



# HAPPINOMETER

การประเมิน ความสุข ความผูกพันองค์กร

เฉลิมพล แจ่มจันทร์, ผศ.ดร.

ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

27 มีนาคม 2560



## Outline

- ข้อมูล HAPPINOMETER บอกอะไรได้บ้าง
- การคิดคำนวณค่าคะแนนความสุข และความผูกพัน
- ตัวอย่างการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์



# ข้อมูล HAPPINOMETER ..บอกอะไรได้บ้าง



“ความสุขวัดเองได้”

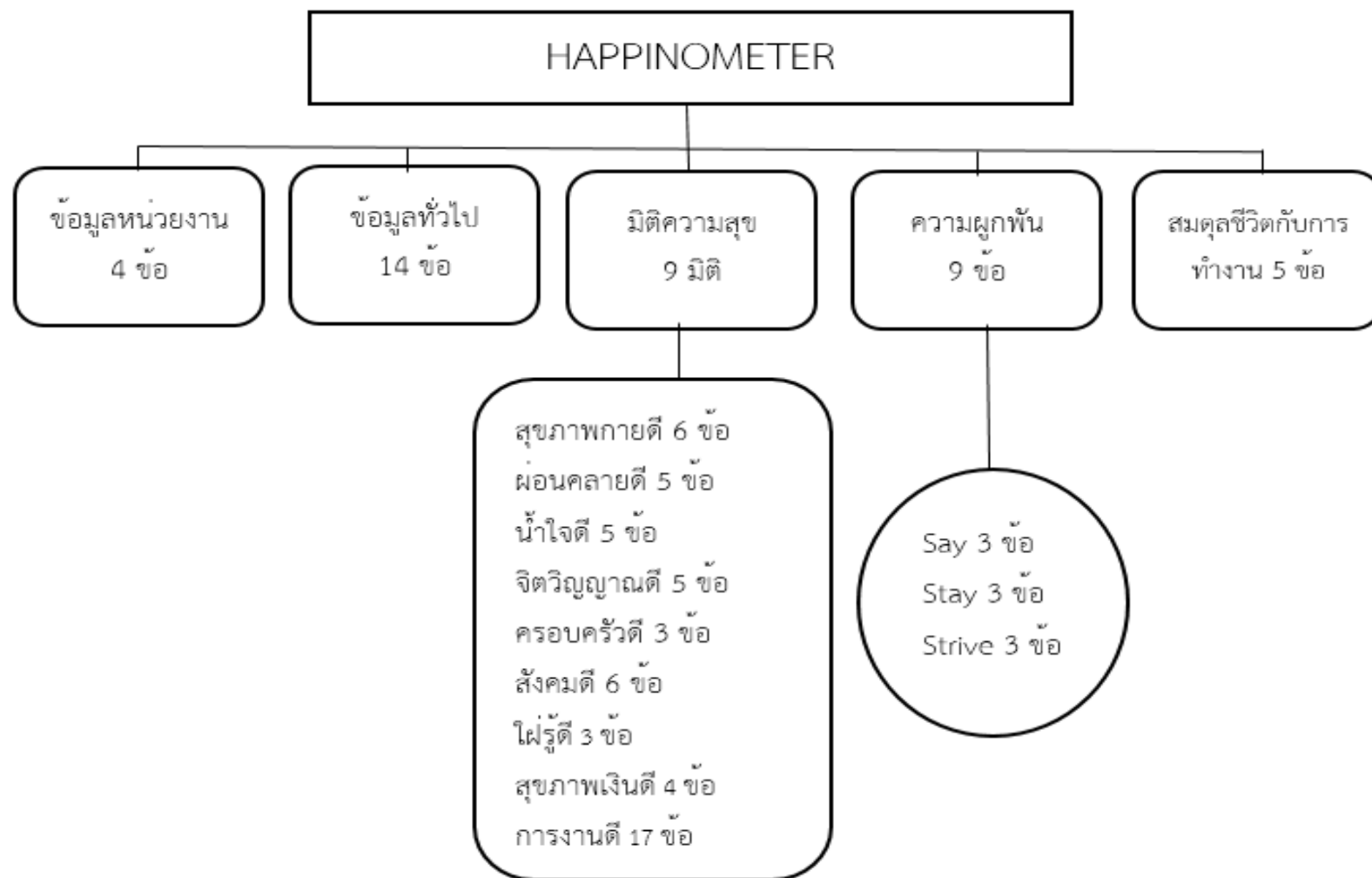
## แบบสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร)



NECTEC



# โครงสร้างแบบสอบถาม



โครงสร้างแบบสอบถาม

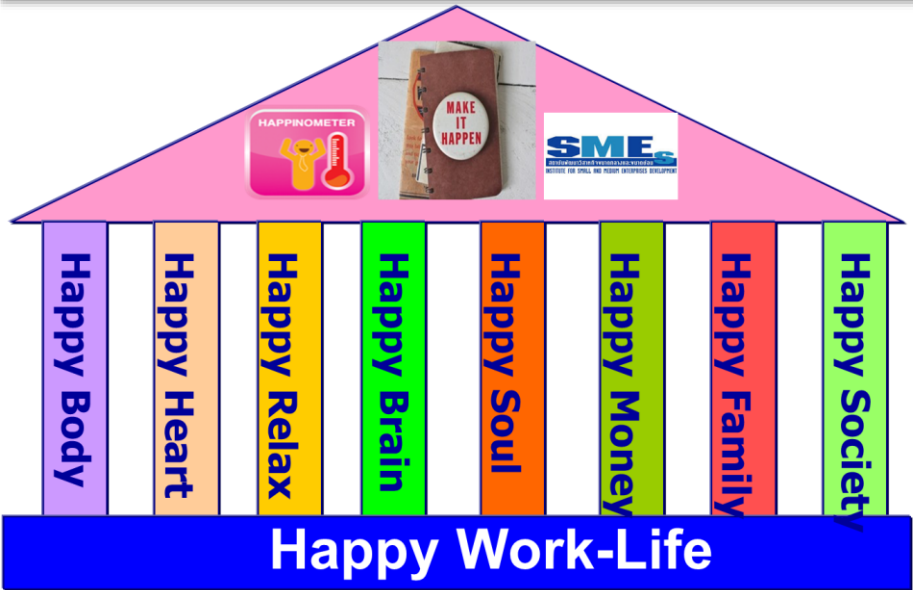
| ส่วนคำถาม                           | จำนวนข้อ | เลขข้อ     |
|-------------------------------------|----------|------------|
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลหน่วยงาน            | 4 ข้อ    | 1.1 – 1.9  |
| ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไป (ของคนทำงาน) | 14 ข้อ   | 2.1 – 2.14 |
| HAPPY BODY                          | 6 ข้อ    | 1 - 6      |
| HAPPY RELAX                         | 5 ข้อ    | 7 - 11     |
| HAPPY HEART                         | 5 ข้อ    | 12 – 16    |
| HAPPY SOUL                          | 5 ข้อ    | 17 - 21    |
| HAPPY FAMILY                        | 3 ข้อ    | 22 - 24    |
| HAPPY SOCIETY                       | 6 ข้อ    | 25 - 30    |
| HAPPY BRAIN                         | 3 ข้อ    | 31 - 33    |
| HAPPY MONEY                         | 4 ข้อ    | 34 - 37    |
| HAPPY WORKLIFE                      | 17 ข้อ   | 38 - 54    |
| ความผูกพัน engagement               | 9 ข้อ    | 55-63      |
| สมดุลชีวิตกับการทำงาน               | 5 ข้อ    | 64-68      |
| ความสุขภาพรวม                       | 1 ข้อ    | 69         |

## ความผูกพันองค์กร

| ตัวชี้วัดหลัก           | ตัวชี้วัดย่อย | จำนวนข้อ | เลขข้อ     |
|-------------------------|---------------|----------|------------|
| ความผูกพัน (engagement) |               | 9 ข้อ    |            |
|                         | Say           | 3        | 55, 56, 57 |
|                         | Stay          | 3        | 58, 59, 60 |
|                         | Strive        | 3        | 61, 62, 63 |



ความสุข คนทำงาน ภาพรวม และ แยกตาม 9 มิติ



ปรับจาก: Happy 8 โดย น.พ. ชาญวิทย์วสันต์ธนาวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สสส



**กลุ่มประชากร:**

- รุ่นประชากร คนทำงาน (เบบี๋บูม เจนเอ็กซ์ เจนวาย)
- เพศ
- สถานภาพสมรส
- ลักษณะงาน/ Skill-levels/ ระดับการศึกษา
- อายุงาน



ถ้าจะสร้างสุขให้คนในองค์กร....  
 ก็ต้องสร้างให้ตรงจุด →

**ต้อง ตรงเรื่อง...ตรงกลุ่มคน**



- ความสุขรวมของเรา เทียบกับคนอื่น...อยู่ตรงไหน สูงกว่า หรือ ต่ำกว่า
- ใน 9 มิติ ...มิติใดสุข(สูง/ต่ำ)สุด
- คนทำงานกลุ่มไหน..สุขมากที่สุด/น้อยที่สุด
- ในแต่ละมิติ...คนสุขกับไม่สุขอาจเป็นคนละกลุ่ม (เช่น ชายอาจจะสุขเรื่องสังคม แต่ไม่สุขด้านสุขภาพ แต่หญิงอาจจะสุขเรื่องครอบครัว แต่ไม่สุขเรื่องการเงิน, เจนเอ็กซ์ เจนวาย เบบี๋บูมก็ต่างกัน

# ตัวชี้วัด ที่สามารถพัฒนาได้จากแบบ HAPPINOMETER

## ความสุข (คนทำงาน)

- Happy body
- Happy relax
- Happy heart
- Happy soul
- Happy family
- Happy society
- Happy brain
- Happy money
- Happy work-life

## ความพึงพอใจ

- Job satisfaction
- Organization satisfaction
- *Motivating factor*
- *Hygiene factor*

## Work-life balance\*

- Work-life time allocation
- Job flexibility
- Job-Expertise
- *Personal life*
- *Family life*
- *Social life*

