


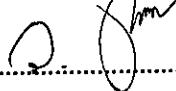
แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา: บริษัทแห่งหนึ่งในนิคม
อุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

จิรากร ฤกษ์ชนะ



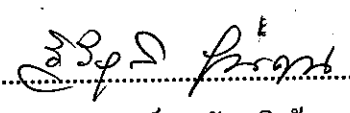
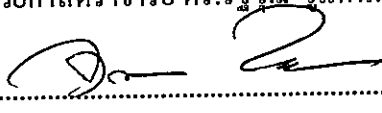
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ จิรากร ถกษ์ชนะ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สาวิตรี บินทสันต์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.วารารณ ข้องเกี่ยวพันธ์)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า


..... ประธาน
(ดร.สาวิตรี บินทสันต์)

..... กรรมการ
(ดร.วารารณ ข้องเกี่ยวพันธ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐวดี รุ่งแทนคุณ)

..... กรรมการ
(ดร.กัญญา โปธิสารัตนะ)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ 15 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.สาวิตรี บินทุมตันต์ และ ดร.วราภรณ์ ช้องเกี่ยวพันธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ซึ่งได้สละเวลาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ และให้กำลังใจเสมอมา ผู้ทำวิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐวุฒิ ฐูแทนคุณ ประธานกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะให้งานนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทำการวิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.กฤษณา โพธิ์สารัตนะ กรรมการสอบงานนิพนธ์ กรุณาให้คำชี้แนะแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัย ทำให้งานนิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และกราบขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกท่านที่ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์การเรียนการสอนที่มีค่ายิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารที่ให้โอกาสศึกษาในสถาบันแห่งนี้ และเพื่อนพนักงานที่ได้สละเวลาและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ขอรำลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ผู้เป็นที่รักและมีพระคุณอันยิ่งใหญ่ ที่ให้กำเนิด ให้สติปัญญา ให้ความรักและความห่วงใย และอยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้ทำวิจัย ด้วยความกรุณาเสมอมา ขอขอบคุณพี่น้องในครอบครัวทุกท่าน รวมทั้งกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ด้วยดีเสมอมา งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ทำการวิจัยขอมอบเป็นกตัญญู กตเวทิต์ แต่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

จิราภร ฤกษ์ชนะ

56710172: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร; บธ.ม. (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร)

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงานในองค์กร

จรรยากร ฤกษ์ชนะ: แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง (A GUIDELINE TO ESTABLISH THE
HAPPY WORKPLACE, A CASE STUDY OF A COMPANY IN MAP TA PHUT
INDUSTRIAL ESTATE, RAYONG PROVINCE). อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ศาวิตรี
บิณฑสันต์, Ph.D., 99 หน้า. ปี พ.ศ. 2558

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดทำโครงการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร
มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษานโยบาย แนวทางการดำเนินงาน และแนวทางการวัดผลความสุข
ในการทำงานในองค์กรและเพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยด้านต่าง ๆ ของความสุขใน
การทำงานในองค์กร จำนวน 235 ตัวอย่าง โดยวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test โดยทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ
หาความสัมพันธ์ทดสอบทางสถิติ t-test และ F-test เพื่อหาความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล
และระดับความสำคัญปัจจัยด้านต่าง ๆ ของความสุขในการทำงานในองค์กร ของ บริษัทแห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.4 ด้านช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี
มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.5 มีสถานภาพสมรสและมีบุตรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.8 ส่วนใหญ่
มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับพนักงาน/ช่างเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 55.3 และทำงานในช่วงเวลาปกติ
มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.6

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำคัญต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในองค์กรอยู่ในระดับ
มาก ซึ่งสอดคล้องทฤษฎีจิตวิทยาของอริสโตเติล (Gavin & Mason, 2004, pp.378-389) ที่ว่า
มนุษย์ทุกคนล้วนอยากมีความสุขและแสวงหาหนทางที่จะนำพาชีวิตไปสู่ความสุข และปัจจัย
ความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันท์
วิรัชวรกุล (2553) ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาได้แก่ ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
เปิดเวทีให้คนในองค์กรได้นำเสนอมุมมองในแง่บวกต่อองค์กร หัวหน้างาน และคนทำงาน ความ
ภาคภูมิใจในตนเอง ความภาคภูมิใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันและเอื้อ
ประโยชน์ต่อกันได้อย่างยั่งยืน เกิดสังคมในองค์กรที่น่าอยู่ และผู้คนภายในสังคมก็สุขภาพจิตดี
มีความสุขในการทำงานในองค์กรอย่างแท้จริง

56710172: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE;
M.B.A. (BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE)

KEYWORDS: HAPPINESS IN WORKPLACE

JIRAPORN LERKCHANA: A GUIDELINE TO ESTABLISH THE HAPPY
WORKPLACE, A CASE STUDY OF A COMPANY IN MAP TA PHUT INDUSTRIAL
ESTATE, RAYONG PROVINCE. THESIS ADVISOR: SAWITREE BINTASAN, Ph.D., 99 P.
2015.

The study of a guideline to establish the happy workplace attempts to study the policy, operation guideline and evaluation guideline of happy workplace and to study important level of factors affecting happy workplace. There were 253 subjects in this study and the data were analyzed using SPSS software program. The statistics included percentage, average, standard deviation, t-test at the significant level of 0.05 to find the relationship, F-test to find the relationship between personal characteristics and important level of factors affecting happy workplace of a company in Map Ta Phut Industrial Estate, Rayong Province.

The findings reveal that the majority of the subjects were male (66.4%), were in the age of 31-40 (48.5%), were married and had children (52.8%), were in operational position/ technician (55.3%) and, worked in the normal working hours (76.6%).

It was found that the important levels of happy workplace factors were ranked at the high level and this was in accordance with Aristotle's Moral Theory (quoted in Gavin and Mason, 2004: 387-389) saying that every human beings want to be happy and seek for the way to lead themselves happy. In addition, spirituality factors of happy workplace factors were ranked at the highest level and this was agreed in the study of Sunan Wirachvorakul (2010) suggesting that supporting a good environment in workplace, open an opportunity for people in the organization to suggest positive idea to the organization, supervisor, and workers, as well as a pride in themselves and their work could make people in the organization willing to live and share their benefit to each other. Eventually, people in the workplace can live and share the benefit sustainably and lead to the lively oranzatinal society and people in the society with true happy workplace.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการทำวิจัย	4
ข้อจำกัดของการทำวิจัย	4
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ข้อมูลบริษัทที่ทำวิจัย	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข.....	9
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	15
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข.....	16
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูล	31
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	32
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	33
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	34
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	63
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
สรุปผลการวิจัย.....	68
อภิปรายผลการวิจัย.....	69
ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้	74
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	79
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก	86
ภาคผนวก ก.....	87
ภาคผนวก ข.....	93
ประวัติย่อของผู้วิจัย	99

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	34
4-2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ	34
4-3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ.....	35
4-4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน	35
4-5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงเวลาการทำงาน	36
4-6 ระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกาย.....	36
4-7 ระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์ของ กลุ่มตัวอย่าง.....	37
4-8 ระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมของ กลุ่มตัวอย่าง.....	38
4-9 ระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณของ กลุ่มตัวอย่าง.....	38
4-10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ.....	40
4-11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ	41
4-12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ	41
4-13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ.....	42
4-14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ.....	43
4-15 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มอายุรายคู่ ด้านสุขภาวะทางกาย	44
4-16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ.....	45
4-17 ผลการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ.....	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-18 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มอายุรายคู่ ด้านสุขภาวะทางสังคม.....	46
4-19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ.....	48
4-20 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ	49
4-21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ..	49
4-22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ.....	50
4-23 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ	51
4-24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน.....	52
4-25 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน	53
4-26 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตำแหน่งงานรายคู่ ด้านสุขภาวะทาง อารมณ์.....	54
4-27 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน	55
4-28 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน	56
4-29 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตำแหน่งงานรายคู่ ด้านสุขภาวะ ทางจิตวิญญาณ	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-30 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลา การทำงาน	58
4-31 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลา การทำงาน	58
4-32 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลา การทำงาน	59
4-33 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลา การทำงาน	60
4-34 ผลการวิเคราะห์ผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน	60

