



แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากร ในยุคหลัง Covid-19 กรณีศึกษา
บริษัท ABC จำกัด



พิทักษ์ ทองอยู่

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษานุคลากร ในยุคหลัง Covid-19 กรณีศึกษา
บริษัท ABC จำกัด



พิทักษ์ ทองอยู่

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

HAPPINESS AT WORK TO RETAINING EMPLOYEES IN THE POST – COVID-19, CASE
STUDY OF ABC COMPANY LIMITED



PITAK THONGYOO

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM FOR
EXECUTIVE
GRADUATE SCHOOL OF COMMERCE
BURAPHA UNIVERSITY
2021
COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ พัทธ์ชัย ทองอยู่ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ดร.ศิริัญญา วิรุณราช)

..... ประธาน

(ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง)

..... กรรมการ

(ดร.ศิริัญญา วิรุณราช)

..... กรรมการ

(ดร.รชฎ จันทร์น้อย)

..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ระพีพร ศรีจำปา)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

62710028: สาขาวิชา: -; บช.ม. (-)

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, การธำรงรักษาบุคลากรในยุคหลังโควิด-19

พיתักษ์ ทงอยู่: แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากร ในยุคหลัง Covid-19 กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด. (HAPPINESS AT WORK TO RETAINING EMPLOYEES IN THE POST – COVID-19, CASE STUDY OF ABC COMPANY LIMITED) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ศิริธัญญา วิรุณราช ปี พ.ศ. 2564.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท ABC จำกัด หลังยุค Covid-19 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ABC จำกัด หลังยุค Covid-19 3) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากรในยุคหลัง Covid-19 ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด โดยเก็บข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จากพนักงานภายในบริษัท ABC จำกัด ผลิตรึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) จำนวน 370 คน สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารจำนวน 6 คน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์คนไทย จำนวน 2 คน ผู้บริหารระดับสูงคนไทย 3 คน ผู้บริหารระดับสูงคนอินเดีย 1 คน

โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานได้แก่ ปัจจัยด้าน Happy Body/สุขภาพกายดี ปัจจัยด้าน Happy Heart/น้ำใจดี, ปัจจัยด้าน Happy Soul/จิตวิญญาณดี, ปัจจัยด้าน Happy Family/ครอบครัวดี ปัจจัยด้าน Happy Society/สังคมดี , ปัจจัยด้าน Happy Brain/ใฝ่รู้ดี , ปัจจัยด้าน Happy Money/สุขภาพเงินดี ปัจจัยด้าน Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี , ปัจจัยด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตรึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนำมากำหนดนโยบาย โดยกำหนดวัตถุประสงค์ แผนการดำเนินงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน และการวัดผลการดำเนินงาน ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ

62710028: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: HAPPINESS AT WORK, RETAINING EMPLOYEES AFTER COVID-19

PITAK THONGYOO : HAPPINESS AT WORK TO RETAINING EMPLOYEES
IN THE POST – COVID-19, CASE STUDY OF ABC COMPANY LIMITED. ADVISORY
COMMITTEE: SIRINYA WIROONRATH, 2021.

This research objective: 1)To study the level of happiness in the work of ABC Company Limited personnel after the Covid-19. 2)To study of happiness in working to retaining employees in the post-Covid-19, ABC Company of the Eastern Seaboard industrial estates (Rayong) 3)To study the guidelines for creating happiness at work to retention employees in the post-Covid-19, ABC Company the data collected from the questionnaire collection using a sample group employee of the company ABC Ltd a manufacturer of automotive parts in an Eastern Seaboard Industrial Estate (Rayong) 370 employees for quantitative research. and qualitative research with in-depth interviews with 6 executives. Human Resource Department consisted of 2 Thai people, 3 Thai senior executives and 1 Indian senior executive.

The happiness factor at work was the factor of happy body/good health. Happy Heart Factor/Good kindness Factor, Happy Soul Factor/Good Spirit, Happy Family Factor/Good Family Factors Happy Society/Good Society, Factors Happy Brain/ Need knowledge, Factors Happy Money/Good Money Health factors for happy work-life (Happy Plus) / Good work, work-life balance factor It had a statistically significant influence on the maintenance of personnel of ABC Co., Ltd., a manufacturer of automotive parts in the Eastern Seaboard Industrial Estate (Rayong) (Significant at a 0.05 level). by setting objectives action plan Operation procedure and performance measurement together with the data obtained from qualitative research.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความกรุณาของเหล่าคณาจารย์ ดร.ศรัญญา เลิศพุทธรักษ์ และ คณะอาจารย์ประจำ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สอบงานนิพนธ์ที่กรุณาให้ คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอา ใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ทางบริษัท ABC จำกัด ผู้ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบและวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บ รวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และพี่น้อง ๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัย เสมอมา

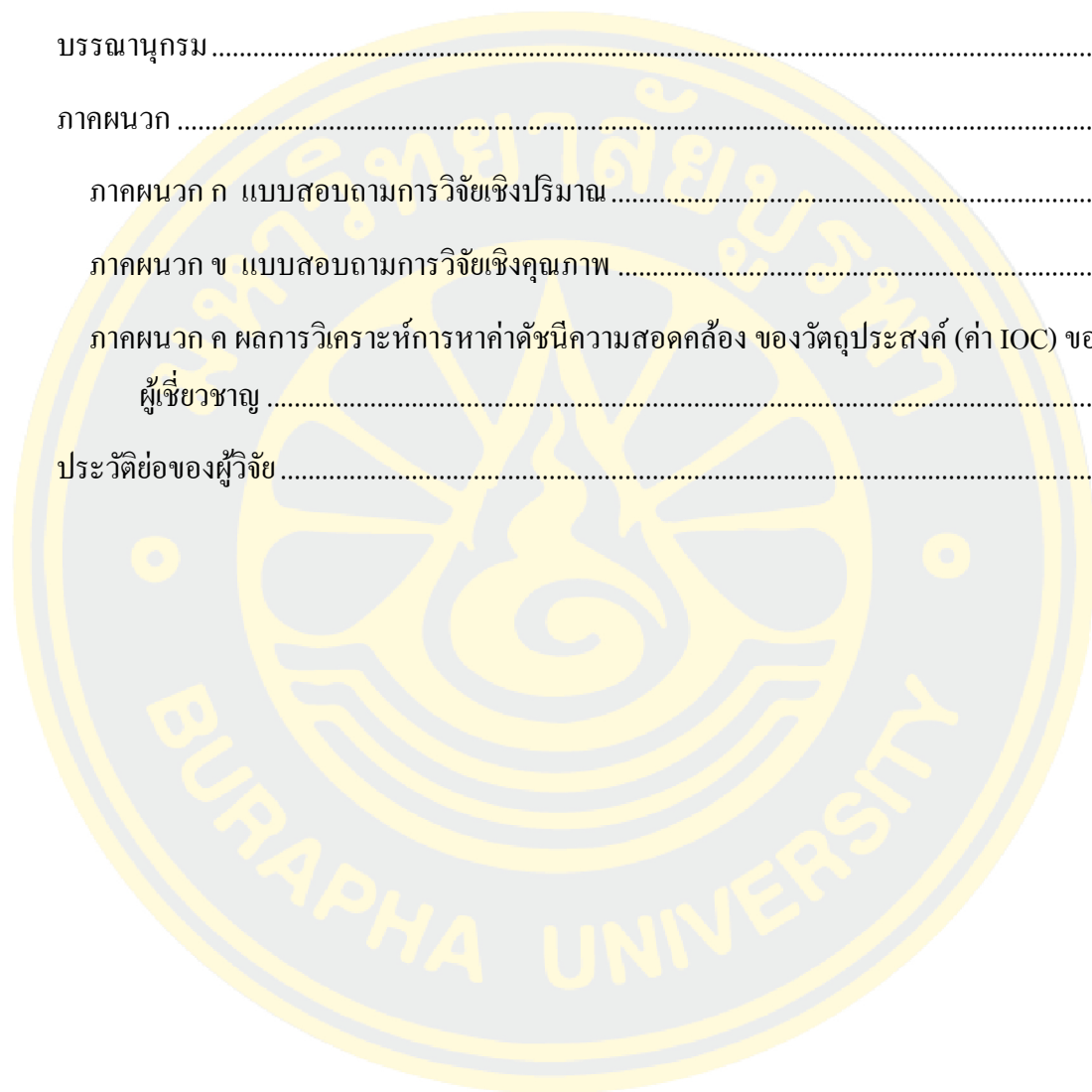
พิทักษ์ ทองอยู่

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	5
ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย.....	6
ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการชำระรักษาบุคลากร	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	16
ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ	16

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	17
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ผลข้อมูล	21
ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	22
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	26
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรบริษัท ABC จำกัด หลังยุค Covid-19	28
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	28
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy Body/สุขภาพกายดี	36
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy Relax /ผ่อนคลายดี	39
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ด้าน Happy Soul จิตวิญญาณดี	47
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy Family ครอบครัวดี	50
ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ด้าน Happy Society /สังคมดี	51
ตอนที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy Brain/ไฟรู้ดี	55
ตอนที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy Money/สุขภาพเงินดี	58
ตอนที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี	61
ตอนที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพัน	73
ตอนที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน	79
ตอนที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการธำรงรักษานุเคราะห์	84
ตอนที่ 14 ผลการทดสอบสมมติฐาน	86
ส่วนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความความสุขในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานในองค์กร	91
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	99
สรุปผลการวิจัย	100

อภิปรายผลการวิจัย.....	105
ข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้.....	107
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป.....	111
บรรณานุกรม.....	112
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณ.....	117
ภาคผนวก ข แบบสอบถามการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	141
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ของวัตถุประสงค์ (ค่า IOC) ของ ผู้เชี่ยวชาญ.....	144
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	174



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 กำหนดค่าน้ำหนักการชำระรักษาพนักงาน.....	19
ตารางที่ 2 การแปลผลความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ	19
ตารางที่ 3 เกณฑ์ที่ใช้สำหรับการแปลผลของความเชื่อมั่น	21
ตารางที่ 4 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับสมมติฐานที่ 1	22
ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลหน่วยงาน/แผนก จำแนกตามเพศ.....	28
ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลหน่วยงาน/แผนก จำแนกตามอายุ.....	28
ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละจังหวัดที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาหรือไม่.....	29
ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละ ปัจจุบันท่านพักอาศัยอยู่ในที่พักอาศัยแบบใด	29
ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านอาศัยอยู่กับใครบ้าง	30
ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละระดับการศึกษาสูงสุด.....	30
ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละ สถานภาพสมรส.....	31
ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านมีบุตรหรือไม่ (รวมลูกบุญธรรม/ลูกคิด/ลูกเลี้ยง)	31
ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละ ขณะนี้ท่านกำลังตั้งครรถ์หรือไม่ (ถามเฉพาะผู้หญิง).....	32
ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละงานที่ท่านทำ เป็นงานลักษณะใด.....	32
ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งใด	33
ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละ สถานภาพการทำงาน	33
ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร ไซ้หรือไม่.....	34
ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละ ระยะเวลาที่ท่านทำงานในบริษัท รวมทั้งหมด.....	34
ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและร้อยละตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ท่านลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง.....	35

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละท่านมีรายได้ต่อเดือนโดยประมาณเดือนเท่าใด	35
ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและร้อยละ โดยปกติท่านรับประทานอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	36
ตารางที่ 22 แสดงจำนวนและร้อยละท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน.....	37
ตารางที่ 23 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้นหรือไม่	37
ตารางที่ 24 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่.....	38
ตารางที่ 25 แสดงจำนวนและร้อยละ โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพของท่านหรือไม่.....	38
ตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละ โดยรวมแล้วท่านรู้สึกได้ว่าการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่.....	39
ตารางที่ 27 แสดงจำนวนและร้อยละ โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ฯลฯ).....	40
ตารางที่ 28 แสดงจำนวนและร้อยละ โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องสถานการณ์ Covid-19) บ้างหรือไม่	40
ตารางที่ 29 แสดงจำนวนและร้อยละ โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านกับสถานการณ์ Covid-19 เป็นไปตามที่คาดหวัง หรือไม่	41
ตารางที่ 30 แสดงจำนวนและร้อยละเมื่อท่านประสบปัญหาในชีวิตในช่วงสถานการณ์ covid-19 โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการปัญหาได้หรือไม่.....	42
ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและร้อยละท่านรู้สึกเอือมอาทร/ห่วงใย ต่อคนรอบข้าง และผู้คนทั่วไป ทั้งที่ เคยผ่านและสู้อุปสรรคต่าง ๆ ที่ผ่านมาและรวมถึงสถานการณ์Covid-19 หรือไม่	43
ตารางที่ 32 แสดงจำนวนและร้อยละท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างและผู้ที่มีความเครียดหรือกลัวโรคระบาด covid-19 ในประเทศไทยหรือไม่	44
ตารางที่ 33 แสดงจำนวนและร้อยละท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่44	
ตารางที่ 34 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ หรือไม่	45

ตารางที่ 35 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่นการปฏิบัติตามตราครุฑรัฐ เอกชน รัฐบาล ในช่วงสถานการณ์ Covid-19 ที่ผ่านมา ท่านปฏิบัติและรับผิดชอบร่วมต่อสังคม หรือไม่.....46

ตารางที่ 36 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านทำนุบำรุงวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทานหรือไม่.....47

ตารางที่ 37 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านปฏิบัติกิจกรรมตามศาสนาเพื่อให้อุทิศใจสงบหรือไม่47

ตารางที่ 38 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้สํานักผิด48

ตารางที่ 39 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านยอมรับและเข้าใจต่อเหตุการณ์ไม่คาดฝันในสถานการณ์ Covid-19.....49

ตารางที่ 40 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่.....50

ตารางที่ 41 แสดงจำนวนและร้อยละ เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่.....51

ตารางที่ 42 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมและมาตรการป้องกันของรัฐบาลช่วง Covid-19 หรือไม่.....52

ตารางที่ 43 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่.....52

ตารางที่ 44 แสดงจำนวนและร้อยละ เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากชุมชน หรือไม่53

ตารางที่ 45 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านรู้สึกว่าสังคมไทยหลังผ่านพ้นวิกฤตโรคระบาด Covid-19 จะดีและมีความสงบขึ้น หรือไม่.....54

ตารางที่ 46 แสดงจำนวนและร้อยละ ทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่54

ตารางที่ 47 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy Brain/ใฝ่รู้ดี ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่.....55

ตารางที่ 48 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy Brain/ใฝ่รู้ดี ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่56

ตารางที่ 49 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy Brain/ใฝ่รู้ดี .ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ.....57

ตารางที่ 50 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy Money/สุขภาพเงินดี การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ หรือไม่58

ตารางที่ 51 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy Money/สุขภาพเงินดี ท่านผ่อนชำระหนี้ ตามกำหนด ทุกครึ่งหรือไม่	58
ตารางที่ 52 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy Money/สุขภาพเงินดี โดยรวมแล้วท่านมีเงินเก็บออม ในแต่ละเดือนหรือไม่	59
ตารางที่ 53 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy Money/สุขภาพเงินดี ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมด ในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายในแต่ละเดือน	60
ตารางที่ 54 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี งานของท่าน มีความ ท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือไม่	61
ตารางที่ 55 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี งานของท่าน มีความ ชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่ หรือไม่.....	62
ตารางที่ 56 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี งานของท่านใน ขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่.....	62
ตารางที่ 57 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี ในการทำงาน ท่าน สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หรือ หัวหน้าหรือไม่.....	63
ตารางที่ 58 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี ท่านได้รับการ ปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พ.ร.บ. ข้าราชการ 2551/พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ 2547/กฎหมายอื่น ๆ จากบริษัทหรือไม่	64
ตารางที่ 59 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี ท่านได้รับการ พิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่..	65
ตารางที่ 60 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี ความถูกต้อง การ จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากบริษัทของท่านเป็นอย่างไร	65
ตารางที่ 61 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี ความตรงเวลา ของ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากบริษัทเป็นอย่างไร	66
ตารางที่ 62 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการ ทำงาน ฯลฯ)	67

ตารางที่ 63 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากบริษัท ทั้งในช่วงโรคระบาดและหลังวิกฤต covid-19 หรือไม่.....	68
ตารางที่ 64 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของบริษัทและมาตรการการป้องกันโรคระบาด Covid-19 หรือไม่.....	68
ตารางที่ 65 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี ท่านพึงพอใจสวัสดิการที่บริษัทจัดให้หรือไม่	69
ตารางที่ 66 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี โดยรวมแล้วที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมหรือไม่.....	70
ตารางที่ 67 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่	70
ตารางที่ 68 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานมากขึ้นหรือไม่หลังจากสถานการณ์โรคระบาด covid-19 กลับมาปกติ	71
ตารางที่ 69 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี โดยรวมแล้วในที่ทำงานของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่.....	72
ตารางที่ 70 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่	72
ตารางที่ 71 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านความผูกพันท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่บริษัทหรือไม่.....	73
ตารางที่ 72 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านความผูกพัน หากมีใครกล่าวถึงบริษัทในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้องบริษัทของท่านหรือไม่.....	74
ตารางที่ 73 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านความผูกพัน ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของบริษัทหรือไม่.....	74
ตารางที่ 74 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านความผูกพัน หากท่านมีโอกาสดูแลศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแล้วท่านจะทำงานต่อ หรือว่าลาออก.....	75
ตารางที่ 75 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านความผูกพัน ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมบริษัท ที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่	76

ตารางที่ 76 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านความผูกพัน ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทของท่านหรือไม่.....	76
ตารางที่ 77 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านความผูกพัน ท่านเป็นคน คิดใหม่/ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับบริษัทหรือไม่.....	77
ตารางที่ 78 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านความผูกพัน ในแต่ละวันท่านทำงานอย่างมีเป้าหมายและสบายใจหลังสถานการณ์ covid-19 กลับมาปกติหรือไม่.....	78
ตารางที่ 79 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน ท่านรู้สึกว่าคุณได้ทำอะไรสักอย่างดีในวันนี้.....	79
ตารางที่ 80 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน ท่านรู้สึกว่าคุณได้ทำอะไรสักอย่างดีในวันนี้.....	79
ตารางที่ 81 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน ท่านรู้สึกว่าคุณได้พักผ่อนโดยเฉลี่ย (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน) วันละกี่ชั่วโมง.....	80
ตารางที่ 82 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน หน่วยงานของท่านมีความยืดหยุ่น ในการทำงานหรือไม่ (เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงานนอกสถานที่ ไม่ต้องเข้างาน/ออกงานตามเวลาที่กำหนด/สามารถเลือกวันหยุดของตัวเองได้ ฯลฯ) และในช่วงสถานการณ์โรคระบาด covid-19.....	81
ตารางที่ 83 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน ท่านทำงานตรงตามวุฒิการศึกษาหรือไม่.....	82
ตารางที่ 84 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน ปัจจุบันความสุขของท่านอยู่ในระดับใด ขอให้ท่าน × ลงบนเส้นด้านล่าง โดยคะแนนจะเรียงจากน้อยไปมาก เริ่มจาก 0 ไม่มีความสุขเลยไปจนถึง 10 หมายถึงมีความสุขที่สุด โดยเฉพาะความสุขของท่านหลังผ่านวิกฤติโรคระบาด covid-19.....	83
ตารางที่ 85 แสดงจำนวนและร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ การชำระรักษาพนักงาน.....	84
ตารางที่ 86 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการชำระรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง).....	87

ตารางที่ 87 ผลการวิเคราะห์แนวทางเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร Happy Workplace.91	
ตารางที่ 88 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความความสุขในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร องค์กรมีนโยบาย และแนวคิด เกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กรอย่างไร ประกอบไปด้วยด้านใดบ้างที่องค์กรให้ความสำคัญ.....92	92
ตารางที่ 89 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความความสุขในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร ท่านคิดว่าควรให้ความสำคัญกับด้านใดมากที่สุด ถ้าจัดลำดับความสำคัญจะจัดได้ อย่างไร.....94	94
ตารางที่ 90 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความความสุขในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร องค์กรได้มีกิจกรรมหรือแนวทางเกี่ยวกับความสุขในการทำงานให้กับพนักงานหรือไม่ ใช้หลักการ และแนวทางใดในการดำเนินการ95	95
ตารางที่ 91 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความความสุขในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กรองค์กรมีแผนงานการดำเนินงานความสุขในการทำงานในองค์กรอย่างไร96	96
ตารางที่ 92 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความความสุขในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร ผลตอบรับจากกิจกรรมที่เคยดำเนินการเป็นอย่างไร ได้รับความร่วมมือ จากพนักงานอย่างไรบ้าง97	97
ตารางที่ 93 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความความสุขในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร ท่านคิดว่าจะวัดผลความสำเร็จอย่างไร ในแต่ละหัวข้อที่องค์กรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร.....98	98
ตารางที่ 94 แผนงานตามผลการวิจัยเชิงปริมาณสำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ABC จำกัด หลังยุค covid-19 แผนงานที่ 1108	108
ตารางที่ 95 แผนงานตามผลการวิจัยเชิงปริมาณสำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ABC จำกัด หลังยุค covid-19 แผนงานที่ 2109	109
ตารางที่ 96 แผนงานตามผลการวิจัยเชิงปริมาณสำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ABC จำกัด หลังยุค covid-19 แผนงานที่ 3109	109
ตารางที่ 97 แผนงานตามผลการวิจัยเชิงปริมาณสำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ABC จำกัด หลังยุค covid-19 แผนงานที่ 3110	110

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....5



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ของโรคระบาด โควิด-19 ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อไปยังองค์กรต่าง ๆ รวมถึงพนักงานภายในองค์กรที่มีคำถามกับบอร์ดผู้บริหารองค์กรเรื่องความมั่นคงของธุรกิจแล้ว บุคลากรเหล่านี้ยังคงมองหาปัจจัยหลัก ๆ ต่อไปนี้ในองค์กรที่พวกเขาทำงานด้วย ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน สวัสดิการ ความเป็นอยู่ต่าง ๆ ขึ้นพื้นฐานของพนักงาน และอนาคตความก้าวหน้าภายในองค์กรยังมีหรือไม่ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยหลักที่พนักงานใช้ประกอบการตัดสินใจอยู่กับองค์กรต่อหรือมองหาโอกาสกับองค์กรใหม่ (Luce, Tewani, & Custer, 2020)

สถานการณ์ไวรัสโควิด-19 เป็นวิกฤตที่กระทบรุนแรงกว่าที่เคยเกิดขึ้นก่อนหน้านี้ เพราะเป็นวิกฤตที่แพร่กระจายส่งผลกระทบต่อไปทั่วโลก ต่างจาก Hamburger Crisis ในปี 2008 ที่มีผลเฉพาะสหรัฐและยุโรป แต่ด้านเอเชียยังคงอยู่ และวิกฤตต้มยำกุ้ง ในปี 1997 ที่กระทบแค่กับไทยและประเทศเอเชีย ไม่ไปถึงยุโรปและสหรัฐ แต่วิกฤตโควิด-19 กระจายรุนแรงไปทั่วโลกกว่า 208 ประเทศที่มีผู้ติดเชื้อ และมากกว่า 144 ประเทศที่มีผู้ติดเชื้อมากกว่าร้อยเคสขึ้นไป กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ประเมินว่าเศรษฐกิจโลกปี 2020 นี้ จะหดตัว -3% รุนแรงที่สุดตั้งแต่วิกฤต Great Depression เมื่อ 90 ปีที่แล้ว สำหรับเศรษฐกิจประเทศไทยเริ่มชะลอตัวตั้งแต่ครั้งหลังของปี พ.ศ. 2562 เนื่องจากภาวะสงครามการค้า เห็นได้จากการปิดโรงงาน สถานการณ์ภัยแล้งที่ส่งผลกระทบต่อเกษตรกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงงบประมาณปี 2563 ที่อนุมัติล่าช้ากว่าปกติ ส่งผลให้งบลงทุนต่าง ๆ ล่าช้าไปด้วย รายได้จากการส่งออกคิดเป็นประมาณ 50% ของ GDP ไทย จากเศรษฐกิจโลกที่ถดถอย SCB EIC คาดการณ์ว่าตัวเลขการส่งออกปี 2563 จะติดลบ -12.9% (SCBTVประเทศไทย, 2563)

จ็อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) ได้เปิดผลสำรวจผู้ประกอบการและคนทำงานผลกระทบการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ครอบคลุมคนทำงานกว่า 1,400 คน และผู้ประกอบการกว่า 400 คน พบว่า กว่า 25% ของคนทำงานได้รับผลกระทบโดยตรง และมีระดับความรุนแรงมีดังนี้ 9% ถูกเลิกจ้าง 16% ถูกหยุดงานแต่ยังคงสถานะถูกจ้าง ส่วนกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด คือ พนักงานอยู่ในกลุ่มเงินเดือนต่ำกว่า 16,000 บาท พนักงานมีลักษณะงานเป็นสัญญาจ้าง พนักงานอายุมากกว่า 45 ปี และพนักงานในองค์กรที่มีพนักงานน้อยกว่า 50 คน นอกจากนี้ยังได้สำรวจ “ดัชนีความสุขในการทำงานของแรงงานไทย” โดยก่อนการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 พบอยู่ที่ 85% และในช่วง

ของการระบาดลดลงเหลือเพียง 59% พร้อมพบว่าดัชนีความไม่มีความสุขเพิ่มขึ้น 3 เท่าเมื่อต้องเปลี่ยนมาทำงานที่บ้าน อีกทั้งผลสำรวจยังพบว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นสัดส่วนที่สูงที่สุดในการสำรวจจากคนทำงานทั้งหมด 6 ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อย่างไรก็ตามการจ้างงานในช่วงครึ่งหลังของปี 2563 ผู้ประกอบการกว่า 88% คาดว่าการจ้างงานจะกลับมา “องค์กรต่าง ๆ ควรเร่งกระตุ้นการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อลดความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน รวมถึงสวัสดิภาพของพนักงาน หลังจากเริ่มกลับเข้าสู่ภาวะฟื้นฟูหลังจากวิกฤติครั้งนี้ ซึ่งคนทำงานจะมองหาองค์กรในมุมที่แตกต่างออกไป โดยองค์กรที่สามารถสร้างจุดแข็งและสร้างความแตกต่างในเชิงผลตอบแทนจะได้เปรียบในการดึงคนที่มีความรู้ความสามารถไปร่วมงาน ทำให้ตลาดแรงงานจะเปลี่ยนจากตลาดที่ขับเคลื่อนโดยผู้ประกอบการเป็นตลาดที่ขับเคลื่อนโดยคนทำงาน” (จีอบส์ คีบี ประเทศไทย, 2563)

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความสุข ของมนุษย์ด้วยการสร้างสมดุลระหว่าง โลกในมิติส่วนตัวมุ่งเน้นความสุขของตนเอง โลกในมิติครอบครัวมุ่ง เน้นความสุขของคนในครอบครัวและ โลกในมิติสังคมมุ่งเน้นความสุขขององค์กรและสังคมทั้งสังคม ภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคลที่เหมาะสมกับบริบท คนทำงานในประเทศไทยที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบความสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุน สันับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพโดยใช้ตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์และกระบวนการวิเคราะห์จาก แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพชีวิตและ ความสุขระดับบุคคลของหลากหลายโครงการวิจัย โดย ในเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล Happinometer นี้และได้เพิ่มการวัดความสุขอีกมิติเป็นมิติที่ 9 คือมิติ Happy Work Life : การงานที่วัดความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กรรวมเป็นความสุข9มิติและมีตัวชี้วัดตามเกณฑ์ Happinometer ดังนี้

สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) ซึ่งเป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน ความสุขสมดุลกับชีวิต (นพ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2560)

การบริหารงานในบริษัทอุตสาหกรรมยานยนต์นั้น นอกจาก จะต้องคำนึงถึงผลได้ผลเสีย กำไรขาดทุน ทั้งการดำเนินงานยังเต็มไปด้วยการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพของสินค้าและบริการ การตลาดการควบคุมต้นทุนการผลิต และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ปัญหาที่ต้องประสบในทุก

องค์กร คือการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งจัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร ทำอย่างไรจะให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นทำงานเต็มที่ เต็มความสามารถ เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพดีที่สุด และสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์กรได้นาน ในปัจจุบันนี้อัตราการลาออกของพนักงานมีค่อนข้างสูง ซึ่งอาจเกิดได้จากหลายสาเหตุ เช่น ปัญหาระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน เงินเดือนและสวัสดิการ เป็นต้น ดังนั้นนอกจากการบริหารงานเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุ เป้าหมายแล้ว การสร้างแรงจูงใจในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเช่นกัน การสร้างการ สนับสนุนจากองค์กรเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีให้กับองค์กรในปัจจุบันนี้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนของเงินเดือนอาจไม่ใช่ปัจจัยแรก ๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการสร้างผลงานที่ดีขึ้น เรื่อย ๆ หรือมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา และ พบว่าพนักงานบางคนปฏิบัติงานโดยขาดความตั้งใจ ไม่ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับการทำงานเท่าที่ควร ขาดความกระตือรือร้น และมีระยะเวลาการทำงานกับบริษัทในระยะสั้นแล้วลาออก แต่ละคนจะรับผิดชอบภาระงานที่แตกต่างกัน จึงมีทักษะและความถนัดที่ต่างกัน ปัญหาคือ เมื่อกระบวนการผลิตชิ้นงานถูกควบคุมด้วยพนักงานคนใดคนหนึ่ง และเมื่อพนักงานคนนั้นลาออกด้วยเหตุ ผลต่าง ๆ จึงส่งผลกระทบต่องานโดยรวม เนื่องจากการสรรหาพนักงานใหม่มาทดแทนซึ่งไม่สามารถหาได้ ในทันที ทำให้งานไม่ต่อเนื่อง ขณะเดียวกันพนักงานที่เหลืออยู่ก็ต้องรับผิดชอบงานต่อ ทำให้มีภาระงานที่ มากขึ้น (Rhoades & Eisenberger, 2002)

ทรัพยากรบุคคล ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่า เป็นปัจจัยหลักสำหรับการผลิต ของอุตสาหกรรม ชิ้นส่วน ยานยนต์ แม้ว่าองค์กร จะใช้อุปกรณ์ หรือเครื่องจักรที่ทันสมัย เพียงใดก็ตาม คนก็ยังเป็น ปัจจัยหลัก ในดำเนินธุรกิจ หากการบริหารจัดการบุคคลไม่ดี ก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ ส่งผลให้พนักงาน มองหาโอกาสในการเปลี่ยนงาน และลาออก และส่งผลกระทบต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรต้องสำรวจและรีบแก้ไขเพื่อ ชำรง รักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร และมีความสามารถรวมถึงความสุขในการทำงาน อันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของตัวพนักงาน และองค์กร ซึ่งเป็นการพัฒนาให้รู้จักที่จะให้เข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุขเพื่อ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือการมุ่งไปสู่สิ่งๆที่เรียกว่าการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง (ประจวบวัน, จิรนนท์, & วรณารด แสงมณี, 2559)

