
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	15
3.5 คำถามสัมภาษณ์	16

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 วิธีดำเนินการวิจัย	18
3.6.1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น	18
3.6.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล	18
บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย	19
4.1 หมวดที่ 1 ด้านสุขภาพ (Happy Body)	22
4.2 หมวดที่ 2 ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	22
4.3 หมวดที่ 3 ด้านน้ำใจ (Happy Heart)	24
4.4 หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	25
4.5 หมวดที่ 5 ด้านครอบครัว (Happy Family)	26
4.6 หมวดที่ 6 ด้านสังคม (Happy Society)	27
4.7 หมวดที่ 7 ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	29
4.8 หมวดที่ 8 ด้านการเงิน (Happy Money)	30
4.9 หมวดที่ 9 ด้านการทำงาน (Happy Work Life)	31
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	33
5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย	33
5.2 ข้อเสนอแนะต่อองค์กรในการวิจัยครั้งนี้	38
5.3 ข้อจำกัดในการวิจัยครั้งนี้	40
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	40
บรรณานุกรม	41
ภาคผนวก	45
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์	46
ประวัติผู้วิจัย	90

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
3.1 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์	15
3.2 คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์	16
4.1 การจำแนกความคิดเห็นของพนักงาน	20



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันตลาดรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์ที่มีกำลังมากกว่า 400 ซีซี ขึ้นไปนั้นมีอัตราการเจริญเติบโตของธุรกิจขึ้นอย่างรวดเร็วมาก สืบเนื่องจากลักษณะของรูปทรงของตัวรถในแต่ละแบรนด์ที่มีลักษณะโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ประกอบกับราคาขายได้ถูกลงกว่าในอดีตเนื่องจากหลายๆแบรนด์ได้มีการย้ายฐานการประกอบรถมาอยู่ในประเทศไทย ส่งผลให้ประเทศไทยกลายเป็นหนึ่งในห้าฐานผลิตรถจักรยานยนต์สำคัญของโลก โดยมีกำลังในการผลิตอยู่ที่ 3.5 ล้านคันต่อปีโดยประมาณ ตามข้อมูลของธนาคารกรุงศรี (2560) เช่นเดียวกับผู้ผลิตบิ๊กไบค์รายใหญ่อย่าง Harley-Davidson ก็ได้เลือกประเทศไทยเป็นฐานผลิตและส่งออกเนื่องจากปัจจัยทางด้านที่ตั้งของประเทศที่เอื้อต่อการขนส่งไปยังประเทศอื่นๆ ประกอบกับปัจจัยทางด้านเงินลงทุนที่เอื้อต่อการดำเนินการ (BOI, 2017) ทำให้ผู้ที่มีความสนใจและชื่นชอบสามารถครอบครองได้ง่ายยิ่งขึ้น อีกทั้งยังมีโปรโมชั่นเสนอให้กับผู้ที่สนใจมากมาย รวมถึงมีระบบการผ่อนชำระสำหรับจักรยานยนต์บิ๊กไบค์โดยเฉพาะเช่นกัน

การสร้างให้องค์กรที่ทำธุรกิจขายสินค้าเป็นองค์กรที่มีความสุขได้นั้น จำเป็นที่จะต้องให้พนักงานในร้านค้าทุกคนมีส่วนร่วมสร้างให้เกิดขึ้นโดยจากรอยยิ้มและอารมณ์สดใสร่วมจะพบเจอกับผู้คนที่เข้ามาเยี่ยมชมร้าน เพราะสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงประการหนึ่งนั้นคือรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์นั้นเป็นสินค้าที่จัดอยู่ในประเภทสินค้าฟุ่มเฟือย ประกอบกับราคาของสินค้าก็จัดอยู่ในเกณฑ์ราคาสูง เพราะฉะนั้นการที่จะสามารถขายได้จึงอาจจะต้องใช้ระยะเวลาประมาณหนึ่ง และไม่สามารถขายได้อย่างสม่ำเสมอในทุกๆวัน ดังนั้นหากพนักงานของร้านมีอารมณ์แจ่มใสพร้อมที่จะพบเจอกับผู้ที่สนใจเข้ามาเยี่ยมชม ก็สามารถจะสร้างความประทับใจได้และอาจจะกลายเป็นลูกค้าของทางร้านต่อไปเช่นเดียวกับ รวมถึงความประทับใจของผู้ที่เข้ามาเยี่ยมชมนั้นยังส่งผลถึงด้านโซเชียลเน็ตเวิร์กที่ช่วยโปรโมทและสร้างฟีดแบ็คที่ดีได้จึงเป็นการโปรโมทร้านช่องทางหนึ่ง หรืออาจจะเป็นการบอกต่อกันภายในกลุ่มเพื่อนแนะนำให้กับผู้สนใจเข้ามาเยี่ยมชมทางร้าน และเป็นที่นึกถึงทางร้านก่อนหากมีความสนใจในการซื้อรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์ ซึ่งเป็นการใช้แนวคิดเดียวกับ Buttle (2004) ที่กล่าวว่าในการดำเนินธุรกิจนั้นการที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้านั้น นอกเหนือจากจะเป็นการสร้างอาวุธ

ที่ดีที่จะใช้ในการชักจูงลูกค้ารายใหม่ให้เกิดความสนใจที่จะเข้ามาซื้อสินค้าหรือใช้บริการแล้ว ความสัมพันธ์ที่ดีนี้ยังเป็นการรักษาให้ลูกค้าเก่ามีการแนะนำบอกต่อผู้อื่นและเกิดซื้อซ้ำอีกด้วย

อีกทั้งธุรกิจขายมอเตอร์ไซด์ในประเทศไทยนั้นมีอยู่เป็นจำนวนมากทั้งรถจักรยานยนต์มือหนึ่งและรถจักรยานยนต์มือสอง รวมถึงโชว์รูมที่เป็นของแต่ละแบรนด์ก็มีมากมายหลายสาขาคอบคลุมทั่วประเทศ ดังนั้นการแข่งขันในตลาดจึงมีอัตราที่สูงแม้ว่าปริมาณความต้องการจะมีเพิ่มมากขึ้นก็ตาม แต่การรองรับในตลาดก็ยังมิอยู่เกินความต้องการที่แท้จริง บางร้านที่ประกอบธุรกิจขายรถจักรยานยนต์จึงไม่สามารถทนต่อสภาพการขาดทุนของปริมาณความต้องการที่มีอยู่อย่างจำกัดได้ จึงต้องปิดตัวลงไป จึงเป็นที่มาของการทำการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้เห็นถึงปัจจัยที่สามารถสร้างความแตกต่างให้กับทางธุรกิจของร้านได้ อีกทั้งยังสามารถจะอยู่รอดในธุรกิจการขายรถจักรยานยนต์บิกไบค์ต่อไปได้

1.2 วัดอุปสงค์ในการทำวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงสาเหตุใดบ้างที่มีผลทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานกับองค์กรและนำไปปรับใช้ให้ธุรกิจเกิดความมั่นคง
2. เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร

1.3 คำถามงานวิจัย

1. สาเหตุใดบ้างที่ส่งผลให้พนักงานในธุรกิจขายรถจักรยานยนต์บิกไบค์ขนาดเล็กมีความสุขในการทำงานกับองค์กร
2. พนักงานมีทัศนคติเช่นไรกับการทำงานในองค์กร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในธุรกิจขายรถจักรยานยนต์บิกไบค์ขนาดเล็ก รวมทั้งสิ้น 10 คน
2. ขอบเขตเชิงเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวัดผลแบบ Happinometer มาเป็นต้นแบบในการสร้างคำถามวิจัย

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยจะทำการศึกษากับธุรกิจขายรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์ขนาดเล็กในอำเภอหาดใหญ่

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาดังแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2561 ถึง กรกฎาคม พ.ศ. 2561

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบว่าปัจจัยใด ที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขกับการทำงาน
2. ทำให้ทราบถึงแนวทางที่จะสามารถต่อยอดเพื่อพัฒนาให้ธุรกิจมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นรากฐานในการสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรให้แข็งแกร่ง
4. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและนำไปใช้ต่อยอดในการทำการวิจัยธุรกิจประเภท

อื่นๆ ต่อไป



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการศึกษาการสร้างความสุขในองค์กรขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดสุขภาวะองค์กร
2. แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิดธุรกิจขนาดเล็ก
4. แนวคิดพื้นฐานนิสัยของคนไทย
5. แนวคิดความต้องการของมนุษย์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. ความหมายของสุขภาวะองค์กร
8. ความเป็นมาของธุรกิจและตลาดของรถบี๊กไบค์

2.1 แนวคิดสุขภาวะองค์กร

แนวคิดสุขภาวะองค์กรนี้ เป็นการมองด้านองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุข 2 ด้าน คือด้านของร่างกายและจิตใจ กับด้านของสังคมและสิ่งแวดล้อม องค์กรสุขภาวะหรือ Happy Workplace เกิดขึ้นเพื่อเติมเต็มช่องว่างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มุ่งสร้างคนในองค์กรเป็นคนที่มีความสุข เพราะคนคือหัวใจหลักในองค์กร หากคนทำงานมีความสุข นั้นจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของการทำงานด้วยตามหลัก Happy Workplace ว่าด้วยความสุข 8 ประการ หรือ(Happy 8) โดยให้ความหมายขององค์กรสุขภาวะ ว่าเป็นองค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สังคม และจิตปัญญา (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2554)

แนวคิดนี้พิจารณาองค์กรสุขภาวะ ภายใต้อาสาว่าความสุข 8 ประการ (Happy 8 Menu) โดยมองว่าองค์กรสุขภาวะต้นแบบควรจะมีมีความสุขทั้ง 8 ประการ (อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล และคณะ, 2555) ได้แก่

1. สุขภาพดี (Happy Body) สุขภาพดีทั้ง กายและใจ รู้จักกิน รู้จักการใช้ชีวิต เป็นการส่งเสริมด้านการดูแลสุขภาพร่างกาย ออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เพื่อให้พนักงาน

มีร่างกายที่แข็งแรง จิตใจแจ่มใส เบิกบาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. น้ำใจงาม (Happy Heart) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน เป็นการส่งเสริมความมีน้ำใจไมตรี เอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรักใคร่ปรองดองกัน สามัคคีกัน

3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) ผ่อนคลาย เป็นการสร้างความสนุกสนานผ่อนคลาย ความเมื่อยล้า ความเครียดจากการทำงาน ช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี และทำให้พนักงาน มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วย

4. การหาความรู้ (Happy Brain) ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ มีการส่งเสริมการศึกษาหาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาจาก แหล่งความรู้ต่างๆ โอกาสต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

5. คุณธรรม (Happy Soul) มีคุณธรรมและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เป็นการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงาน ซึ่งจะทำให้มีชีวิตที่ดี มีความสุขและมีความสงบทางจิตใจ

6. ใช้เงินเป็น (Happy Money) มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ เป็นการส่งเสริมให้ พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด มีเงินเก็บออมไว้ใช้ในยามจำเป็น

7. ครอบครัวที่ดี (Happy Family) มีครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง เป็นการส่งเสริมการสร้าง ความรักความผูกพันในครอบครัว และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัวของพนักงานในองค์กร

8. สังคมดี (Happy Society) สังคมดีมีความรัก ความสามัคคีต่อชุมชนที่ตนทำงาน ส่งเสริมให้มีความเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ทำงานและที่พักอาศัย ช่วยเหลือสังคมรอบข้าง ซึ่งหากสังคม รอบข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้นก็มีความสุขไปด้วย

องค์กรสุขภาวะ เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญทั้งระดับตัวบุคคล เช่น สุขภาพดี (Happy Body), น้ำใจงาม (Happy Heart), การผ่อนคลาย (Happy Relax), การหาความรู้ (Happy Brain), คุณธรรม (Happy Soul) ระดับครอบครัว เช่น ใช้เงินเป็น (Happy Money), ครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ ระดับสังคม เช่น สังคมดี (Happy Society) ซึ่งเป็นหลักที่สำคัญและเชื่อมโยงกัน ถ้าบุคคลมีความสุข ย่อมทำให้ครอบครัวมีความสุข เมื่อครอบครัวมีความสุขย่อมทำให้สังคมมีความสุขในองค์กรหลายแห่ง มีการทำกิจกรรมที่สร้างเสริมความสุขแก่พนักงานอยู่แล้วเพียงแต่ยังไม่นำมาจัดเป็นหมวดหมู่ว่าจะเป็น ความสุขในด้านใดตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะ และหากองค์กรประสงค์ที่จะทำให้กลายเป็นต้นแบบ ในด้านการสร้างความสุขในองค์กร นำกิจกรรมที่เคยทำมาแยกเป็นประเภทของความสุขแล้วประเมินว่า ที่ผ่านมาได้ให้น้ำหนักกับเรื่องใดเป็นพิเศษ เพื่อที่จะสร้างกิจกรรมภายในองค์กรให้ครบทุกมิติ และ กลายเป็นองค์กรสุขภาวะ แต่ไม่จำเป็นต้องทำทุกมิติให้เท่ากันหรืออะไรมากที่สุด การจะทำอะไร มากกว่านั้นขึ้นอยู่กับสภาพ บริบททุนเดิม รวมทั้งวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรเป็นสำคัญ

2.2 แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน ตลอดจนควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้างลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Merton, 1977) ในการศึกษาวิจัยของ Delamotte และ Takezawa (1984) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งวัดจากความพึงพอใจหรือความสุขคนทำงาน มีดังนี้

1. ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน อาทิ คนทำงานมีโอกาสตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน หรือมีความพึงพอใจในการทำงาน
2. นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. สถานประกอบการควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากเมื่อคนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีสถานประกอบการก็จะได้รับการทำงานที่ดีขึ้น

2.3 แนวคิดธุรกิจขนาดเล็ก

ธุรกิจขนาดเล็กในแต่ละพื้นที่นั้นมีการให้ความจำกัดความของประเภทธุรกิจที่แตกต่างกันออกไป Justin G. Longenecker และคณะ (2006) ให้ความเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์สำหรับพิจารณาธุรกิจขนาดย่อมเอาไว้ 4 อย่าง ประกอบด้วย

1. ด้านการเงินของธุรกิจต้องมาจากเจ้าของเพียงคนเดียว หรือเพียงไม่กี่คน
2. ยกเว้นเรื่องตลาด กิจการต้องดำเนินการในพื้นที่ซึ่งเป็นที่ตั้งของธุรกิจ
3. เมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจใหญ่ในแวดวงเดียวกัน จะเป็นธุรกิจที่มีขนาดเล็ก
4. โดยปกติแล้วจำนวนของลูกจ้างจะไม่เกิน 100 คน

ขณะที่ J. E. Bolton ได้นิยามไว้ว่าธุรกิจที่มีขนาดเล็กนั้น ควรมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ธุรกิจขนาดย่อมต้องบริหารกิจการโดยเจ้าของ ในลักษณะธุรกิจส่วนบุคคล
2. เมื่อเทียบกับภาพรวมของตลาด ถือว่ามีส่วนแบ่งทางการตลาดเล็กน้อย
3. ต้องไม่ใช่ส่วนหนึ่งขององค์กรขนาดใหญ่ที่แยกส่วนออกมา โดยต้องมีความเป็นอิสระ

ในความเป็นเจ้าของ และการตัดสินใจ โดยไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลจากภายนอก

2.4 แนวคิดพื้นฐานนิยคนไทย

แนวคิดพื้นฐานนิยของคนไทย เป็นการศึกษาถึงคุณลักษณะพื้นฐานที่หลอมรวมให้เป็นพื้นฐานของคนไทย โดย John F. Embree (2503) ได้ศึกษาจากพฤติกรรมต่างๆ ค่านิยมและวัฒนธรรมของคนไทย และถึงความคิดเห็น ผลที่ได้คือ

1. เป็นสังคมที่มีปัจเจกชนนิยมสูง (Individualism) ชอบที่จะทำอะไรตามใจตัวเอง และรักอิสรภาพ ของตน ซึ่งมีผลมาจากกระบวนการหล่อหลอมกล่อมเกลามาทางสังคมที่ไม่ได้มีการบังคับให้ปฏิบัติตามกันแต่อย่างใด ผนวกกับศาสนาพุทธที่เชื่อว่าตนเป็นที่พึ่งแห่งตน

2. ไม่ชอบการยึดติดในระยะยาว (Long-term obligation) แต่จะถนัดแก้ปัญหาเฉพาะหน้า รวมไปถึงการแก้ไขในปัญหาที่เป็นเรื่องเฉพาะกิจได้เป็นอย่างดี แต่โดยรวมแล้วจะไม่ชอบวางแผนระยะยาว จะไม่มีการวางแผนป้องกันไว้ก่อนหากปัญหายังไม่เกิดขึ้น แต่เมื่อปัญหาเกิดแล้วจึงจะค่อยหาทางแก้ไขอีกที

3. มีความยืดหยุ่นสูง (Flexibility) คนไทยปรับตัวง่าย และยึดติดอะไรที่สบายๆ ไม่ชอบความยุ่งยาก ไม่ยึดอะไรตายตัว

4. เข้าใจกฎระเบียบและกติกาทางสังคม แต่มีการละเมิดบ่อยและไม่ค่อยจะเคร่งครัดในระเบียบซักเท่าไร และผู้ที่ละเมิดกฎกติกาทางสังคมไม่ค่อยถูกสังคมลงโทษ

ขณะที่ Herbert Phillips (1974) ได้แสดงทัศนคติต่อคนไทยดังนี้

1. คนไทยชอบที่จะปฏิสัมพันธ์กัน
2. ชอบการรื่นเริงในสังคม
3. หลีกเลี่ยงในการเผชิญหน้ากันโดยตรง
4. ไม่ยอมแสดงความรู้สึกรักของตนออกมา แต่จะใส่หน้ากากเมื่อเจอกัน
5. มีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง
6. รักสนุก
7. จี๋เกรงใจ
8. ไม่ชอบผูกมัดในระยะยาว

2.5 แนวคิดความต้องการของมนุษย์

Maslow (1943) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้นที่แตกต่างกันออกไปเพื่อตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลในแต่ละขั้น ประกอบด้วย

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Basic Physiological Need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต นั่นคือปัจจัยเบื้องต้นในการดำรงชีวิต
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safe and Security Need) เป็นความต้องการด้านความปลอดภัยมั่นคง และปลอดภัยในชีวิตของตน
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Need) คือความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการความรัก และการต้องการเป็นที่ยอมรับ
4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Need) หมายถึง ความต้องการความเคารพนับถือจากผู้อื่น Self Esteem
5. ความต้องการบรรลุในขั้นสูงสุด (Self Actualization Need) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ที่จะต้องพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างตามความเหมาะสมและความสามารถของตนเองในทางที่สร้างสรรค์ดีงาม

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553)	บุคลากรจากอุตสาหกรรม เชิงสร้างสรรค์ จำนวน 164 คน	ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ลักษณะงาน ที่เหมาะสม การได้ทำงานที่รัก ความ สัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความ สัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน การได้รับการยอมรับและคำชมเชย มี ความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานเป็นสิ่งที่ สำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ขณะที่ การจ่ายค่าตอบแทน ปริมาณงาน ยังมีใน ระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
นงลักษณ์ พงษ์พัฒนะ (2555)	พนักงานสืบสวนสอบสวนสำนักงานปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ จำนวน 38 คน	ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ที่มีผลจากตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นหลัก รองลงมาคือการฝึกอบรม สนับสนุนเพิ่มพูนความรู้
นิรมล กุลพญา (2556)	พนักงานบริษัทเสริมสุขในจังหวัดชลบุรีและปทุมธานี จำนวน 1374 คน	พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและมีทัศนคติที่ดีกับองค์กรสืบเนื่องจากการมีสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร
สมคิด ปิ่นทอง (2556)	พนักงานทั้งหมดของการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 1231 คน	การทำให้องค์กรมีความสุขไม่ได้เกิดขึ้นจากการสร้างขึ้นเพียงลำพังจากบุคคลเดียว หากแต่เกิดขึ้นจากปัจจัยหลักสองประการคือการสร้างให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขตาม Happy 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วย 1) Happy Body สุขภาพดี 2) Happy Heart มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน 3) Happy money ปลอดภัย 4) Happy relax รู้สึกผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ 5) Happy Brain การศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา 6) Happy Soul มีศรัทธาในศีลธรรมและศาสนาในการดำรงชีพ 7) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) มีครอบครัวที่ดี 8) Happy Society มีสังคมรอบด้านที่ดี และประการที่สองคือการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กร
กัญญาภักษณ์ พระระนะพันธ์ (2556)	บุคลากรสังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 120 คน	หากการทำงานในที่ทำงานก่อให้เกิดความสุข (Happy Workplace) ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานและเมื่อบุคลากรมีความพร้อมทั้งกายและใจ จะทำให้เกิดความร่วมมือกับกิจกรรมหรือนโยบายต่างๆ ขององค์กรเป็นอย่างดี

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
วิภาดา แก้วนิมชัยศรี (2556)	พนักงานเทศบาลที่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 197 คน	ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำและนโยบาย ด้านสวัสดิการผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับลักษณะขององค์กรแห่งความสุข
ศศิธร เหล่าแท้ง (2557)	พนักงานบริษัททริค การ์เม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี จำนวน 334 คน	อิทธิพลของกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ คือ 1. สุขภาพดี (Happy Body) 2. น้ำใจงาม (Happy Heart) 3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4. การหาความรู้ (Happy Brain) 5. คุณธรรม (Happy Soul) 6. ใช้เงินเป็น (Happy Money) 7. ครอบครัวที่ดี (Happy Family) 8. สังคมดี (Happy Society) นั้นมีต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
อรอุมา รัตนบุรี (2557)	พนักงานฝ่ายวิเทศพาณิชย์ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 231 คน	แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานสามารถแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยหลักได้ดังนี้คือ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
กมลวรรณ โพธิ์วิทยการ (2557)	พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราจังหวัดยะลา จำนวน 108 คน	ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงความมั่นคงในการทำงานและความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงความรู้สึภาคภูมิใจกับงานที่ทำก็เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานเกิดความสุข

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557)	บุคลากรการประปานครหลวง สาขางานบริการ จำนวน 332 คน	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่างๆ และความพร้อม ในการทำงานทางด้านร่างกายและสภาพ จิตใจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการ ทำงานของบุคลากร
จินดาวรรณ งามทอง (2558)	บุคลากรสายสนับสนุนใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 313 คน	สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพล ทางตรงต่อบรรยากาศในการทำงาน และ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
พิกุล พุ่มช้าง (2559)	บุคลากรทางการศึกษาของ การศึกษาขั้นพื้นฐานและ อุดมศึกษา จำนวน 900 คน	ความสุขด้านจิตใจมาจากการทำงาน ร่วมกันเป็นทีมและมีการสื่อสารในการ ปฏิบัติงานระหว่างกันเป็นอย่างดี ส่งผล ให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร กับองค์กร รวมทั้งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานให้กับพนักงานได้
เจตน์ รัตนจินะ และคณะ (2559)	พนักงานวัยทำงานกลุ่ม มิลเลนเนียม (เกิดปี 2524- 2543) จำนวน 1951 คน	พนักงานมีความพึงพอใจกับงานซึ่งมีผล มาจากการรักษาสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตประจำวัน รวมถึงสามารถที่จะ ควบคุมชั่วโมงในการทำงานของตนได้ จะเกิดความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น
บุรินทร์ เทพสาร และอภิภา ปรัชญพฤทธิ์ (2560)	บุคลากรสถาบันอุดมศึกษา เอกชน จำนวน 405 คน	- องค์กรแห่งความสุขคือการสร้าง บรรยากาศที่ดีเอื้ออำนวยให้บุคลากรมี ความสุขทั้งทางด้านสุขภาพร่างกายและ จิตใจควบคู่ไปกับคุณภาพชีวิตที่ดี - หากผู้บริหารรับฟังคำเรียกร้องของ พนักงานและนำไปปรับใช้ต่อไปนั้นให้ ตอบสนองต่อความสุขของพนักงาน ก็จะทำให้พนักงานมีความสุขและไม่อยากจะ เปลี่ยนจากงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยที่ทำให้องค์กรนั้นกลายเป็นสุขภาวะองค์กรนั้นมีผลมาจากแนวทางความสุขทั้ง 8 ประการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิกุล พุ่มช้าง (2559) ที่กล่าวว่าความสุขด้านจิตใจมาจากการทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีการสื่อสารในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และยังสนับสนุนต่อการวิจัยของ สมคิด ปิ่นทอง (2556) ที่ว่าการทำให้องค์กรมีความสุขไม่ได้เกิดขึ้นจากโดยการสร้างขึ้นเพียงลำพังจากบุคคลเดียว หากแต่เกิดขึ้นจากปัจจัยหลักสองประการคือการสร้างให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขตาม Happy 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วย 1) Happy Body สุขภาพดี 2) Happy Heart มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน 3) Happy money ปลอดภัย 4) Happy relax รู้สึกผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ 5) Happy Brain การศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา 6) Happy Soul มีศรัทธาในศีลธรรมและศาสนาในการดำรงชีพ 7) Happy Family มีครอบครัวที่ดี 8) Happy Society มีสังคมรอบด้านที่ดี และประการที่สองคือการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เช่นเดียวกับศศิธร เหล่าเที่ยง (2557) ซึ่งตามที่อรอุมา รัตนบุรี (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้ว่าแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานสามารถแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยหลักคือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) เรื่องปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ลักษณะงานที่เหมาะสม การได้ทำงานที่รัก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน การได้รับการยอมรับและคำชมเชย มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานเป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ขณะที่อีกปัจจัยที่สามารถจะทำให้องค์กรกลายเป็นสุขภาวะองค์กรได้นั้นคือหากผู้บริหารรับฟังคำเรียกร้องของพนักงานและนำไปปรับใช้ต่อไปนั้นให้ตอบสนองต่อความสุขของพนักงาน ก็จะทำให้พนักงานมีความสุขและไม่อยากจะเปลี่ยนจากงานตามที่บริหาร เทพสารและอภิภา ปรัชญพฤทธิ์ (2560)

2.7 ความหมายของสุขภาวะองค์กร

ตามความหมายของสุขภาวะองค์กรแล้วนั้นได้มีผู้ให้ความหมายแล้วมากมาย อาทิเช่น WHO (2010) ได้ให้ความว่า Healthy Workplace คือ องค์กรที่ให้การป้องกัน ส่งเสริม และสนับสนุนด้านร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

Lowe (2004) ได้ให้คำนิยามของ “Healthy Workplace” ว่าเป็นองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อสุขภาพของพนักงานทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีผลทำให้การปฏิบัติงานนั้นเพิ่มสูงขึ้น”

Dive (2004) ได้ระบุว่า “Healthy Organization” นั่นคือ องค์กรที่สามารถทำให้บรรลุถึงพันธกิจที่ได้ตั้งไว้ขององค์กร พร้อมกับทั้งยังสามารถทำให้มีการเติบโตและพัฒนาบุคลากรในองค์กรไปได้พร้อมๆ กัน”

Smet, Loch, Schaninger (2007) ได้สรุปความหมายของ “Healthy Corporation” นั่นคือ องค์กรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างดี อีกทั้งพนักงานภายในองค์กรนั้นมีจุดมุ่งหมายร่วมกับองค์กร โดยมุ่งเน้นการปรับกระบวนการทำงานใหม่และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน

2.8 ความเป็นมาของธุรกิจขายรถบิ๊กไบค์

ความหมายของรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์นั้นไม่ได้มีการกำหนดแน่ชัดว่าเป็นเช่นไร ดังนั้นผู้ขับขี่และบุคคลทั่วไปจึงใช้ขนาดความจุของเครื่องยนต์เป็นตัวกำหนด อย่างไรก็ตามขึ้นอยู่กับค่ายรถจักรยานยนต์แต่ละค่ายว่าจะให้นิยามของรถบิ๊กไบค์ว่าขนาดเครื่องเท่าไร แต่โดยทั่วไปแล้วค่ายรถจะให้นิยามของบิ๊กไบค์คือรถจักรยานยนต์ที่มีขนาด 400 ซีซีขึ้นไปเช่นเดียวกับทางร้าน

ในปี 2560 นั้นยอดขายของรถบิ๊กไบค์อยู่ที่ 27000 คัน โดยประมาณการ ซึ่งย้อนไปในปี 2559 นั้นยอดขายอยู่ที่ 23985 คัน และในปี 2558 ยอดขายรวมของบิ๊กไบค์อยู่ที่ 19962 คัน โดยอ้างอิงข้อมูลจากลงทุนแมน (2561 : ออนไลน์) ซึ่งจากข้อมูลข้างต้นนั้น ในแต่ละปีจะมียอดขายรถจักรยานยนต์ที่มีขนาดใหญ่เพิ่มมากยิ่งขึ้นทุกปี จึงเป็นที่มาของเจ้าของร้านขายจักรยานยนต์บิ๊กไบค์ที่โดยส่วนตัวแล้วมีความชอบและหลงใหลในรถประเภทนี้อยู่แล้ว ประจวบกับมองเห็นโอกาสในธุรกิจการขายรถประเภทนี้ว่าเป็นตลาดขนาดใหญ่ที่ผู้ใช้นั้นมีกำลังในการใช้จ่ายเงินสูง จึงอยากจะสร้างร้านขายรถบิ๊กไบค์ขึ้นมาเพื่อเป็นแหล่งในการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความรู้และความสนใจสำหรับผู้ที่มีความชื่นชอบคล้ายๆกัน รวมถึงเป็นการช่วยสร้างงานให้กับคนในพื้นที่อีกทางหนึ่งแม้ว่าอาจจะไม่ได้มากมายนัก จึงเกิดขึ้นมาเป็นร้านขายรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์และอุคนที่ 8 ประดับ และอะไหล่ที่อำเภอดำรงใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยเน้นแบรนด์ชั้นนำของโลก เช่น Harley Davidson, Triumph, BMW, Ducati

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษการสร้างความสุขในองค์กรขนาดเล็กเป็นการทำการศึกษาแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งแบบศึกษากรณีเฉพาะ (Case Study Methodology) ซึ่งจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ที่ทำงานอยู่กับองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลถึงอิทธิพลที่เกิดขึ้นและมีผลต่อองค์กรเพื่อสร้างให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้นมีแนวทางเช่นไร โดยมีระเบียบวิธีดังนี้

3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนั้น จะใช้วิธีการศึกษา 2 ทางคือการเก็บข้อมูลขั้นต้นและการศึกษาข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแนวคิดต่างๆ

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ด้วยตัวเอง ซึ่งวิธีการที่ใช้ในการเก็บผลทดสอบคือการสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมายและใช้แบบสัมภาษณ์ในการบันทึกและสังเกตการณ์ผลลัพธ์ที่ได้

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยของผู้อื่นที่ได้มีการเก็บรวบรวมไว้ก่อนแล้ว โดยใช้การศึกษาจาก อินเทอร์เน็ต วารสารที่ถูกตีพิมพ์งานวิจัยและบทความทั้งจากของภาครัฐบาลและเอกชน

3.2 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ใช้ประชากรในการสัมภาษณ์คือพนักงานที่ทำงานในธุรกิจขายรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์แห่งหนึ่งในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยศึกษาจากจำนวนประชากร 10 คน รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.1 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์	ตำแหน่ง
ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 1	ผู้จัดการร้าน
ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 2	หัวหน้าฝ่ายบุคคล
ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 3	เซลล์
ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 4	บัญชีและการเงิน
ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 5	เซลล์
ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 6	หัวหน้าเซลล์
ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 7	มาร์เก็ตติ้ง
ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 8	จัดซื้อ
ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 9	หัวหน้าช่าง
ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 10	ผู้ช่วยช่าง

3.3 วิธีสุ่มตัวอย่างการวิจัย

ทางผู้วิจัยนั้นเลือกใช้วิธีเก็บผลวิจัยจากการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ใช้ในการเก็บข้อมูลตัวอย่างอย่างง่าย และมีความสะดวกในการเก็บข้อมูล สืบเนื่องจากองค์กรที่ทำการวิจัยนั้นมีขนาดเล็กและไม่ได้มีความซับซ้อน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ทางผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยครั้งนี้ และเป็นคำถามประเภทปลายเปิด (Yin, 2014) เพื่อสามารถเข้าถึงความคิดและทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ได้อย่างตรงประเด็นที่ต้องการ อีกทั้งเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์นั้นได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และสามารถรับรู้ได้ถึงทัศนคติเพิ่มเติมของผู้ถูกสัมภาษณ์

3.5 คำถามสัมภาษณ์

ตารางที่ 3.2 คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านสุขภาพ (Happy Body)	<ol style="list-style-type: none"> 1. -ท่านมีน้ำหนักกิโลกรัม -ส่วนสูง เซนติเมตร 2. ปกติท่านรับประทานมื้อเช้าหรือไม่ และรับประทานที่ใด 3. ท่านได้ออกกำลังกายมากน้อยเพียงใดต่อสัปดาห์ และประเภทที่ออกกำลังกาย 4. ท่านมีการสังสรรค์ บ่อยแค่ไหน/สัปดาห์ 5. ณ ปัจจุบัน ท่านมีความคิดเห็นต่อสุขภาพของตนเช่นไร
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	<ol style="list-style-type: none"> 6. ในวันหยุดของท่านได้ใช้เวลากับการพักผ่อนประเภทใด และใช้เวลาเฉลี่ยประมาณเท่าไร 7. ท่านใช้เวลาในการนอนมากน้อยเพียงใดในแต่ละวัน 8. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันนี้มีภาวะความกดดันขนาดไหน และมากน้อยเพียงใด 9. ท่านมีวิธีที่สามารถจะจัดการกับปัญหาที่พบเจอได้อย่างไร 10. ท่านมีวิธีผ่อนคลายจากความเครียดอย่างไร
ด้านน้ำใจ (Happy Heart)	<ol style="list-style-type: none"> 11. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับผู้ร่วมงานของท่านขนาดไหน และมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนร่วมงาน 12. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการที่ต้องทำงานเป็นทีม 13. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ 14. ในการทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับเพื่อนร่วมงานหรือไม่ 15. ท่านมองว่าตัวเองเป็นชิ้นส่วนใดขององค์กร
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	<ol style="list-style-type: none"> 16. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นเช่นไร 17. ท่านมีวิธีรับมืออย่างไรกับการทำงานผิดพลาดของตน 18. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการยอมทำงานเหนื่อยขึ้นกว่าเดิมเพื่อส่วนรวม

ตารางที่ 3.2 คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ (ต่อ)

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านครอบครัว (Happy Family)	19. งานที่ท่านทำอยู่นั้นได้เบียดเบียนเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่านหรือไม่ 20. ท่านมีกิจกรรมอะไรในการใช้เวลาว่างของท่านกับครอบครัว
ด้านสังคม (Happy Society)	21. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการมีกฎข้อบังคับในการทำงานร่วมกัน 22. การทำงานที่นี้นั้นสามารถทำให้ท่านนั้นรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานหรือไม่ 23. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ท่านมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม 24. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ส่วนรวมมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม 25. ท่านมีความรู้สึกละอายใจอย่างไรหากจำเป็นต้องขอความช่วยเหลือจากคนอื่น
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	26. ท่านพัฒนาตัวเองเพื่อทำให้งานของท่านดีขึ้นอย่างไรบ้าง 27. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการเจริญก้าวหน้าในอาชีพของท่านกับองค์กร 28. องค์กรที่ท่านอยู่นั้น ทำให้ท่านมีความพอใจที่จะทำงานในระยะยาวมากน้อยเพียงใด 29. ท่านคิดว่าองค์กรจะสามารถช่วยให้ตัวท่านพัฒนาเพิ่มมากยิ่งขึ้นไปกว่าเดิมได้อย่างไร
ด้านการเงิน (Happy Money)	30. ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับขนาดไหน 31. การใช้เงินของท่านในปัจจุบันนั้น มีผลกระทบต่อท่านขนาดไหน 32. ค่าครองชีพในปัจจุบันของท่านกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสอดคล้องกันเพียงใด 33. องค์กรของท่านยังขาดสิ่งใดบ้างเพื่อทำให้ท่านมีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น
ด้านการทำงาน (Happy Work Life)	34. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ขนาดไหน 35. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการดูแลท่านในปัจจุบัน 36. งานที่ท่านทำในปัจจุบันกับค่าตอบแทนมีความสอดคล้องกันหรือไม่ 37. นายจ้างเปิดรับฟังความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด

ตารางที่ 3.2 คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ (ต่อ)

วัตถุประสงค์	คำถาม
	38. ท่านมีความกล้าที่จะบอกกับนายจ้างของท่านในสิ่งที่ถูกต้องมากน้อยเพียงใด
	39. ท่านมีความภูมิใจในการทำงาน ณ ปัจจุบันขนาดไหน

3.6 วิธีดำเนินการวิจัย

3.6.1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น

งานวิจัยครั้งนี้เริ่มต้นจากการตั้งคำถามวิจัยที่ทางผู้วิจัยมีความสนใจ จากนั้นจึงทำการค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งที่มาต่างๆ รวมถึงงานวิจัยก่อนๆ ที่มีอยู่ก่อนแล้ว เพื่อให้เข้าใจถึงแนวทางการทำวิจัยและแนวทางการสร้างคำถามเบื้องต้นในการใช้วิจัย

3.6.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) จากผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นจำนวนทั้งสิ้น 10 คน จากชุดคำถามที่ได้จัดเตรียม และใช้เครื่องบันทึกเสียงเพื่อทำการวิเคราะห์

บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาการสร้างความสุขในองค์กรขนาดเล็ก ประเภทธุรกิจขายรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์” นั้นทางผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยคือ การใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) และมีการกำหนดแนวทางและโครงสร้างคำถามไว้ล่วงหน้าแล้วตามประเภทหมวดหมู่ของคำถาม (Yin, 2014) โดยเลือกใช้คำถามแบบประเภทปลายเปิด (Open-Ended Question) เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ โดยแนวคำถามในงานวิจัยนี้มีที่มาจากการศึกษา แนวคิด การรวบรวมข้อมูลวรรณกรรมและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ โดยได้ยึดรูปแบบหมวดหมู่ของ Happinometer ทั้ง 9 ด้าน ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต, 2556) จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์และประยุกต์ขึ้นเป็นคำถามเพื่อการสัมภาษณ์พนักงานภายในองค์กร เพื่อแสดงให้เห็นถึงด้านใดบ้างที่องค์กรยังขาดอยู่และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุงรวมถึงแสดงถึงความสุขและความพึงพอใจของพนักงานที่มีกับองค์กรที่ได้ทำงานอยู่ ซึ่งโครงสร้างของคำถามสามารถแบ่งออกเป็น 9 หมวดหมู่ดังต่อไปนี้

หมวดหมู่ที่ 1 ด้านสุขภาพ (Happy Body) (คำถามข้อที่ 1-5) คือการศึกษาข้อมูลทางด้านสุขภาพร่างกายทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์

หมวดหมู่ที่ 2 ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) (คำถามข้อที่ 6-10) คือการศึกษาถึงข้อมูลทางด้านการผ่อนคลายความเครียดและสภาวะความเครียดที่เกิดขึ้น รวมถึงวิธีแก้ไขของแต่ละบุคคลที่ถูกสัมภาษณ์

หมวดหมู่ที่ 3 ด้านน้ำใจ (Happy Heart) (คำถามข้อที่ 11-15) คือการศึกษาถึงความสุขทางใจและความคิดเห็นของแต่ละบุคคลในการทำงานกับองค์กรที่ทำอยู่

หมวดหมู่ที่ 4 ด้านคุณธรรม (Happy Soul) (คำถามข้อที่ 16-18) คือการศึกษาถึงความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคลภายในองค์กร ซึ่งหมายถึงการมีจิตได้สำนึกเบื้องต้นของคุณธรรมเบื้องต้นในการอาศัยอยู่กับคนเป็นหมู่

หมวดหมู่ที่ 5 ด้านครอบครัว (Happy Family) (คำถามข้อที่ 19-20) คือการศึกษาถึงเบื้องหลังของแต่ละบุคคล อันเนื่องมาจากการทำงานที่มีส่วนหนึ่งเกิดจากการมีครอบครัวเบื้องหลังที่ดี

หมวดที่ 6 ด้านสังคม (Happy Society) (คำถามข้อที่ 21-25) คือการศึกษาถึงความรู้สึกที่มีกับองค์กรที่ทำงานอยู่และการแสดงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลเพื่อสร้างให้องค์กรที่อยู่นั้นพัฒนายิ่งขึ้นเพื่อส่วนรวม

หมวดที่ 7 ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) (คำถามข้อที่ 26-29) คือการศึกษาถึงแนวคิดของแต่ละบุคคลที่แสดงถึงวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเองให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นในอาชีพการงานที่ตนที่ทำอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงสิ่งที้องค์กรจะสามารถช่วยตอบสนองต่อความต้องการนั้นๆ ได้ เนื่องจากพนักงานพัฒนา องค์กรก็จะพัฒนาเช่นเดียวกัน

หมวดที่ 8 ด้านการเงิน (Happy Money) (คำถามข้อที่ 30-33) คือการศึกษาถึงข้อมูลการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของแต่ละบุคคล รวมถึงสิ่งใดบ้างที่มีความเป็นไปได้ในการที่องค์กรจะสามารถช่วยสนับสนุนให้กับพนักงานเพื่อสร้างชีวิตที่ดียิ่งกว่าเดิมได้

หมวดที่ 9 ด้านการทำงาน (Happy Work Life) (คำถามข้อที่ 34-39) คือการศึกษาถึงความคิดเห็นโดยรวมของแต่ละบุคคลที่มีกับองค์กร เพื่อจะสามารถนำไปปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

โดยหลังจากรวบรวมผลการสัมภาษณ์จากผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้ง 10 ท่าน ในทั้ง 9 หมวดหมู่นั้น ได้ทำการจำแนกความคิดเห็นของพนักงานโดยใช้จุดร่วมของทุกคน พบว่ามี 6 หมวดหมู่ที่พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับความสุขอยู่แล้ว มี 1 หมวดหมู่ที่ พนักงานรู้สึกว่าจะอยู่ในระดับพึงพอใจ และมี 2 หมวดหมู่ที่พนักงานรู้สึกว่าจะรับได้และอยากจะทำให้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 การจำแนกความคิดเห็นของพนักงาน

หมวด	ไม่มี ความสุข	รับได้	พอใจ	มี ความสุข
หมวดที่ 1 ด้านสุขภาพ (Happy Body) พบว่า พนักงานทั้ง 10 ท่าน ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ รวมถึงมีความสุขจิตใจที่ดีในการมาทำงานกับองค์กรในแต่ละวัน				/
หมวดที่ 2 ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) พบว่า พนักงานทั้ง 10 ท่าน ไม่มีความรู้สึกเครียดและกดดันในการทำงาน รวมไปถึงแต่ละบุคคลมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดเป็นของตนเองในแต่ละบุคคลและสามารถจัดการกับปัญหาได้				/

ตารางที่ 4.1 การจำแนกความคิดเห็นของพนักงาน (ต่อ)

หมวด	ไม่มี ความสุข	รับได้	พอใจ	มี ความสุข
หมวดที่ 3 ด้านน้ำใจ (Happy Heart) พบว่า พนักงาน ทั้ง 10 ท่าน มีความรู้สึกสนิทสนมกันเสมือนพี่กับ น้อง และพร้อมจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ				/
หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม (Happy Soul) พบว่า พนักงาน ทั้ง 10 ท่าน ไม่มีความรู้สึกว่าต้องแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน และเปิดใจที่จะรับฟังพร้อมทั้งปรับแก้ไขข้อผิดพลาด ของตน				/
หมวดที่ 5 ด้านครอบครัว (Happy Family) พบว่า พนักงาน 6 ท่าน มีความรู้สึกทำงานที่นั่นได้ เบียดเบียนเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวกับครอบครัว แม้ว่าตนจะรับรู้ตั้งแต่ก่อนเข้าทำงานแล้วก็ตาม		/		
หมวดที่ 6 ด้านสังคม (Happy Society) พบว่า พนักงานทั้ง 10 ท่าน รู้สึกดีที่มีกฎระเบียบให้ทุกคน ปฏิบัติตามไปในแนวทางเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตาม พบว่ามีความรู้สึกลำบากใจ ที่จะขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานผู้อื่นอยู่			/	
หมวดที่ 7 ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) พบว่า พนักงานทั้ง 10 ท่าน รู้สึกว่าตัวเองได้พัฒนาศักยภาพ อยู่เสมอ และมีการจัดฝึกอบรมให้กับทุกคน				/
หมวดที่ 8 ด้านการเงิน (Happy Money) พบว่า พนักงานจำนวน 6 ท่าน มีความรู้สึกว่าการตอบแทนยัง ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันนัก แม้ว่า จะได้รับเงินเดือนสูงกว่าประเภทธุรกิจเดียวกันในตลาด		/		
หมวดที่ 9 ด้านการทำงาน (Happy Work Life) พบว่า พนักงานทั้ง 10 ท่าน มีความรู้สึกว่าการได้ ดูแลตนเป็นอย่างดีแล้ว รวมไปถึงนายจ้างก็รับฟัง ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่นำเสนอไป ทำให้มี ความกล้าที่จะไปบอกในสิ่งที่ถูกต้อง				/

หลังจากได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้ง 10 คน แล้วนั้น แบ่งแยกผลการสัมภาษณ์คำถามออกเป็น คำถามในแต่ละหมวดหมู่ของทั้ง 9 หมวดแล้วดังนี้

4.1 หมวดที่ 1 ด้านสุขภาพ (Happy Body)

ด้านสุขภาพ (Happy Body) เพื่อการศึกษาข้อมูลทางด้านสุขภาพร่างกายทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานในการใช้ชีวิตด้าน Happy Body ของพนักงานภายในองค์กรทั้ง 10 คนนั้น พบว่า มีพนักงาน 8 คน ที่รับประทานอาหารเช้าที่ทำงาน และมีพนักงาน 2 คน รับประทานอาหารเช้าที่บ้านเรียบร้อยแล้วก่อนมาทำงาน ซึ่งพนักงานมีวิธีการออกกำลังกายคือการวิ่งและปั่นจักรยาน รวมถึงการพิ트니스บ้าง โดยพนักงานจะใช้เวลาในการออกกำลังกาย 2-3 วันต่อสัปดาห์ 1-2 ชั่วโมงต่อวัน และมี 1 คน ที่ไม่ได้ออกกำลังกายเลย

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์

“ก็ถือว่าเป็นคนออกกำลังกายนะจะออกแทบทุกวันละสัปดาห์หนึ่งก็ประมาณเกือบ 7 ชั่วโมงนะจะออกกำลังกายโดยการวิ่งละ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 6 ตำแหน่งหัวหน้าเซลล์)

“ก็สัปดาห์หนึ่งถ้าว่างก็จะพยายามออกให้มากที่สุดนะครับ 2 วัน 3 วันต่อสัปดาห์หรือบางทีก็ 4 5 วัน ไม่น่าครับ ส่วนมากก็จะเป็นเดินบ้าง ปั่นจักรยานบ้างแล้วแต่” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 9 ตำแหน่งหัวหน้าช่าง)

โดยจากการตอบคำถามของพนักงานทั้ง 10 คนนั้น ทุกคนมีสุขภาพร่างกายที่ปกติ ไม่ได้มีโรคภัยไข้เจ็บแต่อย่างใด โดยที่พนักงานทั้ง 10 คนนั้น ใช้เวลาในการสังสรรค์ 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์ จำนวน 6 คน ใช้เวลา 2-3 ครั้งต่อสัปดาห์จำนวน 3 คน และมีพนักงาน 1 คน ที่ใช้เวลาในการสังสรรค์แค่ 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์

4.2 หมวดที่ 2 ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)

ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) เพื่อการศึกษาถึงข้อมูลทางด้านการผ่อนคลายความเครียดและสภาวะความเครียดที่เกิดขึ้น รวมถึงวิถีแก้ไขของแต่ละบุคคลที่ถูกสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์พนักงานทั้ง 10 คนนั้นในวันหยุดของแต่ละบุคคลจะมีวิธีการพักผ่อนในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป โดยกิจกรรมที่พนักงานนิยมทำมากที่สุดในการพักผ่อนของตนเองคือการเล่นเกมและเล่นอินเทอร์เน็ต

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์

“ในวันหยุดนี้ใช้เวลาในการพักผ่อนก็คือดูแลกล้วยไม้นะคะแล้วก็ทำความสะอาดบ้านให้เสร็จ จากนั้นก็จะมีการเล่นเกมบ้างนะคะ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 2 ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล)

“ส่วนมากก็จะนอนดูหนังฟังเพลงเล่นโทรศัพท์ประมาณ 3-4 ชั่วโมง” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 4 ตำแหน่งพนักงานบัญชีและการเงิน)

จากการสัมภาษณ์พนักงานทั้ง 10 คนนั้น โดยส่วนใหญ่แล้วนั้นจะใช้เวลาในการนอนแต่ละวันอยู่ที่ 7-8 ชั่วโมง และเมื่อสอบถามถึงความเครียดจากงานที่มินั้นมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีความกดดันมากน้อยเพียงใด ซึ่งหลังจากที่ได้สัมภาษณ์แล้วนั้นบรรยากาศและตำแหน่งหน้าที่มีผลต่อความรู้สึกกดดันบาง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องมีความอาวุโสกว่าตำแหน่งอื่นๆ อาทิเช่น ผู้จัดการร้านและผู้จัดการฝ่ายบุคคล อย่างไรก็ตามตำแหน่งอื่นๆเช่นเซลล์และนักบัญชีนั้นไม่ได้มีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความรู้สึกดัสนแต่อย่างใด

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์

“งานที่ทำในปัจจุบันนั้นมีความกดดันบ้างค่ะ แต่ไม่มากนักค่ะ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 2 ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล)

“เป็นไปตามปกติครับมีความเครียดบ้างเป็นธรรมดาตามธรรมชาติของคนที่จะรับได้” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 1 ตำแหน่งผู้จัดการร้าน)

“ไม่ค่อยกดดันอะไรนะคะ เล็กน้อยมากเลย ซิลซิลสบายสบาย” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 3 ตำแหน่งเซลล์)

หลังจากถามถึงวิธีการผ่อนคลายความเครียดของแต่ละบุคคลแล้วนั้น วิธีการผ่อนคลายของทั้ง 10 คนคือการทำกิจกรรมอดิมนต์นันทนาการ โดยมี 7 คน ใช้วิธีการฟังเพลงและร้องเพลงในการผ่อนคลายความเครียด

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์

“ปล่อยวางแล้วก็อาจจะฟังเพลงเพื่อให้จิตใจสงบ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 1 ตำแหน่งผู้จัดการร้าน)

“ฟังเพลงดูหนังพยายามไม่คิดมาก” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 4 ตำแหน่งพนักงานบัญชีและการเงิน)

“ดิฉันก็จะไปนั่งเมาส์กับเพื่อน ไปสังสรรค์ฟังเพลง หรือให้ผ่อนคลายตามฟัฒตามบาร์นะคะ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 6 ตำแหน่งหัวหน้าเซลล์)

จากการสัมภาษณ์ข้างต้นนั้นสรุปได้ว่าบรรยากาศการทำงานมีผลต่อสภาวะจิตใจของผู้ที่ทำงานและตำแหน่งหน้าที่ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดที่เกิดขึ้นกับงาน สืบเนื่องมาจาก

ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนไม่เท่ากันจึงมีผลต่อความรู้สึกกดดันกับภาระหน้าที่ แต่พนักงานมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดคือการร้องเพลงและฟังเพลงเพื่อทำให้ความรู้สึกเครียดและกดดันจากการทำงานนั้นลดน้อยลง

4.3 หมวดที่ 3 ด้านน้ำใจ (Happy Heart)

ด้านน้ำใจ (Happy Heart) เพื่อการศึกษาถึงความสุขทางใจและความคิดเห็นของแต่ละบุคคลในการทำงานกับองค์กรที่ทำอยู่

จากการสัมภาษณ์ถึงสภาวะทางจิตใจของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้ง 10 คนนั้นว่ามีความรู้สึกอย่างไรบ้างกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานด้วยกัน ทั้ง 10 คน มีความรู้สึกว่าบรรยากาศในที่ทำงานนี้เป็นองค์กรขนาดเล็กทำให้มีการดูแลอย่างทั่วถึงและทุกคนได้พูดคุยกันในแต่ละวัน ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานเป็นกันเองและทุกคนมีความสนิทสนมกันเป็นอย่างมาก

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์

“ความรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานทุกคนแบบพี่น้องนะค่ะ ก็จะดูแลในฐานะของหัวหน้าฝ่ายบุคคลก็คือมีความผูกพันกับพนักงานทุกคนแบบพี่น้องนะค่ะก็มองทุกคนว่าเป็นเหมือนพี่น้องดูแลกันอย่างใกล้ชิดรวมถึงตัวครอบครัวของเพื่อน” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 2 ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล)

“ก็ดีมากะ ทุกๆ คน ช่วยเหลือกันและกันไม่ได้มีการแข่งขันแย่งชิงกันแต่อย่างใด” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 5 ตำแหน่งเซลล์)

หลังจากถามถึงความรู้สึกว่าเป็นเช่นไรบ้างกับการที่จะต้องทำงานเป็นทีมพบว่าพนักงานทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ดีมากที่ได้ทำงานเป็นทีมเพราะองค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็กเพราะฉะนั้นมีอะไรก็ต้องช่วยๆ กันทำ อีกทั้งทุกคนไม่สามารถที่จะเกี่ยงงานกันได้เพราะทุกคนต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ทุกคนเกิดมิตรภาพและความสนิทสนมกัน โดยที่ทุกคนก็มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันทั้งจากการประชุมในแต่ละสัปดาห์รวมถึงการพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน ทำให้ทักษะความรู้นั้นมีการแลกเปลี่ยนกันจากการทำงานที่เกิดขึ้นและจากปัญหาที่ทุกคนแชร์กันในการประชุมทีม และเมื่อถูกถามว่ามีความคิดเห็นเช่นไรกับองค์กรที่ทำงานอยู่นั้น ทั้ง 10 คน มีความเห็นว่าเป็นองค์กรที่ดีเนื่องจากองค์กรไม่ใช่องค์กรใหญ่และทุกคนได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงเช่นเดียวกันทุกคน รวมไปถึงมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความอบอุ่นซึ่งทำให้การทำงานที่นี้นั้นมีความสุขและสบายใจที่จะทำงาน