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรหลายองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันและจูงใจให้พนักงานไปไม่ได้คือความสุขของพนักงาน (เมธี ปิยะคุณ, 2554) เมื่อมีความสุขในการทำงานก็จะมีพลังที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปข้างหน้า เพราะเมื่อ “คน” ในองค์กรมีความสุขและสนุกกับสิ่งที่ตนเองทำ ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์ประกอบในการสร้างความสุขในการทำงานสามารถมีได้หลากหลาย เช่น การกล่าวคำขอบคุณอย่างจริงใจ การชื่นชมกัน การมีความไว้วางใจ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีหัวหน้าที่ดี และองค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เป็นต้น

การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กรนั้นไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกแล้ว ยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศ ให้มาร่วมงานกับองค์กร ด้วยเหตุนี้หลายองค์กรจึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จากผลการศึกษาของ Gray Roderic (2007, p. 41) พบว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกสบายใจก็จะสามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น ความสุขกับผลประกอบการขององค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผันแปรไปในทิศทางเดียวกัน

องค์การแห่งความสุข โดยสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้มีการริเริ่มโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ เพื่อสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการที่จะเกิดความมั่นคงยั่งยืน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยการสนับสนุนในด้านงบประมาณของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 โดยจัดตั้งเป็นมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ (Management system of quality of work life: MS-QWL) ซึ่งครอบคลุมความสุขหรือสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้ผลการวิจัยชัดเจนว่ามาตรฐาน MS-QWL สามารถช่วยลดจำนวนการลา การขาดงานลดลงถึง ลดอัตราการลาป่วยได้ (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552) โดย 4 ด้านดังกล่าวประกอบไปด้วย สุขภาวะกาย สุขภาวะอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ซึ่งมี สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน ได้นำเสนอแนวทาง

การสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) โดยประกอบไปด้วยความสุข 8 ประการ (Happy 8) คือ มีสุขภาพดี มีน้ำใจงาม ผ่อนคลาย ใฝ่หาความรู้ มีคุณธรรม ปลอดภัย ครอบคลุมที่ดี และมีสังคมที่ดี ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดี 4 ด้าน คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งการสร้างความสุขในที่ทำงานจะทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมและสมดุล เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ องค์กรเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรที่กระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยความพร้อม มีพลังแห่งความคิดและการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552, หน้า 1-14)

บริษัทที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเป็นบริษัทข้ามชาติหนึ่งในบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเคารพและปฏิบัติตามมาตรฐาน แรงงานสากล และมอบผลประโยชน์มากมายให้แก่พนักงาน บริษัทมีความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและครอบครัวซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญในอันดับต้น นอกจากนี้ยังให้ ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เหมาะสมแก่พนักงานอีกด้วย ซึ่งบริษัทเชื่อว่า ความสำเร็จทางธุรกิจของบริษัทต้องอาศัยความมุ่งมั่นของพนักงานทุกคน ด้วยเหตุนี้ บริษัทจึงให้ความสำคัญต่อการดูแลความเป็นอยู่ บรรยากาศ และสุขภาพ ของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

ในการดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน บริษัทได้จัดให้มีโปรแกรมตรวจสุขภาพและการประกันสุขภาพทุกปี ซึ่งไม่เพียงแต่การจัด โปรแกรมเท่านั้น บริษัทได้ให้ความสำคัญกับข้อมูลสุขภาพของพนักงาน ซึ่งจากผลข้อมูลการตรวจสุขภาพประจำปี พ.ศ. 2557 พบว่าในจำนวนพนักงานทั้งหมด ร้อยละ 20 มีค่าระดับไขมันในเลือดสูงกว่าค่ามาตรฐาน และ ร้อยละ 7 มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) สูงกว่ามาตรฐาน ซึ่งบริษัทมองว่ามีแนวโน้มการเกิดปัญหาสุขภาพในอนาคตของพนักงาน การริเริ่มโครงการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร (Well being) ซึ่งห่วงใยชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานได้เกิดขึ้น

ดังเช่นการนำแนวโน้มการเกิดปัญหาสุขภาพของพนักงานมาสร้างโปรแกรมสนับสนุน กระตุ้นให้พนักงานหันมารักษาสุขภาพ ตั้งแต่การจัดห้องออกกำลังกายประจำบริษัท มีเครื่องออกกำลังกายที่ทันสมัย โยคะ โปรแกรมการออกกำลังกายที่มีผู้เชี่ยวชาญคอยดูแลอย่างใกล้ชิด การทำสัญญากับ Sport club ชี้นำภายนอกบริษัท เพื่อให้พนักงานไปใช้บริการได้ตามความสะดวก รวมไปถึงการจัดตั้งโปรแกรมการควบคุมค่าระดับไขมันในเลือดและค่าดัชนีมวลกาย โดยนักโภชนาการและผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพ โดยมีทีมผู้ประสานงานดำเนินการให้ทุกขั้นตอน โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ โดยมีเจตจำนงที่ว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานมีส่วนช่วยให้นำไปสู่ความสุขในการทำงานมากขึ้น

ดังนั้น ผู้ทำการวิจัยจึงมีความสนใจต้องการวิจัยในเรื่องนี้ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ใช้ในการปรับปรุง และเป็นแนวทางการสร้างความสุขในในองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดเป็นประโยชน์กับทางองค์กรและพนักงานทุกคนซึ่งเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรเจริญเติบโตยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิด การดำเนินงาน และการวัดผลความสุขในการทำงานในองค์กรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยด้านต่าง ๆ ของความสุขในการทำงานในองค์กรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง
3. เพื่อเสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร ของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.1 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลาการทำงาน ต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความสำคัญของพนักงานด้านความสุขในการทำงานในองค์กรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในขององค์กร ของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ขอบเขตของการทำวิจัย

1. ศึกษาเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับการให้ความสำคัญด้านความสุขของพนักงานในการทำงานในองค์กร
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของบริษัทที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จำนวนประชากร 564 คน
3. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 30 วัน ช่วงเวลาวิจัยระหว่างวันที่ 1-30 สิงหาคม พ.ศ. 2558

