



รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

วิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
ให้กับบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด
“HAPPY WORKPLACE” Health Promotion for employees of Rakluke Human and
social innovation Co.,Ltd

โดย

นางสาวพัชฎากานต์	กุลสงค์	รหัสนักศึกษา 6040308123
นางสาวสุพัตรา	ชูศรี	รหัสนักศึกษา 6040308129
นางสาวทิพย์สุดา	ประเสริฐกลาง	รหัสนักศึกษา 6040308141

หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

รายงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

วิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
ให้กับบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด
“HAPPY WORKPLACE” Health Promotion for employees of Rakluke Human and
social innovation Co.,Ltd

โดย

นางสาวพัชฎากานต์	กุลสงค์	รหัสนักศึกษา 6040308123
นางสาวสุพัตรา	ชูศรี	รหัสนักศึกษา 6040308129
นางสาวทิพย์สุดา	ประเสริฐกลาง	รหัสนักศึกษา 6040308141

หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจากคณาจารย์หลายท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำในด้านวิชาการ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ฉิมพลี อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและแนะแนวทาง รวมทั้งแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัยด้วยความเมตตาเป็นอย่างดียิ่ง จนสำเร็จเรียบร้อย นับเป็นพระคุณอย่างสูงแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาการพัฒนาศักยภาพเป็นอย่างสูงที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ แนวทาง รวมทั้งแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัยด้วยความเมตตาเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณบริษัททรักกลูฮิวแมน แอนด์โซเชียว อินโนเวชั่น จำกัด ที่ให้โอกาสเข้าไปเก็บ ข้อมูล และขอบพระคุณบุคลากรในบริษัททรักกลูทุกท่านที่ได้ร่วมตอบแบบสำรวจ และให้ข้อมูลเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่สนับสนุนการศึกษา ให้ความรัก ความหวังใย ขอบคุณพี่ ๆ น้อง ๆ ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการพัฒนาศักยภาพ รุ่นที่ 6 ที่ให้ความช่วยเหลือจนสำเร็จตาม ความมุ่งหมายทุกประการ

คุณประโยชน์และคุณค่าที่พึงมีจากวิจัยฉบับนี้ขอมอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพ อย่างสูง

คณะผู้วิจัย

2563

บทคัดย่อ

ชื่องานวิจัย	แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรในบริษัทรักลูกฮิวแมน แอนด์โซเซียล อินโนเวชั่น จำกัด
ผู้วิจัย	นางสาวพัชฎากานต์ กุลสงค์ นางสาวสุพัตรา ชูศรี นางสาวทิพย์สุดา ประเสริฐกลาง
ศิลปศาสตร์บัณฑิต	สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
พ.ศ.	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ฉิมพลี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์โซเซียล อินโนเวชั่น จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1) สรรวจค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเซียล อินโนเวชั่น จำกัด 2) ศึกษาแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเซียล อินโนเวชั่น จำกัด วิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสำรวจค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเซียล อินโนเวชั่น จำกัด กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเซียล อินโนเวชั่น จำกัด จำนวน 23 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสำรวจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเซียล อินโนเวชั่น จำกัด มีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการศึกษา 1) ค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเซียล อินโนเวชั่น จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ค่าดัชนีความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเซียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Body / สุขภาพกายดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเซียล

อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Relax / ผ่อนคลายดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง 4) ค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Heart / น้ำใจดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 5) ค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Soul / จิตวิญญาณดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 6) ค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Family / ครอบครัวดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 7) ค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูกฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Society / สังคมดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 8) ค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัดด้าน Happy Brain / ใฝ่รู้ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 9) ค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Money / สุขภาพเงินดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 10) แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด 1) ควรมีจัดกิจกรรมการออกกำลังกายและการส่งเสริมการเคลื่อนไหวขององค์กร บริษัท ทุกอาทิตย์ อาทิตย์ละ 1-2 วัน มีกิจกรรมกีฬา โยคะ วิ่ง แอโรบิค ฯลฯ 2) ควรมีจัดกิจกรรมผ่อนคลายสุขภาพจิต ลดความเครียดระหว่างการทำงาน มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อจะพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อสัมพันธ์กันในออฟฟิศ มีการสนทนาการเป็นระยะๆเพื่อผ่อนคลายและลดความเครียดจากการทำงาน 3) ควรพัฒนารูปแบบการทำงานแบบสร้างสรรค์เปิดเพลงเบาๆในระหว่างการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้น่าทำงานมากขึ้นและผ่อนคลายจากการทำงาน

คำสำคัญ : ค่าดัชนีความสุข, บุคลากร, แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	(1)
บทคัดย่อภาษาไทย	(2)
สารบัญ	(4)
สารบัญตาราง	(6)
สารบัญภาพ	(7)
บทที่ 1	
ชื่อและที่ตั้งสถานประกอบการ	1
เกี่ยวข้องกับองค์กร	1
รูปแบบการบริหารงานขององค์กร	2
โครงสร้างขององค์กร	3
ตำแหน่งและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	4
ที่ปรึกษาและตำแหน่งงานที่ปรึกษา	4
บทที่ 2	
วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานสหกิจ	5
ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงาน	5
บทที่ 3	
ชื่อวิจัย	6
หลักการและเหตุผล	6
วัตถุประสงค์การวิจัย	8
เป้าหมาย	8
กลุ่มเป้าหมาย	8
วิธีการดำเนินการวิจัย	9
ผลการวิจัย	12

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4	
สรุปผลการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา	25
ด้านสังคม	24
ด้านทฤษฎี	24
ด้านการปฏิบัติ	26
ปัญหาและอุปสรรค	25
ประโยชน์ที่ได้รับ	25
บรรณานุกรม	27
ภาคผนวก	28
ภาคผนวก ก แบบสำรวจเพื่อการวิจัย และ Google Form	29
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	39
ภาคผนวก ค ภาพการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์	41

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	13
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัท รักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด โดยภาพรวมทั้งหมด 8 ด้าน (n=23)	14
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัท รักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Body / สุขภาพกายดี	15
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัท รักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Relax / ผ่อนคลายดี	16
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัท รักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Heart / น้ำใจดี	17
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัท รักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Soul / จิตวิญญาณดี	18
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัท รักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Family / ครอบครัวดี	19
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัท รักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Society / สังคมดี	20
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัท รักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Brain / ใฝ่รู้ดี	21
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าดัชนีความสุขของบุคลากรใน บริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Money / สุขภาพเงินดี	22

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 โครงสร้างบริษัท รักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด	4
ภาพที่ 4.1 แบบสำรวจ Google Form	38
ภาพที่ 4.2 แบบสำรวจ Google Form	38
ภาพที่ 4.3 ผลเฉลยแบบสำรวจ Google Form	38
ภาพที่ 4.4 เก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์	41
ภาพที่ 4.5 เก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์	41

