

การดำเนินงานเพื่อสร้างความสุขและความผูกพันของพนักงาน ในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ Approach of Happiness and Employee Engagement in Happy Workplace Organization Model

วิริยาภรณ์ แก้วเกิด¹ พรรัตน์ แสงหาญ² อภิญญา อิงอาจ³
Wiriyaorn Kaewkerd, Pornrat Sadangharn, Apinya Ingard

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแนวทางการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะ ศึกษาแนวทางการสร้างความสุข ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาแนวทางการสร้างความสุขที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผ่านความสุขในการทำงานจากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม มีลักษณะการวิจัยแบบเชิงสำรวจเป็นลำดับด้วยกลยุทธ์กรณีศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการดำเนินงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบมีการจัดกิจกรรมตามแนวทางการสร้างความสุข 8 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วยการมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การใช้จ่ายเงินเป็น การมีครอบครัวดี และการมีสังคมดี โดยการจัดกิจกรรมนั้นต้องมีการออกแบบให้สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยค่อนข้างมากเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความสุข ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร สำหรับแนวทางการสร้างความสุขของกิจกรรมตามแนวทางความสุข 8 ประการที่องค์กรจัดให้กับพนักงานนั้นส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และความสุขในการทำงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่าแนวทางการสร้างความสุขของกิจกรรมตามแนวทางความสุข 8 ประการที่องค์กรจัดให้กับพนักงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คำสำคัญ : ความสุขการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร องค์กรสุขภาวะต้นแบบ

Abstract

This research aimed at identifying the operational approach for a happy workplace organization and happiness creation, as well as happiness in work and employees engagement. It also looked at the approaches for happiness creation which yielded an impact on the employee engagement to the organization, of which the happiness in work could be

¹หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

²คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

³คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร

*Corresponding Author e-mail: Wiriyaornk2013@gmail.com

transferred from the happy workplace organization model. Mix-method and exploratory sequential were adopted for this research through an adoption of case study strategies. The findings revealed that, in regard to the operational approach in a happy workplace organization model, there were happy 8 menu of activity arrangements in accordance with the happiness creation approach listed as follows: happy body, happy heart, happy relax, happy brain, happy soul, happy money, happy family, and happy society. Regarding the activity arrangement, there must be a design corresponding to the employees' life quality. Besides, as a whole, the employees agreed, rated at the 'rather high' level, with the happiness creation approach, happiness in work, and their engagement to the organization. For the happiness creation approach according to the happy 8 menu items of activity arrangements arranged for the employees by the organization, it yielded the impact on the employees' happiness in work. Likewise, their happiness in work also yielded the impact on their organization engagement. In conclusion, the mentioned happy 8 menu of the happiness creation approach activities arranged for the employees by the organization gave an effect on the employee engagement to their organization

Keywords : Happiness Work, Employee Engagement, Happy Workplace Organization Model

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จได้ คุณภาพของพนักงานในองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่สะท้อนคุณภาพขององค์กร โดยสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรได้เปรียบในเชิงการแข่งขันคือ การทำให้พนักงานมีความสำเร็จและความสุขควบคู่กันไป (Kaeodumkoeng, K. et al., 2014a) การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของพนักงาน จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของทุกองค์กรที่จะต้องส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพและมีสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจและจิตวิญญาณ (Chokthananukul, B., Kittisuksatit, S., Chamchan, C., Tangchontip, K., & Holomyong, C., 2013) การส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานจะส่งผลดีต่อองค์กรอย่างยิ่ง เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิต ลดความสูญเสีย เพิ่มคุณภาพเพิ่มยอดขาย มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สร้างความพึงพอใจต่อลูกค้า ช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Kaeodumkoeng, K. et al., 2014a ; Kaeodumkoeng, K. et al., 2014b)

ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). ซึ่งมีแผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน (Happy workplace) โดยการนำของผู้จัดการแผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ก่อตั้งเมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2550 เพื่อก่อให้เกิดนโยบายเสริมสร้างคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการ (Kritsamai, A., 2009) แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชนนั้น ได้มีการนำแนวคิดของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติที่กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า ความสุข 8 ประการ (Wasanthanarat, C., 2008) ประกอบด้วย

1. การมีสุขภาพดี (Happy body) ความสุขจากการมีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้จักใช้ชีวิตเป็น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่
2. การมีน้ำใจงาม (Happy heart) ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อแบ่งปันกันและกัน
3. การผ่อนคลาย (Happy relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลาย ไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือการใช้ชีวิต ต้องนำทางสายกลางมาใช้ ต้องรู้จักการปล่อยวาง
4. การหาความรู้ (Happy brain) ความสุขจากการได้เรียนรู้ พัฒนาสมองตัวเองจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในการทำงาน
5. การมีคุณธรรม (Happy soul) ความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ความสุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ จริยธรรม ความซื่อสัตย์
6. การใช้เงินเป็น (Happy money) ใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสม
7. การมีครอบครัวที่ดี (Happy family) ครอบครัวที่เข้มแข็งย่อมเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง
8. การมีสังคมดี (Happy society) สังคมดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชน คนทำงาน ที่พักอาศัย