4.4 หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม (Happy Soul)

ด้านคุณธรรม (Happy Soul) เพื่อการศึกษาถึงความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคลภายในองค์กร ซึ่งหมายถึงการมีจิตใจสำนึกเบื้องต้นของคุณธรรมเบื้องต้นในการอาศัยอยู่กับคนเป็นหมู่

จากการสัมภาษณ์ผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้ง 10 คน เกี่ยวกับประเด็นที่ว่ามีความคิดเห็นเช่นไรกับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากผู้ร่วมงานของแต่ละคน ทั้ง 10 คน มองว่าทุกคนสามารถจะมีข้อผิดพลาดกันได้อยู่แล้วเป็นเรื่องปกติ และพร้อมจะให้โอกาสได้แก้ไขกับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นนั้น พร้อมทั้งจะช่วยชี้แนะ พูดคุยปรึกษาและให้กำลังใจในการทำงาน แต่ก็ต้องมีการดักเตือนเช่นเดียวกันเพื่อที่จะทำให้มีความรอบคอบและระมัดระวังเพิ่มมากยิ่งขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำผิดซ้ำ

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์

“เมื่อมีข้อผิดพลาดจากพวกเพื่อนร่วมงานเนี่ยนะคะ ในฐานะมองจากฝ่ายบุคคลเนี่ยก็คิดว่าการทำงานทุกอย่างเนี่ยความผิดพลาดสามารถเกิดขึ้นได้เนอะคะ เพียงแต่ว่าเราจะมองปัญหาตรงนั้นว่าความผิดพลาดและสมมติฐานของการเกิดปัญหานั้นเกิดจากอะไรนะคะ แต่ว่าถ้าสมมุติว่ามีการทำผิดพลาดคือถ้ามองว่าในการทำผิดพลาดครั้งแรกเนี่ยก็ถือว่าทุกคนทำงาน เมื่อการทำงานก็ต้องมีการทำความผิดพลาดสามารถแก้ไขได้ แต่ถ้ามีการทำงานที่ผิดพลาดบ่อยๆเนี่ยเราจะต้องมีการว่ากล่าวตักเตือนกับผู้ที่ทำความผิดนั้นนะคะ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 2 ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล)

“แน่นอนเลยถ้ามีข้อผิดพลาดก็ต้องแสดงให้เห็นคำแนะนำชี้แนะนะครั้น ให้คำปรึกษาแล้วก็ให้ปรับปรุง” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 8 ตำแหน่งจัดซื้อ)

และเมื่อถามผู้ถูกสัมภาษณ์ว่าแต่ละคนนั้นมีวิธีรับมืออย่างไรกับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับตน ทั้ง 10 คน ตอบไปในทิศทางเดียวกันคือต้องยอมรับที่มีของปัญหาก่อนว่าความผิดพลาดที่เกิดขึ้นนั้นมีสาเหตุมาจากอะไร หลังจากนั้นจึงจะวิเคราะห์ว่าเพราะเหตุใดจึงเกิดและจะหาแนวทางป้องกันและปรับปรุงตัวอย่างไรเพื่อไม่ให้ปัญหาเหล่านั้นเกิดขึ้นมาอีกในอนาคต ส่วนเมื่อถามว่ามีความคิดเห็นอย่างไรกับการที่จะต้องทำงานหนักขึ้นกว่าเดิมเพื่อส่วนรวม ทั้ง 10 คน มีความยินดีที่จะยอมทำงานเหนื่อยขึ้นกว่าเดิมเพื่อที่จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม แต่มีพนักงาน 5 คนที่มีเงื่อนไขว่าการทำงานเหนื่อยของตนนั้นควรจะมีสิ่งตอบแทนให้กับตนเช่นเดียวกันแลกกับการทำงานที่เหนื่อยขึ้นเช่นเดียวกันคือการมีผลตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์

“ถ้าดิฉันจะทำงานเหนื่อยขึ้นเพื่อส่วนรวม ดิฉันคิดว่าก็ดีค่ะถ้าเหนื่อยแล้วส่วนรวมดีขึ้นแต่ดิฉันก็ต้องมีผลประโยชน์หรือสิ่งที่เพิ่มขึ้นหรือผลตอบแทนที่ดีขึ้นเช่นกัน” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 6 ตำแหน่งหัวหน้าเซลล์)

“ถ้าแค่ทำงานเหนื่อยขึ้นแล้วจะทำให้ส่วนรวมดีขึ้นก็ถือว่าเป็นเรื่องดีแต่ค่าตอบแทนก็ควรจะต้องขึ้นด้วยค่ะ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 7 ตำแหน่งมาร์เก็ตติ้ง)

“ถ้าเหนื่อยกว่าเดิมแล้วทำให้ส่วนรวมดีขึ้นนะคะ และได้ผลตอบแทนที่ดีขึ้นก็ยอมเหนื่อยค่ะ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 3 ตำแหน่งเซลล์)

อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์ถึงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับการขอมทั้งงานเหนื่อยขึ้นกว่าเดิมเพื่อส่วนรมนั้นพนักงานอีก 5 คน มีความคิดเห็นว่าตนยอมทำงานเหนื่อยขึ้นกว่าเดิมโดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ ทั้งนี้เนื่องจากมองว่าเป็นการเสียสละเพื่อส่วนรวมและเป็นธรรมชาติของการทำงานอยู่แล้วที่อาจจะต้องทำงานมากกว่าเดิมบ้าง

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์

“บางครั้งเนี่ยมันเพื่อองค์กร ถ้าจะให้งานมันเดินไปข้างหน้าให้องค์กรมันก้าวหน้าไป บางครั้งเราก็ต้องยอมเหนื่อยนะคะ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 9 ตำแหน่งหัวหน้าช่าง)

“ทำได้แต่ต้องมีความสมดุลผลประโยชน์และต้องมีเหตุผลที่ต้องทำครับ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 1 ตำแหน่งผู้จัดการร้าน)

“ทำได้ค่ะแล้วก็รู้สึกถ้าเสียสละเพื่อส่วนรวมก็คือเราทำได้” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 4 ตำแหน่งพนักงานบัญชีและการเงิน)

4.5 หมวดที่ 5 ด้านครอบครัว (Happy Family)

ด้านครอบครัว (Happy Family) เพื่อการศึกษาถึงเบื้องหลังของแต่ละบุคคล อันเนื่องมาจากการทำงานที่ดีส่วนหนึ่งเกิดจากการมีครอบครัวเบื้องหลังที่ดี

การสัมภาษณ์ผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้ง 10 คน ในหัวข้อปัจจัยด้าน Family หลังจากการสอบถามเรื่องงานที่ทำในปัจจุบันนั้นได้เปิดเผยเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 คน มองว่าการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิตประจำวันอยู่แล้วเพราะฉะนั้นจึงไม่ได้เป็นการเปิดเผยการใช้ชีวิตส่วนตัวแต่อย่างใด ส่วนผู้ถูกสัมภาษณ์อีก 6 คน มองว่าการทำงานนั้นได้เปิดเผยเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวของตน แต่อย่างไรก็ตามการทำงานแม้ว่าจะเปิดเผยเวลาส่วนตัวแต่ก็สามารถยอมรับได้เพราะเป็นส่วนหนึ่งของเงื่อนไขการทำงานแรกเริ่มก่อนที่จะเริ่มงานอยู่แล้ว

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์

“คนเรามีเวลา 24 ชั่วโมง ต้องการทำอะไรสิ่งใดสิ่งหนึ่งมันก็ต้องไปเปิดเผยเวลากับสิ่งหนึ่งอยู่แล้วเป็นเรื่องปกติ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 1 ตำแหน่งผู้จัดการร้าน)

“ก็มีบ้างนะคะเพราะการทำงานแต่ละวันประมาณ 8 ชั่วโมง เราก็ขายอิสรภาพในการใช้ชีวิตส่วนตัวไปแล้วค่ะ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 3 ตำแหน่งเซลล์)

หลังจากถามผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้ง 10 คน ในเรื่องกิจกรรมยามว่างที่ทำกับครอบครัวนั้นพบว่าพนักงานแต่ละคนมีกิจกรรมที่ไม่เหมือนกัน เนื่องจากผู้ถูกสัมภาษณ์บางคนนั้นยังโสดอยู่และอาศัยอยู่คนเดียว จึงยังไม่มีครอบครัวดังนั้นกิจกรรมที่ทำในยามว่างคือการออกไปสังสรรค์กับเพื่อนหรือการไปช้อปปิ้ง ส่วนพนักงานที่มีครอบครัวแล้วนั้นก็จะเป็นการออกไปพักผ่อนรับประทานอาหารกับครอบครัวหรืออยู่บ้านเล่นเกม

4.6 หมวดที่ 6 ด้านสังคม (Happy Society)

ด้านสังคม (Happy Society) เพื่อการศึกษาถึงความรู้สึกที่มีกับองค์กรที่ทำงานอยู่และการแสดงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลเพื่อสร้างให้องค์กรที่อยู่นั้นพัฒนายิ่งขึ้นเพื่อส่วนรวม

หลังจากผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ตอบคำถามในหมวดที่ 6 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานและความรู้สึกที่อยู่ร่วมกันในสังคมแล้ว การถามถึงความคิดเห็นของการมีกฎข้อบังคับของการที่อาศัยอยู่ร่วมกันในสังคมแล้วนั้น ทั้ง 10 คน มีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันคือเห็นด้วยที่ต้องมีกฎไว้ใช้เพื่อการอาศัยอยู่ร่วมกันและเพื่อเป็นกรอบกำหนดให้ทุกคนปฏิบัติตามในรูปแบบเดียวกัน และเมื่อถามถึงความรู้สึกว่าหากจำเป็นต้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นมีความรู้สึกเช่นไร มีผู้ถูกสัมภาษณ์จำนวน 8 คน ที่มีความรู้สึกว่าอดใจที่จะขอความช่วยเหลือเนื่องจากเกิดความเกรงใจที่จะต้องไปรบกวนผู้อื่น ฉะนั้นจึงมีความรู้สึกว่าการทำเองได้ก็จะทำเองจนสุดความสามารถก่อน

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์

“อันนี้ควรมีอยู่แล้วในการปกครองและเหมาะสมควรที่จะมีกฎระเบียบไว้ให้คนปฏิบัติตามเป็นแนวทางเดียวกัน” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 1 ตำแหน่งผู้จัดการร้าน)

“ก็คิดว่าการทำงานร่วมกันการมีกฎข้อบังคับและถือว่าเป็นสิ่งที่ดีอยู่แล้วเพราะทุกคนจะได้ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 7 ตำแหน่งมาร์เก็ตติ้ง)

ส่วนในประเด็นที่ถามถึงมีสิ่งใดบ้างที่องค์กรควรปรับเปลี่ยนเพื่อให้ตัวของพนักงานภายในองค์กรนั้นเกิดความสุขมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม พบว่าพนักงานจำนวน 7 คน มองว่าหากมีการปรับขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการที่มากขึ้นกว่าเดิมจะเป็นเรื่องที่ดีสำหรับการทำงานที่นี้ และมีจำนวน 2 คน มองว่าองค์กรไม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสิ่งใดเนื่องจากในปัจจุบันนั้นคืออยู่แล้ว

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์

“วันนี้ะคะดิฉันอยากจะให้ปรับขึ้นเงินเดือน ปรับขึ้นสวัสดิการ ปรับขึ้นโบนัส ดิฉันคิดว่ามันคงจะดีกับชีวิตดิฉันมากๆ เลยคะ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์ชื่อคนที่ 6 ตำแหน่งหัวหน้าเซลล์)

“ถ้ามีโบนัสหรือเงินเดือนเพิ่มคิฉันก็คิดว่าน่าจะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรทุกคนมีความสุขมากกว่าเดิม” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 8 ตำแหน่งจัดซื้อ)

“ผมว่าแค่นี้ก็อยู่ในเกณฑ์หนึ่ง เกณฑ์ที่ถ้าจะต้องการให้มันดีไปกว่านี้เนี่ยมันก็ควรจะต้องมีสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น มีทุกอย่างที่มันเป็นสวัสดิการของพนักงานและถ้ามันมีเพิ่มขึ้นมากๆ เนี่ยมันก็ดีกับตัวพนักงาน” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 9 ตำแหน่งหัวหน้าช่าง)

อย่างไรก็ตามมีพนักงานจำนวน 6 คน ได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าหากเป็นไปได้ อยากจะให้มีการปรับทัศนคติของพนักงานแต่ละคนให้ตรงกัน เนื่องจากในปัจจุบันนี้ภายในองค์กรยังไม่มีสิ่งที่เป็นตัวดึงดูดให้พนักงานมีทัศนคติความคิดที่ตรงกันได้ ซึ่งก็คือวิสัยทัศน์ขององค์กรยังไม่มี ความชัดเจนเพียงพอเพื่อจะให้พนักงานปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน และหากพนักงานแต่ละคนมีทัศนคติที่ดีแล้วนั้นองค์กรก็จะสามารถก้าวไปข้างหน้าได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมเพราะพนักงานทุกคนจะมีความร่วมมือร่วมใจกันมากยิ่งขึ้น และมีความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้น จากนั้นเมื่อถามถึงความรู้สึกของพนักงานว่าการทำงานที่นั่นทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานหรือไม่ มีผู้ถูกสัมภาษณ์จำนวน 2 คน บอกว่ารู้สึกมั่นคงกับงานที่ทำอยู่เนื่องจาก “รถยนต์บิ๊กไบค์ยังเป็นที่ต้องการของตลาด และร้านของเรายังมีกลุ่มลูกค้าเหนียวแน่น” ผู้ถูกสัมภาษณ์อีก 2 คน บอกว่ายังไม่มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานกับองค์กรนักซักเท่าไร ส่วนผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เหลืออีก 6 คน บอกว่ารู้สึกมั่นคงในการทำงานกับองค์กรระดับหนึ่งเท่านั้นและอยากให้สร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานรู้สึกมั่นคงมากกว่านี้

เมื่อถามต่อไปว่าองค์กรที่ทำอยู่นั้นทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานต่อในระยะยาวมากน้อยเพียงใดมีผู้ถูกสัมภาษณ์จำนวน 4 คน รู้สึกว่าการทำงานกับองค์กรนั้นสามารถจะทำงานต่อได้ในระยะยาว เพราะรู้สึกว่าการประกอบอาชีพในการทำงานกับองค์กรแห่งนี้ดี และมีผู้ถูกสัมภาษณ์ 6 คน รู้สึกว่าต้องดูอีกทีเนื่องจากยังไม่มีความแน่ใจและขึ้นอยู่กับโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันด้วยเช่นกันว่าสามารถจะเจริญก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใด เป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจว่าสามารถที่จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ได้ยาวนานเพียงใด

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์

“ถ้างานที่ทำมีความก้าวหน้าขึ้นนะครับมันก็จะทำให้บุคลากรทุกคนอยากอยู่ในองค์กรนี้นะไม่ต้องปรับเปลี่ยนงานบ่อยๆ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 8 ตำแหน่งจัดซื้อ)

“ความคิดเห็นนะคะ ถ้ามีความก้าวหน้าก็ยินดีด้วยค่ะ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 5 ตำแหน่งเซลล์)

“หากที่นี่มีความเจริญก้าวหน้าสามารถให้ดิฉันเจริญก้าวหน้าขึ้น ดิฉันก็รู้สึกว่ามันจะดีมากๆ และดิฉันคงจะอยู่ในองค์กรนี้ได้แบบมั่นคงและยาวนานนะค่ะ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 6 ตำแหน่ง หัวหน้าเซลล์)

4.7 หมวดที่ 7 ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)

ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) เพื่อการศึกษาถึงแนวคิดของแต่ละบุคคลที่แสดงถึงวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเองให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นในอาชีพการงานที่ตนที่ทำอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงสิ่งที่องค์กรจะสามารถช่วยตอบสนองต่อความต้องการนั้นๆ ได้ เนื่องจากพนักงานพัฒนา องค์กรก็จะพัฒนา เช่นเดียวกัน

จากการสอบถามว่าผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคนนั้นมีแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้งานที่ทำอยู่นั้นดียิ่งขึ้น ผู้ถูกสัมภาษณ์ 2 คน บอกว่าพยายามหมั่นฝึกฝนตนเองและมองหาข้อผิดพลาดของตนเองเพื่อที่จะไม่ทำผิดซ้ำอีกครั้งและฝึกให้ตนเองพัฒนาขึ้นเพื่อให้สมบูรณ์แบบที่สุดเท่าที่จะทำได้ ส่วนผู้ถูกสัมภาษณ์อีก 8 คน มีแนวทางในการพัฒนาคือการพยายามหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเพื่อจะได้มีความรู้เพิ่มมากยิ่งขึ้น รวมถึงการค้นคว้าถึงความรู้ด้านอื่นๆ ที่ตนไม่รู้ด้วยเช่นกันเพื่อที่จะสามารถนำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์

“ก็ดูก่อนว่าเป็นอย่างไรครับ หากเป็นเรื่องที่ยังไม่รู้ก็จะไปศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 10 ตำแหน่งผู้ช่วยช่าง)

“การพัฒนาตัวเองเพื่อให้งานดีขึ้นนะคะก็พยายามศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมนะคะในตัวผลิตภัณฑ์ที่เราทำอยู่นะค่ะแล้วก็ถามจากผู้รู้บ้างนะคะ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 2 ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล)

“ก็ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมนะคะแล้วก็ต้องรู้จักไขว่คว้าหาข้อมูล และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ค่ะ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 5 ตำแหน่งเซลล์)

เมื่อสอบถามในประเด็นองค์กรจะสามารถช่วยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละบุคคลพัฒนาเพิ่มมากยิ่งขึ้นกว่าเดิมได้อย่างไร มีผู้ถูกสัมภาษณ์ 4 คนบอกว่าการจัดให้มีการฝึกอบรมนั้นจะสามารถทำให้ตนได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพิ่มมากยิ่งขึ้นเป็นแนวทางในการที่องค์กรสามารถที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพส่วนบุคคลได้ และมีผู้ถูกสัมภาษณ์อีก 5 คน บอกว่าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนั้นมีการช่วยสร้างศักยภาพ

ให้กับพนักงานอยู่แล้ว รวมทั้งทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีการพัฒนาขึ้นในหลายๆ ด้าน อาทิเช่น ด้านความรับผิดชอบและความอดทน ความรู้ เป็นต้น

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์

“องค์กรสามารถทำให้เรามีความรับผิดชอบมากขึ้นนะจะมีความอดทนและมีความเป็นผู้ใหญ่ขึ้นค่ะ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 3 ตำแหน่งเซลล์)

“ก็ทำให้เรามีความรับผิดชอบมากขึ้น มีความอดทนมากขึ้น” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 7 ตำแหน่งมาร์เก็ตติ้ง)

4.8 หมวดที่ 8 ด้านการเงิน (Happy Money)

ด้านการเงิน (Happy Money) เพื่อการศึกษาถึงข้อมูลการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของแต่ละบุคคล รวมถึงสิ่งใดบ้างที่มีความเป็นไปได้ในการที่องค์กรจะสามารถช่วยสนับสนุนให้กับพนักงานเพื่อสร้างชีวิตที่ดียิ่งกว่าเดิมได้

จากการสัมภาษณ์เรื่องค่าครองชีพในปัจจุบันนั้นสอดคล้องกับคำตอบเพียงใด มี 4 คน บอกว่ารายได้กับค่าใช้จ่ายในปัจจุบันนั้นไม่สอดคล้องกันเนื่องจากในปัจจุบันมีค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันสูงแต่รายได้กลับไม่ได้สูงตามกับรายจ่าย ส่วนผู้ถูกสัมภาษณ์อีก 6 คน บอกว่าค่าครองชีพกับคำตอบแทนที่ได้รับนั้นสอดคล้องกันเพราะยังสามารถบริหารจัดการเงินให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้ แต่อย่างไรก็ตามผู้ถูกสัมภาษณ์บางส่วนแม้จะบอกว่าผลตอบแทนกับค่าครองชีพมีความสอดคล้องกันซึ่งคำตอบแทนที่ได้รับนั้นเพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือนเท่านั้นแต่ก็ยังไม่สามารถจะมีเงินเหลือเพียงพอในการเก็บออมได้ และเมื่อถามประเด็นว่าแต่ละคนมีความพึงพอใจกับคำตอบแทนที่ได้รับขนาดไหน มีเพียง 1 คน ที่รู้สึกว่าไม่พอใจกับคำตอบแทนที่ได้รับ ส่วนผู้ถูกสัมภาษณ์อีก 9 คน มีความพอใจกับคำตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร อย่างไรก็ตามในจำนวน 9 คน มี 2 คน มองว่าแม้ว่าจะพอใจกับคำตอบแทนที่ได้รับแต่ก็ยังคิดว่าควรจะได้มากกว่าที่ได้รับอยู่

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์

“ความพอใจในคำตอบแทนที่ได้รับอันนี้อยู่ในเกณฑ์พอใจค่ะแม้ว่าจริงๆ คิดว่าควรจะได้รับมากกว่านี้” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 2 ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล)

“มีความรู้สึกว่าคุณมีใจกับคำตอบแทนที่ได้มากๆ ครับ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 10 ตำแหน่งผู้ช่วยช่าง)

“ก็ปานกลางนะจะ พอสมควรในตำแหน่งงานของฉันนั่นเองค่ะ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 6 ตำแหน่งหัวหน้าเซลล์)

หลังจากสอบถามผู้ถูกสัมภาษณ์ว่าองค์กรยังขาดสิ่งใดบ้างเพื่อจะทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคนมีชีวิตที่ดีขึ้น พบว่ามี 7 คน มองว่าองค์กรในปัจจุบันนั้นคืออยู่แล้วและไม่ได้ขาดแคลนสิ่งอื่นใด และมี 2 คน มองว่าหากได้รับสวัสดิการด้านการรักษาสุขภาพที่ดีกว่านี้ก็จะดี

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์

“ก็แทบจำไม่ขาดนะคะ ก่อนข้างจะสมบูรณ์แบบนะคะสำหรับองค์กรขนาดเล็กระยะก็ถือว่าเป็นองค์กรที่ดี” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 3 ตำแหน่งเซลล์)

“ไม่ขาดสิ่งใดอะค่ะพอใจแล้ว” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 4 ตำแหน่งพนักงานบัญชีและการเงิน)

“ก็ถือว่าตอนนี้ก็ดีในระดับหนึ่งแล้ว” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 7 ตำแหน่งมาร์เก็ตติ้ง)

4.9 หมวดที่ 9 ด้านการทำงาน (Happy Work Life)

ด้านการทำงาน (Happy Work Life) เพื่อการศึกษาถึงความคิดเห็นโดยรวมของแต่ละบุคคลที่มีกับองค์กร เพื่อจะสามารถนำไปปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

เมื่อสอบถามว่าผู้ถูกสัมภาษณ์มีความกล้าที่จะบอกกับนายจ้างในสิ่งที่ถูกต้องมากน้อยเพียงใด ซึ่งปรากฏว่าผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคนมีความกล้าที่จะบอกกับนายจ้างในสิ่งที่ถูกต้อง มี 8 คน จากทั้งหมด 10 คน ที่มีความกล้าอย่างมากในการที่จะไปบอกกับนายจ้าง แต่อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ขยายประโยชน์เพิ่มเติมว่าไม่ได้มีความคาดหวังว่ากับผลลัพธ์ และเมื่อถามความคิดเห็นว่านายจ้างเปิดรับฟังความคิดเห็นเพียงใด ผู้ถูกสัมภาษณ์จำนวน 4 คน มองว่านายจ้างรับฟังความคิดเห็นบ้างแต่ไม่ได้รับฟังทั้งหมด ขึ้นอยู่กับโอกาสและประเด็นเรื่องอะไร รวมถึงเวลาประชุมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ส่วนผู้ถูกสัมภาษณ์อีก 6 คน มองว่านายจ้างนั้นเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเสมอ แต่อาจไม่ได้ตอบสนองต่อทุกๆ ความคิดเห็น

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์

“ก็ถ้ามีปัญหาอะไรนายจ้างก็เปิดฟังความคิดเห็นค่ะ” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 4 ตำแหน่งพนักงานบัญชีและการเงิน)

“ผมก็ดินะครับ ตัวเก่าแก่หรือผู้บริหารก็พยายามฟังความคิดเห็นของลูกน้อง แล้วก็ผู้บริหารก็ลงมาคลุกคลีอยู่กับลูกน้องมันทำให้ข้อขัดแย้งและความแตกต่างของตัวบุคคลมันไม่ค่อยห่างกัน” (ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 9 ตำแหน่งหัวหน้าช่าง)

เมื่อถามผู้ถูกสัมภาษณ์ว่ามีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมต่อองค์กรขนาดไหน มีผู้ถูกสัมภาษณ์ 2 คน ที่บอกว่ามีความรู้สึกว่ากลางๆ ไม่ได้รู้สึกมีความสุขมากหรือไม่ได้รู้สึกว่าไม่มีความสุขในการทำงานกับองค์กรเลย ส่วนผู้ถูกสัมภาษณ์อีก 8 คน บอกว่ามีความสุขกับสภาพแวดล้อมโดยรวม

ขององค์กร อย่างไรก็ตามผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้ง 10 คน กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่าที่องค์กรแห่งนี้ดูแลพนักงานเป็นอย่างดี เนื่องจากนายจ้างค่อนข้างจะใส่ใจลูกน้องทุกคน รวมไปถึงมีสวัสดิการให้กับพนักงานทุกคน ซึ่งเมื่อถามเรื่องมีความภูมิใจมากน้อยเพียงใดกับการทำงาน ณ ปัจจุบัน มีผู้ถูกสัมภาษณ์ 6 คน มองว่ารู้สึกภูมิใจกลางๆ ส่วนอีก 4 คน มองว่ารู้สึกภูมิใจอย่างมากกับ ณ ปัจจุบันที่ทำอยู่



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

จากงานวิจัยเรื่อง “การศึกษาการสร้างความสุขในองค์กรขนาดเล็ก ประเภทธุรกิจขายรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์” ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในครั้งนี้

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In Depth Interview) กับผู้ถูกสัมภาษณ์ซึ่งเป็นบุคลากรในองค์กรที่ได้ทำการศึกษาวิจัย จำนวน 10 คน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ

1. เพื่อศึกษาถึงสาเหตุใดบ้างที่มีผลทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานกับองค์กร
2. เพื่อศึกษาถึงความต้องการของพนักงานและนำไปปรับใช้ให้ธุรกิจเกิดความมั่นคงเพิ่มขึ้น
3. เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการสัมภาษณ์และสอบถามถึงความคิดเห็นของผู้ถูกสัมภาษณ์จากนั้นจึงนำความที่ได้มารวบรวมและทำการวิเคราะห์ โดยการคำนึงถึงปัจจัยทั้ง 9 ด้าน ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผลที่ได้รับดังต่อไปนี้