## ความผูกพัน\*

- Say
- Stay
- Strive
- *Job engagement*
- *Organization engagement*

สามารถจำแนกได้ตาม “ข้อมูลลักษณะทั่วไปของคนทำงาน” และ “ข้อมูลลักษณะ/ประเภทของหน่วยงาน”

หมายเหตุ ตัวชี้วัดความผูกพัน สมดุลชีวิต— เป็นตัวชี้วัดที่พัฒนาเพิ่มเติมในแบบ HAPPINOMETER V.2



# ความพึงพอใจ –

สามารถพัฒนาได้จากข้อคำถามใน HAPPY WORLIFE (ต้องทดสอบความตรงความเที่ยง โดยนักวิจัย เนื่องจากไม่ใช่ตัวชี้วัดที่เป็นมาตรฐาน)

จาก HAPPINOMETER)

| ตัวอย่าง Job satisfaction          |  |
|------------------------------------|--|
|                                    | Personal growth (Job challenges and opportunity of Career development) |
|                                    | Involvement (and team work, communication)                             |
|                                    | Compensation (Worth, correctness, on time)                             |
|                                    | Promotion and security   |
| ตัวอย่าง Organization satisfaction |  |
|                                    | Support  |
|                                    | Culture  |
|                                    | Ownership  |
|                                    | Flexibility  |



## 2 การคำนวณค่าคะแนน ความสุข ความผูกพัน

ถ้า “วัด” ไม่ได้ ก็ “จัดการ” ไม่ได้

ถ้า “จัดการ” ไม่ได้ ก็ “ปรับปรุง” ไม่ได้

ถ้า “ปรับปรุง” ไม่ได้ ก็ “พัฒนาอย่างยั่งยืน” ไม่ได้



ขั้นตอนที่ 1 ให้คะแนนคำตอบจากข้อถามตั้งแต่ข้อ 2 ถึง ข้อ 68  
โดยที่

|       |               |
|-------|---------------|
| ตอบ 1 | ได้ 0 คะแนน   |
| ตอบ 2 | ได้ 25 คะแนน  |
| ตอบ 3 | ได้ 50 คะแนน  |
| ตอบ 4 | ได้ 75 คะแนน  |
| ตอบ 5 | ได้ 100 คะแนน |



| นิยาม   | ตัวชี้วัด   | สูตรคำนวณ   |
|---|---|---|
| <p><b>มิติที่ 1 สุขภาพกายดี (Happy Body)</b></p> <p>หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมกรบริโภคที่ปลอดภัย มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด</p>                            | <p>ค่า <b>BMI</b> ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สูดบุหรี่ปั๊ม เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย</p>   | <p>ค่าเฉลี่ยมิติสุขภาพกายดี</p> $= \frac{Q2 + Q3 + Q4 + Q5 + Q6}{5}$ <p>(ยกเว้น ค่า <b>BMI</b>)</p> |
| <p><b>มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax)</b></p> <p>หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และใช้ชีวิตให้ง่ายสบาย ๆ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด</p> | <p>ความพอใจในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียด ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต</p>  | <p>ค่าเฉลี่ยมิติผ่อนคลายดี</p> $= \frac{Q7 + Q8 + Q9 + Q10 + Q11}{5}$                               |
| <p><b>มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart)</b></p> <p>หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด</p>  | <p>ความรู้สึกเอื้ออาทรห่วงใยคนรอบข้าง การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมด้วยความเต็มใจและยินดี การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และการทำกิจกรรมที่มีประโยชน์ด้วยตนเอง</p> | <p>ค่าเฉลี่ยมิติน้ำใจดี</p> $= \frac{Q12 + Q13 + Q14 + Q15 + Q16}{5}$                               |

| นิยาม   | ตัวชี้วัด   | สูตรคำนวณ   |
|---|---|---|
| <p>มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul)</p> <p>หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และ ศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และ มีความกตัญญูรู้คุณ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด</p>                          | <p>การทำงานบำรู้ง ศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ การยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้สำนึกผิด การยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ การตอบแทนหรือช่วยเหลือผู้มีพระคุณ</p>                      | <p>ค่าเฉลี่ยมิติจิตวิญญาณดี</p> $= \frac{Q17 + Q18 + Q19 + Q20 + Q21}{5}$   |
| <p>มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family)</p> <p>หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และ อุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด</p>                                    | <p>การมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ การทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว และการมีความสุขกับครอบครัว</p>  | <p>ค่าเฉลี่ยมิติครอบครัวดี</p> $= \frac{Q22 + Q23 + Q24}{3}$                |
| <p>มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society)</p> <p>หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่นรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด</p> | <p>เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเรา การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคม ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน ความรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข</p> | <p>ค่าเฉลี่ยมิติสังคมดี</p> $= \frac{Q25 + Q26 + Q27 + Q28 + Q29 + Q30}{6}$ |

| นิยาม   | ตัวชี้วัด  | สูตรคำนวณ  |
|---|--|--|
| <p><b>มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)</b></p> <p>หมายถึง การที่บุคคลมีความ<br/>ตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ<br/>เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับ การ<br/>เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดง<br/>ความทันสมัยอยู่เสมอ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด</p> | <p>การแสวงหาความรู้ใหม่ ความสนใจที่จะพัฒนา<br/>ตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต และโอกาสที่จะ<br/>ได้รับในการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน</p>                                | <p>ค่าเฉลี่ยมิติใฝ่รู้ดี</p> $= \frac{Q31 + Q32 + Q33}{3}$           |
| <p><b>มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money)</b></p> <p>หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยใน<br/>การใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจใน<br/>การบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และ ออม<br/>เงินในแต่ละเดือน ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด</p>   | <p>ภาระในการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การผ่อน<br/>ชำระหนี้สินตามกำหนดเวลา การมีเงินเก็บออม<br/>ในแต่ละเดือน และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ<br/>กับรายจ่ายแต่ละเดือน</p> | <p>ค่าเฉลี่ยมิติสุขภาพเงินดี</p> $= \frac{Q34 + Q35 + Q36 + Q37}{4}$ |

นิยาม

ตัวชี้วัด

สูตรคำนวณ

## มิติที่ 9 การงานดี (Happy Work Life)

หมายถึง การที่

บุคคลมีความสุขใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเอง ในองค์กร ประกอบด้วย 17 ตัวชี้วัด

การทำงานที่มีความท้าทายและส่งเสริมให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ความชัดเจนของโอกาสการเติบโตในตำแหน่ง การมีอาชีพที่มั่นคง ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้างาน การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พระราชบัญญัติหรือระเบียบต่างๆ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นค่าจ้างด้วยความเหมาะสม การได้รับค่าตอบแทนถูกต้องและตรงตามเวลา การได้รับความตอบแทนที่คุ้มค่ากับความเสี่ยงอันอาจเกิดจากการทำงาน การได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่น้อง การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน การถ่ายทอด/แลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน และการทำงานอย่างมีความสุข

ค่าเฉลี่ยมิติการงานดี

$$= \frac{Q38 + Q39 + Q40 + \dots + Q54}{17}$$

ความสุขภาพรวม

ค่าเฉลี่ยความสุขภาพรวม

$$= \frac{happy\ body + \dots + happy\ work\ life}{9}$$

# ความผูกพัน

| นิยาม  | ตัวชี้วัด   | สูตรคำนวณ   |
|--|---|---|
| <b>Say</b> คือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี หรือทางบวก ความรักและภาคภูมิใจต่อองค์กร   | การแนะนำญาติ เพื่อน หรือคนรู้จักมาทำงานในองค์กร การกล่าวปกป้ององค์กร และความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร                | ค่าเฉลี่ย Say<br>$= \frac{Q55 + Q56 + Q57}{3}$    |
| <b>Stay</b> คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปแม้จะมีโอกาสใหม่ที่เทียบเท่าหรืออาจจะดีกว่า ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร | การไม่ลาออกแม้ว่ามีโอกาสในการศึกษาต่อ การไม่ลาออกแม้ว่ามีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน และการรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร   | ค่าเฉลี่ย Stay<br>$= \frac{Q58 + Q59 + Q60}{3}$   |
| <b>Strive</b> คือ ความต้องการหรือความภาคภูมิใจและความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมุ่งมั่น ทุ่มเทสร้างสรรค์                         | การทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร การคิดใหม่ทำใหม่เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร และการทำงานอย่างมีเป้าหมาย | ค่าเฉลี่ย Strive<br>$= \frac{Q61 + Q62 + Q63}{3}$ |