ผลจากการมุ่งพัฒนาให้เกิดสุขในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ตามเป้าหมายขององค์กรสุขภาพจะสะท้อนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 4 ด้าน คือ ความผูกพันของพนักงาน อัตราการลาออกของพนักงาน ผลิตภาพของแรงงานขององค์กร และผลิตภาพรวมขององค์กร (Kaeodumkoeng, K. et al., 2014a) จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีหลายนิยาม เช่น Steers (1988, cited in Kaeodumkoeng, K. et al., 2014a) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การแสดงออกถึงความสำพันธ์อันแนบแน่นของพนักงานที่มีความรู้สึกเกี่ยวพันและยึดถือองค์กร ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร คือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จากงานวิจัยของ Aon Hewitt Thailand พบว่า องค์กรที่มีคะแนนความผูกพันสูง จะมีประสิทธิภาพในการผลิตมากขึ้นร้อยละ 78 มีกำไรมากขึ้นร้อยละ 40 องค์กรที่มีระดับความผูกพันอยู่ในเกณฑ์สูงจะมีอัตรารายได้เติบโตมากกว่าองค์กรทั่วไปร้อยละ 25 มีอัตราการเติบโตของผลกำไรมากกว่าองค์กรทั่วไปร้อยละ 58 และสามารถลดอัตราการลาออกของพนักงานได้ถึงร้อยละ 17 (Aon Hewitt Thailand, 2016) จากข้อมูลเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนหลัก 3 ปี พ.ศ. 2555-2557 ของสสส. พบว่า ยังไม่สามารถพัฒนาเครือข่ายองค์กรที่มีความหลากหลายเพื่อเป็นต้นแบบ ขาดนักสร้างสุขในองค์กร ขาดการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมการสร้างเสริมสุขภาพในองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท (Thai Health Promotion Foundation, 2015) สอดคล้องกับข้อมูลในเวทีวิจัยองค์กรสุขภาพ ภาคตะวันออก ได้นำเสนองานวิจัยการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและองค์กรสุขภาพ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจัดจำแนกและจัดหมวดหมู่รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและองค์กรสุขภาพในประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ. 2546-2557 พบว่ามีเอกสารที่สมบูรณ์เพียง 96 เรื่อง (Luekitinan, W., 2016) และผลการวิจัยพบว่าสถานประกอบการในภาคตะวันออกส่วนใหญ่ยังไม่มีการดำเนินการองค์กรสุขภาพ (Sadangharn, P., Ingard, A., & Amornratnamnung, P., 2016)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานขององค์กรสุขภาวะจากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสุข ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสุขที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผ่านความสุขในการทำงาน จากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ

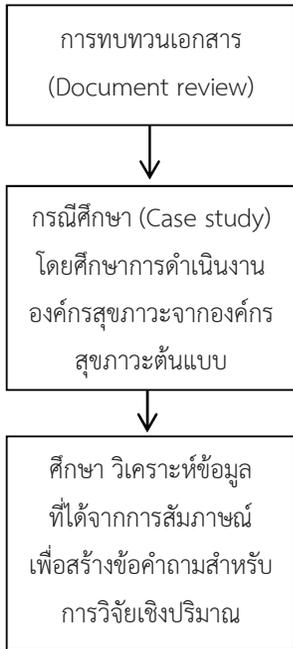
กระบวนการในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการดำเนินงานเพื่อสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed methods research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีลักษณะการวิจัยแบบเชิงสำรวจเป็นลำดับ (Exploratory sequential) โดยเริ่มต้นด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative approach) แล้วตามด้วยวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative approach) (Creswell & Clark, 2011) ซึ่งมีกระบวนการวิจัยดังภาพที่ 1 ดังนี้

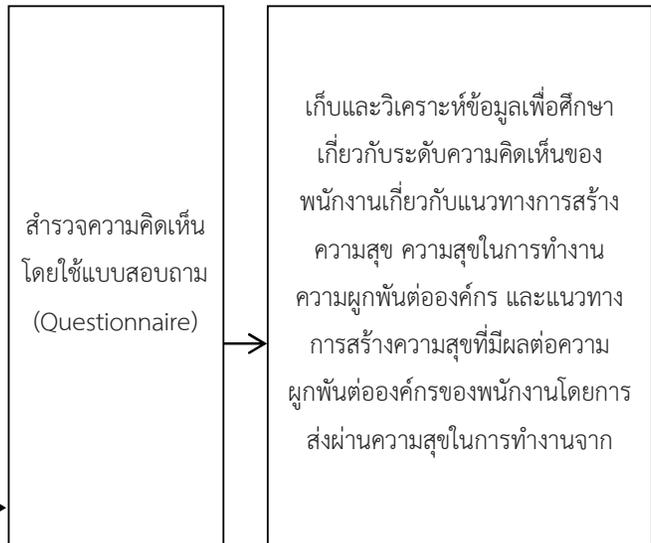
1. วิธีการเชิงคุณภาพ เริ่มจากการทบทวนเอกสาร (Document review) ที่เกี่ยวกับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และตามด้วยการวิจัยแบบกรณีศึกษา (Case study) เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานขององค์กรสุขภาวะจากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ โดยการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมาเป็นข้อคำถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ

2. วิธีการเชิงปริมาณ นำผลการวิจัยที่ได้การวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษามาวิเคราะห์ เพื่อสร้างข้อคำถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ จากนั้นจึงทำการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเรื่องแนวทางการสร้างความสุข ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และแนวทางการสร้างความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการส่งผ่านความสุขในการทำงาน จากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ

การวิจัยเชิงคุณภาพ



การวิจัยเชิงปริมาณ



ภาพที่ 1 กระบวนการในการวิจัย

จากแนวคิดความสุข 8 ประการ (Wasanthanarat, C., 2008) ซึ่งประกอบไปด้วย การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การใช้เงินเป็น การมีครอบครัวดี และการมีสังคมดี ได้มีการนำแนวคิดนี้ไปการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดความสุข 8 ประการ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานขององค์กรสุขภาวะจากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมาเป็นข้อคำถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีตัวแปรคั่นกลาง คือความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การใช้เงินเป็น การมีครอบครัวดี และการมีสังคมดี และตัวแปรตามสำหรับกรอบแนวคิดในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ความผูกพันต่อองค์กร โดยการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของพนักงานที่มีความรู้สึกเกี่ยวพันและยึดถือองค์กร ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร คือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (Steers, 1988 cited in Kaeodumkoeng, K. et al., 2014a) ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัยเชิงปริมาณ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม ลักษณะการวิจัยแบบเชิงสำรวจเป็นลำดับ โดยเริ่มต้นด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ แล้วตามด้วยวิธีการเชิงปริมาณ (Creswell & Clark, 2011) โดยมียุทธศาสตร์การวิจัยแบบกรณีศึกษา โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรณีศึกษาเดียว ซึ่งสอดคล้องกับธรรมชาติของการวิจัยแบบกรณีศึกษา คือ ต้องการศึกษาดูเฉพาะเจาะจงไปที่องค์กรสุขภาวะต้นแบบหนึ่งองค์กร เพื่อให้ได้แนวทางการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะที่แท้จริง นำไปสู่ข้อมูลสำหรับกรอบแนวคิดในการวิจัยเชิงปริมาณ หลักการศึกษาที่เน้นความสนใจที่กรณีเดียวเท่านั้น ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและไม่ใช่ประชากรทั้งหมดขององค์กรสุขภาวะต้นแบบ และมีจุดประสงค์เพื่อการศึกษาที่มุ่งรายละเอียด ต้องการศึกษาศูนย์สุขภาวะต้นแบบหนึ่งองค์กรนั้นให้ลึกซึ้งและรู้ทุกอย่างที่เป็นธรรมชาติ และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับองค์กรสุขภาวะต้นแบบอย่างละเอียด (Pongboriboon, Y., 2010) และการศึกษาแบบกรณีศึกษานั้น เป็นการวิจัยที่ทำให้ได้เรียนรู้จากของจริง ได้มองเห็นแง่ของความสำเร็จ ว่าอย่างไรจึงประสบความสำเร็จ สามารถจะนำมาเป็นตัวอย่างในการดำเนินงานขององค์กรอื่นได้ (Juangtrakul, J., 2010) วิธีดำเนินการวิจัยนั้นได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 วิธีดำเนินการวิจัย