จากผลกระทบของ Covid-19 ส่งผลให้บริบทขององค์กรเปลี่ยนไปเนื่องด้วยได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจไม่ว่าจะเป็นการที่ถูกค้าหยุดและชะลอการสั่งสินค้ารวมถึงผู้รับเหมาไม่สามารถส่งสินค้าได้ตามต้องการจึงส่งผลให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนการทำงานรวมถึงการลดต้นทุน

ในหลาย ๆ ส่วนซึ่งส่งผลโดยตรงต่อพนักงานในเรื่องความมั่นใจในธุรกิจ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากรในยุคหลัง Covid-19 ให้อยู่กับองค์กร โดยจะศึกษากับกลุ่มของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ซึ่งเป็นบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนประเภทขางรถยนต์ส่งออกในประเทศและต่างประเทศทั่วโลก มีฐานการผลิตอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านการธำรงรักษาบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานที่ภายองค์กรให้นานต่อไป

คำถามของการวิจัย

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากรในยุคหลัง Covid-19 กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ควรมีแนวทางอย่างไร

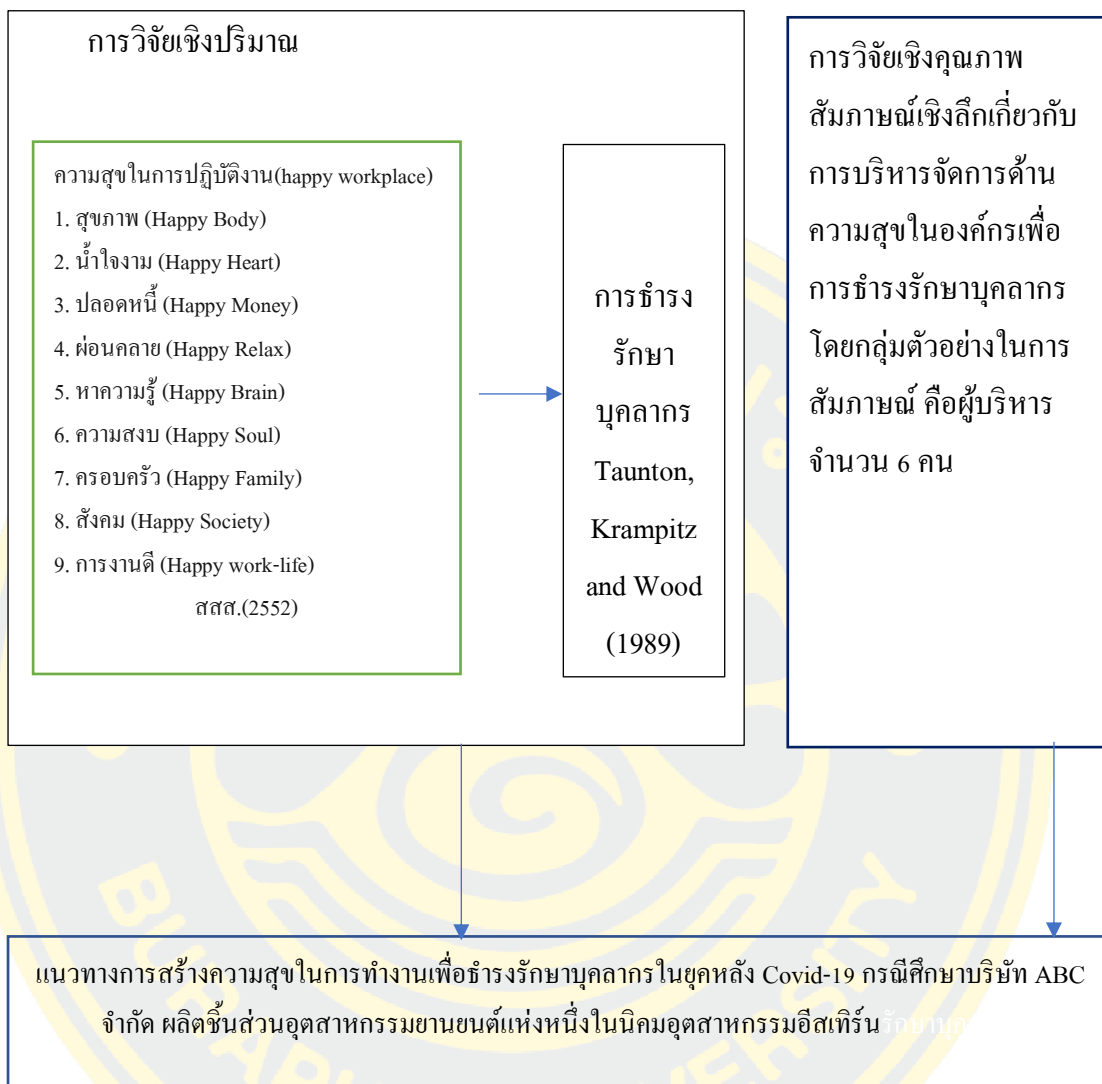
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท ABC จำกัด หลังยุค Covid-19
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ABC จำกัด หลังยุค Covid-19
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากรในยุคหลัง Covid-19 ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารบริษัท ABC มีแนวทางไปเป็นข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการ วิธีการในการปรับปรุงและส่งเสริมทางด้านการเสริมสร้างความสุขของพนักงานในการทำงานต่อองค์กรเพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้มีความต้องการให้มากยิ่งขึ้น
2. ทำให้ทราบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นริชชีบูร์ก (ระยอง)

3. ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)

ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ต้องการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างความสุขของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ซึ่งถือเป็นพื้นที่ทางเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทยในภาคตะวันออกหรือ EEC และเพื่อหาแนวทางในการบริหารจัดการด้านการเสริมสร้างความสุขของพนักงานกับองค์กร โดยมุ่งเน้นทางด้านการบริหารจัดการในด้านความคาดหวังในการทำงานและด้านแรงบันดาลใจในการทำงาน การเก็บแบบสอบถามจะเก็บจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในบริษัทฯ และเสี่ยงสัมภาษณ์สำหรับแนวทางการจัดการของผู้บริหาร

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) จำนวน 570 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ในส่วนของพนักงานฝ่ายสนับสนุนและพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยใช้สูตรการคำนวณของยามาเน่ ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้ตัวอย่างจำนวน 235 คน (Yamane, 1973)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จะเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารจำนวน 6 คน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์คนไทย จำนวน 2 คน ผู้บริหารระดับสูงคนไทย 3 คน ผู้บริหารระดับสูงคนอินเดีย 1 คน (Morse, 1994)

ระยะเวลาในการวิจัย

มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารและแบบสอบถามรวมถึงการประมวลผล โดยใช้เวลาประมาณ 4 เดือน ในช่วงเดือนตุลาคม 2563-มีนาคม พ.ศ. 2564

ขอบเขตพื้นที่ในการเก็บข้อมูล

พื้นที่ศึกษาวิจัยในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

อุตสาหกรรมยานยนต์ หมายถึง อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของยานยนต์ เครื่องยนต์ที่ต้องใช้ แรงงานและเงินจำนวนมาก และใช้เทคโนโลยีระดับสูง ในการผลิต

บุคลากร หมายถึงพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วน อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วน อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อม ในขณะที่ทำงาน ซึ่งเป็นอารมณ์ทางบวกในแต่ละวัน จำแนกความสุขในแต่ละด้าน ดังนี้

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของของ บริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วน อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อม ในขณะที่ทำงาน ซึ่งเป็นอารมณ์ทางบวกในแต่ละวัน จำแนกความสุขในแต่ละด้าน ดังนี้

สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) ปลอดภัย (Happy Money) ผ่อนคลาย (Happy Relax) หาความรู้ (Happy Brain) ความสงบ (Happy Soul) ครอบครัว (Happy Family) สังคม (Happy Society) การงานดี (Happy work-life)

การข้าราชการบุคลากร หมายถึง การข้าราชการทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับ องค์กรอย่างยั่งยืน หมายถึง กลยุทธ์ของการแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อการผูกใจให้บุคลากรมีความ จงรักภักดีต่อ องค์กร และขอมทำงานอยู่อย่างยาวนานกับองค์กรในระยะยาวหรือตลอดไป

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษามีความต้องการที่จะศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ศึกษาได้ประมวลแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่จะนำมาใช้ในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากร
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

ความหมายของความสุข หากกล่าวถึงคำว่า “ความสุข” เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนล้วนมีความพึงปรารถนาและมีความต้องการเพราะความสุขเป็นเรื่องของความรู้สึกและอารมณ์ที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจหรือเกิดความรู้สึกใด ๆ ก็ตามกับมนุษย์ที่รู้สึกความรู้สึกนั้นคือความสุขจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยหลายฉบับพบว่านักวิจัยหลายท่านได้อธิบายความหมายนิยามและที่มาหรือรูปแบบของคำว่าความสุข

สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ความสุขคนทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมี ผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่ พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่าง บ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

ชินกร น้อยคำยาง และภกาดา น้อยคำยาง (2555) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการ ทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึง พอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าจะงานที่ตนทำนั้นมี ความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในที่ทำงาน

สุภัทรา เผือกโสภา (2556) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของ บุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนทำในทางบวก รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการ ทำงาน ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือที่ดีจากคนทั่วไป มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในขณะที่ทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

องค์ประกอบความสุขในการทำงาน

สิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย ดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง ได้รับความเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งการงาน ที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเพศชายมีความต้องการเรื่องนี้นั้นมากกว่าเพศหญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกาย สภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้น ๆ รวมถึง ชื่อเสียงของสถานที่ทำงานนั้นด้วย
4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชน จะให้ความสำคัญในเรื่องค่าจ้างมากกว่า ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ
5. ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิด ความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจต่องานได้ ซึ่งสาเหตุหนึ่งในการย้ายงาน หรือลาออกจากงานอาจมาจากการนิเทศงานไม่ดี
7. ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของ แสงเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ในด้านนี้ผู้หญิงจะให้ความสำคัญ มากกว่าผู้ชาย

9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจาก ค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่าง ๆ

10. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ ทำงาน สะอาด วัสดุ อุปกรณ์ปลอดภัย ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มที่เต็ม ประสิทธิภาพ

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้

12. การยอมรับนับถือ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงใจต่อกัน

13. การสื่อสาร รวดเร็วทันเหตุการณ์

14. การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้ โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่าง ๆ

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้กล่าวว่า สำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.)ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยประกอบด้วยความสุข 8 ประการและก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติคือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือความสุขของคน สุขของครอบครัว และ สุขของสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงาน มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้องค์การเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรกระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น

1. สุขภาพกาย (Happy Body) สุขจากการมีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกาย และใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้จักใช้ชีวิตเป็น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

2. ใจงาม (Happy Heart) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์การเป็น สิ่งสำคัญ เชื่อว่าไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้ เราต้องรู้จักการแบ่งปันและต้องรู้ดีกว่าเมื่อคิดถึง คนอื่นก็มีความสุขใจเกิดขึ้น

3. ผ่อนคลาย (Happy Relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนิน ชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน หรือการใช้ชีวิตต้องรู้จักปล่อยวาง ต้องมีคำว่าหยุดเพื่อจะมีสติแล้วคิด เดินต่อไป

4. พัฒนาสมอง (Happy Brain) สุขจากการได้เรียนรู้พัฒนาสมองตัวเอง จากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และความก้าวหน้าในการทำงาน คนเราเรียนเพื่อรู้มี ปัญญา

ก้าวหน้าในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ อนาคตก้าวหน้า เงินทอง เกียรติยศ ชื่อเสียงความต้องการ ต่าง ๆ ของมนุษย์จนเกิดจากการเรียนรู้พัฒนาตนเอง

5. ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมในการ ดำเนินชีวิต ความสุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ จริยธรรม ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญของ มนุษย์ทุกคนที่องค์การต้องสร้าง

6. ปลอดภัย (Happy Money) มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ ถ้าเชื่อว่าหาก ความสุขด้วยเงินไม่มีวันพอ เงินสำคัญแต่ไม่ใช่ที่สุด เพราะบางครั้งเงินไม่สามารถตอบสนอง ความสุขให้คนได้จริง ๆ แล้วสุขไม่ได้อยู่ที่ไหนอยู่ที่รู้จักพอ

7. สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) ครอบครัวที่เข้มแข็ง ย่อมเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ความสุขที่ให้กับคนในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นพ่อเป็นแม่ ญาติผู้ใหญ่ บุตร ภรรยา หรือหลาน คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้ครอบครัว

8. ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy Society) สังคมดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชน คนทำงาน ที่พักอาศัย และภายหลังต่อมาได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 มิติ โดยมีมิติที่

9 คือ การงานที่ดี (Happy Work-life) ซึ่งเป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกละและประสบการณ์ของคนทำงานกับ องค์กร จากแนวคิดของความสุขจากนักวิชาการที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยสนใจแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อใช้วัดระดับความสุขของบุคลากร ใน 9 มิติ ประกอบด้วย ความสุขทางกาย น้ำใจงาม ผ่อนคลาย พัฒนาสมอง ศาสนาและศีลธรรม ปลอดภัย สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี ความสุขที่เกิดจากสังคม และการงานที่ดี เนื่องจากเห็นว่ามีเหมาะสมกับบริบทของคนในสังคมไทย และมีความใกล้เคียงกับชีวิตและ ความเป็นอยู่ของคนทำงานมากที่สุด

ประโยชน์ของความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความสุขในการทำงานนั้นส่งผลต่อ Happy Workplace กล่าวคือการทำงานในองค์กรอย่างมีความสุขซึ่งจะส่งผลดีและประโยชน์ต่อองค์กรเพราะการที่องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้้องค์การ มีความพร้อมต่อการ

เปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน พบว่าก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อพนักงานภายในองค์กรดังนี้

1. พนักงานได้รับการดูแล อย่างน้อยตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

2. พนักงานมีความเครียดน้อยลง
 3. ลดการลาออกของพนักงาน
 4. ลดการขาดงานของพนักงาน
 5. ลดการป่วยของพนักงาน
 6. ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ
 7. พนักงานมีความรู้ด้านสุขภาพ (โควิด-19) มีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจดีขึ้น
 8. พนักงานมีคุณธรรม
 9. พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน
 10. พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร
- ทั้งนี้การที่องค์กรเป็นองค์กรที่เป็น Happy Workplace หรือองค์กรแห่งความสุข ที่พนักงานทุกคนทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งไม่ได้ส่งผลดีหรือผลประโยชน์ต่อพนักงานแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังส่งผลประโยชน์ต่อองค์กรด้วย ดังนี้

1. ลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาลและด้านประกันสุขภาพ
2. ลดความเลื่อมล้ำในองค์กร
3. พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร
4. มีบรรยากาศการทำงานที่ดี
5. ลดอัตราการขาดงาน
6. ลดอัตราการลาออกของพนักงาน
7. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร (Employee engagement)
8. พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (Turnover)
9. องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี
10. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

สรุปได้ว่าการที่พนักงานมีความสุขในการทำงาน เป็นภาวะที่ดีต่อการ ทำงานของพนักงานคนนั้น ๆ ซึ่งไม่ได้เป็นผลดีต่อบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ยังส่งผลดีต่อองค์กรที่พนักงาน ได้ทำงานอยู่ ก็ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมากมายและก่อให้เกิดภาวะที่ชื่อว่า Happy Workplace หรือองค์กรแห่งความสุข

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากร

ความหมายของการธำรงรักษาพนักงาน การธำรงรักษาพนักงาน (Job Retention) หมายถึง การตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของ พนักงาน โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกไปจน

เกษียณอายุ ทั้งนี้อาจหมายรวมไปถึงการที่ บุคคลหนึ่ง ๆ เข้าสู่อาชีพใดอาชีพหนึ่งด้วยความสมัครใจ และไม่คิดที่จะเปลี่ยนอาชีพ (วรรณิ วิริยะกังสานนท์, 2556) มีความยึดมั่นต่อองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ โดยถือเป็นหน้าที่ ของทุกฝ่ายในองค์กรที่จะร่วมมือกันเพื่อหาแนวทางที่จะรักษา คึงคูด และแนวทางการธำรงรักษา พนักงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ขึ้นในองค์กร (ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย, 2557, หน้า 20) โดยต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ก่อให้เกิดความจงรักภักดี ยึดมั่นผูกพันอย่างยั่งยืน (วรรณิ วิริยะกังสานนท์, 2556)

โดย ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้เสริมถึงแนวทางการธำรงรักษาพนักงานไว้ว่า พนักงานในองค์กรควรมีการปฏิบัติงานที่ไม่จำเจอยู่กับงานนั้น ๆ ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ มีแนวทางที่จะพัฒนาให้ก้าวหน้า ทำให้เห็นถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองต่อสิ่งเหล่านี้ได้ ก็จะทำให้บุคคลเกิดความรักความผูกพันกับงาน และ องค์กร ผู้บริหารต้องเอาใจใส่บุคลากรอยู่เสมอเพื่อการได้มาซึ่งผลงานและบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ

Taunton, Krampitz and Wood (1989, pp. 14-19) ได้อธิบายถึงรูปแบบทฤษฎีของ ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาในองค์กร (Theory Model of Retention) ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee Characteristics) หมายถึง โอกาสที่จะได้ทำงานที่อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน วุฒิการศึกษา และภาระครอบครัว
- 2) ปัจจัยด้านภาระงาน (Task Requirement) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ การมีส่วนร่วมในการ ตัดต่อสื่อสาร
- 3) ปัจจัยด้านองค์กร (Organization Characteristics) หมายถึง ค่าตอบแทน ความ ยุติธรรม ความเสมอภาค ความก้าวหน้าในการได้เลื่อนตำแหน่ง
- 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager Characteristics) หมายถึง แรงจูงใจในการบริหาร อำนาจ อิทธิพล แบบของภาวะผู้นำ

ในการนี้ พนักงานในองค์กรควรมีการปฏิบัติงานที่ไม่ จำเจอยู่กับงานนั้น ๆ ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ มีแนวทางที่จะพัฒนาให้ก้าวหน้า ทำให้ พนักงานเห็นถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งหาก องค์กร ท าได้จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิติพัฒน์ คามาพงษ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากร สสส. โดยนำเครื่องมือ Happinometer มาใช้ในการวัดความสุขของคนทำงาน และเพื่อ ระบุปัจจัยความสุขและความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สสส. ซึ่ง ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) อ้างอิงจากเครื่องมือสำรวจความสุขด้วยตัวเอง (Happinometer) ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร 150 คน โดยสถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาจากค่าความถี่พบว่าความพึงพอใจต่อองค์กร ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของความพึงพอใจต่อองค์กร สำหรับด้านคุณภาพชีวิตและความสุขใน ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรในด้านเพศ การจบการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิด องค์กรแห่งความสุข ยกเว้นอายุ ตำแหน่งงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะ บุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ยัง พบว่าระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Family, Happy Society, และ Happy Work life มี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โชติธัช มีเพียร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลในการ ทำงานของพนักงาน บริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 300 คน ผลการศึกษพบว่า สภาพแวดล้อมของ องค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ พบว่าสภาพแวดล้อมขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานเป็นอันดับรองลงมาจากปัจจัยด้านพฤติกรรม องค์กรระดับกลุ่ม ด้านสภาพแวดล้อมภายใน สภาพแวดล้อมขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป และด้าน สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรง ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูรคอร์ ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

รัชดา เหมปฐวี (2559) “ความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของ กรม วิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี,” (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต, สาขาวิชา บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)ความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรจากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากร ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานใน

องค์กร และ รายได้ต่อเดือน มีระดับ ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข และ ระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่าง กัน ยกเว้นปัจจัยด้านเพศที่ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อ องค์กรที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์กรแห่ง ความสุขทั้ง 9 มิติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุภัทรา เตือกโสภา (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขใน การทำงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถาม ปัจจัยด้าน ลักษณะงานตามแนวคิดของแฮกแมนและ โอลด์แฮม และแบบสอบถามความสุขในการ ทำงาน โดย ใช้แบบสอบถามสำรวจความสุขด้วยตนเองของ HAPPINOMETER ความสุขวัดเองก็ได้ จาก การศึกษาพบว่า คุณลักษณะของอาจารย์และเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดย คุณลักษณะ งานที่อยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความมี อิสระในการตัดสินใจในงาน และด้านผลสะท้อนของงาน ส่วนคุณลักษณะด้านความ หลากหลาย ของทักษะ อยู่ในระดับเฉย ๆ และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานพบว่า อาจารย์ และเจ้าหน้าที่มี ความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ระดับมีความสุข ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money) และด้านการทำงานดี (Happy Work-life Happy Heart)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ครั้งนี้เป็น การวิจัยแบบผสมผสาน(Mixed research) ประกอบไปด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative research) โดยการสำรวจ (Survey research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม(Questionnaires) และส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative research) ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-depth interview)

ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ของพนักงานบริษัทABCจำกัดผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) จำนวน 570 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ของ พนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) โดยใช้สูตรการคำนวณของยามานะ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

โดยที่ n = จำนวนของขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่า (เท่ากับ 0.05)

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ = 0.05

แทนค่าสูตรได้ ดังนี้

$$n = \frac{570}{1 + 570(0.05^2)}$$

$n = 235$

ผลการคำนวณจะได้ค่า $n = 235$ คน ซึ่งหมายถึงกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้จะต้องมี 235 คน

การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบบังเอิญอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยจับฉลากรายชื่อพนักงานจากนั้นจึงแจกแบบสอบถามให้กับของ พนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) จำนวน 235 คน

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างของงานวิจัยจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยเรียงลำดับเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยจำแนกเป็นพนักงาน 17 แผนก

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปทำการเก็บข้อมูลในแต่ละแผนกที่ได้ทำการสุ่มตัวอย่างไว้จำนวน 235 ชุด

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการ ศึกษาวิจัยรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การศึกษาในครั้งนี้จึงใช้เครื่องมือในการศึกษาแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของ แบบสอบถาม ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลจากทฤษฎี แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทABCจำกัดผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) เพื่อนำมาสร้างกรอบ แนวคิดในการศึกษาวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้และเพื่อเป็นแนวทางของการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2. การสร้างแบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทABCจำกัดผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)ตามกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบ สำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ความสุขวัด

เองได้ของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ(2555) โดยสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

แบบสอบถามความสุขในการทำงาน การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ การวัดความสุข “HAPPINOMETER” ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งประกอบด้วยมิติความสุข 9 มิติ เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด เป็นคำถามปลายปิดจำนวน 53 ข้อ โดยข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามทางบวกทั้งหมด แบ่งเป็นมิติ ต่าง ๆ ดังนี้

1. สุขภาพดี จำนวน 5 ข้อ
2. ผ่อนคลายดี จำนวน 5 ข้อ
3. น้ำใจดี จำนวน 5 ข้อ
4. จิตวิญญาณดี จำนวน 5 ข้อ
5. ครอบครัวดี จำนวน 1 ข้อ
6. สังคมดี จำนวน 6 ข้อ
7. ใฝ่รู้ดี จำนวน 3 ข้อ
8. สุขภาพเงินดี จำนวน 4 ข้อ
9. การงานดี จำนวน 17 ข้อ

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้ตามเกณฑ์ HAPPINOMETER เป็นดัชนีในการแบ่งระดับความสุข ดังนี้คะแนนเฉลี่ย 0.00-24.99 หมายถึง ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 25.00-49.99 หมายถึง ไม่มีความสุข

คะแนนเฉลี่ย 50.00-74.99 หมายถึง มีความสุข

คะแนนเฉลี่ย 75.00-100.00 หมายถึง มีความสุขอย่างยิ่ง

แบบสอบถามเกี่ยวกับ การชำระรักษาพนักงานของบริษัทABCจำกัด ด้านการรักษาพนักงานให้คงอยู่ ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้ผู้วิจัย ได้พัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อ การชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ (2554) ที่ได้ตรวจสอบ เครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว โดยจำแนกเป็น 5 ข้อ

ประเภทที่มีคำตอบให้เลือกในลักษณะของแบบมาตราส่วนประมาณค่าหรือ ความคิดเห็น ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมมากที่สุดสำหรับการศึกษา (ชานินทร์, 2550 หน้า 76) โดยข้อคำถามที่เป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จะกำหนดค่าน้ำหนัก ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

ตารางที่ 1 กำหนดค่าน้ำหนักการชำระรักษาพนักงาน

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
เห็นด้วยในระดับมากที่สุด	5
เห็นด้วยในระดับมาก	4
เห็นด้วยในระดับปานกลาง	3
เห็นด้วยในระดับน้อย	2
เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด	1

สำหรับการหาค่าเฉลี่ยเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ระดับการชำระรักษาพนักงานของ บริษัท ABC จำกัด โดยใช้มาตราลิกิธ (Likert Scale) ได้แบ่งระดับความสำคัญของการชำระรักษาพนักงานของ บริษัท ABC จำกัด ออกเป็น 5 ระดับจากนั้นคำนวณช่วงระดับคะแนนในแต่ละระดับดังต่อไปนี้ การแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ ใช้ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยมีเกณฑ์คะแนนตามวิธีการคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นมี ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตรความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ตารางที่ 2 การแปลผลความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ

ระดับค่าเฉลี่ย	การแปลค่า
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

การวางแผนดำเนินงาน

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้วางแผนในการดำเนินงาน ด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้

การสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นที่ 1 ทำการศึกษา ค้นคว้า ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความสุขในการทำงาน

ขั้นที่ 2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษามา เพื่อกำหนดเป็น โครงสร้างและ ขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัย เพื่อให้ตรงกับกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดไว้

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาในการศึกษาค้นคว้า อีสรตรวจสอบและขอคำแนะนำ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR) ด้านการวัดผลและประเมิน และภายในหน่วยงาน ของพนักงานบริษัทABCจำกัดผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำมาหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้พิจารณา

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามมาทดลอง (Try Out) กับกลุ่มประชากรคงเหลือจากใช้ สูตรในการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane,1973) จำนวน 235 คน

ขั้นที่ 6 นำผลสำรวจจากการทดลองแบบสอบถามมาใช้โปรแกรม SPSS มา คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผ่านการใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

ความเชื่อถือได้ของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทดสอบคุณภาพของเครื่องมือคือการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการนำ แบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) โดยนำไปใช้กับพนักงานABCจำกัด ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 30 คน และนำข้อมูลที่ได้จาก แบบสอบถาม มาหาคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยการหาค่าของความเชื่อมั่นซึ่งถือเป็นความน่าเชื่อถือได้ ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ซึ่งเป็นค่าความ เชื่อมั่นตามวิธีการครอนบาค (Cronbach,1990)

ตารางที่ 3 เกณฑ์ที่ใช้สำหรับการแปลผลของความเชื่อมั่น

ค่าของ Cronbach's Alpha	แสดงการแปลผลของความเชื่อมั่น
0.00 – 0.20	หมายถึงการมีความเชื่อมั่นต่ำมาก/ไม่มีเลย
0.21 – 0.40	หมายถึงการมีความเชื่อมั่นต่ำ
0.41 – 0.70	หมายถึงการมีความเชื่อมั่นปานกลาง
0.71 – 1.00	หมายถึงการมีความเชื่อมั่นสูง

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองด้วยโปรแกรม statistical package for the social sciences (spss) ได้หาค่า Cronbach's Alpha = 0.976 ซึ่งแปลผลความเชื่อมั่นเท่ากับ “ความเชื่อมั่นสูง”

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ผลข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้แล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การเก็บข้อมูลเรียบร้อย ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปประมวลผล
2. จัดทำการลงรหัส แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาค่าสถิติกับเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2.1 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประมวลผลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หรือการหาค่าสถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่

- 2.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2.1.2 ค่าความถี่ (frequency)
- 2.1.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
- 2.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้วิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)

ตารางที่ 4 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับสมมติฐานที่ 1

ตัวแปรอิสระ	วิธีการทางสถิติที่ใช้
ปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด	Multiple Regression

ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การกำหนดผู้ให้สัมภาษณ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษาครั้งนี้ ทั้งหมดจำนวน 6 คน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์คนไทย จำนวน 2 คน ผู้บริหารระดับสูงคนไทย 3 คน ผู้บริหารระดับสูงคนอินเดีย 1 คน หรือสัมภาษณ์จนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัวซึ่ง (Morse, 1994) ได้ระบุว่าในการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มที่มีคุณลักษณะผู้ให้สัมภาษณ์เดียวกันต้องสัมภาษณ์อย่างน้อย 6 คน ข้อมูลถึงจะอิ่มตัว

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งวิธีในการเข้าถึงข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลด้านเอกสาร (Review data) และข้อมูลภาคสนาม (Field data)

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review data)

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ขึ้นมาจากเอกสารงานวิจัย เพื่อเป็นการกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากเอกสารบทความหนังสืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทั่วไป เพื่อเป็นการกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของงานวิจัย และสร้างเครื่องมือวิจัยให้มีความชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field data)

2.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept interview)

แบบตัวต่อตัวระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ เพื่อเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ถูกสัมภาษณ์ เกี่ยวกับปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมความสุขของพนักงานของ บริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ให้มากยิ่งขึ้นในการทำงานกับองค์กรในฐานะที่ผู้ถูกสัมภาษณ์เป็นหัวหน้างานที่ใกล้ชิดและผูกพันกับพนักงานของตนเอง โดยตรงรวมถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ซึ่งหน้าที่หลักคือการจัดการและบริหารพนักงานเหล่านั้นให้ทำงานอย่างมีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งผู้วิจัยจะกำหนด

คำถามออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ให้มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับเรื่องที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ โดยก่อนเริ่มทำการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะมีการขออนุญาตสำหรับการจดบันทึกและการบันทึกเสียง ด้วยการกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ และระหว่างการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะมีปฏิสัมพันธ์แบบต่อหน้ากับผู้ถูกสัมภาษณ์อย่างเป็นกันเอง ไม่อึดอัด เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 60 นาที ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยและจะทำการสัมภาษณ์จนกว่าจะไม่พบข้อสงสัยหรือไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้น ที่เรียกว่าข้อมูลอิ่มตัว (Data saturation) จึงหยุดการสัมภาษณ์

2.3 ผู้วิจัยจะใช้การจดบันทึก โดยสรุปสั้น ๆ เฉพาะประเด็นที่สำคัญและการบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์ และเมื่อจบการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการบันทึกข้อมูลอื่น ๆ ทันทันที เช่น ลักษณะท่าทาง น้ำเสียง ความคิด ความรู้สึกของผู้ถูกสัมภาษณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้วิจัยขณะรวบรวมข้อมูลตามความเป็นจริงโดยไม่มีการตีความ