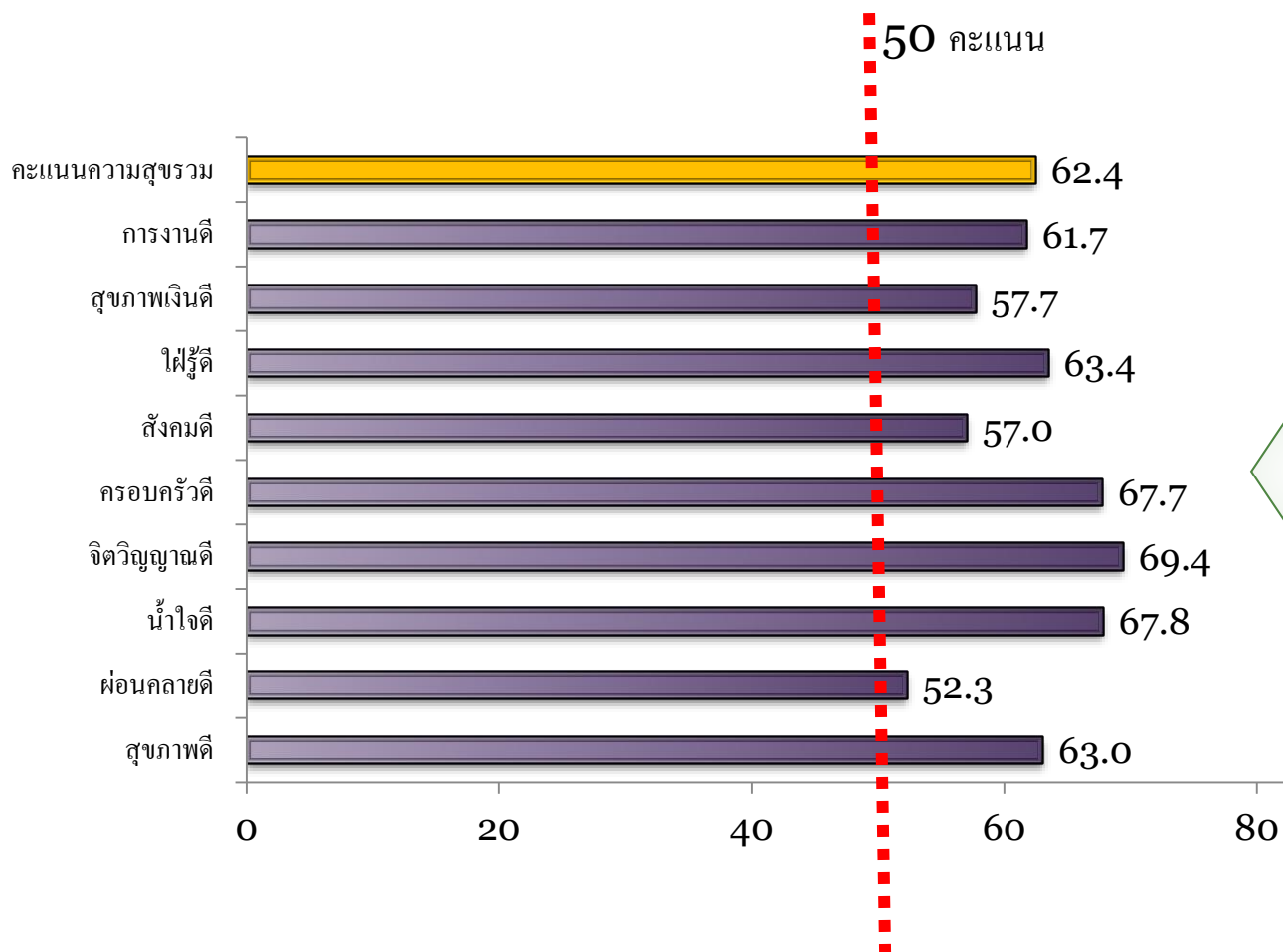


## 3. ตัวอย่างการใช้ประโยชน์

3.1 เพื่อทราบสถานการณ์ สุขภาวะจัดการ (แก้จุดอ่อน เสริมจุดแข็ง) ที่ตรงจุด และตรงคน



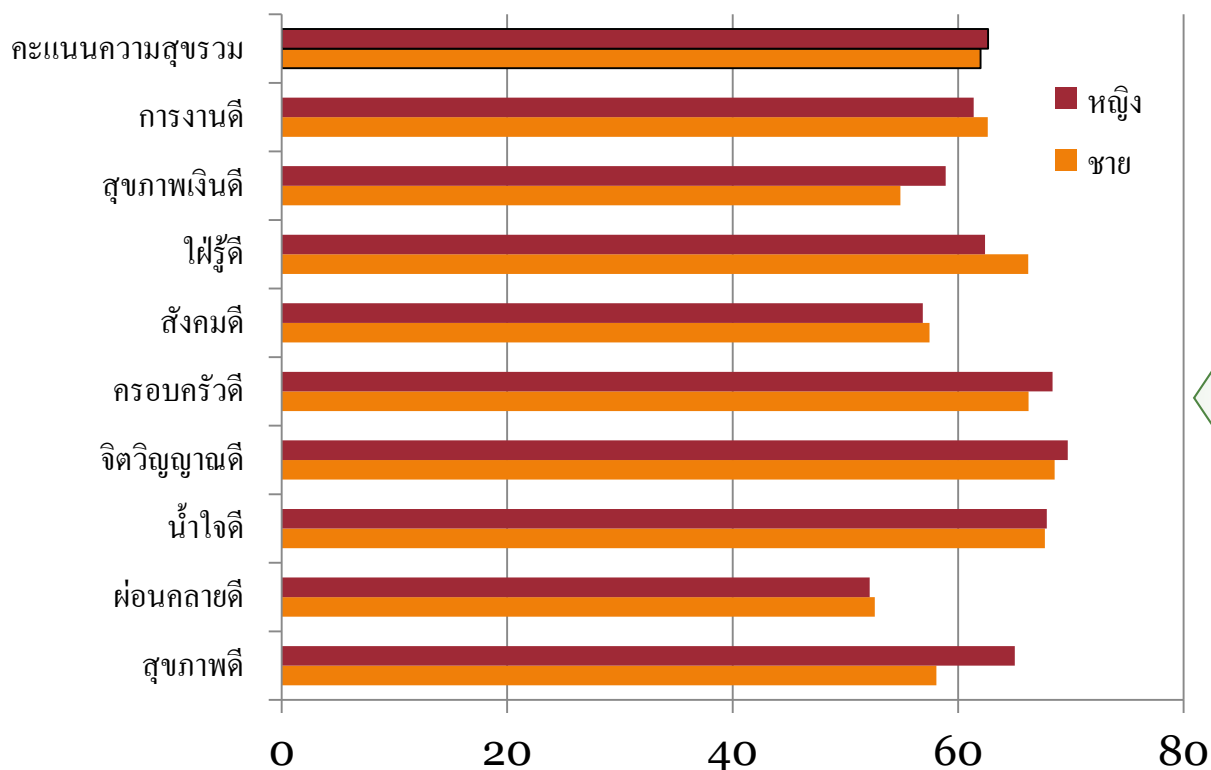
“คนทำงาน” → มีความสุขกันดีอยู่แล้ว : )



| Happy 8+            | คะแนนความสุข |
|---------------------|--------------|
| สุขภาพดี            | 63.0         |
| เพื่อนคลาขดี        | 52.3         |
| น้ำใจดี             | 67.8         |
| จิตวิญญาณดี         | 69.4         |
| ครอบครัวดี          | 67.7         |
| สังคมดี             | 57.0         |
| ไฟรู้ดี             | 63.4         |
| สุขภาพเงินดี        | 57.7         |
| การทำงานดี          | 61.7         |
| คะแนนความสุข<br>รวม | 62.4         |



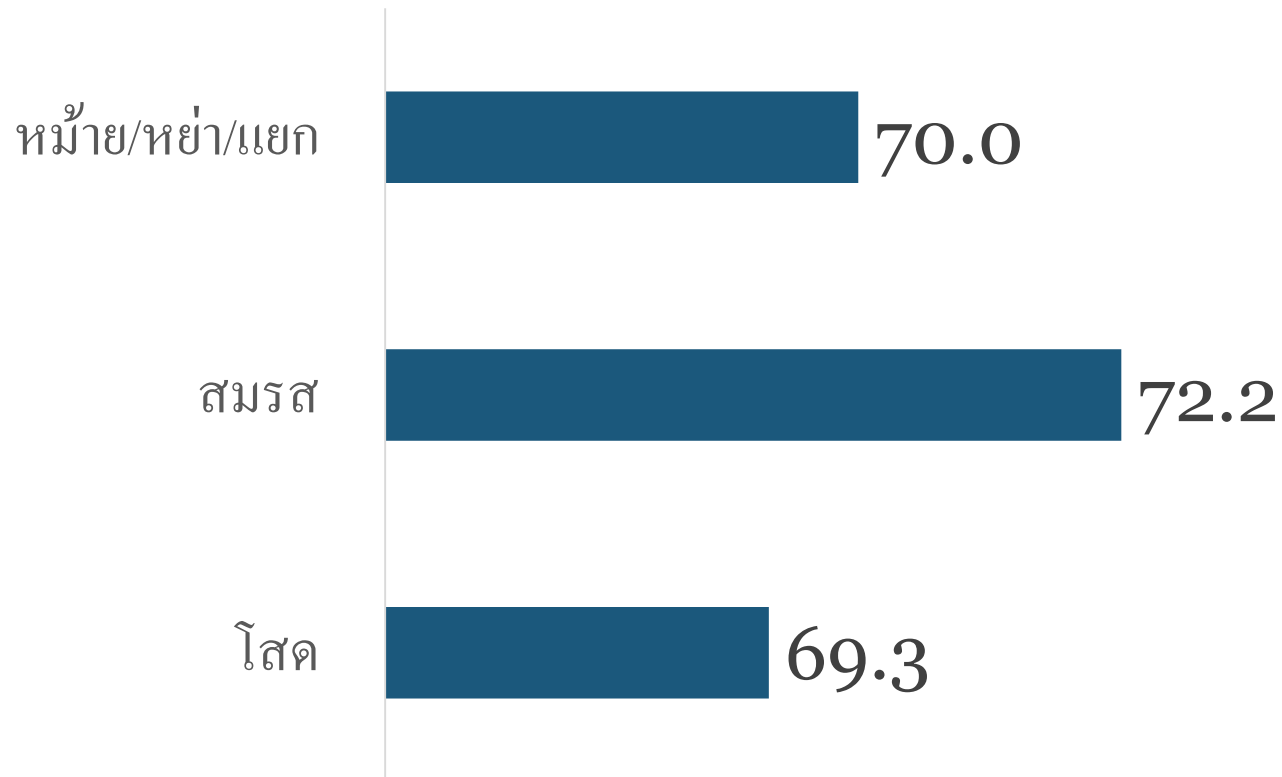
# ผู้หญิง และผู้ชาย → ใครสุขกว่ากัน



| เพศ          | ชาย  | หญิง |
|--------------|------|------|
| สุขภาพดี     | 58.1 | 65.0 |
| ผ่อนคลายดี   | 52.6 | 52.2 |
| น้ำใจดี      | 67.7 | 67.9 |
| จิตวิญญาณดี  | 68.6 | 69.7 |
| ครอบครัวดี   | 66.2 | 68.4 |
| สังคมดี      | 57.5 | 56.9 |
| ไฟรู้ดี      | 66.2 | 62.4 |
| สุขภาพเงินดี | 54.9 | 58.9 |
| การทำงานดี   | 62.6 | 61.4 |
| คะแนน        |      |      |
| ความสุขรวม   | 62.0 | 62.7 |