รายการ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ
กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	<p>การเลือกกรณีศึกษานั้นเป็นการเลือกแบบจงใจ คือ บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นองค์กรสุขภาวะต้นแบบดีเด่นของโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะจังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด และนครนายก พ.ศ. 2554-2556 จากจำนวนทั้งหมด 19 องค์กร องค์กรสุขภาวะต้นแบบที่เป็นกรณีศึกษามีผลการดำเนินการ เช่น อัตราการลาภิจ ลาป่วยของพนักงาน ลดลงจาก 1.92 เหลือ 1.72 (เปรียบเทียบ พ.ศ. 2556 กับ พ.ศ. 2555) อัตราการลาออกของพนักงานลดลงจาก 2.59 เหลือ 0.93 (เปรียบเทียบ พ.ศ. 2556 กับ พ.ศ. 2555) สามารถลดต้นทุนของบริษัทได้ 8,436,853 บาท จากการทำกิจกรรม ไคเซ็น และกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ เป็นต้น (จิราพร ระโหฐาน, นพพร ทิแก้วศรี, กฤษฎา ลดาสุวรรณ และฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ, 2557) โดยผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านองค์กรสุขภาวะ ขององค์กรสุขภาวะ ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในเรื่องการจัดการองค์กรสุขภาวะเป็นอย่างดี</p>	<p>ประชากร คือ พนักงานของสถานประกอบการที่เป็นกรณีศึกษาองค์กรสุขภาวะต้นแบบที่ได้ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพไป มีพนักงาน 2,245 คน การคำนวณขนาดของตัวอย่างในการสำรวจครั้งนี้จะใช้แนวคิดการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Hair, Black, Babin and Anderson (2006 อ้างถึงใน อภิญา อิงอาจ, 2556) งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ควรมีขนาดตัวอย่าง 10-20 เท่าของจำนวนตัวแปรที่ศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรต้น 8 ตัวแปร ตัวแปรคั่นกลาง 8 ตัวแปร และตัวแปรตาม 3 ตัวแปร รวมตัวแปรทั้งหมดที่ศึกษา 19 ตัวแปร ผู้วิจัยใช้จำนวนตัวอย่าง 20 เท่าของตัวแปรของจำนวนตัวแปรที่ศึกษา เพื่อความน่าเชื่อถือของข้อมูล ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน 380 คน โดยครอบคลุมทุกแผนก ผู้วิจัยจึงทำการกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนก โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงสัดส่วนองค์ประกอบของประชากร</p>
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	<p>ใช้แบบแนวทางการสัมภาษณ์ และตัวผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งใช้แบบแนวทางการสัมภาษณ์ ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด</p>	<p>แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ และเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบตามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ</p>

ตารางที่ 1 วิธีดำเนินการวิจัย (ต่อ)

รายการ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	ใช้ 10 ขั้นตอนการสร้างแนวทางการสัมภาษณ์ของจำเนียร จวงตระกูล (2553)	1. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล และแนวทางการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะต้นแบบขององค์กรที่เป็นกรณีศึกษา ที่ได้จากการสัมภาษณ์ เอกสาร และบันทึกหลักฐานในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างข้อคำถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ
	1. กำหนดคำถามการวิจัย	2. สร้างกรอบแนวคิด เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล
	2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย	พร้อมทั้งการสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
	3. การทบทวนวรรณกรรม	
	4. การกำหนดข้อมูลที่ต้องการ	
	5. การตั้งคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์	
	6. การเลือกคำถามที่เหมาะสม	
	7. การให้เหตุผลในการเลือกคำถาม	
	8. การนำคำถามไปจัดทำแบบฟอร์มแนวทางสัมภาษณ์	
	9. การทดลองใช้	
	10. ปรับปรุง	
การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย	นำแบบแนวทางการสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และ ผู้วิจัยได้นำแบบแนวทางการสัมภาษณ์ที่ได้แก้ไขแล้วไปทดลองสัมภาษณ์ จำนวน 3 ท่าน	ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามกับนิยามศัพท์และวัตถุประสงค์ จำนวน 5 ท่าน และผลจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง และนำแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ไปทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือจำนวน 30 คน นำข้อมูลจากการทดสอบความเชื่อมั่นมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ

ตารางที่ 1 วิธีดำเนินการวิจัย (ต่อ)

รายการ	การวิจัยเชิงคุณภาพ	การวิจัยเชิงปริมาณ
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์จะถูกบันทึก โดยใช้เครื่องบันทึกเสียง และถอดข้อความ เพื่อเรียบเรียงข้อมูล และตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง เพื่อเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดลำดับตามข้อคำถามในแบบแนวทางการสัมภาษณ์ และเชื่อมโยงประเด็นต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เห็นภาพรวมของสิ่งที่ศึกษา พร้อมนำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบบรรยาย และสุดท้ายนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์ เพื่อสร้างข้อคำถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ	ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบและเก็บคืน และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้ 1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา 2. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรสังเกตได้ 3. วิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดแต่ละโมเดล 4. วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ของแนวทางการสร้างความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในองค์กรสุขภาพระดับต้นแบบ

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม มีลักษณะการวิจัยแบบเชิงสำรวจเป็นลำดับ ดังนั้นจึงแยกอธิบายรายละเอียดตามลำดับวิธีการวิจัย เริ่มจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพก่อน จากนั้นเป็นผลการวิจัยเชิงปริมาณแล้วจึงสรุปด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านองค์กรสุขภาพในองค์กรสุขภาพระดับต้นแบบพบว่า มีการจัดกิจกรรมตามแนวทางการสร้างความสุข 8 ประการ ซึ่งการจัดกิจกรรมนั้นต้องมีการออกแบบให้สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน มีการกำหนดเป้าหมายและการวัดผลที่ชัดเจน รวมทั้งนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หบทวนปรับปรุงให้ดีขึ้น มีการส่งเสริมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร มีการให้ความรู้ความเข้าใจและการให้พนักงานมีส่วนร่วม ฝ่ายบริหารจะต้องมีความรู้และเข้าใจในเรื่องขององค์กรสุขภาพและให้การสนับสนุนต่าง ๆ ในด้านนโยบาย งบประมาณ และเวลาในการดำเนินงาน มีการจัดตั้งทีมงานและนักสร้างสุของค์กรที่มีความรู้ความสามารถ