2.4 ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ถูกบันทึกมาทำการถอดเทปพรายวัน จากนั้นจึงตรวจสอบข้อมูลที่ไม่ชัดเจนหรือไม่ครบถ้วน เพื่อนำไปศึกษาเพิ่มเติมในการสัมภาษณ์ครั้งต่อไป และทำการถอดเทปแบบคำต่อคำ ประโยคต่อประโยค แล้วตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งด้วยการฟังเทปบันทึกเสียงซ้ำ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีความสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยเรื่องความสุขของพนักงานบริษัท ABC จำกัดผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด(ระยอง) โดยมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมความสุขของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยมีการเตรียมความพร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และการมีจรรยาบรรณในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งได้ขอคำแนะนำและคำปรึกษาจากที่ปรึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในระเบียบวิธีการวิจัย นำไปสู่การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ที่เป็นไปอย่างมีความครอบคลุมและมีความถูกต้องของด้านเนื้อหาหรือประเด็นที่ต้องการจะศึกษา

3. ผู้วิจัยมีการสร้างคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยคำถาม จะมีลักษณะแบบปลายเปิด ผู้ให้สัมภาษณ์จึงสามารถนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่และสมบูรณ์มากที่สุด เพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มีความครอบคลุมขอบเขตและวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยแบบสอบถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างมีแนวคำถามตามที่กำหนด

4. ผู้วิจัยนำคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้สัมภาษณ์

ความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จากนั้นจึงทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trustworthiness) ดังนี้

1. ผู้สัมภาษณ์มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ถูกสัมภาษณ์ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจในตัวผู้วิจัย อันจะมีผลต่อความถูกต้องและความเป็นจริงของข้อมูล
2. ผู้วิจัยมีการยืนยันความถูกต้องของข้อมูล (Member checking) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ด้วยการจดบันทึกอย่างละเอียด นำกลับไปให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ยืนยันความถูกต้องของข้อมูล ว่ามีความถูกต้องและเป็นจริง ตรงกับความรู้สึกของผู้ถูกสัมภาษณ์หรือไม่
3. ผู้วิจัยมีการตรวจสอบความไว้วางใจได้ของข้อมูล (Dependability) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปตรวจสอบกับอาจารย์ที่ปรึกษางานวิทยานิพนธ์ เพื่อยืนยันความถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้า
4. ผู้วิจัยมีการใช้ความสามารถในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ (Transferability) โดยการเขียนระเบียบวิธีการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และบริบทที่ต้องการศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือของการวิจัย ในการที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในบริบทที่ใกล้เคียงกัน
5. ผู้วิจัยมีการยืนยันผลการวิจัย (Conformability) โดยผู้วิจัยจะเก็บเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรวิจัยไว้เป็นอย่างดีพร้อมสำหรับการตรวจสอบ (Audit trial) เพื่อเป็นการยืนยันว่าข้อมูลที่ได้อาจไม่มีความลำเอียงหรือเกิดจากการคิดขึ้นของผู้วิจัย

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอน (Colaizzi, 1978) ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการถอดความกับเครื่องบันทึกเสียงและการบันทึกภาคสนามมาพิจารณาหลายครั้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของข้อมูลที่ได้อ่านและพิจารณาประเด็นที่สำคัญ
2. นำข้อมูลที่ได้อ่านพิจารณาอีกครั้งอย่างละเอียด จากนั้นจึงทำการตีความพร้อมกับทำการจับใจความสำคัญของข้อความหรือประโยคที่สำคัญและเกี่ยวข้องออกมา
3. นำข้อมูลที่เป็นข้อความหรือประโยคที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงมาไว้กลุ่มเดียวกัน เพื่อสร้างหัวข้อสรุป และกลุ่มหัวข้อสรุปแนวคิดในตัวข้อมูล โดยมีรหัสข้อมูลกำกับทุกข้อความหรือทุกประโยค จากนั้นจึงตั้งคำสำคัญ ซึ่งจะจัดเป็นกลุ่มใหญ่ (Themes) และกลุ่มย่อย (Sub-theme) ที่อยู่ภายใต้ความหมายของกลุ่มใหญ่

4. อธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างละเอียดครบถ้วน โดยเขียนให้มีความต่อเนื่องและกลมกลืนกันระหว่างข้อความหรือประโยคของความหมายและหัวข้อต่าง ๆ ซึ่งในขั้นตอนนี้ต้องพยายามตัดข้อมูลหรือหัวข้อที่ไม่จำเป็นออก

5. ยกตัวอย่างคำพูดประกอบคำหลักสำคัญที่ได้ เพื่อแสดงความชัดเจนของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

6. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยนำข้อสรุปที่ได้ไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบถึงความเป็นจริงและความถูกต้อง เพื่อให้ได้ข้อสรุปสุดท้ายที่สมบูรณ์และเป็นข้อค้นพบที่ได้จากผู้ให้ข้อมูล



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท ABC จำกัด หลังยุค Covid-19 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ABC จำกัด หลังยุค Covid-19 3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากรในยุคหลัง Covid-19 ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) โดยเก็บข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานภายในบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) จำนวน 370 คน สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารจำนวน 6 คน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์คนไทย จำนวน 2 คน ผู้บริหารระดับสูงคนไทย 3 คน ผู้บริหารระดับสูงคนอินเดีย 1 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ABC จำกัด หลังยุค Covid-19

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy Body/สุขภาพกายดี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy Relax/ผ่อนคลายดี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy Heart/น้ำใจดี

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy Soul/จิตวิญญาณดี

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy Family/ครอบครัวดี

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy Society/สังคมดี

ตอนที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy Brain/ใฝ่รู้ดี

ตอนที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy Money/สุขภาพเงินดี

ตอนที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy work-life (Happy Plus)/การทำงานดี

ตอนที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพัน

ตอนที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน

ตอนที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการชำระรักษาบุคลากร

ตอนที่ 14 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความความสุขในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความสะดวกในการนำเสนอ การแปลความหมาย และความเข้าใจตรงกันของการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

n	หมายถึง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)
$S.D.$	หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adjust R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์เมื่อปรับแล้ว
B	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
Sig.	หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติที่โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์คำนวณ
*	หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ณ ระดับความเชื่อมั่น 95%
**	หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ณ ระดับความเชื่อมั่น 99%
H_0	หมายถึง สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H_1	หมายถึง สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
\hat{Y}	หมายถึง ค่าความคาดคะเนของตัวแปรตาม

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ABC จำกัด หลังยุค Covid-19

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลหน่วยงาน/แผนก จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศชาย	205	55.40
เพศหญิง	165	44.60
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 5 ผลการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 205 คน เป็นร้อยละ 55.40 และเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลหน่วยงาน/แผนก จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
20 - 29 ปี	32	8.65
30 - 39 ปี	160	43.24
40 - 49 ปี	131	35.41
50 - 59 ปี	41	11.08
60 ปี ขึ้นไป	6	1.62
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 6 ผลการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามจะอยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 160 คน เป็นร้อยละ 43.24 รองลงมา คือ อายุ 40-49 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 35.41 อายุ 50 - 59 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.08 อายุ 20 - 29 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.65 และ ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละจังหวัดที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาหรือไม่

จังหวัดที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับ ภูมิลำเนาหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ใช่	40	10.81
ไม่ใช่	330	89.19
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 7 ผลการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม จังหวัดที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบัน ไม่ใช่ภูมิลำเนา จำนวน 330 คน เป็นร้อยละ 89.19 และใช้ภูมิลำเนา จำนวน 40 คน เป็นร้อยละ 10.81

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละ ปัจจุบันท่านพักอาศัยอยู่ในที่พักอาศัยแบบใด

ปัจจุบันท่านพักอาศัยอยู่ในที่พักอาศัยแบบใด	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
บ้านที่ท่านเป็นเจ้าของ	101	26.93
บ้านผ่อน	71	18.93
บ้านเช่า/ห้องเช่า	103	27.47
บ้าน/ห้อง ไม่เสียค่าเช่า	50	13.33
คอนโด/อพาร์ทเมนท์ที่ท่านเป็นเจ้าของ	1	0.27
คอนโด/ อพาร์ทเมนท์ เช่า	5	1.33
คอนโด/อพาร์ทเมนท์ไม่เสียค่าใช้จ่าย	27	7.21
อื่น ๆ	12	4.53
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 8 ผลการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม พักอาศัยอยู่ในที่พัก บ้านเช่า/ห้องเช่า จำนวน 103 คน เป็นร้อยละ 27.47 รองลงมา บ้านที่ท่านเป็นเจ้าของ จำนวน 101 คน เป็นร้อยละ 26.93 บ้านผ่อนจำนวน 71 คน เป็นร้อยละ 18.93 บ้าน/ห้อง ไม่เสียค่าเช่า จำนวน 50 คน เป็นร้อยละ 13.33 คอนโด/อพาร์ทเมนท์ไม่เสียค่าใช้จ่าย จำนวน 27 คน เป็นร้อยละ 7.21 อื่นๆ

จำนวน 12 คน เป็นร้อยละ 4.53 คอนโด/ อพาร์ทเมนต์เช่าจำนวน 5 คน เป็นร้อยละ 1.33 และ คอนโด/อพาร์ทเมนต์ที่ทำงานเป็นเจ้าของ จำนวน 1 คน เป็นร้อยละ 0.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านอาศัยอยู่กับใครบ้าง

ท่านอาศัยอยู่กับใครบ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
อยู่คนเดียว	135	36.49
คู่สมรส (สามี/ภรรยา)	201	54.32
พ่อแม่/พ่อแม่บุญธรรม/พ่อแม่เลี้ยง	34	9.19
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 9 ผลการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม อาศัยอยู่กับคู่สมรส (สามี/ภรรยา) จำนวน 201 คน เป็นร้อยละ 54.32 รองลงมา อาศัยอยู่คนเดียว จำนวน 135 คน เป็นร้อยละ 36.49 และ อาศัยอยู่กับพ่อแม่/พ่อแม่บุญธรรม/พ่อแม่เลี้ยง จำนวน 34 คน เป็นร้อยละ 9.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	23	6.22
ปริญญาตรี	296	80.00
สูงกว่าปริญญาตรี	51	13.78
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 10 ผลการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 296 คน เป็นร้อยละ 80.00 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 51 คน เป็นร้อยละ 13.78 และ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 23 คน เป็นร้อยละ 6.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละ สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
โสด	114	30.81
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	223	60.27
แต่งงานไม่ได้อยู่ร่วมกัน	13	3.51
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	13	3.51
หม้าย	2	0.54
หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	5	1.89
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 11 ผลการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพ แต่งงาน และอยู่ร่วมกัน จำนวน 223 คน เป็นร้อยละ 60.27 รองลงมา สถานภาพโสด จำนวน 114 คน เป็นร้อยละ 30.81 แต่งงานไม่ได้อยู่ร่วมกันและอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน จำนวน 13 คน เป็นร้อยละ 3.51 หย่า/แยกทาง/เลิกกัน จำนวน 5 คน เป็นร้อยละ 1.89 และ หม้าย จำนวน 2 คน เป็นร้อยละ 0.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านมีบุตรหรือไม่ (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง)

ท่านมีบุตรหรือไม่ (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่มี	205	54.67
มี จำนวน 1 คน	103	27.47
มี จำนวน 2 คน	62	17.86
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 12 ผลการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีบุตร จำนวน 205 คน เป็นร้อยละ 54.67 รองลงมา มีบุตร จำนวน 1 คน จำนวน 103 คน เป็นร้อยละ 27.47 และมีบุตร จำนวน 2 คน จำนวน 62 คน เป็นร้อยละ 17.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละ ขณะนี้ท่านกำลังตั้งครุภัณฑ์หรือไม่ (ถามเฉพาะผู้หญิง)

ขณะนี้ท่านกำลังตั้งครุภัณฑ์หรือไม่ (ถามเฉพาะผู้หญิง)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ตั้งครุภัณฑ์	5	1.33
ไม่ได้ตั้งครุภัณฑ์	365	98.67
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 13 ผลการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่ตั้งครุภัณฑ์ จำนวน 365 คน เป็นร้อยละ 98.67 รองลงมา ตั้งครุภัณฑ์ จำนวน 5 คน จำนวน 1.33 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละงานที่ท่านทำ เป็นงานลักษณะใด

งานที่ท่านทำ เป็นงานลักษณะใด	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
งานสำนักงาน	177	47.20
งานด้านการผลิต	37	9.87
งานด้านการบริการ	31	8.27
งานด้านการบริหาร	101	26.93
งานด้านอื่น ๆ	24	7.73
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 13 ผลการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม ทำงานเกี่ยวกับ งานสำนักงาน จำนวน 177 คน เป็นร้อยละ 47.20 รองลงมา งานด้านการบริหาร จำนวน 101 คน ร้อยละ 26.93 งานด้านการผลิต จำนวน 37 คน ร้อยละ 9.87 งานด้านการบริการ จำนวน 31 คน ร้อยละ 8.27 และงานด้านอื่น ๆ จำนวน 24 คน ร้อยละ 7.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งใด

ท่านปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งใด	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ระดับผู้ปฏิบัติงาน	48	12.80
ระดับหัวหน้างาน	169	45.07
ระดับผู้บริหารองค์กร	124	33.07
อื่น ๆ (ระบุ)	29	9.06
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 15 ผลการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 169 คน เป็นร้อยละ 45.07 รองลงมา ระดับผู้บริหารองค์กร จำนวน 124 คน ร้อยละ 33.07 ระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 48 คน ร้อยละ 12.80 และตำแหน่งอื่นๆ 29 คน ร้อยละ 9.06 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละ สถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ประจำ	370	100
ตามสัญญาจ้าง	0	0
รายวัน	0	0
บางช่วงเวลา	0	0
ตามผลงาน	0	0
จ้างเหมา	0	0
อื่นๆ(ระบุ)	0	0
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 16 ผลการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพการทำงาน ทำงานประจำ จำนวน 370 คน เป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร ไร่หรือไม่

ท่านทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร ไร่หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไร่	0	0
ไม่ไร่	370	100
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 17 ผลการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม ท่านไม่ได้ทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร จำนวน 370 คน เป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละ ระยะเวลาที่ท่านทำงานในบริษัท รวมทั้งหมด

ระยะเวลาที่ท่านทำงานในบริษัท รวมทั้งหมด	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ถึงปี	19	6.40
ระหว่าง 1-2 ปี	43	11.47
ระหว่าง 3-5 ปี	141	37.60
ระหว่าง 6-9 ปี	80	21.33
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	82	23.20
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 18 ผลการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม ระยะเวลาที่ท่านทำงานในบริษัท รวมทั้งหมด ระหว่าง 3-5 ปี จำนวน 141 คน เป็นร้อยละ 37.60 รองลงมา ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน ร้อยละ 23.20 ระหว่าง 6-9 ปี จำนวน 80 คน ร้อยละ 21.33 ระหว่าง 1-2 ปี จำนวน 43 คน ร้อยละ 11.47 และไม่ถึงปี จำนวน 19 คน ร้อยละ 6.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและร้อยละตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ท่านลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง

ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ท่านลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	33	8.80
1-3 ครั้ง	169	45.07
4-6 ครั้ง	128	33.13
7-9 ครั้ง	30	8.00
10 ครั้งขึ้นไป	10	5.00
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 19 ผลการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ท่านลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานมาแล้ว 1-3 ครั้ง จำนวน 169 คน เป็นร้อยละ 45.07 รองลงมา 4-6 ครั้ง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 33.13 ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 7-9 ครั้งจำนวน 30 คน ร้อยละ 8.00 และ 10 ครั้งขึ้นไป จำนวน 10 คน ร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละท่านมีรายได้ต่อเดือนโดยประมาณเดือนเท่าใด

ท่านมีรายได้ต่อเดือนโดยประมาณเดือนเท่าใด	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
20,001-30,000 บาท	34	10.40
30,001-40,000 บาท	47	12.53
40,001-50,000 บาท	90	24.00
50,001-60,000 บาท	58	15.47
มากกว่า 60,000 บาท	141	37.60
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 20 ผลการสำรวจพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือนโดยประมาณเดือนละมากกว่า 60,000 บาท จำนวน 141 คน เป็นร้อยละ 37.60 รองลงมา 40,001-

50,000 บาท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 50,001-60,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.47 30,001-40,000 บาทจำนวน47 คน ร้อยละ 12.53 และ 20,001-30,000 บาท จำนวน 34 คน ร้อยละ 10.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy Body/สุขภาพกายดี

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและร้อยละ โดยปกติท่านรับประทานอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

โดยปกติท่านรับประทานอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่รับประทาน	14	3.73
รับประทานแต่ไม่บ่อย (1-2วัน)	13	4.80
รับประทานเป็นบางครั้ง(3-4วัน)	37	9.87
รับประทานเป็นประจำ(5-6วัน)	68	18.13
รับประทานทุกวัน	238	63.47
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 21 ผลการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รับประทานอาหารเช้าทุกวัน จำนวน 238 คน เป็นร้อยละ 63.47 รองลงมา รับประทานอาหารเช้าเป็นประจำ(5-6วัน) จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 18.13 รับประทานอาหารเช้าเป็นบางครั้ง (3-4วัน) จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.87 ไม่รับประทาน จำนวน 14 คน ร้อยละ 3.73 และรับประทานแต่ไม่บ่อย จำนวน 13 คน ร้อยละ 4.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนและร้อยละท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

ท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ได้ออกกำลังกาย	125	33.33
น้อยกว่า3วันต่อสัปดาห์	166	44.26
จำนวน3วันต่อสัปดาห์	27	8.0
มากกว่า3วันต่อสัปดาห์	51	14.41
ทุกวัน	0	0
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 22 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ออกกำลังกายน้อยกว่า 3วันต่อสัปดาห์ จำนวน 166 คน เป็นร้อยละ 44.26 รองลงมา ไม่ได้ออกกำลังกาย จำนวน125 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ออกกำลังกายมากกว่า3วันต่อสัปดาห์ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.41 และออกกำลังกาย 3 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 27 คน ร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้นหรือไม่

ท่านสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้นหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
สูบเป็นประจำ	0	0
สูบบ่อยครั้ง	5	2.66
สูบนานๆ ครั้ง	0	0
ไม่สูบแต่เคยสูบ	19	5.07
ไม่เคยสูบเลย	346	92.27
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 23 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่เคยสูบเลยจำนวน 346 คน เป็นร้อยละ 92.27 รองลงมา ไม่สูบแต่เคยสูบ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.07 และ สูบบ่อยครั้ง จำนวน 5 คน ร้อยละ 2.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่

ท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ดื่มเกือบทุกวัน	0	0
ดื่มเกือบทุกสัปดาห์	35	10.67
ดื่มเกือบทุกเดือน	88	23.46
จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์	61	16.27
ไม่เคยดื่มเลย	186	49.60
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 24 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่เคยดื่มเลย จำนวน 186 คน เป็นร้อยละ 49.60 รองลงมา ดื่มเกือบทุกเดือน จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 23.46 จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 16.27 และดื่มเกือบทุกสัปดาห์ จำนวน 35 คน ร้อยละ 10.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงจำนวนและร้อยละ โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพของท่านหรือไม่

โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพของท่านหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่พอใจเลย	0	0
พอใจน้อยที่สุด	21	6.93
พอใจน้อย	40	10.67
พอใจปานกลาง	225	60.00
พอใจมาก	42	11.20
พอใจมากที่สุด	42	11.20
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 25 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พอใจปานกลาง จำนวน 225 คน เป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา พอใจมากและมากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 พอใจน้อย จำนวน 40 คน ร้อยละ 10.67 และพอใจน้อยที่สุด 21 คน ร้อยละ 6.93 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy Relax /ผ่อนคลายดี

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละ โดยรวมแล้วท่านรู้สึกได้ว่าการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่

โดยรวมแล้วท่านรู้สึกได้ว่าการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่พอ	18	4.86
น้อยที่สุด	2	0.54
น้อย	56	15.14
ปานกลาง	216	58.38
มาก	78	21.08
มากที่สุด	0	0
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 26 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ รู้สึกได้พักผ่อนอยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 216 คน เป็นร้อยละ 58.38 รองลงมา รู้สึกได้พักผ่อนอยู่ในระดับ มาก จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 21.08 รู้สึกได้พักผ่อนอยู่ในระดับ น้อย จำนวน 56คน คิดเป็นร้อยละ 15.14 รู้สึกได้พักผ่อนไม่เพียงพอ จำนวน 18 คน ร้อยละ 4.86 และรู้สึกได้พักผ่อนอยู่ในระดับ น้อยที่สุด จำนวน 2 คน ร้อยละ 0.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงจำนวนและร้อยละ โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ฯลฯ)

โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ฯลฯ)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ได้ทำ	0	0
น้อยที่สุด	15	4.05
น้อย	35	9.46
ปานกลาง	193	52.16
มาก	127	34.33
มากที่สุด	0	0
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 27 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทำกิจกรรมเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจอยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 193 คน เป็นร้อยละ 52.16 รองลงมา ทำกิจกรรมเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ อยู่ในระดับมาก จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 34.33 ทำกิจกรรมเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ อยู่ในระดับน้อย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.46 และทำกิจกรรมเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 15 คน ร้อยละ 4.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 28 แสดงจำนวนและร้อยละ โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องสถานการณ์ Covid-19) บ้างหรือไม่

โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องสถานการณ์ Covid-19) บ้างหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เครียดมากที่สุด	22	5.95
เครียดมาก	58	15.68
เครียดปานกลาง	164	44.32
เครียดน้อย	78	21.09
เครียดน้อยที่สุด	48	12.96
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 28 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ความเครียด (เครียดจากทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องสถานการณ์ Covid-19) เครียดปานกลาง จำนวน 164 คน เป็นร้อยละ 44.32 รองลงมา เครียดน้อย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 21.09 เครียดมาก จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.68 เครียดน้อยที่สุด จำนวน 48 คน ร้อยละ 12.96 และ เครียดมากที่สุด 22 คน ร้อยละ 5.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 29 แสดงจำนวนและร้อยละ โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านกับสถานการณ์ Covid-19 เป็นไปตามที่คาดหวัง หรือไม่

โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านกับสถานการณ์ Covid-19 เป็นไปตามที่คาดหวัง หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย	106	28.57
เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย	71	19.18
เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง	147	39.72
เป็นไปตามที่คาดหวังมาก	46	12.53
เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด	0	0
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 29 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นไปตามที่คาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 147 คน เป็นร้อยละ 39.72 รองลงมา ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 19.18 และ เป็นไปตามที่คาดหวังมาก จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.53 ตามลำดับ

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนและร้อยละเมื่อท่านประสบปัญหาในชีวิตในช่วงสถานการณ์ covid-19 โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการปัญหาได้หรือไม่

เมื่อท่านประสบปัญหาในชีวิตในช่วงสถานการณ์ covid-19 โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการปัญหาได้หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่สามารถจัดการได้เลย	0	0
จัดการได้น้อยมาก	18	4.86
จัดการได้ปานกลาง	196	52.97
จัดการได้มาก	156	42.17
จัดการได้มากที่สุด	0	0
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 30 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เมื่อประสบปัญหาในชีวิตในช่วงสถานการณ์ covid-19 โดยทั่วไปสามารถจัดการปัญหาได้อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 196 คน เป็นร้อยละ 52.97 รองลงมา จัดการได้อยู่ในระดับมาก จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 42.17 และ จัดการได้อยู่ในระดับน้อยมาก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.86 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy Heart/น้ำใจดี

ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและร้อยละท่านรู้สึกเอือออาทร/ห่วยใย ต่อคนรอบข้าง และผู้คนที่ไป ทั้งที่ เคยผ่านและผู้อุปสรรคต่าง ๆ ที่ผ่านมาและรวมถึงสถานการณ์ Covid-19 หรือไม่

ท่านรู้สึกเอือออาทร/ห่วยใย ต่อคนรอบข้าง และผู้คนที่ไป ทั้งที่ เคยผ่านและผู้อุปสรรคต่าง ๆ ที่ผ่านมาและรวมถึง สถานการณ์ Covid-19 หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่รู้สึกละเลย	18	4.86
น้อยที่สุด	12	3.24
น้อย	6	1.62
ปานกลาง	83	22.43
มาก	208	56.22
มากที่สุด	61	11.63
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 31 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รู้สึกเอือออาทร/ห่วยใย ต่อคนรอบข้าง และผู้คนที่ไป ทั้งที่ เคยผ่านและผู้อุปสรรคต่าง ๆ ที่ผ่านมาและรวมถึง สถานการณ์ Covid-19 ระดับมาก จำนวน 208 คน เป็นร้อยละ 56.22 รองลงมา รู้สึกเอือออาทร/ห่วยใย ต่อคนรอบข้างระดับปานกลาง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 22.43 รู้สึกเอือออาทร/ห่วยใย ต่อคนรอบข้างระดับมากที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 11.63 ไม่รู้สึกเอือออาทร/ห่วยใย ต่อคนรอบข้างจำนวน 18 คน ร้อยละ 4.86 รู้สึกเอือออาทร/ห่วยใย ต่อคนรอบข้างระดับน้อยที่สุด จำนวน 12 คน ร้อยละ 3.24 และรู้สึกเอือออาทร/ห่วยใย ต่อคนรอบข้างระดับน้อย จำนวน 6 คน ร้อยละ 1.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 32 แสดงจำนวนและร้อยละท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างและผู้ที่มีความเครียดหรือกลัวโรคระบาด covid-19 ในประเทศไทยหรือไม่

ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างและผู้ที่มีความเครียดหรือกลัวโรคระบาด covid-19 ในประเทศไทยหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่เคย	31	8.38
แทบจะไม่เคยช่วย	31	8.38
นาน ๆ ครั้ง	36	9.73
ช่วยบางครั้ง	186	50.27
ช่วยแทบทุกครั้ง	64	17.30
ช่วยทุกครั้ง	22	5.94
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 32 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างและผู้ที่มีความเครียดหรือกลัวโรคระบาด covid-19 ในประเทศไทย โดยช่วยบางครั้งจำนวน 186 คน เป็นร้อยละ 50.27 รองลงมา ช่วยแทบทุกครั้ง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 ช่วยนาน ๆ ครั้ง จำนวน 36 คน ร้อยละ 9.73 แทบจะไม่เคยช่วย และ ไม่เคย จำนวนเท่ากัน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.38 และช่วยทุกครั้ง จำนวน 22 คน ร้อยละ 5.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 33 แสดงจำนวนและร้อยละท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่

ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่เต็มใจ	0	0
เต็มใจน้อยที่สุด	0	0
น้อย	2	0.54
ปานกลาง	117	31.62
มาก	166	44.86
มากที่สุด	85	22.98
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 33 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมอยู่ในระดับ มาก จำนวน 166 คน เป็นร้อยละ 44.86 รองลงมา เต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ปานกลาง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 31.62 เต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม มากที่สุด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 22.98 และเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม น้อย จำนวน 2 คน ร้อยละ 0.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 34 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ หรือไม่

ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่เข้าร่วม	0	0
เข้าร่วมน้อยที่สุด	6	1.62
น้อย	32	8.65
ปานกลาง	179	48.38
มาก	101	27.30
มากที่สุด	52	14.05
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 34 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 166 คน เป็นร้อยละ 48.38 รองลงมา เข้าร่วมอยู่ในระดับมาก จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 เข้าร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.05 เข้าร่วม อยู่ในระดับน้อย จำนวน 32 คน ร้อยละ 8.65 และ เข้าร่วม อยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 6 คน ร้อยละ 1.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 35 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่นการปฏิบัติตามมาตรการภาครัฐ เอกชน รัฐบาล ในช่วงสถานการณ์ Covid - 19 ที่ผ่านมา ท่านปฏิบัติและรับผิดชอบร่วมต่อสังคม หรือไม่

ท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่นการปฏิบัติตามมาตรการภาครัฐ เอกชน รัฐบาล ในช่วงสถานการณ์ Covid -19 ที่ผ่านมา ท่านปฏิบัติและรับผิดชอบร่วมต่อสังคม หรือไม่		
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ทำ	6	1.62
ทำน้อยที่สุด	0	0
น้อย	13	3.51
ปานกลาง	67	18.19
มาก	190	51.35
มากที่สุด	95	25.33
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 35 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่นการปฏิบัติตามมาตรการภาครัฐ เอกชน รัฐบาล ในช่วงสถานการณ์ Covid -19 ที่ผ่านมา ท่านปฏิบัติและรับผิดชอบร่วมต่อสังคม อยู่ในระดับมาก จำนวน 190 คน เป็นร้อยละ 51.35 รองลงมา ที่ผ่านมาท่านปฏิบัติและรับผิดชอบร่วมต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 25.33 ที่ผ่านมาท่านปฏิบัติและรับผิดชอบร่วมต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.19 ที่ผ่านมาท่านปฏิบัติและรับผิดชอบร่วมต่อสังคม อยู่ในระดับน้อย จำนวน 13 คน ร้อยละ 3.51 และ ที่ผ่านมาท่านไม่ปฏิบัติและรับผิดชอบร่วมต่อสังคม จำนวน 6 คน ร้อยละ 1.62ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ด้าน Happy Soul จิตวิญญาณดี

ตารางที่ 36 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านทำนุบำรุงวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทานหรือไม่

ท่านทำนุบำรุงวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทานหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ทำ	0	0
ทำน้อยที่สุด	0	0
น้อย	23	6.27
ปานกลาง	152	47.30
มาก	164	44.33
มากที่สุด	31	2.10
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 36 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำนุบำรุงวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 164 คน เป็นร้อยละ 44.33 รองลงมา ท่านทำนุบำรุงวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 ท่านทำนุบำรุงวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 และท่านทำนุบำรุงวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน อยู่ในระดับน้อย จำนวน 23 คน ร้อยละ 6.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 37 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านปฏิบัติกิจกรรมตามศาสนาเพื่อให้อจิตใจสงบหรือไม่

ท่านปฏิบัติกิจกรรมตามศาสนาเพื่อให้อจิตใจสงบหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ปฏิบัติน้อยที่สุด	15	4.05
น้อย	93	25.14
ปานกลาง	149	40.27
มาก	84	22.70
มากที่สุด	29	7.84
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 37 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ อยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 149 คน เป็นร้อยละ 40.27 รองลงมา ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ อยู่ในระดับน้อย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 25.14 ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ อยู่ในระดับ มาก จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 29 คน ร้อยละ 7.84 และ ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ อยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 15 คน ร้อยละ 4.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 38 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้สำนึกผิด

ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้สำนึกผิด	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ยกโทษให้	0	0
ให้อภัยน้อยที่สุด	0	0
น้อย	0	0
ปานกลาง	102	27.67
มาก	216	58.38
มากที่สุด	52	14.05
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 38 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้สำนึกผิด อยู่ในระดับมาก จำนวน 216 คน เป็นร้อยละ 58.38 รองลงมา ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้สำนึกผิดอยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 27.67 และ ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้สำนึกผิด อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 39 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านยอมรับและเข้าใจต่อเหตุการณ์ไม่คาดฝันในสถานการณ์ Covid-19