หมวดที่ 1 ด้านสุขภาพ (Happy Body) พนักงานทุกคนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บแต่อย่างใด รวมถึงทุกคนมีความสุขกับสุขภาพของตนเอง ณ ปัจจุบัน และพนักงานส่วนใหญ่มีการออกกำลังกายบ้างอยู่แล้วในแต่ละสัปดาห์ รวมถึงองค์กรยังมีสวัสดิการด้านประกันสุขภาพให้กับพนักงานเมื่อเจ็บป่วย อีกทั้งยังมีสวัสดิการให้พนักงานได้ไปตรวจสุขภาพของแต่ละบุคคลในทุกๆ ปีอยู่แล้ว ซึ่งตรงกับผลสำรวจของวัดสัน ประเทศไทย (2560: ออนไลน์) เรื่อง “แนวโน้มสุขภาพในประเทศไทย 2560” ว่า นิยามหลักของการมีสุขภาพดีของผู้ตอบแบบสอบถามชาวไทย คือ “แข็งแรง/ได้สัดส่วน”, “ไม่เจ็บป่วย” และ “มีอารมณ์ดี” และคนไทยประเมินให้การ “มีอารมณ์ดี” คือนิยามหลักของสุขภาพที่ดี รวมไปถึงการสังสรรค์ของพนักงานทั้ง 10 คน ต่อสัปดาห์นั้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Robin Dunbar (2556: ออนไลน์) แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของสุขภาพพนักงาน

กับการสร้างความสุขจากการพบปะสังสรรค์กับผู้อื่น และช่วยให้ร่างกายแข็งแรงขึ้นและมีสุขภาพจิตที่ดี อีกทั้งยังช่วยให้ร่างกายสามารถหายป่วยได้เร็วยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2557) ที่กล่าวว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่างๆ และความพร้อมในการทำงานทางด้านร่างกายและสภาพจิตใจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ดังนั้นร่างกายของบุคลากรภายในองค์กรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

หมวดที่ 2 ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) พนักงานภายในองค์กรไม่ได้มีความรู้สึกเครียดกับงานที่ทำมากนัก อีกทั้งแต่ละคนจะมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีวิธีการคลายความเครียดที่ใกล้เคียงกันคือการฟังเพลงหรือร้องเพลง พบว่าส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานไม่ค่อยรู้สึกถึงความกดดันจากการทำงานสืบเนื่องมาจากบรรยากาศภายในร้าน โดยทางนายจ้างพยายามสร้างความรู้สึกละสบายๆ ให้กับผู้ที่เข้ามาภายใน รวมทั้งตัวของบุคลากรทุกคน จึงมีการสร้างบรรยากาศให้พนักงานทุกคนรู้สึกผ่อนคลายจากการทำงาน มีการเปิดเพลงภายในร้านตลอดเวลา เพื่อไม่ให้บรรยากาศภายในร้านเกิดความเครียดซึ่งจะส่งผลต่อความรู้สึกกดดัน อีกทั้งมีการเอาโอเกะและเครื่องดนตรีมาให้พนักงานได้สังสรรค์และผ่อนคลายจากการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของบุรินทร์ เทพสารและอภิภา ปรัชญพฤทธิ (2560) ว่าองค์กรแห่งความสุขคือการสร้างบรรยากาศที่ดีเอื้ออำนวยให้บุคลากรมีความสุขทั้งทางด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจควบคู่ไปกับคุณภาพชีวิตที่ดี เช่นเดียวกับงานวิจัยของนดาวรรณ รามทอง (2558) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศในการทำงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

หมวดที่ 3 ด้านน้ำใจ (Happy Heart) พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกว่าองค์กรนั้นมีขนาดเล็กทำให้พนักงานทุกคนมีโอกาสได้พบเจอและพูดคุยกันอยู่ตลอด ทุกคนจึงมีความรู้สึกผูกพันเสมือนเป็นพี่เป็นน้องกันแต่ก็ยังมีการให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน เมื่อพนักงานทุกคนมีความรู้สึกสนิทสนมกันทำให้ทุกคนมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ ทุกคนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานเป็นทีมโดยไม่ได้มีการแบ่งแยกเป็นพรรคพวกแต่อย่างใด อีกทั้งในการทำงานนั้นมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นกันในทีมเป็นอย่างดีเพื่อจะสามารถนำข้อผิดพลาดหรือนำเสนอไอเดียที่ดีกว่ามาใช้ในการพัฒนาให้งานดียิ่งขึ้นไปกว่าเดิมได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล กุลพญา (2556) พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและมีทัศนคติที่ดีกับองค์กรสืบเนื่องจากการมีสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของสิรินทร แซ่ลั่ว (2553) ว่าปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ลักษณะงานที่เหมาะสม การได้ทำงานที่รัก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานส่งผลให้พนักงานเกิดความสุขและพร้อมที่จะมาทำงานในวันต่อไป โดยไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในการที่จะต้องมาทำงาน

หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม (Happy Soul) พนักงานทุกคนมีทัศนคติที่ดีและพร้อมจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจากการทำงาน รวมถึงทุกคนพร้อมที่จะให้คำปรึกษาเพื่อทำให้งานดียิ่งขึ้นไปกว่าเดิม ไม่ได้มีการแก่งแย่งชิงดีกันแต่อย่างใด ส่วนหนึ่งมาจากนโยบายขององค์กรที่ไม่ได้ต้องการให้พนักงานแข่งขันกันแต่อยากให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากกว่า ฉะนั้นค่าคอมมิชชันที่ได้จากการขายรถได้ของเซลล์แต่ละคนนั้น ส่วนหนึ่งจะถูกนำไปหารเฉลี่ยให้กับคนอื่นๆ ด้วยเช่นกัน แต่ในอัตราที่น้อยกว่าเซลล์คนที่ขายได้เนื่องจากไม่ต้องการให้รู้สึกไม่เป็นธรรมกับคนที่ขายได้ และสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ดังนั้นพนักงานจึงมีทัศนคติที่ดีในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและอาจจะยอมทำงานหนักขึ้นในบางครั้งเพื่อส่วนรวมได้ อีกทั้งเมื่อไม่ได้จำเป็นต้องแข่งขันกับคนอื่นๆ จึงทำให้พนักงานทุกคนพร้อมที่จะรับฟังข้อผิดพลาดของตนและยอมรับเพื่อนำไปปรับให้ตัวเองพัฒนายิ่งขึ้น ซึ่งสัมพันธ์กับงานวิจัยของอรอุมา รัตนบุรี (2557) แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานสามารถแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยหลักได้ดังนี้คือ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

หมวดที่ 5 ด้านครอบครัว (Happy Family) พนักงานส่วนหนึ่งมองว่าการทำงานนั้นได้เบียดเบียนเวลาในการใช้ชีวิตของตนไป ซึ่งอย่างไรก็ตามทุกคนรับรู้และได้ยอมรับเงื่อนไขอยู่แล้วก่อนที่จะทำงานกับองค์กร ซึ่งนโยบายขององค์กรนั้นคือพนักงานทุกคนจะได้หยุดสัปดาห์ละ 2 วันเหมือนบุคคลทั่วไปแต่จะให้พนักงานตกลงกับพนักงานคนอื่นเองว่าตนจะหยุดวันไหนของสัปดาห์เพื่อไม่ให้พนักงานหยุดพร้อมกันและยังสามารถที่จะทำงานแทนกันได้ เวลาทำการของร้านคือ 10.30 น.-19.30 น. และเปิดบริการทุกวันแต่จะหยุดยาวให้กับพนักงานในช่วงเทศกาลปีใหม่และสงกรานต์ พนักงานทุกคนมีวันลาพักร้อน 12 วันต่อปี รวมถึงสามารถลาป่วยได้ตามความเป็นจริงตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ อีกทั้งนายจ้างมีนโยบายให้พนักงานทุกคนนั้นเลิกงานตรงเวลาเพื่อไม่ต้องการให้เวลาในการทำงานนั้นกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวกับครอบครัว และในวันหยุดของพนักงานองค์กรมีนโยบายในการรักษาสีทิวสวนบุคคลโดยจะไม่มีการติดต่อเรื่องงานกับพนักงานแต่อย่างใดเพื่อให้พนักงานได้ใช้เวลาอยู่กับครอบครัวและทำกิจกรรมส่วนบุคคลได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องห่วงพะวงเรื่องงาน ให้พนักงานแยกแยะเวลาในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวออกจากกัน

หมวดที่ 6 ด้านสังคม (Happy Society) พนักงานทั้ง 10 คนมองว่าในการทำงานมีการตั้งกฎระเบียบเพื่อนำมาใช้เป็นตัวกำหนดให้พนักงานได้ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันนั้นเป็นเรื่องที่ดีเนื่องจากแต่ละพื้นหลังก่อนจะมาทำงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นควรมีกรอบเพื่อทุกคนจะได้ยึดถือเช่นเดียวกันทุกคนภายในองค์กร และเมื่อถามถึงความรู้สึกของพนักงานที่จะต้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นนั้น พนักงานส่วนใหญ่มองว่ามีความรู้สึกเกรงใจที่จะรบกวนผู้อื่นอยู่ แม้ว่าผู้อื่นจะเต็มใจช่วยเหลือก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับ Herbert Phillips (1974) ซึ่งกล่าวว่านิสัยของคนไทยนั้นเป็นคนใจเกรงใจโดย

พื้นฐาน เพราะฉะนั้นการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นจึงเป็นสิ่งที่ทำให้ลำบากใจ ถ้าไม่สุดความสามารถจริงๆ ก็จะทำด้วยตัวเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น

ส่วนประเด็นเรื่องบริษัทควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้พนักงานมีความสุขมากยิ่งขึ้น นั้น พนักงานมีความคิดเห็นว่าควรที่จะปรับเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการให้มากขึ้นกว่าเดิม สืบเนื่องมาจากค่าครองชีพในปัจจุบันนั้นค่อนข้างจะสูง รวมถึงภาระของพนักงานแต่ละคนที่จำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายไม่เท่ากัน บางคนมีครอบครัวจึงจำเป็นต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในครัวเรือนด้วยเช่นกัน ทั้งนี้หลังจากได้สอบถามเจ้าของกิจการได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ฐานเงินเดือนขององค์กรนั้นถือว่าสตาร์ทเริ่มต้นสูงกว่าบริษัทอื่นๆ ในธุรกิจเดียวกันมาก อีกทั้งอัตราขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานในแต่ละปีเฉลี่ยแล้วมีการขึ้นเงินเดือนอยู่ที่ 7-10% ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วย ส่วนสวัสดิการอื่นๆ ที่ให้กับพนักงานใช้มาตรฐานอิงจากบริษัทขนาดกลางจนถึงขนาดใหญ่คือมีประกันสุขภาพ มีกิจกรรมประจำปี มีการฝึกอบรมพนักงานเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพ และการให้โบนัสพนักงาน 2 เดือน ดังนั้นแม้ว่าองค์กรจะให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงกว่าตลาดแล้วก็ตามแต่พนักงานยังรู้สึกว่าจะมีความต้องการอยากจะได้เพิ่มมากยิ่งขึ้นกว่าที่ได้รับก็จะทำให้มีความสุขเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ในหัวข้อความมั่นคงในการทำงานกับองค์กรนั้น พนักงาน 8 ใน 10 คน บอกว่าองค์กรมีความมั่นคงในการทำงานระดับหนึ่งไปจนถึงมาก และมีเพียง 2 คน ที่รู้สึกว่าการทำงานในองค์กรยังไม่รู้สึกมั่นคงเท่าที่ควร ทั้งนี้สาเหตุมาจากองค์กรเพิ่มเริ่มก่อตั้งธุรกิจได้ไม่นานนัก ประกอบกับธุรกิจขายรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์นั้นมีคู่แข่งในตลาดจำนวนมาก แต่อย่างไรก็ตามพนักงานทุกคนมีความเชื่อมั่นในองค์กรและมองว่าตนเองนั้นสามารถจะทำงานกับองค์กรได้เรื่อยๆ อย่างมีความสุข ไม่ได้รู้สึกไม่สบายใจแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ (2557) ซึ่งสรุปไว้ว่าความสุขในการทำงานเกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงความมั่นคงในการทำงานและความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดังนั้นอีกหนึ่งสาเหตุของการสร้างความสุขให้กับพนักงานคือการสร้างความรู้สึกมั่นคงใจในความมั่นคงของการทำงานกับองค์กร

หมวดที่ 7 ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) พนักงานทุกคนมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพิ่มมากยิ่งขึ้นกว่าในปัจจุบัน โดยการพยายามเรียนรู้และหาความรู้เพิ่มเติมทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานของตนโดยตรงหรือจะเป็นการหาความรู้ในศาสตร์อื่นๆ ก็เป็นการพัฒนาตนเองเช่นเดียวกัน รวมถึงการพยายามหาข้อผิดพลาดในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไปกว่าเดิมหรือใกล้เคียงกับคำว่าสมบูรณ์แบบที่สุด อีกทั้งทางองค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพอยู่เสมอ โดยที่มีการจัดฝึกอบรมให้พนักงานเป็นช่วงๆ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมหรือพนักงานสามารถแจ้งความประสงค์ของตนที่จะเข้ารับการฝึกอบรมใน

สิ่งที่ตนเองสนใจกับทางผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้โดยตรงสอดคล้องกับงานวิจัยของนงลักษณ์ พงษ์พัฒนะ (2555) ในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานจากการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล

หมวดที่ 8 ด้านการเงิน (Happy Money) พนักงาน 9 คน บอกว่ามีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานกับองค์กร เนื่องจากอัตราตอบแทนในการจ้างพนักงานภายในองค์กรนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับประเภทธุรกิจเดียวกันในตลาดแล้วนั้น ถือว่าสูงกว่ามาตรฐาน อย่างไรก็ตามเมื่อถามถึงความสอดคล้องของค่าตอบแทนที่ได้รับกับค่าครองชีพในปัจจุบันแล้วนั้นมีพนักงานถึง 4 คน ที่มองว่าค่าครองชีพกับเงินที่ได้รับไม่ค่อยจะมีความสอดคล้องกันนักสืบเนื่องจากเศรษฐกิจในประเทศไทยตอนนี้สินค้ามีราคาแพง ประกอบกับอำเภอหาดใหญ่เป็นเมืองเศรษฐกิจซึ่งมีค่าครองชีพสูง ดังนั้นแม้ว่าพนักงานที่เหลืออีก 6 คนจะมองว่าสอดคล้องกันแต่ก็ไม่สามารถที่จะเก็บเงินได้มากนักหลังจากหักค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนออกไป แต่อย่างไรก็ตามพนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรได้ช่วยเหลือพนักงานอย่างเต็มที่โดยพยายามตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานเพื่อจะทำให้ทุกๆ คนมีความสุขในการทำงานกับองค์กร

หมวดที่ 9 ด้านการทำงาน (Happy Work Life) พนักงานมีความรู้สึกที่องค์กรได้ดูแลตนเป็นอย่างดีแล้วไม่ได้มีสิ่งที่ขาดแต่อย่างใด ทำให้พนักงานรู้พึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีกับองค์กร ส่วนการที่สร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจให้กับพนักงานนั้นโดยส่วนใหญ่แล้วพนักงานมีความกลัวที่จะพูดกับนายจ้างในสิ่งที่ไม่ถูกต้องและการเสนอแนะใดเดียวของตนเพื่อที่องค์กรจะได้พัฒนาขึ้นกว่าเดิมเช่นเดียวกับงานวิจัยของบุรินทร์ เทพสารและอภิภา ปรัชญพฤทธิ์ (2560) ว่าหากผู้บริหารรับฟังคำเรียกร้องของพนักงานและนำไปปรับใช้ต่อไปนั้นให้ตอบสนองต่อความสุขของพนักงาน ก็จะทำให้พนักงานมีความสุขและไม่อยากจะเปลี่ยนจากงาน อย่างไรก็ตามแม้ว่าพนักงานจะกลัวพูดกับนายจ้างและมีความเชื่อมั่นว่านายจ้างจะรับฟังในสิ่งที่ตนพูดแต่พนักงานก็ไม่ได้คาดหวังกับผลลัพธ์ที่ได้มากนัก ทั้งนี้เนื่องจากนายจ้างไม่สามารถที่จะสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลได้หมดและพนักงานเองก็ตระหนักว่าสิ่งที่นายจ้างจะทำนั้นต้องเป็นสิ่งที่ประ โยชน์กับส่วนรวมทั้งหมดมิใช่กับตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้แต่โดยรวมแล้วพนักงานทุกคนมีความสุขและทัศนคติที่ดีกับองค์กรและไม่ได้มีความรู้สึกแย่หรือไม่มีความสุขในการทำงานแต่อย่างใดสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา แก้วนิมชัยศรี (2556) เช่นเดียวกับกัญยาภักษ์ พระระนะพันธ์ (2556) ว่าหากการทำงานในที่ทำงานก่อให้เกิดความสุข (Happy Workplace) ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเมื่อบุคลากรมีความสุขทั้งกายและใจ จะทำให้เกิดความร่วมมือกับกิจกรรมหรือนโยบายต่างๆ ขององค์กรเป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามเมื่อถามถึงความรู้สึกภาคภูมิใจกับการทำงานมากนักเพียงใด พนักงานจำนวน 6 คนรู้สึกว่ามีรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กรในระดับกลางๆ และ 4 คน บอกว่ามีความรู้สึกภาคภูมิใจอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากความภาคภูมิใจเกิดขึ้นจากความรู้สึกว่า

ผูกพันกับองค์กรซึ่งองค์กรเพิ่งเริ่มประกอบธุรกิจได้ประมาณ 2 ปี ซึ่งไม่ได้นานแต่อย่างใดฉะนั้นพนักงานจึงยังไม่ค่อยรู้สึกถึงความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กร

ดังนั้นจากการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้นนั้นความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 9 ด้าน เป็นสาเหตุที่แสดงถึงความสุขและความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานและทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กร ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้ง 10 คนแสดงให้เห็นว่าทุกคนมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นถึงสิ่งที่องค์กรสามารถพัฒนาเพื่อให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมได้ศึกษาสอดคล้องกับสมคิด ปิ่นทอง (2556) การทำให้องค์กรมีความสุขไม่ได้เกิดขึ้นจากโดยการสร้างขึ้นเพียงลำพังจากบุคคลเดียว หากแต่เกิดขึ้นจากปัจจัยหลักสองประการคือการสร้างให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขตาม Happy 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วย 1) Happy Body สุขภาพดี 2) Happy Heart มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน 3) Happy money ปลอดภัย 4) Happy relax รู้สึกผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ 5) Happy Brain การศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา 6) Happy Soul มีศรัทธาในศีลธรรมและศาสนาในการดำรงชีพ 7) ด้านครอบครัว (Happy Family) มีครอบครัวที่ดี 8) ด้านสังคม (Happy Society) มีสังคมรอบด้านที่ดี และประการที่สองคือการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของศศิธร เหล่าเท่ง (2557) เพราะเมื่อพนักงานมีความสุขก็จะทำให้พนักงานสามารถจะทำงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่จำเป็นต้องคิดถึงสิ่งอื่นใด

5.2 ข้อเสนอแนะต่อองค์กรในการวิจัยครั้งนี้

การเน้นธุรกิจขายรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์นั้นเป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการซื้อขายสินค้าและการให้บริการ เนื่องจากสินค้านั้นอาจจะมีเหมือนกันในหลายๆ ร้าน แต่สิ่งที่จะสร้างความแตกต่างและจุดเด่นให้กับองค์กรได้นั้นคือการบริการทั้งก่อนและหลังการขายสินค้าแล้ว ดังนั้นบุคลากรทุกคนไม่ว่าจะอยู่เบื้องหน้าที่ต้องได้พบเจอกับลูกค้าตลอดเช่น เซลล์ หรือจะเป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลัง เช่น นักบัญชี นักมาร์เก็ตติ้ง ฝ่ายจัดซื้อทุกคนล้วนมีความสำคัญหมดเพราะทุกหน้าที่มีความเกี่ยวข้องกัน เซลล์ไม่สามารถจะขายรถได้หากปราศจากการซัพพอร์ตจากเบื้องหลังที่ดีหรือเบื้องหลังก็ไม่สามารถจะทำงานได้หากขาดเบื้องหน้าที่ดี ดังนั้นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานจึงเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการสร้างความรู้สึที่ดีและให้พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรในทุกๆ วัน เพราะความสุขทั้งกายและใจจะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเมื่อทุกคนทำงานของตนเองได้เป็นอย่างดี องค์กรก็จะพัฒนาต่อไปได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นทั้ง 9 หมวดของการสร้าง Happy workplace จึงมีความสำคัญและสิ่งที่องค์กรสามารถจะปรับเพื่อให้ดียิ่งขึ้นไปกว่าเดิมได้มีดังนี้

หมวดที่ 1 ด้านสุขภาพ (Happy Body) องค์กรควรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานได้ออกกำลังกายเพิ่มมากยิ่งขึ้น เช่น การสมัครสมาชิกฟิตเนสให้กับพนักงานหรือการช่วยสนับสนุนในการซื้อคนที่ 8 ก็พา เป็นต้น เพราะสุขภาพที่แข็งแรงและไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ จะทำให้พนักงานสามารถจะทำงานได้โดยไม่จำเป็นต้องลาป่วย ทำให้งานสามารถเดินต่อไปได้อย่างไม่ติดขัด อีกทั้งสุขภาพที่ดีองค์กรก็ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติมนอกเหนือจากประกันสุขภาพเป็นการประหยัดเงินส่วนนี้และยังสามารถนำไปใช้พัฒนาส่วนอื่นได้

หมวดที่ 2 ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax) ในส่วนนี้องค์กรสามารถทำได้ค่อนข้างดีอยู่แล้วในการทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายจากการทำงาน ซึ่งหากมีกิจกรรมสันทนาการที่让员工ทุกคนทำร่วมกันได้นอกเวลางานก็จะเป็นสิ่งที่ดียิ่ง เช่นเดียวกับหมวดที่ 5 ด้านครอบครัว (Happy Family) ซึ่งอาจจะ让员工ได้พาครอบครัวมาทำกิจกรรมสันทนาการนอกเวลาด้วยกัน เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานรวมถึงครอบครัวของพนักงานให้มีความสนิทสนมระหว่างกันมากยิ่งขึ้น อาจจะเป็นการไปทานข้าวด้วยกัน งานสังสรรค์ตามโอกาสพิเศษต่างๆ เช่น วันเกิดของพนักงาน วันปีใหม่ หรือจะเป็นการไปโยนโบว์ลิ่ง เป็นต้น

หมวดที่ 3 ด้านน้ำใจ (Happy Heart) และหมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม (Happy Soul) องค์กรควรสร้างความเชื่อมั่นว่าพนักงานแต่ละคนนั้นมีความสำคัญอย่างมากในหน้าที่ของตน รวมทั้งสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานทุกคนว่าทุกคนเป็นคนมีความสามารถและเชี่ยวชาญในตำแหน่งของตนเอง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความภูมิใจในหน้าที่ของตน

หมวดที่ 6 ด้านสังคม (Happy Society) เนื่องจากเรทค่าตอบแทนและอัตราภาษีของค่าตอบแทนในแต่ละปีนั้นถือว่าสูงอยู่แล้ว โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 7-10% ต่อปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องหาสิ่งที่จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานเสมอเพื่อให้พนักงานมีไฟในการทำงานตลอด พร้อมทั้งการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ชัดเจนเพื่อให้พนักงานทุกคนมีทัศนคติในการทำงานแบบเดียวกันก็จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่นเพราะทุกคนเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กร

หมวดที่ 7 ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) องค์กรควรมีการรีวิວผลการทำงานของพนักงานทุกๆ 3 เดือน และให้ Feedback ในการทำงานกับแต่ละบุคคล เพื่อให้ทุกคนได้รับรู้ถึงผลการทำงานของตนที่ผ่านมาในแต่ละช่วงว่าเป็นเช่นไร เพื่อให้พนักงานมองเห็นศักยภาพของตนทั้งด้านการมองตัวเองและด้านมุมมองจากผู้อื่น

หมวดที่ 8 ด้านการเงิน (Happy Money) ในระยะยาวแล้วนั้นองค์กรควรมี Provident Fund ให้กับพนักงานเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานสามารถจะอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว และเป็นอีก

วิธีหนึ่งในการที่จะช่วยให้พนักงานมีเงินเก็บเนื่องจากในปัจจุบันนี้รายได้ของพนักงานไม่เพียงพอต่อการเก็บออมเงินนัก อีกทั้งยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานได้เช่นกัน

หมวดที่ 9 ด้านการทำงาน (Happy Work Life) โดยรวมแล้วองค์กรดูแลพนักงานได้ค่อนข้างดี แต่อย่างไรก็ตามพนักงานยังไม่ค่อยรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กรนัก ดังนั้นหากองค์กรสามารถสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น ความภาคภูมิใจในการทำงานก็จะเพิ่มมากยิ่งขึ้นเช่นกัน แต่อย่างไรก็ตามด้วยข้อจำกัดด้านเวลาซึ่งองค์กรอาจจะต้องใช้เวลามากกว่านี้ในการสร้างความรู้สึกผูกพันกับพนักงาน

5.3 ข้อจำกัดในการวิจัยครั้งนี้

1. เนื่องจากขนาดขององค์กรเป็นองค์กรขนาดเล็ก ฉะนั้นข้อมูลสัมภาษณ์ที่ได้มาจึงมีอาจใช้เป็นเกณฑ์ในการเทียบกับองค์กรอื่นได้
2. เนื่องจากภูมิหลังของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป รวมถึงแนวคิดของปัจเจกบุคคลที่ต่างกันออกไป อีกทั้งพนักงานบางคนไม่ได้เป็นชาวไทย ดังนั้นจึงมีข้อจำกัดด้านการตอบคำถามและอธิบายความเพิ่มเติม
3. การสัมภาษณ์เชิงคุณภาพเพื่อสอบถามความคิดเห็นนั้นเป็นการตอบคำถามในแนวทางของแต่ละบุคคล ผลสรุปของการประเมินจึงอาจแตกต่างกันออกไป และอาจมีความโต้แย้งเนื่องจากปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการตอบคำถาม

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการทำงานวิจัยครั้งนี้องค์กรอยู่ในธุรกิจขายรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์ ซึ่งการทำงานวิจัยครั้งต่อไปควรคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของตลาดที่ทำการศึกษาด้วย
2. การทำงานวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเพิ่มจำนวนประชากรที่ใช้ในการเก็บ
3. ควรมีการทำการศึกษเพิ่มเติมด้านของนายจ้างเพื่อให้ได้ข้อมูลชัดเจนยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กัญญากัญญ์ พระนะพันธุ์. (2556). การเป็นองค์กรแห่งความสุขกับการจัดการความรู้และการมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 3(2), 117-127.
- จินดาพรรณ รามทอง. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จรี วิจิตรวาทการ. (ม.ป.ป.). โครงสร้างหลวม (Loose Structure). ค้นเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2561, จาก nidamppm14.files.wordpress.com/2008/11/keyconcept-drjuree.doc.
- เจตน์ รัตนจีนะ และคณะ. (2559). สมดุลงานและชีวิตของพนักงานกลุ่มวัยมิลเลนเนียลและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. จุฬาลงกรณ์เวชสาร, 60(5), 509-521
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2556). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ: ศูนย์องค์กรสุขภาวะ, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (ม.ป.ป.). ความสุขในการทำงาน. ค้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2561. จาก www2.tsu.ac.th/org/capr/UserFiles/เอกสารการบรรยายองค์กรแห่งความสุข.pdf.
- จิตติกร พูลภัทรชีวิน. (2554). โครงสร้างหลวม (Loose Structure) รูปแบบทางสังคมของไทย. ค้นเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2561, จาก sites.google.com/site/gaiusjustthink/nida-mpa/pa601/part2/upbaebthangsangkham.
- ดวงเนตร ธรรมกุล. (ม.ป.ป.). ประสบการณ์การสร้างสุขในองค์กรภาครัฐ. ค้นเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2561, จาก www.happy-worklife.com/wp-content/uploads/2014/09/DOC2-18214.pdf.
- ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประชาสัมพันธ์หลวงสายงานบริการ. วารสารเล็กทรอนิกส์ทางการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 4(2), 694-716.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นงลักษณ์ พงษ์พัฒนะ. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักสืบสวนสอบสวน ในสังกัดสำนักงานปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.). วารสารอิเล็กทรอนิกส์, วิทยาลัยทองสุข.
- นิรมล กุลพญา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม. การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุรินทร์ เทพสารและอภิภา ปรัชญพฤทธิ. (2560). ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. วารสารเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 45(3), 83-96.
- พิกุล พุ่มช้าง. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา: การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาระดับพื้นฐานและอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ลงทุนแมน. (2018). ตลาดบีกไบค์ใหญ่แค่ไหน? ค้นเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2561, จาก longtunman.com/4529.
- วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- ศศิธร เหล่าแท้ง. (2557). อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทกิ การ์เม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- สิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2556). เสริม “สุข” ให้มหาวิทยาลัยสู่องค์กรสุขภาวะแห่งประเทศ. ศูนย์ส่งเสริมสุขภาวะ องค์กร สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ. (2557). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมคิด ปิ่นทอง. (2556). รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สาขาวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2560). *กรอบของสุขภาวะในที่ทำงาน* (WHO: Healthy Workplace Framework). ค้นเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2561, จาก www.sms-stou.org/archives/2487?lang=th
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรอุมา รัตนบุรี. (2557). *แนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: ฝ่าย วิเทศพาณิชย์ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล และคณะ. (2555). *สรุสาระองค์กรสุขภาวะ 8 วิถ้องค์กรแห่งความสุข*. โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร, สำนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.).
- Brand Buffet. (2561). *ค้นหาคำตอบทำไม “Big Bike” ราคาหลักแสน ถึงเจียดล้าน! เป็นดาวรุ่งมาแรงในตลาด มอเตอร์ไซค์*. ค้นเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2561, จาก www.brandbuffet.in.th/2018/04/big-bike-market-in-thailand/
- Buttle, F. (2004). *Customer relationship management : concepts and tools*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann
- Herbert P. Phillips. (1974). *Thai Peasant Personality: The Patterning of Interpersonal Behavior in the Village of Bang Chan*. Los Angeles: University of California Press.
- John F. Embree. (1950). Thailand-A loosely structured social system. *Anthropologist*, 52(2), 1950
- Lizette Borrelli. (2013). *Men's Health Maintained By Seeing Friends Twice A Week; Does Your Social Circle Determine Your Wellbeing?*. Retrieved May 28, 2018, from www.medicaldaily.com/mens-health-maintained-seeing-friends-twice-week-does-your-social-circle-determine-your-wellbeing;
- Longenecker, Justin G., Moore, Carlos W. (2006). *Small Business Management: An Entrepreneurial Emphasis*. China: Thomson South- Western.
- Prachi Juneja. (n.d.). *Maslow's Hierarchy of Needs Theory*. Retrieved May 2, 2018, from www.managementstudyguide.com/maslows-hierarchy-needs-theory.htm

บรรณานุกรม (ต่อ)

Saul McLeod. (2018). *Maslow's Hierarchy of Needs*. Retrieved May 2, 2018, from www.simplypsychology.org/maslow.html.

