

การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจ
ของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน
ท่าอากาศยานดอนเมือง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ.2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

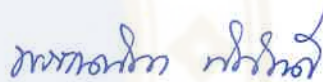
เรื่อง

การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจ
ของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน
ท่าอากาศยานดอนเมือง

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2567



นางสาวพรรณทิวา พิภักดิ์

ผู้วิจัย



รองศาสตราจารย์สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเทพ นิมสาย,

Ph.D.
ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์วีจิตา รักธรรม,

Ph.D.

รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล



เกรียงไกร จำปรานค์,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่องการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกค้าข้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง สำเร็จได้ด้วยดี จากความอนุเคราะห์ของบุคคลหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางในการศึกษาวิจัยสารนิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้งคณาจารย์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ถ่ายทอดความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ แนวคิดตามหลักวิชาการให้แก่ผู้วิจัยเพื่อนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์นี้

สำหรับข้อมูลการวิจัยสารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ เนื่องจากได้รับความกรุณาจาก ผู้อำนวยการท่าอากาศยานดอนเมือง ผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน และผู้อำนวยการส่วนบริการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ให้ความอนุเคราะห์อนุญาตให้ใช้ข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการทำวิจัย และโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องขอขอบพระคุณ ลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ทุกคน ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้

ท้ายที่สุดนี้ ทางผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ผู้ซึ่งมีพระคุณสูงสุดที่ได้ให้การอุปการะผู้วิจัยมาโดยตลอด และผู้มีพระคุณทุกท่าน รวมทั้ง น.ส.ณชารี เอี่ยมสวรรค์ ผู้ช่วยอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการจัดทำสารนิพนธ์นี้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

พรรณทิวา พิภักดี

การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อน
สะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

THE STUDY OF WELL-BEING ORGANIZATION FACTORS THAT AFFECT THE
CORPORATE REPUTATION AND AEROBRIDGE OPERATOR'S SATISFACTION IN AIRSIDE
OPERATIONS, DON MEAUNG INTERNATIONAL AIRPORT

พรรณทิวา พิภักดี 6550296

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds., ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์สุเทพ นิมสาข, Ph.D., เกรียงไกร ขำปรารักษ์, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและ
ความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง
โดยวิเคราะห์ผ่านความคิดเห็นต่อสุขภาวะองค์กร ชื่อเสียงองค์กร และความพึงพอใจของพนักงาน และนำข้อมูลที่ได้
ใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปพัฒนาและปรับปรุงวางแผนกลยุทธ์องค์กร พัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน
ให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรเติบโตก้าวหน้าและประสบความสำเร็จต่อไปอย่างยั่งยืน ซึ่งงานวิจัยนี้
เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ผ่านการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน
ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ทุกคน จำนวน 108 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผล
ด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสุขภาวะองค์กรด้านการสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ส่งผล
ต่อชื่อเสียงองค์กร (Corporate Reputation) นอกจากนี้มี 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อน
สะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง (Employee Satisfaction) ได้แก่ ปัจจัย
ด้านความสุขเชิงจิตวิทยา (Psychological Well-Being) และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต (Living Standard)

คำสำคัญ : สุขภาวะองค์กร/ ความสุขมวลรวมประชาชาติ/ ชื่อเสียง/ ความพึงพอใจ/ ลูกจ้าง
ขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.3 คำถามวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร	3
1.4.2 ขอบเขตของเนื้อหา	3
1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 คำนิยามลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง	5
2.2 แนวคิดสุขภาวะองค์กร	6
2.3 แนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH)	13
2.4 แนวคิดชื่อเสียง	15
2.5 แนวคิดความพึงพอใจ	16
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
2.7 กรอบความคิดที่ใช้ในการศึกษา	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.8 สมมติฐานที่ใช้ในงานวิจัย	51
2.8.1 สมมติฐานที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กร (Corporate Reputation)	52
2.8.2 สมมติฐานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าข้างขับเคลื่อนสะพานเทียบ เครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง (Employee Satisfaction)	52
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	53
3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	54
3.1.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)	54
3.1.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)	54
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	54
3.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	54
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
3.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)	58
3.5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)	58
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล	58
3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis)	58
3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic Analysis)	58
บทที่ 4 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล	59
4.1 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์	59
4.2 สุขภาวะองค์กร (Well-Being Organization)	62
4.3 ชื่อเสียงองค์กร (Corporate Reputation)	64
4.4 ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction)	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.5 การทดสอบสมมติฐาน	65
4.5.1 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability)	65
4.5.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlations Coefficient)	68
4.5.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)	70
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	78
5.1 สรุปผลการวิจัย	79
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	80
5.2.1 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น	80
5.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	80
5.2.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ	82
5.3 ข้อเสนอแนะในงานวิจัย	83
5.4 ข้อจำกัดของงานวิจัย	85
5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	86
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก	95
ภาคผนวก ก สำเนาใบรับรองการผ่านการอบรม CITI Program	96
ภาคผนวก ข การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง	99
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและสัมภาษณ์	102
ภาคผนวก ง หนังสืออนุญาตให้ใช้ข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการทำการวิจัย	103
ภาคผนวก จ การตรวจสอบโปรแกรม Turnitin	104
ประวัติผู้วิจัย	105

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
2.2	สรุปตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
3.1	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามของส่วนที่ 2 - 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กร ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจของพนักงาน	56
3.2	หลักการพิจารณาการตีความในส่วนที่ 2 ถึง 4 เป็นความคิดเห็นในสามปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กร องค์กรประกอบด้านชื่อเสียงองค์กร และองค์กรประกอบด้านความพึงพอใจของพนักงาน โดยจะมีการวิเคราะห์และประเมินผลในแต่ละด้านอย่างละเอียด เพื่อให้เข้าใจถึงสถานการณ์และองค์กรประกอบที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น ๆ	57
4.1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	60
4.2	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	60
4.3	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ	60
4.4	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	61
4.5	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่	61
4.6	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ย	61
4.7	องค์ประกอบของสุขภาวะองค์กร (Well-Being Organization)	63
4.8	การตีความค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	65
4.9	ตรวจสอบระดับความเชื่อมั่นหลังจากที่ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ทำการกรอกแบบสอบถาม	66
4.10	เครื่องหมายที่ใช้แทนตัวแปรอิสระ	68
4.11	ผลการตรวจสอบเพื่อค้นหาความเกี่ยวข้องระหว่างองค์ประกอบด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกค้าข้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.12	ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ชื่อเสียงองค์กร	70
4.13	ผลการวิเคราะห์ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) ด้านชื่อเสียงองค์กร	71
4.14	ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจของลูกค้าข้างจับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง	72
4.15	ผลการวิเคราะห์ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) ด้านความพึงพอใจของลูกค้าข้างจับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง	73
4.16	สรุปผลสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อชื่อเสียงองค์กรจากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น	75
4.17	สรุปผลสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าข้างจับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น	75
4.18	สรุปผลสมมติฐานที่สนับสนุนปัจจัยที่มีผลต่อชื่อเสียงองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าข้างจับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง	76
4.19	สรุปผลสมมติฐานที่ไม่สนับสนุนปัจจัยที่มีผลต่อชื่อเสียงองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าข้างจับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง	76

สารบัญรูปร่างภาพ

รูปร่างภาพ	หน้า	
2.1	ความสุข 8 ประการ	8
2.2	สถานที่ปฏิบัติงานที่อบอุ่นเหมือนบ้าน	10
2.3	ภาพคุณลักษณะที่แตกต่างของหน่วยงานหลากหลาย	11
2.4	โมเดล “เป็น อยู่ คือ”	11
2.5	โมเดลกุญแจแห่งความสุข - หมุนรหัสเพื่อขจัดความทุกข์และเสริมสร้าง ความสุข	12
2.6	The nine domains of GNH	14
2.7	กรอบงานวิจัยที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กร และความพึงพอใจของลูกค้าข้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการ เขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง	51
4.1	กรอบงานวิจัยที่ใช้ศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กร และความพึงพอใจของลูกค้าข้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการ เขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ที่มีความน่าเชื่อถือ	67
4.2	ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ชื่อเสียงองค์กร	72
4.3	ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจของลูกค้าข้างขับเคลื่อน สะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง	74

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สนามบินดอนเมืองนั้นมีบริการความสะดวกในการขึ้นและลงจากอากาศยาน เพื่อให้ความคับคั่งลดลงและทำให้การขึ้นและลงจากอากาศยานของผู้โดยสารจากอาคารไปยังอากาศยาน และจากอากาศยานเข้าสู่อาคารผู้โดยสารมีคุณภาพ ซึ่งมีสะพานเทียบเครื่องบิน (Aerobridge หรือ Passenger Boarding Bridge: PBB) ทั้งหมด 27 หลุมจอด และสนามบินดอนเมืองได้เป็นผู้ให้บริการขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน โดยการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว (ระยะเวลาการจ้าง 3 ปี) ปฏิบัติงานขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน (Aerobridge Operator) ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบินสนามบินดอนเมือง เป็นแผนกที่มีหน้าที่รับผิดชอบและควบคุมการทำงานที่ต่าง ๆ ในบริเวณสนามบิน ตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับการจัดกระบวนการปรับปรุงพนักงาน และการทดสอบ พร้อมทั้งออกใบรับรอง ซึ่งจะทำให้มั่นใจว่าผู้ที่มีใบรับรองมีความเข้าใจรวมทั้งยังมีคุณสมบัติที่พอเหมาะในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการให้บริการสะพานเทียบเครื่องบิน ซึ่งถือเป็นหน้าที่ที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความน่าเชื่อถือ ผลประกอบการที่ได้จากการทำธุรกิจ และความชอบใจของผู้โดยสาร ได้แก่ บริษัทสายการบิน บริษัทตัวแทนบริการภาคพื้น และผู้โดยสาร เป็นต้น ตั้งแต่ช่วงการกระจายของเชื้อโควิด-19 จนถึงปัจจุบัน มีบุคลากรขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบินลาออกเป็นจำนวนมาก ซึ่งเหตุผลหนึ่งของการออกจากงานของพนักงานนั้นอาจเป็นปัญหาด้านสุขภาพ

โดยนายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ (อ้างถึงใน วิจารณ์ เกียรติอำนาจ, 2546, น.7) กล่าวว่า การการปรับปรุงคุณภาพของพนักงานในบริษัทให้มีสุขภาพที่ดีในทุกส่วนของร่างกายและสามารถปฏิบัติหน้าที่ และใช้ชีวิตที่พอเหมาะ กับสภาพสังคมปัจจุบัน ต้องอาศัยหลักความสุขที่เกิดภายในหน่วยงาน โดยการวัดประสิทธิผลอาจไม่ใช่แค่การวัดจากตัวเลขทางการเงินในด้านต้นทุนกำไร ขาดทุนเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีมาจากสาเหตุอื่นร่วมด้วย เช่น ชื่อเสียง ภาพลักษณ์ ความชอบใจ ความผูกพันของพนักงานรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการดำเนินกิจการ และความสุขภายในหน่วยงาน เป็นต้น (เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550 อ้างถึงใน ณิชฐิตา จันทราสินธุ์, 2565, น.1) เมื่อเกิดความสมดุลแห่งความสุขของพนักงานทุกคนในองค์กร ย่อมส่งผลต่อหน่วยงานแห่งความสุข (ดลฤดี สุวรรณศิริ, 2550)

การสร้างสุขภาพที่ดีนั้นเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสนใจ และเป็นการปฏิบัติงานที่ช่วยปรับปรุงให้กับพนักงานที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ นโยบาย และค่านิยมขององค์กร ทำให้หน่วยงานนั้นมีการปรับปรุงและปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน โดยสุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการสร้างความสุขที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือการมีชีวิตที่ปราศจากปัญหา (ยอคขวัญ แซ่ฮึง, 2556) ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ และใช้ชีวิตอย่างสงบสุข หากไม่มีสถานะเหล่านี้ ลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบินจะขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่และประสิทธิผล เนื่องจากจะมีสิ่งรบกวนที่ทำให้เกิดร่างกาย อารมณ์จิตใจ และดำเนินชีวิตในแต่ละวัน เห็นได้ชัดว่าการรักษาลูกจ้างที่มีคุณภาพ ความเก่งจากการปฏิบัติหน้าที่ และมีความเข้าใจความสามารถเฉพาะทางในตำแหน่งขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง เป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้เกิดความไว้วางใจภาพลักษณ์ ผลประกอบการที่ได้จากการทำธุรกิจ และความพอใจของผู้ที่ได้รับผลกระทบทั้งในทางที่ดีและในทางที่ร้าย ทั้งในด้านบวกและลบ ทั้งในแง่ตรงและแง่อ้อมจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรเติบโตสามารถปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และปรับปรุงองค์กรอย่างยั่งยืนในภายหน้าได้

พนักงานที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบินในฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ถือเป็นกำลังหลักในขบวนการในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาวะองค์กรเป็นต้นแบบในการปรับปรุงหน่วยงานให้ปรับปรุงได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นการศึกษาองค์ประกอบด้านสุขภาวะองค์กรที่ทำให้เกิดชื่อเสียงของหน่วยงาน และความพอใจของพนักงานขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบินในฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง จึงมีความสำคัญ โดยข้อมูลเหล่านี้จะช่วยผู้บริหารในการปรับปรุงกลยุทธ์หน่วยงาน ปรับปรุงคุณภาพชีวิตของบุคลากร และช่วยสร้างให้การทำงานนั้นมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้หน่วยงานนั้นบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืนในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างสุขภาวะองค์กรที่ดีที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

1.3 คำถามวิจัย

1. ปัจจัยสุขภาวะองค์กรด้านใดที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กร
2. ปัจจัยสุขภาวะองค์กรด้านใดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง
3. แนวทางการสร้างสุขภาวะองค์กรที่ดีที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ควรเป็นแบบใด

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้กำหนดขอบเขตงานวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง จำนวน 108 คน

1.4.2 ขอบเขตของเนื้อหา

มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่ มกราคม - สิงหาคม 2567

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กร
2. ทราบถึงปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง
3. ทราบแนวทางการสร้างสุขภาวะองค์กรที่ดีที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง
4. สามารถเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้พัฒนาและปรับปรุงการวางแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน รวมถึงการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อให้มีประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งเสริมการสร้างชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าโดยรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบการวิจัยและแนวทางในการวิจัย โดยมีหัวข้อดังนี้

- 2.1 คำนิยามลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง
- 2.2 แนวคิดสุขภาวะองค์กร
- 2.3 แนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH)
- 2.4 แนวคิดชื่อเสียง
- 2.5 แนวคิดความพึงพอใจ
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบความคิดที่ใช้ในการศึกษา
- 2.8 สมมติฐานที่ใช้ในงานวิจัย

2.1 คำนิยามลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

สนามบินดอนเมืองนั้นมีการให้ความสะดวกในการขึ้นและลงจากอากาศยาน เพื่อลดความคับคั่งและทำให้การขึ้นและลงจากอากาศยานของผู้โดยสารจากอาคาร (Passenger Terminal) ไปยังอากาศยานและจากอากาศยานเข้าสู่อาคารผู้โดยสารมีคุณภาพเพิ่มขึ้น โดยมีการติดตั้งสะพานเทียบเครื่องบิน (Aerobridge หรือ Passenger Boarding Bridge: PBB) ที่หลุมจอดประชิดอาคาร (Contact Parking Stand) จำนวน 27 หลุมจอด ซึ่งสนามบินดอนเมืองเป็นผู้ให้บริการขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน (Aerobridge Operator) โดยการจ้างลูกจ้างชั่วคราว (ระยะเวลาการจ้าง 3 ปี) ปฏิบัติงานขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ทั้งหมด 108 คน (รับผิดชอบหน้าที่เป็นกะ โดยจัดเป็น 4 ผลัด

ผลัดละ 27 คน) ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง มีหน้าที่ในการกำกับดูแลควบคุม และตรวจสอบความถูกต้องของขบวนการในการทำงาน รวมถึงจัดฝึกอบรมทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ โดยมีการทดสอบและออกใบรับรอง เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ที่ได้รับใบรับรองมีความเข้าใจและคุณลักษณะในการทำงานที่ และได้มีการระบุคุณสมบัติสำหรับลูกจ้างที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบินฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ดังนี้

1. มีระยะเวลาการจ้าง 3 ปี โดยทำการต่ออายุสัญญาจ้างทุก 3 ปี และจะต้องมีอายุไม่เกิน 50 ปีบริบูรณ์
2. ต้องมีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในเรื่องลักษณะทั่วไปของสะพานเทียบเครื่องบินและอุปกรณ์ควบคุม ขั้นตอนปฏิบัติการตรวจสอบความพร้อมของสะพานเทียบเครื่องบินก่อนให้บริการ ขั้นตอนการขับสะพานเทียบเครื่องบินเข้าให้บริการและถอยออกจากการให้บริการ บันทึกข้อมูลการใช้บริการสะพานเทียบเครื่องบินเพื่อนำไปเรียกเก็บค่าใช้บริการกับสายการบิน ขั้นตอนการจัดสรรหลุมจอดอากาศยานและการแจ้งเที่ยวบินแก่ผู้ให้บริการขับสะพานเทียบเครื่องบิน รวมถึงความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสภาพสนามบินและอากาศยาน
3. ต้องผ่านการฝึกอบรมทบทวนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติของการให้บริการสะพานเทียบเครื่องบิน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
4. ต้องผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ด้านงานขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบินหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ภาคทฤษฎีและ/หรือภาคปฏิบัติทุกปี อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

2.2 แนวคิดสุขภาวะองค์กร

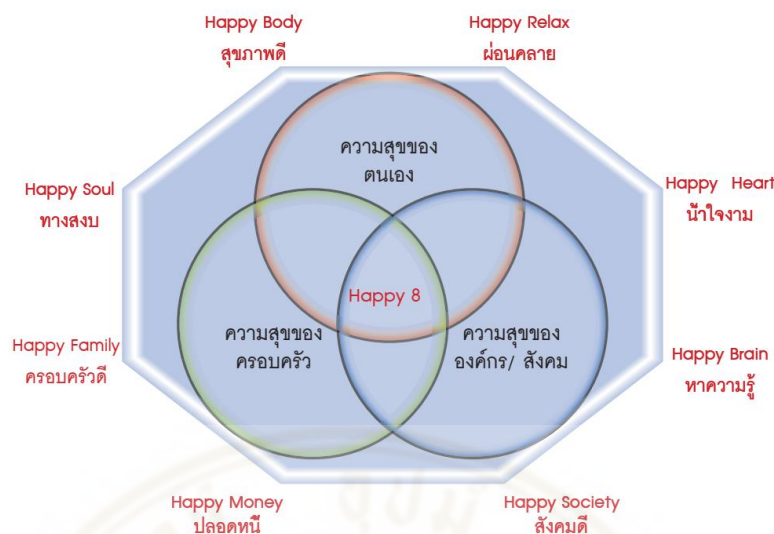
องค์กรสุขภาวะ หรือองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งอาจนึกถึงคำว่า “งานได้ผล คนเป็นสุข” (ชาญวิทย์ และ ชีร์ธรรม , 2559 อ้างถึงใน ชัชฌาธิช จันทนะ และคณะ, 2560, น.6) คือ หน่วยงานที่มีกระบวนการการปฏิบัติงานของการมุ่งสู่จุดประสงค์ของหน่วยงานและสร้างสิ่งที่อยู่รอบตัวที่ดีในที่ปฏิบัติหน้าที่ จะช่วยสนับสนุนให้พนักงาน ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุขทั้งทางกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ เกิดการสร้างควมสามัคคีในการปฏิบัติหน้าที่โดยกลุ่มคนที่มีจุดประสงค์เหมือนกันได้อย่างมีคุณภาพ ยิ่งไปกว่านั้นยังมีการปรับปรุงพนักงานอย่างมุ่งมั่นตามเป้าหมายที่ไม่ขัดแย้งกันกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ซึ่งทำให้ร่างกายและจิตใจของพนักงานนั้นมีความพร้อมเพื่อที่จะสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและทำให้หน่วยงานสามารถปรับปรุงได้อย่างมั่นคงในอนาคต

การสร้างสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวที่สามารถสร้างความสนุกสนาน และความเป็นอยู่ร่วมกันได้ เป็นสิ่งสำคัญในการเสริมประสิทธิภาพของงาน หากมีอันตรายเกิดขึ้นหรือสนับสนุนให้เกิดอันตราย โดยไม่รู้ตัว จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพลดลง สภาพของร่างกายและจิตใจเสื่อมโทรม ความเครียดจะก่อกำเนิด และจะทำให้หน่วยงานไม่น่าอยู่ เนื่องจากไม่สามารถสร้างความสุขให้แก่พนักงานได้

แนวทางในการส่งเสริมสุขภาพในหน่วยงานนั้น มุ่งเน้นในการทำให้เกิดความสุขแก่บุคลากรทั้งร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ ทำให้เกิดพัฒนาความชอบพอใจในชีวิตการทำงานที่ของพนักงาน โดยมีปัจจัยสำคัญ ได้แก่ สิ่งรอบตัวที่ทำให้สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ ความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติหน้าที่ การมอบรางวัล และการสร้างความเชื่อมโยงที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาความรักและความกลมเกลียว ยิ่งไปกว่านั้นยังควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงศักยภาพของส่วนบุคคลให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลที่ดีในการปรับปรุงงานและหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง โดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงความสุขในหน่วยงานไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. พนักงานมีความสุข (Happy People) การจัดการชีวิตทำให้เราได้รับรู้ถึงคุณค่าของตนเองในฐานะบุคคลที่มีคุณค่าในหน่วยงาน เป็นมีอาชีพต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีชีวิตที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น และมีจริยธรรมที่ดี พร้อมทั้งมีความเห็นอกเห็นใจต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง
2. ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่น่าอยู่ (Happy Home) บุคลากรรู้สึกว่าที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง หน่วยงานสามารถบริหารและปรับปรุงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเกี่ยวข้องกับงานได้อย่างมีคุณภาพ มีอิทธิพลสนับสนุนให้บรรยากาศภายในหน่วยงานน่าอยู่และเกิดความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มบุคลากร
3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) การปฏิบัติหน้าที่เป็นทีมนั้นทำให้เกิดความช่วยเหลือการร่วมลงแรงและเอื้ออาทรต่อกัน ความพร้อมเพรียงกัน และความปรองดองกัน ในที่ปฏิบัติหน้าที่ ยิ่งไปกว่านั้นยังส่งผลดีต่อกลุ่มคนที่ทำให้เกิดกระบวนการตัดสินใจของหน่วยงานที่รู้สึกพึงพอใจกับหน่วยงานอีกด้วย

หน่วยงานควรจัดทำแผนปรับปรุงพนักงานและสร้างหน่วยงานที่มีความสุขที่ไม่ขัดแย้งกับยุทธศาสตร์ มุมมอง และค่านิยมขององค์กร เพื่อสนับสนุนให้พนักงานดำเนินงานอย่างมีความสุข โดยการจัดสมดุลความสุขใน 3 ด้าน ได้แก่ ความสุขของบุคคล ความสุขของหน่วยงาน และความสุขของครอบครัว เมื่อพนักงานสามารถจัดสมดุลได้ จะทำให้เกิดการแบ่งปันความสุขในรูปแบบ 8 ความสุข หรือ Happy 8 ปฏิบัติตามที่วางไว้เป็นแนวทางตามสำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ดังนี้



รูปภาพที่ 2.1: ความสุข 8 ประการ

ที่มา: ชัชฌาธิ์ จันทนะ และคณะ (2560)

1. Happy Body แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ เป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้เราดำรงชีวิตอย่างสบายกายสบายใจ ซึ่งประกอบด้วยจัดการชีวิตอย่างมีคุณภาพ รู้จักเลือกบริโภคอาหารที่มีปริมาณของสารอาหารต่าง ๆ ที่อยู่ในอาหารอย่างพอเหมาะ ยิ่งไปกว่านั้นยังต้องสามารถดูแลตัวเองได้ เพื่อไม่ให้เป็นที่ภาระต่อผู้อื่นอีกด้วย