ท่านยอมรับและเข้าใจต่อเหตุการณ์ไม่คาดฝันใน สถานการณ์ Covid-19	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ยอมรับ	0	0
ขอโทษน้อยที่สุด	0	0
น้อย	3	0.80
ปานกลาง	140	37.87
มาก	161	43.50
มากที่สุด	66	17.83
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 39 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยอมรับและเข้าใจต่อเหตุการณ์ไม่คาดฝันในสถานการณ์ Covid-19 อยู่ในระดับมาก จำนวน 161 คน เป็นร้อยละ 58.38 รองลงมา ท่านยอมรับและเข้าใจต่อเหตุการณ์ไม่คาดฝันในสถานการณ์ Covid-19 อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 37.87 และ ท่านยอมรับและเข้าใจต่อเหตุการณ์ไม่คาดฝันในสถานการณ์ Covid-19 อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.83 ตามลำดับ

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy Family ครอบครัวดี

ตารางที่ 40 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่

ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่มี	0	0
น้อยที่สุด	0	0
น้อย	0	0
ปานกลาง	68	18.38
มาก	134	36.22
มากที่สุด	168	45.40
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 40 ผลการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสุขกับครอบครัวของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 168 คน เป็นร้อยละ 45.40 รองลงมา ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 36.22 และ ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 18.38 ตามลำดับ

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ด้าน Happy Society /สังคมดี

ตารางที่ 41 แสดงจำนวนและร้อยละ เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่

เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่มี	0	0
น้อยที่สุด	23	6.22
น้อย	16	4.32
ปานกลาง	125	33.78
มาก	183	49.46
มากที่สุด	23	6.22
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 41 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับมาก จำนวน 183 คน เป็นร้อยละ 49.46 รองลงมา เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่าน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 33.78 เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านอยู่ในระดับ มากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.22 เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านอยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.22 และเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านอยู่ในระดับน้อยจำนวน 16 คน ร้อยละ 4.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 42 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมและมาตรการ
การป้องกันของรัฐบาลช่วง Covid-19 หรือไม่

ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมและ มาตรการการป้องกันของรัฐบาลช่วง Covid-19 หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ปฏิบัติ	0	0
ปฏิบัติน้อยที่สุด	0	0
น้อย	0	0
ปานกลาง	71	19.18
มาก	161	43.52
มากที่สุด	138	37.30.
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 42 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/
ข้อบังคับของสังคมและมาตรการการป้องกันของรัฐบาลช่วง Covid-19 อยู่ในระดับมาก จำนวน
161 คน เป็นร้อยละ 43.52 รองลงมา ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม ระดับมาก
ที่สุด จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30. และ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม
ระดับปานกลาง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 19.18 ตามลำดับ

ตารางที่ 43 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่

ท่านรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่รู้สึก	0	0
รู้สึกน้อยที่สุด	0	0
น้อย	0	0
ปานกลาง	65	17.57
มาก	161	43.52
มากที่สุด	144	38.91
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 43 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รู้สึก ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน อยู่ในระดับ มาก จำนวน 161 คน เป็นร้อยละ 43.52 รองลงมา รู้สึก ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ระดับมากที่สุด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 43.52 และ ท่านรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระดับ ปานกลาง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 17.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 44 แสดงจำนวนและร้อยละ เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถสามารถขอความช่วยเหลือจาก ชุมชน หรือไม่

เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถสามารถขอความช่วยเหลือจากชุมชน หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ได้	0	0
ได้น้อยที่สุด	0	0
น้อย	0	0
ปานกลาง	68	18.38
มาก	134	36.22
มากที่สุด	168	45.40
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 44 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถสามารถขอความช่วยเหลือจากชุมชน ระดับ มากที่สุด จำนวน 168คน เป็นร้อยละ 45.40 รองลงมา 45.40 ระดับมาก จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 36.22 และท่านมีปัญหา ท่านสามารถสามารถขอความช่วยเหลือจากชุมชน ระดับ ปานกลาง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 18.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 45 แสดงจำนวนและร้อยละ ท่านรู้สึกว่าการผ่านพ้นวิกฤตโรคระบาด Covid-19 จะดีและมีความสงบขึ้น หรือไม่

ท่านรู้สึกว่าการผ่านพ้นพ้นวิกฤตโรคระบาด Covid-19 จะดีและมีความสงบขึ้น หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่มี	10	2.7
น้อยที่สุด	47	12.7
น้อย	61	16.5
ปานกลาง	119	32.2
มาก	91	24.6
มากที่สุด	42	11.4
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 45 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รู้สึกว่าการผ่านพ้นพ้นวิกฤตโรคระบาด Covid-19 จะดีและมีความสงบขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 119 คนคิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมา ระดับมาก จำนวน 91 คน ร้อยละ 24.6 ระดับน้อย จำนวน 61 คน ร้อยละ 16.5 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 47 คน ร้อยละ 12.7 ระดับมากที่สุด จำนวน 42 คน ร้อยละ 11.4 และระดับไม่มีจำนวน 10 คน ร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 46 แสดงจำนวนและร้อยละ ทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่

ทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่มี	0	0
น้อยที่สุด	0	0
น้อย	35	9.5
ปานกลาง	177	47.8
มาก	100	27.0
มากที่สุด	58	15.7
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 46 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทุกวันนี้ใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมาอยู่ในระดับมาก จำนวน 100 คน ร้อยละ 27.0 ระดับมากที่สุด จำนวน 58 คน ร้อยละ 15.7 และระดับน้อย จำนวน 35 คน ร้อยละ 9.5 ตามลำดับ

ตอนที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy Brain/ใฝ่รู้ดี

ตารางที่ 47 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy Brain/ใฝ่รู้ดี ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่

ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่สนใจ	0	0
สนใจน้อยที่สุด	0	0
น้อย	0	0
ปานกลาง	50	13.51
มาก	152	41.09
มากที่สุด	168	45.40
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 47 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่ในระดับ มากที่สุด จำนวน 168 คน เป็นร้อยละ 45.40 รองลงมา ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ระดับมาก จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 41.09 และ ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ระดับปานกลาง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51 ตามลำดับ

ตารางที่ 48 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy Brain/ใฝ่รู้ดี ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อ
ความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่

ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่สนใจ	0	0
สนใจน้อยที่สุด	0	0
น้อย	0	0
ปานกลาง	50	13.51
มาก	136	36.76
มากที่สุด	184	49.73
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 48 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่ อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 184 คน เป็นร้อยละ 49.73 รองลงมา ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่ ระดับมาก จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 36.76 และ ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่ระดับปานกลาง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51 ตามลำดับ

ตารางที่ 49 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy Brain/ไฟรู้ดี .ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ

ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่มีโอกาส	0	0
โอกาสน้อยที่สุด	0	0
น้อย	0	0
ปานกลาง	90	24.32
มาก	106	28.65
มากที่สุด	174	47.03
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 49 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ อยู่ในระดับ มากที่สุด จำนวน 174 คน เป็นร้อยละ 47.03 .ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถระดับมาก จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 28.65 และ ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถปานกลาง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 24.32 ตามลำดับ

ตอนที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy Money/สุขภาพเงินดี

ตารางที่ 50 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy Money/สุขภาพเงินดี การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ หรือไม่

การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆโดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เป็นภาระหนักที่สุด	44	11.9
เป็นภาระหนัก	61	16.5
เป็นภาระปานกลาง	108	29.2
เป็นภาระน้อย	101	27.3
เป็นภาระน้อยที่สุด	56	15.1
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 50 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆโดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระปานกลาง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 เป็นภาระน้อย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 เป็นภาระหนัก จำนวน 61 คน ร้อยละ 16.5 เป็นภาระน้อยที่สุดจำนวน 56 คน ร้อยละ 15.1 และเป็นภาระหนักที่สุด จำนวน 44 คน ร้อยละ 11.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 51 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy Money/สุขภาพเงินดี ท่านผ่อนชำระหนี้ ตามกำหนด ทุกครั้งหรือไม่

ท่านผ่อนชำระหนี้ ตามกำหนดทุกครั้งหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง	0	0
ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง	15	4.1
ตรงเวลาบ้าง บางครั้ง	18	4.9
ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง	70	18.9
ตรงเวลาทุกครั้ง	267	72.2
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 51 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ผ่อนชำระหนี้ ตามกำหนดตรงเวลาทุกครั้ง จำนวน 267 คน ร้อยละ 72.2 รองลงมา ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง จำนวน 70 คน ร้อยละ 18.9 ตรงเวลาบ้าง บางครั้ง จำนวน 18 คน ร้อยละ 4.9 และ ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง จำนวน 15 คน ร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 52 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy Money/สุขภาพเงินดี โดยรวมแล้วท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่

โดยรวมแล้วท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่มี	15	4.1
มีน้อยที่สุด	42	11.4
มี/เก็บออมเพียงเล็กน้อย	80	21.6
มี/เก็บออมปานกลาง	208	56.2
มี/เก็บออมมาก	25	6.8
มี/เก็บออมมากที่สุด	0	0
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 52 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 208 คน ร้อยละ 56.2 เก็บออมเพียงเล็กน้อย จำนวน 80 คน ร้อยละ 21.6 เก็บอมน้อยที่สุด จำนวน 42 คน ร้อยละ 11.4 เก็บออมมาก จำนวน 25 คน ร้อยละ 6.8 และ ไม่มี จำนวน 15 คน ร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 53 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy Money/สุขภาพเงินดี ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมด ในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายในแต่ละเดือน

ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมด ในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่าย		
ในแต่ละเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
รายได้เกินกว่ารายจ่ายมาก	67	18.1
รายได้เกินกว่ารายจ่ายเล็กน้อย	160	43.2
รายได้พอๆกับรายจ่าย	125	33.8
รายได้น้อยกว่ารายจ่าย	3	.8
รายได้น้อยกว่ารายจ่ายมาก	15	4.1
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 53 การสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมด ในแต่ละเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายในแต่ละเดือน มีรายได้เกินกว่ารายจ่ายเล็กน้อย จำนวน 160 คน ร้อยละ 43.2 รองลงมา รายได้พอๆกับรายจ่าย จำนวน 125 คน ร้อยละ 33.8 รายได้เกินกว่ารายจ่ายมาก จำนวน 67 คน ร้อยละ 18.1 รายได้น้อยกว่ารายจ่ายมาก จำนวน 15 คน ร้อยละ 4.1 และ รายได้น้อยกว่ารายจ่าย 3 คน ร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ตอนที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี

ตารางที่ 54 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี งานของท่าน มีความ
ทำท่ายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือไม่

งานของท่าน มีความทำท่ายและส่งเสริมให้ท่านได้ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่มี	23	6.2
น้อยที่สุด	0	0
น้อย	0	0
ปานกลาง	132	35.7
มาก	170	45.9
มากที่สุด	45	12.2
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 54 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ งานมีความทำท่าย
และส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในระดับมาก จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมา
ระดับปานกลางจำนวน 132 คน ร้อยละ 35.7 และระดับมากที่สุด จำนวน 45 คนร้อยละ 12.2
ตามลำดับ

ตารางที่ 55 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี งานของท่าน มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่ หรือไม่

งานของท่าน มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่ หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่มั่นคง	0	0
มั่นคงน้อยที่สุด	23	6.2
มั่นคงน้อย	31	8.4
มั่นคงปานกลาง	176	47.6
มั่นคงมาก	125	33.8
มั่นคงมากที่สุด	15	4.1
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 55 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่งานมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่ มั่นคงปานกลาง จำนวน 176 คน ร้อยละ 47.6 รองลงมา มั่นคงมาก 125 คน ร้อยละ 33.8 มั่นคงน้อยจำนวน 31 คน ร้อยละ 8.4 มั่นคงน้อยที่สุด จำนวน 23 คน ร้อยละ 6.2 และมั่นคงมากที่สุดจำนวน 15 คน ร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 56 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี งานของท่าน ในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่

งานของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่มั่นคง	0	0
มั่นคงน้อยที่สุด	37	10.0
มั่นคงน้อย	12	3.2
มั่นคงปานกลาง	206	55.7
มั่นคงมาก	71	19.2
มั่นคงมากที่สุด	44	11.9
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 56 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่งานในขณะนี้มีความมั่นคงปานกลาง จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 รองลงมามั่นคงมาก จำนวน 71 คน ร้อยละ 19.2 มั่นคงมากที่สุด จำนวน 44 คน ร้อยละ 11.9 มั่นคงน้อยที่สุด จำนวน 37 คน ร้อยละ 10.0 และมั่นคงน้อย จำนวน 12 คน ร้อยละ 3.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 57 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี ในการทำงาน ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หรือ หัวหน้า หรือไม่

ในการทำงาน ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หรือ หัวหน้าหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่มีส่วนร่วม	0	0
มีส่วนร่วมน้อยที่สุด	0	0
มีส่วนร่วมน้อย	12	3.2
มีส่วนร่วมปานกลาง	159	43.0
มีส่วนร่วมมาก	157	42.4
มีส่วนร่วมมากที่สุด	42	11.4
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 57 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในการทำงาน ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หรือ หัวหน้า มีส่วนร่วมปานกลาง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมา มีส่วนร่วมมาก 157 คน ร้อยละ 42.4 มีส่วนร่วมมากที่สุด จำนวน 42 คน ร้อยละ 11.4 และมีส่วนร่วมน้อยจำนวน 12 คน ร้อยละ 3.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 58 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี ท่านได้รับ การปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พ.ร.บ. ข้าราชการ 2551/พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์2547/กฎหมายอื่น ๆ จากบริษัทหรือไม่

ท่านได้รับ การปฏิบัติอย่างถูกต้องตาม		
กฎหมายแรงงาน/พ.ร.บ. ข้าราชการ 2551/ พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์2547/ กฎหมายอื่น ๆ จากบริษัทหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ได้เลย	0	0
ได้รับน้อยที่สุด	0	0
ได้รับน้อย	23	6.2
ได้รับปานกลาง	44	11.9
ได้รับมาก	190	51.4
ได้รับมากที่สุด	113	30.5
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 58 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้รับ การปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พ.ร.บ. ข้าราชการ 2551/พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์2547/กฎหมายอื่น ๆ จากบริษัท ได้รับมาก จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมา ได้รับมากที่สุด จำนวน 113 คน ร้อยละ 30.5 ได้รับปานกลางจำนวน 44 คน ร้อยละ 11.9 และได้รับน้อย จำนวน 23 คน ร้อยละ 6.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 59 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่

ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่เหมาะสม	0	0
เหมาะสมน้อยที่สุด	0	0
น้อย	0	0
ปานกลาง	173	46.8
มาก	115	31.1
มากที่สุด	82	22.2
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 59 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมปานกลางจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมา เหมาะสมมาก จำนวน 115 คน ร้อยละ 31.1 และ เหมาะสมมากที่สุด จำนวน 82 คน ร้อยละ 22.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 60 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี ความถูกต้อง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากบริษัทของท่านเป็นอย่างไร

ความถูกต้อง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากบริษัทของท่านเป็นอย่างไร	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ถูกต้องทุกครั้ง	0	0
ไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง	0	0
ถูกต้องบ้าง เป็นบางครั้ง	61	16.5
ถูกต้องเกือบทุกคน	15	4.1
ถูกต้องทุกครั้ง	294	79.5
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 60 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ความถูกต้อง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากบริษัทของท่าน ถูกต้องทุกครั้ง จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 ถูกต้องบ้าง เป็นบางครั้ง จำนวน 61 คน ร้อยละ 16.5 และถูกต้องเกือบทุกคน 15 คน ร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 61 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากบริษัทเป็นอย่างไร

ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากบริษัทเป็นอย่างไร	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง	0	0
ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง	0	0
ตรงเวลาบ้าง บางครั้ง	0	0
ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง	13	3.5
ตรงเวลาทุกครั้ง	357	96.5
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 61 ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากบริษัท ตรงเวลาทุกครั้ง จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 96.5 รองลงมา ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง จำนวน 13 คน ร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 62 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การทำงานดี ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)

ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)		
การทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่คุ้มค่า	0	0
คุ้มค่าน้อยที่สุด	0	0
คุ้มค่าน้อย	33	8.9
คุ้มค่าปานกลาง	69	18.6
คุ้มค่ามาก	260	70.3
คุ้มค่ามากที่สุด	8	2.2
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 62 ผลการสำรวจพบว่า ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ) ส่วนใหญ่ คุ้มค่ามาก จำนวน 260 คน ร้อยละ 70.3 รองลงมา คุ้มค่าปานกลาง จำนวน 69 คน ร้อยละ 18.6 คุ้มค่าน้อย 33 คน ร้อยละ 8.9 และคุ้มค่ามากที่สุด จำนวน 8 คน ร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 63 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากบริษัท ทั้งในช่วงโรคระบาดและหลังวิกฤต covid-19 หรือไม่

ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากบริษัท ทั้งในช่วงโรคระบาดและหลังวิกฤต covid-19 หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ได้เลย	14	3.8
ได้รับน้อยที่สุด	0	0
ได้รับน้อย	0	0
ได้รับปานกลาง	119	32.2
ได้รับมาก	148	40.0
ได้รับมากที่สุด	89	24.1
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 63 ผลการสำรวจพบว่า ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากบริษัท ทั้งในช่วงโรคระบาดและหลังวิกฤต covid-19 ส่วนใหญ่ ได้รับมาก จำนวน 148 คน ร้อยละ 40.0 ได้รับปานกลาง จำนวน 119 คน ร้อยละ 32.2 ได้รับมากที่สุด จำนวน 89 คน ร้อยละ 24.1 และ ไม่ได้เลย จำนวน 14 คน ร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 64 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของบริษัทและมาตรการการป้องกันโรคระบาด Covid-19 หรือไม่

ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของบริษัทและมาตรการการป้องกันโรคระบาด Covid-19 หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่พอใจเลย	23	6.2
พอใจน้อยที่สุด	15	4.1
พอใจน้อย	16	4.3
พอใจปานกลาง	129	34.9
พอใจมาก	160	43.2
พอใจมากที่สุด	27	7.3
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 64 ผลการสำรวจพบว่า ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของบริษัทและมาตรการการป้องกันโรคระบาด Covid-19 ส่วนใหญ่ พอใจมาก จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 พอใจปานกลาง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 พอใจมากที่สุด จำนวน 27 คน ร้อยละ 7.3 ไม่พอใจเลย จำนวน 23 คน ร้อยละ 6.2 พอใจน้อย จำนวน 16 คน ร้อยละ 4.3 และ พอใจน้อยที่สุด จำนวน 15 คน ร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 65 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การทำงานดี ท่านพึงพอใจสวัสดิการที่บริษัทจัดให้หรือไม่

ท่านพึงพอใจสวัสดิการที่บริษัทจัดให้หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่พอใจเลย	23	6.2
พอใจน้อยที่สุด	14	3.8
พอใจน้อย	15	4.1
พอใจปานกลาง	134	36.2
พอใจมาก	164	44.3
พอใจมากที่สุด	20	5.4
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 65 ผลการสำรวจพบว่า ท่านพึงพอใจสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ ส่วนใหญ่ พอใจมาก จำนวน 164 คน ร้อยละ 44.3 พอใจปานกลาง จำนวน 134 คน ร้อยละ 36.2 ไม่พอใจเลย จำนวน 23 คน ร้อยละ 6.2 พอใจมากที่สุด จำนวน 20 คน ร้อยละ 5.4 พอใจน้อย จำนวน 15 คน ร้อยละ 4.1 และพอใจน้อยที่สุด จำนวน 14 คน ร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 66 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี โดยรวมแล้วที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมหรือไม่

โดยรวมแล้วที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ให้เลย	23	6.2
ให้น้อยที่สุด	3	.8
น้อย	15	4.1
ปานกลาง	34	9.2
มาก	105	28.4
มากที่สุด	190	51.4
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 66 ผลการสำรวจพบว่า โดยรวมแล้วที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม ส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญมากที่สุด จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 ให้ความสำคัญมาก จำนวน 105 คน ร้อยละ 28.4 ปานกลาง 34 คน ร้อยละ 9.2 ไม่ให้เลยจำนวน 23 คน ร้อยละ 6.2 น้อย จำนวน 15 คน ร้อยละ 4.1 และน้อยที่สุด จำนวน 3 คน ร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 67 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้องหรือไม่

โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้องหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่เหมือนเลย	0	0
เหมือนน้อยที่สุด	0	0
น้อย	23	6.2
ปานกลาง	59	15.9
มาก	161	43.5
มากที่สุด	127	34.3
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 67 ผลการสำรวจพบว่าโดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่าน เหมือนพี่เหมือนน้อง ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก จำนวน 161 คน ร้อยละ 43.5 ระดับมากที่สุด 127 คน ร้อยละ 34.3 ระดับปานกลาง 59 คน ร้อยละ 15.9 และ ระดับน้อย จำนวน 23 คน ร้อยละ 6.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 68 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การทำงานดี โดยรวมแล้วท่าน สื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานมากขึ้นหรือไม่หลังจากสถานการณ์โรคระบาด covid-19 กลับมาปกติ

โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน มากขึ้นหรือไม่หลังจากสถานการณ์โรคระบาด covid-19 กลับมาปกติ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่สื่อสารเลย	3	0.8
สื่อสารน้อยที่สุด	0	0
น้อย	16	4.3
ปานกลาง	128	34.6
มาก	186	50.3
มากที่สุด	37	10.0
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 68 ผลการสำรวจพบว่าโดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานมากขึ้นหรือไม่หลังจากสถานการณ์โรคระบาด covid-19 กลับมาปกติ ส่วนใหญ่สื่อสารมาก จำนวน 186 คน ร้อยละ 50.3 รองลงมา ปานกลาง จำนวน 128 คน ร้อยละ 34.6 มากที่สุด 37 คน ร้อยละ 10.0 น้อย จำนวน 16 คน ร้อยละ 4.3 และ ไม่สื่อสารเลย จำนวน 3 คน ร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 69 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี โดยรวมแล้วในที่
ทำงานของท่านมีการถ่ายถอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่

โดยรวมแล้วในที่ทำงานของท่านมีการถ่ายถอดแลกเปลี่ยน แบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่มี	0	0
มีน้อยที่สุด	3	.8
น้อย	54	14.6
ปานกลาง	88	23.8
มาก	153	41.4
มากที่สุด	72	19.5
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 69 ผลการสำรวจพบว่าโดยรวมแล้วในที่ทำงานของท่านมีการถ่ายถอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน ส่วนใหญ่มาก จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมา ปานกลาง จำนวน 88 คน ร้อยละ 23.8 มากที่สุด 72 คน ร้อยละ 19.5 น้อย จำนวน 54 คน ร้อยละ 14.6 และน้อยที่สุด จำนวน 3 คน ร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 70 แสดงจำนวนและร้อยละ Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี โดยรวมแล้วท่าน
ทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่

โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่มี	0	0
มีน้อยที่สุด	0	0
น้อย	15	4.1
ปานกลาง	101	27.3
มาก	232	62.7
มากที่สุด	22	5.9
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 70 ผลการสำรวจพบว่า โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” ส่วนใหญ่ระดับมาก จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 รองลงมา ปานกลาง จำนวน 101 คน ร้อยละ 27.3 มากที่สุด จำนวน 22 คน ร้อยละ 5.9 และ น้อย จำนวน 15 คน ร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ตอนที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพัน

ตารางที่ 71 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านความผูกพันท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่บริษัทหรือไม่

ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่บริษัทหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่	22	5.9
แนะนำน้อยที่สุด	0	0
น้อย	23	6.2
ปานกลาง	203	54.9
มาก	112	30.3
มากที่สุด	10	2.7
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 71 ผลการสำรวจพบว่า ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่บริษัท ส่วนใหญ่ ระดับปานกลาง 203 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 ระดับมาก 112 คน ร้อยละ 30.3 ระดับน้อย จำนวน 23 คน ร้อยละ 6.2 ไม่แนะนำจำนวน 22 คน ร้อยละ 5.9 และ ระดับมากที่สุด จำนวน 10 คน ร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 72 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านความผูกพัน หากมีใครกล่าวถึงบริษัทในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้องบริษัทของท่านหรือไม่

หากมีใครกล่าวถึงบริษัทในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้องบริษัทของท่านหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่	0	0
ปกป้องน้อยที่สุด	0	0
น้อย	0	0
ปานกลาง	106	28.6
มาก	136	36.8
มากที่สุด	128	34.6
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 72 ผลการสำรวจพบว่า หากมีใครกล่าวถึงบริษัทในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้องบริษัทของท่าน ส่วนใหญ่ระดับมาก จำนวน 136 คน ร้อยละ 36.8 รองลงมา ระดับมากที่สุดจำนวน 128 คน ร้อยละ 34.6 และระดับปานกลาง จำนวน 106 คน ร้อยละ 28.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 73 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านความผูกพัน ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของบริษัทหรือไม่

ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของบริษัทหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ภาคภูมิใจ	0	0
ภูมิใจน้อยที่สุด	0	0
น้อย	0	0
ปานกลาง	95	25.7
มาก	165	44.6
มากที่สุด	110	29.7
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 73 ผลการสำรวจพบว่า ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของบริษัท ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 รองลงมาในระดับมากที่สุด จำนวน 110 คน ร้อยละ 29.7 และระดับปานกลาง จำนวน 95 คน ร้อยละ 25.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 74 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านความผูกพัน หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแล้วท่านจะทำงานต่อ หรือว่าลาออก

หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแล้วท่านจะทำงานต่อ หรือว่าลาออก	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ลาออกแน่นอน	12	3.2
อาจจะลาออก	37	10.0
ไม่แน่ใจ	201	54.3
ไม่ไป	52	14.1
ไม่ไปแน่นอน	68	18.4
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 74 ผลการสำรวจพบว่า หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแล้วท่านจะทำงานต่อ หรือว่าลาออก ส่วนใหญ่ไม่แน่ใจ จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาไม่ไปแน่นอน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ไม่ไป จำนวน 52 คน ร้อยละ 14.1 อาจจะลาออก 37 คน ร้อยละ 10.0 และลาออกแน่นอน จำนวน 12 คน ร้อยละ 3.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 75 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านความผูกพัน ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมบริษัท ที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่

ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมบริษัท ที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่รู้สึกเลย	23	6.2
รู้สึกน้อยที่สุด	0	0
น้อย	26	7.0
ปานกลาง	136	36.8
มาก	84	22.7
มากที่สุด	101	27.3
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 75 จากผลการสำรวจพบว่า ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมบริษัท ที่ท่านทำงานส่วนใหญ่ว่ารู้สึกปานกลาง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมา รู้สึกมากที่สุด จำนวน 101 คน ร้อยละ 27.3 รู้สึกมาก จำนวน 84 คน ร้อยละ 22.7 รู้สึกน้อยจำนวน 26 คน ร้อยละ 7.0 และไม่รู้สึกเลยจำนวน 23 คน ร้อยละ 6.2

ตารางที่ 76 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านความผูกพัน ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทของท่านหรือไม่

ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทของท่านหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่	0	0
ทุ่มเทน้อยที่สุด	0	0
น้อย	0	0
ปานกลาง	49	13.2
มาก	228	61.6
มากที่สุด	93	25.1
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 76 จากผลการสำรวจพบว่า ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท ส่วนใหญ่ทุ่มเทมาก จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมา ทุ่มเทมากที่สุด จำนวน 93 คน ร้อยละ 25.1 และ ทุ่มเทปานกลางจำนวน 49 คน ร้อยละ 13.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 77 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านความผูกพัน ท่านเป็นคน คิดใหม่/ทำใหม่ เพื่อสร้าง ความก้าวหน้าให้กับบริษัทหรือไม่

ท่านเป็นคน คิดใหม่/ทำใหม่ เพื่อสร้าง ความก้าวหน้าให้กับบริษัทหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่	0	0
น้อยที่สุด	0	0
น้อย	0	0
ปานกลาง	90	24.3
มาก	180	48.6
มากที่สุด	100	27.0
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 76 จากผลการสำรวจพบว่า ท่านเป็นคน คิดใหม่/ทำใหม่ เพื่อสร้าง ความก้าวหน้าให้กับบริษัท ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมา ระดับมากที่สุด จำนวน 100 คน ร้อยละ 27.0 และ ระดับปานกลางจำนวน 90 คน ร้อยละ 24.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 78 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านความผูกพัน ในแต่ละวันท่านทำงานอย่างมีเป้าหมายและ
สบายใจหลังสถานการณ์ covid-19 กลับมาปกติหรือไม่

ในแต่ละวัน/ ท่านทำงานอย่างมีเป้าหมายและสบายใจ หลังสถานการณ์ covid-19 กลับมาปกติหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่	0	0
น้อยที่สุด	0	0
น้อย	23	6.2
ปานกลาง	133	35.9
มาก	164	44.3
มากที่สุด	50	13.5
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 78 จากผลการสำรวจพบว่าในแต่ละวันท่านทำงานอย่างมีเป้าหมายและ
สบายใจหลังสถานการณ์ covid-19 กลับมาปกติ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 164 คน คิดเป็น
ร้อยละ 44.3 รองลงมาระดับปานกลาง จำนวน 133 คน ร้อยละ 35.9 ระดับมากที่สุด จำนวน 50 คน
ร้อยละ 13.5 และระดับน้อยจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 ตามลำดับ

ตอนที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสมคูลชีวิตกับการทำงาน

ตารางที่ 79 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านสมคูลชีวิตกับการทำงาน ท่านรู้สึกว่าจะโดยเฉลี่ยในหนึ่งสัปดาห์ท่านทำงานกี่วัน

ท่านรู้สึกว่าจะโดยเฉลี่ยในหนึ่งสัปดาห์ท่านทำงานกี่วัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ทำงาน 1-2 วัน	0	0
ทำงาน 3-4 วัน	0	0
ทำงาน 5 วัน	233	63.0
ทำงาน 6 วัน	109	29.5
ทำงาน 7 วัน(ทุกวัน)	28	7.6
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 79 จากผลการสำรวจพบว่า ท่านรู้สึกว่าจะโดยเฉลี่ยในหนึ่งสัปดาห์ท่านทำงานกี่วัน ส่วนใหญ่ ทำงาน 5 วัน จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 รองลงมาทำงาน 6 วัน จำนวน 109 คน ร้อยละ 29.5 และทำงาน 7วัน(ทุกวัน) จำนวน 28 คน ร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 80 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านสมคูลชีวิตกับการทำงาน ท่านรู้สึกว่าจะ โดยเฉลี่ยท่านทำงานวันละกี่ชั่วโมง

ท่านรู้สึกว่าจะ โดยเฉลี่ยท่านทำงานวันละกี่ชั่วโมง	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
น้อยกว่า 6 ชั่วโมง	13	3.5
1-2 ชั่วโมง	0	0
3-5 ชั่วโมง	0	0
6-7 ชั่วโมง	201	54.3
มากกว่า 12 ชั่วโมง	156	42.2
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 80 จากผลการสำรวจพบว่า ท่านรู้สึกว่าจะโดยเฉลี่ยท่านทำงานวันละกี่ชั่วโมง ส่วนใหญ่ 6-7 ชั่วโมง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมา มากกว่า 12 ชั่วโมง จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 และน้อยกว่า 6 ชั่วโมง จำนวน 13 คน ร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 81 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านสมรรถนะชีวิตกับการทำงาน ท่านรู้สึกว่าจะได้พักผ่อนโดยเฉลี่ย (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน) วันละกี่ชั่วโมง