Yin, R. K. (2011). *Quality research from start to finish*. The Guilford Press, the United States of America.

Yin, R. K. (2014). *Case study research: Design and methods*. Beverly Hills: CA: Sage





ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับพนักงานทั้ง 10 ท่านขององค์กรขนาดเล็ก ประเภทธุรกิจ
ขายรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์ แบ่งออกเป็น 9 หมวดหมู่ ดังนี้

คนที่ 1 ผู้จัดการร้าน

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านสุขภาพ (Happy Body)	1. - ท่านมีน้ำหนัก กิโลกรัม / - ส่วนสูง เซนติเมตร ตอบคำถามน้ำหนักก็กิโลกรัม 70 กิโลกรัม ส่วนสูง 170 เซนติเมตร
	2. ปกติท่านรับประทานมือเช้าหรือไม่ และรับประทานที่ใด รับประทานอาหารเช้าทุกวันที่บ้านครับหรือว่าอาจจะที่ข้างโรงเรียนลูก
	3. ท่านได้ออกกำลังกายมากน้อยเพียงใดต่อสัปดาห์ และประเภทที่ออกกำลังกาย มีปั่นจักรยานหรือวิ่งสัปดาห์ละ 2 วันถึง 3 วัน
	4. ท่านมีการสังสรรค์ บ่อยแค่ไหน/สัปดาห์ มีน้อยมากเดือนละประมาณ 1-2 ครั้ง
	5. ณ ปัจจุบัน ท่านมีความคิดเห็นต่อสุขภาพของตนเช่นไร ปกติไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ แต่อายุมากแล้วต้องดูแลสุขภาพให้มากกว่าปกติ หน่อยครับ
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	6. ในวันหยุดของท่านได้ใช้เวลากับการพักผ่อนประเภทใด และใช้เวลา เฉลี่ยประมาณเท่าไร ก็มีท่องเที่ยวกับครอบครัวแล้วก็อยู่บ้านทั้งวันในวันหยุดครับ
	7. ท่านใช้เวลาในการนอนมากน้อยเพียงใดในแต่ละวัน 7 ถึง 8 ชั่วโมงต่อวันครับ

วัตถุประสงค์	คำถาม
	8. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันนี้มีภาวะความกดดันขนาดไหน และ มากน้อยเพียงใด เป็นไปตามปกติครับมีความเครียดบ้างเป็นธรรมดาตามธรรมชาติของ คนที่รับได้
	9. ท่านมีวิธีที่สามารถจะจัดการกับปัญหาที่พบเจอได้อย่างไร เริ่มต้นโดยต้องมองหาสาเหตุของปัญหาก่อนแล้วค่อยๆ แก้ทีละจุด ซึ่ง อาจจะต้องใช้เวลาบ้างเพื่อแก้ปัญหา
	10. ท่านมีวิธีผ่อนคลายจากความเครียดอย่างไร ปล่อยวางแล้วก็อาจจะฟังเพลงเพื่อให้จิตใจสงบ
ด้านน้ำใจ (Happy Heart)	11. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับผู้ร่วมงานของท่านขนาดไหน และมีความ คิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันกันเหมือนกับเป็นเพื่อนเป็นครอบครัวเดียวกัน แต่ก็ต้อง เข้าใจกับเพื่อนร่วมงานทุกคนว่าทุกคนนั้นก็มีความเป็นของตัวเองมี ครอบครัว มีชีวิตของตัวเอง ก็ต้องยอมรับในความแตกต่างของแต่ละคน
	12. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการที่ต้องทำงานเป็นทีม ก็ดีครับ ก็ควรจะมีการทำกิจกรรมร่วมกันบ้าง แล้วก็มีการพูดคุยกัน บ่อยๆ ในเรื่องการทำงาน
	13. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ เป็นองค์กรที่ดีมีขนาดไม่ใหญ่โตมากในการบริหารงานในระดับปาน กลางและถือว่าอยู่ในระดับหนึ่ง
	14. ในการทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับเพื่อ ร่วมงานหรือไม่ มีการพูดคุยกันเรื่องงานบ่อยๆ ครับ
	15. ท่านมองว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ท่านมองว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งที่ประกอบ กันเป็นองค์กรได้ แต่มีความสำคัญไม่มากหรือน้อยกว่าทุกคนครับ เพราะทุกๆ คนก็มีความสำคัญเหมือนกันหมด

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	16. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นเช่นไร เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงานของท่านท่านมีความคิดเห็นอย่างไรก็ต้องเรียกมาพูดคุยกันอบรมและตักเตือน แต่ว่าคนเราทำผิดกันได้ครับ
	17. ท่านมีวิธีรับมืออย่างไรกับการทำงานผิดพลาดของตน ก็มองดูตัวเองอย่างเป็นกลางแล้วค่อยแก้ไขกับสิ่งที่ตัวเองผิดพลาด
	18. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการขอมทำงานเพิ่มขึ้นกว่าเดิมเพื่อส่วนรวม ทำได้แต่ต้องมีความสมดุลผลและต้องมีเหตุผลที่ต้องทำครับ
ด้านครอบครัว (Happy Family)	19. งานที่ท่านทำอยู่นั้นได้เบียดเบียนเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่านหรือไม่ คนเรามีเวลา 24 ชั่วโมง ต้องการจะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งมันก็ต้องไปเบียดเบียนเวลากับสิ่งหนึ่งอยู่แล้วเป็นเรื่องปกติ
	20. ท่านมีกิจกรรมอะไรในการใช้เวลาว่างของท่านกับครอบครัว ก็มาดูวงคอมพิวเตอร์หาความรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่เราชอบ
ด้านสังคม (Happy Society)	21. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการมีกฎข้อบังคับในการทำงานร่วมกัน อันนี้ควรมีอยู่แล้วในการปกครองและเหมาะสมควรที่จะมีกฎระเบียบไว้ให้คนปฏิบัติตามเป็นแนวทางเดียวกัน
	22. การทำงานที่นี้นั้นสามารถทำให้ท่านนั้นรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานหรือไม่ มีความมั่นคงอยู่ในระดับหนึ่งครับ
	23. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ท่านมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม ควรสร้างความคิดในการบริหารงานให้สอดคล้องกับโลกกับความจริงและสอดคล้องกับสถานะทางเศรษฐกิจ
	24. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ส่วนรวมมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม ให้มีความเข้าใจกันในองค์กรและทำให้คนมีความสุขและรวมถึงการเพิ่มเงินเดือน

วัตถุประสงค์	คำถาม
	25. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรหากจำเป็นต้องขอความช่วยเหลือจากคนอื่น มีความอึดอัดใจบ้างเล็กน้อย ถ้าไม่จำเป็นก็จะทำเองได้ก็จะทำเองดีกว่า
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	26. ท่านพัฒนาตัวเองเพื่อทำให้งานของท่านดีขึ้นอย่างไรบ้าง หาความรู้เพิ่มเติม หากคอนเน็คชันในการติดต่อกับคนอื่นๆ รวมถึง พูดคุยติดต่อกับคนอื่นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน
	27. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการเจริญก้าวหน้าในอาชีพของท่าน กับองค์กร ปกติครับ ก็อยู่กันเหมือนเดิม
	28. องค์กรที่ท่านอยู่นั้น ทำให้ท่านมีความพอใจที่จะทำงานในระยะยาว มากน้อยเพียงใด อันนี้ก็ต้องช่วยกันทำไปก่อนให้องค์กรอยู่ได้นะ เรื่องยาวนานแค่ไหน ก็ต้องดูกันอีกที
	29. ท่านคิดว่าองค์กรจะสามารถช่วยให้ตัวท่านพัฒนาเพิ่มมากยิ่งขึ้นไป กว่าเดิมได้อย่างไร ก็ควรให้ความรู้ในการอบรมบ้าง
ด้านการเงิน (Happy Money)	30. ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับขนาดไหน มีน้อยครับ
	31. การใช้เงินของท่านในปัจจุบันนั้น มีผลกระทบต่อท่านขนาดไหน มีแน่นอนต้องหาเงินเพิ่มขึ้น โดยการหางานเข้าโดยวิธีอื่น ที่ว่าเป็นงาน อื่นที่เราต้องทำบ้าง ก็ต้องมีรายได้หลายๆ ทางถึงจะอยู่ได้ในปัจจุบัน
	32. ค่าครองชีพในปัจจุบันของท่านกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความ สอดคล้องกันเพียงใด ไม่สอดคล้อง
	33. องค์กรของท่านยังขาดสิ่งใดบ้างเพื่อให้ท่านมีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ดีแล้วก็พอได้แล้ว
ด้านการทำงาน (Happy Work Life)	34. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ขนาดไหน มีมากและมีความสุขกับการทำงานดี
	35. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการดูแลท่านในปัจจุบัน ดีแล้วครับ

วัตถุประสงค์	คำถาม
	36. งานที่ท่านทำในปัจจุบันกับค่าตอบแทนมีความสอดคล้องกันหรือไม่ ตอนนี้ยังไม่สอดคล้องกัน
	37. นายจ้างเปิดรับฟังความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด เปิดรับฟังบ้างครับ
	38. ท่านมีความกล้าที่จะบอกกับนายจ้างของท่านในสิ่งที่ถูกต้องมาก น้อยเพียงใด บอกได้บ้างแต่ไม่ได้คาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนอย่างที่ควรจะได้รับ
	39. ท่านมีความภูมิใจในการทำงาน ณ ปัจจุบันขนาดไหน ปกติครับ ไม่ได้คิดว่ามันจะมากหรือน้อย กลางๆ ครับ

คนที่ 2 ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านสุขภาพ (Happy Body)	1. - ท่านมีน้ำหนัก กิโลกรัม / - ส่วนสูง เซนติเมตร ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลน้ำหนักตัวจะ 64 กิโลกรัมแล้วก็ส่วนสูง 155 cm ค่ะ
	2. ปกติท่านรับประทานอาหารเช้าหรือไม่ และรับประทานอาหารที่ใด ปกติทานอาหารเช้าถ้าเป็นวันหยุดก็จะทานที่บ้านนะคะ แล้วก็ถ้าเป็นวัน ทำงานก็รับประทานอาหารที่ทำงาน
	3. ท่านได้ออกกำลังกายมากน้อยเพียงใดต่อสัปดาห์ และประเภทที่ออก กำลัง ในหนึ่งสัปดาห์ก็มีออกกำลังกายจ็อกกิ้งบ้างนะแต่ไม่ได้สม่ำเสมอ
	4. ท่านมีการสังสรรค์ บ่อยแค่ไหน/สัปดาห์ การสังสรรค์ก็จะมีในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์คือวันศุกร์และวันเสาร์นะคะ
	5. ณ ปัจจุบัน ท่านมีความคิดเห็นต่อสุขภาพของตนเช่นไร สุขภาพ ณ ปัจจุบันก็สุขภาพสมบูรณ์ดีค่ะ
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	6. ในวันหยุดของท่านได้ใช้เวลากับการพักผ่อนประเภทใด และใช้เวลา เฉลี่ยประมาณเท่าไร ในวันหยุดเนี่ยใช้เวลาในการพักผ่อนก็คือดูแลกด้วยไม้นะคะแล้วก็ทำ ความสะอาดบ้านให้เสร็จ จากนั้นก็จะมีการเล่นเกมบ้างนะคะ

วัตถุประสงค์	คำถาม
	7. ท่านใช้เวลาในการนอนมากน้อยเพียงใดในแต่ละวัน เวลาในการนอนในแต่ละวันประมาณวันละ 8 ชั่วโมงค่ะ
	8. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันนี้มีภาวะความกดดันขนาดไหน และ มากน้อยเพียงใด งานที่ท่านทำในปัจจุบันนี้มีภาวะความกดดันบ้างค่ะ แต่ไม่มากนักค่ะ
	9. ท่านมีวิธีที่สามารถจะจัดการกับปัญหาที่พบเจอได้อย่างไร การจัดการกับปัญหาที่เจอก็คือจะค้นหาตัวสมมติฐานที่ปัญหานั้นเกิดขึ้น นะคะ ว่าเกิดขึ้นจากอะไรแล้วก็จะหาวิธีการแก้ไขจากตัวสมมติฐานที่ เกิดขึ้น
	10. ท่านมีวิธีผ่อนคลายจากความเครียดอย่างไร การผ่อนคลายจากความเครียดถ้ามีภาวะความเครียดก็คือเราจะวางมือ จากสิ่งนั้นก่อน แล้วหันไปทำอย่างอื่นหรือไม่ก็บางครั้งก็นั่งนิ่งนะคะ แล้วก็ฟังเพลง
ด้านน้ำใจ (Happy Heart)	11. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับผู้ร่วมงานของท่านขนาดไหน และมีความ คิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานทุกคนแบบพี่น้องนะคะ คือจะดูแลใน ฐานะของหัวหน้าฝ่ายบุคคลก็คือมีความผูกพันกับพนักงานทุกคน แบบพี่น้องนะคะคือมองทุกคนว่าเป็นเหมือนพี่เป็นน้องดูแลกัน อย่างใกล้ชิดรวมถึงตัวครอบครัวของเพื่อนร่วมงานด้วยค่ะ
	12. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการที่ต้องทำงานเป็นทีม มุมมองของ HR นะคะการทำงานจะพยายามเน้นเรื่องการทำงานเป็น ทีมเพราะว่าในส่วนขององค์กรของเราเนี่ยการที่เราจะผูกขาดการขาย กับเซลล์แต่ฝ่ายเดียวมันก็เป็นไปได้เพราะว่าองค์กรของเรามีการบริการ ที่ครบวงจรนะครับต้องช่วยกันไม่ว่าจะทางด้านการขายหรือการให้ บริการหลังการขายกับลูกค้าหรือการมองสร้างการตลาดก็ต้องทำงาน กันเป็นทีมคือทุกคนต้องช่วยกัน
	13. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ ในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ก็ถือว่าเป็นองค์กรที่มั่นคงนะคะ แล้วก็สามารถทำ กำไรจากการขายได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์	คำถาม
	<p>14. ในการทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับเพื่อร่วมงานหรือไม่</p> <p>ในการทำงานก็จะมีแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันอยู่โดยที่ในช่วง 1 สัปดาห์จะมีการประชุมทีมงาน แล้วก็มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน แล้วก็นำความคิดเห็นนั้นมาสู่การปรับกลยุทธ์การขาย</p> <p>15. ท่านมองว่าตัวเองเป็นขึ้นส่วนตัวขององค์กร</p> <p>ในส่วนของการมองว่าตัวเองเป็นขึ้นส่วนตัวขององค์กรก็คือถือว่าเป็นเพียงใหญ่อันหนึ่งขององค์กร เพราะว่าตนนั้นจะต้องดูแลสวัสดิการของพนักงานนะค่ะ แล้วก็ดูแลในด้านสวัสดิการของพนักงาน แล้วก็ดูแลในการบัญชีควบคู่กันไปนะค่ะ เพราะว่าถ้าเราทำงานแล้วดูแลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข องค์กรของเราจะก้าวหน้าทำให้การขายราบรื่นนะค่ะ</p>
<p>ด้านคุณธรรม (Happy Soul)</p>	<p>16. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นเช่นไร</p> <p>เมื่อมีข้อผิดพลาดจากพวกเพื่อนร่วมงานเนี่ยนะค่ะในฐานะมองจากฝ่ายบุคคลเนี่ยก็คิดว่าการทำงานทุกอย่างเนี่ยความผิดพลาดสามารถเกิดขึ้นได้นะค่ะ เพียงแต่ว่าเราจะมองปัญหานั้นว่าความผิดพลาดและสมมติฐานของการเกิดปัญหานั้นเกิดจากอะไรนะค่ะ แต่ว่าถ้าสมมุติว่ามีการทำผิดพลาดคือถ้ามองว่าในการทำผิดพลาดครั้งแรกเนี่ยก็ถือว่าทุกคนทำงาน เมื่อการทำงานก็ต้องมีการทำความเข้าใจความผิดพลาดสามารถแก้ไขได้ แต่ถ้ามีการทำงานที่ผิดพลาดบ่อยๆ นี้เราจะต้องมีการว่ากล่าวตักเตือนกับผู้ที่ทำความผิดนั้นนะค่ะ</p> <p>17. ท่านมีวิธีรับมืออย่างไรกับการทำงานผิดพลาดของตน</p> <p>ส่วนในการทำงานผิดพลาดของตนเองเนี่ยเราก็จะกลับมามองว่าสาเหตุที่ทำให้ผิดนั้นเกิดจากอะไรนะค่ะและก็จะหาว่าสามารถแก้ไขได้จะพยายามแก้ไขให้ทันทั้งที่โดยจะไม่ทิ้งให้มีปัญหาเรื้อรังตามมา จะแก้ไขตรงจุดแล้วแก้ไข วินาทีนั้นเลย เพื่อว่าจะไม่มีการผิดพลาดเกิดขึ้น</p>

วัตถุประสงค์	คำถาม
	<p>18. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการยอมทำงานเหนื่อยขึ้นกว่าเดิมเพื่อส่วนรวม</p> <p>การทำงานทำงานให้เหนื่อยขึ้นกว่าเดิมเพื่อส่วนรวมอันนี้นั้นดีค่ะ เพราะว่าในการทำงานของเราเนี่ยการเสียสละและทำงานเพื่อส่วนรวมก็ ต้องมีการเสียสละและไม่ได้มองว่าการทำงานที่เสียสละหรือทำเพื่อส่วนรวมนี้จะทำให้เราเหนื่อย ไม่เหนื่อยขึ้นจะเป็นปกติ</p>
<p>ด้านครอบครัว (Happy Family)</p>	<p>19. งานที่ท่านทำอยู่นั้นได้เบียดเบียนเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่านหรือไม่</p> <p>งานที่ทำอยู่นั้นได้เบียดเบียนเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่านหรือไม่ ในบางครั้งนะคะก็มีบ้างแต่ไม่บ่อยค่ะ เพราะว่าบางอย่างเนื่องจากทางของเราเป็นงานขาย ร้านของเราเนี่ยเน้นหนักไปทางการขาย เพราะฉะนั้นก็มีบ้างที่จะต้องตอบลูกค้าในส่วนของใน Facebook หรือว่าในไลน์ แอดเนี่ยมันก็จะซ้ำอาจจะใช้เวลาส่วนตัวหรือเวลาพักผ่อนของเราก็มีบ้างค่ะ แต่ก็ไม่ได้บ่อยซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เรารับได้นะคะ</p> <p>20. ท่านมีกิจกรรมอะไรในใช้เวลาว่างของท่านกับครอบครัว</p> <p>กิจกรรมที่ทำในเวลาว่างก็ส่วนมากก็คือจะไปหาร้านอาหารที่อร่อยๆ ทานอาหารกับครอบครัว</p>
<p>ด้านสังคม (Happy Society)</p>	<p>21. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการมีกฎข้อบังคับในการทำงานร่วมกัน</p> <p>ความคิดเห็นนะคะของการข้อบังคับในการทำงานร่วมกันก็คือว่าในองค์กรที่เราทำงานด้วยกันเนี่ยจะต้องมีกฎระเบียบมาจัดการ ไม่เช่นนั้นพนักงานก็จะขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ซึ่งก็จะทำให้งานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ</p> <p>22. การทำงานที่นี้นั้นสามารถทำให้ท่านนั้นรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานหรือไม่</p> <p>การทำงานที่นี้นั้นนะคะมีความมั่นคงมากนะคะ สามารถทำไปได้เรื่อยๆ นะคะ เพราะว่าในการค้าขายของเราเนี่ยเรื่องการขายรถยนต์ที่บิกไบค์ของเราเนี่ยยังเป็นที่ต้องการของตลาดนะคะ แล้วก็ในธุรกิจของเราได้มีการนำเข้ารถจากต่างประเทศ และมีกลุ่มลูกค้าเหนียวแน่นค่ะ มีความมั่นคง</p>

วัตถุประสงค์	คำถาม
	<p>23. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ท่านมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม</p> <p>ในการที่ว่าจะทำงานองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้มีความสุขมากขึ้นกว่าเดิมก็คิดว่าถ้าเราสามารถปรับเปลี่ยนสวัสดิการไม่ว่าจะเป็นเรื่องฐานเงินเดือนหรือสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลอยากจะมีเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมก็จะดี</p>
	<p>24. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ส่วนรวมมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม</p> <p>การปรับเปลี่ยนที่จะให้ส่วนรวมมีความสุขมากกว่าเดิมก็เช่นเดิมกะมองในส่วนรวมก็มองว่าจะต้องปรับเปลี่ยนเรื่องสวัสดิการมีการปรับขึ้นเงินเดือนให้มากกว่าเดิมและก็ในค่าคอมมิชชั่นที่จะให้ณะกะก็ควรจะปรับเปลี่ยนมากขึ้น รวมทั้งสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลอยากจะทำให้คุ้มครองมากกว่าที่เป็นอยู่</p>
	<p>25. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรหากจำเป็นต้องขอความช่วยเหลือจากคนอื่น</p> <p>ในความรู้สึกที่ว่าหากจำเป็นต้องขอความช่วยเหลือจากคนอื่นก็มีเป็นความรู้สึกที่ว่าเราไม่แบ่งแยกนะกะเพราะว่าการทำงานบางอย่างเนี่ยเราก็ไม่สามารถที่จะทำให้สำเร็จได้ด้วยตัวเอง เพราะฉะนั้นการขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานนี้ถือว่าเป็นเรื่องปกตินะกะ ในเมื่อมีการทำงานเป็นทีมหรือว่าทำงานเป็นกลุ่มก่อนนี้การขอความช่วยเหลือทุกคนยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพราะฉะนั้นเราจะไม่รู้สึกผิดหรือว่ารู้สึกไม่ดีเวลาขอความร่วมมือกะ</p>
<p>ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)</p>	<p>26. ท่านพัฒนาตัวเองเพื่อทำให้งานของท่านดีขึ้นอย่างไรบ้าง</p> <p>การพัฒนาตัวเองเพื่อให้งานดีขึ้นนะกะก็พยายามศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมนะกะในตัวผลิตภัณฑ์ที่เราทำอยู่นะกะแล้วก็ถามจากผู้รู้บ้างนะกะ</p>
	<p>27. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการเจริญก้าวหน้าในอาชีพของท่านกับองค์กร</p> <p>ในส่วนที่ว่าความคิดเห็นต่อการเจริญก้าวหน้าในอาชีพก็เนื่องจากองค์กรของเราเนี่ยเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงนะกะและการเจริญก้าวหน้าและหน้าที่การงานก็คือเป็นไปตามตามสเต็ปที่ฝ่ายบุคคลได้วางไว้ก็คือเจริญ Career path ให้กับทุกคน</p>