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ชื่อและที่ตั้งสถานประกอบการ

สถานประกอบการ :	บริษัท รักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด
ที่ตั้ง :	ซอยกรุงเทพฯ - ถนนพหลโยธิน 44 แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800
โทรศัพท์ :	02 913 7555
รายละเอียด :	งานพัฒนาการผลิต Co-Producer

1.2 เกี่ยวข้องกับองค์กร

บริษัท รักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด เป็นองค์กรธุรกิจที่สร้างสรรค์และบริหารงานพัฒนาสังคม ผ่านกระบวนการสร้างการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมพลังให้แก่ผู้คนหลากหลาย หลาก วิถีชีวิต ด้วยสาระความรู้หลากหลายมิติ และใช้ platform ที่หลากหลาย เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ครอบครัว องค์กร หรือชุมชน เรา เชี่ยวชาญในงาน การจัดการความรู้ การสร้างสรรค์เนื้อหา การวางกลยุทธ์ด้าน CSR การฝึกอบรม การวิจัยในชุมชน การประเมินผลโครงการ และ การบริหารการมีส่วนร่วมในชุมชน เป็นผู้นำในการพัฒนาเนื้อหาด้านการพัฒนาเด็ก ครอบครัว และโดยเฉพาะเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะสมองส่วน หน้า Executive Functions ในประเทศไทย ที่พร้อมตอบทุกโจทย์ โดยแบ่งส่วนการดำเนินงาน 3 ส่วน ดังนี้

1. RLG Institute (RI) – หน่วยงานวิชาการเพื่อศึกษาค้นคว้าและจัดการความรู้ที่จำเป็น เพื่อเตรียมตัวเด็กไทยและคนไทย ให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ เราเป็นผู้นำการจัดการความรู้ และร่วมมือกับพันธมิตรหลากหลายในการขับเคลื่อนความรู้เรื่องทักษะสมองส่วนหน้า- Executive Functions ในสังคมไทยปัจจุบัน

2. Rakluke Training Center (RTC)- หน่วยงานเพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก ครอบครัว วิชาชีพ และชุมชน ผ่านการอบรมสร้างการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ participatory learning (PL) และเราเป็นผู้นำของสังคมไทยในการอบรมให้ความรู้เรื่อง Executive Functions แก่พ่อแม่ ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน

3. Rakluke Social Learning (RSL) – หน่วยงานให้บริการสร้างการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ และกระบวนการ ได้แก่ การจัดการความรู้ การสร้างสรรค์เนื้อหา การวางกลยุทธ์ด้าน CSR การฝึกอบรม การวิจัยในชุมชน การประเมินผล การสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน และการสร้างสรรค์สื่อเพื่อการเปลี่ยนแปลง เราให้บริการแก่ลูกค้าหลากหลายกลุ่ม ; รับสร้างสรรค์และดำเนินการโครงการ

พัฒนาตามนโยบายของภาครัฐ กระทรวง กรม กองต่าง ๆ รวมทั้งรับสร้างสรรค์และดำเนินโครงการ CSR แก่ภาคเอกชนที่ใส่ใจคุณภาพสังคมทุกมิติ ทั้งการศึกษา สาธารณสุข วัฒนธรรม สังคม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ

1.2.1 การดำเนินงานผ่านแนวคิดเรื่อง Corporate Social Responsibility: CSR

Corporate Social Responsibility: CSR “เป็นเครื่องมือที่โลกตะวันตกคิดขึ้นสำหรับใช้ควบคุมหรือถ่วงดุลสิทธิทุนนิยมสุดขั้ว มุ่งกำไรสูงสุด จนหย่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นกลไกควบคุมธุรกิจขนาดใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจข้ามชาติ ให้ต้องประพฤติปฏิบัติในลักษณะที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในหลากหลายมิติ หลักการของธุรกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคม จึงอยู่บนฐานความเชื่อว่า ธุรกิจ กับสังคม จะต้องอยู่ร่วมกัน อย่างช่วยเหลือเกื้อกูลเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน ช่วยกันลดจุดอ่อนต่อกัน” (วิกิพีเดีย)

ส่วนใหญ่เห็นว่า ควบคู่ไปกับการมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จ ธุรกิจควรที่จะพยายามทำ CSR ไปด้วย เพราะองค์กรที่ทำเช่นนี้ จะได้รับการตอบสนองทางบวกจากลูกค้าและโลกภายนอก เช่น มีงานวิจัยว่า ลูกค้ามีแนวโน้มที่จะภักดีและไว้วางใจ รวมทั้งเต็มใจจ่ายมากขึ้นกับธุรกิจขายปลีกที่สนับสนุนการกุศล หรือขายผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นในร้านของตน

1.3 รูปแบบการบริหารงานขององค์กร

วิสัยทัศน์

มุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรธุรกิจเข้มแข็ง ที่สร้างสรรค์สังคมให้ดีขึ้นด้วยการเรียนรู้

พันธกิจ

ดำเนินธุรกิจที่สร้างสรรค์การเรียนรู้ ให้แก่ประชาชนทุกกลุ่ม ด้วยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ หลากหลายรูปแบบ

วัฒนธรรมองค์กร

ทุ่มเทการทำงานในวิชาชีพด้วยการทำงานเป็นทีม ใส่ใจทุกข์สุข เกื้อกูลสังคม และสร้างคุณค่า ร่วมกันแก่ทุกฝ่าย

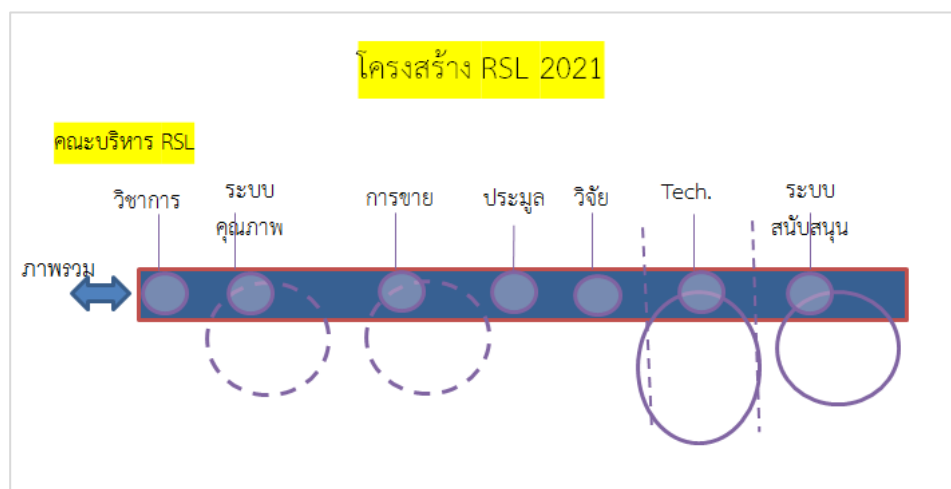
คุณค่าและค่านับสัญญา

1. Professional with passion เป็นมืออาชีพเชี่ยวชาญทุกงานที่ทำ งานทุกชิ้นที่ส่งมอบคืองานคุณภาพทุกธุรกิจของบริษัทเป็นผู้นำที่สังคมยอมรับ
2. Learning เรียนรู้ไม่หยุดยั้ง เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง
3. Creative & Innovative รักในการคิดค้น สร้างสรรค์ไม่หยุดอยู่กับที่ไม่ย่อท้อต่อข้อจำกัด เป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ทุกรูปแบบในโลกยุคใหม่
4. Team Work เชื่อถือไว้วางใจได้
5. Social Concerns เป็นสมาชิกที่ใส่ใจต่อความอยู่ดีมีสุขของเด็ก ครอบครัว และสังคม ทุกผลงานของบริษัทต้องมีส่วนปรับปรุงสังคมให้งดงามขึ้น