ท่านรู้สึกว่าจะได้พักผ่อนโดยเฉลี่ย (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน) วันละกี่ชั่วโมง	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
น้อยกว่า 1 ชั่วโมง	15	4.1
1-2 ชั่วโมง	62	16.8
3-5 ชั่วโมง	67	18.1
6-7 ชั่วโมง	175	47.3
8 ชั่วโมง	51	13.8
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 81 จากผลการสำรวจพบว่า ท่านรู้สึกว่าจะได้พักผ่อนโดยเฉลี่ย (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน) วันละกี่ชั่วโมง ส่วนใหญ่ 6-7 ชั่วโมง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมา 3-5 ชั่วโมง จำนวน 67 คน ร้อยละ 18.1 1-2 ชั่วโมง จำนวน 62 คน ร้อยละ 16.8 8 ชั่วโมง จำนวน 51 คน ร้อยละ 13.8 และ น้อยกว่า 1 ชั่วโมง จำนวน 15 คน ร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 82 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านสมคูลชีวิตกับการทำงาน หน่วยงานของท่านมีความ ยืดหยุ่น ในการทำงานหรือไม่ (เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงานนอกสถานที่ ไม่ต้องเข้า งาน/ออกงานตามเวลาที่กำหนด/สามารถเลือกวันหยุดของตัวเองได้ ฯลฯ) และในช่วง สถานการณ์โรคระบาด covid-19

หน่วยงานของท่านมีความยืดหยุ่น ในการทำงานหรือไม่ (เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงานนอกสถานที่ ไม่ต้องเข้างาน/ ออกงานตามเวลาที่กำหนด/สามารถเลือกวันหยุดของตัวเอง ได้ ฯลฯ) และในช่วงสถานการณ์โรคระบาด covid-19	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่มี	67	18.1
มีน้อยที่สุด	36	9.7
น้อย	22	5.9
ปานกลาง	63	17.0
มาก	138	37.3
มากที่สุด	44	11.9
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 82 จากผลการสำรวจพบว่า หน่วยงานของท่านมีความยืดหยุ่น ในการทำงาน หรือไม่ (เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงานนอกสถานที่ ไม่ต้องเข้างาน/ออกงานตามเวลาที่กำหนด/ สามารถเลือกวันหยุดของตัวเองได้ ฯลฯ) และในช่วงสถานการณ์โรคระบาด covid-19 ส่วนใหญ่อยู่ ในระดับมาก จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมา ระดับ ไม่มี จำนวน 67 คน ร้อยละ 18.1 ระดับปานกลาง จำนวน 63 คน ร้อยละ 17.0 ระดับมากที่สุด จำนวน 44 คน ร้อยละ 11.9 ระดับมี น้อยที่สุด จำนวน 36 คน ร้อยละ 9.7 และระดับน้อย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 83 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านสมคุณชีวิตกับการทำงาน ท่านทำงานตรงตามวุฒิการศึกษาหรือไม่

ท่านทำงานตรงตามวุฒิการศึกษาหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่ตรงตามวุฒิ	30	8.1
น้อยที่สุด	0	0
น้อย	5	1.4
ปานกลาง	120	32.4
มาก	150	40.5
มากที่สุด	65	17.6
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 83 จากผลการสำรวจพบว่า ท่านทำงานตรงตามวุฒิการศึกษาหรือไม่ ส่วนใหญ่ตอบในระดับมาก จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมาระดับปานกลางจำนวน 120 คน ร้อยละ 32.4 ระดับมากที่สุดจำนวน 65 คน ร้อยละ 17.6 ไม่ตรงตามวุฒิ จำนวน 30 คน ร้อยละ 8.1 และระดับน้อย จำนวน 5 คน ร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 84 แสดงจำนวนและร้อยละ ด้านสมคูลชีวิตกับการทำงาน ปัจจุบันความสุขของท่านอยู่ในระดับใด ขอให้ท่าน × ลงบนเส้นด้านล่าง โดยคะแนนจะเรียงจากน้อยไปมาก เริ่มจาก 0 ไม่มีความสุขเลยไปจนถึง 10 หมายถึงมีความสุขที่สุด โดยเฉพาะความสุขของท่านหลังผ่านวิกฤติโรคระบาด covid-19

ความสุขของท่านอยู่ในระดับใด		
โดยเฉพาะความสุขของท่านหลังผ่านวิกฤติโรคระบาด covid-19	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1 คะแนน	0	0
2 คะแนน	0	0
3 คะแนน	10	2.7
4 คะแนน	0	0
5 คะแนน	31	8.4
6 คะแนน	14	3.8
7 คะแนน	102	27.6
8 คะแนน	69	18.6
9 คะแนน	144	38.9
10 คะแนน	0	0
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 84 จากผลการสำรวจพบว่า ปัจจุบันความสุขของท่านอยู่ในระดับใด ขอให้ท่าน × ลงบนเส้นด้านล่าง โดยคะแนนจะเรียงจากน้อยไปมาก เริ่มจาก 0 ไม่มีความสุขเลยไปจนถึง 10 หมายถึงมีความสุขที่สุด โดยเฉพาะความสุขของท่านหลังผ่านวิกฤติโรคระบาด covid-19 ส่วนใหญ่ อยู่ที่ระดับ 9 คะแนน จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมา 7 คะแนน จำนวน 102 คน ร้อยละ 27.6 8 คะแนน จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 5 คะแนน จำนวน 31 คน ร้อยละ 8.4 6 คะแนน จำนวน 14 คน ร้อยละ 3.8 และ 3 คะแนน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ตอนที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการข้าราชการบุคลากร

ตารางที่ 85 แสดงจำนวนและร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการข้าราชการพนักงาน

การข้าราชการพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ ความ คิดเห็น
ด้านผลตอบแทน			
1. ท่านพอใจค่าจ้างและเงินเดือน	3.54	1.322	มาก
2. ท่านพอใจสวัสดิการค่าอาหาร	3.50	1.249	มาก
3. ท่านพอใจสวัสดิการเรื่องการดูแลสุขภาพ	3.46	1.154	มาก
ด้านผู้นำที่ดี			
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการนำทีม	3.48	1.226	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง	3.76	1.193	มาก
6. หัวหน้างานมีความยุติธรรมไม่มีความลำเอียง	3.56	1.149	มาก
เพื่อนร่วมงานที่ดี			
7. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อการทำงาน	3.44	.994	มาก
8. ท่านกล้าคุยปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน	3.51	1.077	มาก
9. ท่านสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.50	1.172	มาก
การได้รับความยุติธรรม			
10. ท่านได้รับความยุติธรรมในการทำงาน	4.05	.722	มาก
11. ท่านได้รับความยุติธรรมในผลตอบแทน	4.17	.771	มาก
12. ท่านได้รับความยุติธรรมในการเสนอความคิดเห็น	3.84	.812	มาก
ด้านความพึงพอใจส่วนบุคคล			
13. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	4.06	.714	มาก
14. ท่านสามารถปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของตน	4.05	.758	มาก
15. องค์กรของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.09	.752	มาก

จากตารางที่ 85 แสดงจำนวนและร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับ การชำระ รักษาพนักงาน เมื่อจำแนกรายด้าน

ด้านผลตอบแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพอใจค่าจ้างและเงินเดือน อยู่ระดับมาก โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.32 รองลงมา พอใจสวัสดิการค่าอาหาร อยู่ระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.24 และ พอใจสวัสดิการเรื่องการดูแล สุขภาพ อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.15

ด้านผู้นำที่ดี พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง อยู่ ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.19 รองลงมา หัวหน้างานมีความ ยุติธรรมไม่มีความลำเอียง อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.14 และผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการนำทีม อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.486 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.122

เพื่อนร่วมงานที่ดี พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ท่านกล้าคุยปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.07 รองลงมา ท่านสร้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.17 และเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อการทำงาน อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 มี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .99

การได้รับความยุติธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ท่านได้รับความยุติธรรมในผลตอบแทน อยู่ ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 รองลงมา ท่านได้รับความ ยุติธรรมในการทำงาน อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 และ ท่านได้รับความยุติธรรมในการเสนอความคิดเห็น อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81

ด้านความพึงพอใจส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่าง องค์กรของท่านให้ความร่วมมือและ สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 มีส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 รองลงมา ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน อยู่ ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 และท่านสามารถปฏิบัติผลงาน ที่ไม่ตรงกับความสามารถของตน อยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.75

ตอนที่ 14 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการชำระรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)

H_0 : ปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อการชำระรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)

H_1 : ปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการชำระรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)

ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) สำหรับทดสอบอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยตัวแปรอิสระมีมากกว่า ตัวแปร ด้วยวิธีการ enter

ตารางที่ 86 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการชำระรักษา
บุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคม
อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	-15.978	2.948		-5.420	.000**		
body (X ₁)	-.618	.148	-.141	-4.172	.000**	.272	3.682
Relax (X ₂)	-.070	.083	-.018	-.839	.402	.698	1.433
Heart (X ₃)	-.745	.106	-.206	-7.004	.000**	.357	2.802
Soul (X ₄)	-.602	.143	-.135	-4.204	.000**	.300	3.337
Family (X ₅)	2.815	.303	.182	9.305	.000**	.808	1.238
Society (X ₆)	1.384	.131	.429	10.587	.000**	.189	5.300
Brain (X ₇)	-.484	.158	-.067	-3.063	.002**	.639	1.565
Money (X ₈)	.910	.156	.132	5.841	.000**	.603	1.658
worklife (X ₉)	1.013	.043	.911	23.525	.000**	.206	4.846
Relationship (X ₁₀)	-.131	.107	-.053	-1.230	.220	.166	6.040
worklifebalanced (X ₁₁)	.282	.072	.084	3.935	.000**	.679	1.473
R	.950						
R square	.903						
Adjust R square	.900						
Durbin – Watson	2.800						
F ratio	265.347**	(0.000)					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 86 การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระเพื่อไม่ให้มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป พิจารณาจากค่า Tolerance ทุกตัวแปร มากกว่า 0.1 ค่า VIF ทุกตัวแปร น้อยกว่า 10

แสดงว่า ปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงาน(ตัวแปรอิสระ) ไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ทดสอบค่าสถิติ F ปรากฏว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า การชำระรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ตัว

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R Square) = 0.900 หรือ 90.0% หมายความว่าปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงของการชำระรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)เท่ากับ 90.0% และค่า Durbin – Watson เท่ากับ 2.266

ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple linear regression analysis) ด้วยวิธี Enter ค่าคงที่ (B) เท่ากับ -15.978 มีค่า t = -5.420 มีค่า sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และผลการทดสอบแต่ละตัวแปร มีดังนี้

1. ปัจจัยด้าน Happy Body/สุขภาพกายดี(X_1) ค่า B เท่ากับ -.618 มีค่า t = -4.172 มีค่า sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01
2. ปัจจัยด้าน Happy Relax/ผ่อนคลายดี (X_2) ค่า B เท่ากับ .070 มีค่า t = -.839 มีค่า sig. เท่ากับ .402 ซึ่งมากกว่า 0.05
3. ปัจจัยด้าน Happy Heart/น้ำใจดี(X_3) ค่า B เท่ากับ -.745 มีค่า t = -7.004 มีค่า sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01
4. ปัจจัยด้าน Happy Soul/จิตวิญญาณดี(X_4) ค่า B เท่ากับ -.602 มีค่า t = -4.204 มีค่า sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01
5. ปัจจัยด้าน Happy Family/ครอบครัวดี (X_5) ค่า B เท่ากับ 2.815 มีค่า t = 9.305 มีค่า sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01
6. ปัจจัยด้าน Happy Society/สังคมดี(X_6) ค่า B เท่ากับ 1.384 มีค่า t = 10.587 มีค่า sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01
7. ปัจจัยด้าน Happy Brain/ใฝ่รู้ดี(X_7) ค่า B เท่ากับ -.484 มีค่า t = -3.063 มีค่า sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01
8. ปัจจัยด้าน Happy Money/สุขภาพเงินดี(X_8) ค่า B เท่ากับ 5.841 มีค่า t = 5.841 มีค่า sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01

9. ปัจจัยด้าน Happy work-life (Happy Plus)/การทำงานดี(X_9) ค่า B เท่ากับ 1.013 มีค่า $t = 23.525$ มีค่า sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01

10. ปัจจัยด้าน ด้านความผูกพัน(X_{10}) ค่า B เท่ากับ -.131 มีค่า $t = -1.230$ มีค่า sig. เท่ากับ .220 ซึ่งมากกว่า 0.05

11. ปัจจัยด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน(X_{11}) ค่า B เท่ากับ .282 มีค่า $t = 3.935$ มีค่า sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01

โดยสามารถแสดงสมการการทำนายคุณภาพความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$$

เมื่อ \hat{Y} = การชำระรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)

X_1 = ปัจจัยด้าน Happy Body/สุขภาพกายดี

X_2 = ปัจจัยด้าน Happy Relax/ผ่อนคลายดี

X_3 = ปัจจัยด้าน Happy Heart/น้ำใจดี

X_4 = ปัจจัยด้าน Happy Soul/จิตวิญญาณดี

X_5 = ปัจจัยด้าน Happy Family/ครอบครัวดี

X_6 = ปัจจัยด้าน Happy Society/สังคมดี

X_7 = ปัจจัยด้าน Happy Brain/ไฟรู้ดี

X_8 = ปัจจัยด้าน Happy Money/สุขภาพเงินดี

X_9 = ปัจจัยด้าน Happy work-life (Happy Plus)/การทำงานดี

X_{10} = ปัจจัยด้าน ด้านความผูกพัน

X_{11} = ปัจจัยด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน

สมการข้อมูลดิบ (Unstandardized) คือ

$$\hat{Y} = (-15.978) + (-.618) (X_1) ** + (-.070) (X_2) + (-.745) (X_3) ** + (-.602) (X_4) ** + 2.815(X_5) ** + 1.384 (X_6) ** + (-.484) (X_7) ** + 0.910 (X_8) ** + 1.013(X_9) ** + (-.131) (X_{10}) + .282(X_{11}) **$$

สมการมาตรฐาน (standardized) คือ

$$\hat{Y} = (-.141) (X_1) ** + (-.018) (X_2) + (-.206) (X_3) ** + (-.135) (X_4) ** + .182 (X_5) ** + .429 (X_6) ** + (-.067) (X_7) ** + 0.132 (X_8) ** + .911 (X_9) ** + (-.053) (X_{10}) + .084 (X_{11}) **$$

จากสมการข้างต้นแสดงให้เห็นได้ดังนี้

หากปัจจัยด้าน Happy Body/สุขภาพกายดี ปรับตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วยแล้วการชำระรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) เปลี่ยนแปลงลดลง 0.141

หากปัจจัยด้าน Happy Heart/น้ำใจดีดี ปรับตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วยแล้วการชำระรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) เปลี่ยนแปลงลดลง 0.206

หากปัจจัยด้าน Happy Soul/จิตวิญญาณดีปรับตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วยแล้วการชำระรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) เปลี่ยนแปลงลดลง 0.135

หากปัจจัยด้าน Happy Family/ครอบครัวดี ปรับตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วยแล้วการชำระรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.182

หากปัจจัยด้าน Happy Society/สังคมดี ปรับตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วยแล้วการชำระรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.429

หากปัจจัยด้าน Happy Brain/ใฝ่รู้ดี ปรับตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วยแล้วการชำระรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) เปลี่ยนแปลงลดลง 0.067

หากปัจจัยด้าน Happy Money/สุขภาพเงินดี ปรับตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วยแล้วการชำระรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.132

หากปัจจัยด้าน Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี ปรับตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วยแล้วการชำระรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.911

หากปัจจัยด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน ปรับตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วยแล้วการชำระรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 0.84

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงาน จำนวน 9 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้าน Happy Body/สุขภาพกายดี ปัจจัยด้าน Happy Heart/น้ำใจดี ปัจจัยด้าน Happy Soul/จิตวิญญาณดี

ปัจจัยด้าน Happy Family/ครอบครัวดี ปัจจัยด้าน Happy Society/สังคมดี ปัจจัยด้าน Happy Brain/ใฝ่รู้ดี ปัจจัยด้าน Happy Money/สุขภาพเงินดี ปัจจัยด้าน Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี และปัจจัยด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

ส่วนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความความสุขในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร

ตารางที่ 87 ผลการวิเคราะห์แนวทางเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร Happy Workplace

ผู้ สัมภาษณ์ คนที่	Happy Body	Happy Heart	Happy Society	Happy Relax	Happy Brain	Happy Soul	Happy Money	Happy Family	Happy work- life	ด้าน ความ ผูกพัน	ด้าน สมดุล
1	✓				✓		✓	✓	✓	✓	
2				✓			✓	✓			✓
3		✓	✓				✓				
4	✓		✓			✓			✓		✓
5	✓						✓				
6	✓	✓				✓	✓	✓		✓	
รวม	4	2	2	1	1	2	5	3	2	2	2
ร้อยละ	66.7	33.3	33.3	16.7	16.7	33.3	83.3	50	33.3	33.3	33.3

จากตารางที่ 87 ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นในเรื่องแนวทางเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร Happy Workplace ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรส่งเสริมในเรื่องของ Happy Money การบริหารจัดการทางการเงิน บริหารเงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33% รองลงมา คือ Happy Body สุขภาพดี มีสุขภาพ

แข็งแรงทั้งกายและใจรู้จักใช้ชีวิตรู้จักกินรู้จักนอนชีวิตมีความสุขมีผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 66.66% รองลงมา คือ Happy Family ครอบครัวดี มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานมีผู้ให้สัมภาษณ์จำนวนประเด็นละ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50% รองลงมา คือ Happy Heart, Happy Society, Happy Soul, Happy work life, ความผูกพันและด้านสมดุล มีผู้ให้สัมภาษณ์จำนวนประเด็นละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33% และในส่วนของ Happy Relax, Happy Brain มีผู้ให้สัมภาษณ์จำนวนประเด็นละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66%

ตารางที่ 88 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความความสุขในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร องค์กรมีนโยบาย และแนวคิด เกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กรอย่างไร ประกอบไปด้วยด้านใดบ้างที่องค์กรให้ความสำคัญ

คนที่	ความคิดเห็น
1	องค์กรมีนโยบายทางด้าน Happy body คือมีการรณรงค์ให้พนักงานออกกำลังกาย ช่วงเช้าก่อนเริ่มทำงานแต่ยังไม่มึรูปแบบที่ชัดเจนว่าควรจะทำอะไรในชั่วโมงบ้างให้ชัดเจนและเริ่มเวลาที่โมงและควรมีทำในการบริหารออกกำลังกายที่เป็นมาตรฐานรวมถึงมีผู้นำในการออกกำลังกาย อีกทั้งควรมีนโยบายสนับสนุนทักษะการเพิ่มความรู้ให้กับพนักงาน
2	In Metalsa Thailand have Teamwork, brainstorming, But Global Metalsa is do only the Employee survey that does not make any real activities for make happiness due to employee working load and no more benefit for employee and need company focus on Happy Money because of our employees have not good dept a lot of credit company call that why I would like to encourage company should focus on Happy money.
3	มีนโยบายทางด้าน safety และจริยธรรม แต่สิ่งที่ยากจะเสนอให้องค์กรมีเพิ่มเติมคือการให้ความสำคัญทางด้านความรู้ทางการเงิน Happy Money ให้กับพนักงานเนื่องจากพนักงานหลายๆคนยังไม่มีเงินเก็บและยังมีหนี้เสียค่อนข้างเยอะ

ตารางที่ 88 (ต่อ)

คนที่	ความคิดเห็น
4	มีปัจจุบันยังไม่เห็นมีความชัดเจนทางด้านนโยบาย Happy workplace ออกมาชัดเจนรวมถึงการแบ่งทีมงานในการดำเนินงานซึ่งมีความคิดเห็นที่ควรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานใส่ใจสุขภาพและรณรงค์การออกกำลังกายรวมถึงการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับกีฬาให้พนักงานมีส่วนร่วมจึงอยากให้ทางองค์กรมีนโยบายเกี่ยวกับ Happy Body ออกมาและมีทีมงานในการดำเนินงาน
5	มีนโยบาย Happy workplace แต่ควรมีการ focus ในตัวใดตัวหนึ่งก่อนเพื่อทำให้สำเร็จในตอนเริ่มต้นสิ่งที่สำคัญคืออยากให้มีการออกกำลังกายและการจัดการทางการเงินเป็นหลัก
6	Policy Person Oriented, Humble and Transcendent are the important value which will help happiness. Anyway, I would like to have policy that direct employees such as Happy Family and Happy Money because we need to give family first and manage money.

จากตารางที่ 88 ความคิดเห็นสำหรับผู้บริหาร จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 6 คน ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรมีนโยบาย และแนวคิด เกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กรอย่างไร ประกอบไปด้วยด้านใดบ้างที่องค์กรให้ความสำคัญ คือ องค์กรมีนโยบายทางด้าน Happy body คือมีการรณรงค์ให้พนักงานออกกำลังกายช่วงเช้าก่อนเริ่มทำงานแต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนว่าควรจะทำอย่างไรในวันไหนบ้างให้ชัดเจนและเริ่มเวลาที่โมงและควรมีทำในการบริหารออกกำลังกายที่เป็นมาตรฐานรวมถึงมีผู้นำในการออกกำลังกาย

ตารางที่ 89 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความความสุขในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร ท่านคิดว่าควรให้ความสำคัญกับด้านใดมากที่สุด ถ้าจัดลำดับความสำคัญจะจัดได้ อย่างไร

คนที่	ความคิดเห็น
1	ด้านความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพ ด้านอารมณ์และจิตใจ Happy Family, Happy work life และด้านความผูกพันต่อองค์กร
2	Happy Money, Happy Family, Happy Relax and balance between work and life
3	ด้านแรกคือในส่วนของความสุขทางด้านการเงินการบริหารจัดการทางการเงิน อันดับสองทางด้านสังคมการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆซึ่งกันและกันซึ่งส่งผลให้พนักงานมีจิตใจที่ดี
4	Happy Body Happy Society, Happy soul, Happy work life, work life and balance
5	การจัดลำดับความสำคัญในเรื่อง ความสุขในสภาพแวดล้อมการทำงานเริ่มแรกคือสุขภาพทางด้านร่างกาย และสุขภาพทางด้านการเงิน
6	Personal support and giving more support to Family and help during the Covid situation and money management and focus on health and Heart, and soul and Connections and relationships

จากตารางที่ 89 ความคิดเห็นสำหรับผู้บริหาร จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 6 คน ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านคิดว่าควรให้ความสำคัญกับด้านใดมากที่สุด ถ้าจัดลำดับความสำคัญจะจัดได้ อย่างไร คือด้านความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพ ด้านอารมณ์และจิตใจการสร้างความสุข และจัดลำดับความสำคัญของตัวพนักงานและสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อเกิดความสุขในการทำงาน Happy Society การจัดลำดับความสำคัญในเรื่อง ความสุขในสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตารางที่ 90 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความความสุขในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร องค์กรได้มีกิจกรรมหรือแนวทางเกี่ยวกับความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน หรือไม่ ใช้หลักการ และแนวทางใดในการดำเนินการ

คนที่	ความคิดเห็น
1	มีกิจกรรมการส่งเสริมการออกกำลังกายให้กับพนักงานทุกคนในองค์กรแต่เรื่องแนวทางควรมีการปรับปรุงให้ชัดเจนทั้งเรื่องสถานที่ วัน เวลาและท่าการออกกำลังกาย
2	Yes we have but still need to improve some activity such as how we can give training money management to the people and follow up in order they understand and success
3	ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการสร้างสุขภาวะองค์กร โดยกำหนดและจัดตั้งทีมดำเนินการ Happy workplace แต่ควรมีการเพิ่มเติมเรื่องการจัดตั้งทีมงานภายในหัวข้อของ Happy workplace เนื่องจากว่ามีหลายหัวข้อซึ่งควรจะทำก่อนบ้างตัวที่สำคัญก่อนเช่นการบริหารหนี้สินการจรรยาบรรณจ่ายการบริหารการเงินซึ่งเป็นหัวใจหลักในการทำงานให้มีความสุข
4	มี หลักการ มี Happy workplace แต่พนักงานหลายคนยังไม่เข้าใจในหลักการซึ่งภายในมีค่อนข้างหลายด้านควรมีการรณรงค์อย่างจริงจังมีแผนการดำเนินงานออกมาและตั้งเป้าหมายในการทำแต่ละตัวอันไหนควรทำก่อนไม่ควรทำพร้อมกันทั้งหมดซึ่งควรให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพของพนักงานก่อนเป็นลำดับต้นๆ
5	มี โดยมีหลักการ happy workplace แนวทางยังไม่แน่ชัดเนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันไม่เอื้ออำนวยและมีงานอื่นค่อนข้างเยอะซึ่งควรจะทำสิ่งที่สำคัญก่อนในเรื่องของการรักษาสุขภาพการออกกำลังกายเนื่องจากสถานการณ์โควิด-19
6	Using guidelines about happiness in working for employees. And still need to improve about plan and follow up because now not success because inside of Happy workplace have many topics, we should focus priority example Family improve and Money knowledge

จากตารางที่ 90 ความคิดเห็นสำหรับผู้บริหาร จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 6 คน ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรได้มีกิจกรรมหรือแนวทาง

เกี่ยวกับความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน หรือไม่ โดยมีหลักการ happy workplace แนวทาง ยังไม่แน่ชัดเนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันไม่เอื้ออำนวยและมีงานอื่นค่อนข้างเยอะซึ่งควรจะทำสิ่งที่สำคัญก่อนในเรื่องของการรักษาสุขภาพการออกกำลังการเนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ส่งเสริม และควร สนับสนุนและพัฒนาการสร้างสุขภาวะองค์กร โดยกำหนดและจัดตั้งทีมดำเนินการ Happy workplace แต่ควรมีการเพิ่มเติมเรื่องการจัดตั้งทีมงานภายในหัวข้อของ Happy workplace เนื่องจากว่ามีหลายหัวข้อซึ่งควรจะดำเนินการบางตัวที่สำคัญก่อนเช่นการบริหารหนี้สินการจดรายรับรายจ่ายการบริหารการเงินซึ่งเป็นหัวใจหลักในการทำงานให้มีความสุข

ตารางที่ 91 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความความสุขในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กรองค์กรมีแผนงานการดำเนินงานความสุขในการทำงานในองค์กรอย่างไร

คนที่	ความคิดเห็น
1	มีแผนการเข้าร่วมกิจกรรมกับภาครัฐ เช่น โครงการสร้างสุข สสส. มีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการและจัดกิจกรรมตามหลักสร้างสุข 8 ด้าน และมีการประเมินผลผ่าน Happy Monitor ก่อนและหลังดำเนินการ
2	we have committee and plan activities in every year and this year we have plan to join with government
3	แผนการดำเนินงาน happy work place ตามองค์ประกอบทั้ง 8 หัวข้อ และเข้าร่วมกิจกรรมกับภาครัฐ ของโครงการสร้างสุขของ สสส.
4	มีกิจกรรมหลายๆด้าน เช่น การออกกำลังกาย, การให้ความรู้เรื่องการบริหารเงินเดือน, กิจกรรมสร้างประโยชน์และช่วยเหลือคนอื่น
5	มีแผนงานการดำเนินการต่างๆ รวมถึงกิจกรรมร่วมกับภาครัฐ เช่น สสส.
6	Through various employee welfare scheme and work with government for implement happy workplace

จากตารางที่ 91 ความคิดเห็นสำหรับผู้บริหาร จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 6 คน ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรมีแผนงานการดำเนินงานความสุขในการทำงานในองค์กรอย่างไรผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็น มีการเข้าร่วมกิจกรรมกับภาครัฐ เช่นโครงการสร้างสุข สสส. มีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการและจัดกิจกรรมตามหลักสร้างสุข 8 ด้าน และมีการประเมินผลผ่าน Happy Monitor ก่อนและหลังดำเนินการแผนการ

ดำเนินงาน happy work place ตามองค์ประกอบทั้ง 8 หัวข้อ และเข้าร่วมกิจกรรมกับภาครัฐ ของโครงการสร้างสุขของ สสส. มีกิจกรรมหลายๆด้าน เช่น การออกกำลังกาย, การให้ความรู้เรื่องการบริหารเงินเดือน, กิจกรรมสร้างประโยชน์และช่วยเหลือคนอื่นมีแผนงานการดำเนินการต่างๆ รวมถึงกิจกรรมร่วมกับภาครัฐ

ตารางที่ 92 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความความสุขในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร ผลตอบรับจากกิจกรรมที่เคยดำเนินการเป็นอย่างไร ได้รับความร่วมมือ จากพนักงานอย่างไรบ้าง

คนที่	ความคิดเห็น
1	พนักงานมีการให้ความร่วมมืออย่างดีและเข้าร่วมครบทุกกิจกรรมที่ดำเนินการ
2	Employee has good participated
3	ผลตอบรับแนวโน้มที่ดี พบพนักงานมีความสุขและพนักงานสนใจเข้าร่วมทุกกิจกรรม
4	พนักงานยังขาดความกระตือรือร้นในการเข้าร่วม
5	ดีมาก พนักงานมีความสุขและเข้าร่วม โครงการต่างๆ อีกทั้ง feedback จากพนักงานดีมาก
6	Employees are very happy the way happiness activity are done.