สำหรับรายละเอียดของกิจกรรมความสุข 8 ประการที่องค์กรได้มีการดำเนินการนั้นมีรายละเอียดดังตารางที่ 2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2 สรุปแนวทางการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะ จากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ

กิจกรรมความสุข	กิจกรรม
8 ประการ	
1. การมีสุขภาพดี	1. การตรวจสุขภาพประจำปี การตรวจคัดกรองมะเร็งเรื้องรังปากมดลูก และการตรวจมะเร็งเต้านม การดูแลสุขภาพฟันและช่องปาก เช่น การขูดหินปูน 2. การส่งเสริมออกกำลังกายต่างๆ เช่น การเดินแอโรบิก การเล่นฟุตซอล 3. การดำเนินโครงการ ลด ละ เลิก บุหรี่และเหล้า 4. การอบรมเกี่ยวกับเรื่องโภชนาการ
2. การมีน้ำใจงาม	1. การจัดวันเกิดให้กับพนักงาน 2. การจัดกีฬา 3. การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ได้รับความเดือดร้อนต่าง ๆ 4. การบริจาคโลหิต 5. การจัดกิจกรรมวันวาเลนไทน์
3. การผ่อนคลาย	1. การจัดคอนเสิร์ตต่าง ๆ 2. การจัดกิจกรรมสืบสานประเพณีวันลอยกระทง 3. การจัดกิจกรรมสวดความสุขสนุกวันสงกรานต์
4. การหาความรู้	1. การอบรมให้ความรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะในงาน 2. การอบรมให้ความรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะการใช้ชีวิต เช่น การอบรมอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ การทำบัญชีครัวเรือน การขับขี่ปลอดภัย 3. การจัดให้มีห้องสมุด และนิตยสารต่าง ๆ เพื่อศึกษาค้นคว้า
5. การมีคุณธรรม	1. การจัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น ทำบุญ ตักบาตร ทอดผ้าป่า ทอดกฐิน 2. การเข้าค่ายธรรมะฝึกสมาธิที่วัด 3. การสร้างสุขด้วยสติในองค์กร
6. การใช้เงินเป็น	1. การจัดตลาดนัดและจำหน่ายสินค้าฝีมือพนักงาน 2. การจัดโครงการลดภาระหนี้ มีเงินออม 3. การทำสมุดบัญชีครัวเรือน

ตารางที่ 2 สรุปแนวทางการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะ จากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ (ต่อ)

กิจกรรมความสุข	กิจกรรม
8 ประการ	
7. การมีครอบครัวดี	1. การส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ 2. การจัดกิจกรรมรักแม่ 3. การจัดกิจกรรมพ่อกูกในดวงใจ
8. การมีสังคมดี	1. การจัดกิจกรรมปันรักให้น้อง 2. การจัดกิจกรรมวันสิ่งแวดล้อม 3. การจัดกิจกรรมด้านความปลอดภัยเพื่อชุมชน เช่น การอบรมดับเพลิงให้กับนักเรียนโรงเรียนประถม เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ

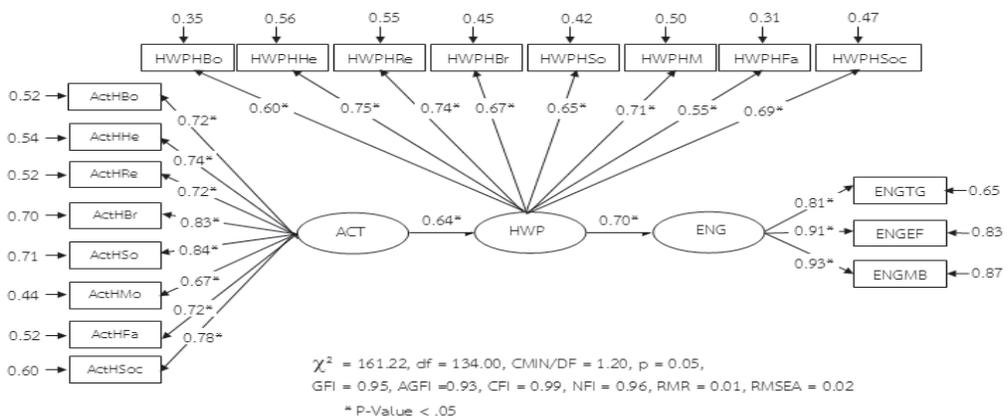
การวิจัยเชิงปริมาณนั้นได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์ เพื่อสร้างข้อคำถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างความสุข ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{x} = 3.14$, $SD = 0.53$) ความสุขในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ระดับค่อนข้างมาก ($\bar{x} = 3.20$, $SD = 0.42$) และความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{x} = 3.23$, $SD = 0.54$) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความสุข
 ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ
 รายการ ระดับความคิดเห็น (n = 342)