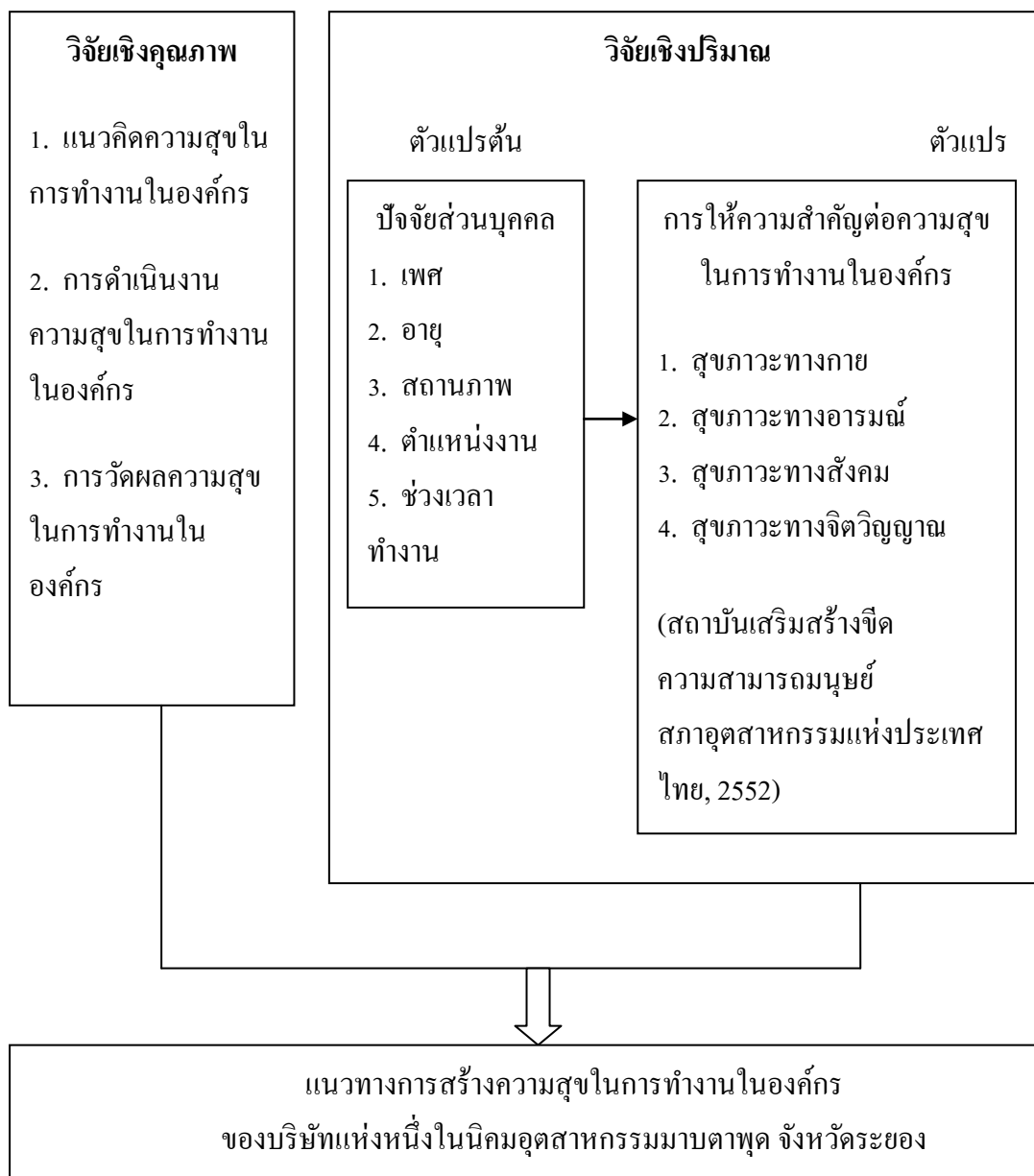
ข้อจำกัดของการทำวิจัย

1. ข้อมูลที่จะได้รับจากแบบสอบถามขึ้นอยู่กับความเต็มใจและความตั้งใจที่จะเปิดเผยข้อมูลของผู้กรอกแบบสอบถาม
2. ข้อจำกัดในเรื่องเวลาในการทำวิจัย ซึ่งส่งผลต่อการจำกัดจำนวนตัวอย่างประชากรซึ่งอาจไม่ครอบคลุมและทั่วถึงทั้งองค์กร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

- ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ช่วงเวลาทำงาน
- ตัวแปรตาม คือ ระดับความสำคัญปัจจัยความสุขในการทำงานในองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสุขในการทำงานในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน รู้สึกเพลิดเพลิน ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายงาน การมีความภูมิใจในงาน และรู้สึกได้รับการส่งเสริมในงาน ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

แนวคิด ความสุขในการทำงานในองค์กร หมายถึง กรอบความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ที่ผู้บริหารมีความเข้าใจและใช้ในการดำเนินการเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

การดำเนินงานความสุขในการทำงานในองค์กร หมายถึง วิธีปฏิบัติ แนวโน้ม หรือแผนกิจกรรมในมุมมองของผู้บริหาร ที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานขององค์กรแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

การวัดผลความสุขในการทำงานในองค์กร หมายถึง กระบวนการประเมินผลความสำเร็จในมุมมองของผู้บริหารเกี่ยวกับความสุขในการทำงานขององค์กรแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ตำแหน่งงาน หมายถึง พนักงานปฏิบัติการ หัวหน้างาน ผู้จัดการ และ ผู้บริหารของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ช่วงเวลาทำงาน หมายถึง ช่วงเวลาปกติ (8.00-17.00 น.) และ ช่วงเวลาแบ่งเป็นกะ (กะกลางวัน 07.00-19.00 น. และ กะกลางคืน 19.00-07.00 น.) ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

สุขภาวะทางกาย หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์ไว้

สุขภาวะทางอารมณ์ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์

สุขภาวะทางสังคม หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น ทั้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและต่อสาธารณชน

สุขภาวะทางจิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะการรับรู้ความรู้สึกสุขสงบ และภูมิใจในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมไปถึงการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดทำโครงการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรของ บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยองนั้น ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูล ทฤษฎี จากตำรา ผลงานการศึกษา บทความ และเอกสารต่าง ๆ ข้อมูลที่ได้จึงเป็นแนวคิด ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลบริษัทที่ทำวิจัย
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับด้านทัศนคติ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลบริษัทที่ทำวิจัย

บริษัทที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเป็นบริษัทข้ามชาติที่ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2505 ตั้งอยู่ที่นิคม อุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เป็นศูนย์การผลิตเม็ดพลาสติกขนาดใหญ่ที่มีกำลังการผลิต ระดับโลก ยึดมั่นในหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมีความรับผิดชอบต่อด้านสังคมและจริยธรรม ในฐานะบริษัทมหาชน มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 564 คน (ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2558)

บริษัทมีนโยบายการกำกับดูแลปฏิบัติตามกฎระเบียบการดำเนินธุรกิจตามข้อบังคับทาง กฎหมายเพื่อที่จะประสบความสำเร็จในการแข่งขันด้วยการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของการ นำเสนอนวัตกรรม มุ่งเน้นคุณภาพ ความน่าเชื่อถือและความยุติธรรม ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทและตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ รวมถึงกฎหมายระหว่างประเทศ ด้วย และยังสามารถกำหนดให้พนักงานและหุ้นส่วนทางธุรกิจของเราปฏิบัติตามหลักการเช่นกัน ข้อ ปฏิบัติจะประกอบด้วยประเด็นสำคัญ สำหรับนำไปปฏิบัติ ดังนี้

1. การแข่งขันอย่างเป็นธรรม ยึดมั่นอย่างจริงจังในหลักแห่งการแข่งขันอย่างยุติธรรม
2. ความซื่อสัตย์ในการดำเนินธุรกิจ บริษัทจะไม่ยอมรับการทุจริตโดยเด็ดขาด
3. หลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อบริษัทในการปกป้อง สุขภาพและสิ่งแวดล้อม รวมถึงสร้างความมั่นใจให้เกิดความปลอดภัยต่อมนุษย์

4. การยึดถือกฎหมายการค้าระหว่างประเทศ ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมายทั้งในประเทศและระหว่างประเทศอย่างเคร่งครัด
 5. การรักษาโอกาสที่เท่าเทียมกันในการค้าหลักทรัพย์ พนักงานทุกคนมีหน้าที่รักษาข้อมูลภายในไว้เป็นความลับ
 6. การเก็บบันทึกข้อมูลที่ต้องและรายงานสถานะทางการเงินอย่างโปร่งใส มีระบบควบคุมภายในสำหรับการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินธุรกิจหลักของบริษัท
 7. การจัดให้มีสภาพการทำงานที่เป็นธรรมและให้เกียรติซึ่งกันและกัน คาดหวังให้พนักงานทุกคนของบริษัท ปฏิบัติตนด้วยความเป็นมิตร ยุติธรรมและให้ความเคารพต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก
 8. การคุ้มครองสิทธิของทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัทและเคารพในสิทธิของผู้อื่น
 9. การแยกผลประโยชน์ของบริษัทและผลประโยชน์ส่วนบุคคลออกจากกัน
 10. การให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ความร่วมมือในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่รัฐด้วยข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์ การนำเสนอจะต้องเปิดเผย ตรงเวลาและสามารถทำให้เป็นที่เข้าใจได้
- ความยั่งยืนและความมุ่งมั่นบริษัท**

บริษัทมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนก็คือการรักษาสมดุลระหว่าง เศรษฐกิจ ระบบนิเวศ และสังคม ความมุ่งมั่นในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมโดยการร่วมมือกับ โครงการสิ่งแวดล้อมแห่งสหประชาชาติ (ยูเนป) โดยมีโครงการทูตเพื่อสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็น โครงการหลักในบรรดา โครงการความร่วมมือจำนวนมาก โครงการดังกล่าวมีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมความตระหนักและสร้างผู้นำเยาวชนด้านสิ่งแวดล้อมจาก 19 ประเทศทั่วโลกจากการร่วมทำกิจกรรมและเรียนรู้ทฤษฎีการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในเยอรมนี

บริษัททุ่มเทความพยายามเพื่อพัฒนาธุรกิจด้วยวิธีการแบบยั่งยืน เรามุ่งมั่นที่จะดำเนินงานเพื่อชีวิตที่ดีของประชาชน โดยร่วมมือกับลูกค้า พนักงาน ผู้จัดหาดูแล ตลอดจนหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน

บริษัทเป็นหนึ่งในบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเคารพและปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานสากล และมอบผลประโยชน์มากมายให้แก่พนักงาน โดยเชื่อว่าความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและครอบครัวถือเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่น่าไปสู่ความสำเร็จของบริษัท