จากตารางที่ 92 ความคิดเห็นสำหรับผู้บริหาร จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 6 คน ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลตอบรับจากกิจกรรมที่เคยดำเนินการเป็นอย่างไร ได้รับความร่วมมือ จากพนักงานอย่างไรบ้าง ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็น มีพนักงานมีการให้ความร่วมมืออย่างดีและเข้าร่วมครบทุกกิจกรรมที่ดำเนินการผลตอบรับแนวโน้มที่ดี มีเพียงส่วนน้อยที่ไม่เข้าร่วมในบางกิจกรรม

ตารางที่ 93 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความความสุขในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร ท่านคิดว่าจะวัดผลความสำเร็จอย่างไร ในแต่ละหัวข้อที่องค์กรให้ความสำคัญ เกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร

คนที่	ความคิดเห็น
1	มีการดำเนินงานตามแผนแล้วเช่นการรณรงค์การออกกำลังกายแต่จากผลลัพธ์ยังไม่เป็นที่น่าพอใจเนื่องจากพนักงานยังไม่พร้อมเพียงและพร้อมใจกันในการออกกำลังกายโดยประเมินจากการที่พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละครั้ง
2	Maintain and improve. Some activities disappear due to Budget of Company not enough based on current situation but Happiness of company still need (Example: Team building) and need to set up team specialist of money management for set up a small group and follow up by use format standard
3	บริษัทฯ มีการประเมินก่อนและหลังดำเนินการกิจกรรม และสามารถวัดผลจากหลายๆด้านและการสัมภาษณ์พนักงานและพนักงานเป็นส่วนหนึ่งในการเข้าร่วมกิจกรรม
4	สามารถวัดผลได้จากหลายๆด้านเช่น % turnover rate, %attendance , ความขัดแย้งในการทำงาน, ปริมาณงานเสีย, อุบัติเหตุ, ค่ารักษาพยาบาล
5	วัดได้จาก output และ feedback ที่พนักงานตอบกลับ และ KPI เช่นการขาดลามาสาย การออกจากงาน การประเมินความพึงพอใจ
6	Yes, we can measure success in the happiness of working in the organization. Such as ESS Score Attendant or turnover rate

จากตารางที่ 93 ความคิดเห็นสำหรับผู้บริหาร จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 6 คน ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านคิดว่าจะวัดผลความสำเร็จอย่างไร ในแต่ละหัวข้อที่องค์กรให้ความสำคัญ เกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็น วัดผลจากการประเมิน After Survey ก่อนและหลังกิจกรรม และดูจากความร่วมมือของพนักงานและใช้วิธีการสัมภาษณ์พนักงานบริษัทฯ มีการประเมินก่อนและหลังดำเนินการกิจกรรม และสามารถวัดผลจากหลายๆด้านและการสัมภาษณ์พนักงานและพนักงานเป็นส่วนหนึ่งในการเข้าร่วมกิจกรรมสามารถวัดผลได้จากหลายๆด้านเช่น % turnover rate, %attendance , ESS , ความขัดแย้งในการทำงาน, ปริมาณงานเสีย, อุบัติเหตุ, ค่ารักษาพยาบาล

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ครั้งนี้เป็น การวิจัยแบบผสมผสาน(Mixed research) ประกอบไปด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative research) โดยการสำรวจ (Survey research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม(Questionnaires) และส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยการ ผสานวิธีคิดและระเบียบวิธีวิจัยทั้งสองเข้าด้วยกัน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท ABC จำกัด หลังยุค Covid-19
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ABC จำกัด หลัง ยุค Covid-19
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษามูลค่าในยุคลง Covid-19 ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

ซึ่งตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในข้อที่ 1 และ 2 นั้น ผู้วิจัยมีวิธีการในการดำเนินการ วิจัยโดยการทำวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) จำนวน 370 คน และการทำสัมภาษณ์ผู้บริหารสำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยทำสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารจำนวน 6 คน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์คนไทย จำนวน 2 คน ผู้บริหารระดับสูงคนไทย 3 คน ผู้บริหารระดับสูงคนอินเดีย 1 คน ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ การวิจัยในข้อที่ 3 โดยผู้วิจัยได้ทำการสรุปและอภิปรายผลโดยแบ่งเป็น 5 หัวข้อ ได้แก่

1. สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับด้าน Happy Body/สุขภาพกายดี

ตอนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับด้าน Happy Heart/น้ำใจดี

ตอนที่ 4 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับด้าน Happy Money/สุขภาพเงินดี

ตอนที่ 5 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับด้าน Happy Relax/ผ่อนคลายดี

ตอนที่ 6 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับด้าน Happy Brain/ใฝ่รู้ดี

- ตอนที่ 7 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับด้าน Happy Soul/จิตวิญญาณดี
- ตอนที่ 8 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับด้าน Happy Family/ครอบครัวดี
- ตอนที่ 9 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับด้าน Happy Society/สังคมดี
- ตอนที่ 10 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับด้าน Happy work-life/การทำงานดี
- ตอนที่ 11 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลด้านความผูกพัน
- ตอนที่ 12 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน
- ตอนที่ 13 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลการธำรงรักษาบุคลากร
- ตอนที่ 14 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน
- ตอนที่ 15 ข้อมูลเชิงพรรณนาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความความสุขในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร
2. อภิปรายผลการวิจัยเชิงปริมาณ
 3. อภิปรายผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
 4. ข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้
 5. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 30-39 ปี ไม่ใช่คนในท้องถิ่นและส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ในที่พักบ้านเช่า/ห้องเช่า โดยอาศัยอยู่กับคู่สมรส (สามี/ภรรยา) ระดับการศึกษาสูงสุด คือปริญญาตรี มีสถานภาพ แต่งงานและอยู่ร่วมกัน ส่วนใหญ่ยังไม่มียุติกรรมและปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งหัวหน้างาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับด้าน Happy Body/สุขภาพกายดี

ด้าน Happy Body/สุขภาพกายดี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รับประทานอาหารเช้าทุกวันและออกกำลังกาย เฉลี่ยน้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ ไม่เคยสูบบุหรี่ ไม่เคยดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุรา พักผ่อน และโดยรวมแล้วพึงพอใจกับสุขภาพในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับด้าน Happy Heart/น้ำใจดี

Happy Heart / น้ำใจดี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเอื้ออาทร/ห่วงใย ต่อคนรอบข้าง ผู้คนทั่วไป ทั้งที่เคยผ่านและผู้อุปสรรคต่าง ๆ ที่ผ่านมา รวมถึงสถานการณ์ covid-19 ระดับมาก ให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างและผู้ที่มีความเครียดหรือกลัวโรคระบาด covid-19 ในประเทศไทย เต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยในการ เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ อยู่ในระดับปานกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองมีประโยชน์ต่อสังคม เช่นการปฏิบัติตามมาตรการภาครัฐ เอกชน รัฐบาล ในช่วงสถานการณ์ covid -19 ที่ผ่านมา มีการปฏิบัติและรับผิดชอบร่วมต่อสังคม อยู่ในระดับมากโดยรวมแล้วพึงพอใจกับการมีน้ำใจช่วยเหลือคนรอบข้างในระดับสูง

ตอนที่ 4 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับด้าน Happy Money/สุขภาพเงินดี

Happy Money/สุขภาพเงินดี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมเป็นภาระปานกลาง ผ่อนชำระหนี้ ตามกำหนดตรงเวลาทุกครั้ง มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน อยู่ในระดับปานกลางหักลบกับรายได้ในแต่ละเดือนแล้วมีเหลือเก็บ โดยเฉลี่ยเพียงเล็กน้อย และพึงพอใจกับสุขภาพการเงินในระดับปานกลาง

ตอนที่ 5 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับด้าน Happy Relax/ผ่อนคลายดี

ด้าน Happy Relax /ผ่อนคลายดี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ รู้สึกได้พักผ่อนอยู่ในระดับปานกลาง มีการทำกิจกรรมเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจอยู่ในระดับ ปานกลาง มีความเครียดในระดับปานกลาง (เครียดจากทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องสถานการณ์ covid-19) มีผลกระทบจากสถานการณ์ covid-19 ในระดับปานกลาง และพึงพอใจกับการบริหารความเครียดและการจัดการด้านสถานการณ์ covid-19 อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 6 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับด้าน Happy Brain/ใฝ่รู้ดี

ด้าน Happy Brain/ใฝ่รู้ดี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่ในระดับ มากที่สุด ชอบการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต คอยหาโอกาสในการเข้ารับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ อยู่ในระดับ มากที่สุด และพึงพอใจกับการแสวงหาความรู้ใหม่ๆตลอดเวลา อยู่ในระดับสูงมาก

ตอนที่ 7 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับด้าน Happy Soul/จิตวิญญาณดี

Happy Soul/จิตวิญญาณดี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำนุบำรุงวัฒนธรรม/ศาสนา/ การให้ทาน อยู่ในระดับมาก ปฏิบัติกิจกรรมตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ อยู่ในระดับ ปานกลาง มีจิตใจที่ดีและมักจะยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้สันทนงัด ขอมรับและเข้าใจต่อเหตุการณ์ไม่คาดฝันในสถานการณ์ covid-19 อยู่ในระดับที่ดีและเข้าใจในซึ่งกันและกันและพึงพอใจกับการปฏิบัติกิจกรรมตามศาสนา อยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 8 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับด้าน Happy Family/ครอบครัวดี

Happy Family / ครอบครัวดี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสุขในระดับที่ดีกับครอบครัว ซึ่งโดยรวมแล้วพึงพอใจกับการอยู่กับครอบครัวและมีความสุขภายในครอบครัว อยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 9 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับด้าน Happy Society/สังคมดี

Happy Society/สังคมดี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนบ้าน มีการเข้าร่วมและร่วมมือกับรัฐบาลช่วง covid-19 เป็นอย่างดี รู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ในระดับมาก มีความมั่นใจว่าในกรณีที่เกิดปัญหา สามารถขอความช่วยเหลือจากชุมชนได้ดี อีกทั้งยังมีความเชื่อมั่นว่าสังคมไทยหลังผ่านพ้นวิกฤตโรคระบาด covid-19 จะดีและมีความสงบขึ้น และมีความสุข และพึงพอใจกับการมีมิตรภาพกับเพื่อนบ้าน สังคม อยู่ในระดับที่ดี

ตอนที่ 10 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับด้าน Happy work-life/การทำงานดี

Happy work-life/การทำงานดี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่างานที่ทำมีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ในระดับที่ดีและมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่ มีความคิดเห็นว่างานในขณะนี้มีความมั่นคงปานกลาง ในการทำงานสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หรือ หัวหน้า มีส่วนร่วมปานกลาง ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พ.ร.บ. ข้าราชการ 2551/พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547/กฎหมายอื่น ๆ จากบริษัท ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมปานกลาง ความถูกต้อง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ถูกต้องทุกครั้งและตรงเวลา ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ) คุ้มค่ามาก ได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากบริษัท ทั้งในช่วงโรคระบาดหลังวิกฤต covid-19 ส่วนใหญ่ ที่ดี มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของบริษัทและมาตรการการป้องกันโรคระบาด covid-19 ระดับพอใจมาก

ที่ทำงานให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม ส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญมากที่สุด มีการสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานมากขึ้นหรือไม่หลังจากสถานการณ์โรคระบาด covid-19 กลับมาปกติ มีการสื่อสารมาก และมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน ดีขึ้น และมีความพึงพอใจในทำงานอย่างมี “ความสุข” ส่วนใหญ่ระดับมาก

ตอนที่ 11 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลด้านความผูกพัน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่าจะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่บริษัท โดยเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับปานกลาง จะทำการปกป้องบริษัทหากมีใครกล่าวถึงบริษัทในทางที่ไม่เหมาะสม มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของบริษัท หากยังไม่แน่ใจว่าจะทำงานอยู่ต่อ ีลาออกในกรณีที่มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีความรู้สึกปานกลางกับการมีส่วนร่วมกับบริษัท มีความทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท มีการ คิดใหม่/ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับบริษัทอยู่ในระดับที่ดี มีเป้าหมายและสบายใจหลังสถานการณ์ covid-19 กลับมาปกติอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในด้านความผูกพันระดับปานกลาง

ตอนที่ 12 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน

จากผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โดยเฉลี่ยในหนึ่งสัปดาห์ทำงานทำงาน 5 วัน ได้พักผ่อนโดยเฉลี่ย (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน) วันละ 6-7 ชั่วโมง ในหน่วยงานมีความยืดหยุ่นในการทำงาน (เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงานนอกสถานที่ ไม่ต้องเข้างาน/ออกงานตามเวลาที่กำหนด/สามารถเลือกวันหยุดของตัวเองได้ ฯลฯ) และในช่วงสถานการณ์โรคระบาด covid-19 อยู่ในระดับมาก ทำงานตรงตามวุฒิการศึกษาและมีความพึงพอใจในด้านความสุขของหลังผ่านวิกฤติโรคระบาด covid-19 ส่วนใหญ่ระดับที่พอใจมาก

ตอนที่ 13 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลการธำรงรักษาบุคลากร

ด้านผลตอบแทน จากผลการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างพอใจค่าจ้างและเงินเดือน และสวัสดิการค่าอาหาร และ พอใจสวัสดิการเรื่องการดูแลสุขภาพอยู่ระดับมาก

ด้านผู้นำที่ดี จากผลการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างพอใจผู้บังคับบัญชาในเรื่องความสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง และความยุติธรรมไม่มีความ ลำเอียง อยู่ระดับมาก และผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการนำทีม อยู่ระดับมาก

เพื่อนร่วมงานที่ดี จากผลการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่าง กล้าคุย ปรีกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน และสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ระดับมาก และเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อการทำงาน อยู่ระดับมาก

การได้รับความยุติธรรม จากผลการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ได้รับความยุติธรรมในผลตอบแทนและได้รับความยุติธรรมในการทำงาน และในการเสนอความคิดเห็น อยู่ระดับมาก

ด้านความพึงพอใจส่วนบุคคล จากผลการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่าง องค์กรให้ความสำคัญร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของตน

ตอนที่ 14 ข้อมูลเชิงอนุมาณของผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานได้แก่ ปัจจัยด้าน Happy Body/สุขภาพกาย

ปัจจัยด้าน Happy Heart/น้ำใจดี, ปัจจัยด้าน Happy Soul/จิตวิญญาณดี, ปัจจัยด้าน Happy Family/ครอบครัวดี

ปัจจัยด้าน Happy Society/สังคมดี , ปัจจัยด้าน Happy Brain/ไฟรู้ดี , ปัจจัยด้าน Happy Money/สุขภาพเงินดี

ปัจจัยด้าน Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี , ปัจจัยด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ส่วนปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานได้แก่ ปัจจัยด้าน Happy Relax/ผ่อนคลายดีและ ปัจจัยด้านความผูกพันไม่มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)

ตอนที่ 15 ข้อมูลเชิงพรรณนาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความความสุขในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านความสุขในการปฏิบัติงานในการทำงานในองค์กรจากผู้บริหารทั้ง 6 ท่านพบว่าปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานได้แก่ ปัจจัยด้าน Happy Money/

สุขภาพเงินดี, ปัจจัยด้าน Happy Body/สุขภาพกายดี, ปัจจัยด้าน Happy Family/ครอบครัวดี มีน้ำหนักมากที่สุดต่อการธำรงรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ส่วนปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญรองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้าน Happy Heart/น้ำใจดี, ปัจจัยด้าน Happy Soul/จิตวิญญาณดี, ปัจจัยด้าน Happy Society/สังคมดี, ปัจจัยด้าน Happy Brain/ใฝ่รู้ดี, ปัจจัยด้าน Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี, ปัจจัยด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน และปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญน้อยที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้าน Happy Brain และ ปัจจัยด้าน Happy Relax/ผ่อนคลายดี

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานได้แก่ ปัจจัยด้าน Happy Body/สุขภาพกายดี ปัจจัยด้าน Happy Heart/น้ำใจดี, ปัจจัยด้าน Happy Soul/จิตวิญญาณดี, ปัจจัยด้าน Happy Family/ครอบครัวดี ปัจจัยด้าน Happy Society/สังคมดี, ปัจจัยด้าน Happy Brain/ใฝ่รู้ดี, ปัจจัยด้าน Happy Money/สุขภาพเงินดี ปัจจัยด้าน Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี, ปัจจัยด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ส่วนปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานได้แก่ ปัจจัยด้าน Happy Relax/ผ่อนคลายดีและ ปัจจัยด้านความผูกพันไม่มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และปัจจัยที่ศึกษาทุกตัวยกเว้นปัจจัยด้าน Happy Relax มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร 150 คน พบว่าระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Family, Happy Society, และ Happy Work life มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชดา เหมปลู่วี (2559) ความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรม วิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจากการวิจัยพบว่า ระดับ

ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขทั้ง 9 มิติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา เพ็ญโกสกา (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขในการทำงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 278 คน แบบสอบถามพบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ระดับมีความสุข ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money) และด้านการทำงานดี (Happy Work-life Happy Heart)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การนำเสนอในส่วนนี้เป็นการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยจะนำเสนอใน ประเด็นเพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากรในยุคหลัง covid-19 ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) สามารถสรุปได้ ดังนี้ ความคิดเห็นในเรื่องแนวทางเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร Happy Workplace เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เห็นด้วย มากที่สุดในเรื่องของควรส่งเสริมในเรื่องของ Happy Money การบริหารจัดการทางการเงิน บริหารการเงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี ด้านความคิดเห็นของผู้บริหารที่มี Happy Body สุขภาพดี มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจรู้จักใช้ชีวิตรู้จักกินรู้จักนอนชีวิที่มีสุข พบว่า ผู้บริหารมีความเห็นต่อ Happy Body สุขภาพดี อยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในเรื่องของการจัดกิจกรรมออกกำลังกายอยู่ ในระดับน้อย และ Happy Family ครอบครัวดี มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน อยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในเรื่องของการจัดกิจกรรมครอบครัวอยู่ ในระดับน้อย ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงแนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรในยุคหลัง covid-19 ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) รองลงมา คือ Happy Heart น้ำใจงาม (ใจดี) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน Happy Society สร้างสังคมมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเพื่อต่อสังคมทั้งภายในองค์กรและสังคมภายนอกองค์กร Happy Soul เป็นคนดี มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ ความละเอียด และเกรงกลัวต่อการคิดกระทำที่ไม่ดี มีสติ สมาธิ มีความศรัทธาในศาสนามีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต Happy work life ส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆและการทำงานร่วมกัน เพื่อส่งผลที่ดีต่อองค์กร ความผูกพันและด้านสมดุล และในด้านที่ให้ความสำคัญท้ายสุดคือในส่วนของ Happy Relax ผ่อนคลาย รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆในการดำเนินชีวิต Happy Brain หาความรู้การศึกษาหาความรู้

พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็น มืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน เรียนเพื่อรู้ เกิดปัญญา มีความก้าวหน้าในชีวิต

ข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

จากการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้าน Happy Body/สุขภาพกายดี ปัจจัยด้าน Happy Relax/ผ่อนคลายดี ปัจจัยด้าน Happy Heart/น้ำใจดี ปัจจัยด้าน Happy Soul/จิตวิญญาณดี ปัจจัยด้าน Happy Family/ครอบครัวดี ปัจจัยด้าน Happy Society/สังคมดี ปัจจัยด้าน Happy Brain/ใฝ่รู้ดี ปัจจัยด้าน Happy Money/สุขภาพเงินดี ปัจจัยด้าน Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี ปัจจัยด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน และปัจจัยการธำรงรักษาบุคลากร ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท ABC จำกัด หลังยุค Covid-19 และ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ABC จำกัด หลังยุค Covid-19

ดังนั้นในการหาแนวทางความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) จึงนำความต้องการของพนักงาน มาเป็นตัวกำหนดคนโยบาย โดยกำหนดวัตถุประสงค์ แผนการดำเนินงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน และการวัดผลการดำเนินงาน

การวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารจำนวน 6 คน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์คนไทย จำนวน 2 คน ผู้บริหารระดับสูงคนไทย 3 คน ผู้บริหารระดับสูงคนอินเดีย 1 คน ทำให้ทราบมุมมองในด้าน แนวทางความสุขเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และดำเนินงานของกลุ่มบริหารในปัจจุบันและแผนงานในการพัฒนาในอนาคต จากผลการศึกษาคพบว่าปัจจัยที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ Happy money/สุขภาพเงินดี, Happy body/สุขภาพกายดี และ Happy Family/ครอบครัวดี ซึ่ง Happy body/สุขภาพกายดี ในผลการวิจัยเชิงปริมาณมีอิทธิพลเชิงลบต่อการธำรงรักษาบุคลากร ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ดังนั้นผู้บริหารควรลดความสำคัญของปัจจัยด้านนี้ และให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวก ตามผลการวิจัยเชิงปริมาณ

โดยกำหนดเป็นแผนงานตามผลการวิจัยเชิงปริมาณสำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ABC จำกัด หลังยุค Covid-19 เชิงบวกทั้งหมด 5 ปัจจัยได้แก่

1. ปัจจัยด้าน Happy Family/ครอบครัวดี
2. ปัจจัยด้าน Happy Society/สังคมดี
3. ปัจจัยด้าน Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี
4. ปัจจัยด้าน Happy Money/สุขภาพเงินดี
5. ปัจจัยด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน

ตารางที่ 94 แผนงานตามผลการวิจัยเชิงปริมาณสำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ABC จำกัด หลังยุค covid-19 แผนงานที่ 1

แผนงานที่ 1	Happy Family วัตถุประสงค์ : เพื่อให้มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้มีความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน	
แผนงาน	1. ส่งมอบการ์ดในวันสำคัญของครอบครัวของพนักงาน	2. จัดกิจกรรม Family Day
ขั้นตอนการทำงาน	1. เก็บรวบรวมข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวพนักงาน 2. ทำการกำหนดลงในตารางเพื่อจัดการวางแผนและเตรียมการ์ดส่งมอบให้ครอบครัวพนักงานได้ทันตามกำหนดในวันสำคัญของครอบครัวพนักงาน	1. จัดตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงาน 2. เก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนพนักงานและครอบครัวพนักงาน ในการเข้าร่วมกิจกรรม 3. ทำการประเมินสถานที่ในการรองรับพนักงานและครอบครัวพนักงาน
สิ่งที่องค์กรต้องพัฒนา/ ปรับปรุง/ แก้ไข	1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมของครอบครัวพนักงานแต่ละคนในการเขียนรายละเอียดข้อความในการ์ด	1. เพิ่มสถานที่จัดกิจกรรม outdoor และทำการประชุมกับพนักงานเพื่อทำการคัดเลือกสถานที่ 2. จัดตั้งคณะกรรมการและรายละเอียดความรับผิดชอบ
การวัดผลการดำเนินงาน	1. ประเมินความพึงพอใจก่อนจัดและหลังจัดกิจกรรม Family Day	

ตารางที่ 95 แผนงานตามผลการวิจัยเชิงปริมาณสำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ
บุคลากรบริษัท ABC จำกัด หลังยุค covid-19 แผนงานที่ 2

แผนงานที่ 2	Happy Society วัตถุประสงค์ : เพื่อสร้างสังคม มีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคม ทั้งภายในองค์กรและสังคมภายนอกองค์กร
แผนงาน	1. จัดกิจกรรม CSR
ขั้นตอนการทำงาน	1. เข้าร่วมโครงการ CSR กับ HR Club 2. ทำการคัดเลือกโครงการ ในการเข้าร่วมการทำกิจกรรมร่วมกับพนักงานเพื่อ ช่วยเหลือสังคม
สิ่งที่องค์กรต้องพัฒนา/ ปรับปรุง/ แก้ไข	1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมของกิจกรรมและพื้นที่ เพื่อตอบสนองความ ต้องการโดยตรงในแต่ละพื้นที่ ที่ไปจัดกิจกรรม
การวัดผลการดำเนินงาน	1. ประเมินความพึงพอใจก่อนจัดและหลังจัดกิจกรรม CSR และลงพื้นที่ลงจาก กิจกรรมเสร็จแล้วเพื่อตรวจสอบว่าสังคมได้รับประโยชน์จากการจัดที่ยั่งยืน

ตารางที่ 96 แผนงานตามผลการวิจัยเชิงปริมาณสำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ
บุคลากรบริษัท ABC จำกัด หลังยุค covid-19 แผนงานที่ 3

แผนงานที่ 2	Happy work-life (Happy Plus) วัตถุประสงค์ : เพื่อสร้างสร้างความท้าทายและส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และ การทำงานร่วมกัน เพื่อส่งผลที่ดีต่อองค์กร	
แผนงาน	1. จัดวางแผนการอบรมให้ความรู้ กับพนักงานนอกเหนือจากงานที่ รับผิดชอบ	2. จัดวางแผนกำหนดการปรับเปลี่ยนเลื่อน ชั้นของแต่ละหน่วยงาน
ขั้นตอนการทำงาน	1. เก็บรวบรวมข้อมูลสำคัญที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละหน่วยงาน 2. ศึกษาและคัดสรรหัวข้อในการ อบรมพนักงานแต่ละหน่วยงาน นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ 3. กำหนดตาราง วัน เวลา สถานที่ในการอบรม	1. เก็บรวบรวมข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละหน่วยงาน 2. กำหนดระดับและความต้องการของแต่ละ ชั้นให้มองเห็นถึงเป้าหมายในการเลื่อน ชั้น 3. ทำการประเมินสอบและวัดผลพนักงาน

ตารางที่ 96 (ต่อ)

แผนงานที่ 2	Happy work-life (Happy Plus) วัตถุประสงค์ : เพื่อสร้างสร้างความท้าทายและส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆและการทำงานร่วมกัน เพื่อส่งผลที่ดีต่อองค์กร	
สิ่งที่องค์กรต้องพัฒนา/ ปรับปรุง/ แก้ไข	1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมของหัวข้อในการอบรมเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน	1. ปรับปรุงระบบเพื่อง่ายในการเก็บบันทึกประวัติของการพัฒนาพนักงานแต่ละหน่วยงาน
การวัดผลการดำเนินงาน	1. ประเมินการเข้าร่วมและผลจากการสอบวัดผลหลังอบรมและเรียนรู้	

ตารางที่ 97 แผนงานตามผลการวิจัยเชิงปริมาณสำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ABC จำกัด หลังยุค covid-19 แผนงานที่ 3

แผนงานที่ 2	Happy Money วัตถุประสงค์ : เพื่อสร้างการบริหารเงินเป็น มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี	
แผนงาน	1. วางแผนการให้ความรู้ทางการเงินกับพนักงาน	
ขั้นตอนการทำงาน	1. จัดตั้งทีมงานในการให้ความรู้ทางการเงิน 2. วางตารางเพื่อให้พนักงานลงทะเบียนในการอบรมในแต่ละวัน 3. มีสมุดจดบันทึกรายรับ รายจ่าย จำนวนหนี้ดี หนี้เสียของพนักงานแต่ละคน	
สิ่งที่องค์กรต้องพัฒนา/ ปรับปรุง/ แก้ไข	1. ช่องทางในการลงขอคำปรึกษาจากหน่วยงานให้ความรู้ 2. เพิ่มเวลา และวันในการเข้าปรึกษา	
การวัดผลการดำเนินงาน	1. ประเมินความพึงพอใจก่อนจัดและหลังจัด 2. ตรวจสอบเป็นระยะเพื่อดูรายการหนี้เสียลดลงและมีเงินออมเพิ่มมากขึ้นหรือไม่	

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการชำระรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะสำหรับ งานวิจัยในอนาคต ดังต่อไปนี้

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานจากหลายหน่วยงานภายในองค์กรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) โดยผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะเก็บข้อมูลให้ครบทั้งหมดตามจำนวนและเวลาตามเป้าหมายเพื่อที่จะได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ได้ครบถ้วน โดยหลังจากการส่งแบบสอบถาม ผ่านช่องทางออนไลน์ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์กลับคืนมาเลย กำหนดเวลาที่วางแผนเอาไว้ ซึ่งอัตราการตอบกลับถือว่าอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับงานวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยควรคำนึงถึงแนวทางที่จะสร้างแรงจูงใจให้แก่ บุคลากรในการตอบกลับแบบสอบถามอย่างครบถ้วนและทันในเวลาที่วางแผนเอาไว้ เช่น การมอบสิ่งตอบแทนสำหรับผู้ตอบกลับ ข้อมูล ทั้งนี้เพื่อเพิ่มอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามและจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลซึ่งจะนำไปสู่การที่ผลวิเคราะห์ข้อมูลจะสามารถนำเสนอข้อมูลประชากรได้ครบถ้วนอย่างใกล้ชิดยิ่งขึ้นเอง

เมื่อพิจารณาในทางปฏิบัติแล้วนั้น การศึกษาเพื่อหาแนวทางด้านความสุขในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการชำระรักษาบุคลากรของบริษัท ABC จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) มิได้จำกัดอยู่เฉพาะภายในบริษัท ABC จำกัด เท่านั้น หากแต่งานวิจัยควรที่จะสามารถนำผลลัพธ์มาใช้ได้กับหน่วยงานองค์กรอื่นๆ ตามบริบทของแต่ละองค์กร

บรรณานุกรม

- กิติพัฒน์ ดามาพงษ์. (2559). *ความสุข ความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส).* หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารคณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จรี วรรณเจริญกุล. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- จ็อบส์ ดีพี ประเทศไทย. (2563). เข้าถึงได้จาก <https://www.moneyandbanking.co.th/article/jobdb-covid-19-research-2306>
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากร.* สำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ซัชชัย แจ่มจันทร์, ปรีชา เจ็งเจริญ และจักรพันธ์ วงษ์บูรณาวิทย์. (2558). *การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจปัจจัยสุขอนามัย การสื่อสารภายในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน ภายในองค์กร.* สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่สำนักศิลปะศาสตร์, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- โชติธัช มีเพียร. (2556). *ปัจจัยด้านพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).* มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุภัทรา เผือกโสภณ. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขใน การทำงาน กรณีศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2540). *สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีการบริหาร สาขาพัฒนาแรงงาน และสวัสดิการ.* คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สสส. (2552). *"Happy 8 Workplace" ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน.* เข้าถึงได้จาก www.happyworkplace.com
- นพ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2560). *การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในระบบสุขภาพ ประจำปี พ.ศ. 2560: National Forum Human Resources for Health 2017 (HR4H Forum)"*
- ทองฟู ศิริวงศ์. (2555). *พฤติกรรมองค์กร.* กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.

- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: วี อินเทอร์เน็ต.
- ประจวบวัน, จิรนนท์ และวรนารถ แสงมณี. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาลัยการบริหารและจัดการ.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะนุช สุขศรี. (2546). การจัดสวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง: กรณีศึกษา สวัสดิการประเภทเงินตรา. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร กฎหมายธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ.
- ภิญโญ สาธร. (2517). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- รัชดา เหมปลู่วี. (2559). ความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยี.
- วรรณิ วีริยะกังสานนท์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2549). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: บริษัท ชรรมสาร จำกัด.
- ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. กรุงเทพฯ: ชรรมดาเพรส จำกัด.
- ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ. (2554). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงาน ให้คงอยู่กับองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธุรกิจ Wedding studio ในเขตกรุงเทพฯ. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2551). *ความสุขในการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.oknation.net/blog/print.php?id=278062>
- สุภัทรา เพือกโสภา (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความสุขในการทำงานของ
 อาจารย์และเจ้าหน้าที่*. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบล
 บางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต,
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Colaizzi, P. (1978). Psychological research as the phenomenologist views it. In R. Valle & M. King
 (Eds.), *Existential-Phenomenological Alternatives for Psychology*. New York: Oxford
 University Press.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior Belmont*. California: Thomson
 Wadsworth.
- Herzberg, F. (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work*.
 New York: John Willey.
- Herzberg, F. (1993). *The Motivation to Work*. New Brurawick:
- Luce, J., Tewani, R., & Custer, J. (2020). *6 ways the COVID-19 pandemic could change our
 approach to human capital*. Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2020/08/6-ways-covid-19-will-advance-human-capital-strategies-and-governance/>
- Loundon, D. L., & Bitta, A. J. (1988). *Consumer Behavior: Concepts and Applications* (3rd ed.).
 New York: McGraw Hill.
- Morse, J. M. (1994). Designing funded qualitative research. In N.K. Dezin & Y. S. Lincoln (Eds.),
Handbook of qualitative research (p. 220–235). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Moorthy, M. V. (1968). *Principle of Labour*. Welfare, General Printers & Publishers P.V.T.
 Limited, Calcutta
- Management Study Guide: MSG. (2016). *Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation*. Retrieved
 from <http://www.managementstudyguide.com/herzbergs-theorymotivation.htm>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the
 Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698 – 714.