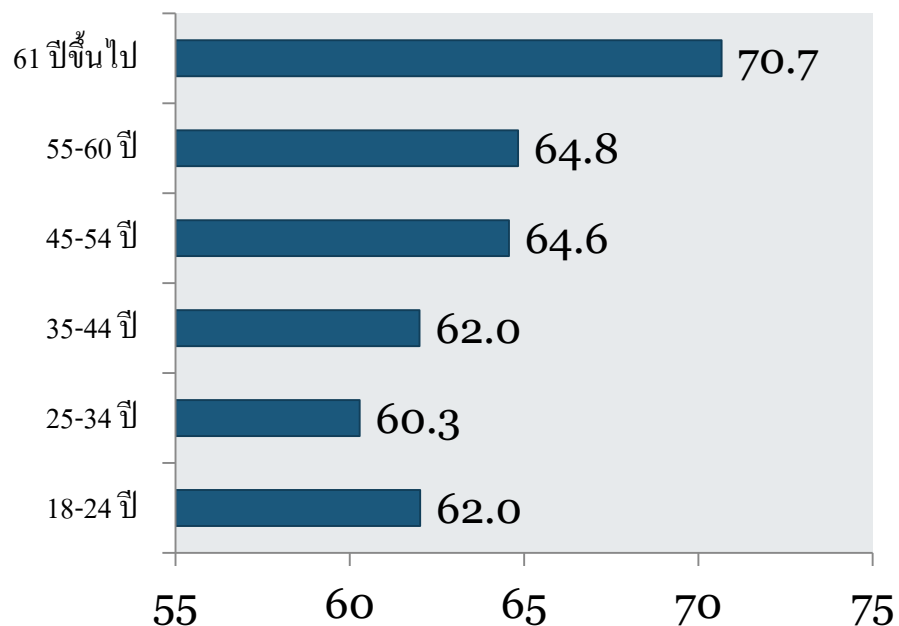


## Lucky in love, lucky in game??

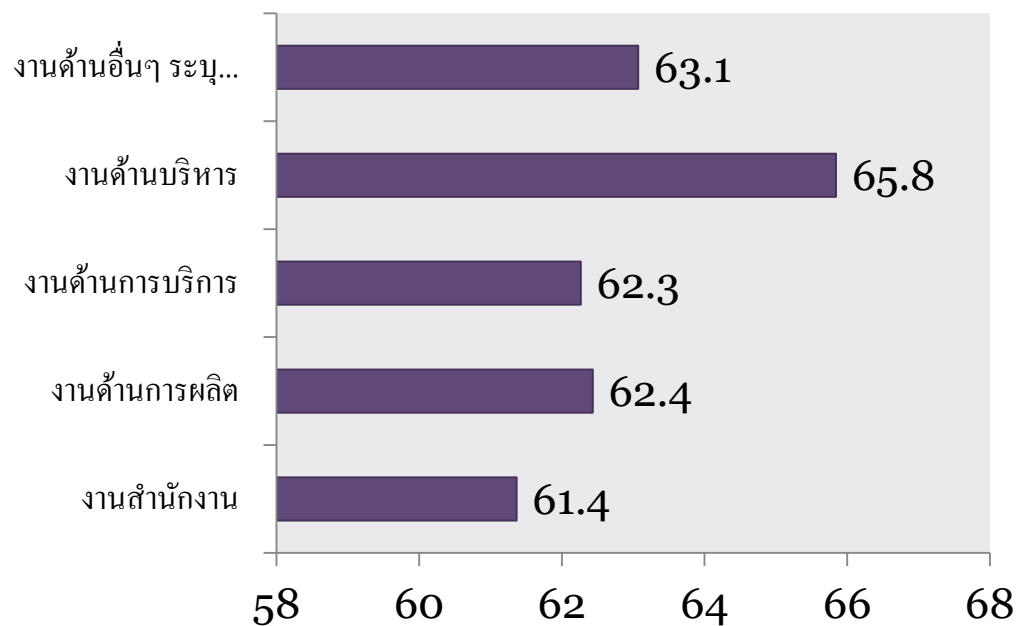


หนุ่ม/สาว กับ สูงอายุ → ใครสุขกว่ากัน  
งานแบบไหน → คนทำมีความสุข

จำแนกตามอายุ



จำแนกตามลักษณะงาน

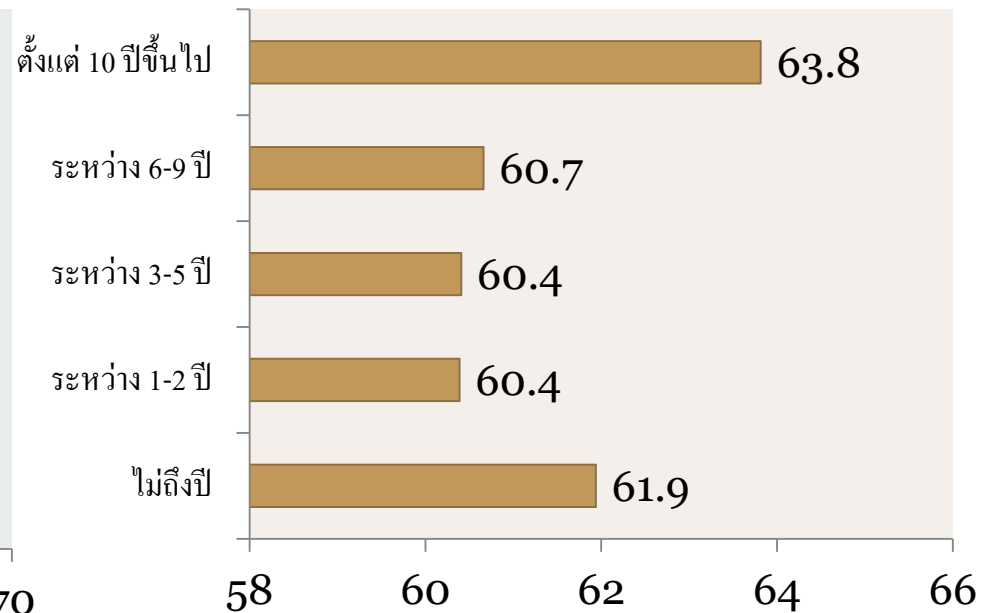
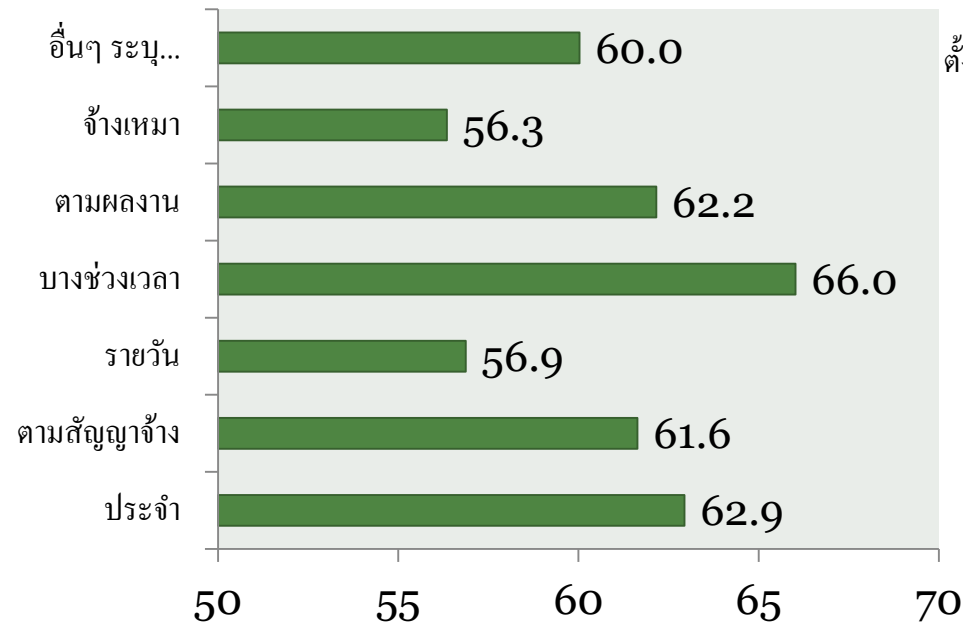


ประจำ กับ ขาจร → ใครสุขกว่ากัน

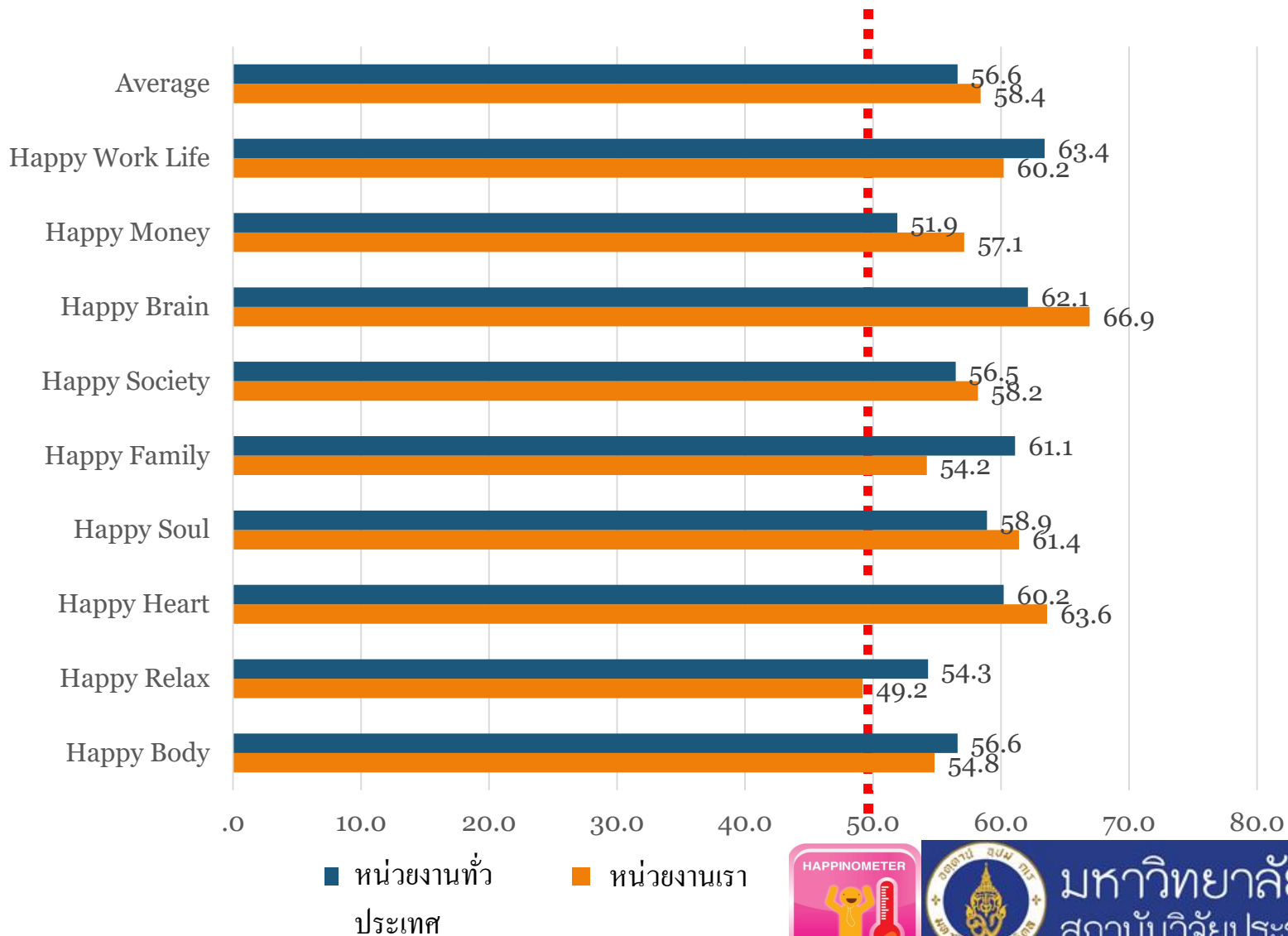
“อยู่มานาน” → สุขกว่าจริงหรือ

จำแนกตามสภาพการทำงาน

จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร



# เทียบกับที่อื่น คนทำงานของเราเป็นอย่างไร???



ลองทำดู.....ในแต่ละมิติความสุข, หรือ ประเด็น

ลองตั้งคำถามที่ท่านอยากรู้จาก **HAPPINOMETER** มา 1 คำถาม

(เช่น คนโสด กับคนไม่โสดใครสุขภาพกายดีกว่ากัน,  
คนทำงานลักษณะใดที่สุขภาพเงินดีต่ำที่สุด,  
ผ่อนคลายเป็นดีต่ำ ทำให้คนอยากเปลี่ยนงานหรือเปล่า,  
คนทำงานใหม่ๆ ไม่สุขเรื่องอะไร

ฯลฯ ประเด็น เช่น ถ้ามีโอกาสไป → ใครจะไปบ้าง, ความรู้สึกภาคภูมิใจ,  
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงาน ฯลฯ)

แล้วมาดูกันว่า ....ข้อมูล ตอบเราอย่างไร.....



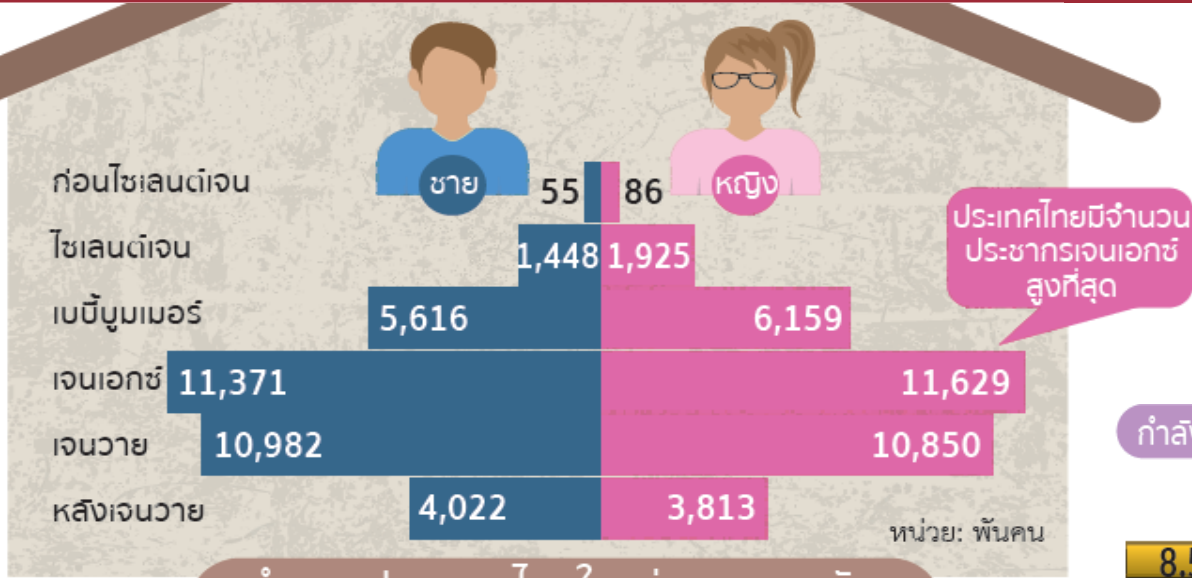


## 3.2 เพื่อไปสู่การพัฒนาองค์กร บนฐานของข้อมูล (evidence-based) (รวมถึง พัฒนาการความรู้ที่เป็นประโยชน์)



Q. คนทำงาน “รุ่นใหม่” ทำงานไม่ทน???



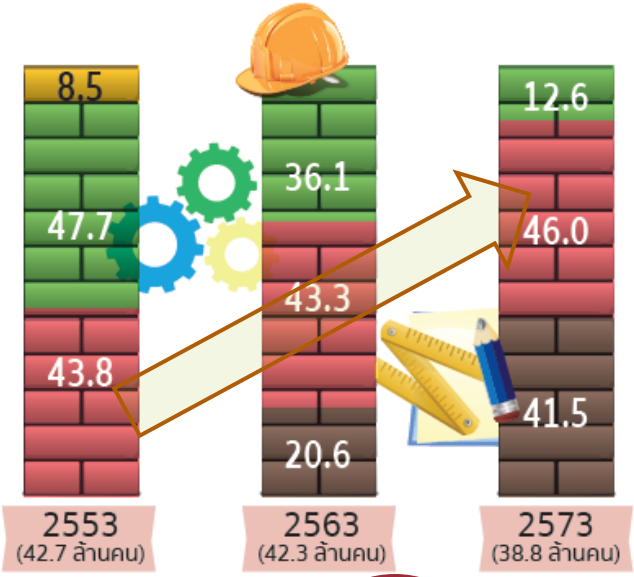


ประเทศไทยมีจำนวนประชากรเจนเอกซ์สูงที่สุด

จำนวนประชากรไทยในแต่ละเจนเนอเรชัน จำแนกตามเพศ ปี 2558

ที่มา: World Population Prospects: The 2015 Revision, United Nations

กำลังแรงงานไทย (อายุ 15-59 ปี) ปี 2553-2573



“เจนวาย”

คือปัจจุบันและอนาคตของ

สังคมไทยในอีก 20 ปีข้างหน้า

ที่มา: การคาดประมาณประชากรไทย 2553-2583, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

## เจนวายในที่ทำงาน

### เจนอื่นมองเจนวายอย่างไร

มารยาทไม่ดี ไม่สนใจเวลาผู้ใหญ่พูด เล่นแต่โทรศัพท์

ไม่ทำงาน ไม่อยากทำงานประจำ  
เกลียดการมาออฟฟิศ  
ตื่นสาย มาสายประจำ

อยู่ที่ไหนไม่ได้นาน (Job Hoppers)  
องค์กรเสียเปล่า เดียวก็ไป เบื่อก็เลิกทำ  
ไม่สนใจงานมั่นคง

ชอบเรียกร้อง เอานั่นเอานี่ ชอบต่อรอง ให้ทำแบบนี้  
ก็จะทำแบบนี้ คิดว่าตัวเองวิเศษ ใช้เงินพ่อแม่  
แต่ชอบใช้ของแพง บริโภคแบรนด์เนม



### แล้วเจนวายมองตัวเองอย่างไร

ไม่ได้มองเรื่องมารยาท แต่มองว่าสามารถทำอะไรหลายอย่างได้พร้อมกัน  
ฟังไปค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตไป (Access info anytime Anywhere)

ประสบการณ์ที่สร้าง  
ความหลากหลาย = ความมั่นคง ค้นหาโอกาสใหม่ๆ  
สะสมประสบการณ์ ผูกพันกับคน ไม่จำเป็นต้องผูกติดกับองค์กร

โฟกัสที่การสร้างตัวเอง ค้นพบตัวเองได้เร็ว  
และประสบความสำเร็จได้เร็ว

ยืดหยุ่น ไม่ถูกจำกัดด้วยเวลา สถานที่ เวลาไหนที่ไหนก็ทำได้  
ยืดหยุ่นทนแรงกายและเวลา ถ้าจุดหมายมันใช่ และเวลาที่ทำงานจริงๆ  
อาจจะมากกว่าเจนอื่นๆ ที่ทำในช่วงเวลาทำงาน ไปเข้ากลับเย็นด้วยซ้ำ

## ข้อกังวล (ขององค์กร)

คนทำงานที่เก่งและทุ่มเท .....มักอยู่ “ไม่นาน”

จากการสำรวจองค์กร/สถานประกอบการในไทย ในช่วงปี 2557-2558 พบว่า **ความท้าทายอันดับหนึ่ง** ขององค์กรทั่วประเทศในไทย คือ

“จะทำอย่างไร ที่จะรักษาคนทำงาน ที่เก่ง (talent) (โดยเฉพาะเด็กรุ่นใหม่) ให้อยู่ทำงานกับองค์กรได้นาน”

ความพึงพอใจ และ ความผูกพันองค์กร → a key solution !!



# ความต้องการ Gen Y ?

ชีวิต คือ งาน ... งาน คือ ชีวิต .....

NO!

งานดี ชีวิตดี...งานมาก่อน...ที่เหลือ คือ (เวลา) ชีวิต (ของ  
เรา).....

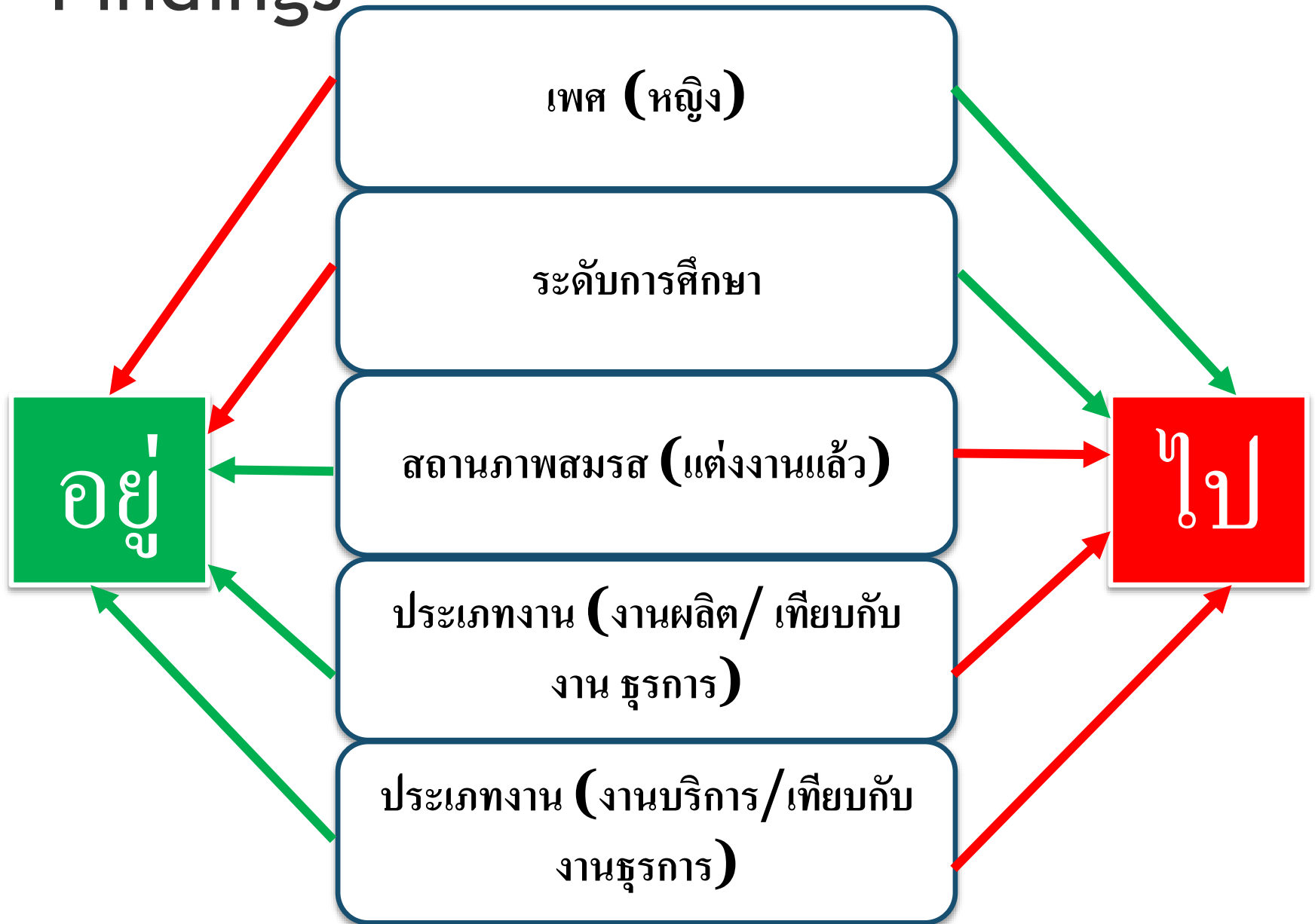
NO!

งาน กับ ชีวิต ไปด้วยกัน....ต้องมี “สมดุลชีวิต”

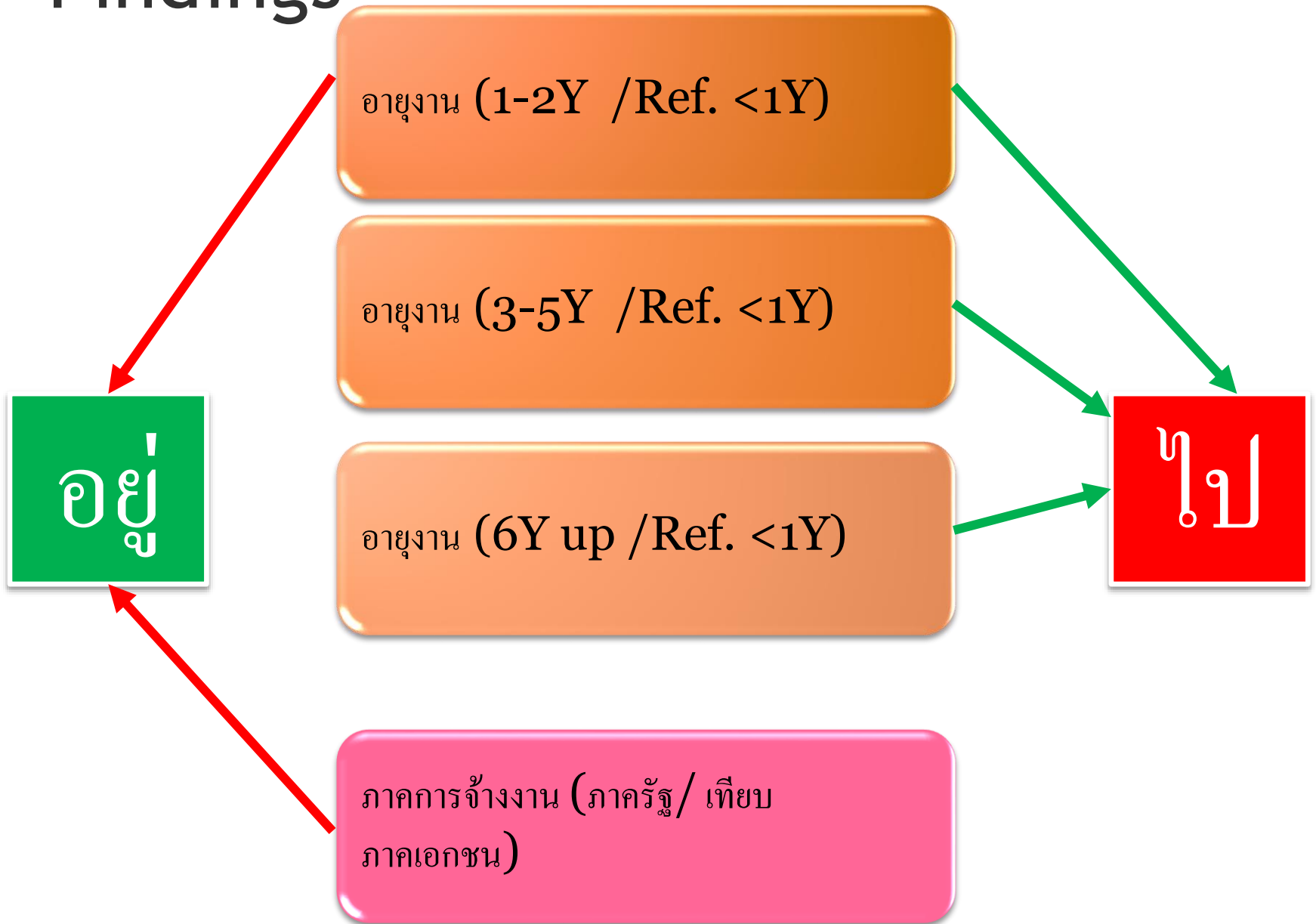
YES



# Findings



# Findings





# Findings: ความพึงพอใจกับ “ตัวงาน”



# Findings: ความพึงพอใจกับองค์กร



# Findings: สมดุลชีวิต



Q. คนทำงาน “มีความสุข” แล้ว “ผูกพัน” เพิ่มขึ้น ??



# ความสุขคนทำงาน

## ค่าความสุขเฉลี่ยของคนทำงานภาคผลิต

วัดด้วย HAPPINOMETER

57.7

การสำรวจความสุข  
กลุ่มตัวอย่างคนไทย  
ปี 2559

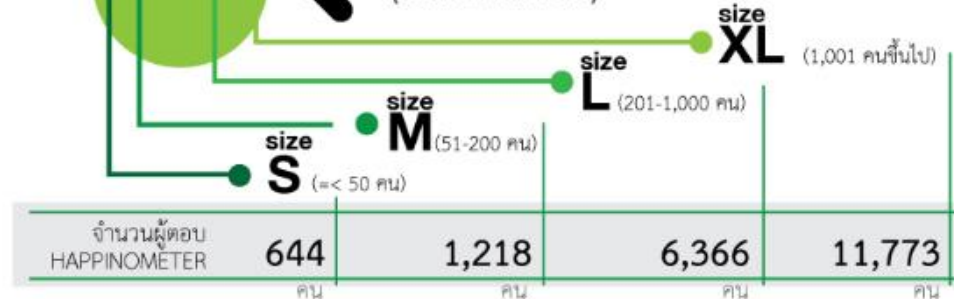
### ภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ

เช่น ประเภทเกษตรกรรม การก่อสร้าง และการป่าไม้ /  
ประเภทการทำงานเหมืองแร่และเหมืองหิน /  
ประเภทการประมง / ประเภทโรงแรมและภัตตาคาร /  
ประเภทลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล เป็นต้น

ภาคการผลิต  
จำนวน 20,001 คน

## ขนาดสถานประกอบการ

(จำนวนคนทำงาน)

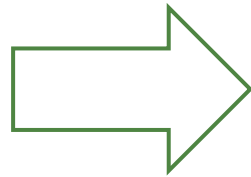


# SIZE MATTERS!



## คนทำงานไทย ภาคการผลิต

สุขน้อยในเรื่อง  
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)  
สุขภาพเงินดี (Happy Money)  
สังคมดี (Happy society)



องค์กรขนาดเล็ก (S)  
สุขน้อยในเรื่อง  
สุขภาพเงินดี (Happy Money)  
และ สังคมดี (Happy society)

**องค์กรขนาดเล็ก (S)  
และ ขนาดใหญ่มาก (XL)  
ต้องหันมาดูแลสุขภาพ  
คนทำงานมากขึ้น**

องค์กรขนาดใหญ่มาก (XL)  
สุขน้อยในเรื่อง  
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)



## คนทำงานไทย ภาคการทำงานอื่นๆ

ภาคการเงิน  
สุขน้อยในเรื่อง  
การงานดี (Happy Worklife),  
สุขภาพกายดี (Happy Body),  
สุขภาพเงินดี (Happy Money)

ภาคสุขภาพ  
สุขน้อยในเรื่อง  
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)  
ครอบครัวดี (Happy Family),  
สุขภาพเงินดี (Happy Money)

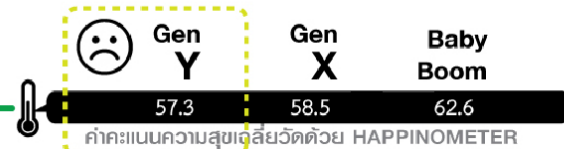
ภาคการศึกษา  
สุขน้อยในเรื่อง  
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)  
สุขภาพเงินดี (Happy Money)  
สังคมดี (Happy society)



## GENDER & GENERATION



**ความสุขบางอย่างจะขาดหายไป  
ในกลุ่มคนทำงานรุ่นใหม่ Gen Y และ เพศทางเลือก**



# ความผูกพัน

# องค์กร



SAY  
STAY  
STRIVE

## ENGAGEMENT



ภาคการผลิต  
จำนวน 20,001 คน

ENGAGED  
51.7 %

VERY ENGAGED  
2.0 %

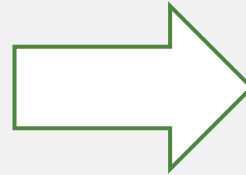


ค่าความผูกพันองค์กรเฉลี่ย  
ของพนักงานภาคผลิต

- VERY DISENGAGED 1.7 %
- DISENGAGED 44.6 %

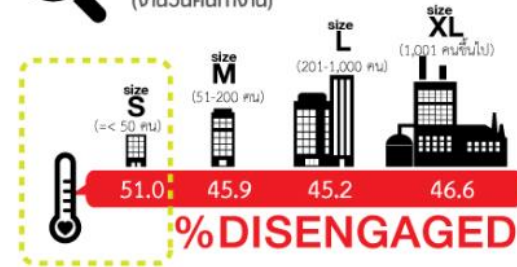
คนทำงานถึง 46.3%  
ไม่ผูกพัน (Disengaged)!!

ข้อมูลโดย ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย  
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล  
WWW.HAPPINOMETER.COM



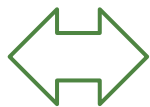
## ขนาดสถานประกอบการ

(จำนวนคนทำงาน)



สถานประกอบการขนาดเล็ก (s)  
มี % คนทำงานที่ disengaged  
สูงกว่าสถานประกอบการที่ใหญ่กว่า

# ความสุข

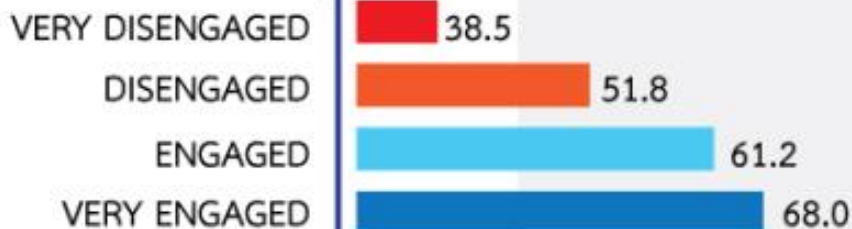


# ความผูกพัน

ใช่สิ !!! คนทำงานสุขแล้ว  
ความผูกพันองค์กรก็จะตามมา

สถานประกอบการ  
size S  
ต่ำกว่าในทุกด้าน

คนทำงานตาม  
ระดับความผูกพัน



คะแนนความสุข  
0 - 100

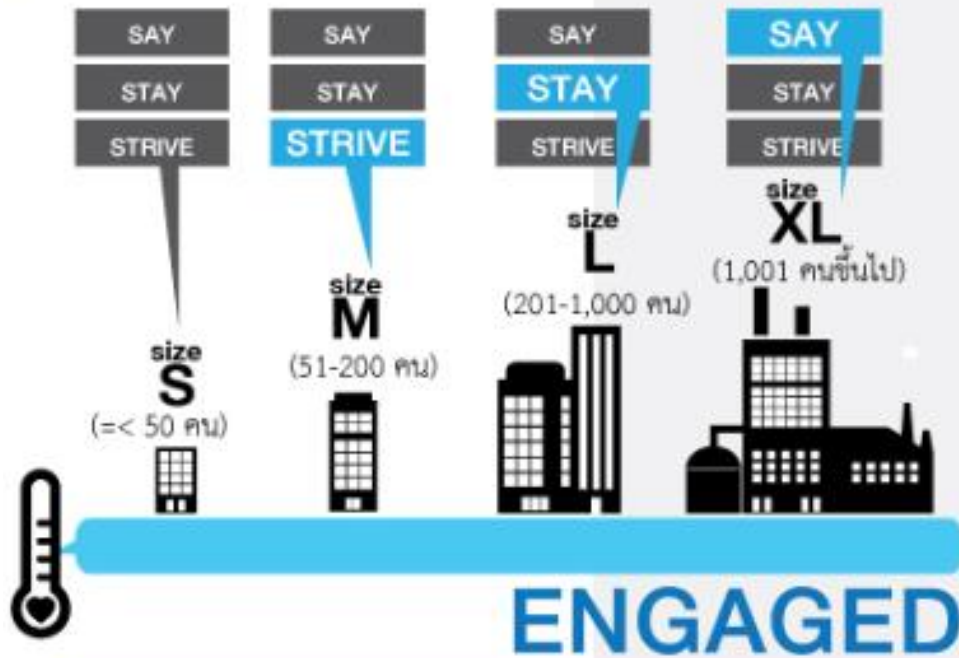
นอกจากนี้ จากข้อมูล HAPPINOMETER พบว่า

SAY มีความสัมพันธ์กับความสุขมิติ Happy Worklife มากที่สุด (ตัวงานและการดูแลจากองค์กร)

STAY มีความสัมพันธ์กับความสุขมิติ Happy Body, Happy Relax, Happy Family, Happy Money มากที่สุด (กาย เวลา ครอบครัว และ เงิน)

STRIVE มีความสัมพันธ์กับความสุขมิติ Happy Heart, Happy Soul, Happy Brain มากที่สุด (ใจ และ สมอง)





จากผลการสำรวจ  
Say สูงที่สุดใน  
สถานประกอบการ  
size XL

Stay สูงที่สุดใน  
สถานประกอบการ  
size L

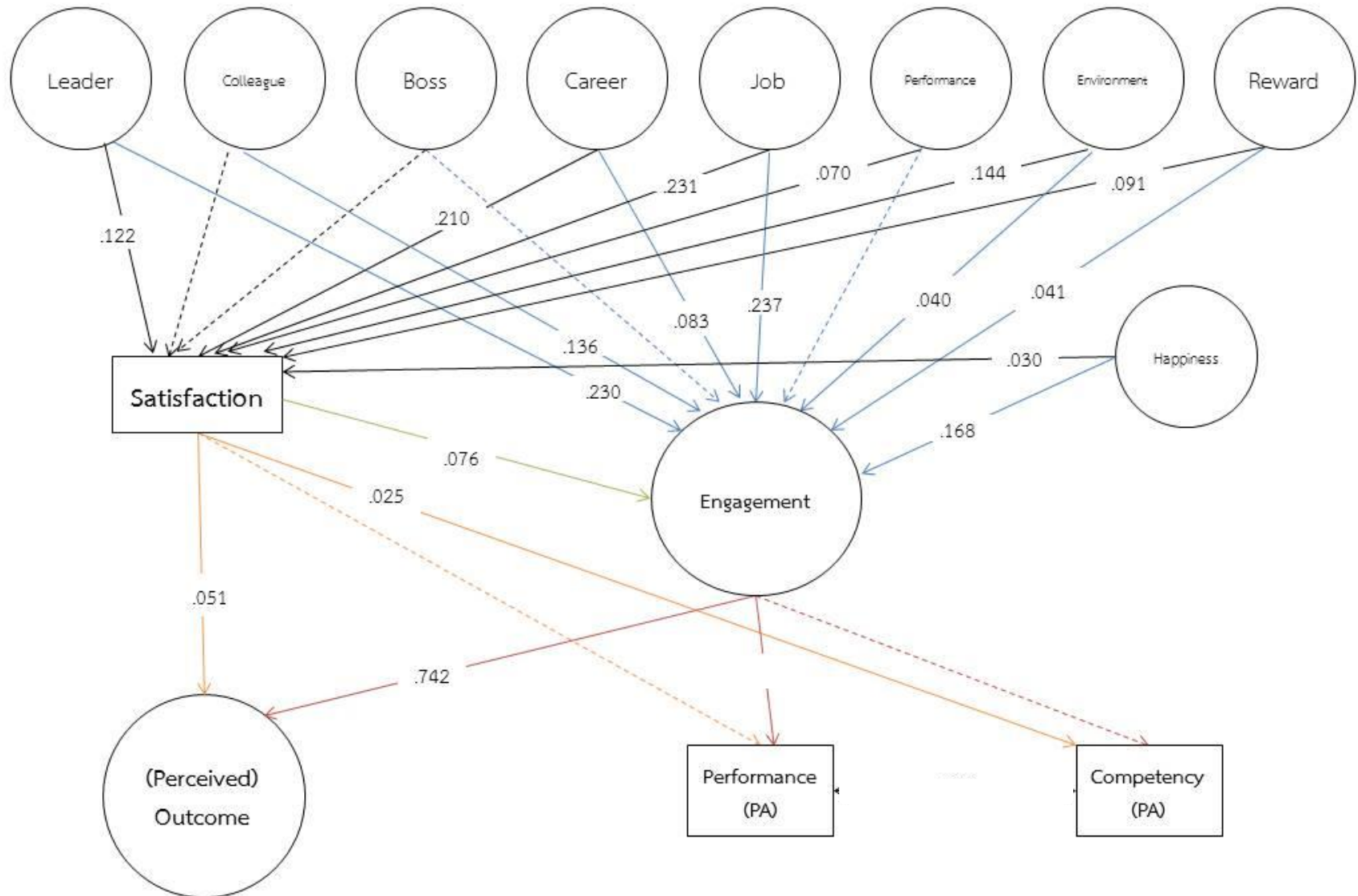
Strive สูงที่สุดใน  
สถานประกอบการ  
size M

สถานประกอบการ  
size S  
ต่ำกว่าในทุกด้าน

Q. ความสุข ความพึงพอใจ ความผูกพัน และ  
ผลการปฏิบัติงาน??



# ตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

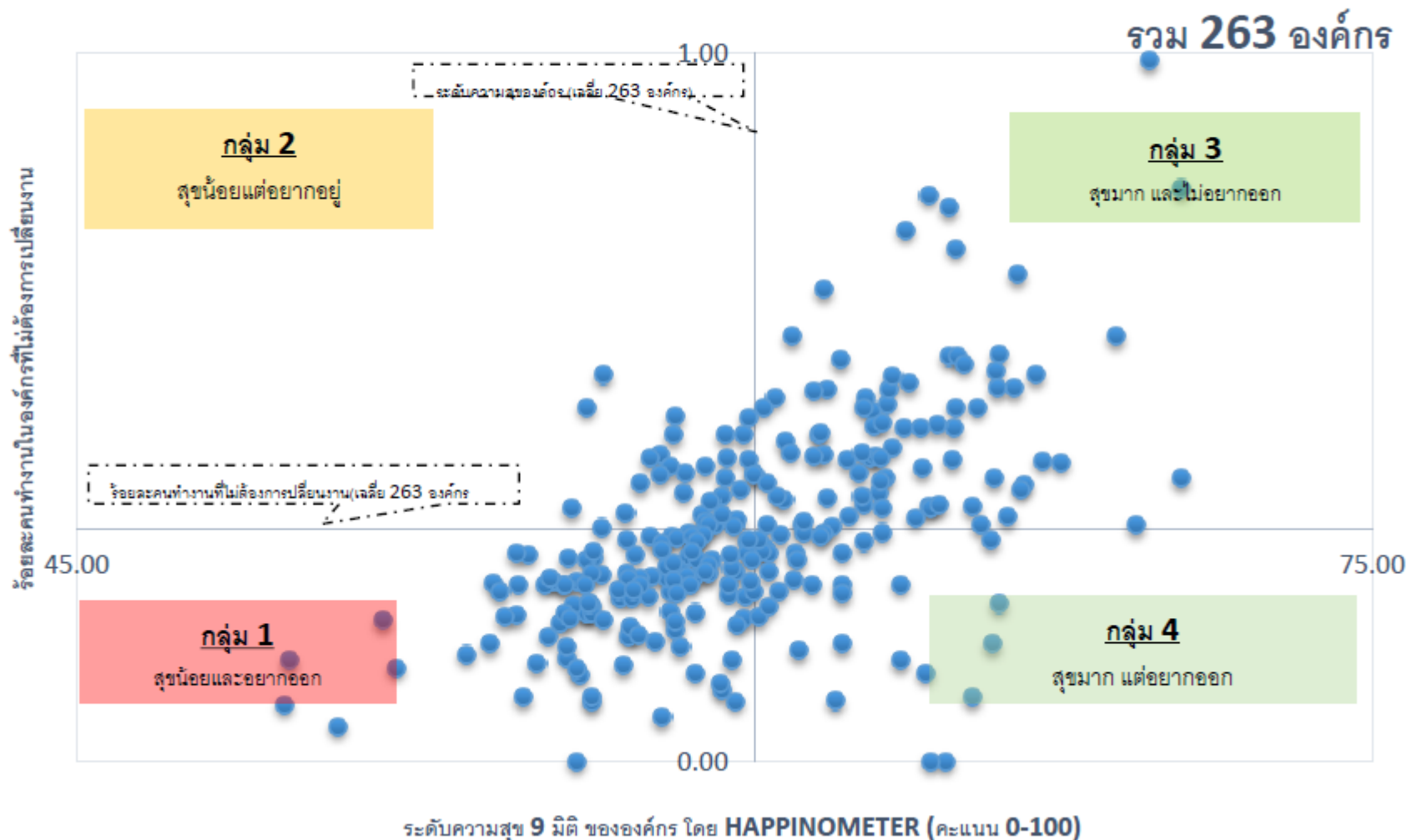


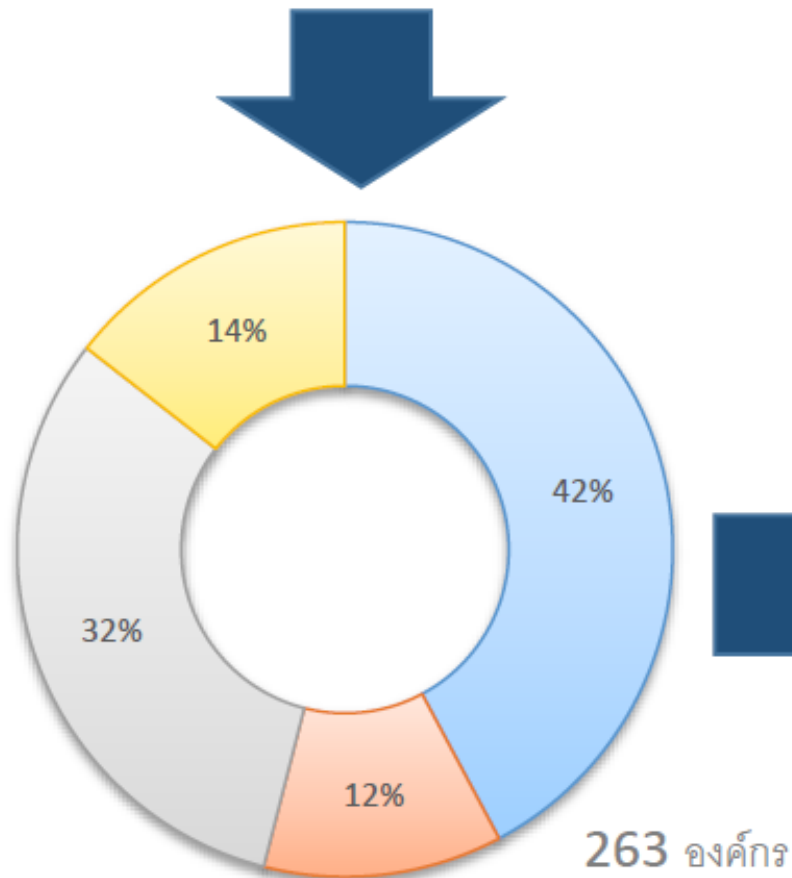
Q. เทียบองค์กร/หน่วยอื่น องค์กร/หน่วยเราอยู่ตรงไหน??



## ภาพสะท้อนองค์กรไทยผ่านความสุขของคนทำงาน

“กว่า 2 ใน 5 ขององค์กรที่ทำงานในไทย คนทำงานสุขน้อยและอยากเปลี่ยนงานสูง”





- กลุ่ม 1 สุขน้อยและอยากออก
- กลุ่ม 2 สุขน้อยแต่อยากอยู่
- กลุ่ม 3 สุขมากและอยากอยู่
- กลุ่ม 4 สุขมากแต่อยากออก

### โจทย์ขององค์กร

#### กลุ่ม 1 สุขน้อยและอยากออก:

สร้างสุขให้คนทำงาน และลดความต้องการลาออก

#### กลุ่ม 2 สุขน้อยแต่อยากอยู่:

สร้างสุขให้คนทำงาน และสร้างความรักความผูกพันองค์กรให้เกิดขึ้นกับคนทำงาน (เพื่อให้แน่ใจว่าคนทำงานอยู่กับองค์กรด้วยความรักความผูกพันและความต้องการทุ่มเททำงานให้องค์กร ไม่ใช่เพราะไม่มีที่ไป)

#### กลุ่ม 3 สุขมากและอยากอยู่:

คงความสุขและความต้องการลาออกที่ต่ำของคนทำงานไว้ให้ได้ ขณะเดียวกัน เน้นสร้างความรัก ความผูกพันองค์กรให้กับคนทำงาน

#### กลุ่ม 4 สุขมากแต่อยากออก:

หาสาเหตุและปัจจัยที่เหตุใด คนทำงานมีความสุขแต่ไม่อยากอยู่กับองค์กร รวมถึงเน้นสร้างความรัก ความผูกพันองค์กรให้กับคนทำงาน

# Q and A

ขอบคุณครับ.....