วัตถุประสงค์	คำถาม
	<p>28. องค์กรที่ท่านอยู่นั้น ทำให้ท่านมีความพอใจที่จะทำงานในระยะยาวมากน้อยเพียงใด</p> <p>ความพอใจที่จะทำงานในระยะยาวมากน้อยเพียงใด ก็จะทำต่อไปนะ เพราะว่าองค์กรของเราเนี่ยเหมือนกับที่บอกแล้วว่าเป็นงานที่มันคงเราก็จะทำงานต่อไปได้เรื่อยๆ ค่ะ</p> <p>29. ท่านคิดว่าองค์กรจะสามารถช่วยให้ตัวท่านพัฒนาเพิ่มมากยิ่งขึ้นไปกว่าเดิมได้อย่างไร</p> <p>ก็ยังมีความท้าทายใหม่ๆ ของธุรกิจที่เกิดขึ้นมาตลอด</p>
<p>ด้านการเงิน</p> <p>(Happy Money)</p>	<p>30. ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับขนาดไหน</p> <p>ความพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับอันนี้อยู่ในเกณฑ์พอใจค่ะแม้ว่าจริงๆ คิดว่าควรจะได้รับมากกว่านี้</p> <p>31. การใช้เงินของท่านในปัจจุบันนั้น มีผลกระทบต่อท่านขนาดไหน</p> <p>เรื่องการใช้เงินในปัจจุบันมีผลกระทบขนาดไหนนั้นไม่มีผลกระทบ เพราะว่าเราใช้จ่ายในสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วก็พอเพียง แต่ว่าถ้าหากว่ามีการปรับเงินเดือนมากขึ้นกว่าเดิมก็จะเป็นการดี</p> <p>32. ค่าครองชีพในปัจจุบันของท่านกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสอดคล้องกันเพียงใด</p> <p>ค่าครองชีพก็เพียงพอแล้วใช้ได้</p> <p>33. องค์กรของท่านยังขาดสิ่งใดบ้างเพื่อทำให้ท่านมีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น</p> <p>สิ่งใดที่ทำให้ดีขึ้นก็คืออยากจะให้เพิ่มด้านสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เนื่องจากว่าตัวของดิฉันเองนะคะอายุค่อนข้างมาก ก็เลยอยากจะได้สวัสดิการตรงนี้เพื่อจะได้ดูแลสุขภาพให้มากขึ้นกว่าเดิม</p>
<p>ด้านการทำงาน</p> <p>(Happy Work Life)</p>	<p>34. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ขนาดไหน</p> <p>โดยรวมแล้วสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความรู้สึกดีค่ะเพราะว่าเป็นองค์กรเล็กๆ และมีความอบอุ่นและดูแลกันเป็นอย่างดี</p> <p>35. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการดูแลท่านในปัจจุบัน</p> <p>ความคิดเห็นในการดูแลในปัจจุบันกับบริษัทให้การดูแลดีพอสมควร</p> <p>36. งานที่ท่านทำในปัจจุบันกับค่าตอบแทนมีความสอดคล้องกันหรือไม่</p> <p>สอดคล้องแต่ยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ตัวเราพอใจ</p>

วัตถุประสงค์	คำถาม
	37. นายจ้างเปิดรับฟังความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด นายจ้างยินดีรับฟังข้อความคิดเห็นของพนักงานทุกคน
	38. ท่านมีความกล้าที่จะบอกกับนายจ้างของท่านในสิ่งที่ถูกต้องมากน้อยเพียงใด ความกล้าที่จะบอกกับนายจ้างของท่านในสิ่งที่ถูกต้องมากน้อยนั้น มีความกล้าที่จะบอกเพื่อจะทำให้ได้รับสิ่งที่ดีและมีประโยชน์กับองค์กร
	39. ท่านมีความภูมิใจในการทำงาน ณ ปัจจุบันขนาดไหน มีความภูมิใจในองค์กรอย่างมาก

คนที่ 3 เซลล์

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านสุขภาพ (Happy Body)	1. - ท่านมีน้ำหนัก กิโลกรัม / - ส่วนสูง เซนติเมตร สวัสดิ์ค๊ะ ตำแหน่งงานเป็นเซลล์ค๊ะ น้ำหนัก 49 กิโลกรัม นะคะส่วนสูง 58 เซนติเมตร
	2. ปกติท่านรับประทานมือเช้าหรือไม่ และรับประทานที่ใด ทานที่บ้าน บางวันก็ทำงานค๊ะ
	3. ท่านได้ออกกำลังกายมากน้อยเพียงใดต่อสัปดาห์ และประเภทที่ออกกำลังกาย ออกน้อยมากค๊ะ 1-2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ก็เป็นปั่นจักรยาน
	4. ท่านมีการสังสรรค์ บ่อยแค่ไหน/สัปดาห์ น้อยมากค๊ะ 1 ถึง 2 ครั้งต่อสัปดาห์หรือไม่มีเลยนะคะต่อสัปดาห์
	5. ณ ปัจจุบัน ท่านมีความคิดเห็นต่อสุขภาพของตนเช่นไร ปกติดีค๊ะ แข็งแรงไม่มีโรคภัย
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	6. ในวันหยุดของท่านได้ใช้เวลากับการพักผ่อนประเภทใด และใช้เวลาเฉลี่ยประมาณเท่าไร ก็เป็นการพักผ่อนแบบการนอนนะคะหรือไม่ก็เป็นนวดตัวค๊ะ 1-2 ชั่วโมง
	7. ท่านใช้เวลาในการนอนมากน้อยเพียงใดในแต่ละวัน 7 ถึง 8 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์	คำถาม
	8. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันนี้มีภาวะความกดดันขนาดไหน และ มากน้อยเพียงใด ไม่ค่อยกดดันอะไรนะะ เล็กน้อยมากเลย ชีวิตสบายสบาย
	9. ท่านมีวิธีที่สามารถจะจัดการกับปัญหาที่พบเจอได้อย่างไร ถ้าเราเจอปัญหาในการทำงานเราก็จะกลับมามองที่จุดเริ่มต้นหรือ สาเหตุของปัญหานั้นแล้วก็จะแก้ไขปัญหานั้นอย่างมีสติ
	10. ท่านมีวิธีผ่อนคลายจากความเครียดอย่างไร เวลาเครียดเราก็จะทำบุญปล่อยปลาหรืออยู่เงียบๆ นะคะ
ด้านน้ำใจ (Happy Heart)	11. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับผู้ร่วมงานของท่านขนาดไหน และมีความ คิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนร่วมงาน ก็ถือว่าผูกพันเหมือนกับพี่น้องคนหนึ่งในครอบครัวนะะ สำหรับความ คิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ก็บางคนก็ยังทำหน้าที่ของตัวเองแบบไม่เต็มที่ นะะคะ
	12. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการที่ต้องทำงานเป็นทีม คิดเห็นช่วยเหลือเราในสิ่งที่เราไม่สามารถทำได้
	13. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ ก็ถือว่าเป็นองค์กรขนาดเล็กที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีรวมว่าดีมากเลยคะ
	14. ในการทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับเพื่อ ร่วมงานหรือไม่ มีนะะคะ มีคะ
	15. ท่านมองว่าตัวเองเป็นชิ้นส่วนใดขององค์กร ก็เปรียบเสมือนแขนขาขององค์กรคะ
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	16. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านมีความคิด เห็นเช่นไร ก็จะคอยบอกแล้วก็ชี้แนะตักเตือนเขาแล้วหรือบางครั้งก็ให้คำปรึกษาใน การให้เขาได้ไปปรับปรุงนะะคะ
	17. ท่านมีวิธีรับมืออย่างไรกับการทำงานผิดพลาดของตน ในข้อผิดพลาดนั้นๆ วิธีรับมือกับการทำงานผิดพลาดของตลกก็กลับมา แก้ไขข้อผิดพลาดนะะคะศึกษาและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์	คำถาม
	<p>18. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการยอมทำงานเหนื่อยขึ้นกว่าเดิมเพื่อส่วนรวม</p> <p>ถ้าเหนื่อยกว่าเดิมแล้วทำให้ส่วนรวมดีขึ้นนะคะและได้ผลตอบแทนที่ดีขึ้นก็ยอมเหนื่อยค่ะ</p>
<p>ด้านครอบครัว</p> <p>(Happy Family)</p>	<p>19. งานที่ท่านทำอยู่นั้นได้เบียดเบียนเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่านหรือไม่</p> <p>ก็มีบ้างนะคะเพราะการทำงานแต่ละวันประมาณ 8 ชั่วโมงเราก็ขายอิสรภาพในการใช้ชีวิตส่วนตัวไปแล้วคะ</p> <p>20. ท่านมีกิจกรรมอะไรในการใช้เวลาว่างของท่านกับครอบครัว</p> <p>หากถ้าว่างๆ นะคะก็จะทำความสะอาดหรือกินนะคะหรือพักผ่อนคะ</p>
<p>ด้านสังคม</p> <p>(Happy Society)</p>	<p>21. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการมีกฎข้อบังคับในการทำงานร่วมกัน</p> <p>ก็ต้องยอมรับในกฎข้อบังคับขององค์กรนะคะ แล้วก็ปฏิบัติตามคะ</p> <p>22. การทำงานที่นั่นสามารถทำให้ท่านนั้นรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานหรือไม่</p> <p>การทำงานที่นั่นสามารถทำให้ก็ยังไม่ถือว่าเป็นความมั่นคงของชีวิตนะคะ</p> <p>23. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ท่านมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม</p> <p>ถ้าหมายถึงความสุขของเราก็คงจะเป็นการขึ้นเงินเดือนหรือโบนัสอะไรแบบนี้</p> <p>24. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ส่วนรวมมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม</p> <p>ควรจะปรับเปลี่ยนทัศนคติของแต่ละบุคคลคะ เนื่องจากความคิดของบางคนกับองค์กรนั้นไม่เข้ากัน การทำงานจึงเป็นเรื่องยาก</p> <p>25. ท่านมีความรู้สึกละอายใจอย่างไรหากจำเป็นต้องขอความช่วยเหลือจากคนอื่น</p> <p>หากจำเป็น บางครั้งก็จะรู้สึกลำบากใจนิดหน่อยนะคะแล้วก็เกรงใจแล้วก็จะรู้สึกไม่ได้ตั้งใจตัวเอง</p>

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	26. ท่านพัฒนาตัวเองเพื่อทำให้งานของท่านดีขึ้นอย่างไรบ้าง หมั่นศึกษาหาความรู้ หาข้อผิดพลาดแล้วก็แก้ไขให้สมบูรณ์ขึ้นค่ะ
	27. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการเจริญก้าวหน้าในอาชีพของท่าน กับองค์กร เพื่องานที่เราทำมีความก้าวหน้าขึ้นก็ทำให้เราอยากอยู่ในองค์กรนานๆ
	28. องค์กรที่ท่านอยู่นั้น ทำให้ท่านมีความพอใจที่จะทำงานในระยะยาว มากน้อยเพียงใด ก็ถึงแม้ยังไม่มากนักจะปานกลางค่ะ
	29. ท่านคิดว่าองค์กรจะสามารถช่วยให้ตัวท่านพัฒนาเพิ่มมากยิ่งขึ้นไป กว่าเดิมได้อย่างไร คือองค์กรสามารถทำให้เรามีความรับผิดชอบมากขึ้นนะจะมีความ อดทนและมีความเป็นผู้ใหญ่ขึ้นค่ะ
ด้านการเงิน (Happy Money)	30. ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับขนาดไหน ปานกลางค่ะ พอใจในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังไม่พอใจ
	31. การใช้เงินของท่านในปัจจุบันนั้น มีผลกระทบต่อท่านขนาดไหน มีผลกระทบค่อนข้างมากจะบางเดือนก็แทบจะแย
	32. ค่าครองชีพในปัจจุบันของท่านกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความ สอดคล้องกันเพียงใด ไม่ค่อยจะมีความสอดคล้องกันเท่าไรค่ะ เพราะว่ารายได้เราประมาณ นี้แต่ค่าใช้จ่ายเราสูงกว่ารายได้ค่ะ
	33. องค์กรของท่านยังขาดสิ่งใดบ้างเพื่อให้ท่านมีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ก็แทบจำไม่ขาดนะจะ ค่อนข้างจะสมบูรณ์แบบนะจะ สำหรับองค์กร ขนาดเล็กนะจะ ก็ถือว่าเป็นองค์กรที่ดี
ด้านการทำงาน (Happy Work Life)	34. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ขนาดไหน ก็มีความสุขมากแฮปปี้ดีค่ะ สภาพแวดล้อมขององค์กรถือว่าดีมาก
	35. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการดูแลท่านในปัจจุบัน ค่อนข้างดี มีการให้สวัสดิการในการรักษาพยาบาลเยี่ยมป้วย
	36. งานที่ท่านทำในปัจจุบันกับค่าตอบแทนมีความสอดคล้องกันหรือไม่ ไม่มีความสอดคล้องกันเลยคะ

วัตถุประสงค์	คำถาม
	37. นายจ้างเปิดรับฟังความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด ถือว่าปานกลางนะค่ะ ปานกลางคือเปิดรับฟังบ้างบางโอกาสค่ะ
	38. ท่านมีความกล้าที่จะบอกกับนายจ้างของท่านในสิ่งที่ถูกต้องมาก น้อยเพียงใด ก็ถ้ามันไม่ถูกต้องเลยเราก็มีความกล้านะค่ะ แต่ว่าถือว่าน้อยค่ะ ไม่ค่อย กล้าเท่าไร
	39. ท่านมีความภูมิใจในการทำงาน ณ ปัจจุบันขนาดไหน ก็ใช้ได้ค่ะ ปานกลาง

คนที่ 4 พนักงานบัญชี

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านสุขภาพ (Happy Body)	1. - ท่านมีน้ำหนัก กิโลกรัม / - ส่วนสูง เซนติเมตร สวัสดีค่ะ ตำแหน่งพนักงานบัญชีและการเงิน น้ำหนัก 54 กิโลกรัม และ ส่วนสูง 162 cm ค่ะ
	2. ปกติท่านรับประทานมือเช้าหรือไม่ และรับประทานที่ได้ รับประทานค่ะซื้อมาจากที่ทำงานค่ะ
	3. ท่านได้ออกกำลังกายมากน้อยเพียงใดต่อสัปดาห์ และประเภทที่ออกกำลังกาย ไม่ได้ออกกำลังกายเลยค่ะ
	4. ท่านมีการสังสรรค์ บ่อยแค่ไหน/สัปดาห์ นานนานครั้งค่ะ ถ้ามีบ้างก็สัปดาห์ละครั้งค่ะ
	5. ณ ปัจจุบัน ท่านมีความคิดเห็นต่อสุขภาพของตนเช่นไร สุขภาพปกติดีค่ะ ไม่มีโรคภัยค่ะ
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	6. ในวันหยุดของท่านได้ใช้เวลากับการพักผ่อนประเภทใด และใช้เวลา เฉลี่ยประมาณเท่าไร ส่วนมากก็จะนอนดูหนังฟังเพลงเล่นโทรศัพท์ประมาณ 3-4 ชั่วโมง
	7. ท่านใช้เวลาในการนอนมากน้อยเพียงใดในแต่ละวัน ใช้เวลาในการนอน 8-9 ชั่วโมง
	8. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันนี้มีภาวะความกดดันขนาดไหน และ มากน้อยเพียงใด ไม่มีความกดดันปกติค่ะ

วัตถุประสงค์	คำถาม
	9. ท่านมีวิธีที่สามารถจะจัดการกับปัญหาที่พบเจอได้อย่างไร ค่อยๆ คิดแล้วก็แก้ปัญหาพูดคุยกันค่ะ
	10. ท่านมีวิธีผ่อนคลายจากความเครียดอย่างไร ฟังเพลงดูหนังพยายามไม่คิดมาก
ด้านน้ำใจ (Happy Heart)	11. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับผู้ร่วมงานของท่านขนาดไหน และมีความ คิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกผูกพัน พี่พี่เขาน่ารักจะอยู่ด้วยแล้วสนุกสนาน
	12. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการที่ต้องทำงานเป็นทีม ชอบการทำงานเป็นทีมค่ะ รู้สึกว่าทำงานเป็นทีมแล้วมันโอเค ได้แชร์ ความรู้ความสามารถกันค่ะ
	13. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ เป็นองค์กรที่ดีค่ะ มีความอบอุ่น สภาพแวดล้อมโดยรวมคือดีมาก
	14. ในการทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับเพื่อ ร่วมงานหรือไม่ มีค่ะ ก็มีการพูดคุยกัน ประชุมกันบ้าง
	15. ท่านมองว่าตัวเองเป็นชิ้นส่วนขององค์กร ตัวเองเป็นชิ้นส่วนขององค์กรก็มองว่าจะเป็นเบื้องหลังนะคะ เพราะว่าทำงานเกี่ยวกับบัญชีจะไม่ค่อยได้เจอกับทางเบื้องหน้าเท่าไร
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	16. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านมีความคิด เห็นเช่นไร เมื่อมีข้อผิดพลาดก็จะพูดคุยกันค่ะก็จะพูดคุยเคลียร์กันให้จบตรงนั้น เลยค่ะ
	17. ท่านมีวิธีรับมืออย่างไรกับการทำงานผิดพลาดของตน ก็จะแก้ไขพยายามคิดและมีสติให้มากขึ้นค่ะ
	18. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการยอมทำงานเหนื่อยขึ้นกว่าเดิมเพื่อ ส่วนรวม ทำได้ค่ะ แล้วก็รู้สึกว่าถ้าเสียสละเพื่อส่วนรวมก็คือเราทำได้

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านครอบครัว (Happy Family)	19. งานที่ท่านทำอยู่นั้นได้เบียดเบียนเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่านหรือไม่ ไม่ได้เบียดเบียนเวลาการใช้ชีวิต เป็นปกติค่ะ
	20. ท่านมีกิจกรรมอะไรในการใช้เวลาว่างของท่านกับครอบครัว ก็ดูหนังฟังเพลงเล่นโทรศัพท์นั่นแหละค่ะ
ด้านสังคม (Happy Society)	21. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการมีกฎข้อบังคับในการทำงานร่วมกัน รู้สึกดีค่ะที่มีกฎระเบียบเพราะว่าเราอยู่ได้กฎข้อบังคับ ก็ถ้าไม่มีกฎก็ทำงานกันลำบากค่ะ
	22. การทำงานที่นี้นั้นสามารถทำให้ท่านนั้นรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานหรือไม่ การทำงานที่นี้นั้นสามารถทำให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานหรือไม่ มั่นคงในระดับหนึ่งค่ะ
	23. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ท่านมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม อาจจะมีการปรับเปลี่ยนความคิดหรือประชุมกันช่วยกันเสนอความคิดเห็นแบบนี้ค่ะ
	24. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ส่วนรวมมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม ก็ประมาณคล้ายๆ กันกับการปรับเปลี่ยนที่ให้อใจมีความสุขนะค่ะ ก็คือช่วยกันเสนอความคิดเห็นค่ะ
	25. ท่านมีความรู้สึกรู้สึกอย่างไรหากจำเป็นต้องขอความช่วยเหลือจากคนอื่น อาจจะลำบากใจเล็กน้อย แต่ว่าคือถ้ามันจำเป็นมันต้องขอความช่วยเหลือก็ทำค่ะ
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	26. ท่านพัฒนาตัวเองเพื่อทำให้งานของท่านดีขึ้นอย่างไรบ้าง ตนเองก็ฝึกฝนตัวเองนี่แหละค่ะพยายามทำงานให้ไม่มีความผิดพลาด
	27. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการเจริญก้าวหน้าในอาชีพของท่านกับองค์กร ก็ปกติดีค่ะ

วัตถุประสงค์	คำถาม
	28. องค์กรที่ท่านอยู่นั้น ทำให้ท่านมีความพอใจที่จะทำงานในระยะยาวมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับโอกาสมากกว่าค่ะ
	29. ท่านคิดว่าองค์กรจะสามารถช่วยให้ตัวท่านพัฒนาเพิ่มมากยิ่งขึ้นไปกว่าเดิมได้อย่างไร ได้ค่ะทำให้เรารู้สึกตัวเองได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตัวเอง
ด้านการเงิน (Happy Money)	30. ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับขนาดไหน พอใจแล้วค่ะ
	31. การใช้เงินของท่านในปัจจุบันนั้น มีผลกระทบต่อท่านขนาดไหน ไม่มีผลกระทบอะไรค่ะ ก็ใช้เงินกับเงินที่ได้รับนั้นก็เพียงพอค่ะ
	32. ค่าครองชีพในปัจจุบันของท่านกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสอดคล้องกันเพียงใด ก็สอดคล้องค่ะ ถือว่าใช้เงินกับรายรับรายจ่ายก็เพียงพอ แต่ก็คือไม่ได้ว่ามีเงินเก็บมากมายอะไรขนาดนั้น
	33. องค์กรของท่านยังขาดสิ่งใดบ้างเพื่อให้ท่านมีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ไม่ขาดสิ่งใดอะค่ะ พอใจแล้ว
ด้านการงาน (Happy Work Life)	34. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ขนาดไหน มีความสุขมากค่ะ ทำงานที่นี้สนุกมาก
	35. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการดูแลท่านในปัจจุบัน ดีค่ะการดูแลขององค์กรที่นี้ดี สวัสดิการดีค่ะ
	36. งานที่ท่านทำในปัจจุบันกับค่าตอบแทนมีความสอดคล้องกันหรือไม่ หน้าที่ท่านทำในปัจจุบันกับค่าตอบแทนในความสอดคล้องหรือไม่ ก็สอดคล้องกันแล้วค่ะ
	37. นายจ้างเปิดรับฟังความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด ก็ถ้ามีปัญหาอะไรนายจ้างก็เปิดฟังความคิดเห็นค่ะ
	38. ท่านมีความกล้าที่จะบอกกับนายจ้างของท่านในสิ่งที่ถูกต้องมากน้อยเพียงใด บอกนายจ้างได้ค่ะแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ถูกต้องค่ะ ก็คือกล้าที่จะบอกค่ะ

วัตถุประสงค์	คำถาม
	39. ท่านมีความภูมิใจในการทำงาน ณ ปัจจุบันขนาดไหน ในการทำงานที่นี้ก็ภูมิใจมากๆ ค่ะที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

คนที่ 5 เซลล์

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านสุขภาพ (Happy Body)	1. - ท่านมีน้ำหนัก กิโลกรัม / - ส่วนสูง เซนติเมตร สวัสดีค่ะ ตำแหน่งเป็นเซลล์นะคะ เพื่องานส่งเสริมการขายค่ะ น้ำหนัก 55 ค่ะ ส่วนสูง 165 ค่ะ
	2. ปกติท่านรับประทานมือเช้าหรือไม่ และรับประทานที่ใด รับประทานอาหารเช้าค่ะ ส่วนใหญ่จะออกไปกินที่ร้านอาหารค่ะ
	3. ท่านได้ออกกำลังกายมากน้อยเพียงใดต่อสัปดาห์ และประเภทที่ออกกำลังกาย ออกกำลังกายอะคะ สัปดาห์หนึ่งประมาณ 2-3 วันนะคะ เข้าฟิตเนสที่คอนโดค่ะ แล้วก็ว่ายน้ำค่ะ
	4. ท่านมีการสังสรรค์ บ่อยแค่ไหน/สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 วันค่ะ
	5. ณ ปัจจุบัน ท่านมีความคิดเห็นต่อสุขภาพของตนเช่นไร ปกติค่ะ
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	6. ในวันหยุดของท่านได้ใช้เวลากับการพักผ่อนประเภทใด และใช้เวลาเฉลี่ยประมาณเท่าไร พักผ่อนก็มีเล่นเกมในมือถือค่ะ มีห้องโลกโซเซียลค่ะ แล้วก็ออกไปดื่มกาแฟที่ร้านกาแฟค่ะ ประมาณ 2 ชั่วโมงค่ะ ถ้าเล่นเกมก็เล่นเป็นระยะๆ เป็นพักๆ ไปค่ะ
	7. ท่านใช้เวลาในการนอนมากน้อยเพียงใดในแต่ละวัน 8 ชั่วโมงค่ะ
	8. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันนี้มีภาวะความกดดันขนาดไหน และ มากน้อยเพียงใด ไม่มีความกดดันค่ะ
	9. ท่านมีวิธีที่สามารถจะจัดการกับปัญหาที่พบเจอได้อย่างไร ก็จะหาสาเหตุก่อนค่ะถ้าเรารู้สาเหตุก็จะพอมองเห็นปัญหาได้ชัดเจน

วัตถุประสงค์	คำถาม
	<p>10. ท่านมีวิธีผ่อนคลายจากความเครียดอย่างไร</p> <p>ชอบไปดูหนังหรือว่าขับรถไปเที่ยวบนเขาแล้วก็บางครั้งก็ฟังเพลงจะไปทำบุญบ้าง</p>
<p>ด้านน้ำใจ</p> <p>(Happy Heart)</p>	<p>11. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับผู้ร่วมงานของท่านขนาดไหน และมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>ก็ดีมากละ ทุกๆ คนช่วยเหลือกันและกันไม่ได้มีการแข่งขันแย่งชิงกันแต่อย่างใด</p> <p>12. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการที่ต้องทำงานเป็นทีม</p> <p>การทำงานเป็นทีมถือว่าดีนะละ เราก็ได้ช่วยเหลือกันมีอะไรก็ออกความคิดเห็นกันละ ก็ถือว่าดี</p> <p>13. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่</p> <p>ก็ทำงานที่นี่ก็รู้สึกดีละ ในร้านถึงจะเป็นร้านเล็กๆ แต่บางครั้งก็อบอุ่นดีละ รู้สึกดีไม่มีกั๊กสบายใจละ</p> <p>14. ในการทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับเพื่อนร่วมงานหรือไม่</p> <p>มีละ มีปรึกษากัน มีคุยกันละกับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>15. ท่านมองว่าตัวเองเป็นชิ้นส่วนขององค์กร</p> <p>ชิ้นส่วนหน้าละเพราะด้วยด้วยตำแหน่งของดิฉันเป็นเซลล์ก็ต้องพบปะลูกค้าละ ต้องเจอลูกค้าก่อนละ</p>
<p>ด้านคุณธรรม</p> <p>(Happy Soul)</p>	<p>16. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นเช่นไร</p> <p>ก็เข้าไปพูดคุยช่วยกันอธิบาย แนะนำในสิ่งที่ถูกต้องละ</p> <p>17. ท่านมีวิธีรับมืออย่างไรกับการทำงานผิดพลาดของตน</p> <p>ยอมรับ แล้วก็จะนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มันดีขึ้นและจะทำให้มันผิดพลาดน้อยที่สุด จะพิจารณาเป็นอย่างดีละ</p> <p>18. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการยอมทำงานเหนื่อยขึ้นกว่าเดิมเพื่อส่วนรวม</p> <p>ก็หากต้องทำงานเหนื่อยกว่าเดิมแต่ได้ทำให้งานเสร็จและออกมาดีก็ยอมแต่ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน</p>

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านครอบครัว (Happy Family)	19. งานที่ท่านทำอยู่นั้นได้เบียดเบียนเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่านหรือไม่ ไม่ค่ะ ไม่เบียดเบียนเวลาเลยเป็นเวลาปกติ เพราะว่าเป็นงานที่ชอบที่ได้ตั้งแต่มาสมัครแล้วค่ะ
	20. ท่านมีกิจกรรมอะไรในการใช้เวลาว่างของท่านกับครอบครัว ดูหนังฟังเพลงไปหาของอร่อยๆ ทานค่ะ
ด้านสังคม (Happy Society)	21. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการมีกฎข้อบังคับในการทำงานร่วมกัน ควรมีนะคะเราทุกคนต้องอยู่ในกฎเกณฑ์ค่ะ มันจะได้มีระเบียบวินัยมากขึ้นค่ะ
	22. การทำงานที่นี้นั้นสามารถทำให้ท่านนั้นรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานหรือไม่ มั่นคงในระดับหนึ่ง
	23. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ท่านมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม ปรับเปลี่ยนสิ่งใดไม่ต้องปรับเปลี่ยนค่ะ ที่อยู่ก็มีความสุขแล้วค่ะ
	24. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ส่วนรวมมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม ตอนนี้คิดว่า ณ ปัจจุบันนั้นคืออยู่แล้ว จึงยังมองไม่เห็นว่าจะปรับเปลี่ยนสิ่งใด
	25. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรหากจำเป็นต้องขอความช่วยเหลือจากคนอื่น ความรู้สึกเกรงใจค่ะ แต่ถ้าไม่จำเป็นก็จะทำอีกค่ะ
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	26. ท่านพัฒนาตัวเองเพื่อทำให้งานของท่านดีขึ้นอย่างไรบ้าง ก็ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมนะคะแล้วก็ต้องรู้จักไขว่คว้าหาข้อมูล และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ค่ะ
	27. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการเจริญก้าวหน้าในอาชีพของท่านกับองค์กร ความคิดเห็นนะคะ ถ้ามีความก้าวหน้าก็ยินดีด้วยค่ะ
	28. องค์กรที่ท่านอยู่นั้น ทำให้ท่านมีความพอใจที่จะทำงานในระยะยาวมากน้อยเพียงใด ก็พอใจค่ะทำงานที่นี้ก็ ok ดี