โครงสร้างขององค์กร

เป็นโครงสร้างเน้นแนวระนาบ เพื่อให้เกิด Agile (ความเร็ว ความยืดหยุ่น และเป็นทีม)

- คณะบริหารบางคนมีหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะที่ต้องโฟกัส แต่ทุกคนเข้าร่วมทีมในการบริหารจัดการโครงการ หรือรับภารกิจตามที่คณะบริหารมอบหมาย
- พนักงานทุกคนมีภารกิจ ทักษะความสามารถที่เป็นหลักของตน แต่ก็สามารถแสดงศักยภาพในด้านอื่นๆ ได้หลากหลาย (เน้น Multi -skills) ในโครงการที่ได้เข้าร่วม
- โครงสร้างนี้มีความยืดหยุ่น ทำงานในลักษณะ “กึ่งสตูดิโอ” คือเป็นทีมที่ครบหน้าที่ แต่ไม่ยึดติดตายตัวกับตัวบุคคล สามารถสลับย้ายได้ตามความเหมาะสมของงาน
- โดยพื้นฐาน
 - เมื่อเกิดงานใหม่ คณะบริหารจะเป็นผู้ร่วมกันกำหนดว่า ในงานใหม่จะต้องมีใครบ้างที่เหมาะสมกับการเข้าร่วมโครงการนั้น และกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบแก่สมาชิกชัดเจน
 - พนักงานแต่ละคนอาจรับหน้าที่ในหลายโครงการพร้อมกันได้ แต่จะต้องจัดการบริหารตนเองให้ดี และจัดวางโฟกัสเมื่อเข้าร่วมในแต่ละโครงการ



ภาพที่ 1.1 โครงสร้างบริษัท รักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด

1.4 ตำแหน่งและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

ตำแหน่ง : นักศึกษาฝึกงาน

ลักษณะงาน : จัดโครงการกิจกรรมเพื่อสังคม ชุมชน ว่าด้วยการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างชุดกิจกรรม จัดฝึกอบรม สัมมนา จัดทำนิทรรศการ และจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อชุมชนและสังคม ให้ทั้งหน่วยงานภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน

1.5 ที่ปรึกษาและตำแหน่งงานที่ปรึกษา

นางสาว จิราพร จันท์จิระศานต์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารโครงการ

ที่ปรึกษา : นางสาวพัชญาภานต์ กุลสงค์

นางสาว ฌน์ชชาพัทธ์ ลาจันท์ก ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิตและบริหารงานโครงการ

ที่ปรึกษา : นางสาวสุพัตรา ชูศรี

นางสาวนันทกานต์ วิสินนท์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิตและบริหารงานโครงการ

ที่ปรึกษา : นางสาวทิพย์สุดา ประเสริฐกลาง

บทที่ 2

วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

2.1 วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานสหกิจ

- 2.1.1 เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ทางด้านอาชีพและการพัฒนาตนเอง ตลอดจนสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานในอนาคต
- 2.1.2 เพื่อเปิดโอกาสให้หน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบัณฑิต
- 2.1.3 เพื่อเป็นการส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถานประกอบการ
- 2.1.4 เพื่อฝึกให้มีความรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและฝึกทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 2.1.5 เพื่อนำความรู้จากที่เรียนมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในงานด้านการทำโครงการเพื่อเสนอขายผู้ประกอบการ

2.2 ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงาน

- 2.2.1 นักศึกษา
 - 2.2.1.1 นักศึกษาได้เรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างเป็นระบบของสถานประกอบการและได้เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานในอนาคต
 - 2.2.1.2 นักศึกษาได้นำความรู้ความสามารถที่ได้เรียนมา นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- 2.2.2 สถานประกอบการ
 - 2.2.2.1 เกิดความร่วมมืออันดีระหว่างหน่วยงานและเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพให้กับตัวนักศึกษา
 - 2.2.2.2 สถานประกอบการคาดหวังถึงตัวนักศึกษาที่สามารถอยู่ในระเบียบวินัย และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

บทที่ 3

รายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัยที่ปฏิบัติ

3.1 ชื่อวิจัย เรื่อง “แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ของบุคลากรในบริษัททรักกู ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชัน จำกัด”

3.2 หลักการและเหตุผล

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศ ให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งจำเป็นต้องเพิ่ม การวิจัยและพัฒนาทั้งด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม ควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน คุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ และคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงใน ทุกพื้นที่ พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสรางคนดีมีวินัย มีค่านิยมที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม ลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคม และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน จากการพัฒนาเมืองให้น่าอยู่โดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้มีความรู้มีทักษะ มีความคิด สร้างสรรค์มีทัศนคติที่รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัย 1 องค์กร ต่างๆ จึงเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน หรือทุนมนุษย์มากขึ้น เพราะเป็นทรัพยากรที่จะสร้าง ความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรและประเทศได้ การสร้างองค์กรแห่งความสุขและความสุขในการทำงานเป็นแนวคิดหนึ่งที่จะช่วยรักษาทุนมนุษย์เหล่านั้นไว้กับองค์กร บุชกร วัฒนบุตร (2558, น. 26) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงมีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร อภิชัย มงคล และคณะ (2544, น. 229) ระบุว่า ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลงานจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552, น. 10) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ มีจุดประสงค์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากร เพื่อลดความเครียด ความวิตกกังวล