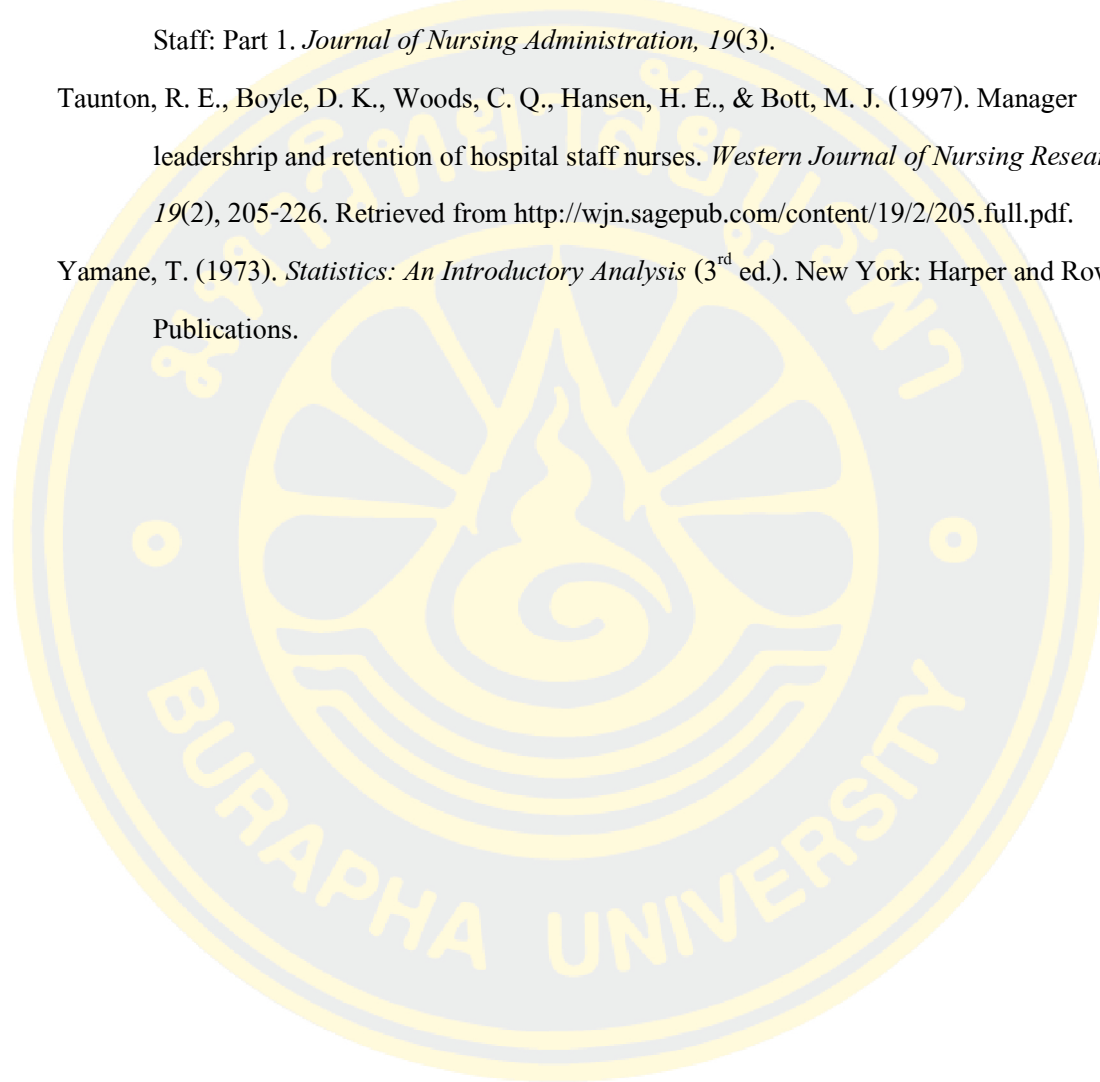
SCBTV. (2563). ประเทศไทยหลัง COVID-19 เตรียมรับมือผ่านมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์.

<https://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/business-maker/thailand-after-covid-ep1.html>

Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Wood, J. H. (1989). Manager Impact on Retention of Hospital Staff: Part 1. *Journal of Nursing Administration*, 19(3).

Taunton, R. E., Boyle, D. K., Woods, C. Q., Hansen, H. E., & Bott, M. J. (1997). Manager leadership and retention of hospital staff nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 19(2), 205-226. Retrieved from <http://wjn.sagepub.com/content/19/2/205.full.pdf>.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษามูลค่า
ในยุคหลัง Covid-19

คำชี้แจง

1. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบจะถูกเก็บเป็นความลับ และนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น
2. แบบสอบถามชุดนี้ใช้เวลาในการทำ 10 นาที แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้
 - 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับความความสุขในการปฏิบัติงาน
 - 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับ การธำรงรักษาพนักงาน
3. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นความสุขคำถามเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร ประกอบด้วย 2 ช่วง ดังนี้
 - 1) สัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสัมภาษณ์จำนวน 4 ข้อ
 - 2) สัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กรจำนวน 6 ข้อ

ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับและการสรุปผลการศึกษาค้นคว้าจะเป็นไปในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อเกิดความเสียหายต่อท่านหรือผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อมแต่ประการใด

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความความสุขในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจงในการตอบแบบสำรวจ

ใต้เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ทุกข้อมีท่านเลือก

ส่วนที่ 1: ข้อมูลหน่วยงาน / แผนก

1. เพศ

- 1.ชาย
 2.หญิง
 3.เพศทางเลือก

2. อายุ

- 1) 20 - 29 ปี
 2) 30 – 39 ปี
 3) 40 – 49 ปี
 4) 50 – 59 ปี
 5) 60 ปี ขึ้นไป

3.จังหวัดที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาหรือไม่

- ใช่
 ไม่ใช่

4. ปัจจุบันท่านพักอาศัยอยู่ในที่พักอาศัยแบบใด

- 1.บ้านที่ท่านเป็นเจ้าของ
 2.บ้านผ่อน
 3.บ้านเช่า/ห้องเช่า
 4.บ้าน/ ห้อง ไม่เสียค่าเช่า
 5. คอนโด/ อพาร์ทเมนต์ที่ท่านเป็นเจ้าของ
 6.คอนโด/ อพาร์ทเมนต์ เช่า
 7.คอนโด/ อพาร์ทเมนต์ที่ไม่เสียค่าใช้จ่าย
 8.อื่นๆ(ระบุ) เช่นบ้านญาติ

5. ท่านอาศัยอยู่กับใครบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1.อยู่คนเดียว
 2.คู่สมรส (สามี/ภรรยา)

- 3. พี่/น้อง
- 4. พ่อแม่/พ่อแม่บุญธรรม/พ่อแม่เลี้ยง
- 5. ญาติ ตา ยาย
- 6. ญาติอื่น ๆ
- 8. เพื่อน
- 9. คู่รัก/คนรัก/แฟน

6. ท่านจบการศึกษาสูงสุด ในระดับใด

- 1. มัธยมศึกษาตอนต้น
- 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย
- 3. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
- 4. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
- 5. สูงกว่าปริญญาตรี
- 6. อื่น ๆ (ระบุ)

7. สถานภาพสมรส

- 1. โสด
- 2. แต่งงานและอยู่ร่วมกัน
- 3. แต่งงานไม่ได้อยู่ร่วมกัน
- 4. อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน
- 5. หม้าย
- 6. หย่า/แยกทาง/เลิกกัน

8. ท่านมีบุตรหรือไม่ (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง)

- 1. ไม่มี
- 2. มี จำนวน 1 คน
- 3. มี จำนวน 2 คน
- 4. มี จำนวน 3-4 คน
- 5. มี จำนวน 5 คน

9. ขณะนี้ท่านกำลังตั้งครรภ์หรือไม่ (ถามเฉพาะผู้หญิง)

- 1. ตั้งครรภ์
- 2. ไม่ได้ตั้งครรภ์

10. งานที่ท่านทำ เป็นงานลักษณะใด

- 1.งานสำนักงาน
- 2.งานด้านการผลิต
- 3.งานด้านการบริการ
- 4.งานด้านการบริหาร
- 5.งานด้านอื่น ๆ (ระบุ).....

11. ท่านปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งใด

- 1.ระดับผู้ปฏิบัติงาน
- 2.ระดับหัวหน้างาน
- 3.ระดับผู้บริหารองค์กร
- 4.อื่น ๆ (ระบุ).....

12. สถานภาพการทำงาน

- 1.ประจำ
- 2.ตามสัญญาจ้าง
- 3.รายวัน
- 4.บางช่วงเวลา
- 5.ตามผลงาน
- 6.จ้างเหมา
- 7.อื่น ๆ (ระบุ).....

13. ท่านทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร ไร่หรือไม่

- 1.ใช่
- 2.ไม่ใช่

14. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในบริษัท รวมทั้งหมด

- 1.ไม่ถึงปี
- 2.ระหว่าง 1-2 ปี
- 3.ระหว่าง 3-5 ปี
- 4.ระหว่าง 6-9 ปี
- 5.ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

15. ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ท่านลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง

1. ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน

2. 1-3 ครั้ง

3. 4-6 ครั้ง

4. 7-9 ครั้ง

5. 10 ครั้งขึ้นไป

16. ท่านมีรายได้ต่อเดือนโดยประมาณเดือนเท่าใด (รายได้+เงินเดือน+ค่าตอบแทนอื่น ๆ)

1. 10,000-20,000 บาท

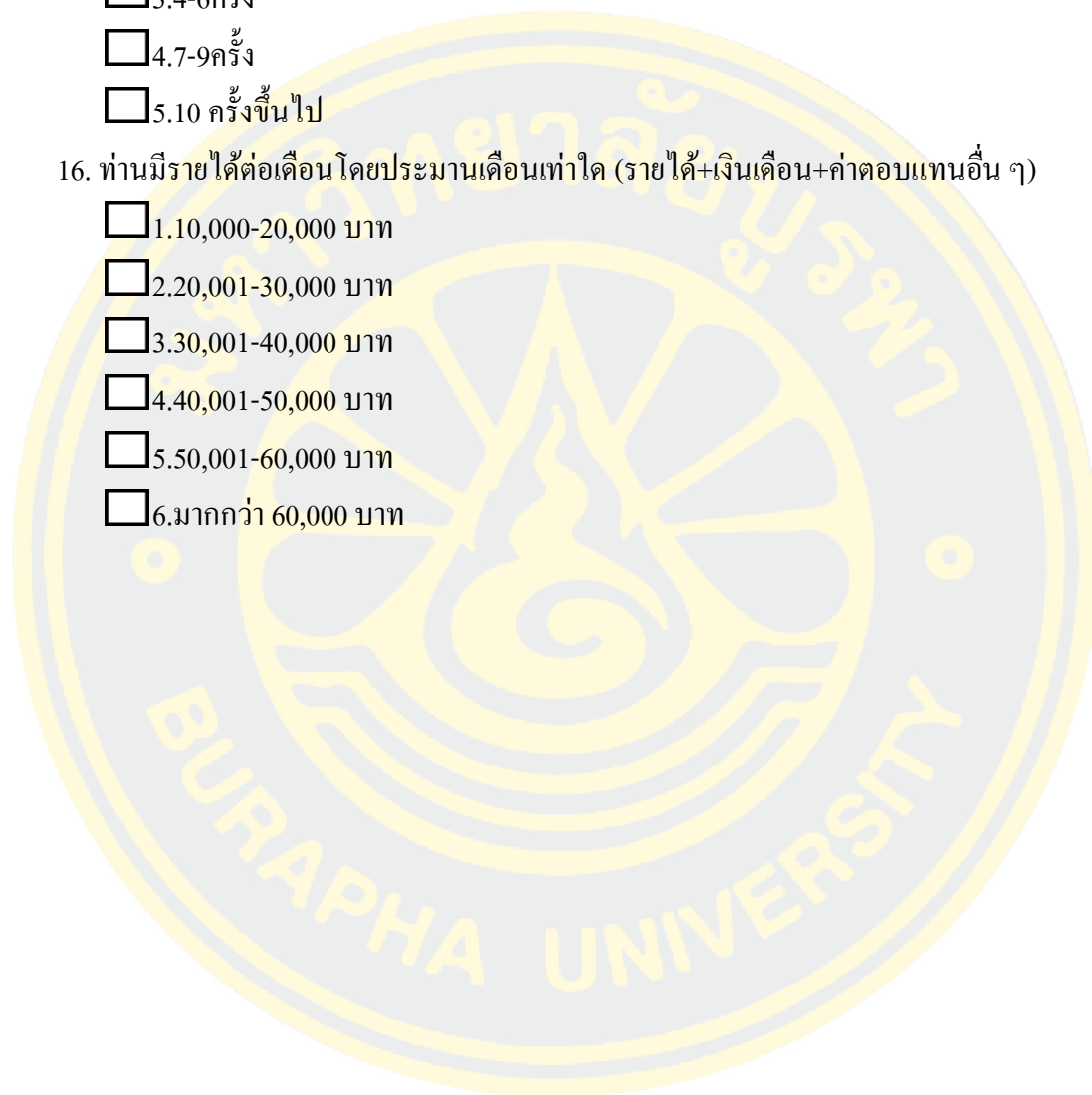
2. 20,001-30,000 บาท

3. 30,001-40,000 บาท

4. 40,001-50,000 บาท

5. 50,001-60,000 บาท

6. มากกว่า 60,000 บาท



Happy Body/สุขภาพกายดี

17. โดยปกติท่านรับประทานอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

- 1. ไม่รับประทาน
- 2. รับประทานแต่ไม่บ่อย (1-2วัน)
- 3. รับประทานเป็นบางครั้ง(3-4วัน)
- 4. รับประทานเป็นประจำ(5-6วัน)
- 5. รับประทานทุกวัน

18. ท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

- 1. ไม่ได้ออกกำลังกาย
- 2. น้อยกว่า3วันต่อสัปดาห์
- 3. จำนวน3วันต่อสัปดาห์
- 4. มากกว่า3วันต่อสัปดาห์
- 5. ทุกวัน

19. ท่านสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้นหรือไม่

- 1. สูบเป็นประจำ
- 2. สูบบ่อยครั้ง
- 3. สูบนาน ๆ ครั้ง
- 4. ไม่สูบแต่เคยสูบ
- 5. ไม่เคยสูบเลย

20. ท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่

- 1. ดื่มเกือบทุกวัน
- 2. ดื่มเกือบทุกสัปดาห์
- 3. ดื่มเกือบทุกเดือน
- 4. จำนวน3วันต่อสัปดาห์
- 5. ไม่เคยดื่มเลย

21. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพของท่านหรือไม่

- 1. ไม่พอใจเลย
- 2. พอใจน้อยที่สุด
- 3. พอใจน้อย

- 4.พอใจปานกลาง
- 5.พอใจมาก
- 6.พอใจมากที่สุด

Happy Relax /ผ่อนคลายดี

22. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกได้ว่าการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่

- 1.ไม่พอ
- 2.น้อยที่สุด
- 3.น้อย
- 4.ปานกลาง
- 5.มาก
- 6.มากที่สุด

23. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ฯลฯ)

- 1.ไม่ได้ทำ
- 2.น้อยที่สุด
- 3.น้อย
- 4.ปานกลาง
- 5.มาก
- 6.มากที่สุด

24. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องสถานการณ์ covid-19) บ้างหรือไม่

- 1.เครียดมากที่สุด
- 2.เครียดมาก
- 3.เครียดปานกลาง
- 4.เครียดน้อย
- 5.เครียดน้อยที่สุด

25. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านกับสถานการณ์ Covid-19 เป็นไปตามที่คาดหวัง หรือไม่

1. ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย
2. เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย
3. เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง
4. เป็นไปตามที่คาดหวังมาก
5. เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด

26. เมื่อท่านประสบปัญหาในชีวิตในช่วงสถานการณ์ covid-19 โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการปัญหาได้หรือไม่

1. ไม่สามารถจัดการได้เลย
2. จัดการได้น้อยมาก
3. จัดการได้ปานกลาง
4. จัดการได้มาก
5. จัดการได้มากที่สุด

Happy Heart / น้ำใจดี

27. ท่านรู้สึกเอือมอาทร/ห่วยใย ต่อคนรอบข้าง และผู้คนทั่วไป ทั้งที่เคยผ่านและสู้อุปสรรคต่าง ๆ ที่ผ่านมาและรวมถึงสถานการณ์ Covid-19 หรือไม่

1. ไม่รู้สึกเลย
2. น้อยที่สุด
3. น้อย
4. ปานกลาง
5. มาก
6. มากที่สุด

28. ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างและผู้ที่มีความเครียดหรือกลัวโรคระบาด covid-19 ในประเทศไทยหรือไม่

1. ไม่เคย
2. แทบจะไม่เคยช่วย
3. นาน ๆ ครั้ง
4. ช่วยบางครั้ง
5. ช่วยแทบทุกครั้ง

6. ช่วยทุกครั้ง

29. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่

1. ไม่เต็มใจ

2. เต็มใจน้อยที่สุด

3. น้อย

4. ปานกลาง

5. มาก

6. มากที่สุด

30. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ หรือไม่

1. ไม่เข้าร่วม

2. เข้าร่วมน้อยที่สุด

3. น้อย

4. ปานกลาง

5. มาก

6. มากที่สุด

31. ท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปฏิบัติตามมาตรการภาครัฐ เอกชน รัฐบาล ในช่วงสถานการณ์ Covid -19 ที่ผ่านมา ท่านปฏิบัติและรับผิดชอบร่วมต่อสังคม หรือไม่

1. ไม่ทำ

2. ทำน้อยที่สุด

3. น้อย

4. ปานกลาง

5. มาก

6. มากที่สุด

Happy Soul/จิตวิญญาณดี

32. ท่านทำนุบำรุงวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทานหรือไม่

1. ไม่ทำ

2. ทำน้อยที่สุด

Happy Family / ครอบครัวดี

- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

33. ท่านปฏิบัติกิจกรรมตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่

- 1. ปฏิบัติ
- 2. ปฏิบัติน้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

34. ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้สำนึกผิด

- 1. ไม่ยกโทษให้
- 2. ให้อภัยน้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

35. ท่านยอมรับและเข้าใจต่อเหตุการณ์ไม่คาดฝันในสถานการณ์ Covid1-19

- 1. ไม่ยอมรับ
- 2. ขอโทษน้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

36. ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่

- 1. ไม่มี
- 2. น้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

Happy Society/สังคมดี

37. เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่

- 1. ไม่มี
- 2. น้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

38. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมและมาตรการการป้องกันของรัฐบาลช่วง Covid-19 หรือไม่

- 1. ไม่ปฏิบัติ
- 2. ปฏิบัติน้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

39. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่

- 1. ไม่รู้สึก
- 2. รู้สึกน้อยที่สุด
- 3. น้อย

4.ปานกลาง

5.มาก

6.มากที่สุด

40. เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถสามารถขอความช่วยเหลือจากชุมชน หรือไม่

1.ไม่ได้

2.ได้น้อยที่สุด

3.น้อย

4.ปานกลาง

5.มาก

6.มากที่สุด

41. ท่านรู้สึกว่ สังคมไทยหลังผ่านพ้นวิกฤติโรคระบาด covid-19 จะดีและมีความสงบขึ้น หรือไม่

1.ไม่มี

2.น้อยที่สุด

3.น้อย

4.ปานกลาง

5.มาก

6.มากที่สุด

42. ทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่

1.ไม่มี

2.น้อยที่สุด

3.น้อย

4.ปานกลาง

5.มาก

6.มากที่สุด

Happy Brain/ใฝ่รู้ดี

43. ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่

- 1. ไม่สนใจ
- 2. สนใจน้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

44. ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในzichtหรือไม่

- 1. ไม่สนใจ
- 2. สนใจน้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

45. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ

- 1. ไม่มีโอกาส
- 2. โอกาสน้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

Happy Money / สุขภาพเงินดี

46. การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ หรือไม่

- 1. เป็นภาระหนักที่สุด
- 2. เป็นภาระหนัก
- 3. เป็นภาระปานกลาง
- 4. เป็นภาระน้อย
- 5. เป็นภาระน้อยที่สุด

47. ท่านผ่อนชำระหนี้ ตามกำหนดทุกครั้งหรือไม่

- 1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง
- 2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง
- 3. ตรงเวลาบ้างบางครั้ง
- 4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง
- 5. ตรงเวลาทุกครั้ง

48. โดยรวมแล้วท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่

- 1. ไม่มี
- 2. มีน้อยสุด
- 3. มีเก็บออมเพียงเล็กน้อย
- 4. มีเก็บออมปานกลาง
- 5. มีเก็บออมมาก
- 6. มีเก็บออมมากที่สุด

49. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายในแต่ละเดือน

- 1. รายได้เกินกว่ารายจ่ายมาก
- 2. รายได้เกินกว่ารายจ่ายเล็กน้อย
- 3. รายได้พอ ๆ กับรายจ่าย
- 4. รายได้น้อยกว่ารายจ่าย
- 5. รายได้น้อยกว่ารายจ่ายมาก

Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี

50. งานของท่าน มีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือไม่

- 1. ไม่มี
- 2. น้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

51. งานของท่าน มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่ หรือไม่

- 1. ไม่มั่นคง
- 2. มั่นคงน้อยที่สุด
- 3. มั่นคงน้อย
- 4. มั่นคงปานกลาง
- 5. มั่นคงมาก
- 6. มั่นคงมากที่สุด

52. งานของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่

- 1. ไม่มั่นคง
- 2. มั่นคงน้อยที่สุด
- 3. มั่นคงน้อย
- 4. มั่นคงปานกลาง
- 5. มั่นคงมาก
- 6. มั่นคงมากที่สุด

53. ในการทำงาน ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หรือหัวหน้าหรือไม่

- 1. ไม่มีส่วนร่วมมีส่วนร่วม
- 2. น้อยที่สุด
- 3. มีส่วนร่วมน้อย
- 4. มีส่วนร่วมปานกลาง
- 5. มีส่วนร่วมมาก
- 6. มีส่วนร่วมมากที่สุด

54. ท่านได้รับ การปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พ.ร.บ. ข้าราชการ 2551/พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547/กฎหมายอื่น ๆ จากบริษัทหรือไม่

- 1. ไม่ได้เลย
- 2. ได้รับน้อยที่สุด
- 3. ได้รับน้อย
- 4. ได้รับปานกลาง
- 5. ได้รับมาก
- 6. ได้รับมากที่สุด

55. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่

- 1. ไม่เหมาะสม
- 2. เหมาะสมน้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

56. ความถูกต้อง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากบริษัทของท่านเป็นอย่างไร

- 1. ไม่ถูกต้องทุกครั้ง
- 2. ไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง
- 3. ถูกต้องบ้างเป็นบางครั้ง
- 4. ถูกต้องเกือบทุกครั้ง
- 5. ถูกต้องทุกครั้ง

57. ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากบริษัทเป็นอย่างไร

- 1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง
- 2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง
- 3. ตรงเวลาบ้างบางครั้ง
- 4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง
- 5. ตรงเวลาทุกครั้ง

58. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)

- 1. ไม่คุ้มค่า
- 2. คุ้มค่าน้อยที่สุด
- 3. คุ้มค่าน้อย
- 4. คุ้มค่าปานกลาง
- 5. คุ้มค่ามาก
- 6. คุ้มค่ามากที่สุด

59. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากบริษัท ทั้งในช่วงโรคระบาดและหลังวิกฤต covid-19 หรือไม่

- 1. ไม่ได้เลย
- 2. ได้รับน้อยที่สุด
- 3. ได้รับน้อย
- 4. ได้รับปานกลาง
- 5. ได้รับมาก
- 6. ได้รับมากที่สุด

60. ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของบริษัทและมาตรการการป้องกันโรคระบาด Covid-19 หรือไม่

- 1. ไม่พอใจเลย
- 2. พอใจน้อยที่สุด
- 3. พอใจรับน้อย
- 4. พอใจรับปานกลาง
- 5. พอใจรับมาก
- 6. พอใจรับมากที่สุด

61. ท่านพึงพอใจสวัสดิการที่บริษัทจัดให้หรือไม่

- 1. ไม่พอใจเลย
- 2. พอใจน้อยที่สุด
- 3. พอใจรับน้อย
- 4. พอใจรับปานกลาง
- 5. พอใจรับมาก
- 6. พอใจรับมากที่สุด

62. โดยรวมแล้วที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมหรือไม่

- 1. ไม่ให้เลย
- 2. ให้น้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

63. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่

- 1. ไม่เหมือนเลย

- 2.เหมือนน้อยที่สุด
- 3.น้อย
- 4.ปานกลาง
- 5.มาก
- 6.มากที่สุด

64. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานมากขึ้นหรือไม่หลังจากสถานการณ์

โรคระบาด covid-19 กลับมาปกติ

- 1. ไม่สื่อสารเลย
- 2. สื่อสารน้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

65. โดยรวมแล้วในที่ทำงานของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่

- 1. ไม่มี
- 2. มีน้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

66. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่

- 1. ไม่มี
- 2. มีน้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

ความผูกพัน

67. ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่บริษัทหรือไม่

- 1. ไม่
- 2. แนะนำน้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

68. หากมีใครกล่าวถึงบริษัทในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้องบริษัทของท่านหรือไม่

- 1. ไม่
- 2. ปกป้องน้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

69. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของบริษัทหรือไม่

- 1. ไม่ภาคภูมิใจ
- 2. ภูมิใจน้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

70. หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแล้วท่านจะทำงานต่อ หรือว่าลาออก

- 1. ลาออกแน่นอน
- 2. อาจจะลาออก
- 3. ไม่แน่ใจ
- 4. ไม่ไป
- 5. ไม่ไปแน่นอน

71. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมบริษัท ที่ท่านทำงานอยู่หรือไม่

- 1. ไม่รู้สึกเลย
- 2. รู้สึกน้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

72. ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทของท่านหรือไม่

- 1. ไม่
- 2. ทุ่มเทน้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

73. ท่านเป็นคน คิดใหม่/ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับบริษัทหรือไม่

- 1. ไม่
- 2. น้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

74. ในแต่ละวัน/ ท่านทำงานอย่างมีเป้าหมายและสบายใจหลังสถานการณ์ covid-19 กลับมาปกติหรือไม่

- 1. ไม่
- 2. น้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

สมคูลชีวิตกับการทำงาน

75. ท่านรู้สึกว่าจะโดยเฉลี่ยในหนึ่งสัปดาห์ที่ท่านทำงานกี่วัน

- 1.ทำงาน 1-2 วัน
- 2.ทำงาน 3-4วัน
- 3.ทำงาน 5 วัน
- 4.ทำงาน 6 วัน
- 5.ทำงาน 7 วัน (ทำงานทุกวัน)

76. ท่านรู้สึกว่าจะ โดยเฉลี่ยท่านทำงานวันละกี่ชั่วโมง

- 1.น้อยกว่า 6 ชั่วโมง
- 2.1-2 ชั่วโมง
- 3.3-5 ชั่วโมง
- 4.6-7 ชั่วโมง
- 5.มากกว่า 12 ชั่วโมง

77. ท่านรู้สึกว่าจะ ได้พักผ่อนโดยเฉลี่ย (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน) วันละกี่ชั่วโมง

- 1.น้อยกว่า 1 ชั่วโมง
- 2.1-2 ชั่วโมง
- 3.3-5 ชั่วโมง
- 4.6-7 ชั่วโมง
- 5.8 ชั่วโมง

78. หน่วยงานของท่านมีความยืดหยุ่น ในการทำงานหรือไม่ (เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงานนอกสถานที่ ไม่ต้องเข้างาน/ออกงานตามเวลาที่กำหนด/สามารถเลือกวันหยุดของตัวเองได้ ฯลฯ) และในช่วงสถานการณ์โรคระบาด covid-19

- 1. ไม่มี
- 2. มีน้อยที่สุด
- 3. น้อย
- 4. ปานกลาง
- 5. มาก
- 6. มากที่สุด

79. ท่านทำงานตรงตามวุฒิการศึกษาหรือไม่

1. ไม่ตรงตามวุฒิ
 2. น้อยที่สุด
 3. น้อย
 4. ปานกลาง
 5. มาก
 6. มากที่สุด

80. ปัจจุบัน ความสุขของท่านอยู่ในระดับใด ขอให้ท่าน × ลงบนเส้นด้านล่าง โดยคะแนนจะเรียงจากน้อยไปมาก เริ่มจาก 0 ไม่มีความสุขเลยไปจนถึง 10 หมายถึงมีความสุขที่สุด โดยเฉพาะความสุขของท่านหลังผ่านวิกฤติโรคระบาด covid-19



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การชำระรักษาพนักงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ชำระรักษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านผลตอบแทน					
1. ท่านพอใจค่าจ้างและเงินเดือน					
2. ท่านพอใจสวัสดิการค่าอาหาร					
3. ท่านพอใจสวัสดิการเรื่องการดูแล สุขภาพ					
ด้านผู้นำที่ดี					
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถ ในการนำทีม					

ข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง					
6. หัวหน้างานมีความยุติธรรมไม่มีความลำเอียง					
เพื่อนร่วมงานที่ดี					
7. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อการทำงาน					
8. ท่านกล้าคุย ปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน					
9. ท่านสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
การได้รับความยุติธรรม					
10. ท่านได้รับความยุติธรรมในการทำงาน					
11. ท่านได้รับความยุติธรรมในผลตอบแทน					
12. ท่านได้รับความยุติธรรมในการเสนอความคิดเห็น					
ด้านความพึงพอใจส่วนบุคคล					
13. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของตน					
15. องค์กรของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการวิจัยเชิงคุณภาพ

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความความสุขในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อให้ผู้บริหาร ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นความสุข คำถามเกี่ยวกับการสร้าง
ความสุขในการทำงานในองค์กร

ลักษณะของข้อคำถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

รายการขอความคิดเห็น
1.1 ชื่อ – นามสกุล
1.2 หน่วยงาน
1.3 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
1.4 ประสบการณ์การทำงาน ปี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แนวคิดของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	ข้อคำถาม
1.แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร	1.องค์กรมีนโยบาย และแนวคิด เกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กรอย่างไร ประกอบไปด้วยด้านใดบ้างที่องค์กรให้ความสำคัญ
2. การดำเนินงานความสุขในการทำงานในองค์กร	2.ท่านคิดว่าควรให้ความสำคัญกับด้านใดมากที่สุด ถ้าจัดลำดับความสำคัญจะจัดได้ อย่างไร
3. การประเมินผลความสุขในการทำงานในองค์กร	1.องค์กรได้มีกิจกรรมหรือแนวทางเกี่ยวกับความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน หรือไม่ ใช้หลักการ และแนวทางใดในการดำเนินการ 2.องค์กรมีแผนงานการดำเนินงานความสุขในการทำงานในองค์กรอย่างไร
	1.ผลตอบรับจากกิจกรรมที่เคยดำเนินการเป็นอย่างไร ได้รับความร่วมมือ จากพนักงานอย่างไรบ้าง 2. ท่านคิดว่าจะวัดผลความสำเร็จอย่างไร ในแต่ละหัวข้อที่องค์กรให้ความสำคัญ เกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
ของวัตถุประสงค์ (ค่า IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อเรื่อง : แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อชำระรักษาบุคลากร ในยุคหลัง Covid-19
กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ
ดังรายนามต่อไปนี้