บริษัทมุ่งมั่นเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและครอบครัวซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญในอันดับต้น นอกจากนี้ยังให้ ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงานผ่าน โปรแกรม การพัฒนา และการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โปรแกรม

การฝึกอบรมมุ่งไปที่ความต้องการในการปฏิบัติงาน ทางธุรกิจของบริษัทและได้รับการวางแผน ดำเนินการและประเมินผลตามกระบวนการมาตรฐาน ทั่วโลก นอกจากนี้ยัง เปิดโอกาสให้พนักงาน ได้ร่วมสัมมนา ฝึกอบรมและทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในต่างประเทศ

ในการดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน บริษัทได้จัดให้มีโปรแกรมตรวจ สุขภาพและ การประกันสุขภาพ ความรับผิดชอบด้าน ชีวอนามัย และความปลอดภัยมิได้จำกัดแค่ เพียงพนักงานเท่านั้นแต่รวมถึงบริษัท คู่สัญญาและชุมชน โดยรอบอีกด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

ความหมายของความสุข

ความสุข คือความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง ความสุขมีหลายระดับ ตั้งแต่ ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก สิ่งที่ทำให้ เกิดความสุข ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายคำว่า “สุข” คือ ความสบายกายสบายใจ มักใช้เข้าคู่กับคำ เช่น อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุข สบายกายสบายใจ การศึกษาจำนวนมากได้ใช้คำว่า “ความสุข” ด้วยคำอื่นแทน ตัวอย่างเช่น แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 มีการ ใช้คำว่า “ความอยู่ดีมีสุข” (Well-being) ให้มีความหมายว่าเป็นความสำเร็จ เป็นการเชื่อมโยงกับ ความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและโอกาสทางเลือกในการดำรงชีวิต โดยมีอิสรภาพในการ เลือkdดำรงชีวิต ดังนั้น ความสุข (Happiness) จึงเป็นส่วนหนึ่งของ “ความอยู่ดีมีสุข” เป็นเครื่องชี้วัด ด้านสังคม โดยมีดัชนีที่ใช้วัดองค์ประกอบความสุขจากภายนอก เช่น สุขภาพ การทำงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (ประเวศ วะสี, 2548, หน้า 35-37)

นอกจากคำว่า “ความอยู่ดีมีสุข” นี้ ยังมีคำว่า “ความอยู่เย็นเป็นสุข” หมายถึง การดำเนิน วิถีชีวิตของคนทั้งทางด้าน กาย จิต ปัญญา ที่เชื่อมโยงสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมอย่างสัมพันธ์ กันได้อย่างถูกต้องและดีงามอย่างมีดุลยภาพ และเป็นองค์รวมจึงจะเกิดสุขภาวะที่ดี เป็นภาพ สะท้อนของสังคมที่มีความสุขจากองค์รวมทั้งปัจจัยภายนอกและภายใน นำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่าง สันติ ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่เป็นธรรม (ประเวศ วะสี, 2548 หน้า 18-22; สำนักประเมินผล และเผยแพร่การพัฒนา, 2549)

ความสุขในทางจิตวิทยา มักใช้คำว่า “สุขภาวะ” (Subjective well-being) ตามนิยามของ องค์การอนามัยโลก (WHO, 1996 อ้างถึงใน กรมการแพทย์, 2530) สุขภาพหมายถึง สุขภาวะที่ สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม และมีได้หมายความว่าเพียงแค่การปราศจาก โรคและความพิการ เท่านั้น

ความสุขเป็นความรู้สึกอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา ความสุขเป็นผลมาจากปัจจัยเป็นเรื่องของจิตใจ เช่น การมีความสุขจากการนำธรรมะมาปฏิบัติ มีคุณธรรม เมตตา กรุณา ศีลธรรม สมาธิ หรือปัญญา ความรู้สึกพอเพียง (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2552) และความสุขซึ่งเป็นผลพวงมาจากปัจจัยภายนอก เช่น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคมชุมชนเข้มแข็ง มีครอบครัวอบอุ่น การมีสุขภาพดี

ความสุข (Happiness) ได้รับการตีความไว้ในหลายมิติทั้งทางด้านศาสนา สังคม จริยธรรมจิตวิทยา และแม้กระทั่งสาขาวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์ก็ได้ให้ความสำคัญกับความสุขมากยิ่งขึ้น ซึ่งความสุขในแต่ละมิติ แต่ละสาขา ได้มีการให้คำนิยามที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการนำไปอธิบายแต่ละบริบท โดยผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มแนวคิดด้านความสุขออกเป็น 3 ศาสตร์หลักคือ

แนวคิดความสุขในมุมมองด้านปรัชญาและศาสนา

ความสุขทางปรัชญาและทางศาสนา เป็นแนวทางดำเนินชีวิตให้สามารถปรับตัวได้ แม้ชีวิตจะลำบาก เกิดความสุขทางใจจากการมีจิตใจสงบอยู่ในภาวะจิตปกติ เป็นอิสระจากกิเลส ตัณหา มีความเชื่อว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์เป็นผู้ที่มีจริยธรรม เพียงแต่จะนำออกมาใช้ภายใต้สถานการณ์ที่ยั่วได้หรือไม่เท่านั้น ผู้วิจัยสรุปความสุขในมุมมองด้านปรัชญาและศาสนา ออกเป็น 2 กลุ่ม

1. ความสุขทางศาสนา ตามแนวคิดของนักวิชาการตะวันตก โดย Spitzer (1999 อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) ซึ่งศาสนาคริสต์เชื่อในคุณค่าความเป็นมนุษย์ตั้งแต่เกิดว่า พระเจ้าเป็นผู้สร้างโลกและมนุษย์ ฉะนั้น มนุษย์ย่อมมีความดีและจริยธรรม ซึ่งแบ่งความสุขออกเป็น 4 ระดับคือ

1.1 ความสุขจากการที่ได้รับสิ่งของ เพื่อตอบสนองความต้องการ เช่น การได้ดื่มน้ำ ก็มีความสุข ซึ่งความสุขระดับนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่อยู่ภายนอก และจัดเป็นความสุขในระยะสั้น

1.2 ความสุขจากการเปรียบเทียบกับผู้อื่น เช่น เปรียบเทียบว่าตนเองดีกว่าผู้อื่น เปรียบเทียบว่าตนเองมีมากกว่า เปรียบเทียบว่าตนเองเก่งกว่า เป็นความสุขจากการแข่งขันกับผู้อื่น ซึ่งความสุขระดับนี้จะไม่แน่นอน เพราะเมื่อใดเปรียบเทียบแล้วพบว่าตนเองมีน้อยกว่าก็จะทำให้รู้สึกล้มเหลว ไม่มีความสุขและรู้สึกที่ตนเองไม่มีคุณค่า

1.3 ความสุขจากการเห็นความดีในผู้อื่นและการทำสิ่งที่ดีเพื่อผู้อื่น เช่น การดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในครอบครัวและสังคมที่ทำงาน

1.4 ความสุขระดับสูง หมายถึง ความสุขที่สมบูรณ์ บุคคลจะรู้สึกเต็มไปด้วยคุณงามความดี ความงาม ความจริงและความรัก ผู้ที่จะมีความสุขในระดับนี้จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยจิตใจที่บริสุทธิ์ต่อผู้อื่น

2. ความสุขทางพระพุทธศาสนา ตามแนวคิดของนักวิชาการตะวันออก เป็นความสุขที่เน้นการฝึกจิตและปฏิบัติธรรม กระทำความดี โดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น จากแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2552) แบ่งความสุขออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.1 ความสุขด้านรูปธรรม หมายถึง ความสุขที่ตามองเห็น คือการมีทรัพย์สิน มีอาชีพที่มั่นคง มีตำแหน่งยศศักดิ์ ฐานะเป็นที่ยอมรับของสังคม มีมิตรสหายบริวารและครอบครัวที่ดี

2.2 ความสุขด้านนามธรรม หมายถึง ความสุขที่ลึกลับเกินกว่าที่ตามองเห็น คือคุณงามความดี ความสุขจากคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่น มีศรัทธาในสิ่งที่ดีงาม มีปัญญาที่ทำให้รู้จักการปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายอย่างถูกต้อง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

2.3 ความสุขด้านนามธรรมขั้นสูง ที่เรียกว่า “โลกุตตระ” หมายถึง ผู้ที่มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้ชีวิตตามความเป็นจริง ปล่อยใจให้กฎธรรมชาติทั้งหลายเป็นไปตามธรรมชาติ ไม่ให้ความทุกข์เข้ามากระทบจิตใจ มีความสุขอยู่กับตัวเองและมีชีวิตที่สมบูรณ์