และสร้างสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งกระบวนการ สร้างองค์กรแห่งความสุข คือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม บุคลากร และชุมชนให้เอื้อ ต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญ แสดงภาวะผู้นำและสร้างความเชื่อมั่น ทุกคนในองค์กรได้มี ส่วนร่วมเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องซึ่ง ปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นคือ การที่ทุกคนในองค์กรได้ ร่วมมือกันเปลี่ยนแปลงตั้งแต่เริ่มแรกและมีส่วนร่วม ในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ร่วมกันการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนเรา เป็นอย่างยิ่งการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนเราเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากคนเราส่วนใหญ่ จะใช้เวลาอยู่กับการทำงานไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมงต่อวัน หรือเรียกได้ว่าที่ทำงานเปรียบเสมือนเป็น บ้าน หลังที่สอง (ขวัญลดา สุรินทร์, 2556 น. 23) การเอาใจใส่ต่อสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เพราะหากสถานที่ทำงานน่าอยู่ คนทำงาน ก็จะมีความสุข ยอยากไปทำงานและแสดงผลงานให้ออกมาดี ส่งผลให้งานประสบ ความสำเร็จตาม เป้าหมาย จะเห็นได้ว่าการสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก ในการปฏิบัติงานใน องค์กร องค์กรจะขับเคลื่อนไปในทิศทางลบหรือทิศทางบวกขึ้นอยู่กับ ความสุขในการทำงาน เพราะถ้าคน ในองค์กรไม่มีความสุขในการทำงาน จะทำให้การทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และไม่ บังเกิดผลเท่าที่ควร แล้วถ้างานไม่บังเกิดผลและไม่มี ประสิทธิภาพก็จะส่งผลเสียให้เกิดขึ้นแก่องค์กรเป็น อย่างมาก (ศุภวัฒน์ วิรัชชะโม, 2553 น. 46) ดังนั้นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ นั้น คือบุคลากร ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน หรือนำมาใช้แทนคน ในการปฏิบัติงาน แต่ก็ไม่ได้ เป็นตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จได้ คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างหากที่จะเป็นตัว บ่งชี้ความสำเร็จ เพราะ คนเป็นผู้วางแผน วางแนวคิด ดังนั้นถ้าคนมีคุณภาพ มีความสุขในการทำงาน งานก็จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

บริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด (RSL) 1285/2 ชั้น 3 ถนนประชาชื่น แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร คือธุรกิจสร้างสรรค์สังคม ด้วยจุดยืนและวัฒนธรรมองค์กร ที่ว่า “ไม่แสวงกำไรสูงสุด” และมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่นพัฒนาธุรกิจที่ใส่ใจและสร้างสรรค์สังคม ด้วยสื่อและ นวัตกรรมที่หลากหลายอย่างครบวงจร ทั้งสื่อนิตยสาร สื่อหนังสือคู่มือและสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ รายการโทรทัศน์ รายการวิทยุ และสื่ออินเทอร์เน็ต ตลอดจนการจัดอบรมสัมมนา การออกแบบจัดสร้างและบริการแหล่ง เรียนรู้ เพื่อเป็นศูนย์รวบรวมและประสานงานความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กและครอบครัว และเป็น หน่วยงานให้บริการสร้างการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบและกระบวนการ ได้แก่ การจัดการความรู้ การ สร้างสรรค์เนื้อหา การวางกลยุทธ์ด้าน CSR การฝึกอบรม การวิจัยในชุมชน การประเมินผล การสร้างการ มีส่วนร่วมในชุมชน และการสร้างสรรค์สื่อเพื่อการเปลี่ยนแปลง เราให้บริการแก่ลูกค้าหลากหลายกลุ่ม รับ สร้างสรรค์และดำเนินการโครงการพัฒนาตามนโยบายของภาครัฐ กระทรวง กรม กองต่าง ๆ รวมทั้งรับ

สร้างสรรค์และดำเนินโครงการ CSR แก่ภาคเอกชนที่ใส่ใจคุณภาพสังคมทุกมิติ ทั้งการศึกษา สาธารณสุข วัฒนธรรม สังคม สิ่งแวดล้อม ด้วยวิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่นพัฒนาธุรกิจที่ใส่ใจและสร้างสรรค์สังคม ด้วยการตลาดแบบ Social Marketing “รักลูก” ได้พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการพัฒนาเด็กและครอบครัว ด้วยการขยายต่อยอดแขนงธุรกิจไปอีก 2 บริษัท ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของธุรกิจเพื่อการเรียนรู้ คือบริษัท รักลูก ดิสคัฟเวอร์รี่ เลิร์นนิ่ง จำกัด และบริษัท รักลูก เอ็ดดูเท็กซ์ จำกัด “เราไม่ใช่บริษัทที่ใช้ระบบนายทุน พนักงานของเราจะเป็นเจ้าของบริษัท แล้วเขาก็จะมีส่วนร่วมและรู้สึกเหมือนออฟฟิศเป็นบ้านหลังที่สองของเขา ส่งผลให้การมาทำงานมีความสุข แล้วก่อให้เกิดความรักในถิ่นที่อยู่ของตัวเอง ถ้าเขารักเขาจะดูแลป้องกัน แล้วทำให้มันเจริญเติบโตต่อไป”

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) สำนวนค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด และเป็นแนวทางสำคัญในทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและมีแนวทางในการสร้างองค์กรให้มีความสุขต่อไปได้

3.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

3.3.1 เพื่อสำนวนค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด

3.3.2 เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด

3.4 เป้าหมาย

อยากเห็นบุคลากรในองค์กรมีความสุขตามหลัก Happy Workplace

3.5 กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด จำนวน 23 คน

3.6 วิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสำรวจค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสำรวจค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด จำนวน 23 คน แบ่งเป็น ชาย 6 คน หญิง 17 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสำรวจค่าดัชนีด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริษัทรักลูกฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด โดยใช้แบบสำรวจGoogle Form ที่ให้ผู้ตอบเป็นผู้อ่านคำถาม และกรอกคำตอบตัวเอง ซึ่งแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน

2.1.1 ตอนที่ 1 แบบสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประเภทงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ (Check list)

2.1.2 ตอนที่ 2 การศึกษาค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านคุณธรรม ด้านใช้เงินเป็น ด้านครอบครัวที่ดี และด้านความสุขขององค์กรและสังคม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสำรวจเลือกตอบตามความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การพิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความสุขมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความสุขมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความสุขปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความสุขน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความสุขน้อยที่สุด

2.1.3 ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้บุคลากรบริษัทแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน มีดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิดที่เกี่ยวข้อง และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรในบริษัททรักลู อีวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด

2.2.2 กำหนดแนวคิด และเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นิยามศัพท์ เพื่อนำมาใช้สร้างแบบสำรวจ

2.2.3 สร้างแบบสำรวจให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.2.4 เสนอแบบสำรวจให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุง และแก้ไข

2.2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสำรวจตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยทำแบบสำรวจโดยใช้ Google form เป็นแบบสำรวจให้บุคลากรในบริษัททรักลู อีวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยอธิบายคำชี้แจงในการตอบแบบสำรวจ และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.3 นำแบบสำรวจเก็บข้อมูล จำนวน 23 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมที่ได้จากแบบสำรวจไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพ วุฒิการศึกษา และประเภทงาน วิเคราะห์ด้วยการคำนวณหาค่าแจกแจงข้อมูล (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์สำรวจค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัททรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าที่ได้มาแปลผล โดยกำหนดช่วงความกว้าง ของอันตรภาคชั้น เพื่อแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 123)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความสุขในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรในบริษัททรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด

เป็นการศึกษาวิจัยโดยอาศัยกระบวนการ และวิธีสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) กับผู้ให้ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

1.1 บุคลากรในบริษัททรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรในบริษัททรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย เพื่อนำไปสัมภาษณ์หาแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรในบริษัททรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด มีวิธีการดำเนินการดังนี้

2.1 สร้างแบบสอบถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด เพื่อให้แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด และนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

2.2 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะแล้วนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยผู้วิจัยนำประเด็นที่จะศึกษามากำหนดกรอบคำถาม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและมีความยืดหยุ่นต่อการสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพจากนั้นทำการประสานบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ในการติดต่อเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นแบบความเรียง

3.7 ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจ ผลวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอได้เป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตอนที่ 2 ค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด

ตอนที่ 3 แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ครบตามจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสำรวจที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด นำข้อมูลที่ได้มาแจกแจงข้อมูล (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยมีรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	จำนวน (n=23)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	6	26.1
1.2 หญิง	17	73.9
รวม	23	100
2. อายุ		
2.1 อายุ 21-30 ปี	14	60.9
2.2 อายุ 31-40 ปี	5	21.2
2.3 อายุ 41-50 ปี	3	13
2.4 อายุ 50 ปีขึ้นไป	1	4.3
รวม	23	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน 17 คน (ร้อยละ 73.9) เพศชาย จำนวน 6 คน (ร้อยละ 26.1) ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 14 คน (ร้อยละ 60.9) อายุ 31-40 ปี จำนวน 5 คน (ร้อยละ 21.2) อายุ 41-50 ปี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 13) อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน (ร้อยละ 4.3)

ตอนที่ 2 ค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชัน จำกัด

ผลการวิเคราะห์ถึงค่าดัชนีความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชัน จำกัด โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมและรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้ตารางที่ 4.3 - 4.10

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชัน จำกัด โดยภาพรวมทั้งหมด 8 ด้าน (n=23)

ด้าน	ระดับความสุข		
	\bar{X}	S.D	ระดับ
1. Happy Body / สุขภาพกายดี	3.02	1.10	ปานกลาง
2. Happy Relax / ผ่อนคลายดี	3.16	1.02	ปานกลาง
3. Happy Heart / น้ำใจดี	4.04	0.87	มาก
4. Happy Soul / จิตวิญญาณดี	3.85	0.19	มาก
5. Happy Family / ครอบครัวดี	3.55	1.16	มาก
6. Happy Society / สังคมดี	3.35	0.90	มาก
7. Happy Brain / ใฝ่รู้ดี	3.54	1.00	มาก
8. Happy Money / สุขภาพเงินดี	3.30	0.92	ปานกลาง
รวมทั้ง 8 ด้าน	3.48	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชัน จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน Happy Heart / น้ำใจดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.87) รองลงมาได้แก่ด้าน Happy Soul / จิตวิญญาณดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.19) ด้าน Happy Family / ครอบครัวดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 1.16) ด้าน Happy Brain / ใฝ่รู้ดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 1.00) ด้าน Happy Money / สุขภาพเงินดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.92) มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ด้าน Happy Relax / ผ่อนคลายดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.16$, S.D.

= 1.02) มีค่าเฉลี่ยปานกลาง และด้าน Happy Body / สุขภาพกายดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 1.10)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Body / สุขภาพกายดี

	Happy Body / สุขภาพกายดี	ระดับความสุข		
		\bar{X}	S.D	ระดับ
1.	โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	3.26	1.45	ปานกลาง
2.	ปัจจุบันออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน	1.57	0.51	น้อย
3.	ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ยาเส้น หรือไม่	4.26	1.25	มาก
4.	ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่	3.13	1.39	ปานกลาง
5.	ท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่	2.87	0.92	ปานกลาง
	รวม	3.02	1.10	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าดัชนีความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Body / สุขภาพกายดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 1.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ยาเส้น หรือไม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 1.25) รองลงมาได้แก่โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 1.45) และ ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 1.39) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 1.57$, S.D. = 0.51)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Relax / ผ่อนคลายดี

	Happy Relax / ผ่อนคลายดี	ระดับความสุข		
		\bar{X}	S.D	ระดับ
1.	ท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่	2.83	1.03	ปานกลาง
2.	โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซอปปิ้ง เล่นเกมส์ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่	3.13	1.10	ปานกลาง
3.	ท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่	3.09	0.95	ปานกลาง
4.	ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังหรือไม่	2.96	1.02	ปานกลาง
5.	เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่	3.78	1.00	มาก
	รวม	3.16	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Relax / ผ่อนคลายดี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 1.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 1.00) รองลงมาได้แก่ โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซอปปิ้ง เล่นเกมส์ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 1.10) และ ท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 1.10) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 1.03)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชัน จำกัด ด้าน Happy Heart / น้ำใจดี

	Happy Heart / น้ำใจดี	ระดับความสุข		
		\bar{X}	S.D	ระดับ
1.	ท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่	4.39	0.72	มาก
2.	ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่	4.13	0.81	มาก
3.	ท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่	4.30	0.76	มาก
4.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่าการบริจาคสิ่งของ หรือไม่	3.39	1.16	มาก
5.	ท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น	4.00	0.90	มาก
รวม		4.04	0.87	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชัน จำกัด ด้าน Happy Heart / น้ำใจดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.72) รองลงมาได้แก่ ท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.76) และ ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่าการบริจาคสิ่งของ หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 1.16)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Soul / จิตวิญญาณดี

	Happy Soul / จิตวิญญาณดี	ระดับความสุข		
		\bar{X}	S.D	ระดับ
1.	ท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ท่านหรือไม่	3.52	0.99	มาก
2.	ท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่	2.96	1.15	ปานกลาง
3.	ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิด	3.83	0.78	มาก
4.	ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ	4.47	0.79	มาก
5.	ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน	4.48	0.67	มาก
	รวม	3.85	0.19	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Soul / จิตวิญญาณดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.67) รองลงมาได้แก่ ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.79) และ ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 1.15)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์แมน แอนด์ โซเซียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Family / ครอบครัวดี

	Happy Family / ครอบครัวดี	ระดับความสุข		
		\bar{X}	S.D	ระดับ
1.	ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่	2.96	1.22	ปานกลาง
2.	ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว	3.00	1.13	ปานกลาง
3.	ท่านเคยรับประทานอาหารร่วมกันกับครอบครัวหรือไม่	3.61	1.31	มาก
4.	ท่านมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวของท่านหรือไม่	4.09	1.00	มาก
5.	ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่	4.09	1.12	มาก
	รวม	3.55	1.16	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์แมน แอนด์ โซเซียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Family / ครอบครัวดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 1.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 1.12) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวของท่านหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 1.00) และ ท่านเคยรับประทานอาหารร่วมกันกับครอบครัวหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 1.31) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 1.22)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูกฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชัน จำกัด ด้าน Happy Society / สังคมดี