2. Happy Heart การมีน้ำใจต่อผู้อื่นนั้น เป็นการตระหนักถึงบทบาทของตนเอง รวมถึงการตระหนักถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการกระทำของตนเองด้วย

3. Happy Relax การรับมือกับอารมณ์และความรู้สึกของตนเองเป็นสิ่งสำคัญ ควรรู้จักการลดความตึงเครียดเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่เหมือนกันในชีวิต หากมีความเครียด ไม่ว่าจะจากภาระหน้าที่หรือสิ่งรอบตัว ควรวิธีในการหาทางผ่อนคลายเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้งานดียิ่ง

4. Happy Brain การแสวงหาความเข้าใจและการพัฒนาแบบไม่หยุดยั้ง เป็นการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างการรับรู้หรือความเข้าใจ ทักษะ และความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ในแต่ละคน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขและเตรียมความพร้อมในเส้นทางอาชีพของตนเอง

5. Happy Soul การมีจริยธรรมในสังคมและความกตัญญูถือเป็นพื้นฐานที่จำเป็นในการที่บุคคลมาอยู่ด้วยกันในสังคม ซึ่งยึดหลักคุณธรรมที่เกี่ยวข้องกับความละเอียดและความเกรงกลัวต่อบาป (หิริ โอตตัปปะ) คุณธรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นรากฐานในการร่วมมือในการทำงาน แต่ยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เป็นทีมอีกด้วย โดยมีศีลธรรมอันดีที่ควรยึดถือและปฏิบัติ เช่น

การทำตนเป็นคนดี มีการยึดมั่นในความสัตย์จริง มีความซื่อตรง มีเจตนาที่บริสุทธิ์ มีความเป็นมืออาชีพ ตรงต่อเวลา และการมีความประพฤติที่ดีที่ชอบในการใช้ชีวิต

6. Happy Money การจัดการด้านการใช้จ่ายส่วนบุคคลและครอบครัว การมีเงินออม การใช้จ่ายอย่างมีสติ การวางแผนและจัดทำบันทึกรายรับและรายจ่ายอย่างมีระเบียบและการมีหนี้ในระดับที่เหมาะสมและมีเหตุผล

7. Happy Family การรักและดูแลครอบครัว เพราะครอบครัวเป็นแหล่งกำลังใจที่ช่วยให้เราสามารถต่อสู้และการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากสมาชิกที่ดีและความมั่นคงของสังคมก็เกิดจากการมีครอบครัวที่เข้มแข็งด้วย

8. Happy Society การสร้างความรักและเอาใจใส่ให้เป็นที่ไปด้วยดีของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถมีความสุขร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงานของตนได้

แนวคิดเกี่ยวกับความสุข 8 ประการ เป็นแนวทางในการดำเนินงานในการปรับปรุงตนเองของพนักงานในหน่วยงาน เพื่อสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน หน่วยงานควรส่งเสริมและสร้างความก้าวหน้าด้านความสุขของพนักงาน โดยการจัดสิ่งต่าง ๆ ที่ช่วยเพิ่มพูนความสุข เพราะความสุขของบุคลากรจะทำให้เกิดความสุขของหน่วยงาน และเป็นการปรับปรุงหน่วยงานให้กลายเป็นสถานที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพไปด้วยความสุขอีกด้วย

นอกจากแนวทางในการสร้างสุขภาพหน่วยงาน 3 ประการ และแนวความคิดความสุข 8 ประการ ยังมีอีกหนึ่งแนวคิดที่น่าสนใจเกี่ยวกับการปรับปรุงความสุขในที่ปฏิบัติหน้าที่ เช่น HOME (Happy Organization Management Employee) (จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2554) โดยแสดงรายละเอียดว่า HOME คือโมเดลการสร้างการมีความเข้าใจทางอารมณ์จะต้องทำ โดยมองว่าการสร้างสุขนั้นจำเป็นต้องมีความช่วยเหลือจากหลายฝ่าย ผู้ที่ได้รับหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และบุคลากรแต่ละคน โดย HOME ประกอบด้วย 3 โมเดลย่อย ได้แก่

1. หน่วยงานแห่งความสุข (Happy Organization)
2. การจัดการความสุข (Happy Management)
3. พนักงานที่มีความสุข (Happy Employee)



รูปภาพที่ 2.2: สถานที่ปฏิบัติงานที่อบอุ่นเหมือนบ้าน
ที่มา: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2554)

หน่วยงานแห่งความสุข (Happy Organization) ในระดับหน่วยงาน การจัดการกับความรู้สึกที่ดีต่อหน้าที่ที่จะต้องทำ โดยจะมีอิทธิพลต่อคุณภาพที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่มีองค์ประกอบที่มีอิทธิพลคล้ายคลึงกันกับหน่วยงานอื่น ๆ แต่ในเวลาเดียวกันก็มีลักษณะเฉพาะของความสุขในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมือนกันไปในแต่ละหน่วยงาน แบ่งหน่วยงานออกเป็น 3 ประเภทได้ดังนี้

1. หน่วยงานที่มีโครงสร้างไม่ซับซ้อนและมุ่งเน้นความสมดุล (Simplified Organization) ที่มีการจัดการที่มุ่งไปที่ความเรียบง่ายมีการจัดการแบบอนุรักษ์นิยม (Conservative) เน้นการจัดการธุรกิจแบบค่อยเป็นค่อยไป
2. หน่วยงานที่คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ (Creative Organization) มักแพร่กระจายอยู่ในหลายสถานที่และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่าย โดยให้ความสนใจที่ผลลัพธ์ของงานมากกว่ากระบวนการดำเนินการกำกับสิ่งที่ทำต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ยิ่งไปกว่านั้นการทำให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้นสามารถทำได้จากการส่งเสริมการศึกษา
3. หน่วยงานที่เน้นความยั่งยืน (Sustainable Organization) การที่ธุรกิจมุ่งเน้นกับการปรับปรุงทางเศรษฐกิจโดยมีระบบการดูแลธุรกิจ การจัดการความเสี่ยงอย่างมีคุณภาพรวมถึงขบวนการในการช่วยเหลือผู้อื่นและทำให้ชุมชนของเราดีขึ้น และสิ่งที่อยู่รอบตัว



รูปภาพที่ 2.3: ภาพคุณลักษณะที่แตกต่างของหน่วยงานหลากหลาย
ที่มา: จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2554)

การจัดการความสุข (Happy Management) การมองความสุขผ่านมุมมองการจัดการพบว่า สุขจากงานต้องมาจากใจของพนักงาน โดยพนักงานมีความ “เป็น อยู่ คือ” นั่นคือบุคลากรอยู่ในองค์กรด้วยความเป็นตัวตนที่แท้จริงของบุคลากรเอง และยังส่งเสริมให้ตัวบุคคลอยู่อย่างมีความสำคัญด้วยการแสดงคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ของตัวพนักงานเอง ซึ่งจะทำให้เกิดพนักงานกลายเป็นผลงานที่โดดเด่น เป็นความหวัง และทำหน้าที่ของหน่วยงาน ด้านสิ่งที่ต้องรับผิดชอบต่อหน่วยงาน ความชำนาญการด้านปัจจัยความรู้ นวัตกรรม การบริการของบุคลากร การสื่อสาร โดยมีหลักการในการจัดการความสุขในหน่วยงาน ได้แก่ การให้เกียรติและเปิด โอกาส การสื่อสารอย่างจริงใจ และการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ที่ไม่หยุดยั้ง



รูปภาพที่ 2.4: โมเดล “เป็น อยู่ คือ”
ที่มา: จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2554)

พนักงานมีความสุข (Happy Employee) การสร้างความตระหนักรู้ที่ดีต่อภารกิจที่ต้องดำเนินการนั้น พนักงานควรมีการค้นหาความสุขและปรับเปลี่ยนทัศนคติของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ยิ่งไปกว่านั้นยังควรปรับปรุงองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่

1. รากฐานแนวคิด ความเชื่อ มุมมอง ความฉลาด และการฝึกซ้อม
3. หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. วัฒนธรรมหน่วยงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติหน้าที่
5. รูปแบบการใช้ชีวิต
6. ครอบครัว
7. สังคม

เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานในหน้าที่อย่างมีความสุขของตนเอง บุคลากรควรมีการส่งเสริมจากหน่วยงานในการทำให้คุณรู้สึกตื่นเต้นและช่วยเหลือให้พวกเขาค้นพบความสุขในที่ปฏิบัติหน้าที่ เพราะความสุขของเจ้าหน้าที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรในภายหน้า

การสร้างความตระหนักรู้ความรู้สึกที่ดีต่อหน้าที่ที่ต้องดำเนินการนั้น จึงจำเป็นต้องใช้ทั้ง 3 โมเดลร่วมกัน โดยผู้บริหารหรือผู้กำหนดนโยบายควรมีความเข้าใจในธรรมชาติของความสุขที่พอเหมาะกับพนักงานและหน่วยงาน ยิ่งไปกว่านั้นผู้ที่มีหน้าที่ในการสร้างความสุข ซึ่งส่วนมากเป็นฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรจัดการส่วนเสริมความ “เป็น อยู่ คือ” ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน พร้อมทั้งสนับสนุนให้พวกเขาปรับปรุงหรือค้นหาความสุขของตนเองอย่างสม่ำเสมอ



รูปภาพที่ 2.5: โมเดลกุญแจแห่งความสุข - หมุนรหัสเพื่อจัดการความทุกข์และเสริมสร้างความสุข
ที่มา: จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2554)

2.3 แนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH)

ประภัสสร คำสวัสดิ์ (2560) ได้กล่าวว่า ภูฏานเป็นประเทศแรกที่น่าแนวทางการประเมินความเจริญปรับปรุงทางเศรษฐกิจที่เรียกว่า "ความสุขรวมของประชาชนในชาติ" มาใช้ โดยแนวทางนี้เน้นการปรับปรุงที่สร้างสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตในระบบทุนนิยมกับจิตวิญญาณ ความต้องการทางอารมณ์ และวัฒนธรรมของผู้คนในสังคม โดยมีพื้นฐานจากความเชื่อที่ว่า ความสุขคือ จุดประสงค์สูงสุดของประชาชนทุกคน ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรให้ความสนใจในการช่วยให้ประเทศก้าวหน้า

ความสุขมวลรวมประชาชาติ นโยบายปรับปรุงที่ตั้งอยู่บนความสุข (สถณี อาชวานันทกุล, 2553) หมายถึง ชุคนโยบายนี้เน้นว่าความสุขของประชากรควรเป็นจุดประสงค์หลักในการเปลี่ยนแปลงประเทศไปในทางที่ดีขึ้น แทนที่จะใช้รายได้หรือดัชนีเศรษฐกิจอื่น ๆ เป็นเกณฑ์ โดยแนวคิดนี้ได้รับการริเริ่มจาก Jigme Singye Wangchuck รัชกาลที่ 4 แห่งราชอาณาจักรภูฏาน ที่ได้ทรงตรัสตอนเสด็จขึ้นครองราชย์เมื่อปี พ.ศ. 2515 ว่า “ความสุขของประชาชนทั้งหมดมีความสำคัญมากกว่าผลผลิตทางเศรษฐกิจรวมของประเทศ” (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และ กนกพร นิตยน์ธิพฤธี, 2553) และทรงมีคำริว่าแนวคิดผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) อาจไม่ได้ช่วยสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนในประเทศ จึงรับสั่งว่า “หากความสุขของประชาชน รัฐบาลไม่สามารถสร้างได้ คั้งนั้นก็ไม่ต้องมีรัฐบาลก็ได้” (Suriyankietkaew & Kim, 2017)

แนวคิดเกี่ยวกับ GNH ของภูฏานเน้นไปที่ความสุขในมิติทางธรรมตามหลักการของพระพุทธศาสนา โดยมุ่งเน้นกับสุขภาพที่เกิดขึ้นจากการทำความดีมากกว่าสัมผัสทางกายที่น่าเพลิดเพลิน และเป็นที่น่าปรารถนา ซึ่งถือว่าความสุขที่เกิดจากจิตใจนั้นอยู่ในระดับสูงกว่าความสุขที่เกิดจากสิ่งของ ส่วนคำว่า “สุขภาพะ” (Well-being) หมายถึง สภาวะของความพึงพอใจ ซึ่งทำให้บุคคลพบความสมบูรณ์ในชีวิต มักจะคงอยู่ยาวนานกว่าความสุขเพียงอย่างเดียว แต่อาจเป็นสิ่งที่ชั่วคราวและเป็นเรื่องส่วนตัวอย่างลึกซึ้งได้ โดยทวิสัยหมายถึงการเป็นอิสระจากเจตจำนงของตนเอง ซึ่งไม่สามารถบังคับหรือฝืนได้ ยิ่งไปกว่านั้นประสบการณ์แห่งความสุขแตกต่างกันไปในแต่ละคน โดยขึ้นอยู่กับเหตุการณ์และความปรารถนาของแต่ละคน เมื่อพยายามสร้างสมดุลในทุกมิติของชีวิต ก็จะสามารถึงความเป็นอยู่ที่ดีอย่างแท้จริงได้ หากเลือกกระทำการที่ส่งเสริมสุขภาพองค์รวมอย่างมีสติ บุคคลนั้นก็จะสามารถสร้างชีวิตที่กลมกลืนและสมบูรณ์ได้ (ประภัสสร คำสวัสดิ์, 2560)

ดัชนีชี้วัดความสุขมวลรวมประชาชาติ (The Gross National Happiness Index) เป้าหมายคือประชาชนในภูมามีความสุขและมีสุขภาพแข็งแรงเพียงใด ไม่ใช่แค่ทางการเงินเท่านั้น การวัดความสุขด้วยวิธีนี้จะวัดจากสิ่งที่ประชาชนต้องการและจำเป็นในชีวิต นอกจากนี้ยังช่วยให้รัฐบาลเข้าใจว่าจะเลือกสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับประชาชนได้อย่างไร ยิ่งไปกว่านั้นดัชนีชี้วัดความสุขมวลรวมประชาชาติยังได้กำหนดตัวชี้วัดหลัก 9 ประเภท (The Centre for Bhutan Studies, 2008) ดังนี้

1. ความสุขเชิงจิตวิทยา (Psychological Well-Being)
2. การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ (Time Use)
3. พลังของชุมชน (Community Vitality)
4. ความแตกต่างกันและความยืดหยุ่นของวัฒนธรรม (Cultural Diversity and Resilience)
5. สุขภาพ (Health)
6. การศึกษา (Education)
7. ความหลากหลายของระบบนิเวศและความยืดหยุ่น (Ecological Diversity and Resilience)
8. คุณภาพชีวิต (Living Standard)
9. การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance)



รูปภาพที่ 2.6: The nine domains of GNH

ที่มา: Bergink (2015)

2.4 แนวคิดชื่อเสียง

ชื่อเสียง หรือ Reputation ที่มาจาก 2 คำ คือ “re” ที่แปลว่าครั้งแล้วครั้งเล่า และ “putare” หมายถึง การคิดคำนวณหรือการคาดคะเน เมื่อนำมารวมกัน “Reputation” จึงเป็นคำที่บ่งบอกถึงการคิดคำนวณหรือประมาณการครั้งแล้วครั้งเล่าเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคล หน่วยงาน หรือผลิตภัณฑ์ของหน่วยงานนั้นในเชิงเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย (Van & BM, 2013)

ชื่อเสียงหน่วยงานโดยพัฒนาปรับปรุงมาจาก Fombrun และเขียนออกมาในรูปแบบสมการได้ดังนี้ Corporate Reputation = Sum of Images (Performance and Behavior) + Communications ซึ่งนิยามข้างต้นช่วยให้เห็นได้ชัดเจนว่า ลักษณะทางพฤติกรรมที่ทำให้แต่ละคนสามารถทำงานได้ผลดีกว่าคนอื่นหรือการบรรลุประสิทธิผล (Performance) และพฤติกรรมหรือการกระทำของหน่วยงาน (Behavior) รวมทั้งการสื่อสารต่าง ๆ ของหน่วยงาน (Communications) เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การมีชื่อเสียงของหน่วยงาน

ยิ่งไปกว่านั้น Aula Pekka and Mantere Saku (2008) มองว่า ชื่อเสียงเป็นการสื่อถึง “ทุนทางปัญญาของหน่วยงาน” (Intangible Organizational Capital) ที่เกิดจากพื้นฐานแนวคิดที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ ความเชื่อใจ ความนับถือ และทุนทางสังคมของหน่วยงาน เช่น การเอื้ออาทรซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานและชุมชนอย่างมีเอกภาพ โดยที่เครือข่ายการสื่อสารภายในหน่วยงานซึ่งมีพื้นฐานจากความเชื่อถือและเชื่อใจที่สมาชิกมีให้กันแล้วนั้น ในแง่ของการพิจารณาเรื่องชื่อเสียงว่าเป็นค่าใช้จ่าย หรือทรัพย์สินอย่างหนึ่งของหน่วยงาน จึงสามารถชี้แจงได้ด้วยผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานมีโอกาสจะได้รับเพิ่มพูนมากขึ้น เมื่อหน่วยงานนั้นมีชื่อเสียงที่ดี ยิ่งขึ้นกว่าเดิม

ชื่อเสียง (Reputation) แตกต่างจากภาพลักษณ์ (Image) เนื่องจากชื่อเสียงเป็นสิ่งที่สะสมในช่วงเวลายาวนาน ไม่ใช่เป็นเพียงแค่การรับรู้ ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ชื่อเสียงแตกต่างจากอัตลักษณ์ (Identity) ซึ่งชื่อเสียงเกิดจากหน่วยงาน ในขณะที่อัตลักษณ์เป็นเพียงสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นโดยกลุ่มภายในหน่วยงาน เมื่อวิเคราะห์จาก 2 ด้านที่ต่างกัน คือ ภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องสร้างขึ้นและเป็นค่าใช้จ่ายอย่างหนึ่งที่หน่วยงานต้องลงทุน แต่ชื่อเสียงที่หน่วยงานได้รับจากสิ่งที่สั่งสมกันมาเป็นช่วงเวลานานเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ส่งผลเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับรากฐานของหน่วยงานนั้น (อุบลวรรณ บุญบำรุง, 2565)

องค์กรที่ดีต้องการให้ผู้คนเห็นคุณค่าขององค์กร เพื่อที่จะทำสิ่งนี้ได้ องค์กรจำเป็นต้องแบ่งปันข้อมูลที่มีประโยชน์ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรช่วยเหลือผู้อื่นได้อย่างไร องค์กรควรอธิบายอย่างชัดเจนว่าองค์กรเป็นใครและทำอะไร นอกจากนี้ยังควรพูดถึงเป้าหมาย ความเชื่อ และวิธีปฏิบัติต่อพันธมิตรและชุมชน แม้ว่าบางสิ่งจะอยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กร แต่องค์กร

ก็พยายามที่จะเตรียมพร้อมสำหรับสิ่งเหล่านั้น โดยสิ่งสำคัญบางอย่างมีความสำคัญจริง ๆ เมื่อเป็นเรื่องของมุมมองที่ผู้คนมีต่อองค์กร (เชิรทศ ประพฤตชอบ, 2559) ประกอบด้วย

1. คุณภาพบริหาร
2. นวัตกรรม
3. คุณภาพสินค้า ผลิตภัณฑ์ และการบริการ
4. ความรับผิดชอบต่อสังคม
5. สถานะทางการเงินที่ดี
6. คุณค่าต่อการเลือกลงทุนในระยะยาว
7. การใช้สินทรัพย์ของหน่วยงาน
8. การบริหารคน
9. การแข่งขันทางตลาด

เพื่อให้หน่วยงานได้ผลตามที่หวังไว้ จะต้องมีชื่อเสียงที่ดีหรือในทางบวก ผู้บริหารได้รู้ชัดถึงความจำเป็นของชื่อเสียงในด้านบวก ซึ่งทำให้เกิดเสถียรภาพและความคงอยู่ได้ของธุรกิจ ดังนั้นจึงมีการมุ่งเน้นในเรื่องนี้อย่างจริงจังและชื่อเสียงของหน่วยงาน โดยเฉพาะเมื่อผู้ใช้บริการชอบหรือพอใจกับผลิตภัณฑ์หรือบริการของหน่วยงาน หรือผลิตภัณฑ์จากแบรนด์ใดแบรนด์หนึ่ง องค์กรประกอบที่ส่งผลอย่างมากคือ ทักษะคิด ความรู้สึก หรือจินตภาพของผู้ใช้บริการเกี่ยวกับองค์กร หรือผลิตภัณฑ์ แม้ว่าภาพลักษณ์และชื่อเสียงจะสะท้อนถึงความรู้สึกส่วนตัวของแต่ละคน และการมีกลุ่มคนที่อาจเป็นเป้าหมายทางธุรกิจอธิบายว่าการกระทำนั้นหมายถึงอะไร แต่บางครั้งบุคคลอาจรู้อะไรบางอย่างเกี่ยวกับองค์กรเพียงแค่อินทรีย์เกี่ยวกับชื่อเสียงขององค์กรเท่านั้น

2.5 แนวคิดความพึงพอใจ

สำหรับแนวคิดของคำว่า "ความพึงพอใจ" สถาบันและผู้เชี่ยวชาญในสาขาความรู้ต่าง ๆ ซึ่งแตกต่างกัน ดังนี้

ความหมายจาก สมพร ตั้งสะสม (2537) คือ สิ่งที่เรียกว่าความพึงพอใจหมายถึงอารมณ์ของผู้ที่มาอำนวยความสะดวกต่าง ๆ หรือรับการรักษาจากสถานที่นี้เมื่อติดต่อขอรับบริการ

ความหมายจาก วิรุฬ พรรณเทวี (2542) กล่าวว่า อารมณ์ที่เกิดขึ้นในสมองของมนุษย์ สิ่งนี้ทำให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นเมื่อได้รับการตอบรับที่ดีจากสิ่งเร้าที่ดี แต่ในทางกลับกันรู้สึกไม่พึงพอใจด้วยเช่นกัน หากไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้

จิตคินันท์ เคชะคุปต์ (2543) ความพึงพอใจของผู้บริโภคคือสถานการณ์ที่สะท้อนถึงความรู้สึกทางที่ดีหรือความรู้สึกที่ต่ำกว่าที่คาดหวัง ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ใช้บริการ หรือหลังจากการได้รับบริการนั้น ๆ

วิกานาคินิมิตรุ่ง (2544 อ้างถึงใน Wolman, 1973) กล่าวว่า รู้สึกดีใจเมื่อได้รับการตอบโต้ต่อความต้องการ หรือได้รับสิ่งที่คาดหวังเป็นการตอบแทน

ปทุมวดี แสงสุข (2548 อ้างถึงใน Shelly, 1975) ระบุว่า ความพึงพอใจประกอบด้วยอารมณ์ทั้งดีและร้าย ทำให้ความสุขเป็นอารมณ์ที่มีความยุ่งยาก ความเชื่อมโยงกันระหว่างอารมณ์ทั้งสามนี้ถูกนิยามว่า ระบบความชอบใจ

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การวิพากษ์วิจารณ์ที่มีความสัมพันธ์กับงานและองค์ประกอบสิ่งที่อยู่รอบตัวในที่ปฏิบัติหน้าที่นั้นที่แน่นอน โดยมุมมองเกี่ยวกับงานประกอบด้วยเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน บุคคลที่มีบทบาทในการบริหารจัดการ ดูแล แนะนำ มอบหมาย หรือเฝ้าติดตามงาน และผู้ร่วมปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ทำให้เกิดการตระหนักรู้และความพึงพอใจในงานของบุคลากร ยิ่งไปกว่านั้นยังมีองค์ประกอบจากสิ่งที่อยู่รอบตัวในสถานที่ทำหน้าที่ เช่น วิธีการเฉพาะที่ผู้จัดการใช้ในการสำเร็จวัตถุประสงค์ นโยบาย และขั้นตอนการทำงานที่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ รวมถึงผลลัพธ์และผลตอบแทนที่พนักงานได้รับ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนสร้างความเชี่ยวชาญที่เป็นผลของการฝึกฝนจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอย่างมาก