3. ความสุขทางจิตวิทยา ความสุขตามทฤษฎีจิตวิทยาของอริสโตเติล (Gavin & Mason, 2004 p. 387-389) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนล้วนแล้วอยากมีความสุข และแสวงหาหนทางหรือวิธีการที่จะนำชีวิตไปสู่ความสุข และความสุขแต่ละประเภทจะสัมพันธ์กับสิ่งหนึ่งอย่างเป็นเหตุเป็นผล ความดีงามของมนุษย์ การค้นพบคุณลักษณะทางจิต คือความมีเหตุผล ซึ่งหากมนุษย์จะพบกับชีวิตที่ดีงาม มนุษย์ก็ต้องอยู่ในสังคมที่ดีเช่นกัน เช่นเดียวกับการทำงานในองค์กร ทุกคนส่วนใหญ่ใช้เวลาอย่างมากมาอยู่กับการทำงานอยู่ในองค์กร ต้องทุ่มเททั้งพลังกายพลังใจสู่การทำงาน ดังเช่นลัทธิสุขนิยม (Hedonism) ถือว่าไม่มีอะไรนอกเหนือจากความสุขสบายที่มนุษย์ต้องการ ความสุขสบายเป็นคำตอบและเป็นสิ่งที่ดีที่สุดที่มนุษย์ควรแสวงหา การกระทำทุกอย่างในชีวิตประจำวันก็เพื่อความสบาย ดังที่ Freud นักจิตวิทยาคนสำคัญได้กล่าวไว้ว่าพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์มีจุดหมายที่การแสวงหาความสุขสบาย มนุษย์ต้องการได้รับความสุขสบายและรักษาความสุขสบายนั้นให้ยั่งยืน การแสวงหานี้มีสองด้าน ด้านหนึ่งมนุษย์แสวงหาสภาพที่ปราศจากความเจ็บปวดและความทุกข์ อีกด้านหนึ่งเขาแสวงหาความรู้สึกที่สุขสบาย (วิทย์ วิศทเวทย์, 2535, หน้า 31)

แนวคิดของนักปรัชญากลุ่มนี้ มีลักษณะโดยทั่วไป ดังนี้

1. ความสุขทางกายคือสิ่งที่ดีที่สุด
2. ความสุขจบในตัวเอง ไม่เป็นวิธีนำไปสู่สิ่งอื่นอีก
3. ความสุขคือสิ่งที่มนุษย์แสวงหา
4. การกระทำที่มีคุณค่าทางจริยธรรม เพื่อเป็นวิธีให้ได้มาซึ่งความสุข

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมานั้น ความสุขในมุมมองศาสนาทั้งด้านตะวันตกและตะวันออก สามารถสรุปออกเป็น 2 ระดับ คือ ความสุขระดับต่ำจะเป็นความสุขด้านรูปธรรมที่บุคคลพึงพอใจในชีวิตของตน และความสุขระดับสูงจะเชื่อมโยงกับการทำสิ่งดีงามเพื่อผู้อื่นและส่วนรวม ซึ่งบุคคลจะมีความสุขอย่างสมบูรณ์ต้องมีความสุขด้านนามธรรมระดับสูงด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Brülde (อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) ที่ศึกษาถึงความสุขและชีวิตที่ดี พบว่าความสุขจะมีคุณค่าและมีระดับที่สูงขึ้น หากอยู่บนการรับรู้คุณค่าความหมายของชีวิตที่ถูกที่ควร และมีจริยธรรม ความสุขจะช่วยให้ชีวิตมนุษย์ดีขึ้นด้วยเจตนาที่กระตือรือร้นไปอย่างน่าเป็นสุข เพราะฉะนั้น ความสุขจึงไม่ได้เกิดจากความรู้สึกพึงพอใจเพียงอย่างเดียว แต่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม และการรับรู้คุณค่าของชีวิตที่ถูกที่ควรด้วย ความสุขจำเป็นต้องมีความรู้เพื่อที่จะทำให้มีเหตุผลต่อการตัดสินใจที่สำคัญได้ และคุณธรรม การกระทำที่อยู่บนจริยธรรมอันดีจะช่วยพัฒนาการตัดสินใจที่ดี ซึ่งผลนั้นนำมาสู่ความภาคภูมิใจ และความเคารพในตนเอง

แนวคิดความสุขในมุมมองด้านจิตวิทยา

สุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหา ในการดำเนินชีวิตมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2546) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีอารมณ์มั่นคง สภาพจิตใจมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ มีสมรรถภาพในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาและปรับจิตใจให้มีความสุขได้ (ฝน แสงสิงแก้ว, 2552) สามารถมีและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นไว้ได้อย่างราบรื่น วางตัวได้เหมาะสมในสังคม ทำตนให้เป็นประโยชน์ มีการดำรงชีพด้วยความสมดุล รวมทั้ง จิตใจปราศจากอาการของโรคจิต กล่าวคือ ความวิตกกังวล ขาดสมาธิ ความกลัวในเรื่องต่าง ๆ โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีต้องไม่วิตกกังวลมากนัก รู้จักปรับตัว รับรู้เหตุการณ์โดยไม่บิดเบือนความจริง (องค์การอนามัยโลก, 1976 อ้างถึงใน กรมการแพทย์, 2530; ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2524; อรุณ เขาวนาสัย, 2538) เป็นความสมบูรณ์ทางร่างกายและทางจิตใจของมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ตระหนักรู้ในตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบตามศักยภาพแห่งตน (สุภวรรณ พันธุ์จันทร์, 2550)

William James (ม.ป.ป. อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกุล, 2548, หน้า 11-12) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้กล่าวถึงความสุขไว้ว่า แรงจูงใจในการทำกิจกรรมทุกอย่างของคนแทบทุกคน คือ ทำอย่างไรจะได้มา รักษาไว้ และฟื้นฟูความสุข เพราะการที่คนเราจะมีความสุขหรือไม่มีความสุข นั้นเป็นตัวกำหนดทุกอย่างในชีวิต คนที่มีความสุขจะมองว่าโลกเป็นที่ปลอดภัย มีการตัดสินใจที่ดีร่วมมือกับผู้อื่นได้ง่าย มีสุขภาพดี มีพลังและความพอใจมากกว่าคนที่ไม่มีความสุข เมื่อเรามี

ความสุขก็มักยินดีที่จะช่วยคนอื่นเพิ่มมากขึ้น ความสุขจึงไม่ใช่เพียงแต่การรู้สึกในทางที่ดีเท่านั้น แต่ยังทำให้เกิดการทำความดีด้วย ปรากฏการณ์นี้เรียกว่า Feel-good, Do-good phenomenon คือ การรู้สึกดีทำให้เกิดการทำดี นอกจากนี้ การที่บุคคลมักมองโลกในแง่ดี (Optimism) ยังช่วยให้มีสุขภาพที่แข็งแรงกว่าคนมองโลกในแง่ร้าย (Franken, 2007, p. 321)

Warr (1990 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) กล่าวว่า นักจิตวิทยาจะวัดระดับของความสุขจากความพึงพอใจในชีวิต ความวิตกกังวล ความเครียด ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน ซึ่งความสุขนั้นจะเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความเครียด สุขภาพจิต เป็นต้น กล่าวโดยสรุปความสุขทางจิตวิทยา หมายถึง สภาวะความสมบูรณ์ของจิตใจ มีอารมณ์ด้านบวก ปราศจากโรคและอาการผิดปกติทางจิต สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ในสังคม สามารถทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ตลอดจนทำประโยชน์ให้ตนเองและสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสุขภาพจิตมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของมนุษย์ทุกคน และสุขภาพกายที่ดีย่อมมาจากสุขภาพจิตที่ดี