รายการ	ระดับความคิดเห็น (n = 342)			อันดับ
	\bar{x}	SD	ความหมาย	
กิจกรรมด้านการมีสุขภาพดี	3.18	0.61	ค่อนข้างมาก	4
กิจกรรมด้านการมีน้ำใจงาม	2.92	0.66	ค่อนข้างมาก	8
กิจกรรมด้านการผ่อนคลาย	3.08	0.74	ค่อนข้างมาก	5
กิจกรรมด้านการหาความรู้	3.18	0.64	ค่อนข้างมาก	3
กิจกรรมด้านการมีคุณธรรม	3.02	0.70	ค่อนข้างมาก	7
กิจกรรมด้านการใช้เงินเป็น	3.07	0.67	ค่อนข้างมาก	6
กิจกรรมด้านการมีครอบครัวดี	3.45	0.62	มาก	1
กิจกรรมด้านการมีสังคมดี	3.25	0.66	ค่อนข้างมาก	2
แนวทางการสร้างความสุขในภาพรวม	3.14	0.53	ค่อนข้างมาก	
ความสุขด้านการมีสุขภาพดี	3.22	0.66	ค่อนข้างมาก	3
ความสุขด้านการมีน้ำใจงาม	3.15	0.61	ค่อนข้างมาก	7
ความสุขด้านการผ่อนคลาย	3.02	0.59	ค่อนข้างมาก	8
ความสุขด้านการหาความรู้	3.16	0.58	ค่อนข้างมาก	6
ความสุขด้านการมีคุณธรรม	3.39	0.53	มาก	1
ความสุขด้านการใช้เงินเป็น	3.17	0.61	ค่อนข้างมาก	5
ความสุขด้านการมีครอบครัวดี	3.31	0.64	มาก	2
ความสุขด้านการมีสังคมดี	3.19	0.61	ค่อนข้างมาก	4
ความสุขในการทำงานในภาพรวม	3.20	0.42	ค่อนข้างมาก	
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	3.16	0.58	ค่อนข้างมาก	3
การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	3.29	0.56	มาก	1
ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	3.24	0.59	ค่อนข้างมาก	2
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	3.23	0.54	ค่อนข้างมาก	

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างความสุขที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยการส่งผ่านความสุขในการทำงาน จากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ผู้วิจัยวิเคราะห์โมเดลการวัดแนวทางการสร้างความสุข (ACT) ความสุขในการทำงาน (HWP) และความผูกพันต่อองค์กร (ENG) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFI) เพื่อแสดงถึงความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ผลการวิเคราะห์ พบว่า โมเดลการวัดแนวทางการสร้างความสุข มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และตัวแปรย่อยทั้ง 8 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกตัวแปร โมเดลการวัดความสุขในการทำงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และตัวแปรย่อยทั้ง 8 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกตัวแปร และโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และตัวแปรย่อยทั้ง 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกตัวแปร จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า โมเดลการวัดแนวทางการสร้างความสุข โมเดลการวัดความสุขในการทำงาน และโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และตามที่กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า แนวทางการสร้างความสุขมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยการส่งผ่านความสุขในการทำงาน จากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังกล่าว พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ($\chi^2 = 161.22$, $df = 134.00$, $CMIN/DF = 1.20$, $P\text{-Value} = 0.05$, $GFI = 0.95$, $AGFI = 0.93$, $CFI = 0.99$, $NFI = 0.96$, $RMR = 0.01$, $RMSEA = 0.02$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เชิงเหตุและผลพบว่า แนวทางการสร้างความสุข มีผลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.64$) และมีผลทางอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.45$) ในขณะที่ความสุขในการทำงาน มีผลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.70$) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังภาพที่ 3 และตารางที่ 4



ภาพที่ 3 โมเดลความสัมพันธ์ของแนวทางการสร้างความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ของแนวทางการสร้างความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ

ตัวแปรผล	ความสุขในการทำงาน (HWP)			ความผูกพันต่อองค์กร (ENG)		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE
ตัวแปรสาเหตุ						
แนวทางการสร้างความสุข (ACT)	0.64	0.64	-	0.45	-	0.45
ความสุขในการทำงาน (HWP)	-	-	-	0.70	0.70	-

$\chi^2 = 161.22$, $df = 134.00$, $CMIN/DF = 1.20$, $p = 0.05$,

$GFI = 0.95$, $AGFI = 0.93$, $CFI = 0.99$, $NFI = 0.96$, $RMR = 0.01$, $RMSEA = 0.02$

สรุปผลการวิจัย

1. แนวทางการดำเนินงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบมีการจัดกิจกรรมตามแนวทางการสร้างความสุข 8 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วยการมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การใช้เงินเป็น การมีครอบครัวดี และการมีสังคมดี โดยการจัดกิจกรรมนั้นต้องมีการออกแบบให้สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน
2. โดยภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยค่อนข้างมากเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความสุข ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวทางการสร้างความสุขของกิจกรรมตามแนวทางการสร้างความสุข 8 ประการที่องค์กรจัดให้กับพนักงานนั้นส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และความสุขในการทำงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่าแนวทางการสร้างความสุขของกิจกรรมตามแนวทางการสร้างความสุข 8 ประการที่องค์กรจัดให้กับพนักงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยดังกล่าว และผลจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

แนวทางการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะจากองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมตามแนวทางการสร้างความสุข 8 ประการซึ่งการจัดกิจกรรมนั้นต้องมีการออกแบบให้สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงานสอดคล้องกับ Kaedumkoeng, K. et al. (2014a). ที่กล่าวไว้ว่าองค์กรสุขภาวะเป็นองค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับ Thepjit, S. & Thaweepaiboonwong, J. (2004) ที่กล่าวไว้ว่าองค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาองค์กรอย่างมีเป้าหมายพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนด้วยวิธีการปฏิบัติงานที่พนักงานมีความสุข

สำหรับกิจกรรมความสุข 8 ประการ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยคุณภาพนั้นมีความสอดคล้องกับแนวความคิดความสุข 8 ประการของ Wasanthanarat, C. (2008) และกิจกรรมความสุข 8 ประการที่มีการดำเนินการในองค์กรสุขภาวะต้นแบบนี้สอดคล้องกับกิจกรรมซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวม

และการวิเคราะห์ข้อมูลจาก Rahothan, J., Tikaewstri, N., Ladasawan, K., & Lertjitkaroon, C. (2014) ยกเว้น กิจกรรมการจัดกีฬาที่ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า เป็นกิจกรรมด้านน้ำใจงาม แต่ผลจากการค้นคว้า เป็นกิจกรรมด้านความสุขภาพดี และกิจกรรมด้านการผ่อนคลาย

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขในการทำงานในระดับมากที่สุดด้านการมีคุณธรรม และน้อยที่สุดด้านการผ่อนคลาย ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจความสุขคนทำงานในประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2555-2556 หากพิจารณารายมิติพบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยด้านคุณธรรมหรือจิตวิญญาณดี มีค่าคะแนนมากที่สุดในทุกช่วงของผลการสำรวจ ในขณะที่คะแนนเฉลี่ยด้านผ่อนคลายดีมีคะแนนต่ำที่สุดในทุกช่วงของผลการสำรวจ (Chokthanaukul, B., et al., 2013)

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ของแนวทางการสร้างความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ แสดงให้เห็นว่าแนวทางการสร้างความสุขของกิจกรรมตามแนวทางการความสุข 8 ประการที่บริษัทจัดให้กับพนักงานนั้น ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่าแนวทางการสร้างความสุขของกิจกรรมตามแนวทางการความสุข 8 ประการที่บริษัทจัดให้กับพนักงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับองค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ที่กล่าวไว้ว่าองค์กรสุขภาวะช่วยลดการลาออก การขาดงาน สร้างความรักความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ S. Laoteng & V. Jadesadalun (2014) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางการความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางการความสุข 8 ประการ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน ความสุขในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความสุขในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ แนวทางการดำเนินงานเพื่อสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรสุขภาวะต้นแบบ ดังนี้

1. การนำแนวคิดเกี่ยวกับความสุขมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบกิจกรรม เช่น การออกแบบกิจกรรมที่ให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกพบความสำเร็จ การคิดเชิงบวก การฝึกอยู่กับปัจจุบัน เพื่อสัมผัสความสุขอย่างง่าย ๆ จากประสาทสัมผัส ซึ่งการส่งเสริมการสร้างสุขด้วยสติในองค์กรที่องค์กรดำเนินการอยู่ก็เป็นหนึ่งในกิจกรรมที่สร้างความสุขจากภายใน และระมัดระวังในการออกแบบกิจกรรมที่เป็นปัจจัยภายนอกหรือสถานการณ์ชีวิต ความจน ความรวย การแต่งงานหรือหย่าร้าง ฯลฯ เพราะปัจจัยเหล่านี้กำหนดระดับความสุขได้ประมาณร้อยละ 10 ถึงร้อยละ 15

2. กิจกรรมด้านการมีครอบครัวดี ซึ่งประกอบไปด้วยการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ การจัดกิจกรรมรักแม่ และการจัดกิจกรรมพ่อลูกในดวงใจ เป็นกิจกรรมที่บริษัทส่งเสริมให้มีการดำเนินการต่อไป สำหรับกิจกรรมด้านการมีน้ำใจงาม อาจจะพิจารณากิจกรรมรูปแบบอื่น ๆ เช่น การกำหนดนโยบายที่รับบุตรหลาน

พนักงานเข้าร่วมงานเป็นลำดับแรกๆ เพื่อความผูกพันกับบริษัทที่ยั่งยืน การจัดโครงการพบพนักงานใหม่ เพื่อการปรับตัวเข้ากับองค์กรได้อย่างราบรื่น