ทฤษฎีเกี่ยวกับพอใจของพนักงานต่อการปฏิบัติหน้าที่มักจะให้คำตอบที่ชัดเจนในหลายมุมมอง เช่น องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลหนึ่งรู้สึกพอใจและชื่นชอบในงานมากกว่าคนอื่น ๆ รวมถึงความพอใจที่มีกับเรื่องงานนั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการ โดยมีทฤษฎีที่ได้รับความสนใจอยู่ 2 ทฤษฎีหลัก ๆ คือ ทฤษฎีปัจจัยคู่ของ Herzberg (Herzberg's Two-Theory) และทฤษฎีค่านิยมของ Locke (Locke's Value Theory)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) กล่าวว่า ทฤษฎีปัจจัยคู่ของ Herzberg (Herzberg's Two-Theory) ได้มีการปรับปรุงแก้ไขโดย Frederick Herzberg โดยกล่าวว่า ความชอบใจในงานสามารถแบ่งออกได้ด้วยสองแนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตตั้งแต่ความชอบใจ (Satisfied) ไปจนถึงความไม่พึงพอใจ (Dissatisfied) โดยมีตัวแปรที่กระทบกับความชอบใจในงาน ได้แก่ โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ และหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และคนในสังคมเคารพ ช่วยสร้างความชอบใจในการกิจที่ได้รับในทางบวก ซึ่ง Herzberg ได้นิยามปัจจัยดังกล่าวว่า เป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือสร้างกระบวนการที่เกิดขึ้น และสภาวะแวดล้อมภายนอกที่เป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมของแต่ละบุคคล และปฏิบัติด้วยความเต็มใจ (Motivation Factors or Motivators) ซึ่งมีต้นเหตุจากภายในของบุคลากร

ที่ช่วยสร้างความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ยิ่งไปกว่านั้นยังสัมพันธ์กับประเภทของงาน และเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความชอบใจ ส่งผลให้เกิดแนวคิดที่ดีและมีแรงในการทำหน้าที่อย่างไม่หยุดยั้ง มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่
2. เป็นที่การยอมรับ
3. ความก้าวหน้า หรือโอกาสปรับปรุงในงาน
4. ลักษณะงานที่ทำ
5. ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่ชอบใจในที่ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งไม่สัมพันธ์กับเอกลักษณ์ของงาน แต่สัมพันธ์กับสิ่งที่อยู่ภายนอกหน่วยงานและมีอิทธิพลต่อขบวนการในการทำหน้าที่ของหน่วยงาน ได้แก่ การสั่งการ ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน เงื่อนไขการทำงานที่ ปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และความปลอดภัย เป็นต้น หากหน่วยงานให้ความสนใจและส่งเสริมพนักงานในด้านเหล่านี้ จะช่วยลดผลที่เกิดขึ้น ในมุมมองที่ไม่ดีที่อาจเกิดขึ้นจากพนักงานที่มีความสามารถ ซึ่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ โดย Herzberg ได้นิยามองค์ประกอบดังกล่าวว่า ปัจจัยที่ไม่สัมพันธ์กับงานโดยตรงจะทำให้ลดความไม่ชอบใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยเป็นรากฐานขององค์ประกอบที่บุคลากรต้องได้รับ ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้านที่จำเป็นต่อการสร้างความชอบใจในที่ปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่

1. นโยบายและการจัดการของบริษัท
2. การจัดการและการตรวจสอบดูแล
3. ความเกี่ยวข้องกับหัวหน้างาน
4. ความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน
5. ความเกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชา
6. ตำแหน่งงาน
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่
8. ชีวิตส่วนตัว
9. สภาพการปฏิบัติหน้าที่
10. ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ทฤษฎีค่านิยมของ Locke (Locke's Value Theory) ทฤษฎีที่มุ่งเน้นกับความพึงพอใจในงาน โดยมีแนวคิดหลักว่า ความชอบใจที่แต่ละบุคคลมีต่อการปฏิบัติหน้าที่นั้นขึ้นอยู่กับผลสรุปที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ว่าเป็นไปตามความปรารถนาของบุคคล (วัชรวิ ไตรเจริญกุลภักดิ์ จงแจ่ม, 2564)

ซึ่งความชอบใจ คือ ส่วนต่างระหว่างสิ่งที่ปรารถนาจากการลงทุนที่ควรได้รับกับผลที่พนักงานผู้นั้นคาดหวัง โดยส่วนต่างนั้นจะแปรผกผันกับความชอบใจ (สุภัสสร ระงับภัย, 2559)

ยิ่งไปกว่านั้นทฤษฎีค่านิยมของ Locke กล่าวว่าหากต้องการให้พนักงานชอบใจในงาน การเอาใจใส่ในเรื่องที่เชื่อมโยงกันหรือส่งผลกับงานของแต่ละบุคคลก็ถือเป็นเรื่องสำคัญ เช่น การปรับปรุงและความเข้าใจในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนและสร้างโอกาสให้พนักงานในการเลื่อนตำแหน่ง หน่วยงานจำเป็นต้องสำรวจความต้องการของพนักงาน เพื่อเพิ่มความชอบใจในงานของคนเหล่านั้น ควรดำเนินการในเรื่องนี้โดยเร็วที่สุด โดยต้องพิจารณาในขอบเขตที่เหมาะสมและสามารถทำได้

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง สามารถสรุปการทบทวนวรรณกรรม ดังนี้

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
1	W. Daniel (2024)	Correlation between Compassion Satisfaction and Police Officer Well- Being in the United States	ตำรวจ อายุ 18-65 ปี จำนวน 170 คน	ปริมาณ	อารมณ์รู้สึกสงสาร และเข้าใจสถานการณ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วย ปรับปรุงให้ตำรวจใน สหรัฐอเมริกา มีความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้น การ สนับสนุนและมุ่งเน้น ไปที่ความรู้สึกและยัง สามารถช่วยลดความ เหนื่อยล้า ความเครียด และภาวะอารมณ์ที่เกิด จากการทำงานอย่าง ต่อเนื่องได้อีกด้วย
2	E. Daniel (2024)	Correlation Between Spiritual Well- Being and Job Satisfaction in Addiction Counselors	ที่ปรึกษาและ ผู้เชี่ยวชาญด้าน สุขภาพจิตและ การติดยาเสพติด จำนวน 130 คน	ปริมาณ	ชุมชนส่งผลเชิงบวก ต่อความชอบใจใน หน้าที่ โดยเมื่อระดับ ความชอบใจของที่ ปรึกษาเพิ่มสูงขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่าง ที่ปรึกษากับชุมชนก็มี แนวโน้มที่จะดีขึ้นตาม ไปด้วย

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
3	สุชานันท์ พรหมจันทร์ (2566)	การศึกษา สาเหตุความ ตั้งใจในการ ลาออกของ พนักงาน องค์กร รัฐวิสาหกิจ	พนักงาน รัฐวิสาหกิจสังกัด กระทรวงการคลัง จำนวน 30 คน	คุณภาพ	ภาระงานที่มากเกินไป ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึก ท้อแท้ และส่งผลให้ เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ เป็นมิตร รวมถึง สถานที่ในการทำงาน ที่ไม่ดี ทำให้การ พัฒนาตนเองในสาย อาชีพมีน้อย และ ค่าตอบแทนไม่ สอดคล้องกับหน้าที่ที่ ต้องรับผิดชอบ นอกจากนี้ หากเจ้านาย และพนักงานมี ความสัมพันธ์ที่แย่งจะ ทำให้เป็นปัจจัยที่ทำให้ พนักงานมีท่าทีที่จะ ออกจากหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจได้มากขึ้น

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
4	ปริญญญา อัครารุช (2566)	แรงจูงใจที่มี อิทธิพลต่อการ ตัดสินใจ สมัครงานของ ผู้สมัครต่อ บริษัท นันยาง มาร์เก็ตติ้ง จำกัด	พนักงาน จำนวน 83 คน	ปริมาณ	หน่วยงานที่มีวิธีการ เพื่อการปฏิบัติในการ จัดการที่มีคุณ ธรรม และเพิ่มพูนการพัฒนา ความเข้าใจให้กับ พนักงาน จะเป็นปัจจัย ที่กระตุ้นให้ผู้คนสนใจ สมัครงาน โดยแรงจูงใจ นี้ไม่เพียงแต่เชื่อมโยง กับสิ่งที่เรายึดถือและ ให้ความสำคัญในชีวิต และวิสัยทัศน์องค์กร เท่านั้น และถึงชื่อเสียง ความยั่งยืนในการทำงาน โอกาสในการเติบโต ความเกี่ยวข้องกับผู้ ที่ทำงาน ร่วมกัน ประเภทของงาน โอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง รวมถึงผลตอบแทน และสวัสดิการที่ หน่วยงานเสนอให้ด้วย

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
5	Öztürk and Sumbas (2023)	Job Satisfaction and Workplace Happiness as Predictors of Workplace Friendship across Psychological Counselors	ที่ปรึกษา ด้านจิตวิทยา จำนวน 339 คน	ปริมาณ	ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางระหว่างความพึงพอใจในงานและความสุขในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่ปรึกษาด้านจิตวิทยาในโรงเรียน ซึ่งความสัมพันธ์และมิตรภาพในที่ทำงานนั้นก็มีผลดีตามไปด้วย

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
6	Ostermeier, Koops and Peccei (2023)	Effects of job demands and resources on the subjective well-being of teachers	ครู จำนวน 954 คน	ปริมาณ	<p>ความสำคัญของความมั่นคงในงานและความเป็นอิสระของครูมีผลดีต่อชีวิตที่ดีและช่วยลดความขัดแย้งในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ นโยบายที่เกี่ยวกับครอบครัวและสิทธิในการออกเสียงของครูยังสามารถช่วยบรรเทาเรื่องร้ายจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่เป็นมิตรหรือไม่ลงรอยกันในช่วงเวลาทำงานได้ โดยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้มีการให้ความรู้เพิ่มเติมการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพในระบบการศึกษาเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม การสนับสนุนและการกำกับดูแลที่ดีขึ้นตามมา</p>

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
7	Hall (2023)	The STEM Teacher Shortage: A Case Study Exploring Arizona Teachers' Job Satisfaction and Retention Intention	ครูด้าน STEM จำนวน 39 คน	ปริมาณ และ คุณภาพ	การขาดแคลนครูทำให้ทั้งครูและนักเรียนได้รับผลด้านลบ การแก้ไขปัญหาจำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นในการรักษาครู โดยมีปัจจัยสำคัญที่ช่วยดึงดูดและรักษากรู ได้แก่ ความชอบในงาน ผลตอบแทนทางการเงิน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสำเร็จในการร่วมกับนักเรียน ผู้กำหนดนโยบายควรดำเนินการเพิ่มค่าตอบแทน ปรับปรุงสภาพการทำงาน รักษาสิทธิประโยชน์บำนาญให้ดียิ่งขึ้น และส่งเสริมความเคารพต่อวิชาชีพครูให้มากขึ้น

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
8	Weinstein, Haddock, Chubb, Wilsdon and Manville (2023)	Supported or stressed while being assessed? How motivational climates in UK University workplaces promote or inhibit researcher well-being	นักวิจัยใน สถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2,951 คน	ปริมาณ	วัฒนธรรมการแข่งขัน ที่เข้มข้นและการให้ คุณค่ากับนักวิจัยทำให้ เกิดความเครียดและ กดดันในการทำงาน มากขึ้น ทำให้เกิดการ ลาออกเนื่องจากมี ความชอบใจน้อยลง อย่างไรก็ตาม แม้ว่า นักวิจัยจะตระหนักถึง ความเครียดที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม ความชอบใจในงาน และความมุ่งมั่นในการ เปลี่ยนงานกลับลดลง เนื่องจากพวกเขามอง ว่าความคาดหวังที่สูง กลายเป็นอุปสรรคใน การทำงาน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
9	Portney (2023)	Attachment at work: Examining the Relationship Between Attachment Style, Psychological Well-Being, and Work Performance	พนักงาน Full-Time จำนวน 131 คน	ปริมาณ	ความวิตกกังวลเกี่ยวกับความผูกพันสามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและคุณภาพการทำงานได้ โดยความต้องการมีส่วนร่วมและการทำงานจะช่วยเชื่อมโยงความผูกพันกับการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังมีความเชื่อมโยงกับความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นของบุคลากรและสุขภาพจิตในสถานที่ทำงานอีกด้วย

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
10	Kurtuluş, Y. Kurtuluş, Birel and Batmaz (2023)	The Effect of Social Support on Work-Life Balance: The Role of Psychological Well-Being	ประชากรตุรกี จำนวน 227 คน	ปริมาณ	ความเสมอภาคของ ชีวิตส่วนตัวและการ ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความ เกี่ยวข้องกันเชิงลบกับ การช่วยเหลือสังคม แต่ มีความเชื่อมโยงทางที่ ดีกับสุขภาพจิต โดย พบว่าสุขภาพจิตทำ หน้าที่เป็นตัวกลางที่ เชื่อมโยงระหว่างการ ส่งเสริมทางชุมชนและ ความเสมอภาคของ การทำงานและการใช้ ชีวิต

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
11	Bailey-Hicks (2023)	The Impact of the Employee-Organization Relationship on Engagement and Burnout: A Mixed Methods Study within the Tech Industry	ผู้เชี่ยวชาญด้าน อุตสาหกรรม เทคโนโลยี จำนวน 155 คน	ปริมาณ และ คุณภาพ	อิทธิพลของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในสิ่งรอบ ๆ ตัวมีการทำงานที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งอาจทำให้พนักงานลาออกอย่างเงียบ ๆ โดยเฉพาะในวัฒนธรรมการทำงานที่ไม่ดีและการจัดการบริหารที่ไม่เพียงพอทำให้พนักงานรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อย่างไรก็ตาม องค์กรสามารถลดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายและเพิ่มการมีส่วนร่วมได้ โดยมุ่งเน้นกับความเกี่ยวข้องในการทำหน้าที่ของตน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
12	ชลลดา ศิริชูลี (2565)	การศึกษาปัจจัย ด้านสุขภาวะที่ ดีและความสุข ขององค์กรที่ ส่งผลกระทบต่อ ความยั่งยืน ในบริษัทสาย การบินใน ประเทศไทย	พนักงาน สายการบิน จำนวน 225 คน	ปริมาณ	องค์ประกอบที่มีผล ต่อคุณภาพชีวิตและ ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานกับ ผู้บริหาร ค่าตอบแทน และสวัสดิการ การ พัฒนาความรู้และ ทักษะของพนักงาน และการจัดการความรู้ ภายในองค์กร ซึ่ง ทั้งหมดนี้ ช่วย เสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตที่ดีและสนับสนุน ให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายอย่างยั่งยืนได้

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
13	วิมพีวิภา กฤษณ์พัฑฒธ- พันธ์ (2565)	การศึกษาปัจจัย ด้านสุขภาวะที่ดี และความสุข ขององค์กรที่ ส่งผลกระทบต่อ ความยั่งยืน ในธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ ขนาดใหญ่ใน ประเทศไทย	พนักงานธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ มหาชน จำนวน 154 คน	ปริมาณ	การจัดการเวลาอย่างมี ประสิทธิภาพและการ สร้างชีวิตส่วนตัวกับ การทำงานให้มีความ เหมาะสมช่วยเสริม ความผูกพันที่ดี ระหว่างพนักงานและ องค์กร ทำให้บุคลากร มีความสุข กระตือรือร้น นอกจากนี้ การมีความ เป็นธรรมที่เน้น จริยธรรมและการ บริหารที่ดี ยังช่วยเพิ่ม คุณค่าในตัวเองและ สร้างบรรยากาศที่ดีใน ที่ทำงานอีกด้วย
14	กนกนภัส วัชรเมณีกุล (2565)	การศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อ สุขภาวะที่ดี และความสุข ภายในองค์กร เพื่อความยั่งยืน ในกลุ่มพนักงาน บริษัท โทรคมนาคม แห่งหนึ่งใน ประเทศไทย	พนักงาน จำนวน 140 คน	ปริมาณ	ผลที่ได้จากการศึกษา องค์ประกอบทางจิตใจ มีหน้าที่สำคัญในการ เพิ่มพูนสุขภาวะที่ดีใน หน่วยงาน ซึ่งส่งผลต่อ ความมั่นคงขององค์กร ในหลายด้าน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
15	เกมเกียรติยศ ชกชื้อ (2565)	ปัจจัยด้านสุข ภาวะที่ดีและ ความสุขของ องค์กรที่ส่งผล กระทบต่อ ความยั่งยืนของ กลุ่มพนักงานเจ เนอเรชั่นวาย บริษัทเอกชน ในประเทศไทย	พนักงานเอกชน Gen Y จำนวน 385 คน	ปริมาณ	องค์ประกอบที่ทำให้ เกิดสุขภาพภายใน จิตใจที่ดี และคุณภาพ ชีวิตมีความจำเป็นต่อ ความเจริญขององค์กร โดยช่วยเสริมสร้าง ความผูกพันระหว่าง พนักงานกับองค์กร ซึ่งส่งผลให้ ประสิทธิภาพการ ทำงานมีความก้าวหน้า และทำให้หน่วยงาน ปฏิบัติงานได้อย่างดี รวมถึงช่วยให้ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถนั้นอยู่กับ องค์กรได้นาน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
16	วรญา สารณียกิจ (2565)	การศึกษาปัจจัย ด้านสุขภาวะที่ ดีและความสุข ขององค์กรที่ ส่งผลกระทบต่อ ความยั่งยืน ในบุคลากร ภาครัฐในเขต กรุงเทพฯ	บุคลากรภาครัฐ ในกรุงเทพฯ จำนวน 400 คน	ปริมาณ	องค์ประกอบที่ รอบตัวในการทำงาน เช่น แนวหรือวิธีการ เพื่อการปฏิบัติและการ จัดการของหน่วยงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ล้วนมีความสำคัญใน การส่งเสริมความสุข ในองค์กร ซึ่งช่วย สร้างความยั่งยืนใน หน่วยงานนั้น ๆ โดย พนักงานจะรู้สึกมี ความสุขและพึงพอใจ ในงานที่ทำอย่าง ต่อเนื่อง
17	Dulyasook (2023)	Motivation factors affecting nurse's work effective: A case study hospital	พยาบาล จำนวน 13 คน	คุณภาพ	การให้ค่าชดเชยและ ความสมควรของ สวัสดิการ นอกจากนี้ การสนับสนุนวัฒนธรรม องค์กรที่ดีและโอกาส ในการพัฒนาความรู้ จะช่วยให้พนักงาน ทำงานได้ดีมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
18	Shinparaya (2022)	Employee retention: The study of employee satisfaction and job characteristics	พนักงานบริษัท จำนวน 10 คน	คุณภาพ	หน่วยงานควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมคุณภาพการทำงานของบุคลากร โดยควรมีการสร้างแบบแผนที่ชัดเจน รวมถึงการจ่ายค่าชดเชยแทนที่สมเหตุสมผล และการสนับสนุนความผูกพันธ์ที่ดีในสถานที่ปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่เป็นทีมจะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและพัฒนาตนเองของพนักงาน นอกจากนี้หน่วยงานเข้าใจความต้องการของพนักงานเพื่อให้สามารถทำตามวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
19	Tapananont (2022)	Workplace happiness among different generations of workforce in Thai workplaces	บุคลากรภาครัฐ และเอกชน Gen Y 10 คน Gen Z 10 คน	คุณภาพ	พนักงาน Gen Z ให้ ความสำคัญกับ สภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ดีและ บรรยากาศที่ส่งเสริม ความสุข รวมถึง ค่าตอบแทนที่ เหมาะสมขณะที่ Gen Y มุ่งเน้นการเรียนรู้และ พัฒนาศักยภาพเพื่อ ความมั่นคงในอาชีพ องค์กรประกอบเหล่านี้ ช่วยสนับสนุน ความสุขและคุณภาพ การทำงาน ซึ่งส่งผลดี ต่อผลลัพธ์และสร้าง ประโยชน์ให้กับ องค์กรในระยะยาว อย่างยั่งยืน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
20	รัชชิดา จตุรรักษา (2564)	การศึกษาปัจจัย การพัฒนา องค์กรอย่าง ยั่งยืนที่มีผลต่อ ความพึงพอใจ และความสำเร็จ ขององค์กรผ่าน การรับรู้ได้ของ พนักงานภายใน บมจ. ไปรษณีย์ ไทย (สนญ.) ตามแนวคิด ภาวะผู้นำ อย่างยั่งยืน (Sustainable Leadership)	พนักงาน จำนวน 342 คน	ปริมาณ	ความชอบใจของ บุคลากรต่อหน่วยงาน ผู้ร่วมปฏิบัติหน้าที่ ประเภทของงาน รายได้ และเจ้านาย เป็นองค์ประกอบที่ จำเป็นที่จะพัฒนา หน่วยงานอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับ องค์ประกอบที่ทำให้ เกิดความสำเร็จของ หน่วยงานตามที่ บุคลากรรับรู้ เช่น ชื่อเสียงของหน่วยงาน และชอบใจของนัก ลงทุนและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
21	สุพัตรา แซ่ห้วน (2564)	การศึกษาปัจจัย การพัฒนา องค์กรอย่าง ยั่งยืนที่มีผลต่อ ความพึงพอใจ ของพนักงาน และความสำเร็จ ขององค์กรที่ รับรู้ได้ตาม แนวคิดภาวะ ผู้นำอย่างยั่งยืน ในธุรกิจ โทรคมนาคม ภายหลังการ ควบรวมกิจการ แห่งหนึ่ง	พนักงาน จำนวน 323 คน	ปริมาณ	พนักงานมีความชอบ ใจในพฤติกรรมที่ดีใน หลายด้าน เช่น กาย วาจา การสร้าง เครือข่าย วัฒนธรรม นวัตกรรม และ คุณภาพของงาน ซึ่ง เป็นองค์ประกอบที่ จำเป็นในการพัฒนา หน่วยงานให้มั่นคง และบรรลุเป้าหมายใน การเปลี่ยนแปลงและ สร้างความไว้วางใจ

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
22	ธนัญญา ปิ่นทอง (2564)	การศึกษาปัจจัย การพัฒนา องค์กรอย่าง ยั่งยืนที่มีผลต่อ ความพึงพอใจ พนักงานและ ความสำเร็จของ องค์กรที่รับรู้ได้ ในธุรกิจ อุตสาหกรรม เครื่องจักรกล การเกษตรแห่ง หนึ่ง ภายใต แนวคิด Sustainable Leadership	พนักงานธุรกิจ อุตสาหกรรม เครื่องจักรกล การเกษตร จำนวน 310 คน	ปริมาณ	ความชอบของ บุคลากรในการพัฒนา เครือข่าย การถ่ายทอด และรักษาความรู้ รวมถึงการสร้างพันธะ ที่พนักงานต้องปฏิบัติ ตาม เป็นปัจจัยสำคัญที่ จำเป็นในการปรับปรุง องค์กร และช่วยให้ พนักงานเห็นคุณค่าใน ผลดีระยะยาว รวมถึง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ และบริการที่องค์กร นำเสนอ