วัตถุประสงค์	คำถาม
	<p>29. ท่านคิดว่าองค์กรจะสามารถช่วยให้ตัวท่านพัฒนาเพิ่มมากยิ่งขึ้นไปกว่าเดิมได้อย่างไร</p> <p>ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ค่ะ ให้ความรู้</p>
ด้านการเงิน (Happy Money)	<p>30. ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับขนาดไหน</p> <p>พอใจดีค่ะ</p>
	<p>31. การใช้เงินของท่านในปัจจุบันนั้น มีผลกระทบต่อท่านขนาดไหน</p> <p>ไม่มีผลกระทบค่ะ เพราะว่าก็ใช้พอดีกับค่าใช้จ่าย</p>
	<p>32. ค่าครองชีพในปัจจุบันของท่านกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสอดคล้องกันเพียงใด</p> <p>ก็สอดคล้องค่ะ ยังไม่มีผลกระทบเพราะยังรอดได้อยู่ค่ะ</p>
	<p>33. องค์กรของท่านยังขาดสิ่งใดบ้างเพื่อให้ท่านมีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น</p> <p>ก็ได้อยู่แล้วค่ะ ไม่ขาดสิ่งใดเลย</p>
ด้านการทำงาน (Happy Work Life)	<p>34. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ขนาดไหน</p> <p>ปานกลางค่ะ</p>
	<p>35. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการดูแลท่านในปัจจุบัน</p> <p>ดีมาก ถือว่าองค์กรดูแลดีค่ะ สวัสดิการดีค่ะ ทุกอย่างดีค่ะ</p>
	<p>36. งานที่ท่านทำในปัจจุบันกับค่าตอบแทนมีความสอดคล้องกันหรือไม่</p> <p>สอดคล้องค่ะ</p>
	<p>37. นายจ้างเปิดรับฟังความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด</p> <p>ก็เวลาประชุมก็มีการเปิดรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันค่ะ</p>
	<p>38. ท่านมีความกล้าที่จะบอกกับนายจ้างของท่านในสิ่งที่ถูกต้องมากน้อยเพียงใด</p> <p>มีความกล้าบอกค่ะถูกก็ว่าไปตามถูกผิดก็ว่าไปตามผิดค่ะ</p>
	<p>39. ท่านมีความภูมิใจในการทำงาน ณ ปัจจุบันขนาดไหน</p> <p>ก็ภูมิใจค่ะเพราะถือว่าปกติ ok ดีค่ะขอบคุณค่ะ</p>

คนที่ 6 เซลล์ (หัวหน้า)

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านสุขภาพ (Happy Body)	1. - ท่านมีน้ำหนัก กิโลกรัม / - ส่วนสูง เซนติเมตร สวัสดิ์คะ เป็นหัวหน้าเซลล์คะ น้หนัก 50 กิโลสูง 160 เซนติเมตร
	2. ปกติท่านรับประทานมือเช้าหรือไม่ และรับประทานที่ใด ปกติรับประทานอาหารเช้าที่บ้านคะ
	3. ท่านได้ออกกำลังกายมากน้อยเพียงใดต่อสัปดาห์ และประเภทที่ออกกำลัง ก็ถือว่าเป็นคนออกกำลังกายนะคะออกแทบทุกวันคะสัปดาห์หนึ่งก็ประมาณเกือบ 7 ชั่วโมงคะ ออกกำลังกายโดยการวิ่งคะ
	4. ท่านมีการสังสรรค์ บ่อยแค่ไหน/สัปดาห์ ก็ถือว่าสัปดาห์ละประมาณ 2-3 ครั้งคะ
	5. ณ ปัจจุบัน ท่านมีความคิดเห็นต่อสุขภาพของตนเช่นไร เป็นคนที่ไม่มีโรคภัยร่างกายแข็งแรงคะ
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	6. ในวันหยุดของท่าน ได้ใช้เวลากับการพักผ่อนประเภทใด และใช้เวลาเฉลี่ยประมาณเท่าไร ดิฉันก็จะพักผ่อนด้วยการนอนกลางวัน วันละ 1-2 ชั่วโมงคะ
	7. ท่านใช้เวลาในการนอนมากน้อยเพียงใดในแต่ละวัน 6 ถึง 7 ชั่วโมงคะ
	8. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันนี้มีภาวะความกดดันขนาดไหน และมากน้อยเพียงใด งานที่ทำก็มีภาวะความกดดันน้อยคะ ไม่ค่อยที่จะกดดันเท่าไร
	9. ท่านมีวิธีที่สามารถจะจัดการกับปัญหาที่พบเจอได้อย่างไร ถ้าเรามีปัญหานั้นเราก็จะมาตรวจสอบว่าสาเหตุของปัญหานั้นมาจากไหนคะ เราก็จะใช้สมาธิ ใช้สมองในการแก้ไขปัญหา
	10. ท่านมีวิธีผ่อนคลายจากความเครียดอย่างไร ดิฉันก็จะไปนั่งเฝ้ากับเพื่อน ไปสังสรรค์ฟังเพลง หรือให้ผ่อนคลายตามสบายตามบ้านคะ

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านน้ำใจ (Happy Heart)	11. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับผู้ร่วมงานของท่านขนาดไหน และมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนร่วมงาน กับเพื่อนร่วมงานก็มีความรู้สึกสนิทแบบพี่น้องนะคะ ก็เหมือนกับญาติห่างๆ บางคนก็สนิทบางคนก็เฉยๆ นะคะ
	12. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการที่ต้องทำงานเป็นทีม ฉันคิดว่าดีนะคะ ทำงานเป็นทีมมันก็ย่อมดีกว่าการทำงานตัวคนเดียว เหนื่อยคนเดียวในแบบนี้แหละ
	13. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ รู้สึกดีค่ะ ทุกคนเป็นมิตรและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
	14. ในการทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับเพื่อนร่วมงานหรือไม่ มีนะจะต้องมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันอยู่แล้วคะ บางงานเราก็ต้องมีแลกเปลี่ยนกันนะคะ
	15. ท่านมองว่าตัวเองเป็นชิ้นส่วนใดขององค์กร ถ้าเปรียบเป็นชิ้นส่วนนะคะเหมือนกับหุ่นยนต์ตัวหนึ่งนะคะ ดิฉันก็เปรียบเสมือนถ่านของหุ่นยนต์นะคะ ถ้าไม่มีถ่าน หุ่นยนต์ก็จะทำงานไม่ได้นะคะ
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	16. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นเช่นไร ดิฉันก็จะคอยให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาเขา อาจจะตำหนิเขาจะนะและก็ให้เขาปรับปรุงแก้ไข และให้อภัย
	17. ท่านมีวิธีรับมืออย่างไรกับการทำงานผิดพลาดของตน ดิฉันก็จะกลับมาทบทวนว่าผิดพลาดตรงไหน เกิดจากสาเหตุอะไร แล้วเราก็ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง
	18. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการยอมทำงานเหนื่อยขึ้นกว่าเดิมเพื่อส่วนรวม ถ้าดิฉันจะทำงานเหนื่อยขึ้นเพื่อส่วนรวม ดิฉันคิดว่าก็ดีค่ะถ้าเหนื่อยแล้วส่วนรวมดีขึ้น แต่ดิฉันก็ต้องมีผลประโยชน์หรือสิ่งที่เพิ่มขึ้นหรือผลตอบแทนที่ดีขึ้นเช่นกัน

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านครอบครัว (Happy Family)	19. งานที่ท่านทำอยู่นั้นได้เบียดเบียนเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่านหรือไม่ การทำงานนี้ดิฉันคิดว่ามันก็พอสมควรนะที่จะไปเบียดเบียนเวลาการใช้ชีวิตส่วนตัวเพราะชีวิตส่วนตัวของดิฉันก็หมดไปกับการทำงานแล้วเพราะฉะนั้นให้ดิฉันคิดว่าค่อนข้างที่จะเบียดเบียนในการทำงานของดิฉันค่ะ
	20. ท่านมีกิจกรรมอะไรในการใช้เวลาว่างของท่านกับครอบครัว ดิฉันจะฟังเพลง ดูหนัง แล้วก็สังสรรค์กับเพื่อนๆ ของดิฉัน
ด้านสังคม (Happy Society)	21. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการมีกฎข้อบังคับในการทำงานร่วมกัน ดิฉันคิดว่าก็ใช้ได้พอสมควร ดิฉันก็ต้องทำตามถ้าองค์กรออกกฎหมายดิฉันก็ต้องทำตามกฎนะค่ะ ถือว่าดี
	22. การทำงานที่นั่นสามารถทำให้ท่านนั้นรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานหรือไม่ ดิฉันคิดว่ายังไม่มั่นคงสักเท่าไหร่นะค่ะ
	23. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ท่านมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม วันนี้จะคะดิฉันอยากจะให้ปรับขึ้นเงินเดือน ปรับขึ้นสวัสดิการ ปรับขึ้นโบนัส ดิฉันคิดว่ามันคงจะดีกับชีวิตดิฉันมากๆ เลยค่ะ
	24. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ส่วนรวมมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม องค์กรก็น่าจะปรับเปลี่ยนวันหยุดนะค่ะให้มากกว่านี้ มีวันลาพักร้อนให้มากกว่านี้นะค่ะ
	25. ท่านมีความรู้สึกรู้สึอย่างไรหากจำเป็นต้องขอความช่วยเหลือจากคนอื่น ดิฉันก็มีความรู้สึกที่เกรงใจนิดหน่อยนะค่ะ แล้วก็ถ้าหากใจเล็กน้อยนะค่ะเวลาเราจะรบกวนขอความช่วยเหลือจากใคร

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	26. ท่านพัฒนาตัวเองเพื่อทำให้งานของท่านดีขึ้นอย่างไรบ้าง ดิฉันก็จะขยันหมั่นเพียรนะค่ะ ศึกษาหาความรู้ในด้านการงานและหน้าที่ของดิฉันให้สมบูรณ์แบบที่สุดนะค่ะ
	27. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการเจริญก้าวหน้าในอาชีพของท่านกับองค์กร สามารถให้ดิฉันเจริญก้าวหน้าขึ้น ดิฉันก็รู้สึกว่ามันจะดีมากๆ และดิฉันคงจะอยู่ในองค์กรนี้ได้แบบมั่นคงและยาวนานนะค่ะ
	28. องค์กรที่ท่านอยู่นั้น ทำให้ท่านมีความพอใจที่จะทำงานในระยะยาวมากน้อยเพียงใด ตอนนี้ดิฉันยังไม่มั่นใจนะค่ะว่าดิฉันจะอยู่ได้นานไหม เอาเป็นว่ากลางๆแล้วกันค่ะ
	29. ท่านคิดว่าองค์กรจะสามารถช่วยให้ตัวท่านพัฒนาเพิ่มมากยิ่งขึ้นไปกว่าเดิมได้อย่างไร ถ้าองค์กรมีกฎมีระเบียบ มีสิ่งที่ดิฉันได้เรียนรู้ใหม่ๆ ดิฉันก็จะเป็นคนที่มีศักยภาพในการทำงาน คงจะมีความอดทน ทำให้ดิฉันเก่งขยันขึ้น เป็นคนที่มีคุณภาพขึ้นอย่างแน่นอนค่ะ
ด้านการเงิน (Happy Money)	30. ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับขนาดไหน ก็ปานกลางนะค่ะ พอสมควรในตำแหน่งงานของดิฉันนั่นเองค่ะ
	31. การใช้เงินของท่านในปัจจุบันนั้น มีผลกระทบต่อท่านขนาดไหนก็เล็กน้อยนะค่ะ เพราะว่าดิฉันเป็นคนที่ใช้เงินแบบระมัดระวังค่ะ เพราะฉะนั้นก็จะมีผลกระทบอะไรมาจนนะค่ะ
	32. ค่าครองชีพในปัจจุบันของท่านกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสอดคล้องกันเพียงใด ก็มีความสอดคล้องกันพอสมควรนะค่ะ เงินเดือนของดิฉันกับค่าครองชีพรายจ่ายก็เฉลี่ยแล้วก็จะพออยู่ได้จนถึงสิ้นเดือนนะค่ะ ถือว่าไม่ขัดสนค่ะ
	33. องค์กรของท่านยังขาดสิ่งใดบ้างเพื่อให้ท่านมีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ดิฉันถือว่านะถ้าองค์กรก็เป็นองค์กรที่อบอุ่นและก็เป็นกันเอง ก็น่าจะไม่ว่าขาดอะไรมาจนนะค่ะ

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านการทำงาน (Happy Work Life)	34. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ขนาดไหน very happy มากๆ เลยค่ะ ถือว่าเป็นองค์กรขนาดเล็กที่มีความอบอุ่นดีค่ะ
	35. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการดูแลท่านในปัจจุบัน ก็ที่นี่ก็ดูแลดีน่ะค่ะ
	36. งานที่ท่านทำในปัจจุบันกับค่าตอบแทนมีความสอดคล้องกันหรือไม่ ก็สอดคล้องกันค่ะ
	37. นายจ้างเปิดรับฟังความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด ก็เปิดรับฟังบ้างบางโอกาสและก็รับฟังพอสมควรนะคะ
	38. ท่านมีความกล้าที่จะบอกกับนายจ้างของท่านในสิ่งที่ถูกต้องมากน้อย เพียงใด พูดถึงเรื่องความกล้าในการสนทนายนายจ้างนะคะ ในสิ่งที่ถูกต้องนั้น ถือว่า ก็ถ้าบางอย่างไม่ถูกต้องเราก็มีความกล้าที่จะบอกแบบร้อยเปอร์เซ็นต์เลยค่ะ
	39. ท่านมีความภูมิใจในการทำงาน ณ ปัจจุบันขนาดไหน ก็ยังไม่ภูมิใจตัวเองให้มากเท่าที่ควรนะคะ ก็ยังมีข้อผิดพลาดตั้งแต่ที่ นั้นก็พยายามทำให้มันดีกว่าเดิม ขอบขอบคุณค่ะ

คนที่ 7 มาเก็ดตั้ง

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านสุขภาพ (Happy Body)	1. - ท่านมีน้ำหนัก กิโลกรัม / - ส่วนสูง เซนติเมตร ตำแหน่ง มาเก็ดตั้ง น้ำหนัก 46 กิโลกรัม ส่วนสูง 158 เซนติเมตร ค่ะ
	2. ปกติท่านรับประทานมือเช้าหรือไม่ และรับประทานที่ใด ปกติก็จะทานมือเช้าก็จะทานบ้างไม่ทานบ้างส่วนมากก็จะทานที่ทำงานค่ะ
	3. ท่านได้ออกกำลังกายมากน้อยเพียงใดต่อสัปดาห์ และประเภทที่ออกกำลังกาย ออกกำลังกายออกกำลังกายก็ประมาณ 3-4 วันต่อสัปดาห์ส่วนมากก็จะเป็นวิ่ง
	4. ท่านมีการสังสรรค์ บ่อยแค่ไหน/สัปดาห์ สังสรรค์บ่อยแค่ไหนก็ประมาณ 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์
	5. ณ ปัจจุบัน ท่านมีความคิดเห็นต่อสุขภาพของตนเช่นไร ก็ปกติดีไม่มีโรคภัยค่ะ

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	6. ในวันหยุดของท่านได้ใช้เวลากับการพักผ่อนประเภทใด และใช้เวลาเฉลี่ยประมาณเท่าไร ก็ส่วนมากก็จะพักผ่อนด้วยการช้อปปิ้งประมาณ 3-4 ชั่วโมง
	7. ท่านใช้เวลาในการนอนมากน้อยเพียงใดในแต่ละวัน ใช้เวลาในการนอนมากน้อยเพียงใดในแต่ละวันก็ประมาณ 7-8 ชั่วโมง
	8. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันนั้นมีภาวะความกดดันขนาดไหน และมากน้อยเพียงใด ก็มีความกดดันนิดหน่อยก็แล้วแต่งานที่จะเจอ
	9. ท่านมีวิธีที่สามารถจะจัดการกับปัญหาที่พบเจอได้อย่างไร วิธีจัดการปัญหาที่พบเจอก็คือเมื่อเราเจอปัญหาแล้วก็กลับมาดูที่ต้นเหตุของปัญหาและข้อแก้ไข ค่อยๆ แก้ไขมันไป
	10. ท่านมีวิธีผ่อนคลายจากความเครียดอย่างไร วิธีผ่อนคลายจากความเครียดก็ดูทีวี พักผ่อน ดูหนัง ช้อปปิ้ง
ด้านน้ำใจ (Happy Heart)	11. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับผู้ร่วมงานของท่านขนาดไหน และมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนร่วมงาน ก็มีความผูกพันกับผู้ร่วมงานเหมือนเป็นพี่น้องกัน เพื่อนร่วมงานที่นี่มีแต่มีมิตรภาพที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือกัน
	12. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการที่ต้องทำงานเป็นทีม คิดว่าดีเพราะว่าการที่ทำงานเป็นทีมยังไ้ดีกว่าทำคนเดียว
	13. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ ก็ถือว่าเป็นองค์กรที่มีขนาดไม่ใหญ่มาก แต่ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและเพื่อนร่วมงานดี
	14. ในการทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับเพื่อนร่วมงานหรือไม่ มีค่ะ
	15. ท่านมองว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ก็คงเป็นแนวทางที่จะขับเคลื่อนช่วยขับเคลื่อนองค์กร

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	16. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นเช่นไร ก็ช่วยกันแก้ปัญหาให้คำแนะนำปรึกษาละ
	17. ท่านมีวิธีรับมืออย่างไรกับการทำงานผิดพลาดของตน ก็กลับมามองถึงปัญหาที่เราทำให้เกิดข้อผิดพลาดแล้วก็ปรึกษาคนอื่นหรือไม่ก็หาวิธีแก้ไขพัฒนามันต่อไป
	18. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการยอมทำงานเหนื่อยขึ้นกว่าเดิมเพื่อส่วนรวม ก็ถ้าแค่ทำงานเหนื่อยขึ้นแล้วจะทำให้ส่วนรวมดีขึ้นก็ถือว่าเป็นเรื่องดีแต่ถ้าตอบแทนก็ควรจะได้ขึ้นด้วยละ
ด้านครอบครัว (Happy Family)	19. งานที่ท่านทำอยู่นั้นได้เบียดเบียนเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่านหรือไม่ ก็คิดว่าเบียดเบียนเพราะเราทำงานตกวันหนึ่ง 8-10 ชั่วโมงแล้วละ
	20. ท่านมีกิจกรรมอะไรในการใช้เวลาว่างของท่านกับครอบครัว การใช้เวลาส่วนตัวและการพักผ่อนในกิจกรรมที่ใช้กิจกรรมที่ใช้ในเวลาว่างก็คือพักผ่อนเที่ยว ซ้อมปิ้ง
ด้านสังคม (Happy Society)	21. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการมีกฎข้อบังคับในการทำงานร่วมกัน ก็คิดว่าการทำงานร่วมกันการมีกฎข้อบังคับและถือว่าเป็นสิ่งที่ดีอยู่แล้วเพราะทุกคนจะได้ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน
	22. การทำงานที่นี้นั้นสามารถทำให้ท่านนั้นรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานหรือไม่ ก็ถือว่ามั่นคงในระดับหนึ่ง แต่ก็อยากจะพัฒนาต่อก้าวหน้าต่อไป
	23. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ท่านมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม ก็เป็นเรื่องของสวัสดิการ
	24. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ส่วนรวมมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม ก็จะเป็นในเรื่องของทัศนคติของตัวบุคคลที่ทำให้องค์กรที่ทำให้ส่วนรวมมีความสุขมากขึ้นเพราะว่าถ้าคนมีทัศนคติที่ดีก็ทำให้การทำงานของส่วนรวมเนี่ยเป็นไปด้วยดีและเข้าใจกันมากขึ้น

วัตถุประสงค์	คำถาม
	25. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรหากจำเป็นต้องขอความช่วยเหลือจากคนอื่น ก็จะมีความรู้สึกเกรงใจนิดหน่อย
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	26. ท่านพัฒนาตัวเองเพื่อทำให้งานของท่านดีขึ้นอย่างไรบ้าง ก็พยายามศึกษาในงานของตัวเองให้เรารู้ชัดเจนให้เรามีความรู้มากขึ้น
	27. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการเจริญก้าวหน้าในอาชีพของท่าน กับองค์กร ก็ถ้างานที่เราทำมีความก้าวหน้าขึ้นก็จะทำให้เราอยู่ในองค์กรได้นานยิ่งขึ้น
	28. องค์กรที่ท่านอยู่นั้น ทำให้ท่านมีความพอใจที่จะทำงานในระยะยาว มากน้อยเพียงใด ก็ในระดับหนึ่งค่ะ
	29. ท่านคิดว่าองค์กรจะสามารถช่วยให้ตัวท่านพัฒนาเพิ่มมากยิ่งขึ้นไป กว่าเดิมได้อย่างไร ก็ทำให้เรามีความรับผิดชอบมากขึ้น มีความอดทนมากขึ้น
ด้านการเงิน (Happy Money)	30. ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับขนาดไหน มีความพึงพอใจในระดับหนึ่งแต่ก็ยังอยากได้มากขึ้น
	31. การใช้เงินของท่านในปัจจุบันนี้ มีผลกระทบต่อท่านขนาดไหน ถือว่ามีผลกระทบเพราะรายรับกับรายจ่ายไม่ค่อยจะเท่ากัน
	32. ค่าครองชีพในปัจจุบันของท่านกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความ สอดคล้องกันเพียงใด บางอย่างที่บอกก็ไม่ค่อยจะสอดคล้องเพราะรายรับเมื่อหักกับรายจ่ายจะ มีค่าใช้จ่ายสูงมากกว่ารายรับ
	33. องค์กรของท่านยังขาดสิ่งใดบ้างเพื่อทำให้ท่านมีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ถือว่าตอนนี้ก็ดีในระดับหนึ่งแล้ว
ด้านการทำงาน (Happy Work Life)	34. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ขนาดไหน ก็ถือว่ามีความสุขมีความสุขและถือว่าสภาพแวดล้อมดี
	35. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการดูแลท่านในปัจจุบัน องค์กรค่อนข้างจะดูแลพนักงานดี นายจ้างมีความใส่ใจในการเป็นอยู่ ของลูกจ้างระดับหนึ่ง
	36. งานที่ท่านทำในปัจจุบันกับค่าตอบแทนมีความสอดคล้องกันหรือไม่ ก็ไม่ค่อยจะสอดคล้องเท่าไร

วัตถุประสงค์	คำถาม
	37. นายจ้างเปิดรับฟังความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด ก็เปิดรับก็อยู่ในระดับปานกลาง
	38. ท่านมีความกล้าที่จะบอกกับนายจ้างของท่านในสิ่งที่ถูกต้องมากน้อย เพียงใด ก็ในระดับปานกลางก็คือถ้ามีปัญหาหรือว่ามีอะไรก็จะเข้าไปคุยกับ นายจ้างได้
	39. ท่านมีความภูมิใจในการทำงาน ณ ปัจจุบันขนาดไหน อยู่ในระดับปานกลาง

คนที่ 8 ฝ่ายจัดซื้อ

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านสุขภาพ (Happy Body)	1. - ท่านมีน้ำหนัก กิโลกรัม / - ส่วนสูง เซนติเมตร ตำแหน่งจัดซื้อครับ น้ำหนัก 85 กิโลกรัมส่วนสูง 175 เซนติเมตร
	2. ปกติท่านรับประทานอาหารเช้าหรือไม่ และรับประทานอาหารที่ใด ทานที่ทำงานครับ ไปกินที่ทำงานครับ
	3. ท่านได้ออกกำลังกายมากน้อยเพียงใดต่อสัปดาห์ และประเภทที่ออกกำลังกาย ก็น้อยมากแทบจะไม่ค่อยได้ออกประมาณ 1-2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
	4. ท่านมีการสังสรรค์ บ่อยแค่ไหน/สัปดาห์ การสังสรรค์บ่อยมากแค่ไหนก็ประมาณ 2-3 ครั้งต่อสัปดาห์ครับ
	5. ณ ปัจจุบัน ท่านมีความคิดเห็นต่อสุขภาพของตนเช่นไร ก็โอเคครับ ไม่ค่อยมีโรคภัยไข้เจ็บ
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	6. ในวันหยุดของท่านได้ใช้เวลากับการพักผ่อนประเภทใด และใช้เวลา เฉลี่ยประมาณเท่าไร ส่วนใหญ่ก็นอนครับ แล้วก็จะออกไปเที่ยวเดินซื้อของอะไรประมาณนั้นครับ
	7. ท่านใช้เวลาในการนอนมากน้อยเพียงใดในแต่ละวัน ใช้ระยะเวลาในการนอนประมาณ 7-8 ชั่วโมง
	8. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันนี้มีภาวะความกดดันขนาดไหน และ มากน้อยเพียงใด ก็แล้วแต่ว่างานครับก็มีความกดดันมากขึ้นอยู่กับงาน แต่ก็ผ่านไป ด้วยดีนะครับ

วัตถุประสงค์	คำถาม
	9. ท่านมีวิธีที่สามารถจะจัดการกับปัญหาที่พบเจอได้อย่างไร ก็จะดูเป็นยังไงนะครับก็ต้องดูสาเหตุในการผิดพลาดของแต่ละงานว่า มันเป็นยังไง แล้วค่อยแก้ไขปัญหา ทุกปัญหามีทางออก
	10. ท่านมีวิธีผ่อนคลายจากความเครียดอย่างไร จะดูหนังฟังเพลง เดินเที่ยว
ด้านน้ำใจ (Happy Heart)	11. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับผู้ร่วมงานของท่านขนาดไหน และมีความ คิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนร่วมงาน ก็ผูกพันเหมือนครอบครัวคนหนึ่งนะครับ เพื่อนร่วมงานบางคนก็โอเคนะ ครับ แต่ละคนก็รับผิดชอบหน้าที่ของตัวเองได้ดี
	12. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการที่ต้องทำงานเป็นทีม ก็รู้สึกดีนะครับเพราะการทำงานเป็นทีมเนี่ยมันก็ดีกว่าทำคนเดียวอยู่ แล้วครับ
	13. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ ก็ ok ครับองค์กรที่อยู่กับสภาพแวดล้อมดีนะครับ เพื่อนร่วมงานทุกคน ก็ช่วยกันทำงาน
	14. ในการทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับเพื่อ ร่วมงานหรือไม่ มีการประชุมครับเราก็ต้องฟังความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานด้วยนะ ครับ
	15. ท่านมองว่าตัวเองเป็นชิ้นส่วนใดขององค์กร คิดว่าเป็นส่วนขาครับ จะต้องเดินก้าวไปต่อข้างหน้าครับ ที่เดิน ต่อไปเรื่อยๆ
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	16. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านมีความคิด เห็นเช่นไร แน่นอนเลยถ้ามีข้อผิดพลาดก็ต้องแสดงให้เห็นคำแนะนำชี้แนะนะครับ ให้ คำปรึกษาแล้วก็ให้ปรับปรุง
	17. ท่านมีวิธีรับมืออย่างไรกับการทำงานผิดพลาดของตน ก็ต้องตกเตือนหน่อยครับ แล้วก็บอกเขาถึงจุดที่ต้องแก้ไขแล้วก็พยายาม ให้เขาพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์	คำถาม
	<p>18. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการยอมทำงานเหนื่อยขึ้นกว่าเดิมเพื่อส่วนรวม</p> <p>ถ้าเหนื่อยขึ้นกว่าเดิมแล้วทำให้ส่วนรวมดีขึ้นและมีค่าตอบแทนดีขึ้นก็จะยอมเหนื่อยขึ้นนะครับ</p>
<p>ด้านครอบครัว (Happy Family)</p>	<p>19. งานที่ท่านทำอยู่นั้นได้เบียดเบียนเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่านหรือไม่</p> <p>มันก็มีบ้างนะครับ เพราะว่าทำงานวันหนึ่งนะโดยเฉลี่ย 8 ชั่วโมงแต่บางทีที่อาจต้องทำเยอะในวันนั้น มันก็อาจจะทำให้เราขาดอิสรภาพในการใช้ชีวิตส่วนตัวในชีวิตประจำวัน</p> <p>20. ท่านมีกิจกรรมอะไรในการใช้เวลาว่างของท่านกับครอบครัว</p> <p>ก็หาของอร่อยกินครับถือว่าเป็นการพักผ่อนในตัว</p>
<p>ด้านสังคม (Happy Society)</p>	<p>21. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการมีกฎข้อบังคับในการทำงานร่วมกัน</p> <p>มันก็เป็นที่ยอมรับนะครับเป็นกฎระเบียบขององค์กรที่จะต้องปฏิบัติร่วมกัน มันก็จะทำให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุขนะครับ</p> <p>22. การทำงานที่นี้นั้นสามารถทำให้ท่านนั้นรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานหรือไม่</p> <p>ก็ยังไม่ได้ถึงขนาดนั้นนะครับว่าจะมั่นคงในชีวิตในการทำงานนะครับ แต่ที่ตอนนี้ปัจจุบันก็โอเคอยู่ครับ</p> <p>23. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ท่านมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม</p> <p>เออถ้ามีโบนัสหรือเงินเดือนเพิ่มขึ้นนี้ก็คิดว่าน่าจะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรทุกคนมีความสุขมากกว่าเดิม</p> <p>24. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ส่วนรวมมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม</p> <p>อันนี้ก็น่าจะเป็นทัศนคติหรือความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน</p> <p>25. ท่านมีความรู้สึกละอายใจอย่างไรหากจำเป็นต้องขอความช่วยเหลือจากคนอื่น</p> <p>เราก็เกรงใจนะครับแต่ถ้าเป็นสิ่งที่จะต้องขอความช่วยเหลือ มันก็ต้องเป็นสิ่งที่ควรทำนะครับ มันขึ้นอยู่กับน้ำใจด้วยในแต่ละบุคคล</p>

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	26. ท่านพัฒนาตัวเองเพื่อทำให้งานของท่านดีขึ้นอย่างไรบ้าง ก็ต้องหมั่นศึกษาหาข้อพิพาทแล้วก็นำกลับมาแก้ไขให้สมบูรณ์
	27. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการเจริญก้าวหน้าในอาชีพของท่าน กับองค์กร ถ้างานที่ท่านมีความก้าวหน้าขึ้นนะครับมันก็จะทำให้บุคลากรทุกคน อยากอยู่ในองค์กรนั้นๆ ไม่ต้องปรับเปลี่ยนงานบ่อยๆ
	28. องค์กรที่ท่านอยู่นั้น ทำให้ท่านมีความพอใจที่จะทำงานในระยะยาว มากน้อยเพียงใด อันนี้คิดว่าก็ให้ระดับปานกลางละกันนะครับ
	29. ท่านคิดว่าองค์กรจะสามารถช่วยให้ตัวท่านพัฒนาเพิ่มมากยิ่งขึ้นไป กว่าเดิมได้อย่างไร ก็ทำให้เรามีความรับผิดชอบมากขึ้น มีความอดทนนะครับเป็นผู้ใหญ่ มากขึ้น
ด้านการเงิน (Happy Money)	30. ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับขนาดไหน โอเคนะครับอยู่ในระดับหนึ่งนะครับ
	31. การใช้เงินของท่านในปัจจุบันนั้น มีผลกระทบต่อท่านขนาดไหน มีผลกระทบค่อนข้างมากนะครับบางเดือนก็แทบจะเย็นนะครับ
	32. ค่าครองชีพในปัจจุบันของท่านกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความ สอดคล้องกันเพียงใด บางทีก็ไม่ค่อยมีความสอดคล้องกันนะครับ บางทีรายได้ไม่ค่อยค่าใช้จ่ายสูง
	33. องค์กรของท่านยังขาดสิ่งใดบ้างเพื่อให้ท่านมีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ก็ถือว่าแทบสมบูรณ์ในระดับหนึ่งขององค์กร
ด้านการทำงาน (Happy Work Life)	34. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ขนาดไหน ก็สบายดีนะครับ
	35. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการดูแลท่านในปัจจุบัน ก็อยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างจะดีนะครับ
	36. งานที่ท่านทำในปัจจุบันกับค่าตอบแทนมีความสอดคล้องกัน หรือไม่ บางทีก็ไม่สอดคล้องกันเลยนะครับ

วัตถุประสงค์	คำถาม
	37. นายจ้างเปิดรับฟังความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด OK นะครับไม่มีปัญหาอะไร
	38. ท่านมีความกล้าที่จะบอกกับนายจ้างของท่านในสิ่งที่ถูกต้องมากน้อยเพียงใด ในสิ่งที่เราคิดว่าไม่ถูกต้องเราก็มีความกล้าที่จะไปบอกให้ทราบครับ
	39. ท่านมีความภูมิใจในการทำงาน ณ ปัจจุบันขนาดไหน กลางๆ ครับ

คนที่ 9 หัวหน้าช่าง

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านสุขภาพ (Happy Body)	1. - ท่านมีน้ำหนัก กิโลกรัม / - ส่วนสูง เซนติเมตร สวัสดีครับผม เป็นหัวหน้าช่างครับ 75 กิโลกรัมครับสูง 185 ครับ
	2. ปกติท่านรับประทานอาหารเช้าหรือไม่ และรับประทานอาหารที่ใด ทานครับทานอาหารเช้าทุกวันครับก็ที่บ้านนะครับเตรียมอาหารเข้าบ้าน
	3. ท่านได้ออกกำลังกายมากน้อยเพียงใดต่อสัปดาห์ และประเภทที่ออกกำลังกาย ก็สัปดาห์หนึ่งถ้าว่างก็จะพยายามออกให้มากที่สุดนะครับ 2 วัน 3 วันต่อสัปดาห์หรือบางทีก็ 4 วัน 5 วันไม่แน่ครับ ส่วนมากก็จะเป็นเดินบ้าง ปั่นจักรยานบ้างแล้วแต่
	4. ท่านมีการสังสรรค์ บ่อยแค่ไหน/สัปดาห์ การสังสรรค์ก็ผมมีอยู่เรื่อยๆ ก็มียุ่มนั่นน่าจะ 2 ถึง 3 ครั้งครับ
	5. ณ ปัจจุบัน ท่านมีความคิดเห็นต่อสุขภาพของตนเช่นไร สุขภาพผมว่ามันเป็นเรื่องที่เราต้องดูแลครับอายุมากขึ้นเนี่ยมันก็ต้องดูแลสุขภาพครับ
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	6. ในวันหยุดของท่านได้ใช้เวลากับการพักผ่อนประเภทใด และใช้เวลาเฉลี่ยประมาณเท่าไร จะพักผ่อน นอนดูหนัง เล่นเน็ตบ้าง ประมาณ 4ถึง6 ชั่วโมงครับ
	7. ท่านใช้เวลาในการนอนมากน้อยเพียงใดในแต่ละวัน วันหนึ่งก็ประมาณ 7ถึง8 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์	คำถาม
	8. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันนี้มีภาวะความกดดันขนาดไหน และมากน้อยเพียงใด ไม่เท่าไร นอกจากจะเจองานยากยาก บางทีก็มันก็เครียดบ้าง
	9. ท่านมีวิธีที่สามารถจะจัดการกับปัญหาที่พบเจอได้อย่างไร ต้องหมั่นศึกษาครับต้องหมั่นศึกษาคือเราถือว่างานนั้นคือเรื่องหนึ่งที่เรจะต้องศึกษา เพราะว่าอุปสรรคมันจะมีไม่เหมือนกันแต่ละวัน และปัญหาที่เกิดขึ้นในวันจะมีไม่เหมือนกันเราก็ต้องพยายามศึกษาไปเรื่อยๆ ครับ
	10. ท่านมีวิธีผ่อนคลายจากความเครียดอย่างไร พักผ่อนผมนี่นอนซะส่วนใหญ่ อาจมีร้องเพลงบ้างครับ
ด้านน้ำใจ (Happy Heart)	11. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับผู้ร่วมงานของท่านขนาดไหน และมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนร่วมงาน ผมว่าเพื่อนร่วมงานก็เป็นเรื่องหนึ่งนะครับที่เราควรจะต้องต้องดูแลกันนะ เราอยู่กันเหมือนคนในครอบครัวมีอะไรก็พูดบอกกันได้ครับ
	12. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการที่ต้องทำงานเป็นทีม ปกติแล้วก็ต้องทำงานเป็นทีมอยู่แล้ว เราไม่สามารถทำอะไรด้วยตัวคนเดียวได้นะ เพราะว่าต่างคนต่างทำงานในหน้าที่ของตัวเองนะครับ คนเรามันจะมีความเก่งไม่เหมือนกันครับ เพราะงั้นทุกคนช่วยกันทำงานงานก็จะออกมาดี
	13. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ ผมว่าก็ดีอะครับ
	14. ในการทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับเพื่อนร่วมงานหรือไม่ งานของเรามันก็เหมือนกับการแลกเปลี่ยนเพราะว่ามันมีคนที่มีความรู้ที่ต่างกันไปและคนที่มาอยู่ไม่เท่าเทียมกัน เด็กๆ ก็จะศึกษาในบางเรื่องผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่ก็จะไปศึกษาไปในบางเรื่องของเด็กครับ ผมว่าเราก็แลกเปลี่ยนความรู้กันอยู่แล้วครับ

วัตถุประสงค์	คำถาม
	<p>15. ท่านมองว่าตัวเองเป็นชิ้นส่วนใดขององค์กร ผมว่าเราน่าจะเป็นเหมือนแขนขาขององค์กร เพราะเราไม่ค่อยได้ คิดนะครับ เรามีหน้าที่ปฏิบัติ เราก็คือเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยกันเดิน ช่วยกันหาเงินให้องค์กรเดินไปข้างหน้าครับ</p>
<p>ด้านคุณธรรม (Happy Soul)</p>	<p>16. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านมี ความคิดเห็นเช่นไร ผมว่าเราก็คือต้องช่วยกันดูนะครับ ให้อึดแล้วก็โอเค แต่ผิดแล้วก็ถือว่า มันเป็นครู แต่วันหลังต้องไม่ผิดอีกนะครับ คือต้องพยายามทำงาน ให้ละเอียดต้องดูแลกันนะ หมั่นตรวจสอบให้ดีขึ้น มันต้องไม่ผิด นะครับแต่ว่าแต่บางครั้งจริงๆ มันก็สุดวิสัยมันก็มีผิดได้บ้างแต่ว่า เราก็คือว่าให้ความผิดพลาดนั้นถือเป็นบทเรียนที่เราจะต้องออกมา แก้ไขในวันหลังต้องไม่ผิดอีก</p> <p>17. ท่านมีวิธีรับมืออย่างไรกับการทำงานผิดพลาดของตน คล้ายๆ กับประเด็นที่แล้วคือทำผิดแล้วเนี่ยคงต้องย้อนกลับไปดูว่า มันผิดเพราะอะไร มันผิดเพราะอะไร มันมีปัญหาอะไรในวันหลัง เราจะได้ไม่ทำอย่างนั้นครับ</p> <p>18. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการยอมทำงานเหนื่อยขึ้นกว่าเดิม เพื่อส่วนรวม บางครั้งเนี่ยมันเพื่อองค์กร ถ้าจะให้งานมันเดินไปข้างหน้าให้ องค์กรมันก้าวหน้าไปบางครั้งเราก็คือต้องยอมเหนื่อยนะครับ</p>
<p>ด้านครอบครัว (Happy Family)</p>	<p>19. งานที่ท่านทำอยู่นั้นได้เบียดเบียนเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว ของท่านหรือไม่ ผมว่าจริงๆ แล้วงานคือคนเรานั้นไม่สามารถที่จะแยกเรื่องงานกับ เรื่องส่วนตัวไปได้อย่างเด็ดขาด มันก็มีบ้างล่ะครับว่าไอ้เรื่องของ งานเนี่ยบางครั้งมันก็ไปพัวพันกับเรื่องชีวิต กลับไปถึงบ้านแล้ว บางทียังคิดเรื่องงานอยู่เนี่ย มันก็คงมีอยู่บ้างล่ะครับ</p> <p>20. ท่านมีกิจกรรมอะไรในใช้เวลาว่างของท่านกับครอบครัว ออกกำลังกายบ้างพักผ่อนบ้างครับ</p>

วัตถุประสงค์	คำถาม
<p>ด้านสังคม (Happy Society)</p>	<p>21. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการมีกฎข้อบังคับในการทำงานร่วมกัน</p> <p>กฎข้อบังคับในการทำงานร่วมกันในสังคมหมู่่มากผมว่าที่ไหนที่มันมีคนมากกว่า 2 คนขึ้นไปแล้วมันต้องมีกติกา มันต้องมีระเบียบ เพราะไม่งั้นเราไม่สามารถที่จะไปเอาเอาออกเอาใจหรือทำให้ทุกคนทำงานหรืออยู่ในกติกาเดียวกันได้มันต้องมีมีกติกาบังคับเพราะไม่งั้นอยู่ที่ไหนทำไมไม่มีกติกานี้มันแยครับ</p>
	<p>22. การทำงานที่นั่นสามารถทำให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานหรือไม่</p> <p>ผมก็ว่าอยู่ในระดับหนึ่งนะครับ ผมว่ากลางๆ</p>
	<p>23. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ท่านมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม</p> <p>ผมว่าองค์กรจะให้เรามีความสุขได้ด้วยด้วยกันมันต้องอยู่ด้วยกันได้ เจ้าหน้าที่ทุกคนที่ทำงานอยู่ร่วมกันเนี่ยมันต้องเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มันต้องพูดต้องคุยต้องคุยกันได้ครับมันถึงจะอยู่ด้วยกันได้</p>
	<p>24. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ส่วนรวมมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม</p> <p>ผมว่าเล่นก็อยู่ในเกณฑ์หนึ่ง เกณฑ์ที่ถ้าจะต้องการให้มันดีไปกว่านี้เนี่ยมันก็ต้องมีสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น มีทุกอย่างที่มันเป็นสวัสดิการของพนักงานและถ้ามันมีเพิ่มขึ้นมากๆ เนี่ยมันก็ดีกับตัวพนักงาน</p>
	<p>25. ท่านมีความรู้สึกรู้สึกอย่างไรหากจำเป็นต้องขอความช่วยเหลือจากคนอื่น</p> <p>บางทีจำเป็นจะต้องขอความช่วยเหลือจากคนอื่นมันต้องเกรงใจครับ แต่ว่าบางครั้งมันก็พอจำเป็น</p>

วัตถุประสงค์	คำถาม
<p>ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)</p>	<p>26. ท่านพัฒนาตัวเองเพื่อทำให้งานของท่านดีขึ้นอย่างไรบ้าง พยายามศึกษาในสิ่งที่เราไม่รู้ในโลกสมัยใหม่มันเทคโนโลยีมัน เปลี่ยนไป เพราะงั้นมันก็ต้องศึกษาอยู่เรื่อยๆ ครับ</p>
	<p>27. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการเจริญก้าวหน้าในอาชีพของ ท่านกับองค์กร องค์กรเรามันไม่ใหญ่ครับ มันก็ต้องค่อยเป็นค่อยไป เพราะถืออยู่ได้ ในระดับกลางๆ ครับ</p>
	<p>28. องค์กรที่ท่านอยู่นั้น ทำให้ท่านมีความพอใจที่จะทำงานใน ระยะยาวมากน้อยเพียงใด ผมว่ามันก็อยู่ได้นะครับ ถ้าเราอยู่ไปนานๆ เนี่ยมันก็ไม่แน่ว่าจะมี ปัญหาอะไร</p>
	<p>29. ท่านคิดว่าองค์กรจะสามารถช่วยให้ตัวท่านพัฒนาเพิ่มมาก ยิ่งขึ้นไปกว่าเดิมได้อย่างไร องค์กรจะช่วยให้เราพัฒนาผมว่ามันเป็นไปได้ทั้งนั้นแหละครับ เพราะว่าบางคนไม่รู้อยากจะรู้เนี่ยขอถ้าแก่ไปเรียนเขาก็ส่งไป ฝึกอบรมและตัวเราก็ต้องพยายามด้วยครับต้องพยายามฝึกฝน ตัวเองต้องพยายามศึกษาหาความรู้และถ้ามันไม่มีในองค์กรเราก็ ต้องพยายามขวนขวายออกไปหา ผมว่าองค์กรก็สนับสนุนนะครับ</p>
<p>ด้านการเงิน (Happy Money)</p>	<p>30. ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับขนาดไหน อยู่ในระดับหนึ่งครับ</p>
	<p>31. การใช้เงินของท่านในปัจจุบันนั้น มีผลกระทบต่อท่านขนาดไหน ปัจจุบันนี้ผมว่าถ้าเอาในองค์กรมนี้รายได้กับรายจ่ายเนี่ยมันไม่หนักกัน เพราะงั้นเหมือนโอกาสของคนไทยที่จะเก็บตังค์เนี่ยมันไม่ค่อยมีครับ ค่าใช้จ่ายกับค่าครองชีพมันสูงขึ้นเลยเรื่อยๆ แต่เงินเดือนมันไม่สูง ตามครับ</p>
	<p>32. ค่าครองชีพในปัจจุบันของท่านกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความ สอดคล้องกันเพียงใด ถ้าตอนนี้เนี่ยผมว่ามันพออยู่ได้ครับ</p>

วัตถุประสงค์	คำถาม
	33. องค์กรของท่านยังขาดสิ่งใดบ้างเพื่อให้ท่านมีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ผมว่าเราก็มีสวัสดิการในระดับหนึ่ง แต่ว่าถ้าเพิ่มให้ได้มากกว่านี้ มันน่าจะดีกว่านี้
ด้านการทำงาน (Happy Work Life)	34. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ขนาดไหน ตอนนี้ผมว่ากลางๆ ครับ
	35. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการดูแลท่านในปัจจุบัน ก็ดีครับ
	36. งานที่ท่านทำในปัจจุบันกับค่าตอบแทนมีความสอดคล้องกัน หรือไม่ ok ครับอยู่ในระดับกลางๆ
	37. นายจ้างเปิดรับฟังความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด ผมก็ดีนะครับ ตัวเล้าแก่หรือผู้บริหารก็พยายามฟังความคิดเห็น ของลูกน้อง แล้วก็ผู้บริหารก็ลงมาลูกคดียุ่กับลูกน้องมันทำให้ ข้อขัดแย้งและความแตกต่างของตัวบุคคลมันไม่ค่อยห่างกัน
	38. ท่านมีความกล้าที่จะบอกกับนายจ้างของท่านในสิ่งที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด กับมันก็อยู่ในระดับหนึ่งครับไม่ใช่ทุ่เรื่อง
	39. ท่านมีความภูมิใจในการทำงาน ณ ปัจจุบันขนาดไหน ก็ภูมิใจในระดับหนึ่งอะครับ ขอขอบคุณครับ

คนที่ 10 ผู้ช่วยช่าง

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านสุขภาพ (Happy Body)	1. - ท่านมีน้ำหนัก กิโลกรัม / - ส่วนสูง เซนติเมตร สวัสดิ์ครับ เป็นผู้ช่วยช่างครับ น้ำหนัก 85 กิโลกรัม สูง 165 เซนติเมตร
	2. ปกติท่านรับประทานมือเช้าหรือไม่ และรับประทานที่ใด ที่ร้าน
	3. ท่านได้ออกกำลังกายมากน้อยเพียงใดต่อสัปดาห์ และประเภทที่ ออกกำลังกาย 2-3 วันต่อสัปดาห์

วัตถุประสงค์	คำถาม
	4. ท่านมีการสังสรรค์ บ่อยแค่ไหน/สัปดาห์ 2 ครั้งต่อสัปดาห์
	5. ณ ปัจจุบัน ท่านมีความคิดเห็นต่อสุขภาพของตนเช่นไร รู้สึกปกติดี
ด้านการผ่อนคลาย (Happy Relax)	6. ในวันหยุดของท่านได้ใช้เวลากับการพักผ่อนประเภทใด และใช้เวลาเฉลี่ยประมาณเท่าไร ทำอะไรเรื่อยเปื่อยไป 12 ชั่วโมงโดยประมาณ
	7. ท่านใช้เวลาในการนอนมากน้อยเพียงใดในแต่ละวัน 8 ชั่วโมง
	8. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันนั้นมีภาวะความกดดันขนาดไหน และมากน้อยเพียงใด ไม่มีครับ
	9. ท่านมีวิธีที่สามารถจะจัดการกับปัญหาที่พบเจอได้อย่างไร เข้าไปคุยให้รู้เรื่อง
	10. ท่านมีวิธีผ่อนคลายจากความเครียดอย่างไร เล่นเกมครับ
ด้านน้ำใจ (Happy Heart)	11. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับผู้ร่วมงานของท่านขนาดไหน และมีความคิดเห็นอย่างไรกับเพื่อนร่วมงาน รู้สึกดีครับ
	12. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการที่ต้องทำงานเป็นทีม ก็รู้สึกดีครับ
	13. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ ดีมาก ๆ เลยครับ
	14. ในการทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับเพื่อนร่วมงานหรือไม่ ก็มีการพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กันครับ
	15. ท่านมองว่าตัวเองเป็นส่วนใดขององค์กร ข้างหลังครับ

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านคุณธรรม (Happy Soul)	16. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นเช่นไร ก็จะให้โอกาสเค้าได้แก้ไขปัญหาคับ
	17. ท่านมีวิธีรับมืออย่างไรกับการทำงานผิดพลาดของตน ก็จะปรับปรุงตัวใหม่ให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมคับ
	18. ท่านมีความคิดเห็นเช่นไรกับการยอมทำงานเหนื่อยขึ้นกว่าเดิมเพื่อส่วนรวม ก็ช่วยๆ กันไปคับ ทุกคนก็มีความสุข
ด้านครอบครัว (Happy Family)	19. งานที่ท่านทำอยู่นั้นได้เบียดเบียนเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่านหรือไม่ ไม่เบียดเบียนคับ
	20. ท่านมีกิจกรรมอะไรในเวลารว่างของท่านกับครอบครัว เล่นเกมคับ
ด้านสังคม (Happy Society)	21. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการมีกฎข้อบังคับในการทำงานร่วมกัน รู้สึกดีมากคับ
	22. การทำงานที่นี้นั้นสามารถทำให้ท่านนั้นรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานหรือไม่ มั่นคง
	23. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ท่านมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม ไม่ต้องปรับเปลี่ยนอะไรคับ ปัจจุบันดีอยู่แล้ว
	24. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ควรจะปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ส่วนรวมมีความสุขมากขึ้นกว่าเดิม ไม่ต้องปรับเปลี่ยนอะไรคับ
	25. ท่านมีความรู้สึกละอายใจอย่างไรหากจำเป็นต้องขอความช่วยเหลือจากคนอื่น ก็จะไม่รีรอที่จะขอความช่วยเหลือคับ

วัตถุประสงค์	คำถาม
ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)	26. ท่านพัฒนาตัวเองเพื่อทำให้งานของท่านดีขึ้นอย่างไรบ้าง ก็ดูก่อนว่าเป็นอย่างไรครับ หากเป็นเรื่องที่ยังไม่รู้ก็จะไปศึกษา ข้อมูลมาเพิ่มเติม
	27. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการเจริญก้าวหน้าในอาชีพของท่านกับองค์กร รู้สึกดีมาก ๆ ครับ เพราะมีเงินเดือนเพิ่มและมีโบนัสให้
	28. องค์กรที่ท่านอยู่นั้น ทำให้ท่านมีความพอใจที่จะทำงานในระยะยาวมากน้อยเพียงใด ผมมีความรู้สึกที่สามารถทำงานที่นี่ได้ยาวๆ ครับ
	29. ท่านคิดว่าองค์กรจะสามารถช่วยให้ตัวท่านพัฒนาเพิ่มมากขึ้นไปกว่าเดิมได้อย่างไร ก็น่าจะได้ครับ แต่ต้องดูอีกทีว่าเป็นแนวทางใด
ด้านการเงิน (Happy Money)	30. ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับขนาดไหน มีความรู้สึกว่ามีค่าตอบแทนที่ได้มาก ๆ ครับ
	31. การใช้เงินของท่านในปัจจุบันนั้น มีผลกระทบต่อท่านขนาดไหน ก็ไม่มีนะครับ ยังสามารถใช้เงินที่มีอยู่ได้อย่างสบายๆ ไม่ได้เดือดร้อน
	32. ค่าครองชีพในปัจจุบันของท่านกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสอดคล้องกันเพียงใด สอดคล้องครับ
	33. องค์กรของท่านยังขาดสิ่งใดบ้างเพื่อทำให้ท่านมีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น อยากจะได้มอเตอร์ไซด์ครับ จะได้ใช้ในการเดินทางมาทำงานได้
ด้านการทำงาน (Happy Work Life)	34. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ขนาดไหน ดีมาก ๆ ครับ มีความรู้สึกว่าเป็นสุขกับการทำงานที่นี่
	35. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการดูแลท่านในปัจจุบัน ที่นี่ดูแลผมดีครับ
	36. งานที่ท่านทำในปัจจุบันกับค่าตอบแทนมีความสอดคล้องกันหรือไม่ มีความสอดคล้องครับ

วัตถุประสงค์	คำถาม
	37. นายจ้างเปิดรับฟังความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด รับฟังครับ มีอะไรก็สามารถปรึกษาได้
	38. ท่านมีความกล้าที่จะบอกกับนายจ้างของท่านในสิ่งที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด ถ้าถูกต้องก็ว่าไปตามถูก ถ้าผิดก็ว่าไปตามผิด กล้าที่จะคุยครับ
	39. ท่านมีความภูมิใจในการทำงาน ณ ปัจจุบันขนาดไหน มีความภูมิใจกับงานที่ทำเยอะมากๆ ครับ