3. ส่งเสริมให้พนักงานได้มีความสุขด้านการผ่อนคลาย ให้สามารถจัดการกับความเครียดได้ เช่น การอบรมเรื่องการบริหารความเครียด การคิดบวก โครงการลาหยุดเพื่อเพิ่มพลัง การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย

4. ส่งเสริมการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เช่น การมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การสื่อสารให้พนักงานทราบถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง การจัดกิจกรรมผู้บริหารพบพนักงาน เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5. การออกแบบกิจกรรมในองค์กรที่ส่งเสริมทั้งเรื่องการสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เช่น การรับสมัครพนักงานใหม่ผ่านกิจกรรมเพื่อนแนะนำเพื่อน การให้ทุนพนักงานศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ โครงการโรงเรียนในโรงงาน การกำหนดนโยบายรับบุตรหลานพนักงาน เข้าร่วมงานเป็นลำดับแรกๆ โครงการลาหยุดเพื่อเพิ่มพลัง กิจกรรมการยกย่องชมเชย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการสร้างความสุข ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมก่อสร้าง เป็นต้น

2. ควรจะศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล ขอบเขตงานหรือบทบาทที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ลักษณะโครงสร้างองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- Aon Hewitt Thailand. (2016). **Refresh & Reboot: Draw the Most from your Talent in 2016**. Bangkok: Aon Hewitt Thailand. (In Thai)
- Chokthananukul, B., Kittisusakatit, S., Chamchan, C., Tangchontip, K., & Holomyong, C. (2013). **Happiness Watch Report Year II : July-December 2013**. Nakhon Pathom: The Institute for Population and Social Research, Mahidol University. (In Thai)
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2011). **Designing and Conduction Mixed Methods Research**. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage
- Ingard, A. (2013). **Statistical Analysis for Research 1: An Introduction of Mean Testing Comparison**. 5th ed. n.p. (In Thai)
- Juangtrakul, J. (2010). **Qualitative Research: a Tool for Knowledge Creation for National Development**. Bangkok: International Business Laws Center. (In Thai)
- Kaeodumkoeng, K. et al. (2014a). **Being a Wellness Organization, Becoming a Happy Workplace**. 2nd ed. Bangkok: The Faculty of Public Health, Mahidol University. (In Thai)

- Kaeodumkoeng, K. et al. (2014b). **The Compilation of Happy Organization Makers: the Model of the Process of Happiness**. Bangkok: The development of Happy Organization Makers by Using MapHR, Faculty of Public Health, Mahidol University. (In Thai)
- Kritsamai, A. (2009). **Private Sector Action Plan**. Retrieved on July 30, 2015, from <http://www.thaihealth.or.th/Content/2504-แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน.html>. (In Thai)
- Laoteng, S., & Jadesadalug, V. (2014). The Influence of Happiness Activities in the Organization by Happy-8 Model toward Happiness at Work, Productivity of Work and Intention to Resign of Workers in a Private Company. **Veridian E-Journal**, 7(2), 988-1006. (In Thai)
- Luekitinan, W. (2016). A Synthesis of Research on Happiness at Work and Happy Workplace. **Happy Workplace Research Documents of the East**. Faculty of Management and Tourism, Burapha University. (In Thai)
- Pongboriboon, Y. (2010). The Study of Case Study: Case Study. **Journal of Education Khon Kaen University**, 33(4), 42-50. (In Thai)
- Rahothan, J., Tikaewsri, N., Ladasawan, K., & Lertjitkaroon, C. (2014). **The Model of Happy Workplace in Chonburi, Rayong, Chantaburi, Trat, and Nakhon Nayok**. Bangkok: Strengthening Wellness Workplace in Chonburi, Rayong, Chantaburi, Trat, and Nakhon Nayok. (In Thai)
- Sadangharn, P., Ingard, A., & Amornratnamnung, P. (2016). The Survey of Happy Workplace in Eastern Thailand. **Burapha Journal of Business Management**, 5(2), 1-18. (In Thai)
- Thai Health Promotion Foundation (ThaiHealth). (2014). **Action Plan of Thai Health Promotion Foundation (ThaiHealth) 2015**. Bangkok: Thai Health Promotion Foundation (ThaiHealth). (In Thai)
- Thepjit, S.& Thaweepaiboonwong, J. (2014). **Let's be Happy HR Care Meter**. Bangkok: Human Resources Administration for Happy Workplace Project, Human Management Association of Thailand. (In Thai)
- Wasanthanarat, C., Duangkota, J., & Tikaewsri, N. (2013). **Let's Build the Happy Workplace**. Bangkok: Happy Workplace Center, Thai Health Promotion Foundation (ThaiHealth). (In Thai)
- Wasanthanarat, C. (2008). **Happy Workplace with 8 Happy Factors**. Retrieved on July 30, 2015, from <http://www.doctor.or.th/article/detail/5572> (In Thai)