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
23	พิมสุดา วิสัยกล้า (2564)	การศึกษาปัจจัยการ พัฒนาองค์กรอย่าง ยั่งยืน ที่มีผลต่อ ความพึงพอใจและ ความสำเร็จของ องค์กรที่รับรู้ได้ของ พนักงานธนาคาร พาณิชย์ในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวคิด Sustainable Leadership	พนักงานธนาคาร ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ จำนวน 323 คน	ปริมาณ	การปกป้องสิทธิและ ประโยชน์ของตน เป็นสิ่งที่บุคลากร พึงใจ ซึ่งมีบทบาท สำคัญในการเลือก และการบริหาร ภายในองค์กร การ ทำให้เกิดความ ผูกพัน และการ ถ่ายทอดความรู้ทำ ให้เกิดการปรับปรุง หน่วยงานอย่าง ยั่งยืน และเชื่อมโยง กับความสำเร็จใน ระยะยาว ทั้งใน ด้านการรักษา ผลประโยชน์ การ สื่อสารแนวทางและ เป้าหมายขององค์กร และการสร้าง เครือข่ายภายใน องค์กร รวมถึง วัฒนธรรมองค์กร และความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงาน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
24	นภาพันธุ์ ใจคำปัน (2564)	ความท้าทายใน งาน สุขภาวะ ทางจิต และ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ งาน ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันใน งานของพนักงาน ศูนย์การค้า	พนักงาน ศูนย์การค้า แห่งหนึ่ง จำนวน 370 คน	ปริมาณ	องค์ประกอบที่เพิ่ม สถานะทางอารมณ์ และจิตใจที่มีความ สมดุล ได้แก่ การ ปรับปรุงแก้ไขตนเอง การยอมรับในตัวตน การสร้างความสัมพันธ์ ความรู้ และการมี จุดประสงค์ในชีวิต รวมถึงการใช้ชีวิตกับ การทำงานที่เหมาะสม และการปฏิบัติหน้าที่ องค์ประกอบเหล่านี้ ทำให้ความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานใน ศูนย์การค้าสูงขึ้น และ เมื่อมีระดับสูงขึ้น จะ เพิ่มพูนความชอบใจ ในชีวิตและสร้างความ ผูกพันกับงานมาก ยิ่งขึ้น

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
25	Waiyan (2021)	Qualitative study of doctor's satisfaction working in public hospitals in Myanmar	แพทย์ จำนวน 30 คน	คุณภาพ	ความสัมพันธ์ระหว่าง หมอและคนไข้เป็น ปัจจัยสำคัญในการ รักษา นอกจากนี้ยังมี ปัจจัยอื่น ๆ เช่น สภาพ ความเป็นอยู่ด้าน สุขภาพ ความสามารถ ในการเลือกทำ รายได้ และหน้าที่ในการดูแล การพัฒนาเหล่านี้จะ ช่วยเสริมสร้างความ พึงพอใจและความรัก ในการทำงานของ แพทย์ ซึ่งจะนำไปสู่ การปรับปรุงคุณภาพ การบริการด้านการ รักษาพยาบาลให้ดี ยิ่งขึ้น

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
26	Issah (2021)	Perception of Fit and Job Satisfaction Among Administrative Staff in a Mid-Western University in the United States of America	เจ้าหน้าที่บริหาร จำนวน 170 คน	ปริมาณ	ความสอดคล้องระหว่างงานและบุคคลเพิ่มความพึงพอใจในงานและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง โดยอายุงานมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนตำแหน่งและพนักงานธุรการชายมักถูกมองว่ามีความเหมาะสมมากกว่าพนักงานธุรการหญิงในด้านนี้

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
27	J. A. Puhakka, Nokelainen and Pylväs (2021)	Learning or Leaving? Individual and Environmental Factors Related to Job Satisfaction and Turnover Intention	พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำนวน 153 คน	ปริมาณ	สิ่งรอบตัวการเรียนรู้ที่ดีในที่ทำงานส่งผลต่อ ชอบใจในความต้องการ ทางจิตใจขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะด้านความ เป็นอิสระและทำงาน ได้หลากหลาย การ สนับสนุนการเรียนรู้ และการยอมรับ ทักษะต่าง ๆ ช่วยเพิ่ม ความชอบใจในงาน ลดการออกจากงาน และมีความสำคัญ มากกว่าการมีส่วน ร่วมและความเข้าใจ ในองค์กร

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
28	Eryilmaz, BaŞal and Gezeġin, (2021)	The Mediator Role of Work-Related Need Satisfaction between Subjective Well-Being and Work Engagement of Teachers	ครูมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 250 คน	ปริมาณ	การสร้างความเกี่ยวข้องกับที่ดีและชอบในงานช่วยเพิ่มความสุขให้กับครู ทำให้ครูมีศักยภาพในการปรับปรุงแก้ไขตนเองและกระตุ้นนักเรียนในการศึกษา การแก้ไขบริเวณที่ทำงาน ลดภาระงาน และส่งเสริมความคิดเชิงบวก เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
29	กุลนิษฐ์ อักษรศรี (2563)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ (ห้างสรรพสินค้า) แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี	พนักงานห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี จำนวน 341 คน	ปริมาณ	องค์ประกอบที่สร้างความสุขในการทำงานประกอบด้วยประเภทของงาน ความรู้สึกนึกคิดร่วมกันในหน่วยงาน ความเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคลากร และการนำของผู้นำ ซึ่งทั้งหมดนี้มีหน้าที่สำคัญในการสร้างความรู้สึกดีในที่ทำงาน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	รูปแบบ	ผลการศึกษา
30	Gavín-Chocano, Molero and García-Martínez (2020)	Learning or Leaving? Individual and Environmental Factors Related to Job Satisfaction and Turnover Intention	อาสาสมัครจาก Andalusian Association เพื่อคนพิการทางสติปัญญา ประเทศสเปน จำนวน 144 คน	ปริมาณ	การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ช่วยให้ผู้คนจัดการกับความเครียดและควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น ทำให้ชีวิตมีความสุขมากขึ้น และเป็นผลดีต่อการเพิ่มพูนทักษะในอาชีพและการปรับตัวในทุกด้านของชีวิต

ตารางที่ 2.2 สรุปตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัย	องค์ประกอบปัจจัย																					
	ความสุขเชิงจิตวิทยา						การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์		พลังชุมชน	สุขภาพ	การศึกษา	คุณภาพชีวิต				การสร้างธรรมาภิบาล						
	ความสัมพันธ์กับหัวหน้า	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ลักษณะงาน	ความเป็นอิสระ	การมีส่วนร่วมในองค์กร	การมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับ	ด้านอารมณ์และจิตใจ	ปริมาณงาน	ชั่วโมงการทำงาน	ความสนใจของชีวิตและการทำงาน	ชุมชน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	การศึกษาและโอกาสในการเรียนรู้	ความก้าวหน้าในงาน	ความมั่นคงในงาน	ค่าตอบแทน	สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	คุณภาพชีวิต	ข้อดีขององค์กร	นโยบายและธรรมาภิบาลองค์กร	วัฒนธรรมองค์กร	
W. Daniel (2024)	/																					
E. Daniel (2024)										/												
สุชานันท์ พรหมจันทร์ (2566)	/	/					/						/		/							
ปริญญา อัครวุธ (2566)		/	/									/		/	/	/			/	/		
Öztürk and Sumbas (2023)	/	/																				
Ostermeier, Koops and Peccei (2023)				/	/		/	/				/		/								
Hall (2023)												/			/	/						
Weinstein, Haddock, Chubb, Wilsdon and Manville (2023)																					/	
Portney (2023)					/	/																
Kurtuluş, Y. Kurtuluş, Birel and Batmaz (2023)									/													
Bailey-Hicks (2023)	/				/							/										/
ชลลดา ฑูรชิต (2565)												/			/	/	/					
วิมลพิวภา ศุภัตฤฤทธิ์พันธ์ (2565)								/	/												/	
กนกนภัส วัชรระมณีกุล (2565)						/																
เกมเกียรติ ชกข์ (2565)						/	/	/									/					
วรญา สารานียกิจ (2565)											/					/					/	
Dulyasook (2023)															/	/						/
Shinparaya (2022)	/	/				/							/		/						/	
Tapananont (2022)	/	/										/	/	/	/	/						
รัชชิตา จุลรักษา (2564)	/	/	/												/							
สุภัทรา แซ่ห้วน (2564)		/				/																/
อินชญา ปันทอง (2564)					/							/										
พิมพ์สุดา วิสัยกุล (2564)					/							/										
นภาพันธ ใจคำปัน (2564)	/	/	/	/	/	/		/			/	/	/									
Waiyan (2021)			/			/	/			/					/		/					
Issah (2021)		/											/		/							
J. A. Puhakka, Nokelainen and Pylväs (2021)			/	/	/						/											
Eryilmaz, Başal and Gezegın, (2021)		/		/							/											
กุลินันท์ อักษรศรี (2563)	/	/	/																		/	
Galvin-Chocano, Molero and Garcia-Martinez (2020)						/					/	/					/					

จากการทบทวนวรรณกรรมในอดีต (ตารางที่ 2.1 และ 2.2) พบว่า มีผู้วิจัยในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ ชื่อเสียงองค์กร และพึงพอใจของพนักงานในหลากหลายประเทศ เช่น สหราชอาณาจักร (Ostermeier, Koops & Peccei, 2023; Weinstein, Haddock, Chubb, Wilsdon & Manville, 2023) สหรัฐอเมริกา (W. Daniel, 2024; Hall, 2023; Portney, 2023; Bailey-Hicks, 2023; Issah, 2021) สเปน (Gavín-Chocano, Molero & García-Martínez, 2020) ฟินแลนด์ (J. A. Puhakka, Nokelainen & Pylväs, 2021) ตุรกี (Öztürk & Sumbas, 2023; Kurtuluş, Y. Kurtuluş, Birel & Batmaz, 2023; Eryilmaz, BaŞal & Gezegin, 2021) จอร์เจีย (E. Daniel, 2024) เมียนมา (Waiyan, 2021) และไทย (สุชานันท์ พรหมจันทร์, 2566; ปริญญา อัครารุช, 2566; ชลดา ตีรชูลี, 2565; เกมเกียรติ์ ชกชื้อ, 2565; วิมลวิภา คุปต์พฤทธิพันธ์, 2565; กนกนภัส วัชรเมณีกุล, 2565; เกมเกียรติ์ ชกชื้อ, 2565; วรญา สารานิชกิจ, 2565; Dulyasook, 2023; Shinparaya, 2022; Tapananont, 2022; รัชชิตา จุลรักษา, 2564; สุพัตรา แซ่ห้วน, 2564; ธนัชญา ปิ่นทอง, 2564; พิมพสุดา วิสัยกล้า, 2564; นภาพันท์ ใจคำปิ่น, 2564; กุลนิษฐ์ อักษรศรี, 2563) ในหน่วยงานที่แตกต่างกัน เช่น การเงินและอสังหาริมทรัพย์ (วิมลวิภา คุปต์พฤทธิพันธ์, 2565; พิมพสุดา วิสัยกล้า, 2564) ธุรกิจอุตสาหกรรม (ปริญญา อัครารุช, 2566; Bailey-Hicks, 2023; ธนัชญา ปิ่นทอง, 2564) การสื่อสารโทรคมนาคม (กนกนภัส วัชรเมณีกุล, 2565; สุพัตรา แซ่ห้วน, 2564) สถานพยาบาล (Dulyasook, 2023; Waiyan, 2021) สถานศึกษา (Ostermeier, Koops & Peccei, 2023; Hall, 2023; Weinstein, Haddock, Chubb, Wilsdon & Manville, 2023; Issah, 2021; Eryilmaz, BaŞal & Gezegin, 2021) และ หน่วยงานรัฐ (W. Daniel, 2024; สุชานันท์ พรหมจันทร์, 2566; Ostermeier, Koops & Peccei, 2023; Hall, 2023; Weinstein, Haddock, Chubb, Wilsdon & Manville, 2023; วรญา สารานิชกิจ, 2565; รัชชิตา จุลรักษา, 2564; Issah, 2021; Eryilmaz, BaŞal & Gezegin, 2021; Gavín-Chocano, Molero & García-Martínez, 2020) เป็นต้น และพบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญ ซึ่งคุณลักษณะงานหมายรวมถึงโอกาสที่จะปรับปรุงในงาน ความยั่งยืนในงาน ลักษณะความจำเป็นของงาน การทำงานแบบไม่มีข้อผูกมัด ปริมาณงาน และความชัดเจนในหน้าที่ เป็นต้น รวมถึงงานวิจัยในอดีตยังมุ่งศึกษาองค์ประกอบด้านคุณลักษณะโครงสร้าง ซึ่งหมายรวมถึงนโยบาย วัฒนธรรม ชื่อเสียง การสร้างโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในหน่วยงาน การแก้ไขพนักงานในหน่วยงาน ชั่วโมงการปฏิบัติหน้าที่ ค่าตอบแทนและสิทธิสวัสดิการ เป็นต้น

การศึกษาในอดีตได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านอารมณ์และจิตใจที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กร รวมถึงลักษณะของงานและโครงสร้าง ซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้พนักงานนั้นทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเวลาในชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ คุณภาพชีวิต

และความเกี่ยวข้องกับผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยกันและกลุ่มผู้บริหาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความจำเป็นที่ส่งผลต่อชื่อเสียงและความพึงพอใจของพนักงาน

สุชานันท์ พรหมจันทร์ (2566); ปริญญา อัครารุช (2566); Ostermeier, Koops and Peccei (2023); กุลนิษฐ์ อักษรศรี (2563) พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลกับความสัมพันธ์และความชอบใจของบุคลากรต่อหน่วยงาน ได้แก่ ปริมาณและลักษณะของงาน ชั่วโมงทำงาน โอกาสในการปรับปรุงความมั่นคงในตำแหน่งงาน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้หน่วยงานมีชื่อเสียงดี เจ้าหน้าที่มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่และไม่อยากออกจากงาน ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี

Hall (2023); ชลลดา ตีรชูลี (2565); วรญา สารานิชกิจ (2565); Dulyasook (2023); Shinparaya (2022); Tapananont (2022) พบว่า การจ่ายค่าตอบแทน สิทธิที่ควรได้รับ และสวัสดิการ รวมถึงการรับรู้ที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึก และมุมมอง เป็นปัจจัยทางจิตใจที่จำเป็นให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ในหน่วยงาน องค์ประกอบเหล่านี้มีหน้าที่จำเป็นในการสร้างความรู้สึกภายในจิตใจที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ในที่ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความยั่งยืนของหน่วยงาน บุคลากรที่มีประสิทธิภาพชีวิตที่ดีมักจะมีใจและความพอใจและรักในงาน ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อหน่วยงานและมีอารมณ์ที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Kurtuluş, Y. Kurtuluş, Birel and Batmaz (2023); ชลลดา ตีรชูลี (2565); เกมเกียรติ์ ชกชื้อ (2565); วิมพีวิภา คุปต์พฤทธิพันธ์ (2565); นภาพันธุ์ ใจคำปิ่น (2564); Gavín-Chocano, Molero and García-Martínez (2020) พบว่า การจัดการเวลา (Time Use) หรือการใช้ชีวิตและการทำงานอย่างเหมาะสม เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นที่มีอิทธิพลที่ดีต่อคุณภาพชีวิต โดยช่วยเสริมสร้างสุขภาพจิต (Psychological Well-Being) ให้ดีขึ้น สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยทำให้บุคลากรทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรมีความสุขและสุขภาพดี ซึ่งจะช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งจำเป็นในการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติหน้าที่ทำให้หน่วยงานสามารถทำตามวัตถุประสงค์และมีความยั่งยืนในด้านชื่อเสียง จินตภาพของแบรนด์ ผลประกอบการ และความชอบใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยิ่งไปกว่านั้น วิมพีวิภา คุปต์พฤทธิพันธ์ (2565); สุพัตรา แซ่ห้วน (2564) พบว่า องค์ประกอบด้านนโยบายธรรมาภิบาล (Good Governance) สร้างการเห็นคุณค่าและการยอมรับในตนเองของบุคลากร ซึ่งสร้างความไว้วางใจและสร้างอารมณ์เชิงบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวซึ่งตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่รวมถึงทำให้เกิดคุณภาพของงานดีขึ้น

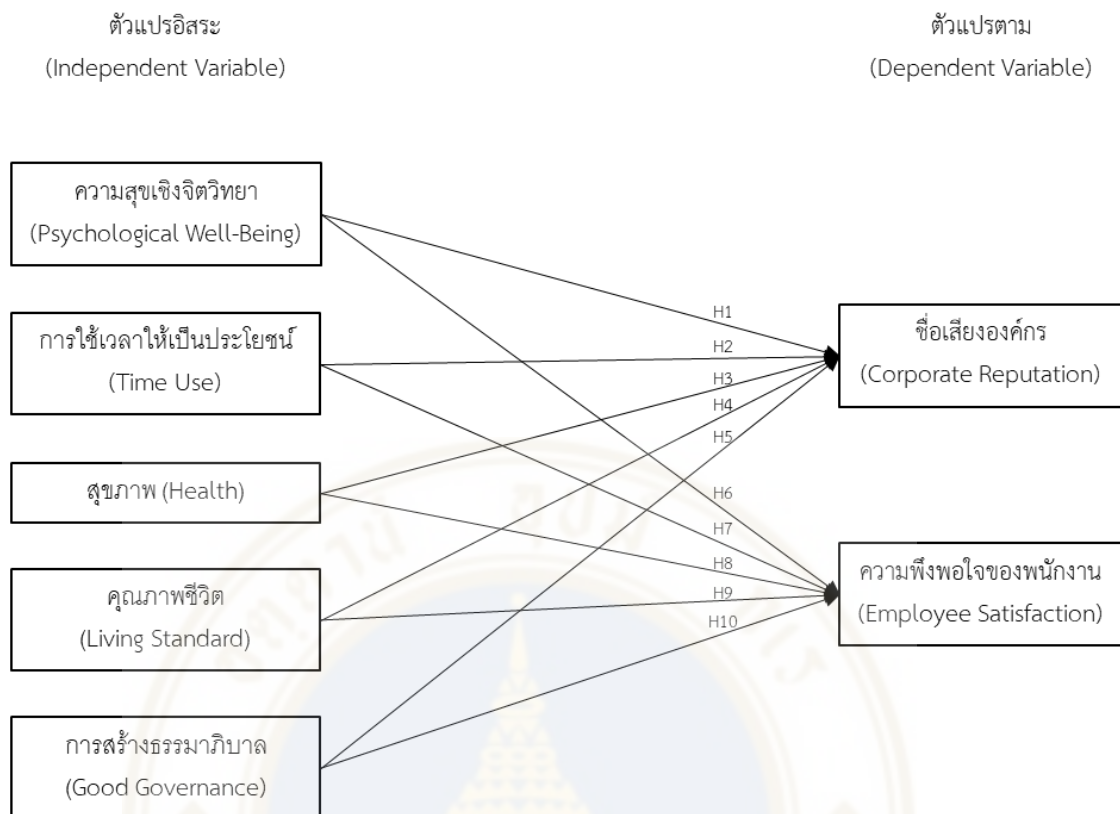
จากการทบทวนวรรณกรรมชี้ให้เห็นว่า การศึกษาเกี่ยวกับสุขภาวะองค์กร โดยจากการศึกษาไม่พบบงานวิจัยในกลุ่มของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยอิงตามกรอบแนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH) และการประเมินผลลัพธ์ความสำเร็จที่ทำให้องค์กรยั่งยืน (Sustainability Performance Outcomes: SPO) ของ รศ.ดร.สุภกรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว (Suriyankietkaew, 2021) มาปรับใช้กับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พร้อมทั้งได้จำแนกผลการวิจัยจากการศึกษาในอดีตตามกรอบแนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติที่สรุปในตารางที่ 2.2 ซึ่งผลวิจัยส่วนใหญ่พบว่ามี 7 ปัจจัย ได้แก่ 1. ความสุขเชิงจิตวิทยา (Psychological Well-Being) 2. การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ (Time Use) 3. พลังของชุมชน (Community Vitality) 4. สุขภาพ (Health) 5. การศึกษา (Education) 6. คุณภาพชีวิต (Living Standard) และ 7. การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ที่มีผลต่อความสำเร็จที่ทำให้องค์กรยั่งยืน โดยผลสรุปจากการวิจัยในอดีตข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกปัจจัยที่จะนำมาศึกษาจากองค์ประกอบที่มีผู้เลือกนำมาใช้ในการศึกษามากที่สุด และยังไม่พบบงานวิจัยในกลุ่มตัวอย่างจากลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติงานเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง อีกทั้งประกอบกับการพิจารณาปัจจัยให้เหมาะสมและสอดคล้องกับคุณลักษณะของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง และบริบทขององค์กรในด้านธรรมาภิบาลที่องค์กรมีบทบาทสำคัญในการวางรากฐาน และรักษากฎระเบียบต่าง ๆ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบและนโยบายที่โปร่งใสตรวจสอบได้ รวมถึงด้านลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานเป็นงานกะ 24 ชั่วโมง (กะเช้า: ตั้งแต่เวลา 08.00 - 17.00 น. และ งานกะเย็น: ตั้งแต่เวลา 17.00 - 08.00 น. ของวันถัดไป) โดยเริ่มปฏิบัติงานกะเช้า ต่อมาวันถัดไปปฏิบัติงานกะเย็น และหยุดพัก 2 วัน ซึ่งต้องปฏิบัติงานภายในเขตการบินที่ใกล้ชิดกับเครื่องบิน เสียงเครื่องยนต์ของเครื่องบินและยานพาหนะต่าง ๆ ในเขตการบิน ประกอบกับสภาวะอากาศและสิ่งแวดล้อมภายในห้องปฏิบัติงาน และด้วยลักษณะงานในรูปแบบดังกล่าวนี้ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จึงได้กำหนดให้มีการตรวจปัจจัยเสี่ยงจากการทำงานเพิ่มเติมขึ้นมาจาก การตรวจสุขภาพพื้นฐานประจำปี โดยเป็นการเพิ่มการตรวจด้านสมรรถภาพการได้ยินและการตรวจสายตา ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อสุขภาวะที่ดี และหากองค์กรใดมีสุขภาวะที่ดี ก็จะสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างดี เนื่องจากไม่มีสิ่งที่มากระทบต่อร่างกาย อารมณ์จิตใจ และการดำรงชีพ (ยอดขวัญ แซ่อึ้ง, 2556) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือก 5 ปัจจัยที่สอดคล้องกับเหตุผลและบริบทตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น เพื่อนำมาทำการศึกษาโดยมีหัวข้อปัจจัยดังนี้ 1. ความสุขเชิงจิตวิทยา (Psychological Well-Being)

2. การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ (Time Use) 3. สุขภาพ (Health) 4. คุณภาพชีวิต (Living Standard) และ 5. การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยคาดหวังว่าผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะสามารถเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปปรับประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนา การวางแผนกลยุทธ์องค์กร พัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการสร้าง ชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกค้าข้ามเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการ เขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ใต้ต่อไป

2.7 กรอบความคิดที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจ ของลูกค้าข้ามเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยผู้วิจัยได้พิจารณา 5 ปัจจัยที่สอดคล้อง จากดัชนีชี้วัดความสุขมวลรวมประชาชาติ (The Gross National Happiness Index) ของแนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH) (The Centre for Bhutan Studies, 2008) มาศึกษา เพื่อพิสูจน์ว่าปัจจัยดังกล่าว จะมีผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกค้าข้ามเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง หรือไม่ ดังภาพที่ 2.7

1. สุขภาพเชิงจิตวิทยา (Psychological Well-Being)
2. การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ (Time use)
3. สุขภาพ (Health)
4. คุณภาพชีวิต (Living Standard)
5. การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance)



รูปภาพที่ 2.7 กรอบงานวิจัยที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกค้าข้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

ที่มา: ร่างกรอบความคิดที่ดัดแปลงมาจากกรอบแนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH) และการวัดผลลัพธ์ความสำเร็จที่ทำให้องค์กรยั่งยืน (Sustainability Performance Outcomes: SPO) ของ รศ.ดร.สุภรัักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว (Suriyankietkaew, 2021)