	Happy Society / สังคมดี	ระดับความสุข		
		\bar{X}	S.D	ระดับ
1.	เพื่อนบ้าน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่	4.00	0.85	มาก
2.	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมหรือไม่	3.96	1.04	มาก
3.	เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนหรือไม่	3.57	1.04	มาก
4.	ท่านรู้สึกที่สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่	2.22	0.85	น้อย
5.	ทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่	3.00	0.74	ปานกลาง
	รวม	3.35	0.90	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูกฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชัน จำกัด ด้าน Happy Society / สังคมดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพื่อนบ้าน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.85) รองลงมาได้แก่ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 1.04) เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.04) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านรู้สึกที่สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.22$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัททรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัดด้าน Happy Brain / ใฝ่รู้ดี

	Happy Brain / ใฝ่รู้ดี	ระดับความสุข		
		\bar{X}	S.D	ระดับ
1.	ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่	3.70	1.11	มาก
2.	ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่	4.09	0.95	มาก
3.	ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีความมั่นคงและความก้าวหน้าหรือไม่	3.22	1.04	ปานกลาง
4.	หน่วยงานมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้นหรือไม่	3.35	1.03	ปานกลาง
5.	หน่วยงานเปิดโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่	3.35	0.88	ปานกลาง
	รวม	3.54	1.00	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัททรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Brain / ใฝ่รู้ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.95) รองลงมาได้แก่ ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.11) และ หน่วยงานมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้นหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีความมั่นคงและความก้าวหน้าหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 1.04)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์แมน แอนด์ โซเซียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Money / สุขภาพเงินดี

	Happy Money / สุขภาพเงินดี	ระดับความสุข		
		\bar{X}	S.D	ระดับ
1.	ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่	3.30	1.02	ปานกลาง
2.	ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่	4.35	0.78	มาก
3.	ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่	2.35	0.83	น้อย
4.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน	3.48	0.95	ปานกลาง
5.	เงินเดือนที่ได้รับเป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบหรือไม่	3.04	1.02	ปานกลาง
	รวม	3.30	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทหลักทรัพย์แมน แอนด์ โซเซียล อินโนเวชั่น จำกัด ด้าน Happy Money / สุขภาพเงินดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.78) รองลงมาได้แก่ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.95) และ ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 1.02) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.35$, S.D. = 0.83)

ตอนที่ 3 แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรใน บริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชัน จำกัด

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชัน จำกัด พบว่า ภาพรวมค่าดัชนีความสุขทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดจำนวน 3 ด้าน ด้านละ 2 ข้อ มาหาแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชัน จำกัด จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลโดยการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 5 คน ประกอบด้วย บุคลากรในบริษัท 5 คน คำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาได้แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชัน จำกัด ดังนี้

1. ด้าน Happy Body / สุขภาพกายดี

1.1 แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขข้อที่ 1 ปัจจุบันออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1.1.1 จัดกิจกรรมการออกกำลังกายและการส่งเสริมการเคลื่อนไหวขององค์กร บริษัท ทุกอาทิตย์ อาทิตย์ละ 1-2 วัน มีกิจกรรมกีฬา โยคะ วิ่ง แอโรบิค ทุกๆเย็น รวมตัวกันเล่นแบบไม่มีค่าใช้จ่าย เช่น เล่นแบดมินตัน สเกตบอร์ด หรือเป็นการจ้างเทรนเนอร์เข้ามาสอนการออกกำลังกาย

1.1.2 ปรับรูปแบบการนั่ง การทำงานเพื่อให้สุขภาพในการทำงานดีขึ้น หรือหาทำบริหารร่างกายเล็กน้อย ให้ข้อมูลทริคเล็กน้อยที่ให้ทุกคนลองทำดู เพื่อลดภาวะจากการเป็น Office syndrome เช่น ปวดคอ ปวดไหล่ ปวดตา จะนวนวดส่วนไหน

1.2 แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขข้อที่ 2 โดยปกติกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1.2.1 จัดสรร การรับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพภายในองค์กร อาหารว่างที่เป็นผลไม้ หรือจัดกิจกรรมส่งเสริมการรับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพและตรงต่อเวลา

2. ด้าน Happy Relax / ผ่อนคลายดี

2.1 แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขข้อที่ 1 ท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่ แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

2.1.1 ร่วมกันออกแบบวางแผนจัดกิจกรรมผ่อนคลายสุขภาพจิต ลดความเครียดระหว่างการทำงาน มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อจะพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อสัมพันธ์กันในออฟฟิศ มีการสนทนาการเป็นระยะๆ เพื่อผ่อนคลายและลดความเครียดจากการทำงานและเรื่องครอบครัว

2.1.2 ทำกิจกรรมร่วมกัน เมื่อรู้สึกเบื่อ หรือ เหนื่อย เช่น ชวนคุย ชวนกิน ได้ใช้เวลาคุย ประมาณ 10 นาที ถึง ครึ่งชั่วโมง เพื่อไม่เกิดความตึงเครียด เป็นวิธีการ Relax ที่สามารถทำได้ง่าย

2.2 แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขข้อที่ 2 โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรม เพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช้อปปิ้ง เล่นเกมส์ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่ แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

2.2.1 จัดกิจกรรม การตั้งเป้าหมายในชีวิตหรือกิจกรรมอบรม EF ความรู้ ทักษะ ทักษะคิด/เจตคติ นำไปสู่การรู้ความสามารถอะไร มีความรู้อะไร และรู้ว่าตัวเองต้องพัฒนาอะไร เพื่อเป็นการผ่อนคลายจากการทำงานและได้ลองปฏิบัติจริง

2.2.2 หากรู้สึกเหนื่อยหรือเบื่อ ฟังเพลง มองในสิ่งที่รู้สึกผ่อนคลาย แนะนำการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน เป็นแบบนี้ดีอยู่แล้ว เพิ่มเติม เช่น เมื่อก่อนเคยนำลาเลียง เวลาเบื่อ าก็จะมานั่งมองเพลินๆ หรือช่วยกันให้อาหารปลา ถือเป็นกิจกรรมที่มาได้ง่ายและเพลิน

3. ด้าน Happy Money / สุขภาพเงินดี

3.1 แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขข้อที่ 1 ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่ แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

3.1.1 จัดกิจกรรมให้มีการออมเงินของตัวเองเพื่อนำมาวัดผลกันในแต่ละเดือนสามารถออมเงินได้ที่บาทต่อเดือนเพื่อส่งเสริมการออมเงินเพื่อไว้ใช้จ่ายวันข้างหน้า

3.1.2 ลดการใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น บริหารจัดการ จากที่อยากได้อะไรบ่อยๆ คำนึงถึงความจำเป็น โดยอาจจะไม่ใช้เงินก้อน หรือเปลี่ยนเป็นจ่ายเงินผ่อน หาเงื่อนไขเพื่อให้ตนเองลดกิเลสน้อยลง จากที่ซื้ออาหารทานนอกบ้านที่ต้องใช้จ่ายเยอะ ก็เปลี่ยนมาเป็นซื้อมาทำเองถือเป็นการลดค่าใช้จ่าย และทำให้ได้เลือกสิ่งที่ดีที่สุดให้ตัวเอง ซึ่งนำไปเกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพที่ดี มีมีความสุขร่างกายที่ดี จะส่งผลถึงสุขภาพจิตดีมีร่างกายที่สงบไม่เครียด

3.2 แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขข้อที่ 2 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

3.2.1 อบรมจ้างวิทยากรด้านการเงินและการใช้จ่ายเงินในชีวิต เพื่อให้บุคลากรในองค์กรรู้ค่าของเงิน และการจัดการการใช้จ่ายเงินในชีวิตประจำวัน

บทที่ 4

สรุปผลการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา

ผู้ศึกษาได้ปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการที่มีการทำงานอย่างเป็นระบบระเบียบ และมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงและต้องอยู่ในระเบียบตลอดเวลา สถานประกอบการแห่งนี้คือ บริษัท รัก ลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 ตั้งแต่วันที่ 23 พฤศจิกายน 2563 ถึง 14 มีนาคม 2564 ในตำแหน่ง นักศึกษาฝึกงาน

บ่อยครั้งที่มีการจัดประชุมผ่านระบบZOOM จะมีโอกาสที่ได้เข้าร่วมประชุมกับทางทีมงานและมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และยังได้เรียนรู้ระเบียบวินัยของการทำงานที่นี้และ วัฒนธรรมของทุกท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นอย่างยิ่ง และผู้ศึกษายังได้รับความรู้ ประสบการณ์และ แนวคิด จากทุกคนภายในบริษัท รักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด นอกจากนั้นก็ได้รับมอบหมายงานจากทีมอื่นอีกมากมาย เช่นการถอดเทปสรุปรายงาน ลงทะเบียนหนังสือ ทำให้ผู้ศึกษาได้รับประโยชน์ต่างๆ มากมาย และส่งผลให้เกิดประโยชน์ใน หลายด้านดังนี้

4.1 ด้านสังคม

- ได้เรียนรู้ระเบียบวินัยภายในองค์กร เรียนรู้ระเบียบการทำงานภายในองค์กร
- ได้รู้ลักษณะการทำงานของบริษัทในการทำงาน
- ได้เรียนรู้การปรับตัวเพื่อให้เข้าหาผู้อื่น

4.2 ด้านทฤษฎี

- ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในขั้นตอนการหาข้อมูลและขั้นการวางแผนงานเพื่อไปเสนองานลูกค้า
- ได้ศึกษาการใช้ชีวิตในการทำงานในรูปแบบของบริษัท
- ได้รู้แนวทางแห่งความสุข Happy 8 ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

4.3 ด้านปฏิบัติ

- ได้ฝึกการหาข้อมูล
- ได้ฝึกทำการลงทะเบียนหนังสือเพื่อเตรียมเข้าระบบ
- ได้ฝึกการฟังจากการถอดเทปและสรุปเป็นรายงาน
- ได้ฝึกการตรวจคำผิดและแก้ไขเล่มรายงาน
- ได้ฝึกการประสานงาน
- การปรับตัวการประชุมรูปแบบออนไลน์
- การออกแบบหลักสูตร จัดสรรงบประมาณ
- ได้ฝึกฝนการสรุปโดยใช้เครื่องมือ Visual Thinking คิดเป็นเห็นภาพ
- การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

ปัญหาและอุปสรรค

- ขาดความรู้เกี่ยวกับการทำงานในระบบของบริษัท
- ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นล่าช้า เนื่องจากมีงานชิ้นอื่นเข้ามาแทรกแซงและพี่เลี้ยงไม่ค่อยอยู่
- ในการปฏิบัติงานจริง การปฏิบัติงานทุกขั้นตอนจะมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนและมีข้อปฏิบัติ ข้อบังคับที่แตกต่างกันไป จึงทำให้การปฏิบัติงานได้ล่าช้าเพราะมีการแก้ไขบ่อยครั้ง

ประโยชน์ที่ได้รับ

- ได้มีโอกาสนำความรู้ที่ได้เรียนมาประยุกต์ใช้งานที่ได้รับมอบหมายได้จริง
- ได้ฝึกฝนตนเองให้เป็นคนมีระเบียบวินัยและเป็นคนตรงต่อเวลามากยิ่งขึ้น
- ได้ฝึกฝนตนเองในการเคารพผู้บังคับบัญชาและเคารพผู้ที่มีอายุมากกว่า
- ได้ฝึกตนเองให้มีความอดทนและมีความรับผิดชอบในการทำงาน
- ความกระตือรือร้นในการทำงาน

บรรณานุกรม

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

แหล่งที่มา <https://www.happy8workplace.com/> (Happy 8)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสำรวจเพื่อการวิจัย และ Google Form

แบบสำรวจเพื่อการวิจัย

เรื่องการศึกษา “แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข(Happy Workplace)

ของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด”

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร คุณภาพในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเสริมระดับความสุขในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดคุณภาพของงานที่ปฏิบัติและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรตามยุทธศาสตร์และแผนงานของบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจค่าดัชนีความสุขของบุคลากรและเพื่อศึกษาแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด ทำให้เกิดคุณภาพของงานที่ปฏิบัติและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรตามยุทธศาสตร์และแผนงานของบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด มีทั้งหมด 3 ส่วนดังนี้

แบบสำรวจแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ 2 ค่าดัชนีความสุขของบุคลากรในบริษัทรักลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1.) ชาย 2.) หญิง

2. ช่วงอายุ

1.) 21-30 ปี 2.) 31-40 ปี

3.) 41-50 ปี 3.) 50 ปีขึ้นไป

2.2 โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมป๊อง เล่นเกมสปลุกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่

- น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง
 มาก มากที่สุด

2.3 ท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่

- เครียดมากที่สุด เครียดมาก เครียดปานกลาง
 เครียดน้อย เครียดน้อยที่สุด

2.4 ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่

- ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง
 เป็นไปตามที่คาดหวังบ่อยครั้ง เป็นไปตามที่คาดหวังทุกอย่าง

2.5 เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่

- ไม่สามารถจัดการได้เลย จัดการได้น้อยมาก จัดการได้บ้างบางครั้ง
 จัดการได้บ่อยครั้ง จัดการได้ทุกครั้ง

3. Happy Heart / น้ำใจดี

3.1 ท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่

- ไม่รู้สึกเลย/น้อยที่สุด น้อย รู้สึกบ่อย รู้สึกทุกครั้ง

3.2 ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่

- ไม่เคย/แทบจะไม่เคยช่วย นานๆ ครั้ง ช่วยบ้างบางครั้ง
 ช่วยบ่อยครั้ง ช่วยทุกครั้ง

3.3 ท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือไม่

- ไม่เต็มใจ/เต็มใจน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง
 มาก มากที่สุด