1. ท่านที่ 1 ดร.อัจฉิมา ศุภจริยาวัตร
อาจารย์ประจำคณะพาณิชยศาสตร์และการบริหารธุรกิจ ม.บูรพา วิทยาเขตสระแก้ว
2. ท่านที่ 2 ดร.เจมญา คินีมาน
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ สาขาบริหารทรัพยากรมนุษย์ ม.บูรพา
3. ท่านที่ 3 รองศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช
อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละข้อไม่น้อยกว่า 0.5 ดัง
ตารางสรุปคะแนนแบบทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามดังนี้

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

1 หมายถึง สอดคล้อง

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละข้อไม่น้อยกว่า 0.5 ดัง
ตารางสรุปคะแนนแบบทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ 1 หมายถึง สอดคล้อง

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสัมภาษณ์ (เชิงคุณภาพ)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการขอความคิดเห็น	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
1.1 ชื่อ - นามสกุล	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.2 หน่วยงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.3 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.4 ประสบการณ์การทำงาน ปี	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 2 แนวคิดของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร

วัตถุประสงค์ ของงานวิจัย	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
		1	1	1		
1.แนวคิด เกี่ยวกับ ความสุขใน การทำงานใน องค์กร	1.องค์กรมีนโยบายและแนวคิด เกี่ยวกับความสุขในการทำงานใน องค์กรอย่างไร ประกอบไปด้วยด้าน ใดบ้างที่องค์กรให้ความสำคัญ	1	1	1	1	สอดคล้อง
	2.ท่านคิดว่าควรให้ความสำคัญกับ ด้านใดมากที่สุด ถ้าจัดลำดับ ความสำคัญจะจัดได้ อย่างไร	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. การ ดำเนินงาน ความสุขใน	1.องค์กรได้มีกิจกรรมหรือแนวทาง เกี่ยวกับความสุขในการทำงานให้กับ พนักงาน หรือไม่ ใช้หลักการ และ แนวทางใดในการดำเนินการ	1	1	1	1	สอดคล้อง

วัตถุประสงค์ ของงานวิจัย	ข้อความถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
		1	1	1		
การทำงานใน องค์กร	2.องค์กรมีแผนงานการดำเนินงาน ความสุขในการทำงานในองค์กร อย่างไร	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. การ ประเมินผล ความสุขใน การทำงานใน องค์กร	1.ผลตอบรับจากกิจกรรมที่เคย ดำเนินการเป็นอย่างไร ได้รับความ ร่วมมือ จากพนักงานอย่างไรบ้าง	1	1	1	1	สอดคล้อง
	2. ท่านคิดว่าจะวัดผลความสำเร็จ อย่างไร ในแต่ละหัวข้อที่องค์กรให้ ความสำคัญ เกี่ยวกับความสุขในการ ทำงานในองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (เชิงปริมาณ)

ข้อความถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความความสุขใน การปฏิบัติงาน					
1. เพศ <input type="checkbox"/> 1.ชาย <input type="checkbox"/> 2.หญิง <input type="checkbox"/> 3.เพศทางเลือก	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. อายุ <input type="checkbox"/> 1) 20 - 29 ปี <input type="checkbox"/> 2) 30 - 39 ปี <input type="checkbox"/> 3) 40 - 49 ปี <input type="checkbox"/> 4) 50 - 59 ปี	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
<input type="checkbox"/> 5) 60 ปี ขึ้นไป					
3. จังหวัดที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาหรือไม่ <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.ปัจจุบันท่านพักอาศัยอยู่ในที่พักอาศัยแบบใด <input type="checkbox"/> 1.บ้านที่ท่านเป็นเจ้าของ <input type="checkbox"/> 2.บ้านผ่อน <input type="checkbox"/> 3.บ้านเช่า/ห้องเช่า <input type="checkbox"/> 4.บ้าน/ห้อง ไม่เสียค่าเช่า <input type="checkbox"/> 5. คอนโด/ อพาร์ทเมนท์ที่ท่านเป็นเจ้าของ <input type="checkbox"/> 6. คอนโด/ อพาร์ทเมนท์ เช่า <input type="checkbox"/> 7. คอนโด/ อพาร์ทเมนท์ไม่เสียค่าเช่า <input type="checkbox"/> 8. อื่นๆ(ระบุ) เช่นบ้านญาติ	1	1	1	1	สอดคล้อง
5 ท่านอาศัยอยู่กับใครบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) <input type="checkbox"/> 1.อยู่คนเดียว <input type="checkbox"/> 2. คู่สมรส (สามี/ภรรยา) <input type="checkbox"/> 3. พี่/น้อง <input type="checkbox"/> 4. พ่อแม่/พ่อแม่บุญธรรม/พ่อแม่เลี้ยง <input type="checkbox"/> 5. ปู่ ย่า ตา ยาย <input type="checkbox"/> 6. ญาติอื่น ๆ <input type="checkbox"/> 8. เพื่อน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
<input type="checkbox"/> 9. คู่รัก/คนรัก/แฟน					
6. ท่านจบการศึกษาสูงสุด ในระดับใด <input type="checkbox"/> 1. มัธยมศึกษาตอนต้น <input type="checkbox"/> 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย <input type="checkbox"/> 3. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) <input type="checkbox"/> 4. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) <input type="checkbox"/> 5. สูงกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 6. อื่น ๆ (ระบุ)	1	1	1	1	สอดคล้อง
7. สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> 1. โสด <input type="checkbox"/> 2. แต่งงานและอยู่ร่วมกัน <input type="checkbox"/> 3. แต่งงานไม่ได้อยู่ร่วมกัน <input type="checkbox"/> 4. อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน <input type="checkbox"/> 5. หม้าย <input type="checkbox"/> 6. หย่าร้าง/แยกทาง/เลิกกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
8. ท่านมีบุตรหรือไม่ (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ ลูกเลี้ยง) <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี <input type="checkbox"/> 2. มี จำนวน 1 คน <input type="checkbox"/> 3. มี จำนวน 2 คน <input type="checkbox"/> 4. มี จำนวน 3-4 คน <input type="checkbox"/> 5. มี จำนวน 5 คน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
9.ขณะนี้ท่านกำลังตั้งครรภ์หรือไม่ (ถามเฉพาะผู้หญิง) <input type="checkbox"/> 1.ตั้งครรภ์ <input type="checkbox"/> 2.ไม่ได้ตั้งครรภ์	1	1	1	1	สอดคล้อง
10.งานที่ท่านทำ เป็นงานลักษณะใด <input type="checkbox"/> 1.งานสำนักงาน <input type="checkbox"/> 2.งานด้านการผลิต <input type="checkbox"/> 3.งานด้านการบริการ <input type="checkbox"/> 4.งานด้านการบริหาร <input type="checkbox"/> 5.งานด้านอื่น ๆ (ระบุ).....	1	1	1	1	สอดคล้อง
11.ท่านปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งใด <input type="checkbox"/> 1.ระดับผู้ปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> 2.ระดับหัวหน้างาน <input type="checkbox"/> 3.ระดับผู้บริหารองค์กร 4.อื่น ๆ (ระบุ).....	1	1	1	1	สอดคล้อง
12.สถานภาพการทำงาน <input type="checkbox"/> 1.ประจำ <input type="checkbox"/> 2.ตามสัญญาจ้าง <input type="checkbox"/> 3.รายวัน <input type="checkbox"/> 4.บางช่วงเวลา <input type="checkbox"/> 5.ตามผลงาน <input type="checkbox"/> 6.จ้างเหมา <input type="checkbox"/> 7.อื่น ๆ (ระบุ).....	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
13. ท่านทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร ใจหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ใจ <input type="checkbox"/> 2. ไม่ใจ	1	1	1	1	สอดคล้อง
14. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในบริษัท รวม ทั้งหมด <input type="checkbox"/> 1. ไม่ถึงปี <input type="checkbox"/> 2. ระหว่าง 1-2 ปี <input type="checkbox"/> 3. ระหว่าง 3-5 ปี <input type="checkbox"/> 4. ระหว่าง 6-9 ปี <input type="checkbox"/> 5. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	สอดคล้อง
15. ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ท่านลาออก/ ย้าย/เปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง <input type="checkbox"/> 1. ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน <input type="checkbox"/> 2. 1-3 ครั้ง <input type="checkbox"/> 3. 4-6 ครั้ง <input type="checkbox"/> 4. 7-9 ครั้ง <input type="checkbox"/> 5. 10 ครั้งขึ้นไป	1	1	1	1	สอดคล้อง
16. ท่านมีรายได้ต่อเดือนโดยประมาณเดือน เท่าใด (รายได้+เงินเดือน+ค่าตอบแทนอื่น ๆ) <input type="checkbox"/> 2. 10,000-20,000 บาท <input type="checkbox"/> 3. 20,001-30,000 บาท <input type="checkbox"/> 4. 30,001-40,000 บาท <input type="checkbox"/> 5. 40,001-50,000 บาท <input type="checkbox"/> 6. 50,001-60,000 บาท <input type="checkbox"/> 7. มากกว่า 60,000 บาท	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
17. โดยปกติท่านรับประทานอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน <input type="checkbox"/> 1. ไม่รับประทาน <input type="checkbox"/> 2. รับประทานแต่ไม่บ่อย (1-2 วัน) <input type="checkbox"/> 3. รับประทานเป็นบางครั้ง (3-4 วัน) <input type="checkbox"/> 4. รับประทานเป็นประจำ (5-6 วัน) <input type="checkbox"/> 5. รับประทานทุกวัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
18. ท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน <input type="checkbox"/> 1. ไม่ได้ออกกำลังกาย <input type="checkbox"/> 2. น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ <input type="checkbox"/> 3. จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์ <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ <input type="checkbox"/> 5. ทุกวัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
19. ท่านสูบบุหรี่/ใบจาก/ยาเส้นหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. สูบเป็นประจำ <input type="checkbox"/> 2. สูบบ่อยครั้ง <input type="checkbox"/> 3. สูบนาน ๆ ครั้ง <input type="checkbox"/> 4. ไม่สูบแต่เคยสูบ <input type="checkbox"/> 5. ไม่เคยสูบเลย	1	1	1	1	สอดคล้อง
20. ท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ดื่มเกือบทุกวัน <input type="checkbox"/> 2. ดื่มเกือบทุกสัปดาห์ <input type="checkbox"/> 3. ดื่มเกือบทุกเดือน <input type="checkbox"/> 4. จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์ <input type="checkbox"/> 5. ไม่เคยดื่มเลย	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
21. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพของท่านหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่พอใจเลย <input type="checkbox"/> 2. พอใจน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. พอใจน้อย <input type="checkbox"/> 4. พอใจปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. พอใจมาก <input type="checkbox"/> 6. พอใจมากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
22. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกได้ว่าการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่พอ <input type="checkbox"/> 2. น้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. น้อย <input type="checkbox"/> 4. ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. มาก <input type="checkbox"/> 6. มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
23. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ฯลฯ) <input type="checkbox"/> 1. ไม่ได้ทำ <input type="checkbox"/> 2. น้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. น้อย <input type="checkbox"/> 4. ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. มาก <input type="checkbox"/> 6. มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
24. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจาก ทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องสถานการณ์ Covid- 19) บ้างหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1.เครียดมากที่สุด <input type="checkbox"/> 2.เครียดมาก <input type="checkbox"/> 3.เครียดปานกลาง <input type="checkbox"/> 4.เครียดน้อย <input type="checkbox"/> 5.เครียดน้อยที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
25. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านกับ สถานการณ์ Covid-19 เป็นไปตามที่คาดหวัง หรือไม่ <input type="checkbox"/> 1.ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย <input type="checkbox"/> 2.เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย <input type="checkbox"/> 3.เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง <input type="checkbox"/> 4.เป็นไปตามที่คาดหวังมาก <input type="checkbox"/> 5.เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
26.เมื่อท่านประสบปัญหาในชีวิตในช่วง สถานการณ์ covid-19 โดยทั่วไปท่านสามารถ จัดการปัญหาได้หรือไม่ <input type="checkbox"/> 1.ไม่สามารถจัดการได้เลย <input type="checkbox"/> 2.จัดการได้น้อยมาก <input type="checkbox"/> 3.จัดการได้ปานกลาง <input type="checkbox"/> 4.จัดการได้มาก <input type="checkbox"/> 5.จัดการได้มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
<p>27. ท่านรู้สึกเอือออาทร/ห่วยไฮ ต่อคนรอบข้าง และผู้คนทั่วไป ทั้งที่เคยผ่านและสู้อุปสรรคต่าง ๆ ที่ผ่านมาและรวมถึงสถานการณ์ Covid-19 หรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> 1. ไม่รู้สึกเลย</p> <p><input type="checkbox"/> 2. น้อยที่สุด</p> <p><input type="checkbox"/> 3. น้อย</p> <p><input type="checkbox"/> 4. ปานกลาง</p> <p><input type="checkbox"/> 5. มาก</p> <p><input type="checkbox"/> 6. มากที่สุด</p>	1	1	1	1	สอดคล้อง
<p>28. ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างและผู้ที่มีความเครียดหรือกลัวโรคระบาด covid-19 ในประเทศไทยหรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> 1. ไม่เคย</p> <p><input type="checkbox"/> 2. แทบจะไม่เคยช่วย</p> <p><input type="checkbox"/> 3. นาน ๆ ครั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> 4. ช่วยบางครั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> 5. ช่วยแทบทุกครั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> 6. ช่วยทุกครั้ง</p>	1	1	1	1	สอดคล้อง
<p>29. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> 1. ไม่เต็มใจ</p> <p><input type="checkbox"/> 2. เต็มใจน้อยที่สุด</p> <p><input type="checkbox"/> 3. น้อย</p> <p><input type="checkbox"/> 4. ปานกลาง</p> <p><input type="checkbox"/> 5. มาก</p>	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
<input type="checkbox"/> 6.มากที่สุด					
30. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่เข้าร่วม <input type="checkbox"/> 2. เข้าร่วมน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. น้อย <input type="checkbox"/> 4. ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. มาก <input type="checkbox"/> 6. มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
31. ท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปฏิบัติตามมาตรการภาครัฐ เอกชน รัฐบาล ในช่วงสถานการณ์ Covid -19 ที่ผ่านมา ท่านปฏิบัติและรับผิดชอบร่วมต่อสังคมหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่ทำ <input type="checkbox"/> 2. ทำน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. น้อย <input type="checkbox"/> 4. ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. มาก <input type="checkbox"/> 6. มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
32. ท่านทำนุบำรุงวัฒนธรรม/ศาสนาหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่ทำ <input type="checkbox"/> 2. ทำน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. น้อย	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
<input type="checkbox"/> 4.ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5.มาก <input type="checkbox"/> 6.มากที่สุด					
33. ท่านปฏิบัติกิจกรรมตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1.ปฏิบัติ <input type="checkbox"/> 2.ปฏิบัติน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3.น้อย <input type="checkbox"/> 4.ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5.มาก <input type="checkbox"/> 6.มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
34. ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้สำนึกผิด <input type="checkbox"/> 1.ไม่ยกโทษให้ <input type="checkbox"/> 2.ให้อภัยน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3.น้อย <input type="checkbox"/> 4.ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5.มาก <input type="checkbox"/> 6.มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
35. ท่านยอมรับและเข้าใจต่อเหตุการณ์ไม่คาดฝันในสถานการณ์ Covid1-19 <input type="checkbox"/> 1.ไม่ยอมรับ <input type="checkbox"/> 2.ขอโทษน้อยที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
<input type="checkbox"/> 3. น้อย <input type="checkbox"/> 4. ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. มาก <input type="checkbox"/> 6. มากที่สุด					
36. ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี <input type="checkbox"/> 2. น้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. น้อย <input type="checkbox"/> 4. ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. มาก <input type="checkbox"/> 6. มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
37. เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี <input type="checkbox"/> 2. น้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. น้อย <input type="checkbox"/> 4. ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. มาก <input type="checkbox"/> 6. มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
38. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของ สังคมและมาตรการการป้องกันของรัฐบาลช่วง Covid-19 หรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่ปฏิบัติ <input type="checkbox"/> 2. ปฏิบัติน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. น้อย	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
<input type="checkbox"/> 4.ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5.มาก <input type="checkbox"/> 6.มากที่สุด					
39. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่รู้สึก <input type="checkbox"/> 2. รู้สึกน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. น้อย <input type="checkbox"/> 4. ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. มาก <input type="checkbox"/> 6. มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
40. เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากชุมชนหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่ได้ <input type="checkbox"/> 2. ได้น้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. น้อย <input type="checkbox"/> 4. ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. มาก <input type="checkbox"/> 6. มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
41. ท่านรู้สึกว่า สังคมไทยหลังผ่านพ้นวิกฤติโรคระบาด covid-19 จะดีและมีความสงบขึ้นหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี <input type="checkbox"/> 2. น้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. น้อย	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
<input type="checkbox"/> 4.ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5.มาก <input type="checkbox"/> 6.มากที่สุด					
42.ทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1.ไม่มี <input type="checkbox"/> 2.น้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3.น้อย <input type="checkbox"/> 4.ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5.มาก <input type="checkbox"/> 6.มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
43.ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่ <input type="checkbox"/> 1.ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 2.น้อย <input type="checkbox"/> 3.ปานกลาง <input type="checkbox"/> 4.มาก <input type="checkbox"/> 5.มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
44.ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในzichtหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1.ไม่สนใจ <input type="checkbox"/> 2.สนใจน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3.น้อย <input type="checkbox"/> 4.ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5.มาก	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
<input type="checkbox"/> 6.มากที่สุด					
45. ท่านมีโอกาที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ <input type="checkbox"/> 1. ไม่มีโอกาส <input type="checkbox"/> 2. โอกาสน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. น้อย <input type="checkbox"/> 4. ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. มาก <input type="checkbox"/> 6. มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
46. การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของ ท่านในปัจจุบันเป็นภาระ หรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. เป็นภาระหนักที่สุด <input type="checkbox"/> 2. เป็นภาระหนัก <input type="checkbox"/> 3. เป็นภาระปานกลาง <input type="checkbox"/> 4. เป็นภาระน้อย <input type="checkbox"/> 5. เป็นภาระน้อยที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
47. ท่านผ่อนชำระหนี้ ตามกำหนดทุกครั้ง หรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง <input type="checkbox"/> 2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง <input type="checkbox"/> 3. ตรงเวลาบ้างบางครั้ง <input type="checkbox"/> 4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง <input type="checkbox"/> 5. ตรงเวลาทุกครั้ง	1	1	1	1	สอดคล้อง
48. โดยรวมแล้วท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละ เดือนหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
<input type="checkbox"/> 2. มีน้อยสุด <input type="checkbox"/> 3. มีเกือบอ้อมเพียงเล็กน้อย <input type="checkbox"/> 4. มีเกือบอ้อมปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. มีเกือบอ้อมมาก <input type="checkbox"/> 6. มีเกือบอ้อมมากที่สุด					
<p>49. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายในแต่ละเดือน</p> <input type="checkbox"/> 1. รายได้เกินกว่ารายจ่ายมาก <input type="checkbox"/> 2. รายได้เกินกว่ารายจ่ายเล็กน้อย <input type="checkbox"/> 3. รายได้พอ ๆ กับรายจ่าย <input type="checkbox"/> 4. รายได้น้อยกว่ารายจ่าย <input type="checkbox"/> 5. รายได้น้อยกว่ารายจ่ายมาก	1	1	1	1	สอดคล้อง
<p>50. งานของท่าน มีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือไม่</p> <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี <input type="checkbox"/> 2. น้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. น้อย <input type="checkbox"/> 4. ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. มาก <input type="checkbox"/> 6. มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
<p>51. งานของท่าน ในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่</p> <input type="checkbox"/> 1. ไม่มั่นคง <input type="checkbox"/> 2. มั่นคงน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. มั่นคงน้อย <input type="checkbox"/> 4. มั่นคงปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. มั่นคงมาก	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
<input type="checkbox"/> 6.มันคงมากที่สุด					
52. ในการทำงาน ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หรือ หัวหน้าหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่มีส่วนร่วมมีส่วนร่วม <input type="checkbox"/> 2. น้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. มีส่วนร่วม. น้อย <input type="checkbox"/> 4. มีส่วนร่วมปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. มีส่วนร่วมมาก <input type="checkbox"/> 6. มีส่วนร่วมมากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
53. ท่านได้รับ การปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พ.ร.บ. ข้าราชการ 2551/พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์2547/กฎหมายอื่น ๆ จากบริษัทหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่ได้เลย <input type="checkbox"/> 2. ได้รับน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. ได้รับน้อย <input type="checkbox"/> 4. ได้รับปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. ได้รับมาก <input type="checkbox"/> 6. ได้รับมากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
54. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่เหมาะสม <input type="checkbox"/> 2. เหมาะน้อยที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
<input type="checkbox"/> 3.น้อย <input type="checkbox"/> 4.ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5.มาก <input type="checkbox"/> 6.มากที่สุด					
55. ความถูกต้อง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากบริษัทของท่านเป็นอย่างไร <input type="checkbox"/> 1.ไม่ถูกต้องทุกครั้ง <input type="checkbox"/> 2.ไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง <input type="checkbox"/> 3.ถูกต้องบ้างเป็นบางครั้ง <input type="checkbox"/> 4.ถูกต้องเกือบทุกครั้ง <input type="checkbox"/> 5.ถูกต้องทุกครั้ง	1	1	1	1	สอดคล้อง
56. ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากบริษัทเป็นอย่างไร <input type="checkbox"/> 1.ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง <input type="checkbox"/> 2.ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง <input type="checkbox"/> 3.ตรงเวลาบ้างบางครั้ง <input type="checkbox"/> 4.ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง <input type="checkbox"/> 5.ตรงเวลาทุกครั้ง	1	1	1	1	สอดคล้อง
67. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ) <input type="checkbox"/> 1.ไม่คุ้มค่า <input type="checkbox"/> 2.คุ้มค่าน้อยที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
<input type="checkbox"/> 3. คຸ້ມค่าน้อย <input type="checkbox"/> 4. คຸ້ມค่าปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. คຸ້มค่ามาก <input type="checkbox"/> 6. คຸ້มค่ามากที่สุด					
58. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากบริษัท ทั้งในช่วงโรคระบาดและหลังวิกฤต covid-19 หรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่ได้เลย <input type="checkbox"/> 2. ได้รับน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. ได้รับน้อย <input type="checkbox"/> 4. ได้รับปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. ได้รับมาก <input type="checkbox"/> 6. ได้รับมากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
59. ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของบริษัทและมาตรการการป้องกันโรคระบาด Covid-19 หรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่พอใจเลย <input type="checkbox"/> 2. พอใจน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. พอใจรับน้อย <input type="checkbox"/> 4. พอใจรับปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. พอใจรับมาก <input type="checkbox"/> 6. พอใจรับมากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
60. ท่านพึงพอใจสวัสดิการที่บริษัทจัดให้หรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่พอใจเลย <input type="checkbox"/> 2. พอใจน้อยที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
<input type="checkbox"/> 3.พอใจรับน้อย <input type="checkbox"/> 4.พอใจรับปานกลาง <input type="checkbox"/> 5.พอใจรับมาก <input type="checkbox"/> 6.พอใจรับมากที่สุด					
61. โดยรวมแล้วที่ทำงานของท่านให้ ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1.ไม่ให้เลย <input type="checkbox"/> 2.ให้น้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3.น้อย <input type="checkbox"/> 4.ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5.มาก <input type="checkbox"/> 6.มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
62. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของ ท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่ <input type="checkbox"/> 1.ไม่เหมือนเลย <input type="checkbox"/> 2.เหมือนน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3.น้อย <input type="checkbox"/> 4.ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5.มาก <input type="checkbox"/> 6.มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
63. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อน ร่วมงานในที่ทำงานมากขึ้นหรือไม่หลังจาก สถานการณ์โรคระบาด covid-19 กลับมาปกติ <input type="checkbox"/> 1.ไม่สารเลย	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
<input type="checkbox"/> 2. น้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. น้อย <input type="checkbox"/> 4. ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. มาก <input type="checkbox"/> 6. มากที่สุด					
64. โดยรวมแล้วในที่ทำงานของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี <input type="checkbox"/> 2. มีน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. น้อย <input type="checkbox"/> 4. ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. มาก <input type="checkbox"/> 6. มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
65. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี <input type="checkbox"/> 2. มีน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. น้อย <input type="checkbox"/> 4. ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. มาก <input type="checkbox"/> 6. มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
66. ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่บริษัทหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่แนะนำ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
<input type="checkbox"/> 2.แนะนำน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 2.แนะนำน้อย <input type="checkbox"/> 3.แนะนำปานกลาง <input type="checkbox"/> 4.แนะนำมาก <input type="checkbox"/> 5.แนะนำมากที่สุด					
67.หากมีใครกล่าวถึงบริษัทในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้องบริษัทของท่านหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1.ไม่ <input type="checkbox"/> 2.น้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3.น้อย <input type="checkbox"/> 4.ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5.มาก <input type="checkbox"/> 6.มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
68.ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของบริษัทหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1.ไม่ภาคภูมิใจ <input type="checkbox"/> 2.ภูมิใจน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3.น้อย <input type="checkbox"/> 4.ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5.มาก <input type="checkbox"/> 6.มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
69.ขณะที่ท่านทำงานอยู่ในบริษัทนี้ หากท่านมีโอกาสดำเนินการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแล้วท่านจะทำงานต่อ หรือว่าลาออก	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
1.ลาออกแน่นอน 2.อาจจะลาออก 3.ไม่แน่ใจ 4.ไม่ไป 5.ไม่ไปแน่นอน					
70.ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมบริษัท ที่ท่าน ทำงานอยู่หรือไม่ <input type="checkbox"/> 1.ไม่รู้สึกเลย <input type="checkbox"/> 2.รู้สึกน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3.น้อย <input type="checkbox"/> 4.ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5.มาก <input type="checkbox"/> 6.มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
71.ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท ของท่านหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1.ไม่ <input type="checkbox"/> 2.น้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 2.น้อย <input type="checkbox"/> 3.ปานกลาง <input type="checkbox"/> 4.มาก <input type="checkbox"/> 5.มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
72.ท่านเป็นคน คิดใหม่/ทำใหม่ เพื่อสร้าง ความก้าวหน้าให้กับบริษัทหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1.ไม่ <input type="checkbox"/> 2.น้อยที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
<input type="checkbox"/> 3. น้อย <input type="checkbox"/> 4. ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. มาก <input type="checkbox"/> 6. มากที่สุด					
73. ในแต่ละวัน/ ท่านทำงานอย่างมีเป้าหมาย และสบายใจหลังสถานการณ์ covid-19 กลับมา ปกติหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่ <input type="checkbox"/> 2. น้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. น้อย <input type="checkbox"/> 4. ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. มาก <input type="checkbox"/> 6. มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
74. ท่านรู้สึกว่าคุณเหนื่อยในหนึ่งสัปดาห์ที่ท่าน ทำงานกี่วัน <input type="checkbox"/> 1. ทำงาน 1-2 วัน <input type="checkbox"/> 2. ทำงาน 3-4 วัน <input type="checkbox"/> 3. ทำงาน 5 วัน <input type="checkbox"/> 4. ทำงาน 6 วัน <input type="checkbox"/> 5. ทำงาน 7 วัน (ทำงานทุกวัน)	1	1	1	1	สอดคล้อง
75. ท่านรู้สึกว่าคุณเหนื่อยทำงานวันละกี่ ชั่วโมง <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 6 ชั่วโมง <input type="checkbox"/> 2. 1-2 ชั่วโมง <input type="checkbox"/> 3. 3-5 ชั่วโมง	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
<input type="checkbox"/> 4. 6-7 ชั่วโมง <input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 12 ชั่วโมง					
76. ท่านรู้สึกว่าได้พักผ่อนโดยเฉลี่ย (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน) วันละกี่ชั่วโมง <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 1 ชั่วโมง <input type="checkbox"/> 2. 1-2 ชั่วโมง <input type="checkbox"/> 3. 3-5 ชั่วโมง <input type="checkbox"/> 4. 6-7 ชั่วโมง <input type="checkbox"/> 5. 8 ชั่วโมง	1	1	1	1	สอดคล้อง
77. หน่วยงานของท่านมีความยืดหยุ่น ในการทำงานหรือไม่ (เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงานนอกสถานที่ ไม่ต้องเข้างาน/ออกงานตามเวลาที่กำหนด/สามารถเลือกวันหยุดของตัวเองได้ ฯลฯ) และในช่วงสถานการณ์โรคระบาด covid-19 <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี <input type="checkbox"/> 2. มีน้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. น้อย <input type="checkbox"/> 4. ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. มาก <input type="checkbox"/> 6. มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	1	1		
78. ท่านทำงานตรงตามวุฒิการศึกษาหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่ตรงตามวุฒิ <input type="checkbox"/> 2. น้อยที่สุด <input type="checkbox"/> 3. น้อย <input type="checkbox"/> 4. ปานกลาง <input type="checkbox"/> 5. มาก <input type="checkbox"/> 6. มากที่สุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
79. ปัจจุบัน ความสุขของท่านอยู่ในระดับใด ขอให้ท่าน × ลงบนเส้นด้านล่าง โดยคะแนนจะ เรียงจากน้อยไปมาก เริ่มจาก 0 ไม่มีความสุขเลย ไปจนถึง 10 หมายถึงมีความสุขที่สุด โดยเฉพาะ ความสุขของท่านหลังผ่านวิกฤติโรคระบาด covid-19 ----- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน IOC	แปรผล
	1	2	3		
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านการธำรงรักษาพนักงาน					
ด้านผลตอบแทน					
1. ท่านพอใจค่าจ้างและเงินเดือน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ท่านพอใจสวัสดิการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ท่านพอใจสวัสดิการเรื่องการดูแลสุขภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ด้านผู้นำที่ดี					
1.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการนำทีม	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถตัดสินใจได้ถูกต้อง	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.หัวหน้างานมีความยุติธรรมไม่มีความลำเอียง	1	1	1	1	สอดคล้อง
เพื่อนร่วมงานที่ดี					
1.เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ท่านกล้าคุย ปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.ท่านสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
การได้รับความยุติธรรม					
1.ท่านได้รับความยุติธรรมในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.ท่านได้รับความยุติธรรมในผลตอบแทน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.ท่านได้รับความยุติธรรมในการเสนอความคิดเห็น	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านความพึงพอใจส่วนบุคคล					
1.ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของตน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.องค์กรของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1	1	1	1	สอดคล้อง

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายพิทักษ์ ทองอยู่
วัน เดือน ปี เกิด	1 มิถุนายน พ.ศ. 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	160/45 หมู่ 2 ตำบลหนองหงษ์ อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี 20160
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2547-49 วิศวกร บริษัท โตโยต้า โทเซ (ประเทศไทย) จำกัด พ.ศ. 2549-2555 วิศวกรผลิต บริษัท ไทรอัมพ์ มอเตอร์ไซเคิลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด พ.ศ. 2555-ปัจจุบัน ผู้จัดการแผนกผลิต บริษัท เมทัลซ่า (ไทยแลนด์) จำกัด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2544 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม เกล้าธนบุรี พ.ศ. 2564 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร) วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา