

ผลการสำรวจแฮปปินีเตอร์: การสำรวจระดับประเทศ ประจำปี 2567

สภาวะ ความอยู่ดีมีสุข และการเพิ่มผลิตภาพในการทำงาน

ขององค์กรแห่งความสุขในประเทศไทย

บริษัท ทีเคเอส เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 268 ราย

สำรวจระหว่าง เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม 2567

ส่วนที่ 1: ผลการสำรวจสภาวะและความเป็นอยู่ที่ดีภาพรวมองค์กร (Health & Well-Being)

บุคลากรในองค์กรของท่านมี ค่าคะแนนเฉลี่ยสภาวะและความเป็นอยู่ที่ดีภาพรวม (Health & Well-Being) 59.5 คะแนน อยู่ในระดับ “มีสภาวะและความเป็นอยู่ที่ดีระดับมาก” โดยมีมิติที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ มิติสุขภาพกาย เท่ากับ 64.2 ส่วนมิติที่ต่ำที่สุดคือ มิติสุขภาพจิต เท่ากับ 54.8

ตารางที่ 1: แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย สภาวะและความเป็นอยู่ที่ดี ในภาพรวม จำแนกตามรายมิติ 4 ด้าน ปี 2567

มิติ	สุขภาพกาย (Physical Health)	สุขภาพจิต (Mental Health)	สุขภาพปัญญา (Spiritual Health)	สุขภาพสังคม (Society Health)	สภาวะและ ความเป็นอยู่ที่ดี
จำนวนผู้ตอบแบบ สำรวจ (268 คน)	64.2 Happy 😊	54.8 Happy 😊	62.0 Happy 😊	57.2 Happy 😊	59.5 Happy 😊

หมายเหตุ: ดูเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยและการอ้างอิงในส่วนภาคผนวก

ข้อเสนอแนะ:

เพื่อให้บุคลากรและองค์กรของท่าน มีสภาวะและความเป็นอยู่ที่ดี มีค่าคะแนนเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในองค์กรควรจัดกิจกรรม/ โครงการที่เน้นการส่งเสริมการมีสุขภาพจิตที่ดี และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาทิ

- ส่งเสริมสุขภาพจิตเน้นความผ่อนคลายที่สามารถทำได้ระหว่างการทำงานหรือหลังเวลาเลิกงาน
- มีกิจกรรมให้ผู้เชี่ยวชาญ/ วิทยากร ประเมินผลสุขภาพจิต และให้คำแนะนำอย่างถูกต้อง
- สร้างเสริมความรู้ความเข้าใจและทักษะในการจัดการความเครียด และดูแลสุขภาพใจในที่ทำงาน เป็นต้น
- ส่งเสริมกิจกรรมทางกาย ของบุคลากรทุกฝ่าย ด้วยกิจกรรมที่เหมาะสมและเป็นที่ต้องการของคนส่วนใหญ่

ผลการสำรวจแฮปปินีเตอร์: การสำรวจระดับประเทศ ประจำปี 2567

สภาวะ ความเป็นอยู่ที่ดี และการเพิ่มผลิตภาพในการทำงาน ขององค์กรแห่งความสุขในประเทศไทย

โดย ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล | 1

เพราะการมีสุขภาพจิตที่ดีจะส่งผลต่อสุขภาพกายและการทำงานกับเพื่อนร่วมงานประโยชน์สูงสุดเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตนเองและองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในองค์กรต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวะ ความอยู่ดีมีสุข เพื่อเพิ่มผลิตภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งร่วมมือกัน สร้างเสริมองค์กรของท่านให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข สู่ องค์กรสุขภาวะ” (happy Organization to Healthy Organization) อย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 2: ผลการสำรวจความสุขในการทำงาน (Happy Work-Life)

บุคลากรในองค์กรของท่านมี ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงาน (Happy Work-Life) 51.1 คะแนน สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากร “มีความสุขในการทำงานระดับมาก”

ตารางที่ 2: แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ความสุขในการทำงาน ในภาพรวม ปี 2567

มิติ	ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงาน (Happy Work-Life)
จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ (268 คน)	51.1 Happy 😊

หมายเหตุ: ดูเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยและการอ้างอิงในส่วนภาคผนวก

เพราะการสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพ และลดอัตราการลาออกได้

ข้อเสนอแนะ:

องค์กรสามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง ดังนี้

1. สร้างความยืดหยุ่นในชั่วโมงการทำงาน/ รูปแบบการทำงาน/ นโยบายการทำงาน อาทิ อนุญาตให้พนักงานสามารถปรับเวลาการเข้างาน-ออกงานได้ตามความสะดวกภายในกรอบเวลาที่กำหนด หรือให้พนักงานมีทางเลือกในการทำงานจากที่บ้านหรือสถานที่อื่น
2. พัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์: สวัสดิการสุขภาพกายและสุขภาพจิต/ สร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้เพิ่มเติม/ โบนัสและรางวัล เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ
3. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี: การสื่อสารที่เปิดกว้าง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การยอมรับและการได้รับคำชื่นชม
4. จัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน: จัดสภาพแวดล้อมที่สบายและสนับสนุนการทำงาน หากิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย จัดกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายความเครียด

เมื่อบุคลากรมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในที่ทำงาน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น รู้สึกภูมิใจในองค์กร และมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว

ส่วนที่ 3: ผลการสำรวจความผูกพันองค์กรภาพรวม (Engagement)

บุคลากรในองค์กรของท่าน มีค่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันองค์กร (Engagement) ภาพรวมเท่ากับ 61.9 ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 50.00-74.99 สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากร “มีความผูกพันองค์กรในระดับมาก” โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การทุ่มเทเพื่อองค์กร (Strive) เท่ากับ 69.9 ส่วนมิติที่ต่ำที่สุดคือการรักดีต่อองค์กร (Stay) เท่ากับ 54.8

ตารางที่ 3: แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ความผูกพันองค์กร ในภาพรวมองค์กร จำแนกตามรายมิติ 3 ด้าน ปี 2567

มิติ	การพูดถึงองค์กร (Say)	การรักดีต่อองค์กร (Stay)	การทุ่มเทเพื่อองค์กร (Strive)	ความผูกพันองค์กร
จำนวนผู้ตอบแบบ สำรวจ (268 คน)	60.8 😊	54.8 😊	69.9 😊	61.9 😊

หมายเหตุ: ดูเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยและการอ้างอิงในส่วนภาคผนวก

จากผลการสำรวจฯ ข้างต้น พบว่า องค์กรของท่านควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจของบุคลากรทุกคนในการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กรต่อบุคคลทั่วไปหรือสื่อสาธารณะ

ข้อเสนอแนะ:

ต้องจัดกิจกรรม/ โครงการที่เน้นการส่งเสริมการสื่อสารภาพลักษณ์หรือความโดดเด่นขององค์กรกับกลุ่มเป้าหมาย อาทิ

- กิจกรรมสร้างกำลังใจ เมื่อหมดไฟในการทำงาน (Burn Out)
- กิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เช่น กีฬาสี การแข่งกีฬาภายใน
- กิจกรรมระดมสมองในแต่ละเจเนอเรชัน เพื่อสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรที่ดี
- การส่งเสริมโอกาสของบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ การเข้าถึงเทคโนโลยีใหม่
- กิจกรรมสร้างเสริม หน่วยงานต้นแบบ/ บุคคลต้นแบบ ฯลฯ

ความผูกพันองค์กรของบุคลากรทุกคนเป็นหัวใจสำคัญ ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของคนและองค์กร การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีร่วมไปกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ยังไปเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า ลดอัตราการลาออกที่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายในการสรรหา-ฝึกอบรมอย่างมหาศาล รวมทั้งยังส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ องค์กรและผู้บริหารต้องร่วมมือกันอย่างจริงจัง เพื่อสร้างเสริมความผูกพันองค์กรเพื่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร

ส่วนที่ 4: องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

จากผลการสำรวจ องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ในภาพรวม พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 55.7 ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 50.00-74.99 สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรของท่านมีความเป็น “องค์กรแห่งความสุขระดับมาก”

ตารางที่ 4: แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย องค์กรแห่งความสุข ในภาพรวม ปี 2567

มิติ	ค่าคะแนนเฉลี่ยองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ (268 คน)	55.7 Very Happy 😊

หมายเหตุ: ดูเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยและการอ้างอิงในส่วนภาคผนวก

ผลการสำรวจฯ แสดงว่า ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีสุขภาวะและความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขในการทำงาน และเกิดความผูกพันองค์กรควบคู่กับการเพิ่มผลผลิตงานเกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน รวมทั้งร่วมมือกันสร้างเสริมให้เป็น “องค์กรต้นแบบสร้างสุขสู่องค์กรสุขภาวะ” เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและต่อเนื่อง ในการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้คนทำงานมีความสุข ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน องค์กรที่สามารถหล่อหลอมบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความสุข ไม่เพียงสร้างแรงจูงใจและความผูกพันกับองค์กร แต่ยังช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ นวัตกรรม และลดอัตราการลาออกอย่างมีนัยสำคัญ

ส่วนที่ 5: ผลการสำรวจประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)

องค์กรของท่าน มีค่าคะแนนเฉลี่ยด้านประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ภาพรวมเท่ากับ 7.59 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยด้านประสิทธิภาพการทำงาน สูงที่สุด เท่ากับ 7.96 ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรท่านนำไปสู่การทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น (Moral) เท่ากับ 7.18

ตารางที่ 5: แสดงคะแนนค่าคะแนนเฉลี่ย ประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมองค์กรและจำแนกรายตัวชี้วัด ปี 2567

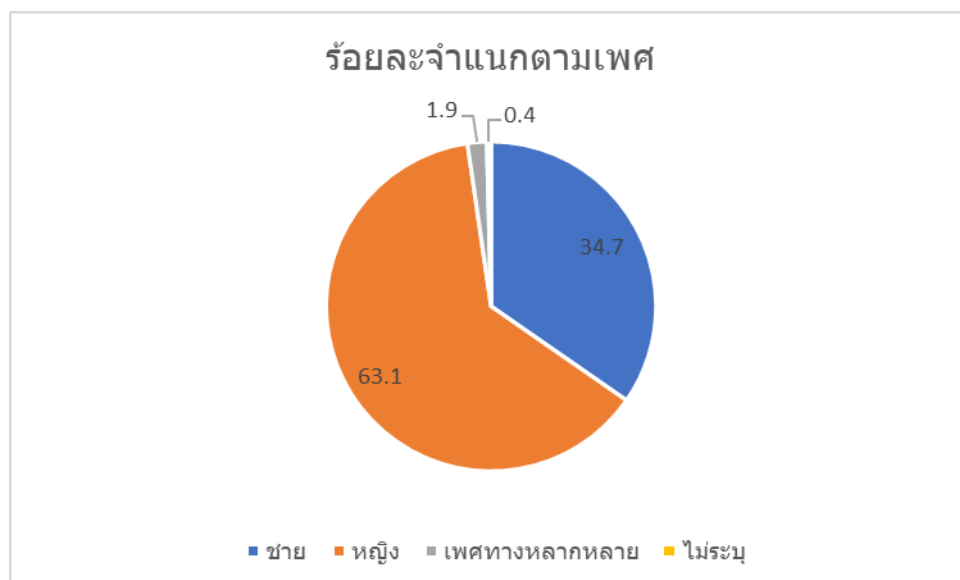
ตัวชี้วัด	ค่าคะแนนเฉลี่ย ประสิทธิภาพในการ ทำงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพ
1. ในความรู้สึกโดยรวมของท่าน จากรอบปีที่ผ่านมาประสิทธิภาพในการทำงานของท่านนำไปสู่การสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ (Quality) ขององค์กร	7.56
2. ในความรู้สึกโดยรวมของท่าน จากรอบปีที่ผ่านมาประสิทธิภาพในการทำงานของท่านนำไปสู่การลดต้นทุน (Cost) ขององค์กร	7.42
3. ในความรู้สึกโดยรวมของท่าน จากรอบปีที่ผ่านมาประสิทธิภาพในการทำงานของท่านนำไปสู่การส่งมอบงาน/สินค้าอย่างถูกต้อง ถูกสถานที่ ถูกเวลา (Delivery)	7.78
4. ในความรู้สึกโดยรวมของท่าน จากรอบปีที่ผ่านมาประสิทธิภาพการทำงานของท่านนำไปสู่การมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัยขึ้น (Safety)	7.40
5. ในความรู้สึกโดยรวมของท่าน จากรอบปีที่ผ่านมาประสิทธิภาพการทำงานของท่านนำไปสู่การทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น (Moral)	7.18
6. ในความรู้สึกโดยรวมของท่าน จากรอบปีที่ผ่านมาองค์กรของท่านดำเนินธุรกิจโดยไม่กระทบสิ่งแวดล้อมและชุมชน (Environment)	7.60
7. ในความรู้สึกโดยรวมของท่าน จากรอบปีที่ผ่านมาองค์กรของท่านดำเนินธุรกิจบนหลักจรรยาบรรณ (Ethics)	7.80
8. โดยรวมแล้ว ประสิทธิภาพการทำงานของท่านพัฒนาจากรอบปีที่ผ่านมา	7.96
ภาพรวมผลิตภาพองค์กร	7.59

หมายเหตุ: ดูเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยและการอ้างอิงในส่วนภาคผนวก

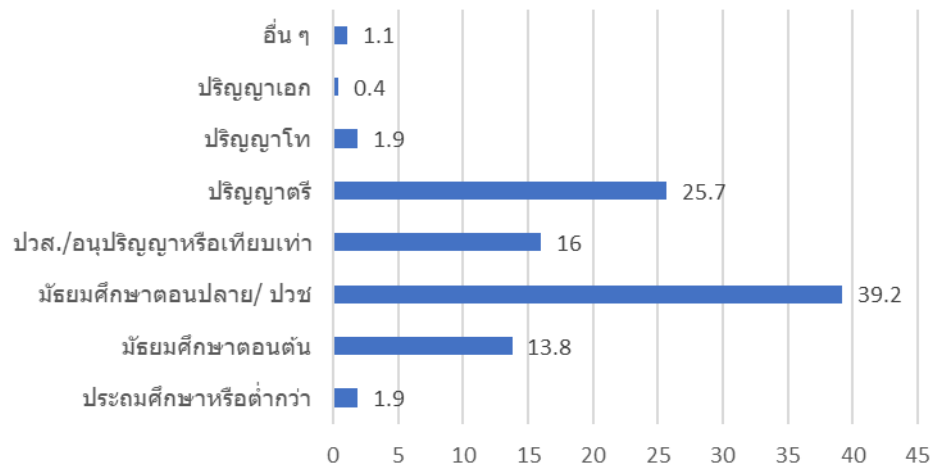
จากผลการสำรวจฯ พบว่า องค์กรควรมีกระบวนการที่มุ่งเน้นในการลดกระบวนการในการดำเนินงาน อาทิ การลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็น ลดความผิดพลาดในการผลิต ทำให้ต้นทุนลดลง ส่งผลให้องค์กรสามารถประหยัดทรัพยากร เช่น เวลา วัตถุดิบ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น เพราะการมีผลิตภาพในองค์กรที่สูงเป็นกุญแจสำคัญทั้งในแง่ของการพัฒนาความสำเร็จ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การรักษาความสามารถในการแข่งขันในตลาด และสร้างความยั่งยืนในระยะยาวสำหรับองค์กร

ส่วนที่ 6: ข้อมูลทั่วไป ตามคุณลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม และการทำงาน

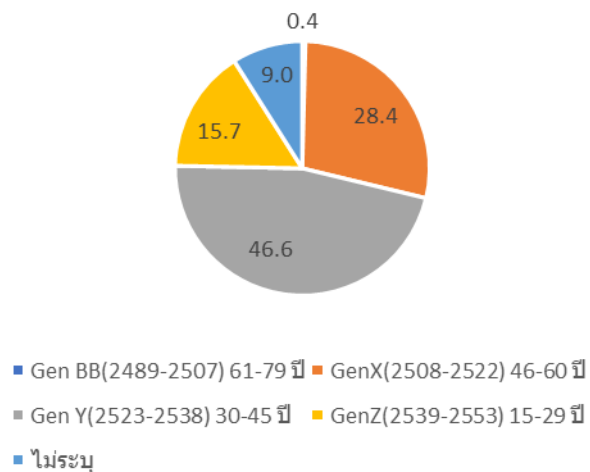
มีจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 268 ราย โดยแสดงร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากร

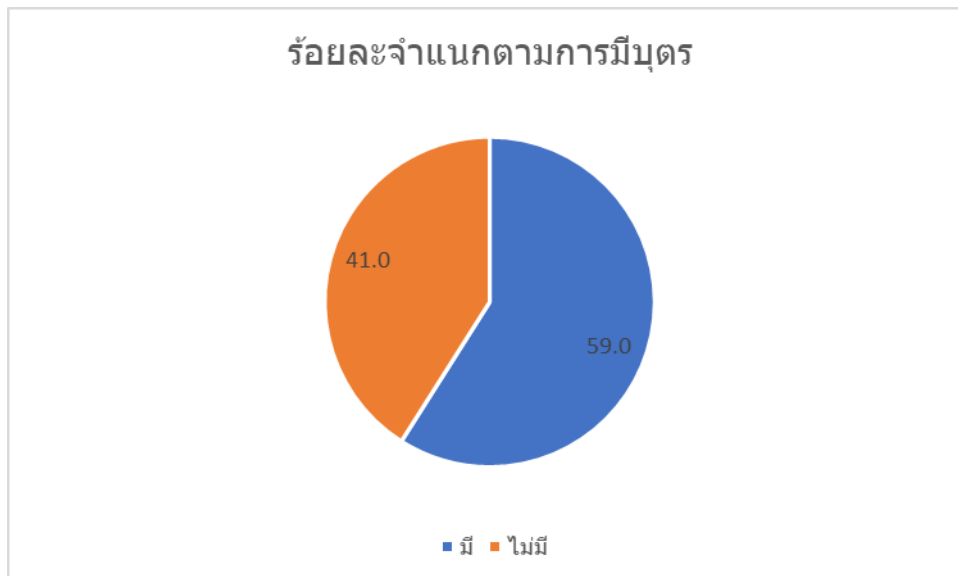
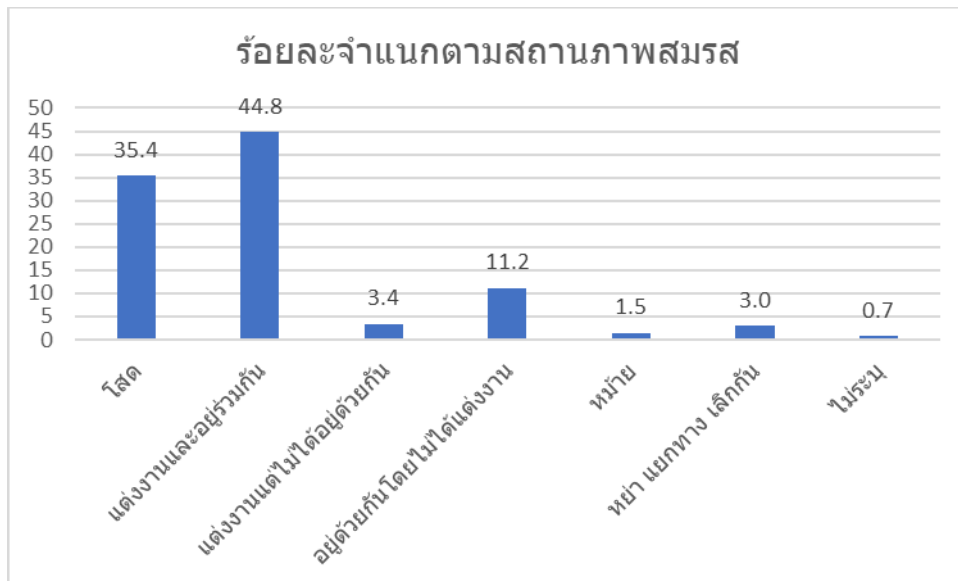


ร้อยละจำแนกตามการศึกษา



ร้อยละจำแนกตามรุ่นประชากร





ภาคผนวก

ตัวชี้วัดและคำนิยาม

ลำดับ	ตัวชี้วัด	คำนิยาม
1	สุขภาวะและความเป็นอยู่ที่ดี (Health & Well-Being)	ตามพ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2550 ได้กำหนดนิยามของ "สุขภาพ" คือ ภาวะที่มีความพร้อมสมบูรณ์ ทั้งทางกาย (Physical Health) ทางจิต (Mental Health) ทางสังคม (Social Health) และทางปัญญา หรือจิตวิญญาณ (Spiritual Health) ที่เชื่อมโยงเป็นองค์รวมอย่างสมดุล (Holistic Health) หรืออาจกล่าวโดยรวมด้วยคำว่า "สุขภาวะ" โดยแบ่งออกเป็น 4 มิติ รายละเอียดดังนี้
	สุขภาพกาย (Physical Health)	การมีร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วย สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข
	สุขภาพจิต (Mental Health)	การมีจิตใจที่ผ่องใส มีความสุขปราศจากความเครียด
	สุขภาพปัญญา (Spiritual Health)	การคิดดี มีสติสัมปชัญญะ มีเมตตา เปี่ยมด้วยความรู้
	สุขภาพสังคม (Society Health)	การช่วยเหลือเกื้อกูลกันและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข มีสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ดี
2	ความสุขในการทำงาน (Happy Work-Life)	การที่บุคคลมีความสุขสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก มีความมั่นใจ ในอาชีพรายได้ ค่าตอบแทนมีความคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น มีการทำงานเป็นทีม ได้รับการสวัสดิการอย่างเหมาะสม และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร
3	ความผูกพันองค์กร (Engagement)	การที่พนักงานรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กร ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความซื่อสัตย์จงรักภักดีโดยไม่คิดจะลาออกจากองค์กร ประเมินจาก 3 มิติ ได้แก่
	การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say)	Say หรือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีหรือทางบวก ความรัก และภาคภูมิใจต่อองค์กร
	ความภักดีต่อองค์กร (Stay)	Stay หรือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปแม้จะมีโอกาสใหม่ที่เทียบเท่าหรืออาจจะดีกว่า ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่ง และเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร
	ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (Strive)	Strive หรือ ความต้องการหรือความภาคภูมิใจและความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมุ่งมั่น ทุ่มเท สร้างสรรค์

ผลการสำรวจแฮปปี้โนมิเตอร์: การสำรวจระดับประเทศ ประจำปี 2567

สุขภาวะ ความเป็นอยู่ที่ดี และการเพิ่มผลิตภาพในการทำงาน ขององค์กรแห่งความสุขในประเทศไทย
โดย ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล | 9

ลำดับ	ตัวชี้วัด	คำนิยาม
4	องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	การที่ คนทำงานมีประสบการณ์ และความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ทำให้ทำงานอย่างมีความสุขกาย สุขภาพใจ สุขภาพสังคม และสุขภาพปัญญาที่ดี รวมถึง มีโอกาสของความก้าวหน้า ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ มีความรัก ภักดี ทุ่มเทให้กับองค์กร ด้วยการมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมาย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง
5	ผลิตภาพ (Productivity)	กระบวนการในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ สินค้า บริการ หรืองานที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า ด้วยวิธีการในการลดต้นทุน ลดการสูญเสียทุกรูปแบบ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การใช้เทคโนโลยี ที่เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน และการใช้เทคนิคการทำงานต่าง ๆ เข้ามาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (อ้างอิง: กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม)

เกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยรายตัวชี้วัด

ลำดับ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ย
1	สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health & Well-Being)	เกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ย ของสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี/ ความสุข ในการทำงาน/ ความผูกพันองค์กร และองค์กรแห่งความสุข มีเกณฑ์ คะแนนเต็ม 100 โดยมีรายละเอียด ดังนี้
2	ความสุขในการทำงาน (Happy Work-Life)	- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 24.99 คะแนน หมายถึง ระดับน้อยที่สุด
3	ความผูกพันองค์กร (Engagement)	- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 25.00 – 49.99 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย
4	องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 50.00 – 74.99 คะแนน หมายถึง ระดับมาก - คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 75.00 – 100.0 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด
5	ผลิตภาพ (Productivity)	เกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ย มีคะแนนอยู่ในช่วง 0-10 โดยคะแนน 0 แสดง ให้เห็นว่า ไม่มีการเปลี่ยนแปลงด้านผลิตภาพระหว่างการสำรวจ และได้ ลำดับค่าคะแนนที่เพิ่มสูงขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาด้านผลิตภาพ ที่เพิ่มสูงขึ้น



ท่านสามารถนำผลที่ได้จากการสำรวจ สุขภาวะ ความเป็นอยู่ที่ดี
และการเพิ่มผลิตภาพในการทำงาน ขององค์กรแห่งความสุขใน
ประเทศไทย ไปเปรียบเทียบกับผลสำรวจในระดับประเทศ ระดับประเภท
อุตสาหกรรม และการสำรวจระดับประเทศในแต่ละปี ได้ที่
www.happinometer.com

Scan here Website:
www.happinometer.com

ดำเนินการสำรวจและจัดทำผลการสำรวจ
โดย ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
ถนนพุทธมณฑล สาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170
โทร 02-441-0201-4 ต่อ 536, 540 โทรสาร 02-441-9333
E-Mail: happinometer@gmail.com/ Facebook: HAPPINOMETER