2.8 สมมติฐานที่ใช้ในงานวิจัย

จากภาพที่ 2.7 กรอบแนวคิดใช้ในการศึกษาปัจจัยสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกค้าข้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง สามารถอธิบายสมมติฐานได้ ดังนี้

2.8.1 สมมติฐานที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กร (Corporate Reputation)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านความสุขเชิงจิตวิทยา (Psychological Well-Being)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ (Time Use)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านสุขภาพ (Health)

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต (Living Standard)

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านการสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance)

2.8.2 สมมติฐานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง (Employee Satisfaction)

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านความสุขเชิงจิตวิทยา (Psychological Well-Being)

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านการใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ (Time Use)

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านสุขภาพ (Health)

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต (Living Standard)

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยด้านการสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบวัดผลครั้งเดียว (Cross-Sectional Study) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลผ่านการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อให้การวิจัยตรงตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย โดยมีขอบเขตและขั้นตอนตามรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีแหล่งข้อมูลแยกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

การรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ทุกคน จำนวน 108 คน ตั้งแต่ พฤษภาคม - กรกฎาคม 2567 และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป SPSS

3.1.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือทางวิชาการ บทความทางวิชาการ วารสารวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ทุกคน จำนวน 108 คน

3.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการจัดเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ผ่านการแจกแบบสอบถาม โดยใช้ระยะเวลาตั้งแต่ พฤษภาคม - กรกฎาคม 2567

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสารวารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกำหนดประเด็นปัญหาและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ของงานวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ของ

รศ.ดร.สุภรภัฏ สุริยันเกียรติแก้ว (Suriyankietkaew, 2021) มาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH) และการวัดผลลัพธ์ความสำเร็จที่ทำให้องค์กรยั่งยืน (Sustainability Performance Outcomes: SPO) “แบบสอบถามนี้ดัดแปลงมาจากงานวิจัยลิขสิทธิ์ของ รศ.ดร.สุภรภัฏ สุริยันเกียรติแก้ว (Suriyankietkaew, 2021) ห้ามดัดแปลงและนำข้อความ/แบบสอบถามนี้ไปใช้/เผยแพร่ ก่อนได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร” โดยรายละเอียดแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำถามลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) ซึ่งจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เพศ และสถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามกำหนด (Nominal Scale) และส่วนที่เหลือ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กร (Well-Being Organization): ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาวะองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ตามกรอบแนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH) ได้แก่ ความสุขเชิงจิตวิทยา (Psychological Well-Being) การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ (Time Use) สุขภาพ (Health) คุณภาพชีวิต (Living Standard) และการสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) รวมทั้งสิ้น 93 ข้อ ลักษณะข้อคำถามประกอบด้วยข้อความเชิงบวกและเชิงลบ โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์การให้คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร (Corporate Reputation) : ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

คำถามเกี่ยวกับชื่อเสียงองค์กร จำนวน 6 ข้อ ซึ่งทุกข้อจะมีลักษณะเป็นข้อความเชิงบวก โดยแบบสอบถามนี้จะใช้มาตราส่วนการประเมินค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยด้านความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction): ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน จำนวน 5 ข้อ ลักษณะคำถามประกอบด้วยข้อความเชิงบวกทั้งหมด โดยแบบสอบถามนี้ใช้มาตราส่วนการประเมินค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ตามหลักในการพิจารณาการให้คะแนนที่กำหนด

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามของส่วนที่ 2 - 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กร ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจของพนักงาน

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

หลักในการพิจารณาการให้คะแนน มีดังนี้

กลุ่มที่ 1 ข้อความเชิงบวก

- คำถามความเห็นที่บ่งบอกถึงสุขภาวะองค์กร จำนวน 81 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-29, 34-41, 48-49 และ 51-92
- คำถามความเห็นที่สะท้อนถึงชื่อเสียงองค์กร จำนวน 6 ข้อ
- คำถามที่สะท้อนความพึงพอใจของพนักงาน จำนวน 5 ข้อ

กลุ่มที่ 2 ข้อความเชิงลบ

- คำถามความคิดเห็นที่สะท้อนถึงสุขภาวะองค์กร จำนวน 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 30-33, 42-47, 50 และ 93

การตีความค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น พร้อมคำอธิบายในแต่ละชั้น (พิมพา หิรัญกิตติ, 2552) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2 - 4 ที่บ่งบอกถึงด้านสุขภาพหน่วยงาน ชื่อเสียงหน่วยงาน และความชอบใจของพนักงาน จะมีหลักในการพิจารณาในการตีความข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 3.2 หลักการพิจารณาการตีความในส่วนที่ 2 ถึง 4 เป็นความคิดเห็นในสามปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กร องค์กรประกอบด้านชื่อเสียงองค์กร และองค์กรประกอบด้านความพึงพอใจของพนักงาน โดยจะมีการวิเคราะห์และประเมินผลในแต่ละด้านอย่างละเอียด เพื่อให้เข้าใจถึงสถานการณ์และองค์กรประกอบที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น ๆ

ความกว้างของอันตรภาคชั้น	คำอธิบายสำหรับแปรผลระดับความเห็นด้วย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด
1.81 – 2.60	น้อย
2.61 – 3.40	ปานกลาง
3.41 – 4.20	มาก
4.21 – 5.00	มากที่สุด

โดยแบ่งปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กร ออกเป็น 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ความสุขเชิงจิตวิทยา (Psychological Well-Being)
2. การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ (Time Use)
3. สุขภาพ (Health)
4. คุณภาพชีวิต (Living Standard)
5. การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance)

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กร และความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ตามกรอบแนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH) และการวัดผลลัพธ์ความสำเร็จที่ทำให้องค์กรยั่งยืน (Sustainability Performance Outcomes: SPO) ของ รศ.ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว (Suriyankietkaew, 2021) เพื่อนำมาวิเคราะห์และเพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้มีการดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมการเก็บข้อมูล ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป SPSS

3.5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือทางวิชาการ บทความทางวิชาการ วารสารวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

ผู้ที่ทำการวิจัยได้เก็บและตรวจสอบข้อมูลที่สามารถรวบรวมได้จากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จากนั้นจึงทำวิเคราะห์ พร้อมกับการแปลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามอย่างละเอียด ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปจะรวมถึงข้อมูลด้านประชากร องค์ประกอบที่สอดคล้องกับสุขภาพองค์กร องค์ประกอบที่คล้องจองกับชื่อเสียงองค์กร และองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน โดยใช้สถิติพื้นฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

ส่วนที่ 2 สุขภาพองค์กร

ส่วนที่ 3 ชื่อเสียงองค์กร

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจของลูกค้าจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic Analysis)

การตรวจสอบข้อเท็จจริงของข้อมูลโดยใช้สถิติเพื่อตรวจสอบสมมุติฐานนั้น รวมถึงการประเมินความเชื่อมั่น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กร และส่งผลต่อความพึงพอใจพร้อมกับศึกษาถึงแนวทางการสร้างสุขภาวะองค์กรที่ดีที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ทุกคนจำนวน 108 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) ดังนี้

- 4.1 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์
- 4.2 สุขภาวะองค์กร (Well-Being Organization)
- 4.3 ชื่อเสียงองค์กร (Corporate Reputation)
- 4.4 ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction)
- 4.5 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ทุกคน ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน โดยสรุปและนำเสนอในรูปแบบของตารางแสดงผลจำนวนและร้อยละของผู้เข้าร่วมวิจัย ดังตารางที่ 4.1 - 4.6

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	87	80.6
หญิง	21	19.4
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นด้วยเพศชาย 87 คน จาก 108 คน หรือร้อยละ 80.6 และเพศหญิง 21 คน หรือร้อยละ 19.4

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	2	1.9
25 - 34 ปี	62	57.4
35 - 44 ปี	30	27.8
45 ปีขึ้นไป	14	13.0
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี ร้อยละ 57.4 (62 คน) ลำดับต่อมาก็คือ 35 - 44 ปี ร้อยละ 27.8 (30 คน) ถัดไปคือมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 13.0 (14 คน) และกลุ่มที่มีอายุน้อย 25 ปี มีจำนวนเพียง 2 คน หรือร้อยละ 1.9

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	69	63.9
สมรส	35	32.4
หย่าร้าง	3	2.8
แยกกันอยู่	1	0.9
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้เข้าร่วมวิจัยโดยมากมีสถานะโสด ร้อยละ 63.9 (69 คน) ลำดับต่อมาก็คือสถานะสมรส ร้อยละ 32.4 (35 คน) สถานะหย่าร้าง ร้อยละ 2.8 (3 คน) และสถานะแยกกันอยู่ ร้อยละ 0.9 (1 คน) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	58	53.7
ปริญญาตรี	48	44.4
ปริญญาโท	2	1.9
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 53.7 (58 คน) ขณะที่ผู้ที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 44.4 (48 คน) และมีการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 1.9 (2 คน)

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	13	12.0
4 - 6 ปี	95	88.0
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีอายุงาน 4 - 6 ปี ที่ร้อยละ 88.0 (95 คน) และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวนร้อยละ 12.0 (13 คน)

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ย

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 12,000 บาท	13	12.0
12,001 - 15,000 บาท	46	42.6
15,001 - 18,000 บาท	43	36.8
18,001 - 21,000 บาท	4	3.7
21,001 - 24,000 บาท	2	1.9
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 12,001 - 15,000 บาท เป็นส่วนมาก อยู่ที่ร้อยละ 42.6 (46 คน) ลำดับต่อมาคือมีรายได้ 15,001 - 18,000 บาท ที่ร้อยละ 36.8 (43 คน) ถัดไปคือกลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.0 (13 คน) ตามด้วยรายได้ 18,001 - 21,000 บาท ที่ร้อยละ 3.7 (4 คน) และท้ายสุดคือมีรายได้ 21,001 - 24,000 บาท ร้อยละ 1.9 (2 คน)

4.2 สุขภาวะองค์กร (Well-Being Organization)

การวิเคราะห์ด้านสุขภาวะองค์กรของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ได้มีการพิจารณา 5 องค์ประกอบประกอบด้วยความสุขเชิงจิตวิทยา การใช้เวลาอย่างมีคุณภาพ สุขภาพ คุณภาพชีวิต และการสร้างธรรมาภิบาล โดยได้ทำการอธิบายผลลัพธ์จากข้อมูลที่ได้รวบรวมมาอย่างละเอียด ดังนี้

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านความสุขเชิงจิตวิทยาพบว่า ผู้คนในการศึกษานี้ทุกคนเห็นด้วยกับสิ่งเดียวกัน โดยคะแนนความสุขเชิงจิตวิทยาอยู่ในช่วงระหว่าง 3.45 ถึง 4.58 (\bar{x}) โดยรวมมีคะแนนอยู่ที่ 4.16 (\bar{x}) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.542 (S.D) ซึ่งสามารถแปลได้ว่ามีระดับความเห็นระดับสูง ผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่แสดงความพึงพอใจในงานปัจจุบัน โดยมีคะแนนความเห็นด้วยสูงสุดที่ 4.58 (\bar{x}) และ 0.598 (S.D) ขณะที่ความรู้สึกรู้สึกผูกพันกับผู้บริหารมีระดับความเห็นด้วยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน แต่มีค่าต่ำสุดที่ 3.45 (\bar{x}) และ 1.131 (S.D)

จากการหาคำตอบเกี่ยวกับองค์ประกอบการจัดสรรเวลาและการตัดสินใจว่าสิ่งใดสำคัญที่สุดอย่างพอเหมาะ ทำให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมงานวิจัยเห็นด้วยกับสิ่งเดียวกันกับการใช้เวลาอย่างรู้คุณค่ามากที่สุดอยู่ในช่วงระหว่าง 3.31 ถึง 4.6 (\bar{x}) โดยรวมแล้วพบว่ามีความเห็นในระดับสูง โดยมีค่าอยู่ที่ 4.16 (\bar{x}) และ 0.482 (S.D) ผู้เข้าร่วมวิจัยคิดเห็นว่าบ่อยครั้งมักจะออกจากที่ปฏิบัติงานช้า โดยมีความเห็นด้วยในระดับสูงที่สุดที่ 4.6 (\bar{x}) และ 1.184 (S.D) ยิ่งไปกว่านั้น ยังพบว่ามักมีการติดต่อเรื่องงานนอกเวลางานบ่อยครั้ง ซึ่งมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าต่ำสุดที่ 3.31 (\bar{x}) และ 1.287 (S.D)

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านสุขภาพพบว่า ผู้เข้าร่วมวิจัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพอยู่ในช่วงระหว่าง 3.1 ถึง 4.51 (\bar{x}) โดยรวมแล้วพบว่ามีความเห็นด้วยในระดับมาก โดยมีค่าอยู่ที่ 3.83 (\bar{x}) และ 0.635 (S.D) ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจัดการและปรับปรุงกระบวนการศึกษาเกี่ยวกับการได้รับการปกป้องจากอันตรายในที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูงสุด โดยมีค่าสูงถึง

4.51 (\bar{x}) และ 0.677 (S.D) ขณะที่ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่การผ่อนคลาย เช่น มุมพักผ่อน สำหรับดื่มเครื่องดื่มความเห็นด้วยอยู่ในระดับกลาง โดยมีค่าต่ำสุดที่ 3.1 (\bar{x}) และ 1.267 (S.D)

จากวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นของคุณภาพชีวิตอยู่ในช่วงระหว่าง 3.69 ถึง 4.37 (\bar{x}) โดยภาพรวมมีระดับความเห็นด้วยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าอยู่ที่ 4.13 (\bar{x}) และ 0.703 (S.D) ยิ่งไปกว่านั้นผู้เข้าร่วมวิจัยยังมีความเห็นเกี่ยวกับการได้รับบริการหรือสิ่งๆ ที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานกิจการเอกชนจัดให้ ซึ่งมีระดับความเห็นด้วยสูงที่สุดที่ 4.37 (\bar{x}) และ 0.744 (S.D) ขณะเดียวกัน นักวิจัยรู้สึกพอใจกับกฎเกณฑ์ที่กลุ่มใช้เพื่อช่วยตัดสินใจว่าผู้คนจะลาหยุดงานอย่างไร แม้แต่ส่วนที่ผู้คนเห็นด้วยน้อยที่สุดก็ยังเป็นสิ่งที่พวกเขาชอบมากที่สุดที่ 3.69 (\bar{x}) และ 0.971 (S.D)

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สอดคล้องกับการสร้างธรรมาภิบาล กลุ่มตัวอย่างมีความคิดไปในทิศทางเดียวกันว่าการสร้างธรรมาภิบาลอยู่ในช่วงค่าระหว่าง 3.56 ถึง 4.21 (\bar{x}) โดยรวมแล้วมีระดับความเห็นด้วยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าอยู่ที่ 4.01 (\bar{x}) และ 0.645 (S.D) ผู้คนในการศึกษาวิจัยกล่าวว่า พวกเขาคิดว่าหน่วยงานมีความยุติธรรม เปิดกว้าง และทำสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้อง และพวกเขาเห็นด้วยกับสิ่งนี้มากที่สุดที่ค่า 4.21 (\bar{x}) และ 0.724 (S.D) ยิ่งไปกว่านั้นยังมีความคิดเห็นว่าคุณภาพการปกครองมีความต้องการลาออกเนื่องจากความไม่พอใจในที่ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าต่ำสุดที่ 3.56 (\bar{x}) และ 1.349 (S.D)

ตารางที่ 4.7 องค์ประกอบของสุขภาวะองค์กร (Well-Being Organization)

สุขภาวะองค์กร	\bar{x}	S.D	การแปลผล
1. ความสุขเชิงจิตวิทยา (Psychological Well-Being)	4.16	0.542	มาก
2. การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ (Time Use)	4.16	0.482	มาก
3. สุขภาพ (Health)	3.83	0.635	มาก
4. คุณภาพชีวิต (Living Standard)	4.13	0.703	มาก
5. การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance)	4.01	0.645	มาก
ภาพรวม	4.06	0.511	มาก

ความคิดเห็นกับสุขภาวะองค์กรโดยมากอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 3.83 (\bar{x}) ถึง 4.16 (\bar{x}) โดยภาพรวมมีค่า 4.06 (\bar{x}) และ 0.511 (S.D) สำหรับความคิดเห็นด้านความสุขเชิงจิตวิทยาและการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์นั้นมีค่าที่ 4.16 (\bar{x}) และที่ 0.542 (S.D) และ 0.482 (S.D) ตามลำดับ ขณะที่ความคิดเห็นด้านสุขภาพมีค่าต่ำสุดที่ 3.83 (\bar{x}) และ 0.635 (S.D)

4.3 ชื่อเสียงองค์กร (Corporate Reputation)

การวิเคราะห์ชื่อเสียงองค์กรจากมุมมองของลูกค้าข้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง เน้นไปที่สัญชาตญาณและพึงพอใจในหน่วยงาน รวมถึงชื่อเสียงที่ดีและความน่าไว้วางใจที่หน่วยงานได้รับจากชุมชน ทั้งจากรัฐบาลและภาคเอกชนที่มีการกล่าวถึงหน่วยงานในแง่บวก โดยได้มีการสรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ผู้เข้าร่วมวิจัยมีความเห็นในระดับสูง โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 4.44 ถึง 4.7 (\bar{x}) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ทั้งหมดมีความเห็นด้วยระดับสูงสุด โดยมีค่า 4.57 (\bar{x}) และ 0.469 (S.D) ผลเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้คำถามจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยเป้าหมายที่ต้องการทำความเข้าใจประชากรทั้งหมด ความคิดเห็นทั้งหมดแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงที่ดี โดยมีระดับความเห็นด้วยสูงสุดที่ 4.70 (\bar{x}) และ 0.516 (S.D) ตามมาด้วยความน่าไว้วางใจของหน่วยงาน ซึ่งมีระดับความเห็นด้วยสูงสุดที่ 4.69 (\bar{x}) และ 0.574 (S.D) ยิ่งไปกว่านั้นหน่วยงานเป็นที่รู้จักดี โดยมีระดับความเห็นด้วยสูงสุดที่ 4.68 (\bar{x}) และ 0.639 (S.D) ในขณะที่องค์กรถูกพูดถึงในทางที่ดีจากทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน โดยมีระดับความเห็นด้วยที่ 4.49 (\bar{x}) และ 0.648 (S.D) ยิ่งไปกว่านั้นยังมีความเห็นว่าชุมชนชื่นชอบหน่วยงาน โดยมีระดับความเห็นด้วยที่ 4.45 (\bar{x}) และ 0.689 (S.D) สุดท้ายชุมชนมีความเคารพนับถือต่อหน่วยงาน โดยมีระดับความเห็นด้วยที่ค่า 4.44 (\bar{x}) และ 0.687 (S.D)

4.4 ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction)

การวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงานของลูกค้าข้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง เกี่ยวกับงาน องค์กร ผู้ร่วมงาน รวมถึงรายได้ ซึ่งอธิบายผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ความพึงพอใจของพนักงานพบว่า ส่วนใหญ่มีความเข้าใจที่เกี่ยวข้อความพึงพอใจในระดับสูง โดยค่าอยู่ระหว่าง 4.14 ถึง 4.48 (\bar{x}) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโดยรวมมีความเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่ารวมอยู่ที่ 4.33 (\bar{x}) และ 0.642 (S.D) ซึ่งในรายละเอียดของหัวหน้างานมีหน้าที่ที่จะต้องทำการกระตุ้นให้พนักงานต้องการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่อไป โดยมีค่าสูงสุดที่ 4.48 (\bar{x}) และ 0.717 (S.D) ต่อมาคือความรู้สึกพอใจและรักในงานที่ทำ ซึ่งมีค่า 4.44 (\bar{x}) และ 0.753 (S.D) ยิ่งไปกว่านั้นพนักงานยังมีความรู้สึกพึงพอใจกับหน่วยงาน โดยมีค่า 4.39 (\bar{x}) และ 0.795 (S.D) และในเรื่องของรายได้ โดยพนักงานเห็นว่ามีค่าจำเป็นต่อการตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน โดยมีค่า 4.20 (\bar{x}) และ 0.862 (S.D) สุดท้ายผู้ที่ทำงานร่วมกันก็มีส่วนช่วยกระตุ้นให้พนักงานต้องการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่อไป โดยมีค่า 4.14 (\bar{x}) และ 0.922 (S.D)

4.5 การทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ผู้วิจัยได้มีการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

4.5.1 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability)

โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ทุกคน จำนวน 108 คน ถูกวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS เพื่อคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือ (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งใช้ประเมินความเกี่ยวข้องภายในของคำถามในแต่ละตัวแปร การวิเคราะห์นี้ช่วยให้รับรู้ถึงความคล่องจองของคำถาม และมีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือเพื่อพิจารณาว่าควรคงหรือตัดคำถามใด โดยใช้ค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยครอนบาชเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ (ศิริชัย กาญจนวสี, 2554) ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 การตีความค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	การแปลความหมายระดับความเที่ยง
มากกว่า 0.9	ระดับที่ยอมรับได้ดีมาก
มากกว่า 0.8	ระดับที่ยอมรับได้ดี
มากกว่า 0.7	ระดับที่ยอมรับได้พอใช้
มากกว่า 0.6	ระดับที่ยอมรับได้ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า 0.5	ระดับที่ยอมรับได้ต่ำ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.5	ระดับไม่สามารถยอมรับได้

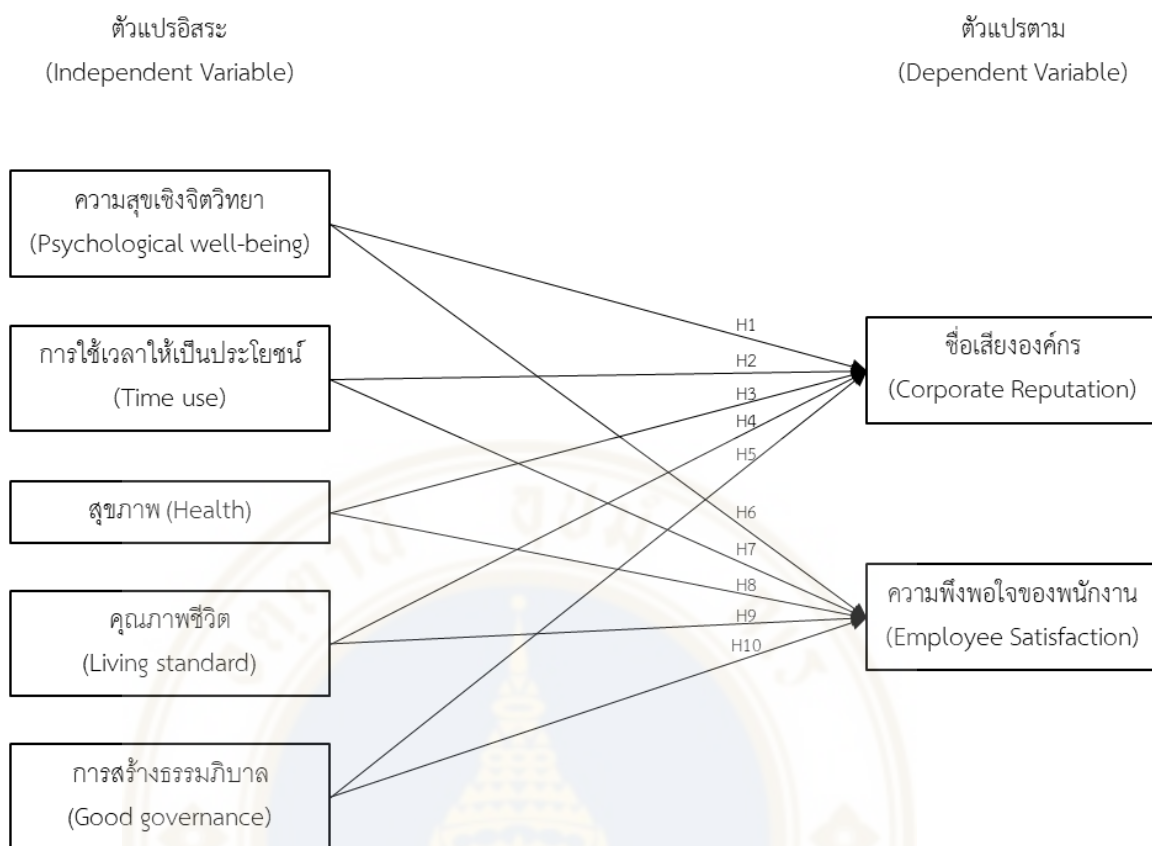
ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือด้วยโปรแกรม SPSS แสดงให้เห็นถึงค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือ ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ตรวจสอบระดับความเชื่อมั่นหลังจากที่ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ทำการกรอกแบบสอบถาม

ปัจจัยที่ศึกษา	Cronbach's Alpha Coefficient
	จากการศึกษาจริง
1. ความสุขเชิงจิตวิทยา (Psychological Well-Being)	0.958
2. การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ (Time Use)	0.829
3. สุขภาพ (Health)	0.921
4. คุณภาพชีวิต (Living Standard)	0.925
5. การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance)	0.951
6. ชื่อเสียงองค์กร (Corporate Reputation)	0.841
7. ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction)	0.849

จากตารางที่ 4.9 โดยค่าที่ยอมรับได้ต้องมากกว่า 0.7 ซึ่งแสดงถึงความน่าเชื่อถือที่สูงขึ้น (สรายุทธ กั้นหลง, 2555)

จากการวิเคราะห์พบว่า องค์กรประกอบทั้ง 7 องค์กรประกอบนั้นมีค่าแอลฟามากกว่า 0.7 ซึ่งทำให้สามารถนำมาพิจารณาตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ได้ โดยมีการสร้างกรอบแนวคิดของงานวิจัยตามที่แสดงในภาพที่ 4.1



รูปภาพที่ 4.1 กรอบงานวิจัยที่ใช้ศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกค้าจับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ที่มีความน่าเชื่อถือ

จากการทดสอบความน่าเชื่อถือตามวิธีครานบาช ซึ่งได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือเพื่อตรวจสอบความคล่องของภายใน ซึ่งพบว่ามีค่ามากกว่า 0.7 สำหรับสมมติฐานทั้ง 10 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กร (Corporate Reputation)

สมมติฐานที่ 1 องค์กรประกอบด้านความสุขเชิงจิตวิทยา

สมมติฐานที่ 2 องค์กรประกอบด้านการใช้เวลาให้เป็นประโยชน์

สมมติฐานที่ 3 องค์กรประกอบด้านสุขภาพ

สมมติฐานที่ 4 องค์กรประกอบด้านคุณภาพชีวิต

สมมติฐานที่ 5 องค์กรประกอบด้านการสร้างธรรมาภิบาล

สมมติฐานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน
ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง (Employee Satisfaction)

สมมติฐานที่ 6 องค์ประกอบด้านความสุขเชิงจิตวิทยา

สมมติฐานที่ 7 องค์ประกอบด้านการใช้เวลาให้เป็นประโยชน์

สมมติฐานที่ 8 องค์ประกอบด้านสุขภาพ

สมมติฐานที่ 9 องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิต

สมมติฐานที่ 10 องค์ประกอบด้านการสร้างธรรมาภิบาล

4.5.2 การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ (Pearson's Correlations Coefficient)

การตรวจสอบสมมติฐานเพื่อสำรวจเกี่ยวข้องกันขององค์ประกอบด้านสุขภาวะองค์กร ทั้ง 5 ปัจจัย ของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง พบว่าความเชื่อมั่นของทุกองค์ประกอบสูงกว่า 0.7 ซึ่งสามารถนำไปวิเคราะห์ได้ โดยใช้สถิติสัมพันธ์ของเพียร์สันในการค้นหาเกี่ยวข้องกันของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในข้อมูล ซึ่งมีเครื่องหมายที่สอดคล้อง ดังนี้

ตารางที่ 4.10 เครื่องหมายที่ใช้แทนตัวแปรอิสระ

สัญลักษณ์	แทนค่าตัวแปรอิสระ
PSY	ความสุขเชิงจิตวิทยา
TIM	การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์
HEL	สุขภาพ
LIV	คุณภาพชีวิต
GGV	การสร้างธรรมาภิบาล
CPR	ชื่อเสียงองค์กร
ESP	ความพึงพอใจของพนักงาน

ผลทดสอบเพื่อวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องกันระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม จากข้อมูลที่ได้ แสดงอยู่ในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการตรวจสอบเพื่อค้นหาความเกี่ยวข้องระหว่างองค์ประกอบด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกค้าจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

	PSY	TIM	HEL	LIV	GGV	CPR	EPS
PSY	1						
TIM	.460**	1					
HEL	.677**	.492**	1				
LIV	.662**	.534**	.685**	1			
GGV	.731**	.552**	.774**	.792**	1		
CPR	.549**	.464**	.536**	.541**	.627**	1	
EPS	.656**	.376**	.513**	.607**	.576**	.508**	1

** ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กร 5 ปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกค้าจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยอิงจากสมมติฐานทางสถิติที่กำหนดไว้ดังนี้

สมมติฐานหลัก H_0 องค์ประกอบด้านสุขภาวะองค์กรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกค้าจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

สมมติฐานรอง H_1 องค์ประกอบด้านสุขภาวะองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกค้าจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

จากสมมติฐานจะไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า Sig. ต่ำกว่า 0.05 ซึ่งเมื่อดูความเกี่ยวข้องระหว่างปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรกับชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกค้าจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง พบว่า แนวคิดด้านสุขภาพทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสุขเชิงจิตวิทยา (PSY) การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ (TIM) สุขภาพ (HEL) คุณภาพชีวิต (LIV) และการสร้างธรรมาภิบาล (GGV) มีค่า Sig. (2-tailed) คือ 0.000 ดังนั้นจึงไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และไม่ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 จึงตีความได้ว่า สุขภาวะองค์กรทั้ง 5 องค์ประกอบ มีความเชื่อมโยงกับชื่อเสียงองค์กร (CPR) และความพึงพอใจ

ของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง (EPS) อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

4.5.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression)

ได้จัดทำเพื่อศึกษาความเชื่อมโยงกันระหว่างตัวแปรอิสระด้านสุขภาวะองค์กร 5 ด้าน ตามกรอบแนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (GNH) กับตัวแปรตาม 2 ด้าน ได้แก่ ชื่อเสียงองค์กร และความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยอิงจากวิธีการวัดผลลัพธ์ความสำเร็จที่สนับสนุนความยั่งยืน (SPO) ของ รศ.ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว (Suriyankietkaew, 2021) ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ชื่อเสียงองค์กร

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.401	.36330

a. Predictors: (Constant), GGV, TIM, PSY, HEL, LIV

จากตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ชื่อเสียงองค์กร ทั้ง 5 ปัจจัย คือ ความสุขเชิงจิตวิทยา (PSY) การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ (TIM) สุขภาพ (HEL) คุณภาพชีวิต (LIV) และการสร้างธรรมาภิบาล (GGV) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับชื่อเสียงองค์กร (CPR) โดยตัวแปรต้น ทั้ง 5 ปัจจัย ที่เป็นตัวแทนที่ดีของตัวแปรตามด้านชื่อเสียงองค์กร ร้อยละ 40.1 (Adjusted R² = 0.401) ส่วนที่เหลือร้อยละ 59.9 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา โดยมีผลการทดสอบดังนี้

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) ด้านชื่อเสียงองค์กร

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.109	.341		6.176	.000
PSY	.136	.100	.157	1.367	.175
TIM	.144	.089	.148	1.606	.111
HEL	.040	.092	.055	.0441	.660
LIV	.023	.086	.034	.265	.791
GGV	.263	.111	.361	2.370	.020

a. Dependent Variable: CPR

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ชื่อเสียงองค์กรด้วยสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

สมมติฐานหลัก H_0 องค์กรประกอบด้านสุขภาวะองค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ชื่อเสียงองค์กร

สมมติฐานรอง H_1 องค์กรประกอบด้านสุขภาวะองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ชื่อเสียงองค์กร

จากสมมติฐานจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยที่สร้างความแม่นยำในการพยากรณ์ชื่อเสียงขององค์กร จำนวน 1 องค์กรประกอบ ดังนี้

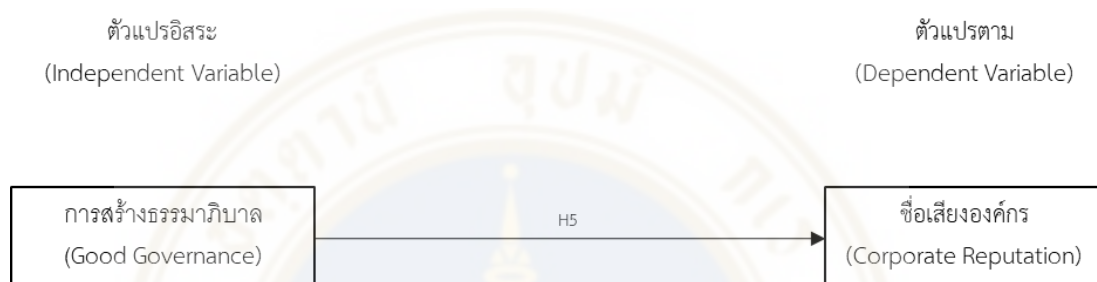
องค์กรประกอบด้านการสร้างธรรมาภิบาล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 และมีค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ 0.361 ซึ่งหมายความว่า หากการสร้างธรรมาภิบาล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ชื่อเสียงองค์กรเพิ่มขึ้น 0.361 หน่วย

โดยสามารถจัดทำสมการการคาดการณ์ชื่อเสียงองค์กรได้ ดังนี้

$$CPR = 2.109 + 0.361(GGV)$$

ทางกลับกันองค์กรประกอบด้านความสุขเชิงจิตวิทยา ด้านการใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ด้านสุขภาพ และด้านคุณภาพชีวิต มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงไม่ส่งผลต่อชื่อเสียงขององค์กร

สรุปได้ว่าสุขภาวะองค์กรตามกรอบแนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (GNH) ด้านธรรมาภิบาลทำให้เกิดชื่อเสียงขององค์กร โดยการวัดผลลัพธ์ความสำเร็จที่มีอิทธิพลทำให้หน่วยงานมีความยั่งยืน (SPO) เป็นสิ่งที่สำคัญในการวิเคราะห์ห้อย่างเป็นระบบเพื่อที่จะตอบคำถามนี้ตามที่ระบุโดย รศ.ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว (Suriyankietkaew, 2021) โดยองค์ประกอบด้านความสุขเชิงจิตวิทยา การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ สุขภาพ และคุณภาพชีวิต ไม่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงขององค์กร ดังนั้นจึงต้องปฏิเสธสมมติฐานข้อ 1, 2, 3 และ 4 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีคุณภาพในการคาดการณ์ชื่อเสียงขององค์กรมีดังนี้



รูปภาพที่ 4.2 ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ชื่อเสียงองค์กร

ตารางที่ 4.14 ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจของลูกค้าจับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.484	.458	.47252

a. Predictors: (Constant), GGV, TIM, PSY, HEL, LIV

จากตารางที่ 4.14 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลกับการคาดการณ์ความพึงพอใจของลูกค้าจับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ทั้ง 5 ปัจจัย คือ ความสุขเชิงจิตวิทยา (PSY) การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ (TIM) สุขภาพ (HEL) คุณภาพชีวิต (LIV) และการสร้างธรรมาภิบาล (GGV) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของลูกค้าจับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง (EPS) โดยตัวแปรต้นทั้ง 5 ปัจจัยที่เป็นตัวแทนที่ดีของตัวแปรตามด้านความพึงพอใจของลูกค้าจับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ร้อยละ 45.8 (Adjusted R² = 0.458) ส่วนที่เหลือร้อยละ 54.2 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา โดยผลการทดสอบมีดังนี้

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) ด้านความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.930	.444		2.094	.039
PSY	.537	.130	.454	4.147	.000
TIM	.007	.116	.005	.061	.951
HEL	-.013	.119	-.013	-.108	.915
LIV	.278	.111	.305	2.502	.014
GGV	.009	.144	.009	.064	.949

a. Dependent Variable: CPR

จากตารางที่ 4.15 องค์ประกอบที่สามารถคาดการณ์ความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ด้วยสมมติฐานทางสถิติดังนี้

สมมติฐานหลัก H_0 องค์ประกอบด้านสุขภาวะองค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

สมมติฐานรอง H_1 องค์ประกอบด้านสุขภาวะองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

จากสมมติฐานจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่ามีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการคาดการณ์ความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง จำนวน 2 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบด้านความสุขเชิงจิตวิทยา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ 0.454 กล่าวคือ หากความสุขเชิงจิตวิทยาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจของ

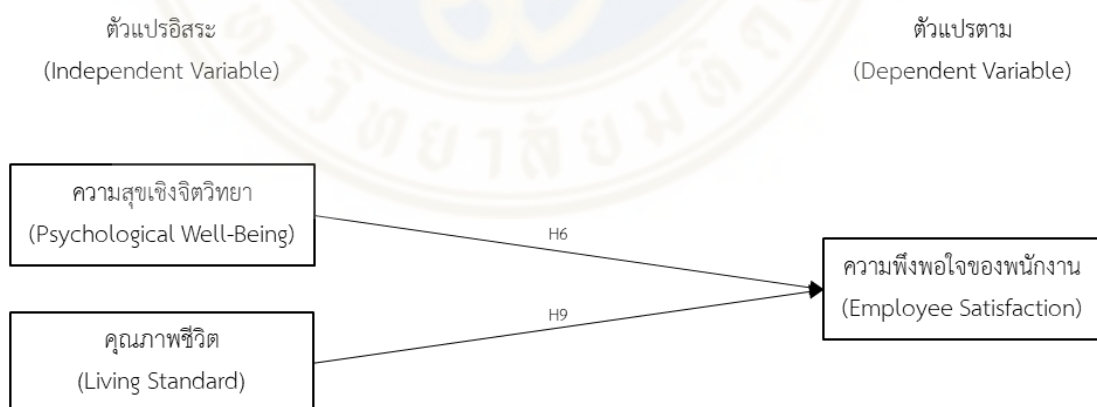
ลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง เพิ่มขึ้น 0.454 หน่วย

องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 และมีค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ 0.305 กล่าวคือ หากคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง เพิ่มขึ้น 0.305 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการการพยากรณ์ชื่อเสียงองค์กรได้ ดังนี้

$$EPS = 0.930 + 0.454(PSY) + 0.305(LIV)$$

ทางกลับกันปัจจัยด้านการใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ ด้านสุขภาพ และด้านการสร้างธรรมาภิบาล มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

สรุปได้ว่าสภาวะองค์กรตามกรอบแนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ ด้านความสุขเชิงจิตวิทยาและด้านคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง คือยอมรับสมมติฐานข้อ 6 และ 9 ซึ่งสำหรับองค์ประกอบด้านการใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ ด้านสุขภาพ และด้านการสร้างธรรมาภิบาล ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้างฯ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานข้อ 7, 8 และ 10 ทั้งนี้สามารถสรุปปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจของลูกจ้างฯ ได้ดังนี้



รูปภาพที่ 4.3 ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

ตารางที่ 4.16 สรุปผลสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อชื่อเสียงองค์กรจากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

สมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อชื่อเสียงองค์กร	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1: ความสุขเชิงจิตวิทยา (Psychological Well-Being)	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2: การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ (Time Use)	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3: สุขภาพ (Health)	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 4: คุณภาพชีวิต (Living Standard)	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 5: การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance)	ยอมรับ

จากตารางที่ 4.16 สรุปได้ว่าสุขภาพขององค์กรปัจจัยด้านการสร้างธรรมาภิบาลส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กร จึงยอมรับสมมติฐานข้อ 5

ตารางที่ 4.17 สรุปผลสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

สมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อชื่อเสียงองค์กร	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 6: ความสุขเชิงจิตวิทยา (Psychological Well-Being)	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 7: การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ (Time Use)	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 8: สุขภาพ (Health)	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 9: คุณภาพชีวิต (Living Standard)	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 10: การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance)	ปฏิเสธ

จากตารางที่ 4.17 สรุปได้ว่าสุขภาพขององค์กรตามกรอบแนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ ในองค์ประกอบด้านความสุขเชิงจิตวิทยาและด้านคุณภาพชีวิต ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยใช้วิธีการวัดผลลัพธ์ความสำเร็จที่ทำให้องค์กรยั่งยืน ของ รศ.ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว (Suriyankietkaew, 2021) ดังนั้นจึงสามารถยอมรับสมมติฐานข้อ 6 และ 9

ตารางที่ 4.18 สรุปผลสมมติฐานที่สนับสนุนปัจจัยที่มีผลต่อชื่อเสียงองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าข้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

สมมติฐานที่สนับสนุน
ปัจจัยที่สนับสนุนต่อชื่อเสียงองค์กร (1 สมมติฐาน)
สมมติฐานที่ 5: การสร้างธรรมาภิบาล
ปัจจัยที่สนับสนุนต่อความพึงพอใจของลูกค้าข้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง (2 สมมติฐาน)
สมมติฐานที่ 6: ความสุขเชิงจิตวิทยา
สมมติฐานที่ 9: คุณภาพชีวิต

จากตารางที่ 4.18 พบว่ามีสมมติฐานที่สนับสนุนองค์ประกอบที่มีผลต่อชื่อเสียงองค์กร มี 1 สมมติฐาน คือ สมมติฐานที่ 5: การสร้างธรรมาภิบาล ในขณะที่สมมติฐานที่สนับสนุนองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าข้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง มี 2 สมมติฐาน ได้แก่ สมมติฐานที่ 6: ความสุขเชิงจิตวิทยา และสมมติฐานที่ 9: คุณภาพชีวิต

ตารางที่ 4.19 สรุปผลสมมติฐานที่ไม่สนับสนุนปัจจัยที่มีผลต่อชื่อเสียงองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าข้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

สมมติฐานที่ไม่สนับสนุน
ปัจจัยที่ไม่สนับสนุนต่อชื่อเสียงองค์กร (4 สมมติฐาน)
สมมติฐานที่ 1: ความสุขเชิงจิตวิทยา
สมมติฐานที่ 2: การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์
สมมติฐานที่ 3: สุขภาพ
สมมติฐานที่ 4: คุณภาพชีวิต
ปัจจัยที่ไม่สนับสนุนต่อความพึงพอใจของลูกค้าข้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง (3 สมมติฐาน)
สมมติฐานที่ 7: การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์
สมมติฐานที่ 8: สุขภาพ
สมมติฐานที่ 10: การสร้างธรรมาภิบาล

จากตารางที่ 4.19 พบว่าสมมติฐานที่ไม่สนับสนุนองค์ประกอบที่มีผลต่อชื่อเสียงองค์กร มี 4 สมมติฐาน ได้แก่ สมมติฐานที่ 1: ความสุขเชิงจิตวิทยา สมมติฐานที่ 2: การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ สมมติฐานที่ 3: สุขภาพ และสมมติฐานที่ 4: คุณภาพชีวิต สำหรับสมมติฐานที่ไม่สนับสนุนปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าข้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตกារบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง มี 3 สมมติฐาน ได้แก่ สมมติฐานที่ 7: การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ สมมติฐานที่ 8: สุขภาพ และสมมติฐานที่ 10: การสร้างธรรมาภิบาล



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่องปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง มีเป้าหมายงานวิจัย ได้แก่

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างสุขภาวะองค์กรที่ดีที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

ขอบเขตการวิจัยด้านประชากรกลุ่มตัวอย่างคือ ลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ทุกคน จำนวน 108 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหาประกอบด้วยตัวแปรอิสระด้านสุขภาวะองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ ความสุขเชิงจิตวิทยา การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ สุขภาพ คุณภาพชีวิต และการสร้างธรรมาภิบาล และตัวแปรตาม 2 ด้าน คือ ชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

ขอบเขตด้านเวลา ทำการเก็บข้อมูลผ่านการแจกแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป SPSS พร้อมทั้งวิเคราะห์ผลการศึกษา ตั้งแต่ พฤษภาคม - กรกฎาคม 2567 โดยมีการนำเสนอข้อมูลดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะในงานวิจัย
- 5.4 ข้อจำกัดของงานวิจัย
- 5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมืองทุกคน จำนวน 108 คน เกี่ยวกับงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยมีรายละเอียดงานวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปทางประชากรศาสตร์ แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี โสด และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานอยู่ที่ 4 - 6 ปี และมีรายรับต่อเดือนอยู่ที่ 12,001 - 15,000 บาท

ส่วนที่ 2 สุขภาวะองค์กร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมของสุขภาวะองค์กรมีความเห็นอยู่ในเกณฑ์สูง โดยมีค่าอยู่ที่ 4.06 (\bar{x}) และ 0.511 (S.D) ทุกองค์ประกอบที่ถูกสำรวจมีระดับความเห็นด้วยมาก อธิบายได้ดังนี้ องค์ประกอบด้านความสุขเชิงจิตวิทยาและการใช้เวลาอย่างมีคุณภาพมีค่าสูงสุดที่ 4.16 (\bar{x}) และ 0.542 (S.D) และ 0.482 (S.D) ตามลำดับ ขณะที่องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตมีค่า 4.13 (\bar{x}) และ 0.703 (S.D) ด้านการสร้างธรรมาภิบาลมีค่า 4.01 (\bar{x}) และ 0.645 (S.D) และสุดท้ายขององค์ประกอบด้านสุขภาพมีค่า 3.83 (\bar{x}) และ 0.635 (S.D)

ส่วนที่ 3 ชื่อเสียงองค์กร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมของชื่อเสียงขององค์กรมีระดับความเห็นด้วยสูงที่สุด โดยมีค่าอยู่ที่ 4.57 (\bar{x}) และ 0.469 (S.D) เห็นด้วยสูง ซึ่งรายละเอียดมีดังนี้ หน่วยงานมีชื่อเสียงมากที่สุด โดยมีค่าสูงสุดที่ 4.70 (\bar{x}) และ 0.516 (S.D) ลำดับต่อมาคือหน่วยงานมีความน่าเชื่อถือ โดยมีค่า 4.69 (\bar{x}) และ 0.574 (S.D) ถัดมาหน่วยงานเป็นที่รู้จักดี โดยมีค่า 4.68 (\bar{x}) และ 0.639 (S.D) ภาครัฐบาลและภาคเอกชนมีข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน โดยมีค่า 4.49 (\bar{x}) และ 0.648 (S.D) หน่วยงานได้รับความชื่นชอบ โดยมีค่า 4.45 (\bar{x}) และ 0.689 (S.D) และสุดท้ายชุมชนให้ความเคารพนับถือหน่วยงาน โดยมีค่า 4.44 (\bar{x}) และ 0.687 (S.D)

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจของพนักงาน จากการศึกษพบว่า โดยรวมของความพึงพอใจของบุคลากรมีระดับสูง โดยมีค่าอยู่ที่ 4.33 (\bar{x}) และมี 0.642 (S.D) สำหรับความพึงพอใจกับหัวหน้างานมีค่าสูงสุดที่ 4.48 (\bar{x}) และ 0.717 (S.D) ตามมาด้วยความพึงพอใจกับงานที่มีค่า 4.44 (\bar{x}) และ 0.753 (S.D) ส่วนความพึงพอใจกับหน่วยงานมีค่า 4.39 (\bar{x}) และ 0.795 (S.D) โดยทั้งสามด้านนี้เห็นด้วยสูงสุดต่อมาความพึงพอใจกับรายได้มีค่า 4.2 (\bar{x}) และ 0.862 (S.D) ขณะที่ความพึงพอใจกับผู้ที่ทำหน้าที่ร่วมกันมีค่า 4.14 (\bar{x}) และ 0.922 (S.D) ซึ่งทั้งสองด้านนี้มีความเห็นด้วยสูงเช่นกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความเชื่อมั่น

ประชากรที่นำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่นที่สูง โดยทุกองค์ประกอบ จำนวน 5 ตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วย ความสุขเชิงจิตวิทยา การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ สุขภาพ คุณภาพชีวิต และการสร้างธรรมาภิบาล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรเหล่านี้ ทดสอบสมมติฐานต่อไป

5.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลตรวจสอบความสัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กร 5 องค์ประกอบ ที่มีผลต่อชื่อเสียงขององค์กร พบว่าทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสุขเชิงจิตวิทยา การใช้เวลาอย่างมีคุณภาพ สุขภาพ คุณภาพชีวิต และการสร้างธรรมาภิบาล มีความสอดคล้องกับชื่อเสียงขององค์กร นอกจากนี้ มีงานวิจัยที่รับรองผลการศึกษาในจำนวน 10 เรื่อง ซึ่งรวมถึงงานวิจัยที่ศึกษาความท้าทายในการปฏิบัติหน้าที่ สุขภาพทางจิต และความเสมอภาคของชีวิตกับงาน ที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ในการทำงานของบุคลากรในศูนย์การค้า ของ นภาพันท์ ใจคำปัน 4 ปัจจัย ได้แก่ ความสุขเชิงจิตวิทยา การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ สุขภาพ และคุณภาพชีวิต (นภาพันท์ ใจคำปัน, 2564) งานวิจัยเรื่องการศึกษาเหตุผลในการมุ่งมั่นในการลาออกของบุคลากรหน่วยงานรัฐวิสาหกิจของ สุชานันท์ พรหมจันทร์ และงานวิจัยเรื่องปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวาย บริษัทเอกชนในประเทศไทย ของ เกมเกียร์ดี ชกชื้อ จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ความสุขเชิงจิตวิทยา การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ และคุณภาพชีวิต (สุชานันท์ พรหมจันทร์, 2566 และ เกมเกียร์ดี ชกชื้อ, 2565) งานวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครงานของผู้สมัครต่อ บริษัท นันยางมาร์เก็ตติ้ง จำกัด ของ ปริญญา อัครารุช จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ความสุขเชิงจิตวิทยา คุณภาพชีวิต และการสร้างธรรมาภิบาล (ปริญญา อัครารุช, 2566) งานวิจัยเรื่อง Relationship between Life Satisfaction, Burnout and Emotional Intelligence among professionals who work directly with people with intellectual disabilities ของ Gavín-Chocano, Molero and García-Martínez จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ความสุขเชิงจิตวิทยา สุขภาพ และคุณภาพชีวิต (Gavín-Chocano, Molero & García-Martínez, 2020) งานวิจัยเรื่อง Effects of job demands and resources on the subjective well-being of teachers ของ Ostermeier, Koops and Peccei จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ ความสุขเชิงจิตวิทยา และการใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ (Ostermeier, Koops & Peccei, 2023) งานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี

และความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย ของ วิมพีวีกา คูปต์พฤทธิพันธ์ 2 ปีวิจัย ได้แก่ การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ และการสร้างธรรมาภิบาล (วิมพีวีกา คูปต์พฤทธิพันธ์, 2565) งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ (ห้างสรรพสินค้า) แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี ของ กุลนิษฐ์ อักษรศรี 2 ปีวิจัย ได้แก่ ความสุขเชิงจิตวิทยา และการสร้างธรรมาภิบาล (กุลนิษฐ์ อักษรศรี, 2563) งานวิจัยเรื่อง The Effect of Social Support on Work-Life Balance: The Role of Psychological Well-Being ของ Kurtuluş, Y. Kurtuluş, Birel and Batmaz จำนวน 1 ปีวิจัย คือ การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ (Kurtuluş, Y. Kurtuluş, Birel & Batmaz, 2023) และงานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี และความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบริษัทสายการบินในประเทศไทย ของ ชลลดา ติรชูลี จำนวน 1 ปีวิจัย คือ คุณภาพชีวิต (ชลลดา ติรชูลี, 2565)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กร 5 ปีวิจัย ที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง พบว่าทั้ง 5 ปีวิจัย ได้แก่ ความสุขเชิงจิตวิทยา การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ สุขภาพ คุณภาพชีวิต และการสร้างธรรมาภิบาล ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งมีปัจจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยจำนวน 10 เรื่อง ดังนี้ งานวิจัยเรื่องงานวิจัยเรื่องความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงานของพนักงาน ศูนย์การค้า ของ นภาพันท์ ใจคำปัน 4 ปีวิจัย ได้แก่ ความสุขเชิงจิตวิทยา การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ สุขภาพ และคุณภาพชีวิต (นภาพันท์ ใจคำปัน, 2564) งานวิจัยเรื่องการศึกษาสาเหตุความตั้งใจในการลาออกของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ ของ สุชานันท์ พรหมจันทร์ และงานวิจัยเรื่องปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของกลุ่มพนักงานเจนเอเรชั่นวาย บริษัทเอกชนในประเทศไทย ของ เกมเกียรติ์ ชกชื้อ 3 ปีวิจัย ได้แก่ ความสุขเชิงจิตวิทยา การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ และคุณภาพชีวิต (สุชานันท์ พรหมจันทร์, 2566 และ เกมเกียรติ์ ชกชื้อ, 2565) งานวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครงานของผู้สมัครต่อบริษัท นันยางมาร์เก็ตติ้ง จำกัด ของ ปฐิณญา อัครารุช จำนวน 3 ปีวิจัย ได้แก่ ความสุขเชิงจิตวิทยา คุณภาพชีวิต และการสร้างธรรมาภิบาล (ปฐิณญา อัครารุช, 2566) งานวิจัยเรื่อง Relationship between Life Satisfaction, Burnout and Emotional Intelligence among professionals who work directly with people with intellectual disabilities ของ Gavín-Chocano, Molero and García-Martínez จำนวน 3 ปีวิจัย ได้แก่ ความสุขเชิงจิตวิทยา สุขภาพ และคุณภาพชีวิต (Gavín-Chocano, Molero & García-Martínez, 2020)

งานวิจัยเรื่อง Effects of job demands and resources on the subjective well-being of teachers ของ Ostermeier, Koops and Peccei จำนวน 2 ปีวิจัย ได้แก่ ความสุขเชิงจิตวิทยา และใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ (Ostermeier, Koops & Peccei, 2023) งานวิจัยเรื่อง The STEM Teacher Shortage: A Case Study Exploring Arizona Teachers' Job Satisfaction and Retention Intention ของ Hall จำนวน 2 ปีวิจัย ได้แก่ สุขภาพ และคุณภาพชีวิต (Hall, 2023) งานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย ของ วิมลวิภา คุปต์พฤทธิพันธ์ จำนวน 2 ปีวิจัย ได้แก่ การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ และการสร้างธรรมาภิบาล (วิมลวิภา คุปต์พฤทธิพันธ์, 2565) งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ (ห้างสรรพสินค้า) แห่งหนึ่งในเขตถนนพหลโยธิน ของ กุลนิษฐ์ อักษรศรี จำนวน 2 ปีวิจัย ได้แก่ ความสุขเชิงจิตวิทยา และการสร้างธรรมาภิบาล (กุลนิษฐ์ อักษรศรี, 2563) และงานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบริษัทสายการบินในประเทศไทย ของ ชลลดา ตรีชูลี จำนวน 1 ปีวิจัย คือ คุณภาพชีวิต (ชลลดา ตรีชูลี, 2565)

5.2.3 ผลการวิเคราะห์การถอดแบบพหุคุณเชิงเส้น

การคาดการณ์ชื่อเสียงขององค์กรนั้นมีปัจจัยที่จำเป็นที่ทำให้การพยากรณ์มีคุณภาพผลออกมามีเพียงหนึ่งองค์ประกอบ นั่นคือ องค์ประกอบด้านการสร้างธรรมาภิบาล ซึ่งทำให้ผู้ทำการศึกษาเชื่อว่าเพื่อให้หน่วยงานมีชื่อเสียงที่ดีจำเป็นต้องมีการสร้างธรรมาภิบาลที่ชัดเจน โดยการกำหนดนโยบายหน่วยงาน จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลที่ชัดเจน รวมถึงการจัดการที่โปร่งใส ซื่อสัตย์ และมีจริยธรรมในการทำธุรกิจ ยิ่งไปกว่านั้นยังต้องมีความยุติธรรมในการไม่เอาเปรียบคนอื่น กลุ่มคน หรือหน่วยงานที่ทำให้เกิดกระบวนการตัดสินใจของหน่วยงานทุกฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้องกัน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทุกการดำเนินการปฏิบัติหน้าที่ต้องโปร่งใสตรวจสอบได้

การพยากรณ์ความพึงพอใจของลูกค้าข้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง มีปัจจัยที่ทำให้เกิดการคาดการณ์จำนวน 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความสุขเชิงจิตวิทยาและด้านคุณภาพชีวิต ทั้งนี้จากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าความสุขเชิงจิตวิทยาหรือหมายถึงความพึงพอใจในตนเอง ชีวิต สังคม อารมณ์และจิตใจ ความเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน การปรับปรุงในอาชีพ ความยั่งยืน การร่วมมือร่วมใจกันในหน่วยงาน และการมีอิสระ รวมถึงการรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ ซึ่งทั้งหมดนี้มีความเชื่อมโยงไปในทางเชิงบวกกับคุณภาพชีวิต เช่น การเอื้ออำนวยในที่ปฏิบัติงานที่วัดได้จากรายรับ ความยั่งยืนทางการเงิน และสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้เกิดสุขภาพที่ดี

ของพนักงาน ซึ่งช่วยเพิ่มความสุขและความสัมพันธ์ต่อหน่วยงาน ยิ่งไปกว่านั้นยังสนับสนุนประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จและมีความยั่งยืน โดยเฉพาะในด้านการปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

5.3 ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

จากการวิเคราะห์ด้านสุขภาวะองค์กร 5 องค์ประกอบ ที่อิทธิพลต่อชื่อเสียงขององค์กร และความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบินในฝ่ายปฏิบัติการเขตการบินที่ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยใช้การตรวจสอบข้อเท็จจริงในการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณเชิงเส้น พบว่า มี 1 องค์ประกอบที่มีความเชื่อมโยงกับชื่อเสียงขององค์กร คือองค์ประกอบในการสร้างธรรมาภิบาล มีความสำคัญโดยเฉพาะสององค์ประกอบที่เชื่อมโยงกันอย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจของบุคลากรขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบินในฝ่ายปฏิบัติการเขตการบินที่ท่าอากาศยานดอนเมือง ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านความสุขเชิงจิตวิทยาและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ทั้งสององค์ประกอบนี้มีหน้าที่ที่จำเป็นต่อความน่าเชื่อถือและจินตภาพของหน่วยงาน และยังคูถึงผลประโยชน์และความชอบใจของแต่ละคน กลุ่มคน หรือองค์กรที่ทำให้เกิดการตัดสินใจของหน่วยงาน และทำให้หน่วยงานสามารถปรับปรุงพัฒนาได้อย่างมั่นคงในภายหน้าได้อีกด้วย หน่วยงานจึงมีความจำเป็นในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งในธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยหากหน่วยงานต้องการสุขภาวะที่ดีในหน่วยงานที่ทำให้เกิดชื่อเสียงขององค์กรที่ดี ควรเริ่มจากการมุ่งเน้นด้านการสร้างธรรมาภิบาลเป็นอันดับแรก ซึ่งการวางกลยุทธ์ในระยะสั้น (Quick Win) เริ่มแรกองค์กรต้องมีความโปร่งใสในการแลกเปลี่ยนข่าวสารมากขึ้น โดยเปิดเผยข้อมูลที่ สำคัญ เช่น รายงานการเงิน ข้อมูลขบวนการในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงนโยบายธรรมาภิบาลผ่านทางช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย พร้อมตั้งคณะกรรมการธรรมาภิบาลภายในหน่วยงาน เพื่อแสดงถึงการให้ความสำคัญในการจัดการงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม อีกทั้งควรให้ความสำคัญกับการฟังและตอบสนองต่อความคิดเห็นของพนักงานและบุคคล กลุ่มคน หรือหน่วยงานที่ทำให้เกิดกระบวนการตัดสินใจของหน่วยงานอย่างรวดเร็วผ่านช่องทางที่เปิดกว้าง เนื่องจากการเปิดเผยข้อมูลและการแสดงความโปร่งใสช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานและนำไปสู่การแก้ไขชื่อเสียงขององค์กร โดยจะต้องมีการวางแผนความคิดหรือแนวทางที่พอเหมาะต่อไป สำหรับกลยุทธ์ในระยะกลาง (Short-Term Win) หน่วยงานควรพัฒนากลยุทธ์

ที่สนับสนุนธรรมาภิบาลอย่างไม่หยุดยั้ง โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงการปฏิบัติงานภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยปรับปรุงแก้ไขตรวจสอบที่มีความชัดเจนและเป็นมาตรฐาน เช่น การดำเนินการจัดทำคู่มือการทำงานด้านธรรมาภิบาลและการให้ความรู้กับบุคลากรทุกตำแหน่ง ยิ่งไปกว่านั้นยังมีการสร้างระบบการติดตามความคืบหน้าของการปฏิบัติหน้าที่ที่โปร่งใส เพื่อให้พนักงานและกลุ่มคนที่ทำให้เกิดกระบวนการตัดสินใจของหน่วยงานนั้นหาข้อเท็จจริงได้ และการสร้างระบบที่มีประสิทธิภาพในการรับฟังและแก้ไขปัญหาด้านธรรมาภิบาลอย่างทันทั่วถึง เพื่อให้มั่นใจว่ามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สุดท้ายการวางกลยุทธ์ในระยะยาว (Long-Term Win) หน่วยงานควรส่งเสริมรูปแบบการดำเนินชีวิตของชุมชนที่สะท้อนผ่านการกระทำ ภาษา และกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคมที่มุ่งเน้นการปฏิบัติธรรมาภิบาล โดยกำหนดถึงระดับความสำคัญของบางสิ่ง หรือการกระทำบางอย่างและวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกันกับความโปร่งใสและความยุติธรรม รวมถึงการสร้างความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของทั้งรัฐบาลและเอกชนเพื่อพัฒนามาตรฐานธรรมาภิบาลที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง และปฏิบัติการตรวจสอบและติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ การนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงานจะส่งผลให้เกิดการแก้ไขอย่างยั่งยืน และสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อชื่อเสียงอย่างมีคุณภาพ

เพื่อสนับสนุนสุขภาวะที่ดีในองค์กร ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจของลูกจ้างสะพานเทียบ เครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง หน่วยงานควรมุ่งเน้นด้านความสุขเชิงจิตวิทยาเป็นอันดับแรก ลำดับต่อมาคือด้านคุณภาพชีวิต เนื่องจากความสุขเชิงจิตวิทยาที่ดีคือ ความพอใจในชีวิต ความรู้สึกและจิตใจ ความเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมปฏิบัติหน้าที่ ลักษณะงาน ความเจริญเติบโต ความมั่นคง และมีอิสระ รวมถึงการมีคุณค่าและการเป็นที่ยอมรับนั้น มีความเกี่ยวข้องกับเชิงบวกกับคุณภาพชีวิต ได้แก่ การเอื้ออำนวยที่วัดได้จากผลการดำเนินงานทางการเงิน เสถียรภาพระบบการเงิน รายได้ และสวัสดิการ ซึ่งถือเป็นปัจจัยด้านสุขภาพที่ดี ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ทำให้เกิดสิ่งดี ๆ เรื่องราวดี ๆ มีแต่ความสุขใจ บุคลากรมีสุขภาพชีวิตที่มีคุณภาพ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับหน่วยงาน ซึ่งการวางกลยุทธ์ในระยะสั้น (Quick Win) เริ่มแรกหน่วยงานควรจัดกิจกรรมที่สามารถสร้างความสุขในที่ทำงาน เช่น วันสุขภาพจิต (Mental Health Day) หรือสิ่งที่ทำคลายเครียดภายในหน่วยงาน เป็นต้น หรือมอบสิทธิพิเศษ เช่น เวลาพักผ่อนเพิ่มเติม หรือการปฏิบัติหน้าที่แบบยืดหยุ่น เพื่อลดความเครียดในระยะสั้น อีกทั้งมีการสนับสนุนการให้คำปรึกษาในด้านจิตวิทยาให้พนักงานผ่านการพูดคุยหรือการให้คำแนะนำ เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความใส่ใจจากองค์กร ซึ่งทำให้เกิดความชอบใจและการเชื่อมโยงที่ดีต่อหน่วยงานในระยะสั้น ต่อมาการวางกลยุทธ์ในระยะกลาง (Short-Term Win) หน่วยงานควรสร้างระบบและกระบวนการที่สนับสนุนสุขภาวะที่ดีในที่ทำงานอย่างยั่งยืน โดยการ

ปรับปรุงโครงการฝึกอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการจัดการความเครียด การปรับปรุงจิตวิทยาเชิงบวก หรือการเสริมสร้างทักษะชีวิต มีการปรับสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัว ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เอื้อต่อสุขภาพจิตและร่างกาย เช่น ห้องปฏิบัติงาน การเพิ่มพื้นที่พักผ่อน หรือพื้นที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น รวมถึงเสนอให้มีการนำเสนอนโยบายสอดคล้องการปฏิบัติหน้าที่ที่ยืดหยุ่นเพื่อให้บุคลากรสามารถจัดสมดุลเวลาชีวิตและงานได้ดีขึ้น โดยพนักงานจะเริ่มรู้สึกถึงการปรับปรุงในด้านคุณภาพชีวิตและความสุขในที่ทำงาน ความพอใจ และทำให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นอย่างมีคุณภาพ และสุดท้ายสำหรับการวางแผนแนวคิดในระยะยาว (Long-Term Win) ที่หน่วยงานควรมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมสุขภาวะเชิงจิตวิทยาและคุณภาพชีวิตเป็นส่วนสำคัญขององค์กร โดยการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการพัฒนาสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี เช่น การส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจและการดูแลซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน มีการสร้างเส้นทางการเติบโตทางสายงานที่ยั่งยืนให้แก่พนักงานเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน พร้อมทั้งดำเนินการประเมินสุขภาวะและคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนานโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในระยะยาวได้ ซึ่งจะทำให้หน่วยงานจะมีพนักงานที่มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้ชื่อเสียงขององค์กร ความพึงพอใจของพนักงานให้เป็นไปในทิศทางที่ดี รวมถึงผลประโยชน์ขององค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน

5.4 ข้อจำกัดของงานวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสำรวจองค์ประกอบของสุขภาวะองค์กรภายใต้กรอบแนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (GNH) โดยเน้นที่ 5 องค์ประกอบหลัก อย่างไรก็ตาม ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่จะมีผลต่อชื่อเสียงขององค์กรและความพึงพอใจของพนักงาน ผลการศึกษานี้จึงอาจแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ได้
2. กลุ่มบุคคลที่นำมาใช้ในการวิจัยนี้อาจไม่เพียงพอที่จะเป็นตัวแทนของข้อมูลทั้งหมด เนื่องจาก บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีท่าอากาศยานที่อยู่ในความดูแลทั้งหมด 6 แห่ง ได้แก่ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ท่าอากาศยานดอนเมือง ท่าอากาศยานเชียงใหม่ ท่าอากาศยานหาดใหญ่ ท่าอากาศยานภูเก็ต และท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง - เชียงราย ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่เลือกมาทำการศึกษาจึงอาจยังไม่สามารถครอบคลุมทุกท่าอากาศยานที่มีอยู่ได้อย่างครบถ้วน

5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. อาจทำการศึกษาแบบระยะยาว (Longitudinal Study) โดยทำการสังเกตและเรียนรู้แต่ละองค์ประกอบในระยะยาว เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้องมากขึ้น สามารถสื่อสารการแสดงผลและทำทาง รวมถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น
2. งานวิจัยนี้ทำการศึกษาเฉพาะลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ควรเพิ่มเติมหรือเฉพาะเจาะจงลูกจ้างชั่วคราวฝ่ายอื่น ๆ หรือท่าอากาศยานอื่น ๆ เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างแต่ละฝ่าย หรือแต่ละท่าอากาศยาน เนื่องจากแต่ละฝ่าย และแต่ละท่าอากาศยาน อาจมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบ ลักษณะงาน และ/หรือการบริหารจัดการที่อาจมีความแตกต่างกัน
3. เพิ่มเติมการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณพร้อมกับทำการสัมภาษณ์ควบคู่กัน เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมหลากหลายมิติประกอบกับข้อมูลเชิงลึกที่ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกนภัส วัชรระมณีกุล. (2565). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะที่ดีและความสุขภายในองค์กรเพื่อความยั่งยืนในกลุ่มพนักงาน บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- กุลนิษฐ์ อักษรศรี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ (ห้างสรรพสินค้า) แห่งหนึ่งในเขตนนทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- เกมเกียรติ ชกเชื้อ. (2565). ปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวาย บริษัทเอกชนในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- ขวัญเมือง แก้วคำเกิง. (2557). ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น *Happy Workplace* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แอทโพรพรินท์.
- จิตินันท์ เดชะคุปต์. (2543). ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการดำเนินงานของสถาบันธนาบาลในประเทศไทย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุดสาหจิต และ สมบัติ กุสุมาวดี. (2554). ความสุขหลากหลายมุมมอง (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิศิน มหัตนรินทร์กุล, อุทัยทิพย์ เจียวิวรรธน์กุล, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, ขวัญเมือง แก้วคำเกิง และ จิราพร ระโหฐาน. (2556). 123 ผู้การเป็นองค์กรแห่งความสุข (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น.
- ชลลดา ตรีชูลี. (2565). การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี และความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบริษัทสายการบินในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- ชัชณารัช จันทนะ, ยอดขวัญ รุจนกนกนาฎ, อัมพร ไทยจำ, จุฬารัตน์ กองสุวรรณ, กรพินธุ์ กษรัตน์, สาธิต ดีเมืองซ้าย, ... ปกฤษมณ พุแสง. (2560). *ครอบครัว Happy Workplace* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: แอทโพรพรินท์.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2553). *สูตรลับ การสร้างองค์กรแห่งความสุข ด้วยกรณีศึกษา 6 จังหวัดภาคี* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชาญวิทย์ วสันต์ชนารัตน์, จุลัยวรรณ ต้วงโคตะ และ นพพร ทิแก้วศรี. (2556). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น.
- ณชาวี เอี่ยมสุวรรณค์. (2562). *การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานวิศวกรในอุตสาหกรรมการผลิต เจเนอเรชั่น วาย ตามแนวคิด Sustainable Leadership* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และ กนกพร นิตยน์ธิพฤทธิ. (2553). *เศรษฐศาสตร์การเมือง มณฑลความรู้ใหม่ ในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์*. กรุงเทพฯ: เอ็ดดิสันเพรส โปรดักส์.
- ณัฐธิดา จันทราสินธุ์. (2565). *การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่มีผลต่อความยั่งยืนในกลุ่มวัยเริ่มทำงาน (First Jobber)*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- ชลฤดี สุวรรณศิริ. (2550). *คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน Happy Workplace*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- ธัญญา ปิ่นทอง. (2564). *การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจพนักงานและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ในธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องจักรกล การเกษตรแห่งหนึ่ง ภายใต้แนวคิด Sustainable Leadership* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- เชียรทศ ประพฤติชอบ. (2559). ภาพลักษณ์ชื่อเสียง : งานเบื้องหลัง ทรงพลังเกินคาดคิด. *TPA news*. 20(236), 9-10.
- นภาพันธุ์ ใจคำป็น. (2564). *ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- ปทุมวดี แสงสุข. (2548). *ความพึงพอใจของผู้บริโภคต่อการบริการให้บริการ กรณีศึกษาหอพักหญิง บุนนาค จังหวัดชลบุรี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ประภัสสร คำสวัสดิ์. (2560). ความสุขมวลรวมประชาชาติ GROSS NATIONAL HAPPINESS. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*. 14(1), 12-22.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปริญญญา อัครารุช. (2566). แรงงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครงานของผู้สมัครต่อบริษัท
นั้ขยายมาร์เก็ตติ้ง จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- พชชนัน นิรมิตไชยนนท์, จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร และ ดิเรก หมานมานะ. (2556). *เรื่องสร้างสรรค์
สานฝันองค์กรแห่งความสุข: Happy 8 Menu เล่ม 2*. กรุงเทพฯ: พี.เอ. ลีฟวิ่ง.
- พิมพา หิรัญกิตติ. (2552). *การวิจัยการตลาด*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- พิมสุดา วิสัยกล้า. (2564). *การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ที่มีผลต่อความพึงพอใจและ
ความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวคิด Sustainable Leadership* [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- ยอดขวัญ แซ่เอ็ง. (23 กุมภาพันธ์ 2556). สุขภาวะ (Well-being) ในผู้ป่วยพาร์กินสัน. สืบค้นจาก
<https://www.gotoknow.org/posts/520418>
- รัชชิตา จุลรักษา. (2564). *การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและ
ความสำเร็จขององค์กรผ่านการรับรู้ได้ของพนักงานภายในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
(สำนักงานใหญ่) ตามแนวคิดภาวะผู้นำอย่างยั่งยืน (Sustainable Leadership)*
[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- รณญา สารานิกิจ. (2565). *การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อ
ความยั่งยืนในบุคลากรภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- วัชรวิ ไตรเจริญกุลภักดิ์ จงแจ่ม. (2564). *ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน
(Job Satisfaction and Quality of Work Life)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลี.
- วิภา นาคนิมิตตรง. (2544). *ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการใช้บริการด้านระดมเงินฝากของธนบดี ของ
ธนาคารไทย ธนาคารจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- วิภาภรณ์ เกียรติอำนาจ. (2546). *Happy intro. KORAT happy 8 workplace สุขกับงานง่ายนิดเดียว.*
(ม.ป.ป.), 6-7.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิมพ์วิภา คุปต์พฤกษ์พันธ์. (2565). การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผล
กระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). ความพึงพอใจของประชาชนของการให้บริการของหน่วยงาน
กระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). การวิเคราะห์พหุระดับ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชนทิพย์ และจรัมพร โห้ถ้อย. (2556).
คุณภาพชีวิต การทำงาน และความ สุข. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล
- สมพร ตั้งสะสม. (2537). ความพึงพอใจของผู้ประกันตนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการบริการ
ทางการแพทย์ภายในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533: กรณีประสบอันตราย
หรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
- สรายุทธ กันหลง. (2555). การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Cronbach's alpha. สืบค้น
มกราคม 21, 2562 จาก <http://www.ipernity.com>
- สถณี อาชวานันทกุล. (2553). เศรษฐกิจทางเลือก ว่าด้วยเศรษฐกิจความสุข เศรษฐกิจอิสลามและ
นโยบายประชานิยม. กรุงเทพฯ: โอเพ่นพับลิช.
- สุชานันท์ พรหมจันทร์. (2566). การศึกษาสาเหตุความตั้งใจในการลาออกของพนักงานองค์กร
รัฐวิสาหกิจ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- สุพัตรา แซ่ห้วน. (2564). การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของ
พนักงานและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ตามแนวคิดภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนในธุรกิจ
โทรคมนาคมภายหลังการควบรวมกิจการแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยมหิดล].