3.4 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่าการบริจาคสิ่งของ หรือไม่

- ไม่เข้าร่วม/เข้าร่วมน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง
 มาก มากที่สุด

**3.5 ท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้
 ถุงพลาสติก เป็นต้น**

- ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง
 มาก มากที่สุด

4. Happy Soul / จิตวิญญาณดี

4.1 ท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน หรือไม่

- ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง
 มาก มากที่สุด

4.2 ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่

- ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง
 มาก มากที่สุด

4.3 ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด

- ไม่ยอมรับ/ขอโทษน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง
 มาก มากที่สุด

4.4 ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ

- ไม่ยอมรับ/ขอโทษน้อยที่สุด นานๆครั้ง ขอโทษเป็นบางครั้ง
 ขอโทษบ่อยครั้ง ขอโทษทุกครั้ง

4.5 ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน

- ไม่ตอบแทน/ตอบแทนน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง
 มาก มากที่สุด

7.5 หน่วยงานเปิดโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่

- ไม่มีโอกาส/มีโอกาสน้อยที่สุด มีโอกาสน้อย มีโอกาสปานกลาง
 มีโอกาสมาก มีโอกาสมากที่สุด

8. Happy Money / สุขภาพเงินดี

8.1 ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระ หรือไม่

- เป็นภาระหนักมากที่สุด เป็นภาระหนักมาก เป็นภาระปานกลาง
 เป็นภาระน้อย เป็นภาระน้อยที่สุด

8.2 ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่

- ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง ตรงเวลาบ้างบางครั้ง
 ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง ตรงเวลาทุกครั้ง/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน

8.3 ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่

- ไม่มี/มีน้อยที่สุด มี/เก็บออมเพียงเล็กน้อย มี/เก็บออมปานกลาง
 มี/เก็บออมมาก มี/เก็บออมมากที่สุด

8.4 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน

- รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย รายจ่ายพอๆ กับรายได้
 รายจ่ายน้อยกว่ารายได้ รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก

8.5 เงินเดือนที่ได้รับเป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบหรือไม่

- เป็นธรรมน้อยที่สุด เป็นธรรมน้อย เป็นธรรมปานกลาง
 เป็นธรรมมาก เป็นธรรมมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 1 จาก 3

แบบสำรวจเพื่อการวิจัย เรื่องการศึกษา “แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข(Happy Workplace) ของบุคลากรในบริษัททรูกลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด”

คำชี้แจง : ผู้ตอบแบบสอบถามขอความตรงกันความซื่อสัตย์ที่สุด การศึกษาครั้งนี้ มีเจตนาเพื่อทราบถึงระดับความเชื่อในการทำงานของบุคลากร คุณภาพในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเสริมระดับความสุขในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดคุณภาพของงานที่มีผู้ดี และเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรตามยุทธศาสตร์และแผนงานของ บริษัท ทรูกลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด มีทั้งหมด 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ
 ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน
 ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำอธิบาย (ระบุหรือไม่ก็ได้)

1. เพศ *

ภาพที่ 4.1 แบบสำรวจ Google Form

1. Happy Body / สุขภาพกายดี

คำอธิบาย (ระบุหรือไม่ก็ได้)

1.1 โดยปกติทานอาหารเข้าโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน *

ไม่กิน

กินแค่ไม่บ่อย (1-2 วัน)

กินเป็นบางครั้ง (3-4 วัน)

กินเป็นประจำ (5-6 วัน)

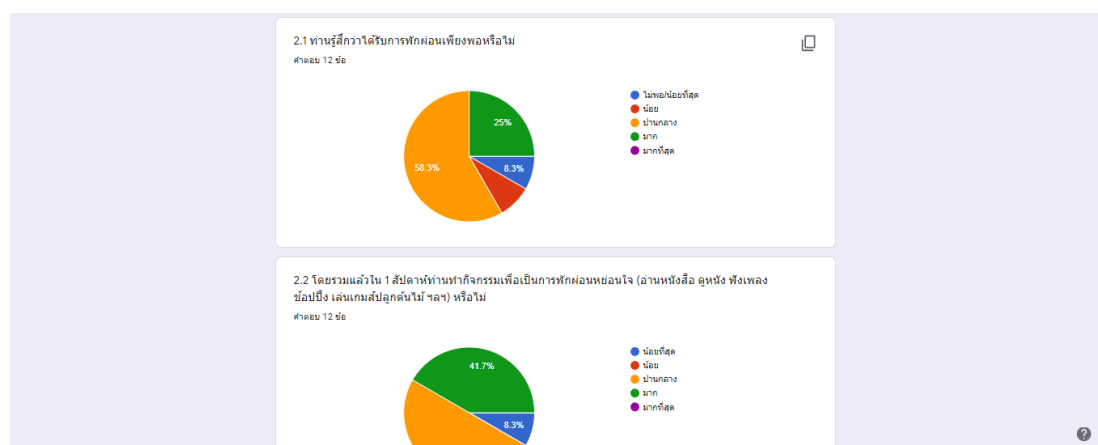
กินทุกวัน

1.2 ปัจจุบันทานออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน *

ไม่ได้ออกกำลังกาย

น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์

ภาพที่ 4.2 แบบสำรวจ Google Form



ภาพที่ 4.3 ผลเฉลี่ยแบบสำรวจ Google Form

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข(Happy Workplace) ของบุคลากรในบริษัททรัก ลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด

วัตถุประสงค์ : เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้กับบุคลากรในบริษัททรัก ลูก ฮิวแมน แอนด์ โซเชียล อินโนเวชั่น จำกัด

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบคำถาม (ชื่อ/สกุล/อายุ/การศึกษา/ที่อยู่)

1.1

1.2

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถาม

1. ด้าน Happy Body / สุขภาพกายดี

1.1 ปัจจุบันออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขอย่างไร

1.2 โดยปกติกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขอย่างไร

2. ด้าน Happy Relax / ผ่อนคลายดี

2.1 ท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่ แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขอย่างไร

2.2 โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมบั้ง เล่นเกมส์ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่ แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขอย่างไร

3. ด้าน Happy Money / สุขภาพเงินดี

3.1 ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่ แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขอย่างไร

3.2 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน แนวทางการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุขอย่างไร

ข้อเสนอแนะ

.....

ภาคผนวก ค
ภาพการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์



ภาพที่ 4.4 เก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์
นางสาวธนรร ชาญวรโยธิน ผู้จัดการสถาบัน RLG (รักลูก เลิร์นนิ่ง กรุ๊ป)



ภาพที่ 4.5 เก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์
นายพิรศุกก อินลี เจ้าหน้าที่บริหารโครงการ