

กรณีศึกษา ความผูกพันกับองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานประจำ  
บริษัทฯแห่งหนึ่ง



ณัฐชา จันทานานนท์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

กรณีศึกษาความผูกพันกับองค์กรและความสุขในการทำงาน  
ของพนักงานประจำบริษัทฯ แห่งหนึ่ง

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2566

NATANT

นางสาวณัฐชา จันทานานนท์  
ผู้วิจัย

Suk Suk

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

Kumpi

รองศาสตราจารย์กัญญาภัคส์ ปันจยีสี่,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

Victoria Poomam

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์จากหลายส่วน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภกรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว ที่กรุณาให้ความรู้ชี้แนะคำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่อง จนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ และบุคลากรท่านอื่นๆ ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่าน ที่กรุณาถ่ายทอดความรู้ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษา ณ สถานที่แห่งนี้

ขอขอบคุณ ผู้เข้าร่วมงานวิจัยทั้ง 30 ท่านที่เป็นพนักงานประจำบริษัทฯ แห่งหนึ่งที่สละเวลาในการเข้าร่วมการสัมภาษณ์ และให้เกียรติร่วมเป็นส่วนหนึ่งในงานวิจัย ซึ่งงานวิจัยนี้จะสำเร็จไม่ได้เลย หากขาดข้อมูลจากทุกท่านที่ยินดีให้เก็บข้อมูล

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมสาขาการจัดการ รุ่น 24C วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่าน สำหรับคำแนะนำ การตรวจทาน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ เพื่อให้งานวิจัยนี้สมบูรณ์

ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความสำนึกในพระคุณของบิดา มารดา ญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท รวมถึงหัวหน้างาน ที่ช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ อำนวยความสะดวกในทุกด้านที่สนับสนุนให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ณัฐชา จันทานานนท์

กรณีศึกษา กรณีศึกษาความผูกพันกับองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานประจำบริษัทยา  
แห่งหนึ่ง

A CASE STUDY OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND WORK HAPPINESS OF  
EMPLOYEES IN A PHARMACEUTICAL COMPANY.

ณัฐชา จันทานานนท์ 6450354

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภกริช สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds.,  
รองศาสตราจารย์กัญญาภัสส์ ปันจยีสี่, Ph.D., สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล, Ph.D.

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันกับองค์กรและความสุขในการทำงาน  
ของพนักงานประจำบริษัทยาแห่งหนึ่ง ใช้รูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในกลุ่ม  
ตัวอย่าง คือ พนักงานประจำชาวไทยที่ทำงานในบริษัทยาแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร  
ทั้งหมดเป็นพนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้ว จำนวน 30 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก  
ทำการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยนำเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง “Happinometer” ซึ่ง  
พัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มาประยุกต์ใช้ในการตั้งคำถาม ซึ่งทาง  
ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสอดคล้อง  
กัน หากองค์กรให้ความสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน ก็จะส่งผลให้  
พนักงานมีความผูกพันในงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน / ความผูกพันกับองค์กร / บริษัทยา

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
สารบัญตาราง	จ
<b>บทที่ 1    บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ที่มาและความสัมพันธ์	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	2
1.3 คำถามงานวิจัย	2
1.4 ขอบเขตการวิจัย	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
<b>บทที่ 2    แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>5</b>
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	7
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
2.4 ผลการทบทวนวรรณกรรมที่มีต่องานวิจัยนี้	38
<b>บทที่ 3    วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>39</b>
3.1 วิธีการวิจัย	39
3.2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	40
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	45
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและแปรผลข้อมูล	46

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4 ผลการวิจัย</b>	<b>47</b>
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล	47
4.2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลเชิงทัศนคติต่อความสุขในที่ทำงาน	52
4.3 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลเชิงทัศนคติต่อความผูกพันกับองค์กร	86
<b>บทที่ 5 อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ</b>	<b>96</b>
5.1 การอภิปรายผล	96
5.2 ข้อเสนอแนะ	100
5.3 ข้อจำกัดงานวิจัย	101
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>102</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>108</b>
ภาคผนวก ก เอกสารรับรองโครงการวิจัย	109
ภาคผนวก ข สำเนาใบรับรองการผ่านการอบรม CITI Program	110
ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบการคัดลอกบทความวิชาการ TURNITIN	111
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>112</b>

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.1.1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ให้สัมภาษณ์ในบริษัทฯ แห่งหนึ่ง จำนวน 30 คน	47
4.1.2 ข้อมูลทั่วไปของประชากรในบริษัทฯ แห่งหนึ่ง จำนวน 30 คน	50
4.2.1.1 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) คำถาม: โดยปกติท่านทานอาหารเช้าหรือไม่ และรับประทานที่ใด	53
4.2.1.2 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) คำถาม: ปัจจุบันท่านออกกำลังกายประเภทใด และมากน้อยเพียงใดต่อสัปดาห์	54
4.2.2.1 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) คำถาม: งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความกดดันมากน้อยเพียงใด	55
4.2.2.2 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) คำถาม: ท่านใช้เวลาอนมากน้อยเพียงใดในแต่ละวัน	56
4.2.2.3 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) คำถาม: ปกติท่านมีวิธีจัดการกับปัญหาหรือความเครียดที่พบเจออย่างไร	57
4.2.3.1 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart) คำถาม: ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการที่ต้องทำงานเป็นทีม	58
4.2.3.2 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart) คำถาม: ในการทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานหรือไม่	59
4.2.3.2 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart) คำถาม: ท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นอย่างไร ๑	60
4.2.4.1 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) คำถาม : ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด	61
4.2.4.2 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) คำถาม : ท่านมีวิธีรับมือในการทำงานผิดพลาดอย่างไร	62
4.2.4.3 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) คำถาม : หากท่านอยู่ในสถานการณ์ที่มีความผิดพลาดเกิดขึ้น มีความรู้สึกอย่างไร	64

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.2.5.1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลมิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) คำถาม : ความสัมพันธ์ของท่านกับครอบครัวเป็นอย่างไร	65
4.2.5.2 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) คำถาม : ท่านรู้สึกว่าการครอบครัวมีความสุขหรือไม่ เมื่อท่านได้มาทำงานที่นี่	66
4.2.5.3 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) คำถาม : งานที่ทำอยู่รบกวนเวลาในการใช้ชีวิตของท่านกับครอบครัวหรือไม่	67
4.2.6.1 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านสังคมดี (Happy Society) คำถาม : ท่านมองว่าภาวะเบียด/ ขัดแย้งของบริษัทเป็นอย่างไร ๑	68
4.2.6.2 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านสังคมดี (Happy Society) คำถาม : สภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านเอื้อต่อการทำงานหรือไม่ อย่างไร	69
4.2.6.3 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านสังคมดี (Happy Society) คำถาม : ท่านมองว่าองค์กรควรปรับเปลี่ยนสิ่งใด๑	70
4.2.7.1 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) คำถาม : ท่านมีวิธีในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตทำงานอย่างไร	71
4.2.7.2 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) คำถาม : ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อความก้าวหน้า๑ กับองค์กร	73
4.2.7.3 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) คำถาม : ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม๑ เพื่อพัฒนาทักษะ ตนเองหรือไม่๑	74
4.2.8.1 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) คำถาม : ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับขนาดไหน	75
4.2.8.2 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) คำถาม : ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกันกับค่าครองชีพในปัจจุบันหรือไม่	76
4.2.8.3 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) คำถาม : สวัสดิการขององค์กรเป็นอย่างไรบ้าง	77



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.2.8.4 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) คำถาม : องค์กรของท่านยังขาดสวัสดิการใดบ้างที่ทำให้ชีวิตของท่านดีขึ้น	78
4.2.9.1 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านการงานดี (Happy Work Life) คำถาม : ท่านมีความพอใจที่จะทำงานในระยะยาวมากน้อยเพียงใด	79
4.2.9.2 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านการงานดี (Happy Work Life) คำถาม : ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับตัวเอง หรือไม่ อย่างไร	80
4.2.9.3 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านการงานดี (Happy Work Life) คำถาม : ท่านคิดว่างานของท่านมีความมั่นคงหรือไม่ อย่างไร	81
4.2.10.1 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านความผูกพัน(Engagement) คำถาม : ท่านได้รับการสนับสนุน พัฒนาคนในองค์กรตามต้องการมากน้อยเพียงใด	82
4.2.10.2 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านความผูกพัน(Engagement) คำถาม : ในช่วงปีที่ผ่านมา ท่านมีโอกาสดูได้เรียนรู้และเติบโตในการทำงานหรือไม่	82
4.2.11.1 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) คำถาม : ท่านมีเวลาในการดูแลตนเองหรือไม่ อย่างไร ๕	84
4.2.11.2 คำถามเกี่ยวกับมิติด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) คำถาม : ในวันหยุดหรือเวลาว่างท่านมีการพักผ่อนประเภทใด	85
4.3.1.1 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านการพูด (Say) คำถาม : ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	86
4.3.1.2 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านการพูด (Say) คำถาม : หากองค์กรมีตำแหน่งว่าง ท่านจะแนะนำมาทำงานที่นี่หรือไม่	87
4.3.1.3 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านการพูด (Say) คำถาม : ท่านจะปกป้ององค์กร หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม	88
4.3.2.1 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านการดำรงอยู่ (Stay) คำถาม : หากท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน	89

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.3.2.2 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านการดำรงอยู่ (Stay) คำถาม : ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรฯ	90
4.3.2.3 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านการดำรงอยู่ (Stay) คำถาม : ท่านอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรดีขึ้นฯ	91
4.3.3.1 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านการใช้ความพยายามเต็มความสามารถ (Strive) คำถาม : ในแต่ละวันท่านทำงานอย่างมีเป้าหมายอย่างไรบ้าง	92
4.3.3.2 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านการใช้ความพยายามเต็มความสามารถ (Strive) คำถาม : ท่านทุ่มเทความรู้ เพื่อจะดำเนินงานให้องค์กรบรรลุผลหรือไม่	94
4.3.3.3 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านการใช้ความพยายามเต็มความสามารถ (Strive) คำถาม : ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จฯ	95

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสัมพันธ์

จากการการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของโลก และมีผลกระทบโดยตรงต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการปฏิบัติตัวในชีวิตประจำวัน จึงทำให้การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันเผชิญอยู่ภายใต้สภาวะความกดดันทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ส่งผลให้องค์กรต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ผู้ประกอบการมีการปรับตัวในการประกอบธุรกิจ เพื่อให้อยู่รอดในสภาวะเศรษฐกิจดังกล่าว รวมไปถึงถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน (ชนวรรณ จำปา, 2563)

การบริหารคนเป็นสิ่งสำคัญของกระบวนการในองค์กร โดยพนักงานถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงในธุรกิจจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของพนักงานในองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่นำพาองค์กรรอดพ้นจากวิกฤติและมีความพร้อมในการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (Macey & Schneider, 2008)

บริษัทเป็นธุรกิจหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยและมีมูลค่าการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยมีขนาดตลาดใหญ่เป็นอันดับ 2 ของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Jitra Amornthum, 2564) ทั้งนี้อุตสาหกรรมยาของไทยสามารถสร้างรายได้จากการส่งออกให้กับประเทศ มีตลาดส่งออกหลักคือประเทศในภูมิภาคอาเซียน โดยการขยายตัวของอุตสาหกรรมยาของไทยสามารถสะท้อนถึงขีดความสามารถในการแข่งขัน (วิจัยกรุงศรี, 2564) แต่จากสภาวะเศรษฐกิจดังกล่าวทำให้บริษัทฯ ประสบปัญหาเช่นเดียวกันกับองค์กรอื่น ๆ และพยายามปรับตัวในการประกอบธุรกิจ มีการค้นหาแนวทางการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้ และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด รวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้นักพลเกิดความพึงพอใจและพัฒนาเป็นความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน เพื่อส่งเสริมคุณภาพในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานหรือทำหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร นอกจากนี้ความผูกพัน

ต่อองค์กรยังเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรยังช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ และดำรงซึ่งการรักษาบุคลากรหรือพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อลดความเสี่ยงความเสี่ยงเปรียบทางธุรกิจได้ (ฝ่ายแผนงานและพัฒนาระบบกองบริหารทรัพยากรบุคคล, 2562)

ความสุขในการทำงานส่งผลให้พนักงานมีความรักในงานที่ทำ หากพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการทำงานที่ดีและทำให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นสิ่งที่บุคลากรพนักงานในองค์กรปรารถนา หากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกว่ามีความสุขจะทำให้รู้สึกผูกพันกับองค์กร หากองค์กรใดที่สามารถทำให้สมาชิกมีความสุขในการทำงานก็จะมีโอกาสที่องค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จ (คณะแพทยศาสตร์มหาวิทาลัยเชียงใหม่, 2564)

เมื่อทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพนักงานส่งผลเชิงบวกแก่องค์กรธุรกิจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความมุ่งมั่นที่จะศึกษากรณีศึกษาความผูกพันกับองค์กรและมีความสุขในการทำงานของพนักงานประจำบริษัทยาแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

## 1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาความผูกพันกับองค์กรของพนักงานประจำบริษัทยาแห่งหนึ่ง
- 1.2.2 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานประจำบริษัทยาแห่งหนึ่ง

## 1.3 คำถามงานวิจัย

- 1.3.1 ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานประจำบริษัทยาแห่งหนึ่งอยู่ในระดับใด
- 1.3.2 ความสุขในการทำงานของพนักงานประจำบริษัทยาแห่งหนึ่งอยู่ในระดับใด

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็น “กรณีศึกษาความผูกพันกับองค์กรและมีความสุขในการทำงานของพนักงานประจำบริษัทยาแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร” มีขอบเขตในการวิจัยดังนี้

### 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำในบริษัทฯ แห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 30 คน

#### 1.4.2 ขอบเขตเชิงเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในประเด็นความผูกพันกับองค์กรและความสุขในการทำงาน โดยมีกระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากกระบวนการสัมภาษณ์รายบุคคลแบบเจาะลึก (In - Depth Interview) โดยใช้คำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) โดยนำเครื่องมือวัดองค์กรแห่งความสุข Happinometer ของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้ในการประเมินความพึงพอใจ ความผูกพันองค์กร คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานใน 11 มิติมาปรับใช้ในชุดคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ และแนวคิดความผูกพันกับองค์กรของ Hewitt Associates (Hewitt Associates, 2003) มาปรับใช้ในชุดคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ข้อมูลในเชิงทัศนคติต่อความผูกพันกับองค์กร

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ที่บริษัทฯ แห่งหนึ่ง

#### 1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะใช้เวลาดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2566 โดยจะเริ่มเก็บข้อมูลหลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน หรือ Institutional Review Board (IRB) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จนถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ผู้บริหารได้ทราบสถานะปัจจุบันของความผูกพันกับองค์กรและความสุขของพนักงานประจำบริษัทฯ แห่งหนึ่ง

1.5.2 ผู้บริหารได้ทราบแนวทางที่จะสามารถพัฒนาธุรกิจในอนาคตได้

1.5.3 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย และนำไปใช้ต่อยอดในการทำการวิจัยธุรกิจประเภทอื่นๆ ต่อไป

## 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันกับองค์กร (Employee Engagement) หมายถึง การแสดงออกทางจิตวิทยาถึงความพยายามของสมาชิกในองค์กรที่มีต่องานและองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับความเชื่อของพนักงานที่มีต่อองค์กร ที่แสดงออกมาทางด้านพฤติกรรม การนึกคิดและความรู้สึก มีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน โดยช่วยขัดเกลาระบบการทำงานของพนักงานที่จะแสดงออกมาระหว่างที่ทำงาน (William A. Kahn, 2533)

ในขณะที่ Hewitt Associates ได้มีมุมมองเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรว่า พฤติกรรมเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยความผูกพันของพนักงานประกอบไปด้วย 3 พฤติกรรมหลัก คือ การพูด (Say) การดำรงอยู่ (Stay) และการที่พนักงานได้ใช้ความพยายามเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อให้ความช่วยเหลือหรือให้การสนับสนุนธุรกิจขององค์กร (Hewitt Associates, 2546) อ้างถึงใน (กรณีชัย กิมสุก, 2563) และยังหมายถึงการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กร การแสดงถึงความเชื่อมั่นและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีการอุทิศตน ทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดี และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป (ธิดานันท์ พงศ์ละไม, 2560)

ความสุขในการทำงาน (Work Happiness) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน (Durner, 2547) ต้องการให้ตนเป็นที่ยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ได้ทำงานในที่องค์กรที่มั่นคง มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณา เพื่อนร่วมงานที่จิตใจดี มีความจริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน (Kittisuksatit, et al. 2558) ทั้งนี้ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ส่งผลให้เกิดการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลที่เกิดในการทำงาน โดยจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน นำไปสู่การดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นผลทำให้อัตราการลาออกในองค์กรลดลง

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “กรณีศึกษาความผูกพันกับองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานประจำบริษัทฯแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 ผลการทบทวนวรรณกรรมที่มีต่องานวิจัยนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในองค์กร โดยมีส่วนทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ช่วยลดความสูญเสียในด้านต่างๆ ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน ส่งผลให้พนักงานมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามของความผูกพันกับกับองค์กรในหลายทัศนคติ ดังนี้

เคลแมน (Kelman, 1958) ได้ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกผูกพันกับงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความเชื่อในคำนิยามขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน
2. การยึดถือในองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. การซึมซับคำนิยามขององค์กร (Internalization) คือ การที่บุคคลรับเอาคำนิยามขององค์กรมาเป็นคำนิยามของตนเอง

แนวความคิดของบุชานัน (Buchanan, 1974) อ้างถึงใน (สุนีย์ เวชพราหมณ์, 2546) ได้กล่าวว่าความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันและมีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยแบ่งเป็น 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการมีส่วนร่วมในองค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ โดยมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

สตีเวิร์ส (Steers, 1977) ได้ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืน โดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร โดยความผูกพันกับองค์กรแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถของตนอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
3. ความเต็มใจที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

สตีเวิร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1992) ได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกอันเกิดจากระดับของความรู้สึกในความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานกับองค์กร โดยลักษณะของความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กรแสดงให้เห็นถึง

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
2. ความเต็มใจอย่างเต็มที่ที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร
3. ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร

สุชาดา พรหมรักษ์ (สุชาดา พรหมรักษ์, 2553) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมและความรู้สึก ทำให้บุคคลที่ทำงานในองค์กรรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีส่วนทำให้องค์กรเติบโตขึ้น

นุสรัต (Nusrat Khan, 2558) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การมีส่วนร่วมรู้สึก ผูกพันของพนักงานในการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตได้มากที่สุด และส่งผลต่อผลกำไรสูงสุดต่อองค์กร โดยความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกองค์กร เพราะสิ่งเหล่านี้



จะเป็นเหมือนการดูแลพนักงานและทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและอยากที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

ลีริออร์ (ลีริออร์ วิชชาวูธ, 2549) ได้นำเสนอเรื่องมนุษย์มีความต้องการ 5 ชั้น ของ Abraham Harold Maslow ซึ่งจะเกิดขึ้นตามลำดับขั้น โดยบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองตามลำดับขั้น เมื่อได้รับการตอบสนองในแต่ละขั้นจนเป็นที่พอใจก็จะเกิดความต้องการในขั้นต่อไปตามลำดับ ซึ่งความต้องการจะเริ่มต้นในขั้นต่ำก่อนและจะก้าวขึ้นต่อไปในแต่ละขั้นตามลำดับ เมื่อก้าวสู่ความต้องการขั้นที่ 5 ได้ บุคคลนั้นจะเป็นบุคคลที่พัฒนาศักยภาพของตนได้ (self-actualizing person) ตามแนวคิดความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 5 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านสรีระ (Physical needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ต้องการมีชีวิต และมีสิ่งเร้าที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านสรีระได้ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การนอนหลับ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น เงิน การมีงานทำที่มั่นคง มีที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านความรักและความเป็นเจ้าของ (Need of love, Affection and Belongingness) เป็นความต้องการในความรัก ความเข้าใจ การให้ความรักและการได้รับความรัก โดยมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและการถูกรับรองเป็นลำดับต่อมา โดยจะเห็นได้จากบุคคลต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต่างๆ เช่น มีความต้องการในการเป็นสมาชิกในกลุ่มเพื่อนที่ทำงาน กลุ่มศาสนา ครอบครัว เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในตน (Self-esteem) เป็นความต้องการในการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ได้รับการยกย่องในความสามารถของตนเอง เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับประกาศนียบัตร การได้รับปริญญา เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสมบูรณ์เต็มที่ (Need for self-actualization) เป็นความต้องการที่จะเติมเต็มและพัฒนาในศักยภาพของตนเอง ดังนั้นการได้ทำในสิ่งที่ตนเองปรารถนาที่จะทำด้วยความสุข แปลว่าเห็นว่าสิ่งที่ได้ทำนั้นเป็นสิ่งที่ตนเองควรทำ ซึ่งจะ เป็นช่วงเวลาที่ยุคคลกำลังพัฒนาศักยภาพของตนเอง

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

องค์การอนามัยโลก (Burton, J., 2010) อ้างอิงใน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2559) ได้ให้เหตุผลที่องค์กรควรมีการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1. เพื่อเป็นการสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน โดยองค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน มีการส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส องค์กรควรให้พนักงานเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พบว่าพนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังต้องการความเป็นอยู่ที่ดีของตนเอง ชุมชน และสังคมที่ยั่งยืน

2. เพื่อเป็นการส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร โดยมองว่าในระยะยาวความสำเร็จ และความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้าน ร่างกายจิตใจและความพึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงาน นอกจากนี้องค์กรแห่งความสุขช่วยลดการลาออก การขาดงาน ความเจ็บป่วยของพนักงาน อีกทั้งยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจความรักความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งยังทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น

3. มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงาน ป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน องค์กรควรให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน

4. องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจากทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่างเห็นว่า แรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นองค์กรควรพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg กล่าวว่าความพึงพอใจในงานประกอบด้วย 2 ปัจจัย (Frederick Herzberg, 2509) อ้างอิงใน (กิตติศักดิ์ นิรินทร์, 2550) ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ (Motivational factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลพึงพอใจและเกิดความรักในงานที่ทำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง โดยจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลได้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ส่งผลให้บุคคลในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จทันตามเป้าหมาย สามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ มีการป้องกันปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้น และเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายก็เกิดความรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจในผลสำเร็จของงาน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับเกียรติและการยอมรับนับถือจากคนรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถของตน รวมถึงการแสดงความยินดี

การให้กำลังใจรวมถึงการแสดงออกที่แสดงถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อบุคคลนั้นได้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยที่การยอมรับนับถือจะแฝงในความสำเร็จของงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ทำ (Work itself) คือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ โดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความท้าทายความสามารถให้ต้องลงมือปฏิบัติ หรือเป็นงานที่มีคุณค่า โดยลักษณะงานสามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและมีอิสระในงานที่ทำ

4. ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การที่บุคคลได้มีโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ภายในองค์กรได้มอบโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมหรือได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยสิ่งดังกล่าวจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กรอยากทำงานมากยิ่งขึ้น

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย และมีโอกาสได้รับมอบหมายงาน โดยบุคลากรจะต้องมีความรับผิดชอบในงานที่ทำและผู้บริหารมีการมอบให้พนักงานได้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานด้วยการให้อิสระแก่บุคลากรในการทำงาน ลดการควบคุม แต่ยังคงรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัตินั้น

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น โดยเป็นสิ่งที่จะช่วยทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ แต่ไม่ได้มีผลมากพอที่จะจูงใจให้พนักงานต้องการทำงานได้ และไม่ได้จูงใจให้พนักงานมีการทำงานได้ดียิ่งขึ้น แต่ในทางกลับกัน หากขาดปัจจัยดังกล่าวในการทำงานแล้ว อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้นำไปสู่การลาออกของพนักงานในที่สุด ทั้งนี้ปัจจัยค้ำจุนประกอบไปด้วย

1. เงินเดือน/ค่าตอบแทน/ผลประโยชน์ (Salary) คือ เงินเดือนหรือผลตอบแทนที่องค์กรได้มอบให้บุคลากรในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือการเลื่อนตำแหน่งโดยเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) คือ การที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรรวมทั้งสถานการณ์ที่ส่งผลให้บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation superior, subordinate and peers) คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน โดยที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการทำงานร่วมกันอย่างมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานภาพในการทำงาน (Status) คือ งานที่ได้ทำนั้นเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี และมีความสำคัญต่อองค์กร

5. นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) คือ การบริหารและการจัดการ รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีการกำหนดนโยบายในองค์กรที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

6. สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์กร เช่น แสงสว่าง ระดับความดังของเสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) คือ ความรู้สึกที่มีต่องานอันเป็นผลมาจากองค์ประกอบในการทำงานในหน้าที่ของบุคคล เช่น ที่อยู่อาศัย สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทาง เป็นต้น

8. ความมั่นคงในงาน (Job security) คือ ความรู้สึกของบุคคลต่อความมั่นคงในการทำงาน อาชีพ หรือองค์กร

9. การควบคุมงาน (Technical supervision) คือ วิธีการหรือความสามารถในการบริหารงานอย่างยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ลักษณะการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม มีการแบ่งภาระงานและมอบหมายงานด้วยความชัดเจน และมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

รวมศิริ (รวมศิริ เมนะโพธิ์, 2550) กล่าวว่า การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างมีความสุขได้นั้นจะต้องได้ทำงานที่รู้สึกมีความสุขที่จะทำ รู้สึกผูกพัน และสนุกสนานกับการทำงาน และได้ทำงานที่ไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน นำไปสู่การได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตรงกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) กล่าวว่า ประสบการณ์ความสุขในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน เนื่องจากความสุขคือพลังของอารมณ์ทางด้านบวก ทำให้เกิดความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ตามมา ซึ่งก็คือผลงานที่ทำการบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ประกอบกับความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อไป

ณัฐชนนัทพร ทิพย์รักษา (ณัฐชนนัทพร ทิพย์รักษา, 2556) กล่าวว่า การทำงานโดยที่ภาวะจิตใจไม่มีความสุข มีอารมณ์ดี สบายทั้งกายและใจ มีความเพลิดเพลินในขณะที่ทำงานหนัก ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยหรือเกิดความเบื่อหน่าย โดยมีปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดการทำงานได้อย่างมีความสุข โดยมีอยู่ 4 ปัจจัย คือ

1. ลักษณะของงาน คือ งานที่มีความท้าทาย มีการเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงออกถึงศักยภาพอย่างเต็มที่และทำให้รู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นมีคุณค่า
2. วัฒนธรรมการทำงาน คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจและมีส่วนร่วม อีกทั้งมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน
3. ปัจจัยแวดล้อม คือ สภาพแวดล้อมขององค์กรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
4. ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานมีส่วนส่งเสริมในการทำงาน มีการกำหนดทิศทางขององค์กร มีการวางนโยบายที่ชัดเจนในการทำงาน โดยสามารถส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีได้

องค์กรแห่งความสุข (ศุภิพร เพชรเรียง, 2562) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือคนทำงานในองค์กร ซึ่งเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชนและสังคม เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน โดยการสร้างความสุขในที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด ทำให้คนดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงานและลดความขัดแย้งในองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวจึงทำให้สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นหนึ่งในเครือข่ายที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรในการพัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุข ที่เรียกว่า HAPPINOMETER ซึ่งเป็นทั้งคู่มือและเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิต และความสุด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กรต่างๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรมรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และสามารถกำหนดระยะเวลาในการ วัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในประเทศไทยได้แบบ Real time เป็นระยะๆ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผล คุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในประเทศไทยได้ทุกภาคส่วน ซึ่งมีข้อสำคัญคือสามารถนำผลที่ได้มาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานได้ทันที

HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือสำรวจความสุขด้วยตนเอง พัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะ องค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ เริ่มใช้ในองค์กร 5 ภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และ วิสาหกิจ ชุมชน อย่างแพร่หลายทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 และ ใช้สำรวจคุณภาพชีวิตและ ความสุขของคนทำงานในองค์กร และ องค์กรแห่งความสุขรายปีระดับประเทศมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ.2555 มาจนถึงปีล่าสุดคือ ราย

ปี พ.ศ.2565 ดังนั้น HAPPINOMETER จึงเป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุข ที่น่าเชื่อถือ ที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเครื่องมือวัดความสุข (HAPPINOMETER) ตลอดจนผ่านการวิเคราะห์จากกระบวนการวิจัย ที่เกี่ยวข้องโดยตรง กับคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงานทั้งคนทำงานในภาครัฐบาล และภาคเอกชนที่เป็นภาครัฐกิจ อุตสาหกรรมและภาคบริการ (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555).

โดยเครื่องมือสำรวจความสุขด้วยตนเอง “Happinometer” ประกอบด้วย 11 มิติ ได้แก่

1. Happy Body (สุขภาพดี) หมายถึง การที่คนในองค์กรพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง มีร่างกายแข็งแรง สมส่วน
2. Happy Relax (ผ่อนคลายดี) หมายถึง การที่คนในองค์กรความพึงพอใจที่ได้ ออกแบบชีวิตด้วยตัวเอง สามารถจัดสรรเวลาให้ได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ
3. Happy Heart (น้ำใจดี) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง ได้รู้สึกช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้กับส่วนรวม
4. Happy Soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การที่คนในองค์กรเข้าใจสิ่งที่ถูกและผิด รู้จักการให้อภัย มีคุณธรรม ศีลธรรม
5. Happy Family (ครอบครัวดี) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความพึงพอใจในครอบครัวที่อยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งกับพ่อแม่ ญาติ ๆ หรือสามีภรรยา และลูก
6. Happy Society (สังคมดี) หมายถึง การที่คนในองค์กรเห็นประโยชน์ของคนในสังคมเป็นสำคัญ มีความสัมพันธ์อันดีกับคนในสังคม สามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมโดยไม่ก่อความเดือดร้อน
7. Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) หมายถึง การที่คนในองค์กรปรับตัวได้ทันเหตุการณ์ มีความพึงพอใจและใคร่เรียนรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
8. Happy Money (สุขภาพเงินดี) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความพึงพอใจด้านการเงิน มีค่าใช้จ่ายที่สมดุล
9. Happy work-life (การทำงานดี) หมายถึง การที่คนในองค์กรเห็นคุณค่าของตนเองในการทำงาน มีความรู้สึกรักและสนุกในงานที่ได้รับมอบหมาย
10. Engagement (มิตินิยมผูกพัน)
11. Work-life Balance (มิตินิยมสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน)

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
1	Measuring Employee Happiness: Analyzing the Dimensionality of Employee Engagement	Abdul Kadir Othman, Zamalia Mahmud, Sheeren Noranee, and Fauziah Noordin (2018)	Mix Research Method เชิง คุณภาพและเชิงปริมาณ โดยการศึกษาแบ่งเป็น 2 phase โดย - Phase1 สัมภาษณ์กลุ่มโดยมีการ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทน ของวิทยาลัย - Phase2 แบบสอบถามทำใน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 9000 คน จากต่างวิทยาลัย	ความสุขของพนักงานมีความสำคัญต่อการ สร้างผลผลิตขององค์กร หนึ่งในความสุขคือ ความผูกพันของพนักงาน โดยความสุข ประกอบด้วยสามมิติ ได้แก่ กระบวนการ บริหาร ภาวะผู้นำ และความพึงพอใจในงาน
2	Modeling the impact of Employee engagement and Happiness on	Nivethitha Santhanam (2019)	เชิงปริมาณ (Quantitative) ทำแบบสอบถามในพนักงานใน	ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานและความสุขในที่ทำงานมีต่อการลด

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
	burnout and turnover intention among blue-collar workers at a manufacturing company		บริษัทจำนวน 1800 คน (Paper-based survey questionnaire)	ภาวะการหมดไฟในการทำงานและการลาออกของพนักงาน ทั้งนี้ขึ้นกับประสิทธิภาพของบุคคลและองค์กร
3	Organizational Success: How the presence of happiness in the workplace affects employee engagement that leads to organizational success	Kevin K. Claypool (2017)	เชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์อ้างอิงการวัดผลของ Oxford Happiness และ SHRM Work Engagement Inventory instruments ศึกษาในขนาดตัวอย่างจำนวน 84 คน จากคุณครูในโรงเรียนระดับ K-12	ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับ ความผูกพันของพนักงาน โดยนำมาซึ่งผลผลิตที่ดีในองค์กรและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ
4	The Effect of Affective Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Employee	Unggul Kustiawan, Pardamean Marpaung, Unik Dwi Lestari, Egi	เชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ทำการศึกษาพนักงานในบริษัท	ความสุขในการทำงานได้รับอิทธิพลมาจาก อารมณ์ ความมุ่งมั่น ความพึงพอใจในงาน โดยความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพัน



ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
	Engagement on Job Happiness and Job Performance on Manufacturing Company in Indonesia	Andiyana (2022)	อุตสาหกรรมในอินโดนีเซีย จำนวน 275 คน	ของพนักงานในองค์กร นำไปสู่การกำหนดนโยบายขององค์กร เพื่อปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นและดำรงไว้ซึ่งพนักงานในองค์กร
5	Flexitime and employee happiness at workplace: A quantitative study of software houses	Madiha Kiran (2018)	เชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบสอบถาม ทำการศึกษาในพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง จำนวน 358 คน	ความยืดหยุ่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยการให้ดุลยพินิจแก่พนักงานในการตัดสินใจเลือกเวลาทำงาน สถานที่ทำงาน ตำแหน่งงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ จะทำให้พนักงานมีความสุขและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้
6	Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement	Simon Albrecht, Emil Bredahl and Andrew Marty (2018)	เชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ประชากรในประเทศออสเตรเลีย	ทรัพยากรขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันโดยตรง โดยมีประโยชน์ใน

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
			<p>โดยผู้เข้าร่วมต้องมีอายุ 18 ปีขึ้นไปและต้องทำงาน 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไปในองค์กรเป็นเวลามากกว่าสามเดือน ศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง 2,681 คน</p>	<p>การพัฒนาโครงสร้างขององค์กร นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ได้</p>
7	<p>Evaluation of the employees' engagement factors importance methodology including generation Y: Case study in Czech company</p>	<p>Petra Horvathova Marie Mikusova and Katerina Kashi (2019)</p>	<p>เชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยการสัมภาษณ์แบบ Focus Group ในผู้เชี่ยวชาญ 10 คน (ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและสายงาน) ในบริษัทแห่งหนึ่งในสาธารณรัฐเชค</p>	<p>ความผูกพันกับองค์กรมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยก็นำมาซึ่งการสูญเสียพนักงาน โดยปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความผูกพันจะแตกต่างกันไปตามอายุของพนักงาน</p>

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
8	Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement	Setyo Riyanto, Endri Endri and Novita Herlisha (2021)	เชิงคุณภาพ (Qualitative) โดย ทำการศึกษาในนักพัฒนา IT จำนวน 103 คน ในบริษัทไอที แห่งหนึ่งในประเทศอินโดนีเซีย	แรงจูงใจในการทำงานมีผลดีต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงาน โดยแรงจูงใจและ ความพึงพอใจในงาน มีผลในเชิงบวกต่อการ ปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการเพิ่มความ ผูกพันของพนักงานในองค์กรจะสนับสนุนให้ พนักงานมีความกระตือรือร้นและทำงานอย่าง สร้างสรรค์มากขึ้น นำไปสู่การบรรลุผลตามที องค์กรต้องการ ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริม พนักงานเพื่อสร้างความพึงพอใจในงาน และ แรงจูงใจในงานของพนักงานเพื่อให้มี Passion ในการทำงานและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
9	How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement:	Samma Faiz Rasool, Mansi Wang, Minze	เชิงปริมาณ (Quantitative) โดย ใช้แบบสอบถามออนไลน์ใน	สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลกระทบต่อ การทำงาน นำมาสู่ความผูกพันของพนักงาน

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
	The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing	Tang, Amir Saeed and Javed Iqbal (2021)	พนักงาน 301 คน ที่ทำงานในบริษัทวิสาหกิจขนาดเล็กและขนาดกลางในประเทศจีน	กับองค์กร หากสภาพแวดล้อมของที่ทำงานเป็นพิษจะส่งผลเสียต่อความผูกพันของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกด้านลบและกระจายออกไปยังเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ นำมาซึ่งความรู้สึก เช่น การถูกคุกคาม การกลั่นแกล้งและการเหยียดหยามอาจเป็นอันตรายและนำไปสู่ความเครียดโดยไม่จำเป็น ทั้งนี้ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน และช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่องานและต่อองค์กร ดังนั้นหากองค์กรมีการสนับสนุนที่ดี ก็จะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานกับงานและกับองค์กร

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
10	The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates	Waleed Al-Ali, Ali Ameen, Osama Isaac, Gamal S. A. Khalifa, Ahmed Hamoud Shibami	เชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบสอบถามในพนักงาน 722 คน ในอุตสาหกรรมน้ำมันและเชื้อเพลิงในประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงานและความสุขในการทำงาน โดยความสุขในงานทำให้การลาออกของพนักงานลดลง ดังนั้นองค์กรควรรักษาไว้ซึ่งความสุขของพนักงานโดยมีการกำหนดนโยบายที่จะช่วยรักษาความสุขของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน นำมาซึ่งการช่วยรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรและทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรในที่สุด
11	คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัท เบรินนีแท็ก (ประเทศไทย) จำกัด	ธิดานันท์ พงศ์ละไม (2560)	เชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบสอบถาม ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ	องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ - ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม - ลักษณะการบริหาร

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
			ทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง จำนวน 261 คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- การพัฒนาและการใช้ขีดความสามารถ</li> <li>- ด้านสังคมสัมพันธ์</li> <li>- ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผล</li> <li>- ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน</li> </ul> <p>ทั้งหมดนี้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร</p>
12	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกค้าจ้างจ้างเหมาบริการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) สังกัดฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง	อริสรา เพชรานนท์ (2560)	เชิงปริมาณ (Quantitative) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการศึกษาวิจัยในประชากร	ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคำตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่รับผิดชอบ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
			ลูกจ้างจ้างเหมาบริการการไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) สังกัดฝ่าย ก่อสร้างระบบส่ง	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
13	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัทรับเหมาสัญชาติไทย-ญี่ปุ่น	ดวงรัษฎ์ พยัคฆนันท์ (2561)	วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) ทำการนำเสนอทางสถิติเชิง พรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Source) โดยการใช แบบสอบถาม ทำการศึกษาใน พนักงานที่กำลังทำงานอยู่ที่ บริษัทรับเหมา สัญชาติไทย- ญี่ปุ่น ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการ	หากพนักงานได้มีโอกาสที่จะได้ใช้ความรู้และ ความสามารถในการทำงานตรงกับที่ตนเองมี และสนใจอีกทั้งบริษัทได้มีการจัดเตรียม เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทำให้สามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสเรียนรู้และมี ส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆจะช่วยให้ การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
			ทั่วไป จำนวน 62 คน	
14	องค์การแห่งความสุข: มุมมองจาก อาจารย์มหาวิทยาลัย HAPPY WORKPLACE FROM THE PERSPECTIVE OF UNIVERSITY LECTURERS	พงศกร ศรีรงค์ทอง (2022)	เชิงคุณภาพ (Qualitative) โดย การสัมภาษณ์เชิงลึก มีการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักมี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารระดับคณะ จำนวน 3 คน ประกอบด้วยคณบดี รอง คณบดีฝ่ายบริหาร และรอง คณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา และ กลุ่มอาจารย์ที่มีอายุ 30 ปี ขึ้นไป และปฏิบัติงานมาอย่างน้อย 2 ปี จำนวน 10 คน จากคณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	แนวทางสู่การเป็นองค์กร แห่งความสุขมี 3 แนวทาง ประกอบด้วย 1. แนวทางด้านผู้นำองค์กร เช่น การสร้าง วิสัยทัศน์ 2. แนวทางด้านการจัดตั้งหน่วยงานด้าน องค์กรแห่งความสุข เช่น การสำรวจความ ต้องการเรื่ององค์กรแห่งความสุขของ บุคลากร 3. แนวทางด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร แห่งความสุข ได้แก่ การให้บุคลากรมีกิจกรรม พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่ององค์กรแห่ง ความสุข โดยที่แนวทางการสร้างองค์กรแห่ง



ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
			มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	ความสุขต้องอาศัยภาวะผู้นำในการร่วมกันขับเคลื่อนสุขภาวะที่สมบูรณ์โดยการสร้างองค์การแห่งความสุขไม่ได้มีเพียงแค่แนวทางใดแนวทางหนึ่ง หรือมีวิธีการที่ดีที่สุดเพียงแค่วิธีเดียว จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ของแต่ละองค์กร
15	ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	บุรินทร์ เทพสารและ อภิภา ปรัชญพฤทธิ (2560)	เชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบสอบถาม ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างทั่วประเทศจำนวน 405 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนงานวิชาการและเจ้าหน้าที่ฝ่าย	องค์กรแห่งความสุขคือการสร้างบรรยากาศที่ดีเอื้ออำนวยให้บุคลากรมีความสุขทั้ง ทางด้านสุขภาพร่างกายและ จิตใจควบคู่ไปกับคุณภาพชีวิตที่ดี หากผู้บริหารในองค์กรสามารถรู้และเข้าใจเกี่ยวกับความสุขทางด้านอารมณ์ของบุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการ

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
			ปฏิบัติงานทั่วไปใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน	ทำงานจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการ บริหารงานได้ดีขึ้น
16	ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์ แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564)	เชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้ แบบสอบถาม ทำการศึกษาใน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานในระดับปฏิบัติการ จนถึงระดับผู้จัดการของบริษัท จัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง โดยไม่รวมผู้บริหาร จำนวน 212 คน	ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกันต่อคุณภาพชีวิตและความภักดี ของพนักงานทำให้พนักงานดำรงอยู่ในองค์กร และลดการลาออกของพนักงาน
17	การศึกษาความสุขในการทำงานของ พนักงาน กรณีศึกษาแผนกเวชศาสตร์ ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช	ปิ่นมณี ชำนาญกิจ (2561)	เชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยใช้ การสัมภาษณ์ ทำการเก็บข้อมูล จากพนักงานเวชศาสตร์ฟื้นฟู	ความสุขในการทำงานมาจากการมี ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง ในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในงานที่ทำ

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
			โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 20 คน ในทุกตำแหน่งหน้าที่	ลักษณะงานที่เหมาะสมกับตนเอง และ คำตอบแทนกับสวัสดิการที่เหมาะสม นำไปสู่ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมี ความผูกพันกันในองค์กรและมีความพึงพอใจ ที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน
18	การศึกษาความสุขในการทำงานของ พนักงานบริการภาคพื้นดินของสาย การบินแห่งหนึ่ง	สิวลี มุ่งสูงเนิน (2562)	เชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยใช้ การสัมภาษณ์แบบ Semi- Structured Interview โดย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริการภาคพื้นดิน ของ สายการบินแห่งหนึ่ง ที่ ปฏิบัติงานที่สนามบินสุวรรณภูมิ ทั้งหมดเป็นพนักงานที่ผ่านการ	ปัจจัยแห่งความสุขในการทำงานนั้นเป็นผลมา จากผู้โดยสารที่มีคุณภาพ, ความสัมพันธ์ของ บุคคลในองค์กร, การปฏิบัติการทางการบิน, รายได้และสวัสดิการและเวลาเข้างาน

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
			ทดลองงานแล้ว จำนวน 30 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 15 คน และ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 5 ปี จำนวน 15 คน	
19	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์การจัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย	กรวิภา วรรณแสง (2560)	เชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบสอบถาม ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทุกคน เป็นจำนวน 187 คน ในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย	ลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และมีส่วนในการพัฒนาองค์กร การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและจะรู้สึก

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
				ผูกพันกับองค์กรนั้น
20	ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผล ต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา เภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง	ณัฐปภัทร์ ตั้งพานทอง (2560)	เชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยใช้ การสัมภาษณ์ ทำการศึกษาใน กลุ่มตัวอย่างเภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลรัฐ แห่งหนึ่ง จำนวน 10 คน	ปัจจัยระดับองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการ ทำงานมี 5 ปัจจัย คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านผู้นำ ส่งผลให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกรักใน องค์กรและมีการแสดงพฤติกรรมที่จะทุ่มเท และเต็มใจในการทำงานเพื่อต้องการสร้าง ประโยชน์ให้องค์กร โดยผลของการทำงาน อย่างมีความสุขทำให้ สมาชิกในองค์กรแสดง พฤติกรรมผูกพันต่อองค์กร
21	EMPLOYEE'S ENGAGEMENT OF NON-GOVERNMENTAL	Nattaya Thitiadisai (2020)	เชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยใช้ การสัมภาษณ์แบบ Semi-	ปัจจัยตามทฤษฎี Maslow's hierarchy of needs สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
	ORGANIZATIONS IN THAILAND.		Structured ในพนักงานในองค์กร NGO จำนวน 20 คน	ได้ โดยปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร และสามารถนำไปใช้ได้กับทุกองค์กรในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและดำรงซึ่งการรักษาพนักงานให้อยู่ในองค์กร เนื่องจากพนักงานเป็นบุคลากรสำคัญของบริษัท จึง ควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรนำมาซึ่งความผูกพันในองค์กรในที่สุด
22	A STUDY OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ANALYSIS AND IMPROVEMENT WITHIN AN	Radchadaporn Thukjeen (2020)	เชิงคุณภาพ (Quanlitative) โดยใช้การสัมภาษณ์พนักงาน HR ในบริษัทแห่งหนึ่ง จำนวน 3 คน คือ	ความเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน ตลอดจนความแตกต่างของความพึง

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
	ORGANIZATION.		Country HR Manager, HR Generalist and HRBP	พอใจของพนักงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยความผูกพันขององค์กรส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน
23	Key drivers of pharmacist engagement in Bumrungrad international hospital.	Walaiwan Natdurong (2017)	เชิงคุณภาพ (Qualitative) ใช้แบบสอบถามออนไลน์ อิงตาม IES Survey และ NHS Survey โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเภสัชกร full-time จำนวน 44 คน	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรมากที่สุดได้แก่ - การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน - ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานและแผนกส่งผลต่ออารมณ์และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน - สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรและทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
				ส่งผลให้พนักงานดำรงอยู่ในองค์กรอย่างยาวนาน
24	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน Generation Y ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	ฉันทน์ชนิต คู่มพงษ์ (2562)	เชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก จำนวน 50 คนในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	ลักษณะงาน ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความรู้สึกต่อตนเองในองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ดังนั้น องค์กรควรจรรักษานโยบาย โดยให้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ตลอดจนมอบหมายงานที่สำคัญกับพนักงาน และช่วยตอบสนองความต้องการของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน หรือสวัสดิการต่างๆ รวมถึงให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงานให้แก่พนักงาน
25	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	วิศิรา พันธุนิล (2562)	เชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้	ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้าน โอกาสก้าวหน้าใน



ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
	ของพนักงานรัฐวิสาหกิจกลุ่ม Generation Y ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ กรุงเทพมหานครแห่งหนึ่ง		แบบสอบถาม ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2524 -2543 (Miller and Washinton, 2008) หรือมีอายุ 19-38 ปีในปีพ.ศ. 2562 จำนวน 60 คน ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร	หน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพชีวิต และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
26	ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือ: กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร	อิสรากรณ์ ไชยยันต์ บูรณ์ (2560)	เชิงคุณภาพ (Qualitative) โดย การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มตัวอย่างแรงงานไร้ฝีมือในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน ลักษณะงาน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
			จำนวน 33 คน	
27	Happiness at work: an analysis of the operational department employees in the banking industry.	Sirinun Phajonariphai (2018)	เชิงคุณภาพ (Qualitative) โดย focus group ใช้การเขียนไดอารี่ บันทึก และข้อมูลจะถูกจัดเรียง เป็น 5 กลุ่มตามแบบจำลอง PERMA model	อิทธิพลที่มีผลต่อความสุขของพนักงาน คือ ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะ ช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนความสำเร็จของ พนักงานด้วยการให้ข้อเสนอแนะในเชิงบวก เมื่องานสำเร็จ
28	การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุข ภาวะที่ดีและความสุขภายในองค์กร เพื่อความยั่งยืนในกลุ่ม พนักงาน บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งใน ประเทศไทย	กนกนภัส วัชรระมณีกุล (2565)	เชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้ แบบสอบถาม ทำการศึกษาใน กลุ่ม พนักงาน บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งใน ประเทศไทยจำนวน 140 คน	จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยด้านสุข ภาวะที่ดี (Well-Being) ทั้ง 9 ปัจจัย พบว่ามี 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านสุขภาวะด้านจิตใจ (Psychological well-being) เป็นปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อสุขภาวะที่ดีและความสุขภายใน

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
				องค์กร (Workplace Happiness) ซึ่งส่งผลต่อผลลัพธ์ของการดำเนินงานในองค์กร (Sustainable Performance Outcome: SPO) ประกอบด้วย ชื่อเสียงขององค์กร (Corporate Reputation) ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของแบรนด์ (Brand Image) ผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance) และ ปัจจัยด้านสุขภาพทางจิตใจ (Psychological well-being)
29	ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรของบริษัท ซีพี เอฟ เทรดดิ้ง จำกัด	กิตติอำพล สุดประเสริฐ และ ศรายุทธ ขวัญเมือง (2561)	เชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้แบบสอบถาม ทำการศึกษาในพนักงานของบริษัท ซีพี เอฟ เทรดดิ้ง จำกัด จำนวน 160 คน	ปัจจัยในด้านโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทัศนคติและความรู้สึก ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ส่งผลต่อความพึงพอใจใน

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
				การทำงานของพนักงาน
30	การศึกษาการสร้างความสุขในองค์กร ขนาดเล็ก ประเภทธุรกิจขาย รถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์	ธนวิทย์ งามศักดิ์ (2561)	เชิงคุณภาพ (Qualitative) โดย ใช้การสัมภาษณ์อิงจาก Happinometer ทำการเก็บข้อมูล จากบุคลากรในธุรกิจประเภท ขายรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์แห่ง หนึ่งในอำเภอหาดใหญ่จังหวัด สงขลา จำนวน 10 คน	การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นสิ่ง หนึ่งที่มีความสำคัญ โดยสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การสร้างความรู้สึกที่ดีและให้พนักงานทุกคน รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กร ซึ่งจะทำ ให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ และเมื่อทุกคนทำงานของตนเอง ได้เป็นอย่างดีองค์กรก็จะพัฒนาต่อไปได้อย่าง ยั่งยืน ดังนั้นทั้ง 9 หมวดของการสร้าง Happy workplace จึงมีความสำคัญและเป็นสิ่ง ที่องค์กรสามารถจะปรับเพื่อให้ดียิ่งขึ้นได้
31	การศึกษาปัจจัยความสุข 8 ประการ ของพนักงานบริษัทและผลกระทบต่อ	ณัฐธีร์ พลังวิทย์วัฒนา (2560)	เชิงคุณภาพ (Qualitative) โดย ใช้การสัมภาษณ์ ในกลุ่มตัวอย่าง	ตามหลักความสุข 8 ประการที่ผู้บริหารได้ นำมาปรับใช้กับองค์กรเพื่อให้พนักงานทุกคน

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
	ความผูกพันองค์กร		คือ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง สาขากรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน	ในองค์กรมีความสุขในทุกด้าน สามารถส่งผล อย่างมากต่อความสุขของพนักงานและทำให้ พนักงานผูกพันต่อองค์กร
32	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ บุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร	ชุตินา จิรนนท์วัฒนา (2561)	เชิงปริมาณ (Quantitative) โดย ใช้แบบสอบถาม ทำการศึกษาใน บุคลากรในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 227 คน	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผล ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มี ทั้งหมด 3 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน และความ รับผิดชอบในงาน
33	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ ของบริษัทเอกชนตรวจสอบทาง วิศวกรรม โดยใช้เทคนิคไม่ทำลาย	ธนภัสนันท์ จิตรพรกุล วสิน (2561)	เชิงคุณภาพ (Qualitative) โดย ใช้การสัมภาษณ์แบบมี โครงสร้าง และเก็บข้อมูลใน พนักงานสายปฏิบัติการของ	ปัจจัยหลักที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน มี 3 ปัจจัยหลัก คือ ความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกับงาน ความรู้สึกรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อ องค์กร และการจัดการอารมณ์ได้อย่าง

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
			บริษัทเอกชนตรวจสอบทาง วิศวกรรมโดยใช้เทคนิคไม่ ทำลาย ทั้งหมด 40 คน	เหมาะสมกับการทำงาน นำไปสู่การสร้างความ ได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเฉพาะการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้ อย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ
34	การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาสถานเอกอัครราชทูตแห่ง หนึ่งประจำประเทศไทย	พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว (2561)	เชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยใช้ การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In- depth interview) ทำการศึกษาใน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานไทย ทั้งหมดในสถานเอกอัครราชทูต จำนวน 15 คน	ปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อ องค์กร ได้แก่ สวัสดิการ หัวหน้างาน ลักษณะ งาน เพื่อนร่วมงาน และด้านบุคคล ซึ่งถ้าหาก พนักงานได้รับปัจจัยหลักดังกล่าวจะทำให้ พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและ งานในองค์กรก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น
35	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสังกัดธุรกิจขนาดใหญ่	อัจจิมา สกุลมงคลดาก (2561)	เชิงปริมาณ (Quantitative) โดย ใช้แบบสอบถาม ทำการศึกษาใน	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ได้แก่

ลำดับ ที่	หัวข้องานวิจัย (Research Topic)	ชื่อผู้วิจัย (ปีพ.ศ./ค.ศ.) Researcher (Year)	วิธีวิจัย Methodology	รายละเอียดวิจัย (Description)
	ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่		พนักงานทั้งหมดที่ปฏิบัติงาน สังกัดธุรกิจขนาดใหญ่ ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 284 คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน</li> <li>- ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และการมีส่วนร่วมในการให้บริการ</li> <li>- ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</li> </ul>

## 2.4 ผลการทบทวนวรรณกรรมที่มีต่องานวิจัยนี้

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันกับองค์กรและความสุขในการทำงาน พบว่ามีงานวิจัยที่มีการศึกษาเกี่ยวกับผูกพันกับองค์กรหรือความสุขในการทำงานในธุรกิจหรือองค์กรในหลากหลายด้าน และได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ทำการศึกษา จึงปรากฏแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันกับองค์กรและความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป แต่ยังไม่พบการวิจัยความผูกพันกับองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานประจำบริษัท ซึ่งมีลักษณะขององค์กรและโครงสร้างองค์กรที่แตกต่าง ในปัจจุบันองค์กรที่มีความได้เปรียบทางการแข่งขันจะต้องมีบุคลากรในองค์กรที่มีศักยภาพทั้งในด้านความสามารถ ทักษะ และที่สำคัญจะต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยจากการทบทวนวรรณกรรมในข้างต้นพบว่ามีหลากหลายองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรและความสุขในการทำงาน โดยมีทั้งจากตัวบุคคลเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจัดการอารมณ์ ซึ่งองค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลให้เกิดความสุขในองค์กร โดยหากพนักงานมีความสุขในงานที่ทำก็จะส่งผลให้พนักงานผูกพันกับองค์กร ขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย



### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกระบวนการสัมภาษณ์รายบุคคลแบบเจาะลึก (In - Depth Interview) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความผูกพันกับองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานประจำบริษัทฯ แห่งหนึ่ง เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ทางผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัย (Research Methodology) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) โดยประกอบด้วยการออกแบบโครงสร้างคำถามในงานวิจัยเพื่อนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ สำหรับการนำเสนอระเบียบวิธีการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิจัย ดังนี้

- 3.1 วิธีการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล

### 3.1 วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาความผูกพันกับองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานประจำบริษัทฯ แห่งหนึ่ง โดยประกอบไปด้วยผู้ให้ข้อมูลในงานวิจัยจำนวนทั้งหมด 30 คน โดยใช้กระบวนการสัมภาษณ์รายบุคคลแบบเจาะลึก (In - Depth Interview) โดยนำเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง “Happinometer” ซึ่งพัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มาประยุกต์ใช้ในการตั้งคำถาม ซึ่งทางผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือ Happinometer ไปที่ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทยมาเรียบร้อยแล้ว

โดยลักษณะของคำถามในการสัมภาษณ์จะเป็นลักษณะเชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) ที่เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรและความสุขในการทำงาน โดยในการ

สัมภาษณ์จะมีการใช้คำถามในลักษณะแบบปลายเปิด มีการนำเอาคำสำคัญ (Keywords) มาประกอบใช้และพร้อมปรับเปลี่ยนถ้อยคำของคำถามให้มีความสอดคล้องกับผู้ที่สัมภาษณ์แต่ละคนในแต่ละสถานการณ์จากการสัมภาษณ์ เพื่อให้เห็นถึงทัศนคติของตัวบุคคลได้อย่างตรงวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยกับผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งขออนุญาตในการจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงทัศนคติได้อย่างอิสระ จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผล อภิปรายผล และสรุปผลการวิจัย รวมถึงการเสนอแนวทางที่จะสามารถพัฒนาธุรกิจในอนาคตได้

### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.2.1 ประชากร

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ มีการใช้ประชากร คือ พนักงานประจำที่ทำงานในบริษัทฯแห่งหนึ่ง

#### 3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานประจำชาวไทยที่ทำงานในบริษัทฯแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ทั้งหมดเป็นพนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้ว จำนวน 30 คน เพื่อเป็นตัวแทนในการแสดงมุมมองความคิดเห็นเรื่องความผูกพันกับองค์กรและความสุขในที่ทำงาน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenient Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลของผู้ถูกสัมภาษณ์อย่างน้อย 30 คน หรือมากที่สุดภายในเวลาที่จำกัด ตามระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ทั้งนี้ในงานวิจัยจะไม่มีการระบุตัวตนของผู้เข้าร่วมการสัมภาษณ์ โดยกระบวนการเก็บข้อมูลจะมีการใช้รหัสแทน เพื่อให้การเก็บข้อมูลมีการเก็บรักษาข้อมูลของผู้สัมภาษณ์โดยไม่มีการเผยแพร่ โดยหากในระหว่างดำเนินงานวิจัยเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่จะมีผลต่อการตัดสินใจของอาสาสมัครในการอยู่ในการวิจัยหรือถอนตัวออกจากการศึกษา ผู้วิจัยจะทำการรับผู้เข้าร่วมวิจัยทดแทน โดยกำหนดปริมาณขั้นต่ำของขนาดตัวอย่างไว้ที่ 30 ตัวอย่าง หากเมื่อทำการสัมภาษณ์ครบทั้ง 30 ตัวอย่างแล้วไม่สามารถสรุปข้อมูลได้ จะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจนกว่าข้อมูลมีความอิ่มตัว

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) โดยใช้โครงสร้างคำถามแบบแบบปลายเปิด เพื่อให้สามารถเข้าถึงทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ได้อย่างตรงวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการทำการสัมภาษณ์รายบุคคลตามความสะดวกของผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์ในงานวิจัย ดังนี้

1. วิธีการสัมภาษณ์โดยตรง (Face to face interview) จะทำให้นักวิจัยสามารถสังเกตท่าทางและบุคลิกภาพของผู้สัมภาษณ์ได้โดยตรง สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีโอกาสเพิ่มเติมในประเด็นงานวิจัยที่ต้องการ

2. วิธีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ใช้กรณีที่ผู้สัมภาษณ์อยู่ห่างไกลและไม่สะดวกเข้าสัมภาษณ์โดยตรง ซึ่งวิธีนี้จะให้ความรวดเร็วในการดำเนินการ แต่ไม่สามารถสังเกตเห็นการตอบสนองของท่าทีในการสัมภาษณ์ได้

3. วิธีการสัมภาษณ์ทางออนไลน์ (Video Conference) ใช้กรณีที่ผู้สัมภาษณ์อยู่ห่างไกลและไม่สะดวกเข้าสัมภาษณ์โดยตรงแต่มีเวลาในการให้สัมภาษณ์โดยทางออนไลน์ ทำให้สามารถสังเกตได้ตั้งแต่วิธีการพูด การแต่งตัว การนำเสนอความคิดและทัศนคติของผู้ให้สัมภาษณ์ได้ โดยผู้ให้สัมภาษณ์จะต้องมีเครื่องมือและมีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยี

ในกระบวนการเก็บข้อมูลจะมีการใช้รหัสแทน เพื่อให้การเก็บข้อมูลมีการเก็บรักษาข้อมูลของผู้สัมภาษณ์โดยไม่มีการเผยแพร่ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะมีการขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนที่จะดำเนินการเก็บข้อมูลและมีการสรุปข้อมูลเบื้องต้นให้รับทราบ ในระหว่างสัมภาษณ์จะมีการขออนุญาตบันทึกเสียง (Recording) อัดบทสัมภาษณ์และจดบันทึกระหว่างดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อป้องกันการหลุดประเด็น หรือลืมบทสัมภาษณ์ อีกทั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและสมบูรณ์

ทั้งนี้ผู้ทำการวิจัยได้ทำการส่งหนังสือที่ได้รับอนุญาตให้เข้าเก็บข้อมูลจากบริษัทฯ ที่จะเข้าไปเก็บข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยผู้วิจัยจะทำการติดต่อเบื้องต้นผ่านการพูดคุยกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้าเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย เมื่อกลุ่มเป้าหมายมีความสนใจที่จะเข้าร่วมวิจัยหรือตอบตกลงการเข้าร่วมวิจัยด้วยวาจา ผู้วิจัยจะทำการส่งเอกสารชี้แจงสำหรับผู้เข้าร่วมวิจัย (Participants Information sheet) พร้อมทั้งตัวอย่างข้อคำถามงานวิจัย เพื่อชี้แจงพร้อมทั้งเป็นเอกสารประกอบการพิจารณาแก่ผู้ถูกคัดเลือกเพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดของการวิจัยในครั้งนี้ หากกลุ่มเป้าหมายตอบตกลงที่จะให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะส่งเอกสารหนังสือแสดงเจตนายินยอมของผู้เข้าร่วมวิจัย (Informed consent form) ให้กลุ่มเป้าหมายเซ็นและส่งกลับมา หลังจากนั้นจะนัดหมายกำหนดการเข้าร่วมสัมภาษณ์ต่อไป

โดยโครงสร้างคำถามมีการนำเอาเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง “Happinometer” ซึ่งพัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มาประยุกต์ใช้ในการตั้งคำถามสำหรับงานวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลในเชิงทัศนคติต่อความสุขในที่ทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลในเชิงทัศนคติต่อความผูกพันกับองค์กร

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

รหัสผู้ให้สัมภาษณ์	
อายุ	
ตำแหน่งงาน	
อายุงาน	
ลักษณะงานและการทำงาน	
ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน มีการลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง	

### ตอนที่ 2 ข้อมูลในเชิงทัศนคติต่อความสุขในที่ทำงาน

โดยผู้วิจัยได้นำเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง “Happinometer” จากคู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER ปี 2555 สถาบันวิจัยประชากร และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล จากแหล่งอ้างอิง ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ(2555) ซึ่งพัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มาประยุกต์ใช้ในการตั้งคำถามในตอนที่ 2 โดยมีการปรับใช้ตั้งคำถามให้เหมาะสมกับบริบทของบริษัท ทั้งนี้ทางผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือ Happinometer ไปที่ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทยเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

โดย “Happinometer” เป็นเครื่องมือสำรวจความสุขด้วยตนเอง พัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วยคำถามใน 11 มิติ ดังนี้

มิติ	คำถาม
1.ด้านสุขภาพกายดี (Happy Body)	1. ปัจจุบันท่านมีน้ำหนัก.....กิโลกรัม 2. ปัจจุบันท่านมีส่วนสูง.....เซนติเมตร 3. โดยปกติท่านกินอาหารเช้าหรือไม่ และรับประทานที่ใด

มิติ	คำถาม
	4. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายประเภทใด และมากน้อยเพียงใดต่อสัปดาห์
2.ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)	5. งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความกดดันมากน้อยเพียงใด 6. ท่านใช้เวลาอนมากน้อยเพียงใดในแต่ละวัน 7. ปกติท่านมีวิธีจัดการกับปัญหาหรือความเครียดที่พบเจออย่างไร
3.ด้านน้ำใจดี (Happy Heart)	8. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการที่ต้องทำงานเป็นทีม 9. ในการทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานหรือไม่ 10. ท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นอย่างไร และมีความคิดเห็นอย่างไรต่อเพื่อนร่วมงาน
4.ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)	11. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด 12. ท่านมีวิธีรับมือในการทำงานผิดพลาดอย่างไร 13. หากท่านอยู่ในสถานการณ์ที่มีความผิดพลาดเกิดขึ้น ท่านมีความรู้สึกเป็นอย่างไร
5.ด้านครอบครัวดี (Happy Family)	14. ความสัมพันธ์ของท่านกับครอบครัวเป็นอย่างไร 15. ท่านรู้สึกว่าครอบครัวมีความสุขหรือไม่ เมื่อท่านได้มาทำงานที่นี่ 16. งานที่ทำอยู่รบกวนเวลาในการใช้ชีวิตของท่านกับครอบครัวหรือไม่
6.ด้านสังคมดี (Happy Society)	17. ท่านมองว่ากฎระเบียบ/ ข้อบังคับของบริษัทเป็นอย่างไร ท่านมีการปฏิบัติตามหรือไม่ 18. สภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านเอื้อต่อการทำงานหรือไม่ อย่างไร 19. ท่านมองว่าองค์กรควรปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ส่วนรวมมีความสุขมากกว่าเดิม
7.ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	20. ท่านมีวิธีในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตทำงานอย่างไร 21. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านกับองค์กร 22. ท่านมีโอกาที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่ อย่างไร
8.ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)	23. ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับขนาดไหน

มิติ	คำถาม
	24. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับกับค่าครองชีพในปัจจุบันมีความสอดคล้องกันเพียงใด / ในปัจจุบันการใช้จ่ายของท่านมีผลกระทบต่อท่านขนาดไหน 25. สวัสดิการขององค์กรเป็นอย่างไรบ้าง 26. องค์กรของท่านยังขาดสิ่งใดบ้างที่ทำให้ชีวิตของท่านดีขึ้น
9.ด้านการทำงานดี (Happy Work Life)	27. ท่านมีความพอใจที่จะทำงานในระยะยาวมากน้อยเพียงใด 28. ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับตัวเอง หรือไม่อย่างไร 29. ท่านคิดว่างานของท่านมีความมั่นคงหรือไม่ อย่างไร
10.ด้านความผูกพัน (Engagement)	30. ท่านได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่ท่านต้องการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองในองค์กรตามต้องการมากน้อยเพียงใด 31. ในช่วงปีที่ผ่านมา ท่านมีโอกาสดูแลตัวเองและเติบโตในการทำงานหรือไม่
11.ด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance)	32. ท่านมีเวลาในการดูแลตนเองหรือไม่ อย่างไร โดยรวมท่านคิดว่าสุขภาพร่างกายของท่านเป็นอย่างไร 33. ในวันหยุดหรือเวลาว่างท่านมีการพักผ่อนประเภทใด และใช้เวลาเฉลี่ยประมาณเท่าไร

### ตอนที่ 3 ข้อมูลเชิงทัศนคติต่อความผูกพันกับองค์กร

ประกอบด้วยคำถาม 9 ข้อ โดยอ้างอิงตามแนวคิดความผูกพันกับองค์กรของ Hewitt Associates (Hewitt Associates, 2003) อ้างถึงใน (กรณัธน์ญ์ กิมศุก, 2563) ที่กล่าวถึงความผูกพันองค์กรที่ประเมินจาก 3 องค์ประกอบ มาปรับใช้ในชุดคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่

1. การพูด (Say) หมายถึงการกล่าวถึงองค์กรหรือแสดงทัศนคติต่อองค์กรในทางที่ดี อีกทั้งมีความรักและภาคภูมิใจต่อองค์กร
2. การดำรงอยู่ (Stay) หมายถึงความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร มีความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่ง และเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร
3. การที่พนักงานได้ใช้ความพยายามเต็มความสามารถ (Strive) หมายถึงความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมุ่งมั่น ทুমเท สร้างสรรค์

องค์ประกอบความผูกพันกับองค์กร	คำถาม
ด้านการพูด (Say)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่</li> <li>- หากองค์กรมีตำแหน่งว่าง ท่านจะแนะนำให้ผู้ใด เพื่อนหรือคนรู้จักเข้ามาทำงานที่องค์กรของท่านหรือไม่ อย่างไร</li> <li>- หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านอย่างไร</li> </ul>
ด้านการดำรงอยู่ (Stay)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ท่านมีความเห็นอย่างไร หากองค์กรอื่นติดต่อไปร่วมงานด้วย หรือหากท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน</li> <li>- ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรหรือไม่ อย่างไร</li> <li>- ท่านมีส่วนร่วมในการอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรดีขึ้นหรือบรรลุเป้าหมายได้อย่างไรบ้าง</li> </ul>
ด้านการที่พนักงานได้ใช้ความพยายามเต็มความสามารถ (Strive)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ในแต่ละวันท่านทำงานอย่างมีเป้าหมายอย่างไรบ้าง</li> <li>- ท่านมีความทุ่มเทความรู้ ความสามารถและเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อจะดำเนินงานให้องค์กรบรรลุผลหรือไม่ อย่างไร</li> <li>- เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ</li> </ul>

### 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำการระบุกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะสัมภาษณ์รวมทั้งสิ้น 30 คน โดยกระบวนการเก็บข้อมูลจะมีการใช้รหัสแทน เพื่อให้การเก็บข้อมูลมีการเก็บรักษาข้อมูลของผู้สัมภาษณ์โดยไม่มีการเผยแพร่
2. ทำการเจรจาขอนัดสัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์ล่วงหน้าเพื่อทำการนัดการสัมภาษณ์ โดยติดต่อกันนัดหมาย วัน เวลา สถานที่สัมภาษณ์หรือสอบถามรูปแบบที่ผู้สัมภาษณ์สะดวกให้การสัมภาษณ์

3. ในวันที่ดำเนินการสัมภาษณ์จะมีการชี้แจงกับผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ทราบถึงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลก่อนทำการสัมภาษณ์ทุกครั้ง
4. ทำการขออนุญาตก่อนที่จะดำเนินการเก็บข้อมูลและมีการสรุปข้อมูลเบื้องต้นให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับทราบ
5. ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยทำการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้วิจัยจะมีการบันทึกเสียง (Recording) และจดบทบันทึกระหว่างดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อป้องกันการหลุดประเด็น อีกทั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและสมบูรณ์ โดยจะมีการตรวจสอบข้อมูลกับผู้ถูกสัมภาษณ์ว่าข้อมูลใดบ้างที่ไม่ต้องการให้เปิดเผย
6. เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์
7. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์
8. ดำเนินการประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

### 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและแปรผลข้อมูล

ในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการไปพร้อมกับขั้นตอนการเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม และครบถ้วน โดยผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากข้อมูลที่ได้จากการบันทึกเสียงอย่างละเอียด และมีการเปิดฟังซ้ำเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วน โดยมีการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล มีการตรวจทานความสมบูรณ์ของข้อมูล
2. ดำเนินการจัดระเบียบข้อมูล (Data Classification) โดยทำการจัดหมวดหมู่ และแยกประเภทข้อมูลโดยทำการแยกบทสัมภาษณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อความชัดเจนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์งานวิจัยที่ตั้งไว้
4. สรุปผลและแนวทางที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาความผูกพันกับองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานประจำบริษัทฯ แห่งหนึ่ง ผู้วิจัยใช้ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการใช้สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งข้อคำถามจะประกอบไปด้วยคำถามปลายเปิด โดยทั้งการเก็บข้อมูลประชากรทั้งหมดในบริษัทฯ แห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 30 คน โดยโครงสร้างคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีเนื้อหาดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลในเชิงทัศนคติต่อความสุขในที่ทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลในเชิงทัศนคติต่อความผูกพันกับองค์กร

#### 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล:

ตาราง 4.1.1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ให้สัมภาษณ์ในบริษัทฯ แห่งหนึ่ง ทั้งหมด 30 คน

รหัสผู้ สัมภาษณ์	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่งงาน	อายุงาน	ตั้งแต่เริ่มทำงาน จนถึงปัจจุบัน มีการ ลาออก/ย้าย/เปลี่ยน งานมาแล้วกี่ครั้ง
001	หญิง	26	ปริญญาตรี	Medical Representative	2	0
002	ชาย	31	ปริญญาตรี	Senior Software Specialist	7	4
003	ชาย	28	ปริญญาตรี	Regulatory Affairs Specialist	2	2

รหัสผู้ สัมภาษณ์	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่งงาน	อายุงาน	ตั้งแต่เริ่มทำงาน จนถึงปัจจุบัน มีการ ลาออก/ย้าย/เปลี่ยน งานมาแล้วกี่ครั้ง
004	ชาย	25	ปริญญาตรี	Regulatory Affairs Specialist	1	1
005	หญิง	28	ปริญญาตรี	Clinical and marketing Specialist	1	3
006	ชาย	28	ปริญญาตรี	Medical Representative	1	3
007	ชาย	28	ปริญญาตรี	Product Executive	4	1
008	ชาย	30	ปริญญาตรี	QC Pharmacist	6	0
009	หญิง	29	ปริญญาตรี	QC Pharmacist	4	0
010	หญิง	29	ปริญญาตรี	QA Manager	6	0
011	หญิง	35	ปริญญาตรี	Medical Representative	6	3
012	หญิง	29	ปริญญาตรี	Local Safety Officer	4	2
013	หญิง	29	ปริญญาตรี	RA Manager	5	0
014	หญิง	35	ปริญญาโท	Medical Representative	13	0
015	ชาย	31	ปริญญาโท	Product Executive	6	2
016	หญิง	32	ปริญญาโท	Hospital Area Sales Manager	4	3

รหัสผู้ สัมภาษณ์	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่งงาน	อายุงาน	ตั้งแต่เริ่มทำงาน จนถึงปัจจุบัน มีการ ลาออก/ย้าย/เปลี่ยน งานมาแล้วกี่ครั้ง
017	หญิง	30	ปริญญาโท	HR Development Manager	7	3
018	หญิง	28	ปริญญาโท	Medical Representative	4	1
019	หญิง	27	ปริญญาตรี	Medical Representative	4	2
020	ชาย	31	ปริญญาโท	Product Executive	6	2
021	หญิง	29	ปริญญาโท	Product Executive	5	2
022	หญิง	29	ปริญญาโท	Medical Representative	5	0
023	ชาย	47	ปริญญาตรี	CRM & Data Analytic Specialist	20	3
024	หญิง	31	ปริญญาโท	Medical Representative	7	3
025	หญิง	29	ปริญญาโท	CRM & Data Analytic Specialist	6	0
026	ชาย	48	ปริญญาโท	Hospital Area Sales Manager	15	3
027	ชาย	31	ปริญญาโท	Medical Representative	4	1

รหัสผู้ สัมภาษณ์	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่งงาน	อายุงาน	ตั้งแต่เริ่มทำงาน จนถึงปัจจุบัน มีการ ลาออก/ย้าย/เปลี่ยน งานมาแล้วกี่ครั้ง
028	ชาย	26	ปริญญาตรี	Medical Representative	2	0
029	หญิง	41	ปริญญาโท	Hospital Area Sales Manager	15	0
030	หญิง	35	ปริญญาโท	Hospital Area Sales Manager	7	6

จากข้อมูลในตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน โดยมีรายละเอียดปลีกย่อยดังต่อไปนี้

ตาราง 4.1.2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในบริษัทฯ แห่งหนึ่ง จำนวน 30 คน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	12	40.00
หญิง	18	60.00
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>
<b>ช่วงอายุ</b>		
21 – 30 ปี	18	60.00
31 - 40 ปี	9	30.00
41 - 50 ปี	3	10.00
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปวช./ปวส.	-	-
ปริญญาตรี	16	53.33
ปริญญาโท	14	46.67

ปริญญาเอก	-	-
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>
<b>ประสบการณ์การทำงาน / อายุงาน (ปี)</b>		
1-5 ปี	16	53.33%
6- 10 ปี	10	33.33%
11-15 ปี	3	10.00%
16-20 ปี	1	3.33%
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.00%</b>
<b>จำนวนครั้งในการเปลี่ยนงาน</b>		
ไม่เคยเปลี่ยนงาน	11	36.67%
1	4	13.33%
2	6	20.00%
3	8	26.67%
4	1	3.33%
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.00%</b>
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
Medical Representative	10	33.33%
Product Executive	4	13.33%
Regulatory Affairs Specialist	2	6.67%
Clinical and marketing Specialist	1	3.33%
Senior Software Specialist	1	3.33%
QC Pharmacist	2	6.67%
QA Manager	1	3.33%
Local Safety Officer	1	3.33%
RA Manager	1	3.33%
Hospital Area Sales Manager	4	13.33%
HR Development Manager	1	3.33%
CRM & Data Analytic Specialist	2	6.67%
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.00%</b>

ข้อมูลจากตารางที่ 4.1.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็น เพศหญิง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และเป็นเพศชาย 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 31- 40 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และช่วงอายุ 21 -30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 และจบการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 1-5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมา คือ มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 6-10 ปีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 11-15 ปีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และมีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 16-20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ทำงานอยู่ในตำแหน่ง Medical Representative จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่ทำการให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบันไม่เคยลาออกหรือเปลี่ยนงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

#### 4.2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลในเชิงทัศนคติต่อความสุขในที่ทำงาน

โดยผู้วิจัยได้นำเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง “Happinometer” จากคู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER ปี 2555 สถาบันวิจัยประชากร และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล จากแหล่งอ้างอิง ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ซึ่งพัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มาประยุกต์ใช้ในการตั้งคำถาม โดยมีการปรับใช้ตั้งคำถามให้เหมาะสมกับบริบทของบริษัท ทั้งนี้ทางผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือ Happinometer ไปที่ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทยเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

โดย “Happinometer” เป็นเครื่องมือสำรวจความสุขด้วยตนเอง พัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วยคำถามใน 11 มิติ ดังนี้

1. มิติ Happy Body (สุขภาพดี)
2. มิติ Happy Relax (ผ่อนคลายดี)
3. มิติ Happy Heart (น้ำใจดี)
4. มิติ Happy Soul (จิตวิญญาณดี)
5. มิติ Happy Family (ครอบครัวดี)
6. มิติ Happy Society (สังคมดี)

7. มิติ Happy Brain (ใฝ่รู้ดี)
8. มิติ Happy Money (สุขภาพเงินดี)
9. มิติ Happy work-life (การงานดี)
10. มิติ Engagement (ความผูกพัน)
11. มิติ Work-life Balance (สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน)

#### 4.2.1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลมิติด้านสุขภาพกายดี (Happy Body)

##### ตารางที่ 4.2.1.1 มิติด้านสุขภาพกายดี

คำถาม : โดยปกติท่านทานอาหารเช้าหรือไม่ และรับประทานที่ได้

มิติด้านสุขภาพกายดี		
คำถาม : โดยปกติท่านทานอาหารเช้าหรือไม่		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ไม่ทานอาหารเช้า	12	40.00%
ทานเป็นบางวัน	2	6.67%
ทานเป็นประจำ	16	53.33%
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.00%</b>

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.1.1 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทานอาหารเช้าก่อนไปทำงานเป็นประจำเป็นจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาคือไม่รับประทานอาหารเช้า เป็นจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และอีก 2 คน รับประทานอาหารเช้าเป็นบางวัน คิดเป็นร้อยละ 6.67

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“... ไม่รับประทานอาหารเช้า เพราะรีบออกไปทำงาน กังวลออกสายแล้วรุดคิด...”

“... ไม่รับประทานอาหารเช้า เพราะทำ if อยู่...”

“... ไม่รับประทานข้าวเช้า ไม่ค่อยหิวเท่าไร เพราะเดี๋ยวก็มาทานมื้อกลางวันี่ทำงาน...”

“... ทานเป็นบางวันแล้วแต่เวลาเริ่มงาน มีทานที่บ้านบ้างไม่กี่ที่ทำงานแล้วแต่สะดวก...”

“... ไม่รับประทานอาหารเช้า ค่ะแค่กาแฟดำก่อนออกจากบ้าน...”

“...รับประทานอาหารเช้าเป็นประจำทุกวัน ที่บ้าน เพราะต้องทำให้ลูกก่อนออกไปทำงาน ...”

“... รับประทานอาหารเช้าเป็นประจำทุกวัน ที่บ้าน เพราะอาหารเช้าเป็นสิ่งสำคัญ...”

“... รับประทานอาหารเช้าเป็นประจำทุกวัน ที่บ้าน เพราะเดี๋ยวไม่มีแรงทำงาน...”

“... รับประทานอาหารเช้าเป็นประจำทุกวัน ที่บ้าน เพราะเป็นประโยชน์ต่อร่างกาย...”

#### ตารางที่ 4.2.1.2 มิติด้านสุขภาพกายดี

คำถาม : ปัจจุบันท่านออกกำลังกายประเภทใด และมากน้อยเพียงใดต่อสัปดาห์

มิติด้านสุขภาพกายดี		
คำถาม : ปัจจุบันท่านออกกำลังกายประเภทใด และมากน้อยเพียงใดต่อสัปดาห์		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ออกกำลังกาย	18	40.00%
ไม่ออกกำลังกาย	12	60.00%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.1.2 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปกติแล้วในชีวิตประจำวัน โดยการออกกำลังกาย เป็นจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือไม่ออกกำลังกาย เป็นจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 โดยจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างได้มีการออกกำลังกายอยู่เป็นประจำ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการออกกำลังกายอย่างน้อย 2-3 วันต่อสัปดาห์ และประเภทกิจกรรมของการออกกำลังกายคือ การออกกำลังกายแบบเวทเทรนนิ่ง (Weight Training) การวิ่งลู่วิ่ง วิ่งสวนสาธารณะ ติเบตมินตัน และเดินชัน เนื่องจากการออกกำลังกายช่วยให้รู้สึกผ่อนคลาย และสุขภาพร่างกายแข็งแรง

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...ออกกำลังกายที่ฟิตเนส โดยการเวทเทรนนิ่ง 3 ครั้งต่อสัปดาห์...”

“...ออกกำลังกายประเภทเทนนิส แบดมินตัน วิ่ง 2-3 ครั้งต่อสัปดาห์...”

“...ออกกำลังกายประเภท cardio/barre 2-3 วันต่อสัปดาห์...”

“...ออกกำลังกายบ้าง สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง โดยต่อยมวยหรือติเบต เพื่อผ่อนคลายจากงาน...”

“... เดินหรือวิ่ง 2-3 ครั้งต่อสัปดาห์...”



“... เข้ายิม 2-3 ครั้งต่อสัปดาห์...”

“... ออกกำลังกาย โดยการวิ่งลู่วิ่ง 2-3 วันต่อสัปดาห์...”

“...เดินขึ้น วิ่งลู่วิ่ง 2-3 วันต่อสัปดาห์ เพื่อดูแลสุขภาพ และผ่อนคลาย...”

“...ไม่ได้ออกกำลังกาย เพราะเหนื่อยกว่าจะขับรถกลับ รถติดมาก ไม่มีแรง...”

“...ไม่ได้ออกกำลังกาย เพราะเหนื่อย...”

“...ไม่ได้ออกกำลังกาย เพราะขี้เกียจ อยากอยู่เฉยๆ...”

#### 4.2.2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)

##### ตารางที่ 4.2.2.1 มิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)

คำถาม : งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความกดดันมากน้อยเพียงใด

มิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)		
คำถาม : งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความกดดันมากน้อยเพียงใด		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มาก	13	43.33%
ปานกลาง	12	40.00%
น้อย	5	16.67%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.2.1 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่างานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความกดดันมาก เป็นจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมา มองว่างานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความกดดันปานกลาง เป็นจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และมองว่ามีความกดดันน้อย เป็นจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

##### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความกดดันมากพอสมควร เพราะเนื่องงานเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนยา หากขึ้นทะเบียนไม่ผ่านก็มีผลต่อการ launch ผลิตภัณฑ์ยาของบริษัท...”

“...งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความกดดันมากพอสมควร เพราะเนื่องงานเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนยา จะต้องอาศัยความละเอียด และปฏิบัติข้อกำหนดของอย. ประเทศไทย...”

“...งานที่ทำในปัจจุบันมีความกดดันมากพอสมควร เพราะเกี่ยวกับงานขาย ถ้าหากตัวเลขไม่ปิด ก็ไม่บรรลุ target ที่บริษัทให้ไว้ และส่งผลต่อทีม...”

“...งานที่ทำในปัจจุบันมีความกดดันมากพอสมควร โดยมักจะกดดันตัวเองเวลาที่ปิดตัวเลขไม่ได้ หรือยอดขายไม่ลง หรือเกิดปัญหา...”

“...งานที่ทำในปัจจุบันมีความกดดันมากพอสมควร เพราะเกี่ยวกับการให้ข้อมูลยากกับบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งจะต้องให้ข้อมูลที่ถูกต้องอยู่ตลอดเวลา จึงต้องกดดันตัวเองเพื่อให้ผลลัพธ์ออกมาดี...”

“...งานที่ทำในปัจจุบันมีความกดดันมากพอสมควร แต่จะเป็นในบางช่วง เช่นช่วงปิดตัวเลขหรือต้องทำ annual sales presentation...”

“...งานที่ทำในปัจจุบันมีความกดดันมากพอสมควร เพราะทำงานเกี่ยวกับการปิดยอดขาย ถ้าหากตัวเลขไม่ปิดก็กังวลที่จะขายไม่ถึง...”

“...งานที่ทำในปัจจุบันมีความกดดันในระดับปานกลาง พอรับได้ ไม่กดดันจนเกินไปและมีความยืดหยุ่น...”

“...งานที่ทำในปัจจุบันมีความกดดันในระดับน้อย ไม่ค่อยกังวลเพราะห่วงเรื่อง work-life balance จึงพยายามปล่อยวาง...”

#### ตารางที่ 4.2.2.2 มิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)

คำถาม : ท่านใช้เวลาอนมากน้อยเพียงใดในแต่ละวัน

มิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)		
คำถาม : ท่านใช้เวลาอนมากน้อยเพียงใดในแต่ละวัน		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
9-10 ชั่วโมง	1	3.33%
7-8 ชั่วโมง	16	53.33%
5-6 ชั่วโมง	13	43.33%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.2.2 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่นอนหลับเฉลี่ยอยู่ที่ 7-8 ชั่วโมงต่อวัน เป็นจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาอนหลับเฉลี่ยอยู่ที่ 5-6

ชั่วโมงต่อวัน เป็นจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 และอีก 1 คน นอนหลับเฉลี่ยอยู่ที่ 9-10 ชั่วโมงต่อวัน

#### ตารางที่ 4.2.2.3 มิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)

คำถาม : ปกติท่านมีวิธีการจัดการกับปัญหาหรือความเครียดที่พบเจออย่างไร

มิติด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax)		
คำถาม : ปกติท่านมีวิธีการจัดการกับปัญหาหรือความเครียดที่พบเจออย่างไร		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
พูดคุยกับผู้อื่น หากคนปรึกษา	8	26.67%
หากิจกรรมทำ เพื่อเบี่ยงเบนความเครียด	19	63.33%
อยู่กับตัวเอง คิดทบทวน	3	10.00%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.2.3 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวิธีการจัดการกับปัญหาหรือความเครียดที่พบเจอ โดยการหากิจกรรมทำ เพื่อเบี่ยงเบนความเครียด เป็นจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 รองลงมาจะใช้วิธีการพูดคุยกับผู้อื่น หากคนปรึกษา เป็นจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และอีก 3 คน จะใช้วิธีการอยู่กับตัวเอง คิดทบทวน

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...หากิจกรรมทำระหว่างว่างจากงาน เช่น ฟังเพลงเพลง คุณนั้ ออกกำลังกาย เลี้ยงสัตว์ และพยายามจัดลำดับความสำคัญของสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิต...”

“... ขอคำปรึกษาจากผู้ที่ม่ประสบการณ์มากกว่า และพยายามไม่คิดมาก...”

“... พยายามอยู่กับตัวเองก่อนเพื่อทบทวนถึงปัญหาที่เกิด หากสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ก็จะทำครั้งต่อไปให้ดีขึ้น แต่ถ้าหากไม่สามารถอยู่กับตัวเองได้ก็จะทำการคุยกับที่บ้านหรือเพื่อนสนิท...”

“... พยายามทำอย่างอื่นแทน พอพร้อมจะแก้ไขปัญหาค่อยมาจัดการ...”

“... เบี่ยงเบนความสนใจจากความเครียดไปทำอย่างอื่นแทนเพื่อผ่อนคลาย เช่น นอนพักผ่อน ฟังเพลง...”

“... คิดแต่สิ่งที่ดี คุยกับครอบครัว...”

“... ห่าอะไรที่ผ่อนคลายทำ พยายามไม่คิดมาก อะไรที่ไม่ดีก็ปล่อยผ่านไป หากมีอะไร ผิดพลาดไปก็แก้ไขทำมันให้ดีขึ้น...”

“... อยู่กับตัวเอง เพื่อคิดทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น ปล่อยวาง และค่อยหาวิธีในการแก้ไขปัญหา...”

#### 4.2.3 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลมิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart)

##### ตารางที่ 4.2.3.1 มิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart)

คำถาม : ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการที่ต้องทำงานเป็นทีม

มิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart)		
คำถาม : ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการที่ต้องทำงานเป็นทีม		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
สามารถทำงานเป็นทีมได้	29	96.67%
รู้สึกเฉยๆ	1	3.33%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.3.1 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สามารถทำงานเป็นทีมได้ เป็นจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 96.67 รองลงมา รู้สึกเฉยๆ เมื่อต้องทำงานเป็นทีม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

##### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...มองว่าดี ไม่ได้มีปัญหา เพราะงานบางอย่างการทำงานเป็นทีมจะช่วยทำให้งานมีประสิทธิภาพ ไว ครบถ้วนและสมบูรณ์...”

“...มองว่าดี เวลาทำงานเหมือนกัน ทุกคนในทีมจะมีมุมมองที่แตกต่างกัน ทำให้ได้เห็นอะไรในหลายมุมยิ่งขึ้นในการทำงาน รวมถึงแต่ละคนจะมีสไตล์การทำงานแตกต่างกันไป เมื่อมาร่วมกันแล้วก็จะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น...”

“...มองว่าสำคัญมาก เพราะสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ และทำให้งานมีประสิทธิภาพ แต่ละคนช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้ผลงานออกมาดีกว่าการทำงานคนเดียว...”

“...มีข้อดี เพราะได้สร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน และสามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้...”

“...ทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับแชร์ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทำให้งานสมบูรณ์แบบมากขึ้น...”

“...ชอบการทำงานเป็นทีม เพราะทำให้ระดมความคิด และช่วยทำให้งานเสร็จลุล่วงไปด้วยดี...”

“...มองว่าดี ขึ้นอยู่กับเนื้องาน หากต้องช่วยกันทำงานและต้องใช้ทักษะร่วมกัน ยังไงก็ดีดีกว่าทำคนเดียว...”

#### ตารางที่ 4.2.3.2 มิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart)

คำถาม : ในการทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานหรือไม่

มิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart)		
คำถาม : ในการทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานหรือไม่		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มีการแลกเปลี่ยนเป็นประจำ	30	100.00%
ไม่มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์	0	0%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.3.2 แสดงให้เห็นว่าในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ เป็นจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...มีอยู่เสมอสม่ำเสมอ เนื่องจากตัวเรายังมีประสบการณ์ทำงานยังไม่มากนัก จึงต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนข้อมูลในเรื่องที่ยังไม่ทราบ...”

“... มีการแชร์ประสบการณ์ และวิธีการทำงานในการประชุมประจำเดือนของทีม...”

“...มีการแชร์ประสบการณ์ภายในทีมอยู่เสมอ ทำให้การทำงานง่ายยิ่งขึ้น และงานสมบูรณ์แบบมากขึ้น...”

“...มีอยู่บ่อยครั้ง โดยจะร่วมเสนอความเห็นในการแก้ปัญหาในงาน เพื่อให้งานออกมาดีขึ้น และรับฟังความเห็นซึ่งกันและกัน...”

“...แลกเปลี่ยนบ่อยครั้งกับในทีม หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน โดยแชร์ประสบการณ์และข้อมูลต่างๆที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน...”

“...มีการแลกเปลี่ยนเป็นประจำกับเพื่อนร่วมงาน และเปิดรับความเห็นของผู้อื่นเพื่อหาไอเดียในการทำงาน...”

#### ตารางที่ 4.2.3.3 มิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart)

คำถาม : ท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นอย่างไร และมีความคิดเห็นอย่างไรต่อเพื่อนร่วมงาน

มิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart)		
คำถาม : ท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นอย่างไร และมีความคิดเห็นอย่างไรต่อเพื่อนร่วมงาน		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	19	63.33%
ไม่มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	11	36.67%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.3.3 แสดงให้เห็นว่าในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน เป็นจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 รองลงมาไม่มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน เป็นจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...มีความผูกพัน เหมือนเป็นพี่น้อง คอยช่วยเหลือกัน ยามมีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องอื่นๆ ทำให้การทำงานสนุกมากยิ่งขึ้น ไม่น่าเบื่อ...”

“...ไม่ผูกพัน เนื่องจากยังมองว่าอายุงานยังไม่มาก จึงยังไม่มีความผูกพันเกิดขึ้น แต่คิดว่าหากผ่านไปสักระยะเวลาหนึ่งจะทำให้เกิดความผูกพันในการทำงานมากยิ่งขึ้น เนื่องจากคนในทีมคอยข้างดี คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอด ไม่มีการแบ่งแยก...”

“...ไม่ผูกพัน เนื่องจากยังเข้ามาทำงานได้ไม่นานมาก จึงยังไม่ผูกพันกับใคร แต่สามารถพูดคุยกับผู้อื่นได้อย่างสบายใจ...”

“...มองว่าอายุงานยังไม่มากถึงขั้นที่เกิดความผูกพัน แต่มองว่าในระยะยาวอาจเกิดความผูกพัน เนื่องจากเพื่อนร่วมงานดีมาก และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน...”

“...ไม่ผูกพันเท่าไร มีความผูกพันแค่เพียงในส่วนของงาน และทำการปรึกษาแค่เพียงเรื่องงาน...”

“...ผูกพันมาก มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเนื่องจากต้องทำงานเป็นทีมอยู่บ่อยครั้ง และสามารถคุยกันได้ทุกเรื่อง เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...”

“...ผูกพันในคนที่เราไว้ใจเท่านั้น หรือมีความสนิทใจ ซึ่งสามารถปรึกษาได้ทุกเรื่องทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว แต่ถ้าในคนอื่นจะมีความสนิทเพียงผิวเผิน ไม่มีความผูกพันมากนัก แต่ยังสามารถคุยได้ดีในเรื่องงาน และร่วมงานได้...”

“...รู้สึกผูกพัน เพราะรู้สึกเป็นที่เป็นที่นอกรับกับเพื่อนร่วมงาน แต่ละคนคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันยามมีปัญหา ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้การทำงานสนุกมากขึ้น ไม่น่าเบื่อ...”

“...ผูกพัน เพราะอยู่ที่นี่มานาน แต่ก็เฉพาะแค่เรื่องงาน ส่วนเรื่องอื่นจะคุยผิวเผิน...”

“...ไม่ค่อยผูกพันเท่าไร ส่วนใหญ่คุยกันผิวเผินเรื่องงาน ไม่ค่อยคุยเรื่องส่วนตัว...”

#### 4.2.4 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลมิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)

##### ตารางที่ 4.2.4.1 มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)

คำถาม : ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด

มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)		
คำถาม : ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เป็นเรื่องปกติที่คนเราทำผิดพลาดกันได้	21	70.00%
เป็นเรื่องส่วนตัว ไม่เกี่ยวกับเรา	9	30.00%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.4.1 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีมุมมองกับเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานผิดพลาดเป็นเรื่องปกติที่คนเราทำผิดพลาดกันได้ เป็นจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมามองว่าเป็นเรื่องส่วนตัว ไม่เกี่ยวกับเรา เป็นจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...ก็ไม่ใช่ไร เป็นเรื่องของเค้า แต่ก็เป็นเรื่องปกติทุกคนทำงานพลาดได้เสมอ ก็ช่วยกันแก้ปัญหา ครึ่งหน้าก็ต้องระวังมากขึ้น คอยช่วยเหลือกัน...”

“...ทุกคนล้วนผิดพลาดกันได้ และไม่ควรรู้สึกผิดหากทำผิดพลาด และมองว่าให้นำเอาความผิดพลาดมาเรียนรู้ เพื่อหลีกเลี่ยงหรือป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ผิดพลาดอีก...”

“...ทุกคนมีโอกาสพลาดได้ แต่พลาดแล้วมีการแก้ไขใหม่ หรือพลาดในเรื่องเดิมซ้ำๆ อาจจะต้องมาดูว่าปัญหาคืออะไร...”

“...เป็นเรื่องของเค้า แต่ก็เป็นเรื่องปกติทุกคนทำงานพลาดได้เสมอ มีการทบทวนเหตุการณ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ทุกวัน จึงทำให้ตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้น และเมื่อเจอข้อผิดพลาดก็หาแนวทางในการแก้ไข...”

“...ไม่ได้เข้าไปยุ่ง หากมีคนปรึกษาก็รับฟัง ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ฟังที่ดี แต่ถ้าหากคนที่มาขอคำปรึกษาอยากได้คำปรึกษาจะช่วยหาทางออกและปลอบใจ...”

“...มองว่าเป็นเรื่องปกติ แต่ถ้าหากเป็นคนที่ไม่สนิท หากเป็นเรื่องที่ไม่ดีก็จะคอยตักเตือนด้วยความเป็นห่วง แต่ถ้าไม่สนิทก็จะปล่อยผ่านไปให้เป็นหน้าที่ของหัวหน้างาน...”

“...เรียนรู้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น และพยายามหาสาเหตุ เพื่อที่จะระวังไม่ให้เกิดความผิดพลาดกับตัวเอง...”

“...ทุกคนมีโอกาสพลาดได้ แต่ก็ช่วยตักเตือนเพื่อให้มีการแก้ไขได้ทันที...”

### ตารางที่ 4.2.4.2 มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)

คำถาม : ท่านมีวิธีรับมือในการทำงานผิดพลาดอย่างไร

มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)		
คำถาม : ท่านมีวิธีรับมือในการทำงานผิดพลาดอย่างไร		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
พิจารณาหาสาเหตุ คิดทบทวนและแก้ไข	30	100.00%
ปล่อยผ่านไป	0	0.00%
รวม	30	100.00%



จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.4.2 แสดงให้เห็นว่าในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีวิธีรับมือในการทำงานผิดพลาดโดยทำการพิจารณาหาสาเหตุ คิดทบทวนและแก้ไข เป็นจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...พยายามแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อน ถ้ายังไม่ดี ก็ปรึกษาเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า...”

“...หาสาเหตุของความผิดพลาด ผลกระทบของความผิดพลาดที่เกิดขึ้นและนำมาทบทวน เพื่อลดหรือป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดนั้นอีก...”

“...พยายามแก้ไขปัญหาคด้วยตัวเองก่อน ถ้าหากไม่ดีขึ้น ค่อยปรึกษาเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้า...”

“...รับฟังข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น และนำมาปรับปรุงเพื่อไม่ให้เกิดอีกในครั้งต่อไป และหาแนวทางเพื่อป้องกันในสิ่งที่มีโอกาสจะเกิดความผิดพลาดในอนาคต...”

“...ยอมรับและเรียนรู้ในสิ่งที่เคยผิดพลาด โดยแก้ไขสิ่งที่พลาดให้เร็วที่สุดและสิ่งที่ผ่านไปแล้วก็เก็บไว้เป็นบทเรียน...”

“...ปรึกษาทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำการแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้น ทำการระดมความคิดเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหา เพื่อป้องกันสิ่งที่จะผิดพลาดซ้ำ...”

“...หาสาเหตุของปัญหาและความผิดพลาดก่อนว่าเกิดจากอะไร ตัวเราหรือสภาพแวดล้อม และนำมาเป็นบทเรียนหรือประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองในการทำงานครั้งต่อไป...”

“...มองถึงต้นตอของปัญหาที่ทำให้เกิดความผิดพลาด ถ้าหากแก้ไขไม่ได้ ก็เรียนรู้ไว้เป็นประสบการณ์ แต่ถ้าแก้ไขได้ก็จะทำให้ดีขึ้นจนถึงที่สุด...”

#### ตารางที่ 4.2.4.3 มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)

คำถาม : หากท่านอยู่ในสถานการณ์ที่มีความผิดพลาดเกิดขึ้น ท่านมีความรู้สึกเป็นอย่างไร

มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul)		
คำถาม : หากท่านอยู่ในสถานการณ์ที่มีความผิดพลาดเกิดขึ้น ท่านมีความรู้สึกเป็นอย่างไร		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มีความรู้สึกในเชิงลบ เช่น รู้สึกแย่ เกรียด วิตกกังวล หรือกดดัน	26	86.67%
มีความรู้สึกในเชิงบวก เช่น ตั้งสติ คิดในทางที่ดี พยายามก้าวผ่านไปได้ (move on)	4	13.33%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.4.3 แสดงให้เห็นว่าในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ หากอยู่ในสถานการณ์ที่มีความผิดพลาดเกิดขึ้น จะมีความรู้สึกในเชิงลบ เช่น เป็นจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...รู้สึกผิด หรือเสียใจที่ทำหรือไม่ทำอะไรลงไป และก็ต้องพยายามแก้ปัญหาให้ดีขึ้นให้ได้...”

“...รู้สึกแย่ หากเกิดความผิดพลาดเกิดขึ้น เนื่องจากเป็นคนจริงจังและมีการวางแผน เวลาทำอะไรไม่เป็นไปตามเป้าหมายก็จะรู้สึกผิดหวังมาก...”

“...กดดัน หากมีผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับผลกระทบเสียหาย ก็จะกล่าวขอโทษและกลับมาทบทวนข้อผิดพลาดของตนเอง และถือว่าเป็นบทเรียนและนำไปปรับปรุงต่อไป...”

“...รู้สึกแค้นกับตัวเอง เสียใจ แต่ก็พยายามแก้ไขปรับปรุง และไม่ให้เกิดเหตุการณ์เกิดขึ้นอีก

“...พยายามคิดในแง่บวก ว่าทุกปัญหามีทางออก และพยายามแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้น และนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้ดีขึ้นในอนาคต...”

“...พยายามมีสติ และทบทวน หาวิธีแก้ไข และพยายามทำให้ดีขึ้น...”

“...รู้สึกกดดัน เพราะไม่ได้ตั้งใจให้เกิดความผิดพลาด เพราะชอบทำงานทุกอย่างให้สมบูรณ์แบบ ไม่อยากให้เกิดผิดพลาด...”

“...ถ้าความผิดพลาดเกิดจากตัวเราและแก้ไขไม่ได้แล้วก็จะรู้สึกแย่ในช่วงขณะหนึ่ง แต่ถ้ายังแก้ไขได้ก็จะรู้สึกต้องแก้ไขให้ถึงที่สุดก่อน...”

“...ก็คงเครียด แต่ต้องมีสติ และคิดทบทวนแก้ไข หากแก้ไขไม่ได้ก็ให้เป็นบทเรียน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ...”

“...รู้สึกกังวล แต่ก็จะทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างมีสติ และปรับปรุงให้ดีขึ้น...”

#### 4.2.5 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลมิติด้านครอบครัวดี (Happy Family)

##### ตารางที่ 4.2.5.1 มิติด้านครอบครัวดี (Happy Family)

คำถาม : ความสัมพันธ์ของท่านกับครอบครัวเป็นอย่างไร

มิติด้านครอบครัวดี (Happy Family)		
คำถาม : ความสัมพันธ์ของท่านกับครอบครัวเป็นอย่างไร		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มีความสัมพันธ์เชิงบวก เช่น ดีมาก ครอบครัวอบอุ่น	30	100.00%
มีความสัมพันธ์เชิงลบ เช่น ครอบครัวไม่เข้าใจ	0	0.00%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.5.1 แสดงให้เห็นว่าในการทำงาน ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับครอบครัวส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์เชิงบวก เช่น ดีมาก ครอบครัวอบอุ่น เป็นจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

##### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...ปกติดี มีความสุข...”

“...มีความสัมพันธ์ที่ดีมากกับครอบครัว สามารถคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง...”

“...มีความสัมพันธ์อันดี ครอบครัวมีการสนับสนุน...”

“...มีความสัมพันธ์ที่ดีมาก สามารถพึ่งพากันและกันได้...”

“...ดีมาก ครอบครัวเป็นที่พึ่งทางใจ สามารถคุยกันได้ทุกเรื่อง...”

“...มีความสัมพันธ์อันดี ครอบครัวอบอุ่น...”

“...มีความสัมพันธ์อันดี สามารถคุยได้ทุกเรื่อง...”

#### ตารางที่ 4.2.5.2 มิติด้านครอบครัวดี (Happy Family)

คำถาม : ท่านรู้สึกว่าคุณครอบครัวมีความสุขหรือไม่ เมื่อท่านได้มาทำงานที่นี่

มิติด้านครอบครัวดี (Happy Family)		
คำถาม : ท่านรู้สึกว่าคุณครอบครัวมีความสุขหรือไม่ เมื่อท่านได้มาทำงานที่นี่		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มีความสุขดี	26	86.67%
ปานกลาง	4	13.33%
ไม่มีความสุข	0	0.00%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.5.2 แสดงให้เห็นว่าในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง มีผลทำให้ครอบครัวมีความสุขดี เมื่อกลุ่มตัวอย่างได้มาทำงานที่นี่ เป็นจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 86.67 รองลงมาคือมีความสุขปานกลาง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...มีความสุขดี เพราะมองว่าได้ทำงานที่มีความมั่นคง...”

“...มีความสุขดี ไม่ก้าวถ่าง...”

“...มีความสุขดี โดยถ้าเรามีความสุข ครอบครัวก็มีความสุข...”

“...มีความสุขดีกว่าที่ทำงานที่เก่า...”

“...ปานกลาง ไม่สุขไม่ทุกข์...”

#### ตารางที่ 4.2.5.3 มิติด้านครอบครัวดี (Happy Family)

คำถาม : งานที่ทำอยู่รบกวนเวลาในการใช้ชีวิตของท่านกับครอบครัวหรือไม่

มิติด้านครอบครัวดี (Happy Family)		
คำถาม : งานที่ทำอยู่รบกวนเวลาในการใช้ชีวิตของท่านกับครอบครัวหรือไม่		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
รบกวนเวลาในการใช้ชีวิตกับครอบครัว	1	3.33%
มีรบกวนเวลาในการใช้ชีวิตกับครอบครัวบ้าง	8	26.67%
ไม่รบกวนเวลาในการใช้ชีวิตกับครอบครัว	21	70.00%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.5.3 แสดงให้เห็นว่าในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง งานที่ทำอยู่ไม่รบกวนเวลาในการใช้ชีวิตกับครอบครัว เป็นจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมา มีรบกวนเวลาในการใช้ชีวิตกับครอบครัวบ้าง เป็นจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และงานที่ทำ รบกวนเวลาในการใช้ชีวิตกับครอบครัว เป็นจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

- “...มีรบกวนบ้าง หากต้องไปทำงานช่วงวันเสาร์-อาทิตย์ ทำให้ไม่ได้กลับบ้าน...”
- “...รบกวนเวลากับครอบครัว เนื่องจากมีการเอางานมาทำต่อที่บ้าน...”
- “...มีบ้าง หากจะต้องใช้เวลานอกเหนือจากเวลางานไปทำงาน เช่น เสาร์-อาทิตย์...”
- “...มีบ้าง เพราะบางวันเลิกงานดึก หรือต้องกลับมาทำงานต่อที่บ้าน...”
- “...มีบ้าง แต่พยายามจะหาเวลาให้ครอบครัวอยู่เสมอ...”
- “...ไม่รบกวนเวลาครอบครัว เพราะรู้จักแบ่งเวลา...”

#### 4.2.6 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลมิติด้านสังคมดี (Happy Society)

##### ตารางที่ 4.2.6.1 มิติด้านสังคมดี (Happy Society)

คำถาม : ท่านมองว่ากฎระเบียบ/ ข้อบังคับของบริษัทเป็นอย่างไร ท่านมีการปฏิบัติตามหรือไม่

คำถาม : ท่านมองว่ากฎระเบียบ/ ข้อบังคับของบริษัทเป็นอย่างไร ท่านมีการปฏิบัติตามหรือไม่		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เคร่งครัด ปฏิบัติตามได้บ้างบางข้อ	2	6.67%
มีความยืดหยุ่นในบางเรื่อง บางเรื่องก็มีกรอบ	4	13.33%
มองว่ายืดหยุ่น ตนเองสามารถปฏิบัติตามได้	8	26.67%
ไม่ได้มีปัญหาอะไร สามารถปฏิบัติตามได้	15	50.00%
ไม่เหมาะกับคนรุ่นใหม่ในบางอย่าง แต่ก็สามารถปฏิบัติตามได้	1	3.33%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.6.1 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่าง มองว่ากฎระเบียบ/ ข้อบังคับของบริษัทไม่ได้มีปัญหาอะไร สามารถปฏิบัติตามได้ เป็นจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมามองว่ามองว่ายืดหยุ่น ตนเองสามารถปฏิบัติตามได้ เป็นจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 มองว่ามีความยืดหยุ่นในบางเรื่อง บางเรื่องก็มีกรอบ เป็นจำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.33 มองว่ากฎระเบียบมีความเคร่งครัด ปฏิบัติตามได้บ้างบางข้อ เป็นจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 และมองว่ากฎระเบียบหรือข้อบังคับของบริษัทไม่เหมาะกับคนรุ่นใหม่ในบางอย่าง แต่ก็สามารถปฏิบัติตามได้ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...กฎระเบียบต่างๆไป ไม่ได้มีปัญหาอะไร สามารถทำตามได้...”

“...มองว่ายืดหยุ่น ตนเองสามารถปฏิบัติตามได้...”

“...มีความเคร่งครัด ปฏิบัติตามได้บ้างบางข้อ โดยด้าน compliance ของบริษัท ไม่ค่อยยืดหยุ่น มีความเคร่งครัด แต่สามารถปฏิบัติตามได้...”

“...ไม่เหมาะกับคนรุ่นใหม่ในบางอย่าง แต่ก็สามารถปฏิบัติตามได้...”

“...มีความยืดหยุ่นในบางเรื่อง แต่ถ้าเป็นเรื่องเชิงงวดก็จะยินดีที่จะปฏิบัติตาม ซึ่งโดยรวมมองว่ายังสามารถปฏิบัติตามได้...”

“...ไม่ได้มีปัญหาอะไร สามารถปฏิบัติตามได้ มีความยืดหยุ่นในบางเรื่อง ในส่วนเรื่องที่มีกรอบก็ยังสามารถทำตามได้โดยไม่รู้สึกรัดอึด...”

“...ไม่ต้องเครียดจนเกินไป สามารถปฏิบัติตามได้...”

#### 4.2.6 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลมิติด้านสังคมดี (Happy Society)

##### ตารางที่ 4.2.6.2 มิติด้านสังคมดี (Happy Society)

คำถาม : สภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านเอื้อต่อการทำงานหรือไม่ อย่างไร

คำถาม : สภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านเอื้อต่อการทำงานหรือไม่ อย่างไร		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เอื้อต่อการทำงาน	26	86.67%
มีทั้งส่วนที่เอื้อและไม่เอื้อต่อการทำงาน	4	13.33%
ไม่เอื้อต่อการทำงาน	0	0.00%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.6.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่าสภาพแวดล้อมในองค์กรเอื้อต่อการทำงาน เป็นจำนวน 26 คน คิดเป็น 86.67 รองลงมามองว่ามีทั้งส่วนที่เอื้อและไม่เอื้อต่อการทำงาน เป็นจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33

##### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...มีทั้งส่วนที่เอื้อ/ไม่เอื้อ เช่น อุปกรณ์ในการทำงานที่มีให้ไม่เอื้ออำนวย เช่น ระบบ IT ต่างๆ...”

“...สภาพแวดล้อมภายในบริษัทเอื้อต่อการทำงาน เนื่องจากมีอุปกรณ์ในการช่วย support การทำงานอย่างครบถ้วน และมีรูปแบบการทำงานแบบ work from home ทำให้มีความสะดวกและเอื้อต่อรูปแบบการทำงานและการเดินทางในปัจจุบัน...”

“...มีทั้งเอื้อต่อการทำงานและไม่เอื้อต่อการทำงาน โดยตอนนี้เป็นช่วงที่บริษัทมีการปรับเปลี่ยนระบบใหม่ ซึ่งทำให้อุปกรณ์บางอย่างไม่เอื้อต่อการทำงาน...”

“...โดยรวมถือต่อการทำงาน ออฟฟิศเพิ่งปรับปรุงใหม่ จึงทำให้บรรยากาศการทำงาน เป็นไปอย่างสดชื่น แต่ในเรื่องของห้องประชุมอาจไม่เพียงพอ...”

“...โดยรวมถือต่อการทำงาน อุปกรณ์ในการทำงานครบครัน และมีพื้นที่เพียงพอสำหรับนั่ง ทำงาน...”

“...โดยรวมถือต่อการทำงาน เนื่องจากออฟฟิศมีความโปร่ง โล่ง สบาย เหมือนอยู่ในคาเฟ่ มีที่นั่งเป็นสัดส่วน...”

“...มีทั้งส่วนที่เอื้อและไม่เอื้อต่อการทำงาน แล้วแต่สถานการณ์...”

“...เอื้อต่อการทำงาน เพราะ work from anywhere...”

#### ตารางที่ 4.2.6.3 มิติด้านสังคมดี (Happy Society)

คำถาม : ท่านมองว่าองค์กรควรปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ส่วนรวมมีความสุขมากกว่าเดิม

คำถาม : ท่านมองว่าองค์กรควรปรับเปลี่ยนสิ่งใดเพื่อให้ส่วนรวมมีความสุขมากกว่าเดิม		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
การสื่อสาร หรือมอบหมายงานที่ชัดเจน	11	36.67%
การเปิดใจรับฟังความคิดเห็น	2	6.67%
ลดจำนวนการประชุม	1	3.33%
ควรมีระบบที่ดี ไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย	14	46.67%
การตามงานในแอปพลิเคชัน line	1	3.33%
จัดกิจกรรมร่วมกันบ่อยๆ เน้นให้มีปฏิสัมพันธ์	1	3.33%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.6.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่าองค์กรควรปรับเปลี่ยนการ มีระบบที่ดี ไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยเพื่อให้ส่วนรวมมีความสุขมากกว่าเดิม เป็นจำนวน 14 คน คิดเป็น 46.67 รองลงมามองว่าควรมีการสื่อสาร หรือมอบหมายงานที่ชัดเจน เป็นจำนวน 11 คน คิด เป็น 36.67



### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...ควรปรับปรุงในเรื่องของการสื่อสาร หรือมอบหมายงาน ทีมบริหารควรพูดคุย หรือคิดกันให้ดีกว่ามอบหมายงาน เพื่อที่จะได้ไม่ต้องทำงานซ้ำซ้อนหรือทำหลายรอบ และไม่ควร re-organized องค์กรบ่อยครั้ง โดยไม่ถามความสมัครใจ...”

“...การเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ยังมองว่าในระดับสูงยังไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของคนทำงานในสายเท่าที่ควร บางที่ต้องรอการตัดสินใจจึงทำให้งานดำเนินไปได้ช้า...”

“...กำหนดทิศทางในการทำงานอย่างเป็นระบบ ไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย...”

“...การตามงานใน line ซึ่งทำให้ไม่สามารถแยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวออกจากกันได้ อีกทั้งยังมีการตามงานในวันหยุด...”

“...ทีมบริหารควรพูดคุย หรือคิดกันให้ดีกว่ามอบหมายงาน เพื่อที่จะได้ไม่ต้องทำงานซ้ำซ้อนหรือทำหลายรอบ...”

“...จัดกิจกรรมร่วมกันบ่อยๆ เน้นให้มีปฏิสัมพันธ์นอกเหนือจากการทำงานให้มากขึ้น...”

“...ควรมีระบบที่ดี ไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย หรือหากต้องมีการเปลี่ยนแปลงควรเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพและยุติธรรม...”

“...ควรมีระบบที่ดี ไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย หากจะเปลี่ยน process ในการทำงาน ก็ควรลดบางขั้นตอนลง แต่ยังคงผลลัพธ์ที่ดีเหมือนเดิม...”

“...สื่อสารกันให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อลดการซ้ำซ้อนในการทำงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทำให้ต้องปรับตัวไปมา...”

“...ไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย เพราะจะทำให้พนักงานหมดไฟ...”

### 4.2.7 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลมิติด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)

#### ตารางที่ 4.2.7.1 มิติด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)

คำถาม : ท่านมีวิธีในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตทำงานอย่างไร

คำถาม : ท่านมีวิธีในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตทำงานอย่างไร		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เปิดใจเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตัวเอง	21	70.00%
ตั้ง career path ในการทำงานและฝึกฝนตัวเองอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ	2	6.67%
พยายามคุยกับเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์	2	6.67%

เรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีต และเปิดใจ รับ feedback จากเพื่อนร่วมงาน	4	13.33%
วางแผนการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงาน	1	3.33%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.7.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวิธีในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตทำงานโดยการเปิดใจเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตัวเอง เป็นจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาจะทำการพัฒนาตนเองจากการเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีต และเปิดใจรับ feedback จากเพื่อนร่วมงาน เป็นจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...เปิดใจเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ศึกษาเรื่องที่ยังไม่รู้หรือไม่เก่ง เพื่อพัฒนาตนเองเพิ่มเติม...”

“...ตั้ง career path ในการทำงานและฝึกฝนตัวเองอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ...”

“...พยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เต็มที่กับการทำงานและพยายามสุดความสามารถ โดยเก็บข้อผิดพลาดมาเป็นบทเรียน...”

“...ตั้ง career path ในการทำงาน พยายามมองความเป็นไปได้และโอกาสในอนาคตและศึกษาเรื่องที่ยังไม่รู้ เพื่อเตรียมพร้อมตัวเองอยู่เสมอ...”

“...เรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีต และเปิดใจรับ feedback จากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาปรับใช้กับการทำงานของตัวเองและพัฒนาให้ดีขึ้น...”

“...พยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในสื่อออนไลน์ เช่น YouTube ฟัง podcast อ่านหนังสือพัฒนาตัวเอง เพื่อนำมาปรับใช้กับการทำงาน...”

“...พยายามพัฒนา หาจุดเด่นตัวเองให้เจอ และพัฒนาจุดเด่นให้แข็งแกร่ง ในส่วนที่ตัวเองยังไม่ถนัด ก็จะพยายามพัฒนาให้ดี...”

“...เรียนรู้จากประสบการณ์และปัญหาต่างๆที่เจอ หากติดขัดอะไรก็จะปรึกษาหัวหน้างานโดยตรงหรือคนที่มีความรู้มากกว่า เพื่อให้ตัวเองมีมุมมองใหม่ๆ เพิ่มเติม...”

“...พยายามเรียนรู้ฝึกฝนทักษะที่จำเป็นในการทำงานอยู่เสมอ ศึกษาในเรื่องสิ่งๆที่ตัวเองยังไม่รู้ ไม่เก่ง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ...”

#### ตารางที่ 4.2.7.2 มิติด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)

คำถาม : ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านกับองค์กร

คำถาม : ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านกับองค์กร		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เป็นองค์กรที่โอกาสในการทำงานค่อนข้างมาก มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้หากต้องการ	21	70.00%
ยังไม่ได้วางแผนในการเติบโต	8	26.67%
อาจเป็นไปได้ยาก เนื่องจากมีหลายปัจจัยที่จะใช้พิจารณาในการเติบโตของตัวเอง	1	6.25%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.7.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเองกับองค์กรโดยมองว่าเป็นองค์กรที่โอกาสในการทำงานค่อนข้างมาก มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้หากต้องการ เป็นจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงยังไม่ได้วางแผนในการเติบโต เป็นจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และมองว่าอาจเป็นไปได้ยาก เนื่องจากมีหลายปัจจัยที่จะใช้พิจารณาในการเติบโตของตัวเอง เป็นจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...เป็นองค์กรที่โอกาสในการทำงานค่อนข้างมาก เนื่องจากมีการเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา และยังมีโอกาสให้เติบโตในสายงาน ไม่ว่าจะเป็นสายงานเดิมหรือสายงานอื่นในองค์กร...”

“...มองเห็นโอกาสในการก้าวหน้า เนื่องจากบริษัทเปิดโอกาสในการผลักดันในการเติบโต และสนับสนุนพนักงานที่มีความสามารถ...”

“...ผู้ใหญ่ให้โอกาสในการแสดงศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ และส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เราสามารถพัฒนาตัวเองเรื่อยๆ ได้ตลอดเวลา...”

“...เป็นองค์กรที่ให้โอกาสในการเติบโต ได้สร้างความก้าวหน้าไปพร้อมกับองค์กร...”

“...อาจเป็นไปได้ยาก เนื่องจากมีหลายปัจจัยที่จะใช้พิจารณาในการเติบโตของตัวเอง นอกจาก performance...”

“...ยังไม่ได้วางแผนในการเติบโต หากสถานการณ์ยังจำกัดด้านการทำงาน อาจทำให้มองหาโอกาสจากที่ใหม่ๆ...”

“...อยากก้าวหน้าในการทำงาน โดยบริษัทมีการสนับสนุนและมีตำแหน่งเปิดกว้าง...”

#### ตารางที่ 4.2.7.3 มิติด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)

คำถาม : ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่ อย่างไร

คำถาม : ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่ อย่างไร		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มีโอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาทักษะความสามารถอยู่บ่อยครั้ง	14	46.67%
มีการเข้าร่วมการอบรมเชิงวิชาการของหน่วยงานต่างๆ อยู่เป็นประจำ และศึกษาต่อ	11	36.67%
มีบ้างเป็นบางครั้ง	5	16.67%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.7.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่ามีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอยู่บ่อยครั้ง เป็นจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมามีการเข้าร่วมการอบรมเชิงวิชาการของหน่วยงานต่างๆ อยู่เป็นประจำ และศึกษาต่อ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 และมีอบรมบ้างเป็นบางครั้ง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...มีโอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาทักษะความสามารถอยู่บ่อยครั้ง...”

“...มีโอกาสได้เข้าร่วมการอบรมหรืองานประชุมอยู่บ่อยครั้ง องค์กรมีระบบเทรนประจำเดือน...”

“...มีโอกาสดำเนินการอบรมและพัฒนาทักษะความสามารถอยู่บ่อยครั้ง รวมถึงการศึกษาต่อ...”

“...มีโอกาสดำเนินการเป็นตัวแทนในการทำกิจกรรมต่างๆขององค์กร ทำให้เพิ่มมุมมองใหม่ๆเพิ่มขึ้น และมีโอกาสดำเนินการอบรมและพัฒนาทักษะตนเองอยู่เสมอ ได้ใช้เวลาช่วงว่างจากงานในการศึกษาต่อปริญญาโท...”

“...มีบ้าง ในกรณีมีงานอบรมหรืองานประชุมวิชาการ และบริษัทมีระบบเทรนนิ่งและคอร์สให้เรียนอยู่เสมอ...”

“...มีการเข้าร่วมการอบรมเชิงวิชาการของหน่วยงานต่างๆ อยู่เป็นประจำ และศึกษาต่อ...”

#### 4.2.8 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลมิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)

##### ตารางที่ 4.2.8.1 มิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)

คำถาม : ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับขนาดไหน

คำถาม : ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับขนาดไหน		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
พอใจมาก หากมี Achievement หรือปิดยอดขายได้	16	53.33%
ค่อนข้างพึงพอใจ	4	13.33%
พอใจในระดับหนึ่ง หรือปานกลาง	10	33.33%
ไม่พึงพอใจ	0	0.00%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.8.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับโดยพึงพอใจมาก หากมี Achievement หรือปิดยอดขายได้ เป็นจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมา มีความพอใจในระดับหนึ่ง หรือปานกลาง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

##### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...พอใจมาก หากทำสำหรับตาม Target ที่วางไว้...”

“...พอใจในระดับหนึ่ง พออยู่ได้...”

“...พอใจมาก หากปิดยอดขายได้...”

#### ตารางที่ 4.2.8.2 มิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)

คำถาม : ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับกับค่าครองชีพในปัจจุบันมีความสอดคล้องกันเพียงใด / ในปัจจุบันการใช้จ่ายของท่านมีผลกระทบต่อท่านขนาดไหน

คำถาม : ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับกับค่าครองชีพในปัจจุบันมีความสอดคล้องกันเพียงใด / ในปัจจุบันการใช้จ่ายของท่านมีผลกระทบต่อท่านขนาดไหน		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เหมาะสมและสอดคล้องกับค่าครองชีพ	28	93.33%
เหมาะสม แต่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ	2	6.67%
ไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ	0	0.00%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.8.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่าค่าตอบแทนที่ได้รับกับค่าครองชีพในปัจจุบันมีความเหมาะสมและสอดคล้องกัน เป็นจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 รองลงมามองว่าเหมาะสม แต่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ เป็นจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“... มีความสอดคล้องกัน แต่อาจจะเหลือเงินเก็บไม่มาก ก่อนข้างมีผลกระทบ เพราะใช้เงินเก่ง ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน...”

“... ค่าครองชีพสูงขึ้นในทุกปี แต่บริษัทจะมีการปรับฐานเงินเดือนตาม performance ให้ทุกปี จึงไม่ได้มีผลกระทบหรือเกิดปัญหาใดต่อการใช้ชีวิต...”

“...มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ไม่ได้มีผลกระทบหรือเกิดปัญหาใดต่อการใช้ชีวิต...”

“...คิดว่าค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันอาจจะผลกระทบบ้างเนื่องจากในปัจจุบันมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น...”

“...ไม่ได้มีผลกระทบ แต่ถ้าได้ผลตอบแทนที่สูงมากขึ้นก็จะดีกว่านี้...”

### ตารางที่ 4.2.8.3 มิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)

คำถาม : สวัสดิการขององค์กรเป็นอย่างไรบ้าง

คำถาม : สวัสดิการขององค์กรเป็นอย่างไรบ้าง		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ตอบใจห้ดี	25	83.33%
ปานกลาง	4	13.33%
ไม่ตอบใจห้	1	3.33%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.8.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่าสวัสดิการขององค์กรตอบใจห้ดี เป็นจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาองว่าปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 13.33 และมองว่าไม่ตอบใจห้ เป็นจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...ตอบใจห้ดี มีค่ารักษาพยาบาล ส่งเสริม lifestyle และมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ดี...”

“...สวัสดิการดีมาก มีการ support ทั้งเรื่องการรักษาพยาบาล การเรียนรู้สิ่งต่างๆ เช่น ในด้านสุขภาพ และการออกกำลังกาย และยังสามารถใช้สวัสดิการสำหรับครอบครัวได้ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี...”

“...ตอบใจห้ดี มีค่ารักษาพยาบาล และส่งเสริมด้านกิจกรรมอื่นๆ ที่ช่วยส่งเสริมการใช้ชีวิตแบบ work-life balance...”

“...ไม่ค่อยตอบใจห้ในปัจจุบัน เมื่อก่อนดีกว่านี้...”

“...สวัสดิการดี คำนึงถึงพนักงาน แต่บางอย่างควรปรับเปลี่ยน เช่น เบี้ยเลี้ยงต่อวัน สวัสดิการครอบครัวพนักงาน...”

“...บางอย่างก็ตอบใจห้ดี แต่ก็มีบางอย่างที่อยากให้เพิ่มขึ้น เช่น flex benefit ไม่ควรมาเก็บภาษีเพิ่มเติม...”

“...ตอบใจห้ดี มีค่ารักษาพยาบาล และประกันกลุ่มให้ รวมถึงกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ...”

#### ตารางที่ 4.2.8.4 มิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money)

คำถาม : องค์กรของท่านยังขาดสวัสดิการใดบ้างที่ทำให้ชีวิตของท่านดีขึ้น

คำถาม : องค์กรของท่านยังขาดสวัสดิการใดบ้างที่ทำให้ชีวิตของท่านดีขึ้น		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
สวัสดิการในด้านของอุปกรณ์การออกกำลังกาย	2	6.67%
เพิ่มวงเงิน flex benefit	17	56.67%
สวัสดิการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน หรือทำให้การทำงานดีขึ้น	1	3.33%
สวัสดิการในเรื่องวันหยุดในวันเกิด	3	10.00%
การปรึกษาในเรื่อง mental health	7	23.33%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.8.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่าองค์กรของท่านยังขาดสวัสดิการ การเพิ่มวงเงิน flex benefit ที่ทำให้ชีวิตดีขึ้น เป็นจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 รองลงมามองว่า การปรึกษาในเรื่อง mental health เป็นจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...การปรึกษาในเรื่อง mental health สุขภาพใจในปัจจุบัน...”

“...อยากให้เพิ่มวงเงิน flex benefit ค่าเบี้ยเลี้ยง...”

“...สวัสดิการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน หรือทำให้การทำงานดีขึ้น เช่น กิจกรรมสันทนาการ อุปกรณ์สำหรับทำงาน เช่น ปากกาหรือคีย์บอร์ดสำหรับ iPad...”

“...สวัสดิการในด้านของอุปกรณ์การออกกำลังกาย เช่น รองเท้ากีฬา ชุดสำหรับออกกำลังกาย...”



#### 4.2.9 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลมิติด้านการงานดี (Happy Work Life)

##### ตารางที่ 4.2.9.1 มิติด้านการงานดี (Happy Work Life)

คำถาม : ท่านมีความพอใจที่จะทำงานในระยะยาวมากน้อยเพียงใด

คำถาม : ท่านมีความพอใจที่จะทำงานในระยะยาวมากน้อยเพียงใด		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
หากมีโอกาสเปลี่ยนงาน และที่อื่นดีวก่าก็จะเปลี่ยนงาน	7	23.33%
พึงพอใจและยังไม่คิดจะเปลี่ยนงาน	17	56.67%
ปานกลาง หรือเฉยๆ	6	20.00%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.9.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีมุมมองในความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรระยะยาวและยังไม่คิดจะเปลี่ยนงาน เป็นจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 รองลงมามองว่าหากมีโอกาสเปลี่ยนงานและที่อื่นดีวก่าก็จะเปลี่ยนงาน เป็นจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และมองว่าเฉยๆ เป็นจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

##### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...หากมีโอกาสเปลี่ยนงาน และที่อื่นดีวก่าก็จะเปลี่ยนงาน...”

“...พึงพอใจมาก และยังไม่คิดจะเปลี่ยนงาน สามารถอยู่ที่นี่ต่อในระยะยาวได้...”

“...มองไว้ว่า 5 ปี หรือทำไปเรื่อยๆ ยังไม่มีกรอบแน่ชัดแต่ถ้าหากมีโอกาสเปลี่ยนงาน และที่อื่นดีวก่าก็จะเปลี่ยนงาน...”

#### ตารางที่ 4.2.9.2 มิติด้านการงานดี (Happy Work Life)

คำถาม : ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับตัวเอง หรือไม่ อย่างไร

คำถาม : ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับตัวเอง หรือไม่ อย่างไร		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ลักษณะเนื้องานที่ท่านทำ มีความเหมาะสมกับตนเอง มีความสุข ได้ใช้องค์ความรู้รอบด้าน ตนมีความถนัด หรือสามารถบริหารจัดการเวลาได้	29	96.67%
มีความเหมาะสม สามารถทำได้ แต่ยังไม่ใช้สิ่งที่อยากทำที่สุด	1	3.33%
ไม่เหมาะสมกับตนเอง	0	0.00%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.9.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่าลักษณะงานที่ท่านทำมีความเหมาะสมกับตัวเอง มีความสุข ได้ใช้องค์ความรู้รอบด้าน ตนมีความถนัด หรือสามารถบริหารจัดการเวลาได้ เป็นจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 96.67 รองลงมามองว่า มีความเหมาะสม สามารถทำได้ แต่ยังไม่ใช้สิ่งที่อยากทำที่สุด เป็นจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...มีทั้งความเหมาะสม เช่น เวลาทำงาน flexible มีความอิสระ แต่ก็ยังมีในส่วนที่ไม่เหมาะสม คือ เราเป็นคน introvert บางครั้งจึงรู้สึกเหนื่อยกับการเจอคนเยอะ...”

“...มีความเหมาะสม เพราะเป็นคนชอบที่จะเรียนรู้ ทำให้การทำงานฝึกให้มีการปรับตัวและพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา...”

“...มีความเหมาะสม เนื่องจากสามารถรับผิดชอบตนเองทั้งการทำงานที่สามารถยืดหยุ่นได้ จัดการเวลาได้ โดยยังได้ค่าตอบแทนสูง...”

“...มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความถนัดของตน และสามารถบริหารจัดการเวลาได้...”

“...มีความเหมาะสม สามารถทำได้ แต่ยังไม่ใช้สิ่งที่อยากทำที่สุด...”

### ตารางที่ 4.2.9.3 มิติด้านการงานดี (Happy Work Life)

คำถาม : ท่านคิดว่างานของท่านมีความมั่นคงหรือไม่ อย่างไร

คำถาม : ท่านคิดว่างานของท่านมีความมั่นคงหรือไม่ อย่างไร		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มีความมั่นคง	29	96.67%
ไม่ค่อยมั่นคง	1	3.33%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.9.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่างานของตน มีความมั่นคงเป็นจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 96.67 และมองว่างานไม่ค่อยมั่นคงเป็นจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...มีความมั่นคงมาก เนื่องจากงานเกี่ยวกับทางด้านนี้จะต้องเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้คน และหน้าทำงานของตัวเองก็จำเป็น...”

“...มีความมั่นคง โดยมองจากพื้นฐานขององค์กรและผลประกอบการ...”

“...มีความมั่นคงมาก มีผลประกอบการที่ดีในทุกปี และมีความเสี่ยงต่ำ...”

“...มีความมั่นคงมาก มีผลประกอบการที่ดีในทุกปี...”

“...มีความมั่นคงดี เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นที่เริ่มลดคนลง...”

“...ไม่ค่อยมั่นคง มีปัจจัยภายนอกหลายอย่างที่มาเป็นตัวแปรในการทำงานหรือการปิดยอดขายได้ ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของเรา หรือมีการเปลี่ยนแปลงเนื้องานอยู่บ่อยครั้ง จึงทำให้เกิดการปรับตัวและความไม่มั่นคง...”

#### 4.2.10 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลมิติด้านความผูกพัน (Engagement)

##### ตารางที่ 4.2.10.1 มิติด้านความผูกพัน(Engagement)

คำถาม : ท่านได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่ท่านต้องการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองในองค์กรตามต้องการ มากน้อยเพียงใด

คำถาม : ท่านได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่ท่านต้องการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองในองค์กรตามต้องการ มากน้อยเพียงใด		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ได้รับการสนับสนุนจากบริษัท	30	100.00%
บริษัทไม่มีการสนับสนุน	0	0.00%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.10.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่าได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่ท่านต้องการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองในองค์กรตามต้องการ เป็นจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

##### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...ได้รับการสนับสนุนเป็นประจำ บริษัทมีการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในองค์กร...”

“...ได้รับการสอนจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน...”

##### ตารางที่ 4.2.10.2 มิติด้านความผูกพัน(Engagement)

คำถาม : ในช่วงปีที่ผ่านมา ท่านมีโอกาสดูแลเรียนรู้และเติบโตในการทำงานหรือไม่

คำถาม : ในช่วงปีที่ผ่านมา ท่านมีโอกาสดูแลเรียนรู้และเติบโตในการทำงานหรือไม่		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มีโอกาสดูแลเรียนรู้และเติบโต	30	100.00%
ไม่มีโอกาสดูแลเรียนรู้และเติบโต	0	0.00%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.10.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่าในช่วงปีที่ผ่านมา มีโอกาสได้เรียนรู้และเติบโตในการทำงาน เป็นจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...ได้เรียนรู้การทำงานด้วยตนเอง และได้เรียนรู้รูปแบบการทำงาน ได้มีการปรับเปลี่ยนตามความเข้ากันได้กับตนเอง โดยนำเอาปัญหาที่เจอมาปรับใช้และแก้ไข อีกทั้งได้เรียนรู้คนที่หลากหลาย...”

“...มีโอกาสดูแลและพัฒนาตนเองตลอดเวลา ได้รับโอกาสในการทำ Project และหัวหน้างานมีการวางทิศทางในการทำงานอย่างชัดเจน ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จอยู่บ่อยครั้ง...”

“...มีโอกาสดูแลเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เนื่องจากมีหัวหน้างานที่พยายามผลักดันให้เราเกิดการได้เรียนรู้งานใหม่ๆ ก่อนข้างเยอะ และมีการแชร์ประสบการณ์การทำงานร่วมกันในทีม ทำให้สามารถนำสิ่งต่างๆ มาพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นได้...”

“...มีโอกาสดูแลเรียนรู้ตลอดเวลา บริษัทมีระบบเทรนนิ่งในเรื่องของ product knowledge...”

“...ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้รับงานมอบหมายที่ต้องมีการจัดการมากยิ่งขึ้น ปล่อยให้ประสานงานคนในทีม...”

“...ได้เรียนรู้เรื่องงานเพิ่มจากการฟังเพื่อนร่วมงาน และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้เราได้ปรับตัวและได้เจอสิ่งใหม่ๆ...”

“...มีโอกาสดูแลเรียนรู้และเติบโตจากการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทั้งในเรื่อง soft skills และ hard skills รวมไปถึงการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น...”

#### 4.2.11 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลมิติด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance)

##### ตารางที่ 4.2.11.1 มิติด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance)

คำถาม : ท่านมีเวลาในการดูแลตนเองหรือไม่ อย่างไร โดยรวมท่านคิดว่าคุณภาพร่างกายของท่านเป็นอย่างไร

คำถาม : ท่านมีเวลาในการดูแลตนเองหรือไม่ อย่างไร โดยรวมท่านคิดว่าคุณภาพร่างกายของท่านเป็นอย่างไร		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มีเวลาดูแลตัวเองอยู่เสมอหรือสามารถแบ่งเวลามาดูแลตัวเองได้ดี ทำให้สุขภาพร่างกายโดยรวมแข็งแรงดี	11	36.67%
มีเวลาบ้าง หากมีเวลาก็จะใช้เวลาดูแลตัวเอง	5	16.67%
มีเวลาน้อย เลยไม่ค่อยได้ใส่ใจสุขภาพและไม่ได้ดูแลตัวเอง ทำให้ร่างกายแย่กว่าเดิม	8	26.67%
ไม่มีเวลาได้ดูแลตัวเอง เพราะทำงานไม่เป็นเวลา	6	20.00%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.11.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเวลาในการดูแลตัวเองอยู่เสมอ มีเวลาดูแลตัวเองอยู่เสมอหรือสามารถแบ่งเวลามาดูแลตัวเองได้ดี ทำให้สุขภาพร่างกายโดยรวมแข็งแรงดี เป็นจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 รองลงมามีเวลาน้อย เลยไม่ค่อยได้ใส่ใจสุขภาพและไม่ได้ดูแลตัวเอง ทำให้ร่างกายแย่กว่าเดิม เป็นจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 บางส่วนไม่มีเวลาได้ดูแลตัวเอง เพราะทำงานไม่เป็นเวลา เป็นจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และมีเวลาบ้าง หากมีเวลาก็จะใช้ดูแลตัวเอง เป็นจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...คิดว่ามีเวลา แต่อาจยังไม่ได้ใช้เวลาในการดูแลสุขภาพตัวเองให้ดีเท่าที่ควร ทำให้สุขภาพยังไม่ค่อยดี มีอาการเหนื่อยง่าย...”

“...มีเวลาดูแลตัวเองอยู่สม่ำเสมอ ทำให้สุขภาพร่างกายโดยรวมแข็งแรงดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการออกกำลังกาย หรือการรับประทานอาหาร...”

“...ไม่ค่อยมีเวลาได้พักผ่อนมากเท่าไร และมองว่าสุขภาพค่อนข้างเปลี่ยนไปเมื่อเทียบกับตอนเด็กๆ หากมีเวลาก็จะหาโอกาสในการดูแลตัวเอง โดยการออกไปวิ่ง...”

“...มีเวลาดูแลตัวเอง มีสุขภาพที่ดี มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ...”

“...ไม่มีเวลาได้ออกกำลังกาย เพราะทำงานไม่เป็นเวลา...”

“...สามารถแบ่งเวลามาดูแลตัวเองได้ดี สุขภาพโดยรวมโอเค...”

#### ตารางที่ 4.2.11.2 มิติด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance)

คำถาม : ในวันหยุดหรือเวลาว่างท่านมีการพักผ่อนประเภทใด

คำถาม : ในวันหยุดหรือเวลาว่างท่านมีการพักผ่อนประเภทใด		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
อยู่กับครอบครัว เลี้ยงลูก	2	6.67%
ออกไปข้างนอก เช่น ไปเที่ยวต่างจังหวัด ทานข้าวนอกบ้าน	6	20.00%
ทำกิจกรรมทำ หรือมีงานอดิเรก เช่น ออกกำลังกาย จัดบ้าน ทำความสะอาดบ้าน ดูหนัง ฟังเพลง นอนพักผ่อนให้เพียงพอ ดูแลต้นไม้ เล่นกับสัตว์เลี้ยง	22	73.33%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.2.11.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้เวลาในวันหยุดหรือเวลาว่างในการพักผ่อนโดยการทำกิจกรรมทำ หรือมีงานอดิเรก เช่น ออกกำลังกาย จัดบ้าน ทำความสะอาดบ้าน ดูหนัง ฟังเพลง นอนพักผ่อนให้เพียงพอ ดูแลต้นไม้ เล่นกับสัตว์เลี้ยง เป็นจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 รองลงมาจะใช้เวลาในการออกไปข้างนอก เช่น ไปเที่ยวต่างจังหวัด ทานข้าวนอกบ้าน เป็นจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และใช้เวลาในการอยู่กับครอบครัว เป็นจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...สามารถทำงานอดิเรกหรือสิ่งที่สนใจได้หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการวิ่ง การนัดทานข้าวกับเพื่อน เที่ยวพักผ่อนแบบสบายๆ ไปคอนเสิร์ต เล่นโทรศัพท์มือถือ โดยเวลาที่ใช้ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่ทำ...”

“...นอนพักผ่อนให้เต็มที่ ครบ 8 ชั่วโมง หาเวลาในการดูหนังอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง และเล่นเกมสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง...”

“...จัดบ้าน ทำความสะอาดบ้าน ทำอาหารอร่อยทาน เล่น social media ง่ายในวันหยุด...”

“...นอนพักผ่อน ดูหนัง เดินเล่น ท่องเที่ยง ช่วงวันหยุดเสาร์อาทิตย์ หรือวันหยุดยาว...”

“...ใช้เวลาอยู่กับครอบครัว เลี้ยงลูก สอนการบ้านลูก พาลูกออกไปทำกิจกรรม...”

“...หาร้านอาหารอร่อยทาน ทานข้าวนอกบ้านทุกเสาร์อาทิตย์...”

“...ไปเที่ยวต่างจังหวัด ใช้เวลากับครอบครัว...”

“...ออกไป hang out กับเพื่อนวันหยุดสุดสัปดาห์ และหาหนังดู 3-4 ชั่วโมง...”

“...ออกกำลังกาย เล่นกับสัตว์เลี้ยง ทำกาแฟ เล่นเกม ดูหนัง ท่องเที่ยว โดยใช้เวลา 1-12 ชั่วโมงแล้วแต่กิจกรรม และช่วงเวลาที่ว่างจากงาน...”

### 4.3 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลในเชิงทัศนคติต่อความผูกพันกับองค์กร

#### 4.3.1 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านการพูด (Say)

##### ตารางที่ 4.3.1.1

คำถาม : ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่

คำถาม : ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เป็นองค์กรที่ดี	29	96.67%
อาจจะต้องปรับปรุง	1	3.33%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.3.1.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีมุมมองกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ว่าเป็นองค์กรที่ดี เป็นจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 96.67 รองลงมามองว่าอาจจะต้องปรับปรุง เป็นจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...เป็นองค์กรที่ดูแลพนักงานได้ดี เหมือนเป็นครอบครัว ช่วยเหลือกัน...”

“...เป็นองค์กรที่ดี เพื่อนร่วมงานน่ารัก ไม่มีปัญหาใดในองค์กร...”



“...เป็นองค์กรที่ดี อยู่แล้วสบายใจ หัวหน้างานพร้อมรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง...”

“...เป็นองค์กรที่ดี เหมือนเป็นครอบครัว องค์กรมีการดูแลพนักงานดี แต่ยังคงขาดเรื่องความเป็นระบบและความไม่แน่นอนของการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง...”

“...เป็นองค์กรที่ดี ผลตอบแทนดี สวัสดิการดี เพื่อร่วมงานและสิ่งแวดล้อมดีมาก มีการสอนให้พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ...”

“...เป็นองค์กรที่ดีมาก อบอุ่น อยู่แล้วสบายใจ ไม่ปิดกั้นด้านความคิดและการแสดงออก...”

“...เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงยาวนาน อยู่กันแบบอบอุ่น ทุกคนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...”

“...อาจจะต้องปรับปรุง เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่อยู่กันมานาน ยังมีช่องว่างระหว่างวัยและตำแหน่งงานแต่ละส่วน...”

#### ตารางที่ 4.3.1.2

คำถาม : หากองค์กรมีตำแหน่งว่าง ท่านจะแนะนำให้ผู้ใด เพื่อนหรือคนรู้จักเข้ามาทำงานที่องค์กรของท่านหรือไม่ อย่างไร

คำถาม : หากองค์กรมีตำแหน่งว่าง ท่านจะแนะนำให้ผู้ใด เพื่อนหรือคนรู้จักเข้ามาทำงานที่องค์กรของท่านหรือไม่ อย่างไร		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
แนะนำ	30	100.00%
ไม่แนะนำ	0	0.00%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.3.1.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีมุมมองกับองค์กรที่ทำงานอยู่ว่า หากองค์กรมีตำแหน่งว่างจะแนะนำให้ผู้ใด เพื่อนหรือคนรู้จักเข้ามาทำงานที่องค์กร เป็นจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...แนะนำ พร้อมให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อประกอบการตัดสินใจ แต่ไม่พูดโน้มน้าวใด ยิ่งจากทัศนคติของตัวเองหรือบังคับให้เกิดการตัดสินใจ...”

“...แนะนำ โดยถ้ามองว่าคนที่ จะเข้ามาทำมีความเข้ากันได้กับองค์กร และเนื้องานที่ทำ หรือความสามารถ...”

“...แนะนำหากมีตำแหน่งว่าง ถ้ามีคนมาปรึกษาจะให้คำแนะนำ แต่ส่วนใหญ่ให้ตัดสินใจเอง...”

“... แนะนำ แต่ต้องดูความเหมาะสมและความเข้ากันได้ของคุณสมบัติและตำแหน่งที่เปิดรับแล้ววัฒนธรรมขององค์กร...”

“... แนะนำ หากคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งที่เปิดรับ เพราะเป็นองค์กรที่ดี มี work-life balance...”

“... แนะนำ และให้ข้อมูล แต่ก็แล้วแต่สถานการณ์และความเหมาะสม...”

“... แนะนำ และพร้อมให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และมีทีมที่ดีให้ร่วมงาน...”

#### ตารางที่ 4.3.1.3

คำถาม : หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านอย่างไร

คำถาม : หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านอย่างไร		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เปิดใจรับฟัง พร้อมอธิบายถึงข้อเท็จจริง	25	83.33%
ไม่ออกความเห็น มองว่าเป็นความคิดส่วนบุคคล	5	16.67%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.3.1.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีมุมมองกับองค์กรที่ทำงานอยู่ว่า หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสมจะเปิดใจรับฟัง พร้อมอธิบายถึงข้อเท็จจริง เป็นจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาไม่ออกความเห็น มองว่าเป็นความคิดส่วนบุคคล เป็นจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“... ไม่ออกความเห็น ในองค์กรมีความหลากหลายของผู้คน จึงมีทั้งดีและไม่ดี แต่ยังคงมีส่วนที่ดีมากกว่าที่อื่นอยู่...”

“... ไม่ออกความเห็น คิดว่าเป็นมุมมองเฉพาะคน รับฟังความเห็นต่าง ไม่เถียงถ้าหากเป็นเรื่องจริง...”

“... จะพูดในเชิงข้อเท็จจริง และเล่าประสบการณ์ตรงที่เราพบเจอให้ฟัง แต่สิ่งใดที่ไม่ถูกต้องก็จะพูดในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่พูดในทิศทางไม่ดี...”

“... รับฟังความเห็นต่าง และคิดวิเคราะห์ว่าสิ่งนั้นจริงหรือไม่ ถ้าหากไม่เป็นความจริง ก็จะอธิบายในอีกมุมมองให้ฟัง แต่ไม่ได้โต้แย้ง...”

“... รับฟังความเห็นต่าง หากเป็นเรื่องจริง แต่ถ้าเป็นเรื่องไม่จริงก็จะชี้แจง ไม่ทำให้องค์กรดูแย่...”

“... เปิดใจรับฟังในสิ่งที่เขาพูด และค่อยอธิบายข้อเท็จจริง หากข้อมูลที่ฟังมีการบิดเบือน...”

“... พยายามรับฟัง แต่ไม่ออกความเห็น เพราะคิดว่าแต่ละคนมีมุมมองที่ต่างกันออกไป และองค์กรต่างๆก็มีทั้งเรื่องดีและไม่ดี...”

#### 4.3.2 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านการดำรงอยู่ (Stay)

##### ตารางที่ 4.3.2.1

คำถาม : ท่านมีความเห็นอย่างไร หากองค์กรอื่นติดต่อไปร่วมงานด้วยหรือหากท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

คำถาม : ท่านมีความเห็นอย่างไร หากองค์กรอื่นติดต่อไปร่วมงานด้วยหรือหากท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เป็นเรื่องที่ดี ไม่ควรปิดกั้น โอกาสตนเอง มีความคิดอยากเปลี่ยนสถานที่ทำงาน	8	26.67%
ทำงานที่องค์กรเดิม	22	73.33%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.3.2.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าทำงานองค์กรเดิมเป็นจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 รองลงมา มีมุมมองว่าหากองค์กรอื่นติดต่อไปร่วมงานด้วยเป็นเรื่องที่ดี ไม่ควรปิดกั้น โอกาสตนเอง มีความคิดอยากเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เป็นจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67

##### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...ก็จะลองพูดคุยและพิจารณาเปรียบเทียบกับที่เดิมดูก่อน โดยทำการมองในปัจจัยหลายๆด้าน...”

“...รู้สึกดีใจที่คนในองค์กรอื่นมองเห็นความสามารถ แต่หากมีโอกาสก็ยังอยากที่จะเรียนรู้ และเติบโตในองค์กรเดิมก่อนในตอนนี้นี้...”

“...รู้สึกยินดี และเห็นโอกาสใหม่ๆ ในการเติบโต หากเป็นองค์กรที่น่าสนใจและดีกว่า ปัจจุบัน แต่ก็มีความกังวลหากจะต้องเปลี่ยนสถานที่ทำงาน...”

“... ถ้าตอนนี้ทำงานที่เดิมไม่เกิดปัญหาก็ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน เพราะที่ทำงานปัจจุบันได้ให้โอกาสในการแสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่...”

“...รู้สึกดี และเปิดรับทุกโอกาส หากทำให้ก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น เพราะเมื่อโอกาสเข้ามาแสดงว่าเค้าเห็นศักยภาพเรา...”

“...เป็นเรื่องที่ดี แต่ต้องพิจารณาก่อนว่าองค์กรที่ไปมีรายละเอียดเป็นยังไง และตำแหน่งที่เปิดรับมีความเหมาะสมกับตัวเองหรือไม่ องค์กรมีความมั่นคงหรือไม่อย่างไร ถ้าพิจารณาโดยรวมแล้วเป็นสิ่งที่ดีกับตัวเราก็คงจะไป...”

“...ต้องดูตามสถานการณ์และความเหมาะสม หากองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันไม่โอเคแล้ว ก็คงเปิดโอกาสให้ที่ใหม่ๆ และเปิดใจให้ตัวเองได้เรียนรู้หรือลองพิจารณาโอกาสที่ผ่านเข้ามา...”

“...ขึ้นอยู่กับข้อเสนอของทางองค์กรอื่นว่าดีกว่าที่เป็นอยู่หรือไม่ โดยจะพิจารณาในหลายๆ ด้านประกอบการตัดสินใจ...”

#### ตารางที่ 4.3.2.2

คำถาม : ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรหรือไม่ อย่างไร

คำถาม : ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรหรือไม่ อย่างไร		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	30	100.00%
รู้สึกเฉยๆ	0	0.00%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.3.2.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร เป็นจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...รู้สึกภูมิใจและดีใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ เพราะคิดว่ามีลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับตัวเองพอสมควร และรู้สึกดีใจที่คนในองค์กรส่วนใหญ่มีการดูแลกัน และช่วยเหลือกันดี...”

“...มีความภาคภูมิใจ เพราะงานที่ทำมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น และยังช่วยบุคคลภายนอกได้ เนื่องจากองค์กรเกี่ยวกับธุรกิจสุขภาพ ซึ่งมีผลกับคนในปัจจุบัน...”

“...รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ที่นี่ เนื่องจากองค์กรเห็นคุณค่าของคนและให้โอกาส เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองให้ขึ้นอยู่เสมอ เนื่องจากเป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับยาในการรักษาคนหรือผู้ป่วยในปัจจุบันเป็นจำนวนมาก...”

“...มีความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพราะเป็นองค์กรที่ไม่ได้มองเพียงแค่ยอดขาย แต่ยังมีมองถึงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และประโยชน์ของคนไข้ที่จะได้รับ...”

“...ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และกล้าที่จะบอกคนอื่นว่าทำงานอยู่ที่ไหน...”

“...รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และดีใจที่มีส่วนทำให้งานขององค์กรสำเร็จ ลุล่วง และทำได้สำเร็จ เพราะรู้สึกว่าตำแหน่งของตนสำคัญต่อองค์กร...”

“...รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่องค์กรนี้ ดีที่ได้มาอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี คนส่วนใหญ่ในองค์กรดูแลซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือกันดีมาก...”

### ตารางที่ 4.3.2.3

คำถาม : ท่านมีส่วนร่วมในการอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรดีขึ้นหรือบรรลุเป้าหมายได้อย่างไรบ้าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นำเสนอไอเดียใหม่ๆ ที่ช่วยพัฒนาระบบขององค์กร หรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร	10	33.33%
ตั้งใจทำงานในหน้าที่ของตัวเองให้เต็มความสามารถ	20	66.67%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.3.2.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรดีขึ้นหรือบรรลุเป้าหมายโดยการตั้งใจทำงานในหน้าที่ของตัวเองให้เต็มความสามารถ เป็นจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือการนำเสนอไอเดียใหม่ๆ ที่ช่วยพัฒนาระบบขององค์กร หรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร เป็นจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...ตั้งใจทำงานในทุกวัน เพื่อให้เป็นไปตาม mission ของบริษัทในตำแหน่งงานของตนเอง ให้บรรลุตามเป้าหมายให้ได้ดีที่สุด...”

“...ได้มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่ทางองค์กรจัดขึ้น เพื่อส่งเสริมสังคมและได้มีการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อช่วยในการแก้ปัญหาต่างๆ...”

“...ทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุด เพราะคิดว่าหากเราทำหน้าที่ของตัวเองได้ดีและเต็มที่บริษัทก็ไปต่อได้...”

“... ช่วยสร้าง Performance ที่ดีให้กับทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้แต่ละเดือน เพื่อให้ทีมก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ...”

“... พยายามทำงานในส่วนของตนเองให้สำเร็จ เมื่อเจอปัญหาที่ควรแก้ไขก็จะทำการแจ้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทันที เพื่อให้ภาพรวมของการทำงานบรรลุไปตามเป้าหมาย...”

“... การสร้างสรรค์ให้องค์กรดีขึ้นตามเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และพยายามทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุด...”

“... ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น กล้าออกความคิดเห็นอยู่บ่อยครั้ง สร้างสรรค์ผลงานของตัวเองให้เป็นไปตาม KPI ขององค์กร...”

### 4.3.3 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านการที่พนักงานได้ใช้ความพยายามเต็มความสามารถ

(Strive)

#### ตารางที่ 4.3.3.1

คำถาม : ในแต่ละวันท่านทำงานอย่างมีเป้าหมายอย่างไรบ้าง

คำถาม : ในแต่ละวันท่านทำงานอย่างมีเป้าหมายอย่างไรบ้าง		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
มีการวางแผน	30	100.00%
ไม่มีการวางแผน	0	0.00%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.3.3.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการวางแผนในการทำงานในแต่ละวันอย่างมีเป้าหมาย เป็นจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...ตั้งเป้าหมายที่จะต้องทำในทุกวันหรือแผนสำรอง หากวันนี้ทำไม่สำเร็จจะต้องทำอย่างไรต่อไป และพยายามวางแผนในรายสัปดาห์เพื่อให้รู้ว่าสิ่งใดที่ทำได้ตามเป้าหมายแล้ว และสิ่งใดยังไม่ได้ทำ แต่ก็พยายามทำให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายให้ได้ดีที่สุด...”

“...เรียงลำดับความสำคัญของงาน สะสางงานเร่งด่วนให้เสร็จก่อนและวางแผนการทำงานของวันถัดๆ ไป...”

“...มีการวางแผนการทำงานเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละวัน โดยมีการวางแผนล่วงหน้ารายสัปดาห์ แต่อาจจะมีการปรับเปลี่ยนตามหน้างาน...”

“...ทุ่มเทอย่างเต็มที่ เรียนรู้จากสิ่งที่เคยผิดพลาด และทำการแชร์ประสบการณ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง หากจำเป็นต้องทำงานนอกเวลา ก็จะไม่คิดขัดเพื่อให้งานออกมาด้วยดี...”

“...ทุ่มเทอย่างเต็มที่ มีทำงานล่วงเวลาเหนือจากหน้าที่ตัวเอง เช่นงานในทีม ถ้าหากไม่เกิดความสามารถของตัวเอง ก็ยินดีที่จะช่วย...”

“...ทุ่มเทเป็นอย่างมาก รวมถึงแบ่งปันให้คนรอบตัวโดยการแชร์ข้อมูลและองค์ความรู้ที่เป็นประจำและสม่ำเสมอ...”

“...เรียงลำดับความสำคัญของงาน สะสางงานเร่งด่วนให้เสร็จก่อนและวางแผนการทำงานของวันถัดๆ ไป...”

“...มีการวางแผนการทำงานเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละวัน โดยมีการวางแผนล่วงหน้ารายสัปดาห์ แต่อาจจะมีการปรับเปลี่ยนตามหน้างาน...”

“...ทำงานเพื่อ Achieve target และ Cover KPI ต่างๆ ที่บริษัทกำหนดขึ้น...”

“...วางเป้าหมายและพยายามคิด solution ในการทำงานอยู่เสมอ โดยคิดล่วงหน้าว่าหากงานไม่เป็นไปตามที่หวังจะต้องทำอย่างไรต่อไป...”

### ตารางที่ 4.3.3.2

คำถาม : ท่านมีความทุ่มเทความรู้ ความสามารถและเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อจะดำเนินงานให้องค์กรบรรลุผลหรือไม่ อย่างไร

คำถาม : ท่านมีความทุ่มเทความรู้ ความสามารถและเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อจะดำเนินงานให้องค์กรบรรลุผลหรือไม่ อย่างไร		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ทุ่มเทอย่างเต็มที่	30	100.00%
ทำตามหน้าที่ หรือตาม job description	0	0.00%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.3.3.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความทุ่มเทความรู้ ความสามารถและเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อจะดำเนินงานให้องค์กรบรรลุผล เป็นจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...มีความทุ่มเทเป็นอย่างมาก โดยพยายามแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่มีและพยายามส่งต่อให้ผู้อื่น หากสามารถช่วยให้เป็นประโยชน์ได้...”

“...มีความทุ่มเท และตั้งใจในการทำงาน และมีการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเป็นไปอย่างสมบูรณ์และเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด อีกทั้งยังเกิดประสิทธิภาพที่ดี...”

“...ทำหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ และพร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานรอบข้าง เพื่อทำให้เกิดการทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ และองค์กรมีการเติบโต...”

“...ให้ความร่วมมือทุกอย่างที่ top management level สั่งการลงมา และใช้ข้อมูลความรู้ที่มี เพื่อเผยแพร่แก่นักวิชาการทางการแพทย์ และสามารถใช้เป็นทางเลือกในการรักษาผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

“...ทุ่มเทในช่วงเวลางาน โดยทำหน้าที่ตัวเองให้ดีที่สุดและเต็มที่กับงาน ส่งงานตามกำหนด...”

“...ทำตามหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุด แต่ถ้าสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้นอกจากหน้าที่ที่เราที่จะช่วยทำให้องค์กรดีขึ้น ก็รู้สึกยินดีเป็นอย่างมาก...”



### ตารางที่ 4.3.3.3

คำถาม : เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

คำถาม : เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	30	100.00%
ไม่ต้องทุ่มเทมากนัก	0	0.00%
รวม	30	100.00%

จากข้อมูลจากตารางที่ 4.3.3.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ เป็นจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

#### ตัวอย่างบทสัมภาษณ์

“...เต็มที่กับการทำงาน พยายามทำให้สุดความสามารถ เนื่องจากจำเป็นต้องใช้ทักษะในหลายๆด้าน เกี่ยวกับการ discussion, presentation และ communication กับบุคลากรทางการแพทย์ จึงต้อง based on evidence ที่ชัดเจนและถูกต้อง ไม่ over claim...”

“...พยายามทำให้ทุกงานสำเร็จและออกมาดีที่สุดเท่าที่จะได้เสมอ และพยายามทำงานอย่างสุดความสามารถ...”

“...พยายามทำงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตาม KPI ของบริษัทในทุกเดือน...”

“...พยายามทำให้ทุกงานสำเร็จและออกมาดีที่สุดเท่าที่จะได้เสมอ และพยายามทำงานอย่างสุดความสามารถ...”

“... พยายามทำงานอย่างสุดความสามารถ และมององค์รวมให้ครบทุกมิติ...”

“...พยายามทำงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปตามเวลาที่กำหนดไว้...”

“...ใช้ความรู้อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ...”

“...พยายามใช้ความสามารถของตนเองให้เหมาะสมกับเนื้องาน สิ่งใดที่นอกเหนือจากความสามารถก็จะทำการหาความรู้เพิ่มเติมและเอามาปรับใช้เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ...”

## บทที่ 5

### อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง “กรณีศึกษาความผูกพันกับองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานประจำบริษัทฯแห่งหนึ่ง” ผลการวิจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์ปลายเปิดกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานประจำชาวไทยที่ทำงานในบริษัทฯแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ทั้งหมดเป็นพนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้วจำนวน 30 คน เพื่อเป็นตัวแทนในการแสดงมุมมองความคิดเห็นเรื่องความผูกพันกับองค์กรและความสุขในที่ทำงาน โดยผลการวิจัยที่ศึกษาได้มีวัตถุประสงค์งานวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันกับองค์กรของพนักงานประจำบริษัทฯแห่งหนึ่ง
  2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานประจำบริษัทฯแห่งหนึ่ง
- โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลในเชิงทัศนคติต่อความสุขในที่ทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลในเชิงทัศนคติต่อความผูกพันกับองค์กร

จากผลการวิจัยที่ได้ผู้วิจัยขออภิปรายผลและขอเสนอแนะผลการวิจัยดังต่อไปนี้

#### 5.1 การอภิปรายผล

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานประจำชาวไทยที่ทำงานในบริษัทฯแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ทั้งหมดเป็นพนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้วจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นตัวแทนในการแสดงมุมมองความคิดเห็นเรื่องความผูกพันกับองค์กรและความสุขในที่ทำงาน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามารวบรวมและทำการวิเคราะห์พร้อมกับอภิปรายผล ดังนี้

##### 5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้ผู้ที่เข้าร่วมการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ คิดเป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.00 และคิดเป็นเพศชาย ร้อยละ

40.00 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 31- 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00 และช่วงอายุ 21 -30 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.33 และจบการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 53.33 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมา คือ มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.00 และมีประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.33 โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ทำงานอยู่ในตำแหน่ง Medical Representative คิดเป็นร้อยละ 33.33 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่ทำการให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบันไม่เคยลาออกหรือเปลี่ยนงาน คิดเป็นร้อยละ 33.33

### 5.1.2 ข้อมูลในเชิงทัศนคติต่อความสุขในที่ทำงาน

เพื่อตอบคำถามงานวิจัยในประเด็น ความสุขในการทำงานของพนักงานประจำบริษัท ยาแห่งหนึ่งอยู่ในระดับใด โดยมีการใช้คำถามเกี่ยวกับข้อมูลในเชิงทัศนคติต่อความสุขในที่ทำงาน ทั้งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้ขอบเขตเนื้อหาซึ่งมีการนำเครื่องมือ วัดองค์กรแห่งความสุข โดย “Happinometer” เป็นเครื่องมือสำรวจความสุขด้วยตนเอง พัฒนาโดย สถาบันวิจัย ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วยคำถามใน 11 มิติ เพื่อใช้ในการ ประเมินความพึงพอใจ ความผูกพันองค์กร คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานใน 11 มิติมาปรับ ใช้ในชุดคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์

มิติที่ 1 มิติสุขภาพดี (Happy Body) จากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการดูแลตัวเอง โดยการรับประทานอาหารเข้าก่อนไปทำงานเป็นประจำ และออกกำลังกายเป็นประจำ อย่าง น้อย 2-3 วันต่อสัปดาห์ โดยประเภทของกิจกรรมของการออกกำลังกาย คือ การออกกำลังกายแบบ เวทเทรนนิ่ง (Weight Training) การวิ่งลู่วิ่ง การวิ่งสวนสาธารณะ ติเบตมินตัน และเดินชัน เนื่องจากการออกกำลังกายช่วยทำให้รู้สึกผ่อนคลาย แสดงให้เห็นว่าพนักงานในองค์กรมีการดูแลตัวเอง มี พฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องตั้งแต่เรื่องการออกกำลังกาย รวมไปถึงการรับประทานอาหาร

มิติที่ 2 มิติผ่อนคลาย (Happy Relax) จากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการ นอนหลับที่เพียงพอ เฉลี่ยอยู่ที่ 7-8 ชั่วโมงต่อวัน รวมถึงมีวิธีการจัดการกับปัญหาหรือความเครียดที่ พบเจอ โดยการหากิจกรรมทำเพื่อเบี่ยงเบนความเครียด เช่น การนอนพักผ่อน ฟังเพลง เลี้ยงสัตว์ หรือหาอะไรผ่อนคลายทำ แสดงให้เห็นว่าพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจที่ได้ออกแบบชีวิตด้วย ตัวเอง สามารถจัดสรรเวลาให้ได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพที่ดี

มิติที่ 3 มิติด้านน้ำใจดี (Happy Heart) จากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ในมิตินี้ คือ ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นประจำ รวมทั้งสามารถทำงานเป็นทีมได้ดี แสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานนั้นมาจากการมีน้ำใจที่ดีของเพื่อนร่วมงาน มีการดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันของคนในองค์กร โดยพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง ได้รู้สึกช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ให้ส่วนรวม

มิติที่ 4 มิติด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) จากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ในมิตินี้ คือ การที่มีวิธีรับมือในการทำงานผิดพลาดโดยการพิจารณาหาสาเหตุ คิดทบทวนและแก้ไข โดยจะมีการรับฟังข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ยอมรับและเรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาด และนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำงานในครั้งต่อไป แสดงให้เห็นว่าพนักงานในองค์กรเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีการตระหนักถึงต้นตอด้วยความเข้าใจ เข้าใจสิ่งถูกผิด มีการใช้สติรู้จักควบคุมตัวเอง ส่งผลให้เกิดการมีชีวิตที่ดี มีความสุขกาย สบายใจ

มิติที่ 5 มิติด้านครอบครัวดี (Happy Family) จากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ในมิตินี้ คือ เมื่อท่านมาทำงานที่องค์กรแห่งนี้ความสัมพันธ์ของท่านกับครอบครัวมีความสัมพันธ์เป็นเชิงบวก เช่น มีความสัมพันธ์ที่ดีมาก ครอบครัวอบอุ่น รวมไปถึงครอบครัวมีความสุข เมื่อท่านได้มาร่วมงานที่นี้ รวมไปถึงงานที่ทำให้ไม่รบกวนเวลาในการใช้ชีวิตกับครอบครัว ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจในครอบครัวที่อยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับครอบครัว

มิติที่ 6 มิติด้านสังคมดี (Happy Society) จากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ในมิตินี้ คือ สภาพแวดล้อมในองค์กรเอื้อต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สามารถช่วยส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างสดชื่น และช่วยอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานในองค์กร อีกทั้งการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

มิติที่ 7 มิติด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) จากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ในมิตินี้ คือ กลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตทำงาน โดยการเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตัวเอง นอกจากนี้ยังมองถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนกับองค์กร โดยมองว่าองค์กรมีการเปิดโอกาสในการทำงานค่อนข้างมาก มีโอกาสในการได้

เลื่อนตำแหน่งตามต้องการ แสดงให้เห็นว่าพนักงานในองค์กรสามารถปรับตัวได้ทันเหตุการณ์ มีความพึงพอใจและใคร่เรียนรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ 8 มิติด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) จากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ในมิตินี้ คือ มองว่าค่าตอบแทนที่ได้รับกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีความสอดคล้องกัน และไม่กระทบต่อการใช้ชีวิต แสดงให้เห็นว่าพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจด้านการเงิน และมีค่าใช้จ่ายที่สมดุล รวมไปถึงการพึงพอใจในสวัสดิการขององค์กร ทั้งนี้สวัสดิการเป็นหนึ่งในสิ่งที่ทำให้บุคลากรอยากเข้ามาทำงานกับองค์กร อีกทั้งยังมีผลต่อการตัดสินใจในการดำรงอยู่ของพนักงานในองค์กรนั้นๆต่อไป

มิติที่ 9 มิติด้านการงานดี (Happy Work Life) จากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ในมิตินี้ คือ กลุ่มตัวอย่างมองว่างานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับตัวเอง เมื่อได้ทำแล้วมีความสุข ได้ใช้องค์ความรู้รอบด้าน และเป็นสิ่งที่ตนถนัด รวมไปถึงงานที่ทำอยู่สามารถบริหารจัดการเวลาได้ ทั้งนี้ยังมองว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง โดยมองจากพื้นฐานขององค์กรและผลประโยชน์ แสดงให้เห็นถึงว่าพนักงานในองค์กรมีการเห็นคุณค่าของตนเองในการทำงาน มีความรู้สึกสนุกในเนื้องานที่ทำ และมีความเหมาะสมกับตนเอง รวมไปถึงมีความรู้สึกทำงานที่ทำอยู่มีความมั่นคง

มิติที่ 10 มิติด้านความผูกพัน (Engagement) จากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ในมิตินี้ คือ กลุ่มตัวอย่างมองว่าได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้หรือพัฒนาตนในองค์กรตามความต้องการและในช่วงปีที่ผ่านมา มีโอกาสได้เรียนรู้และเติบโตในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานในองค์กรได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กร และองค์กรได้ให้การสนับสนุนพนักงานอยู่เป็นประจำ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจในการดำรงอยู่ของพนักงานในองค์กร

มิติที่ 11 มิติด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) จากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ในมิตินี้ คือ ในวันหยุดหรือเวลาว่าง กลุ่มตัวอย่างมีเสลาในการพักผ่อน โดยการหากิจกรรมทำหรือมีงานอดิเรก ได้ใช้เวลาว่างในการผ่อนคลายจากการทำงานและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ซึ่งมีส่วนช่วยในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรและความสุขในการทำงานยังมาจากการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เหมาะสมกับการทำงานของ

### 5.1.3 ข้อมูลในเชิงทัศนคติต่อความผูกพันกับองค์กร

เพื่อตอบคำถามงานวิจัยในประเด็น ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานประจำบริษัท ยาแห่งหนึ่งอยู่ในระดับใด โดยมีการใช้คำถามเกี่ยวกับข้อมูลในเชิงทัศนคติต่อความผูกพันกับองค์กร โดยใช้ขอบเขตเนื้อหาซึ่งมีการนำแนวคิดความผูกพันกับองค์กรของ Hewitt Associates (Hewitt Associates, 2003) มาปรับใช้ในชุดคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ข้อมูลในเชิงทัศนคติต่อความผูกพันกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กร ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แสดงถึงกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการที่จะดำรงอยู่ในองค์กร (Stay) ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร มีความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่ง และเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างพร้อมที่จะแนะนำองค์กรให้คนภายนอกรู้จัก และเข้าร่วมงานด้วยหากองค์กรมีโอกาสเปิดรับ แสดงถึงการพูด (Say) ซึ่งหมายถึงการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี มีความรักและภาคภูมิใจต่อองค์กร โดยในแต่ละวันกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงมีความทุ่มเทในหน้าที่ตนเองในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ แสดงถึงการที่พนักงานได้ใช้ความพยายามเต็มความสามารถ (Strive) ซึ่งหมายถึงความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมุ่งมั่น ทุ่มเท สร้างสรรค์ที่ทำงานมีการวางแผนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าองค์กรควรจัดทำแผนการทำงานและนโยบาย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการมีส่วนร่วมช่วยให้นักงงานมีความก้าวหน้าในที่การงาน รู้สึกมั่นใจในการร่วมงานกับองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ ในการทำงาน รู้สึกถึงความมั่นคง ทั้งนี้ความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสอดคล้องกัน หากองค์กรให้ความสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันในงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

### 5.2.1 สำหรับผู้บริหาร

ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์กับองค์กรได้ในการพัฒนาและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร โดยผู้บริหารได้ทราบสถานะปัจจุบันของความผูกพันกับองค์กรและความสุขของพนักงานประจำบริษัท ยาแห่งหนึ่ง และใช้เป็นแนวทางที่จะสามารถพัฒนาธุรกิจในอนาคตได้ เพื่อรับมือและเสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์กรกับการแข่งขันของธุรกิจและการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจในอนาคต เนื่องจากปัจจุบันธุรกิจมีสถานะการแข่งขันสูง

### 5.2.2 สำหรับการนำไปทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรทำการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพควบคู่กับเชิงปริมาณเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำมากขึ้นและได้มุมมองที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาต่อไป
2. ผู้วิจัยควรทำการศึกษาถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบว่ารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบใดที่จะช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับใช้สำหรับองค์กรธุรกิจอื่นได้อย่างเป็นประโยชน์

### 5.3 ข้อจำกัดงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำชาวไทยที่ทำงานในบริษัทฯแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครเท่านั้น ไม่สามารถสรุปผลวิจัยนี้เป็นตัวแทนของพนักงานประจำบริษัทอื่นๆ ได้ เนื่องจากอาจมีความแตกต่างในสายงานและความแตกต่างของรูปแบบธุรกิจ ดังนั้นหากจะนำผลที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปใช้ประกอบกิจการ ควรทำการเก็บข้อมูลใหม่เพื่อให้ได้ผลวิจัยที่เหมาะสมกับองค์กรและลักษณะงานนั้นๆ

## บรรณานุกรม

- Albrecht, S., Breidahl, E., & Marty, A. (2018). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International*, 23(1), 67–85. <https://doi.org/10.1108/cdi-04-2017-0064>
- Al-Ali, W., Ameen, A., Isaac, O., Khalifa, G. S. A., & Shibami, A. H. A. (2019). The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates. *The Journal of Business and Retail Management Research*, 13(04). <https://doi.org/10.24052/jbrmr/v13is04/art-09>
- Buchanan, B. G. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533. <https://doi.org/10.2307/2391809>
- Claypool, K. K. (2017). Organizational success: how the presence of happiness in the workplace affects employee engagement that leads to organizational success. Theses and Dissertations. 783. <https://digitalcommons.pepperdine.edu/etd/783>
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Handbook of positive psychology*, 2, 63-73.
- Horváthová, P., Mikušová, M., & Kashi, K. (2019). Evaluation of the employees' engagement factors importance methodology including generation Y: Case study in Czech Company. *Ekonomika Istraživanja-Economic Research*, 32(1), 3895–3917. <https://doi.org/10.1080/1331677x.2019.1679214>
- Jitra Amornthum. (2021). ธุรกิจ สุขภาพ... เทรนด์ ที่ มุ่ง ใจ , Finansia. Retrieved from <https://www.fnsyrus.com/uploads/research/211215Specialreport-HealthFocus.pdf>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.2307/256287>



- Kelman, H. C. (1958). Compliance, Identification, and Internalization three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 2( 1) , 51-60. <https://doi.org/10.1177/002200275800200106>
- Kiran, M., & Khurram, S. (2018). Flexitime and employee happiness at workplace: A quantitative study of software houses. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 12(3), 1008–1024. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/193457/1/4325.pdf>
- Kittisuksatit, S. et al. (2013). *Quality of Life, Work and Happiness*. Bangkok: Institute for Population and Social Research, Mahidol University.
- Khan, N. (2013). Employee Engagement Drivers for Organizational Success. *Global Journal of Management and Business Studies* 2013; 3:675-678.
- Kustiawan, U., Marpaung, P., Lestari, U. D., & Andiyana, E. (2022). The Effect of Affective Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Employee Engagement on Job Happiness and Job Performance on Manufacturing Company in Indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19, 573–591. <https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.52>
- Lertwuthiwongsa, M. (2022). Organizational commitment and the quality of working life related to the organizational loyalty of the employees: A case of a chemical trading company in bangkok. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/1534>
- Macey, W.H. and Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Natdorong, W. (2018). *Key drivers of pharmacist engagement in Bumrungrad international hospital*. Mahidol University.
- Othman, A. K., Mahmud, Z., Noranee, S., & Noordin, F. (2018). Measuring Employee Happiness: Analyzing the Dimensionality of Employee Engagement. *Advances in Intelligent Systems and Computing*. [https://doi.org/10.1007/978-981-10-8612-0\\_90](https://doi.org/10.1007/978-981-10-8612-0_90)
- Phanawadee, M., Kuha, T., Tanakitpiboon, P., & Ittichaiwattana, J. (2020). การวิเคราะห์ระดับความสุข ความผูกพัน และปัจจัยสัมพันธ์กับความสุข ความผูกพันในองค์กร กระทรวงสาธารณสุข ปี 2560. *Journal of Health Science*, 29(4), 689–700.

- Phajonariphai, S. (2018). Happiness at work: an analysis of the operational department employees in the banking industry. Mahidol University.
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2294. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Santhanam, N., & Srinivas, S. (2019). Modeling the impact of employee engagement and happiness on burnout and turnover intention among blue-collar workers at a manufacturing company. *Benchmarking: An International Journal*, 27(2), 499–516. <https://doi.org/10.1108/bij-01-2019-0007>
- Sodsuy, T. (2021). ความสุขในการทำงาน. สวนดอกวไรตี้ Suandok Variety. Retrieved from <https://w2.med.cmu.ac.th/suandok-variety/other/5336>
- Steers, R. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Steers, R., & Porter, L. W. (1992). Motivation and work behavior. *Long Range Planning*, 25(2), 130. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(92\)90232-q](https://doi.org/10.1016/0024-6301(92)90232-q)
- Thitiadisai, N. (2020). Employee's Engagement of Non-Governmental Organizations in Thailand. Mahidol University.
- Thukjeen, R. (2021, March 17). A Study of Employee Engagement Analysis and Improvement Within an Organization. Mahidol University.
- กนกนภัส วัชรเมณีกุล. (2565). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะที่ดีและความสุขภายในองค์กรเพื่อความยั่งยืนในกลุ่ม พนักงาน บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

- กรณีธัญญ, ก. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home). สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กรวิภา วรณแสวง. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์การจัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กิตติศักดิ์ นิรินทร์. (2550). ทศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของนักศึกษาปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์: ศึกษาเฉพาะนักศึกษาปริญญาโทภาคพิเศษ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฉันทชนิต คุ่มพงษ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน Generation Y ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2559). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2559. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. ศูนย์องค์กรสุขภาวะองค์กร.
- ชุตินา จิรนนท์วัฒนา. (2561). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. (2556). แรงจูงใจในการทำงาน ความบ้ำงาน และความสุขในการทำงาน. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐธีร์ พลังวิทย์วัฒนา. (2560). การศึกษาปัจจัยความสุข 8 ประการของพนักงานบริษัทและผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐปภัสร ตั้งพานทอง. (2560). ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้างแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดวงรัษฎ์ พยัคฆนันท์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทรับเหมาสัญชาติไทย - ญี่ปุ่น. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ชนกัสนันท์ จิตรพรกุลวสิน. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการของบริษัทเอกชนตรวจสอบทางวิศวกรรม โดยใช้เทคนิคไม่ทำลาย. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนวรรณ จำปา และ Thanawan Jumba (2563). *การปรับตัวของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในยุคปกติใหม่: กรณีศึกษา ธุรกิจโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนวิทย์ งามศักดิ์. (2561). การศึกษาการสร้างความสุขในองค์กรขนาดเล็ก ประเภทธุรกิจขายรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชิตานันท์ พงศ์ละไม. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันของพนักงานของบริษัท เบรนน์แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิ่นมณี ชำนาญกิจ. (2561). การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาแผนกเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลศิริราช. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฝ่ายแผนงานและพัฒนาระบบกองบริหารทรัพยากรบุคคล. (2562). รายงานการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงสำนักงานรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ: กระทรวงคมนาคม.
- พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2022). องค์กรแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย. วารสารสุทธิปริทัศน์. Vol. 36 No. 2 (2022): April-June 2022. Retrieved from <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUSuthiparithatJournal/article/view/257899>
- พรมรักษ์, ส. (2010). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 14. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชญ์มนต์ เกตุแก้ว. (2561). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาสถานเอกอัครราชทูตแห่งหนึ่งประจำประเทศไทย. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิสรรา พันธุนิล. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจกลุ่ม Generation Y ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิจัยกรุงศรี. (2564). แนวโน้มธุรกิจและอุตสาหกรรมไทย ปี 2564-2566. Retrieved from [http://www.krungsri.com/getmedia/3a84bfe7-f2ab-4af2-aa5c-ad073656bfe3/SO\\_](http://www.krungsri.com/getmedia/3a84bfe7-f2ab-4af2-aa5c-ad073656bfe3/SO_)
- ศุทธิพร เพชรเรียง. (2562). การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้. The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health. 2020; 7(1),1-15. Retrieved from <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/scnet/article/view/222224>
- สิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ถ่ายอง. (2556). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข (พิมพ์ครั้งที่ 1). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุดประเสริฐ, ก., ขวัญเมือง, ศ. (2561). ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ บริษัท ซีพีเอฟ เทรคดิ่ง จำกัด. Journal of Logistics and Supply Chain College, Vol. 4 No. 1 (2561), 46–52. Retrieved from [https://so03.tci-thaijo.org/index.php/Logis\\_j/article/view/164984](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/Logis_j/article/view/164984)
- สิวลี มุ่งสูงเนิน. (2562). การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริการภาคพื้นดินของสายการบินแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิริอร วิชชาวุธ. 2549. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อริสราร เพชรานนท์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างจ้างเหมาบริการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) สังกัดฝ่ายก่อสร้างระบบส่ง. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อัจจิมา สกุลมงคลลาภ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดธุรกิจขนาดใหญ่ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

- อิสราภรณ์ ไชยยันต์บุรณ์. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานไร้ฝีมือ: กรณีศึกษาในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดสมุทรสาคร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เทพสาร บ., & ปรัชญพฤทธิ์ อ. (2017). ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลงสถาบันอุดมศึกษา  
เอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. *Journal of Education Studies*, 45(3), 83–96.  
Retrieved from <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDUCU/article/view/107391>





ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

เอกสารรับรองโครงการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง  
มหาวิทยาลัยมหิดล

	COA No. MU-CIRB 2023/086.0806
<p>Mahidol University Central Institutional Review Board <i>Certificate of Approval</i></p>	
<p>Protocol No.: MU-CIRB 2023/146.0205</p> <p>Title of Project: A Case Study of Employee Engagement and Work Happiness of Employees in a Pharmaceutical Company</p> <p>Type of Review: Expedited Review</p>	
<p>Approval Includes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Principal Investigator: Miss Natcha Chanthananon Affiliation: College of Management, Mahidol University Research Site: College of Management, Mahidol University</li> <li>2) Submission Form Version Date 29 May 2023</li> <li>3) Protocol Version Date 30 May 2023</li> <li>4) Participant Information Sheet Version Date 19 May 2023</li> <li>5) Informed Consent Form Version Date 30 May 2023</li> <li>6) Interview Guideline Version Date 30 May 2023</li> </ol>	
<p>MU-CIRB is in Full Compliance with International Guidelines for Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)</p>	
<p>Date of Approval: 8 June 2023 Date of Expiration: 7 June 2024</p>	
<p>Signature of Chairperson: </p> <p>(Associate Professor Dr. Penchan Pradubmook Sherer) MU-CIRB Chair</p>	
<p>* See list of Co-Investigators at the back page</p>	
<p>Page 1 of 2</p>	



ภาคผนวก ข

สำเนาใบรับรองการผ่านการอบรม CITI Program



Completion Date 11-Dec-2022  
Expiration Date 11-Dec-2026  
Record ID 53135964

This is to certify that:

**NATCHA CHANTHANANON**

Has completed the following CITI Program course:

**Human Subjects Research**  
(Curriculum Group)  
**IRB Staff Social, Behavioral & Humanity Panel**  
(Course Learner Group)  
**1 - Basic Stage**  
(Stage)

Not valid for renewal of  
certification through CME.

Under requirements set by:

**Mahidol University**

**CITI**  
Collaborative Institutional Training Initiative

101 NE 3rd Avenue, Suite 320  
Fort Lauderdale, FL 33301 US  
www.citiprogram.org

Verify at [www.citiprogram.org/verify/?wecacf75b-6d5c-4a08-b95d-cd88dfdf5856-53135964](http://www.citiprogram.org/verify/?wecacf75b-6d5c-4a08-b95d-cd88dfdf5856-53135964)