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภัสสร ระงับภัย. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทค จำกัด* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร].
- อภิญา คิสสะมาน. (1 ตุลาคม 2562). GNH ...ความสุขที่วัดได้เข้าคู่กันที่ตรงไหน?. สืบค้นจาก <https://kpi.ac.th/knowledge/book/data/750>
- อุบลวรรณ บุญบำรุง และ ณิชกุล กุลิสร. (2565). ชื่อเสียงและความพึงพอใจ ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร ของนิสิตวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารวิชาการนวัตกรรมการสื่อสารสังคม*. 10(1). 124-135.
- Aula, P., & Mantere, S. (2008). *Strategic reputation management: Towards a company of good*. Routledge: Taylor & Francis Group.
- Bailey-Hicks, B. A. (2023). *The Impact of the Employee-Organization Relationship on Engagement and Burnout: A Mixed Methods Study within the Tech Industry* [Doctoral dissertation, Northwood University].
- Bergink, J. (15 November 2015). *How is Gross National Happiness measured in Bhutan?*. Retrieved from <http://www.forastateofhappiness.com/how-is-gross-national-happiness-measured-in-bhutan/>
- Daniel, C. E. (2024). *Correlation Between Spiritual Well-Being and Job Satisfaction in Addiction Counselors*. [Doctoral dissertation, Grand Canyon University].
- Daniel, T. W. (2024). *Correlation Between Compassion Satisfaction and Police Officer Well-Being in the United States*. [Doctoral dissertation, Grand Canyon University].
- Doorley, J., & Garcia, H. F. (2007). *Reputation Management: The Key to Successful Public Relations and Corporate Communication*. Routledge: Taylor & Francis Group.
- Dulyasook, S. (2023). *Motivation factors affecting nurse's work effective: A case study hospital* [Master's thesis, Mahidol University].

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Eryilmaz, A., BaŞal, A., & Gezeğin, B. B. (2021). The mediator role of work-related need satisfaction between subjective well-being and work engagement of teachers. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 10(3), 482-494. <https://doi.org/10.14686/buefad.917064>
- Fombrun, C. J. (2005). Corporate reputations as economic assets. *The Blackwell handbook of strategic management*, 285-308.
- Gavín-Chocano, O., Molero, D., & García-Martínez, I. (2020). Relationship between Life Satisfaction, Burnout and Emotional Intelligence among professionals who work directly with people with intellectual disabilities. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 18(3), 425-446.
- Hall, C. J. (2023). *The STEM Teacher Shortage: A Case Study Exploring Arizona Teachers' Job Satisfaction and Retention Intention* [Doctoral dissertation, Northcentral University].
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Issah, M. (2021). Perception of Fit and Job Satisfaction Among Administrative Staff in a Mid-Western University in the United States of America. *SAGE Open*, 11(2), 1-10. <https://doi.org/10.1177/2158244021102756>
- Kurtulus, E., Yildirim Kurtulus, H., Birel, S., & Batmaz, H. (2023). The Effect of Social Support on Work-Life Balance: The Role of Psychological Well-Being. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 10(1), 239-249. <https://doi.org/10.33200/ijcer.1152323>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1297-1343.
- Ostermeier, T. C. J., Koops, W., & Peccei, R. (2023). Effects of job demands and resources on the subjective well-being of teachers. *Review of Education*, 11(3), 1-19. <https://doi.org/10.1002/rev3.3416>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Öztürk, N., & Sumbas, E. (2023). Job Satisfaction and Workplace Happiness as Predictors of Workplace Friendship across Psychological Counselors. *Journal of Theoretical Educational Science*, 16(2), 372-393. <https://doi.org/10.30831/akukeg.1186981>
- Pattiya, S. (2022). *Employee retention: The study of employee satisfaction and job characteristics* [Master's thesis, Mahidol University].
- Portney, D. N. (2023). *Attachment at Work: Examining the Relationship Between Attachment Style, Psychological Well-Being, and Work Performance* [Doctoral dissertation, The Chicago School of Professional Psychology].
- Puhakka, I. J. A., Nokelainen, P., & Pylväs, L. (2021). Learning or leaving? Individual and environmental factors related to job satisfaction and turnover intention. *Vocations and Learning*, 14(3), 481-510. <https://doi.org/10.1007/s12186-021-09275-3>
- Suriyankietkaew, S. (2021). *Gross National Happiness (GNH) survey development for measuring corporate wellbeing, happiness and sustainability*. Final Report for Gross National Happiness Centre (Thailand) and B.Grimm Group. Bangkok, Thailand: College of Management Mahidol University.
- Suriyankietkaew, S. & Kim, J. (2017). "Doing business with compassion": Integrating GNH into B.Grimm Group in Thailand. *Proceedings of the 7th International Conference on Gross National Happiness on a theme: "GNH of Business"*; 7- 9 November 2017, Thimphu, Bhutan.
- Sutiya, T. (2022). *Workplace happiness among different generations of workforce in Thai workplaces* [Master's thesis, Mahidol University].
- The Centre for Bhutan Studies. (2008). *Explanation of GNH index* (Online). Available: <http://www.grossnationalhappiness.com/gnhindex/introductionGNH.aspx> [2011, October 12].
- The Royal Government of Bhutan. (2011). *Operationalizing Gross National Happiness* (Online). Available: http://rtm.gnhc.gov.bt/presentations/daytwo/operationlizing_gnh_rtm.pdf [2011, October 12].




บรรณานุกรม (ต่อ)

- Van Riel, C. B. (2013). Corporate reputation and the discipline of public opinion. *The handbook of communication and corporate reputation*, 11-19.
- Waiyan, Z. (2021). *Qualitative Study of Doctors' Satisfaction Working in Public Hospitals in Myanmar* [Master's thesis, Mahidol University].
- Weinstein, N., Haddock, G., Chubb, J., Wilsdon, J., & Manville, C. (2023). Supported or stressed while being assessed? How motivational climates in UK University workplaces promote or inhibit researcher well-being. *Higher Education Quarterly*, 77(3), 537-557. [https://doi.org/ 10.1111/hequ.12420](https://doi.org/10.1111/hequ.12420)




ภาคผนวก ก

สำเนาใบรับรองการผ่านการอบรม CITI Program

		Completion Date 22-Mar-2024 Expiration Date 22-Mar-2028 Record ID 61894955
This is to certify that:		
PUNTIWA PIPHUKDEE		
Has completed the following CITI Program course:		
Human Subjects Research (Curriculum Group) Student Social, Behavioral & Humanity Research (Course Learner Group) 1 - Basic Stage (Stage)		
Under requirements set by:		
Mahidol University		
		Not valid for renewal of certification through CME.
		 Collaborative Institutional Training Initiative 101 NE 3rd Avenue, Suite 320 Fort Lauderdale, FL 33301 US www.citiprogram.org
Generated on 22-Mar-2024. Verify at www.citiprogram.org/verify/?w0d6516a2-e959-4d91-ad89-b960ca386f84-61894955		




ภาคผนวก ก

สำเนาใบรับรองการผ่านการอบรม CITI Program (ต่อ)

		Completion Date 24-Mar-2024 Expiration Date N/A Record ID 61894956
This is to certify that:		
PUNTIWA PIPHUKDEE		
Has completed the following CITI Program course:		
Information Privacy Security (IPS) (Curriculum Group) Students and Instructors (Course Learner Group) 1 - Basic Course (Stage)		
Under requirements set by:		
Mahidol University		
		Not valid for renewal of certification through CME.
		 Collaborative Institutional Training Initiative 101 NE 3rd Avenue, Suite 320 Fort Lauderdale, FL 33301 US www.citiprogram.org
Generated on 24-Mar-2024. Verify at www.citiprogram.org/verify/?wd3a0ab2b-8eea-4de7-a8a5-0486d5a4cd5a-61894956		

ภาคผนวก ก

สำเนาใบรับรองการผ่านการอบรม CITI Program (ต่อ)

		Completion Date 22-Mar-2024 Expiration Date 22-Mar-2027 Record ID 61894957
This is to certify that:		
PUNTIWA PIPHUKDEE		
Has completed the following CITI Program course:		Not valid for renewal of certification through CME.
Social and Behavioral Responsible Conduct of Research <small>(Curriculum Group)</small>		
Social and Behavioral Responsible Conduct of Research <small>(Course Learner Group)</small>		
1 - RCR <small>(Stage)</small>		
Under requirements set by:		
Mahidol University		
		 Collaborative Institutional Training Initiative 101 NE 3rd Avenue, Suite 320 Fort Lauderdale, FL 33301 US www.citiprogram.org
Generated on 22-Mar-2024. Verify at www.citiprogram.org/verify/?wbf37d407-9697-4a94-a9d2-eff53d3ecca6-61894957		

ภาคผนวก ข

การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง (MU-CIRB)



สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง
อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
โทร. ๐-๒๘๔๔-๖๒๒๔-๕

ที่ อว ๗๘.๐๑๓๐/๑๓๒๔
วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗
เรื่อง นำส่งเอกสารรับรองโครงการวิจัย

เรียน นางสาวพรรณทิวา พิภักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย

- มาตรการป้องกันการติดต่อโรคติดเชื้อ COVID 19 ในระหว่างการวิจัย
- คำแนะนำและแนวทางการดำเนินการวิจัยทางคลินิกในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ กองยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข

ตามที่ท่านได้ส่งโครงการวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง (The Study of Well-Being Organization Factors that Affect the Corporate Reputation and Aerobridge Operator’s Satisfaction in Airside Operations, Don Meaung International Airport)” รหัสโครงการ MU-CIRB 2024/187.0305 มาเพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง มหาวิทยาลัยมหิดล นั้น

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลางฯ พิจารณาแล้วมีความเห็นว่าโครงการนี้เป็นการศึกษาที่มีความเสี่ยงน้อยมาก และได้ให้การพิจารณาแบบ Exemption Review ประเภทโครงการวิจัยที่ใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งต้องมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้ คือ ข้อมูลที่เก็บไม่สามารถระบุตัวตนของเจ้าของข้อมูลได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม การเปิดเผยผลการวิจัยสู่ภายนอกจะไม่ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อเจ้าของข้อมูลในแง่อาชญากรรม การถูกฟ้องร้อง การเงิน การจ้างงาน โอกาสในการเข้าศึกษาต่อ และชื่อเสียงของเจ้าของข้อมูล

ท่านสามารถเริ่มดำเนินการวิจัยได้หลังได้รับหนังสือฉบับนี้ (ในรูปแบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์) คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลางฯ จะส่งเอกสารรับรองฉบับลงนามจริงให้ท่านต่อไป ขอให้ปฏิบัติตามมาตรการดำเนินการวิจัยในสถานการณ์โรคติดเชื้อโคโรนา ๒๐๑๙ (ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย) อย่างเคร่งครัด

ภาคผนวก ข

การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุกกลาง (MU-CIRB) (ต่อ)

๒

คณะกรรมการฯ ขอเรียนระเบียบของคณะกรรมการจริยธรรมฯ ในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

๑) ขอให้ท่านนำเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย โดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ ที่มีตราประทับรับรอง จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยมหิดล ไปสำเนาให้กับผู้เข้าร่วมการวิจัยเท่านั้น

๒) หากท่านต้องการปรับเปลี่ยนรายละเอียดบางส่วนของโครงการวิจัย ขอให้ท่านแจ้งมายังคณะกรรมการฯ โดยกรอกแบบฟอร์มการขอเปลี่ยนแปลงโครงร่างวิจัย (Protocol Amendment) เพื่อขอรับการพิจารณารับรองก่อนเริ่มดำเนินการ เมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณารับรองแล้วจะมีหนังสือตอบรับ (Acknowledge Letter) แจ้งไปยังท่านโดยระบุวันที่พิจารณารับรอง

๓) หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์อย่างร้ายแรง รวมทั้งเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้ล่วงหน้ามาก่อนเกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมการวิจัย ขอให้ท่านรายงานมายังคณะกรรมการฯ โดยกรอกแบบฟอร์ม “รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์” หรือส่งสำเนาการรายงานที่ส่งไปยังผู้ให้ทุนมาให้คณะกรรมการฯ ด้วย เมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณารายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์แล้วจะมีหนังสือแจ้งไปยังท่าน โดยระบุวันที่พิจารณา

๔) เมื่อท่านดำเนินการวิจัยแล้วเสร็จ ขอให้ส่งรายงานแจ้งปิดโครงการวิจัยมายังคณะกรรมการจริยธรรมฯ โดยขอให้ดาวน์โหลดแบบสรุปผลโครงการวิจัยและแจ้งปิดโครงการวิจัยได้ที่ <https://sp.mahidol.ac.th/ethics-human/form.html> หลังจากได้รับรายงานแล้ว คณะกรรมการฯ จะมีหนังสือตอบรับการแจ้งปิดโครงการมายังท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญจันทร์ ประดับมุข เซอร์เรอร์)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุกกลาง
มหาวิทยาลัยมหิดล

สำเนาเรียน : รองศาสตราจารย์ ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว






ภาคผนวก ข

การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนชุดกลาง (MU-CIRB) (ต่อ)

	COE No. MU-CIRB 2024/068.2105
<p>Mahidol University Central Institutional Review Board (MU-CIRB)</p> <p><i>Certificate of Exemption</i></p>	
<p>Protocol No.: MU-CIRB 2024/187.0305</p> <p>Title of Project: The Study of Well-Being Organization Factors that Affect the Corporate Reputation and Aerobridge Operator's Satisfaction in Airside Operations, Don Meaung International Airport</p>	
<p>The criteria of Exemption: Research involving the use of survey procedures:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recorded information CANNOT readily identify the subject (directly or indirectly/linked) OR - Any disclosure of responses outside of the research would NOT place subject at risk (criminal, civil liability, financial, employability, educational advancement, reputation) 	
<p>Approval Includes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Principal Investigator: Miss Puntiva Piphukdee Affiliation: College of Management, Mahidol University Research Site: Don Meaung International Airport 2) Submission Form Version Date 17 May 2024 3) Protocol Version Date 20 May 2024 4) Self-Administered Questionnaire Participant Information Sheet Version Date 17 May 2024 5) Questionnaire Version Date 3 May 2024 	
<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><i>Date of Approval: 21 May 2024</i></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 ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและสัมภาษณ์

	College of Management Mahidol University	<table border="1"> <tr><td>ทำอากาศยานตอนเมือง</td></tr> <tr><td>ฉบับที่ 12095</td></tr> <tr><td>วันที่ 20 มิ.ย. 67</td></tr> <tr><td>เวลา 8.43</td></tr> </table>	ทำอากาศยานตอนเมือง	ฉบับที่ 12095	วันที่ 20 มิ.ย. 67	เวลา 8.43
ทำอากาศยานตอนเมือง						
ฉบับที่ 12095						
วันที่ 20 มิ.ย. 67						
เวลา 8.43						
ที่ อว 78.32 / 531	<table border="1"> <tr><td>ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน</td></tr> <tr><td>เลขรับ 5375</td></tr> <tr><td>วันที่ 2 / พ.ค. / 67</td></tr> <tr><td>เวลา 09:50 น.</td></tr> </table>	ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน	เลขรับ 5375	วันที่ 2 / พ.ค. / 67	เวลา 09:50 น.	ร.ล.ม.ป.ก. 14541/67
ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน						
เลขรับ 5375						
วันที่ 2 / พ.ค. / 67						
เวลา 09:50 น.						
วันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2567						
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและสัมภาษณ์	<table border="1"> <tr><td>สขบ.สพข.ทตม.</td></tr> <tr><td>เลขรับ 3127</td></tr> <tr><td>วันที่ 9 พ.ค. 67</td></tr> <tr><td>เวลา 15:19</td></tr> </table>		สขบ.สพข.ทตม.	เลขรับ 3127	วันที่ 9 พ.ค. 67	เวลา 15:19
สขบ.สพข.ทตม.						
เลขรับ 3127						
วันที่ 9 พ.ค. 67						
เวลา 15:19						
เรียน ผู้อำนวยการท่าอากาศยานดอนเมือง						
<p>เนื่องด้วย นางสาวพรรณทิวา พิภักดี รหัสประจำตัวนักศึกษา 6550296 นักศึกษาปริญญาโท สาขา ทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความประสงค์จะขอความ อนุเคราะห์ข้อมูลและสัมภาษณ์ ระหว่าง เดือน พฤษภาคม ถึง มิถุนายน 2567 เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไป ประกอบการทำวิจัย ในหัวข้อเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความ พึงพอใจของลูกจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง ซึ่ง เป็นส่วนหนึ่งของวิชาMGMG697 Thematic Paper I : Business Case Development</p>						
<p>ในการนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ จึงใคร่ขอความ อนุเคราะห์จากท่าน ในการให้ข้อมูลแก่นักศึกษาเพื่อไปประกอบการทำวิจัย โดยข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อ ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น</p>						
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง						
ผ.สขบ.ทตม. จักรกมลพรเรื่องชื่อไฟล์	ขอแสดงความนับถือ					
ร.อ. 						
ร.อ. (สขบ.) ปฏิบัติงานแทน ผ.สขบ. 30 มิ.ย. 67	(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรารถนา ปุณณกิติเกษม) รองคณบดีงานวิชาการและสนับสนุนการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล					
นักศึกษาผู้ประสานงาน: นางสาวพรรณทิวา พิภักดี	- ทราบแล้ว - รอก.สพข.ทตม. ผ.ชก.8 สขบ.ทตม.ทราบ - ผ.ชก.8 ทตม. พ.สขบ.ทตม.ทราบ - สขบ.สพข.ทตม.ทราบและถือปฏิบัติต่อไป					
โทร. 084-114-4868	 ผอ.ก.สพข.ทตม. 2 / พ.ค. 67 					
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล College of Management Mahidol University	69 ถนนวิภาวดีรังสิต สามเสนใน พญาไท กรุงเทพมหานคร 10400	69 Vipawadee Rangsit Road Samsennai Phayathai District, Bangkok, Thailand 10400				
www.cmmu.mahidol.ac.th Tel : 662 206 2000 Fax : 662 206 2090						

ภาคผนวก ง

หนังสืออนุญาตให้ใช้ข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการทำการวิจัย



บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
Reports of Thailand Public Company Limited

ที่ ฝปข.ทตม. ๒๙๙ /2567

3 พฤษภาคม 2567

เรื่อง อนุญาตให้ใช้ข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการทำวิจัย

เรียน รองคณบดีงานวิชาการและสนับสนุนการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

อ้างถึง หนังสือ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ อว 78.32/531 ลงวันที่ 29 เมษายน 2567

ตามหนังสือที่อ้างถึง นางสาวพรรณทิวา พิภักดี ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและสัมภาษณ์เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการทำวิจัยในหัวข้อเรื่อง “การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรที่ส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กรและความพึงพอใจของลูกค้าจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง” ตามรายละเอียดที่แนบมาแล้ว นั้น

การนี้ ฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบกำกับดูแล ควบคุม และตรวจสอบการปฏิบัติงานของลูกค้าจ้างขับเคลื่อนสะพานเทียบเครื่องบิน อนุญาตให้ นางสาวพรรณทิวา พิภักดี สามารถนำข้อมูลไปประกอบการทำวิจัยในหัวข้อดังกล่าวได้ โดยจะต้องนำข้อมูลไปใช้ในงานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้นและข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลใดๆ จึ่งเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอดิศศักดิ์ ทูลสูงเนิน)

ผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการเขตการบิน

ท่าอากาศยานดอนเมือง

ท่าอากาศยานดอนเมือง
โทรศัพท์ 0 2535 1328
โทรสาร 0 2535 1699

ภาคผนวก จ
การตรวจสอบโปรแกรม Turnitin

6550296 12DEC24.pdf			
ORIGINALITY REPORT			
24%	20%	3%	11%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	archive.cm.mahidol.ac.th Internet Source		4%
2	Submitted to Chiang Mai University Student Paper		3%
3	Submitted to Mahidol University Student Paper		1%
4	Submitted to Rangsit University Student Paper		1%
5	kb.psu.ac.th Internet Source		1%
6	cuir.car.chula.ac.th Internet Source		1%
7	digital_collect.lib.buu.ac.th Internet Source		1%
8	ithesis-ir.su.ac.th Internet Source		1%
9	Submitted to Thammasat University Student Paper		<1%