แนวคิดความสุขในมุมมองด้านเศรษฐศาสตร์

ในปัจจุบัน นักเศรษฐศาสตร์เรียกความสุขว่าเป็น "อรรถประโยชน์" หรือ ความพึงพอใจ ซึ่งเป็นที่ต้องการไม่จำกัด แต่มนุษย์มีข้อจำกัดที่กำลังซื้อหรือรายได้ ดังนั้น ในทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ดั้งเดิม คือ เมื่อมีรายได้มากขึ้น มนุษย์ก็ย่อมแสวงหาอรรถประโยชน์ได้มากขึ้น ฐานะการครองชีพ ความเป็นอยู่จะดีขึ้น คุณภาพชีวิตและความสุขจึงน่าจะมากขึ้นตาม กระทั่ง Adam Smith บิดาแห่งวิชาเศรษฐศาสตร์ เคยกล่าวว่าความสุขเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจโดยรวม (สุทิพันธุ์ บงสุนันท์, 2548; ติรณ พงศ์มพัฒน์, 2552) กล่าวว่า เมื่อไม่นานมานี้ วิชาการด้านเศรษฐศาสตร์ได้ให้ความสนใจประเด็นความสุข จากคำถามที่ว่า การขยายตัวของรายได้ทำให้คุณภาพชีวิตของผู้คนจะดีขึ้นจริงหรือไม่ ในปี ค.ศ. 1973 Richard Easterlin ได้ศึกษาพบถึงการไม่สอดคล้องกับทฤษฎีที่เรียกว่า Easterlin Paradox โดยพบว่าในระดับประเทศและระหว่างประเทศ รายได้กับความความสุขไม่ได้สัมพันธ์ไปด้วยกัน ขณะเดียวกัน ผลวิจัยของ Kannemann and Krueger (2006) พบว่า ความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กับรายได้ในระดับที่น้อยมาก ซึ่งรายได้เป็นความสุขขั้นต้นเท่านั้น โดยสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ของคนทั่วไปที่ต้องใช้ชีวิตที่พึ่งความสะดวกสบายและความจำเป็นทางโลก ดังนั้น งานวิจัยส่วนใหญ่จึงพบว่าเงินซื้อความสุขไม่ได้ เพราะระดับความสุขของผู้คนไม่ได้เพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ที่สูงขึ้น โดยเฉพาะกรณีที่มีรายได้สูงพ้นจุดหนึ่งไปแล้ว เป็นสภาวะที่เรียกว่า ลักษณะที่ขัดแย้งของความสุข (Paradox of happiness) (ภาณุภาคย์ พงศ์ศิษาด, 2550)

Layard (2007 อ้างถึงใน รักดี โชติจินดา และเจริญเกียรติ ธนสุขถาวร, 2550, หน้า 76-86) ได้ทำการศึกษาค้นพบที่มาของปัจจัยที่มีผลต่อความสุข 7 ประการ ได้แก่

1. สถานการณ์ทางการเงิน กล่าวคือ หากรายได้ลดลงความสุขก็ลดลงไป โดยเฉพาะผู้ที่มีฐานะที่ยากจน แต่คนรวยเงินที่เพิ่มมากขึ้น กลับมีความหมายน้อยลง ความไม่เท่าเทียมกันทางด้านรายได้ก็เป็นปัจจัยกำหนดความสุขของคนในสังคมเพราะมนุษย์เกิดความรู้สึกเป็นสุขหรือไม่เป็นสุข มาจากการมีพฤติกรรมเปรียบเทียบกับคนอื่น

2. ความสัมพันธ์ในครอบครัว กล่าวคือ สถานการณ์ในครอบครัวที่แตกต่างกันนั้นมีผลต่อความสุข เช่นผลวิจัยพบว่า ปีที่มีการแต่งงานนั้นจะเป็นปีที่มีความสุขที่สุด หลังจากปีแรกก็จะเกิดความเคยชิน ปีต่อไปก็จะมีความสุขน้อยลงเล็กน้อยแต่ยังคงความสุขมากกว่าเมื่อสี่ปีก่อนที่จะแต่งงาน ประโยชน์ของการแต่งงาน นอกจากจะเป็นผู้ให้และผู้รับความรักแล้ว ยังเกิดการแบ่งปันทรัพยากรซึ่งกันและกัน จนเกิดการประหยัดจากขนาด มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. การงาน กล่าวคือ การงานไม่ใช่แค่การสร้างรายได้เท่านั้น แต่ยังเพิ่มความหมายให้กับชีวิตอีกด้วย ด้วยเหตุนี้การว่างงานจึงเป็นสิ่งเลวร้าย เพราะนอกจากจะสูญเสียรายได้ และยังสูญเสียความเคารพตัวเองและความสัมพันธ์ทางสังคมอันเกิดจากการทำงาน

4. สังคมและเพื่อนฝูง กล่าวคือ มิตรภาพเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต เป็นสิ่งสะท้อนความเชื่อใจ และความรู้สึกปลอดภัย ซึ่งมีผลต่อความสุข

5. สุขภาพ คือ การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีนั้นสำคัญต่อการเกิดความสุข

6. เสรีภาพส่วนบุคคล คือ การปกครองของรัฐบาล และกฎหมายที่มีเสถียรภาพปราศจากการใช้ความรุนแรง ซึ่งประชาชนจะมีความสุขจากระบบการปกครองที่ดี

7. ค่านิยมส่วนบุคคล กล่าวคือ ความสุขขึ้นอยู่กับปรัชญาชีวิต การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การเอาใจใส่ผู้อื่น การทำดีเพื่อส่วนรวม ก็ทำให้เกิดความสุขทางใจ

กล่าวโดยสรุป ความสุขในมุมมองเชิงเศรษฐศาสตร์ มีความเชื่อว่าเมื่อมีรายได้มากขึ้นมนุษย์ก็ย่อมมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดี และความสุขจะมากขึ้นตาม แต่ผลการศึกษาหลายชิ้นพบว่า รายได้กับความสุขสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เพราะนอกจากการเงินแล้ว ยังมีด้านอื่นที่มีผลต่อความสุข เช่น การงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว สังคมเพื่อน สุขภาพ เสรีภาพส่วนบุคคล เป็นต้น จากที่กล่าวด้านความหมายของความสุข สามารถสรุปรวมทุกด้านโดย เชษฐพล มานิตย์ (2556) ได้กล่าวว่า ความสุขคือ

การได้ในสิ่งที่ต้องการ: มีอิสระที่จะเลือกทางเดินชีวิตของตัวเอง เลือกทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามที่ตัวเองต้องการ ไม่ต้องฝืนใจทำสิ่งที่ไม่ต้องการ

การมีความสัมพันธ์ที่ดี: สามารถแบ่งปันความรู้สึกกับคนที่ใกล้ชิดได้ กล้าที่จะรักและไว้วางใจผู้อื่น มีคนที่รักอย่างจริงใจ ได้รับการยอมรับจากคนใกล้ชิด

การมีจิตใจที่สงบ: มีจิตใจที่มั่นคงไม่หวั่นไหวความเปลี่ยนแปลงง่าย ๆ สามารถรับมือกับทุกสิ่งได้เป็นอย่างดี ควบคุมตัวเองให้ทำในสิ่งที่ต้องการได้ ได้รับผิดชอบต่อตัวเอง ควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตัวเองได้

การพัฒนาตน: มีเป้าหมายในชีวิต มีความหวังในการดำรงชีวิต รู้สึกว่าประสบการณ์ชีวิตในแต่ละวันมีคุณค่า เรียนรู้จากชีวิตที่ผ่านมา การกระตือรือร้น สนุกสนานกับชีวิต มีแรงจูงใจ

การคิดเชิงบวก: ไม่ว่าจะล้มเหลวบ่อยแค่ไหนก็ไม่คิดจะยอมแพ้ มองหาสิ่งดี ๆ ที่อยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่ยอมแพ้กับอุปสรรค การรู้สึกพอใจในสิ่งที่มี รู้สึกพอใจในสิ่งที่เป็น พอใจในสิ่งที่มีอยู่ ไม่รู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ ไม่เอาตัวเองไปเปรียบเทียบกับใคร

การมีสุขภาพกายและจิตที่ดี: รู้สึกภูมิใจในสิ่งที่ทำ ไร่ร้างแจ่มใส ไม่เจ็บป่วยบ่อย ๆ

การรับรู้ถึงความสำเร็จ: ได้ในสิ่งที่ต้องการ ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้ อิ่มเอมเมื่อได้ช่วยเหลือคนอื่น มีความภูมิใจในสิ่งที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในสังคม เห็นคุณค่าของตน รู้สึกว่าตัวเองมีค่า

กล่าวโดยสรุปแล้ว “ความสุขคือ สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการ และทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นสิ้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาตนการมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ”

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management system of quality of work life: MS-QWL) โดยสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552) เป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรซึ่งประกอบไปด้วย ข้อกำหนด (Requirements) และแนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสภาวะทั้ง 4 ด้านได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคมและสุขภาวะทางจิตวิญญาณ โดยสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้พัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management system for quality of work life: MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางใน

การจัดทำอันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001: 1999) และมาตรฐานที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการและสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับคนไทยให้เป็นที่ยอมรับมีความเหมาะสม และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแพร่หลายโดยอยู่บนพื้นฐานโดยการยึดถือ “คน” เป็นศูนย์กลางอาศัยการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับชั้นในองค์กรซึ่งถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สถานประกอบการต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาระบบหรือกลไกการจัดการการดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรของตนอย่างเป็นระบบ โดยมองสุขภาวะองค์รวม 4 สุขภาวะ ได้แก่

สุขภาวะทางกาย หมายถึง ภาวะการรับรู้ และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์ไว้

สุขภาวะทางอารมณ์ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์

สุขภาวะทางสังคม หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่น ทั้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและต่อสาธารณชน

สุขภาวะทางจิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสงบและภูมิใจในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินการและรักษาระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ทั้งนี้คุณภาพชีวิตของคนทั่วไป และคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการเหมือนกันในเรื่องการทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองดีที่สุด และจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความอิสระในการทำงาน และด้านความรู้สึกของจิตใจ จึงสามารถอธิบายความหมายของปัจจัยทั้ง 6 ด้านในการดำเนินการอันเป็นมิติที่มีความสำคัญในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ด้านร่างกาย การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงานสามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มีกำลังในการทำงานเพียงพอ โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ

2. ด้านจิตใจ การมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีจัดการความเครียดอย่างเหมาะสมไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พึงพอใจในตนเอง ยอมรับและพึงพอใจในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเองและทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จได้ มีสติปัญญาความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถปลอดโยนและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดันและมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม การมีความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ ได้รับความพินิจที่ในงาน โดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานดี มีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกันและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่สถานประกอบการจัดให้

4. ด้านสิ่งแวดล้อม การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทั้งในสถานที่ทำงานและระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะอยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางไปทำงานได้สะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินในหน่วยงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่าง ๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5. ด้านจิตวิญญาณ การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการตลอดจนมีโอกาสได้ใช้และได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนในการทำงาน

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้เกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความมั่นคงของในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่ดี เหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือนตามความสามารถ เพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

จากนิยามของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ปัจจัยข้างต้น ผู้ศึกษาได้ใช้ความหมายตามแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ว่า คุณภาพชีวิต

การทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ภายใต้ต้องประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความมั่นคง ในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องดำเนินการให้เกิดองค์ประกอบเหล่านั้น และ การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่ องค์กรจนไปถึงชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (2552) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ไว้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน พนักงานเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านของ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือการได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาพทั้ง 4 มิติ คือ สุขภาวะทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดี ผลการปฏิบัติงานดี มีความมุ่งมั่นในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดีมีความสัมพันธ์กับ หัวหน้าและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ได้จากที่ทำงาน สามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้

2. ประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพ ในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดยสามารถแสดง ให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ คือ ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของ องค์กร ลดอัตราการขาด ลา มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของจำนวนพนักงานลง รวมทั้งจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรดีขึ้น และพนักงานเกิด ความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. ประโยชน์ต่อประเทศชาติ สังคมไทยโดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาพถือเป็นสังคม ที่มีสุขภาพ ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์ คือ ได้องค์กรที่มีคุณภาพ เป็นแบบอย่างได้ องค์กร เติบโต สร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการ รักษาโรคเรื้อรัง และ โรคที่ป้องกันได้ และประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2552, หน้า 9) ได้กล่าวถึง ประโยชน์จากการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ในหนังสือคู่มือการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต คนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการไว้ดังนี้

1. ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน และช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ อันดีซึ่งกันและกัน เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ซึ่งจะเกิดจาก การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิด ทำ ตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมวางแผนนโยบายเหล่านี้

จะมีส่วนให้ทั้งสองฝ่ายต้องมีการเจรจา พุดคุย พบปะกันอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบการทราบและป้องกันความขัดแย้งเหล่านั้นเมื่อไม่มีความขัดแย้ง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันก็จะตามมาในภายหลัง

2. ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน เนื่องจาก การดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะมีส่วนกระตุ้นให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิต เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นเสมือนเงินบำเหน็จ โดยจะจ่ายให้แก่พนักงานเมื่อออกจากงาน โดยกองทุนเหล่านั้นจะเพิ่มจำนวนมากขึ้นตามอายุการทำงาน ดังนั้น สวัสดิการเหล่านั้นจะเป็นแรงดึงดูดใจให้พนักงานอยากอยู่ในสถานประกอบการไปนาน ๆ อีกทั้งยังไม่อยากขาดงานหรือลางานอีกด้วย

3. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน จากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งความสุขกายสบายใจ ทำให้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของพนักงานหรือการทำงานด้วยความทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังสมอง ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามไปด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

การสร้างความสุขในการทำงานตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2551) ได้กล่าวถึงองค์กรแห่งความสุข หรือ Happy workplace ไว้ว่าเป็นแนวคิดที่มุ่งสร้างคนในองค์กรให้เป็นคนที่มีความสุข เพราะเชื่อว่าคนคือสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร หากคนกลายเป็นคนทำงานที่มีความสุข การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งเครื่องมือเบื้องต้นในการสร้าง Happy workplace หรือสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานนั้น ได้แก่ แนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ซึ่งเป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม

การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อคนทำงาน มีนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม มีกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมกับองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และคนทำงานมีความสุขในการทำงาน เรียกว่าเป็น วัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข โดยกระบวนการก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรนั้น ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การมีตัวตน องค์กรต้องทำให้คนทำงาน ตระหนักว่าการคิดการกระทำ การอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร คือ ตัวตนขององค์กร

2. ความเชื่อมั่น องค์กรต้องสร้างความเชื่อมั่นในตัวตนขององค์กรให้แก่คนทำงาน เพื่อให้คนทำงานเกิดความเชื่อมั่นว่าสิ่งนี้ดีและเหมาะสมต่อองค์กร โดยผู้นำมีส่วนสำคัญ ในการเชื่อมความคิดของผู้ได้บังคับบัญชาให้เห็นเป้าหมายเดียวกันเพื่อนำไปสู่การเติบโตของ องค์กร

3. ความศรัทธา องค์กรที่สามารถผ่าน 2 ขั้นตอนแรกได้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จะทำให้คนทำงานทุกคนทราบและตระหนักดีว่า สิ่งที่องค์กรดำเนินอยู่นั้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับ องค์กร

องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะได้รับผลลัพธ์ คือเกิดความสุขความเชื่อใจใน การทำงานร่วมกัน (High trust) เพิ่มคุณค่าของทุนมนุษย์ในองค์กร (Human capital) เกิดการทำงาน เป็นทีม (Team-flow-based organization) มีความคิดที่เป็นนวัตกรรม (Innovation) มีประสิทธิภาพ การผลิตที่ดีขึ้น (Productivity) เป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น (Social responsibility) รวมทั้งได้รับ ประโยชน์และกำไรตามเป้าหมาย (Profit requirement) จากแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ทำให้เกิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) ในการจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิต ในการทำงานและการใช้ชีวิต โดยมองความสุข 3 ส่วนประกอบกัน คือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานของ ความสุข 8 ประการ ประกอบไปด้วย

1. Happy body (มีสุขภาพดี) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่รู้จักใช้ ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

2. Happy heart (น้ำใจงาม) คือ มีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันรู้จัก การแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ กับผลสิ่งต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

3. Happy relax (การผ่อนคลาย) ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ ต้องรู้จักผ่อนคลายเช่นเดียวกันนั่นคือสมดุลชีวิต

4. Happy brain (การหาความรู้) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเอง ตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ ต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิด ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

5. Happy soul (คุณธรรม) คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมในการทำงานเป็นทีม คือ หิริ โอตตัปปะ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดีคนดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และ มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมนำความสุขสู่องค์กร

6. Happy money (ใช้เงินเป็น) คือ การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง ทุกคนต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชี หรือว่าถ้าเป็นระดับครอบครัว เรียกว่าบัญชีครัวเรือน

7. Happy family (ครอบครัวที่ดี) คือ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัว เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจ ในการที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็งและสังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ

8. Happy society (สังคมดี) สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี ดังนั้น หากคนทำงานมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม จะส่งผลให้มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน เศรษฐกิจ สังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานต่อไป

สรุปได้ว่าการสร้างความสุขในการทำงานถือเป็นหนึ่งวิธีการแก้ปัญหาอย่างถูกวิธีแบบหนึ่ง เมื่อคนเรามีความสุขในการทำงาน ผลงานของพนักงานย่อมมีประสิทธิภาพตามความสุขของการทำงานด้วย พนักงาน ในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้นเมื่อประสิทธิภาพดีขึ้นผล ประสิทธิภาพขององค์กรก็ดีขึ้นด้วยเช่นกัน โดยความ สัมพันธระหว่างพนักงาน และผู้บริหารมีความใกล้ชิดขึ้น ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น สามารถนำเอาองค์ความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่สู่ครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความสุขจิตที่ดีขึ้นได้ หรือยังสามารถต่อยอดไปยังชุมชนเป็นชุมชนแห่งความสุขก็ได้ และด้วยพนักงานที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้นทำให้ช่วยลดอัตราการเลิกจ้าง ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหา และฝึกอบรมพนักงานใหม่ได้ ก่อให้เกิดการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรได้ และลดความไม่พอใจของพนักงานที่มีต่อผู้บริหาร รวมทั้งช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน และด้วยสุขภาพจิตที่ดีขึ้นทำให้ช่วยลดปัญหาครอบครัวของพนักงาน ทำให้สังคมมีความน่าอยู่ขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ความหมายของทัศนคติ

คำว่า ทัศนคติ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Attitude” ซึ่งแปลว่า ความรู้สึก ความคิดเห็น ดังนั้น คำว่าทัศนคติในความหมายรวม ๆ จึงเป็นไปในลักษณะของความเห็นหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล ซึ่งย่อมแตกต่างกันไปตามความรู้และประสบการณ์ที่สะสมของแต่ละบุคคลนั้น ๆ ด้วย ความหมายของทัศนคติได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ต่าง ๆ ดังนี้

Allport (1968) ทัศนคติ หมายถึง ความพร้อมทางด้านจิต โดยเกิดจากประสบการณ์ ซึ่งสภาวะความพร้อมนี้จะ เป็นตัวกำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร (2545, หน้า 138) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2541, หน้า 64) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ผลผสมผสานระหว่างความนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งออกมาในทางประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น

Newstrom & Devis (2002, P. 207) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกหรือความเชื่อ ซึ่งส่วนใหญ่ใช้ตัดสินว่า พนักงานรับรู้สภาวะแวดล้อมของพวกเค้าอย่างไร และผูกพันกับการกระทำของพวกเค้า หรือมีแนวโน้มของการกระทำอย่างไร และสุดท้ายมีพฤติกรรมอย่างไร

พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ และปิยะนุช เงินคล้าย (2550, หน้า 75) ได้สรุปความหมาย และอธิบายเกี่ยวกับ ทัศนคติว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกทางใจของในแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ การเรียนรู้ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อของแต่ละบุคคล ความรู้สึกทางใจของแต่ละบุคคลในเรื่องราวใด ๆ จะมีระดับที่แตกต่างกันออกไปตั้งแต่ระดับที่เป็นความชอบหรือไม่ชอบ ระดับที่เป็นประสบการณ์ที่ได้รับการไตร่ตรองจนถึงระดับที่เป็นการนำไปปฏิบัติ ทัศนคติของบุคคลจึงเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดและพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิด หรือความเชื่อ และแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคล เป็นปฏิกิริยาโต้ตอบ

โดยการประมาณค่าว่าชอบหรือไม่ชอบ ที่จะส่งผลกระทบต่อ การตอบสนองของบุคคลในเชิงบวก หรือเชิงลบต่อบุคคล สิ่งของ สถานที่ และสถานการณ์ ในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้นๆ โดยที่ ทักษะคิดนี้ สามารถที่จะเรียนรู้ หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์ และทักษะคิดนั้นสามารถที่จะรู้ หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือ จากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

เนื่องจากว่านักจิตวิทยาได้ศึกษาในความหมายที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงควรกล่าวถึง ลักษณะรวม ๆ ของทักษะคิดที่ทำให้เกิดความเข้าใจทักษะคิดให้ดีขึ้น ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 138) ซึ่งลักษณะของทักษะคิด สรุปได้ดังนี้

1. ทักษะคิดเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้
2. ทักษะคิดมีลักษณะที่คงทนถาวรยาวนานพอสมควร
3. ทักษะคิดมีลักษณะของการประเมินค่าอยู่ในตัว คือ บอกลักษณะดี-ไม่ดี

ชอบ-ไม่ชอบ เป็นต้น

4. ทักษะคิดทำให้บุคคลที่เป็นเจ้าของพร้อมที่จะตอบสนองต่อที่หมายของทักษะคิด
5. ทักษะคิดบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับสิ่งของ และบุคคลกับสถานการณ์

องค์ประกอบของทักษะคิด

จากการตรวจเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบของทักษะคิด พบว่า มีผู้เสนอความคิดไว้ 3 แบบ คือ ทักษะคิดแบบ 3 องค์ประกอบ แบบ 2 องค์ประกอบ และแบบ 1 องค์ประกอบ (ธีระพร อูวรรณ โณ, 2528, หน้า 162-163) ดังต่อไปนี้

1. ทักษะคิด 3 องค์ประกอบ แนวคิดนี้จะระบุว่า ทักษะคิดมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive component) ประกอบด้วยความเชื่อ ความรู้ ความคิด และความคิดเห็น 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective component) หมายถึง ความรู้สึกชอบ-ไม่ชอบ หรือท่าทางที่ดี-ไม่ดี 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral component) หมายถึง แนวโน้มหรือความพร้อมที่บุคคลจะปฏิบัติ มีนักจิตวิทยาที่สนับสนุน การแบ่งทักษะคิดออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ Kretch, Crutchfield, Pallachey (1962) และ Triandis (1971)

2. ทักษะคิด 2 องค์ประกอบ แนวคิดนี้จะระบุว่า ทักษะคิดมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive component) 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective component) มีนักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทักษะคิดออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ Katz (1960) และ Rosenberg (1965)

3. ทักษะที่มีองค์ประกอบเดียว แนวคิดนี้คือ อารมณ์ความรู้สึกในทางชอบหรือไม่ชอบ ที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ Bem (1970), Fishbein and Ajzen (1975) Insko (1967)

Gibson (2000, p. 103) กล่าวว่า ทักษะ เป็นส่วนที่ยึดติดแน่นกับบุคลิกภาพของบุคคล เรา ซึ่งบุคคลเราจะมีทักษะที่เป็นโครงสร้างอยู่แล้ว ทางด้านความรู้สึก ความเชื่อ อันใดอันหนึ่ง โดยที่องค์ประกอบนี้จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกัน และกัน ซึ่งหมายความว่า การเปลี่ยนแปลงใน องค์ประกอบหนึ่งทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในอีกองค์ประกอบหนึ่ง ซึ่งทักษะ 3 องค์ประกอบ มีดังนี้

1. ความรู้สึก (Affective) องค์ประกอบด้านอารมณ์หรือความรู้สึก ของทักษะ คือ การได้รับการถ่ายทอด การเรียนรู้มาจากพ่อ แม่ ครู หรือกลุ่มของเพื่อน ๆ

2. ความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive) องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจของทักษะจะ ประกอบด้วย การรับรู้ของบุคคล ความคิดเห็นและความเชื่อของบุคคล หมายถึง กระบวนการคิด ซึ่งเน้นไปที่การใช้เหตุผล และตรรกะ องค์ประกอบที่สำคัญของความรู้ ความเข้าใจ คือความเชื่อ ในการประเมินผลหรือความเชื่อที่ถูกประเมินผลไว้แล้วโดยตัวเองประเมิน ซึ่งความเชื่อเหล่านี้จะ แสดงออกมาจากความประทับใจในการชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นรู้สึกต่อสิ่งของ หรือ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง

3. พฤติกรรม (Behavioral) องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจของทักษะจะ หมายถึง แนวโน้มหรือความตั้งใจ (Intention) ของคนที่จะแสดงบางสิ่งบางอย่างหรือที่จะกระทำ (ประพฤติ) บางสิ่งบางอย่างต่อคนใดคนหนึ่ง สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในทางใดทางหนึ่ง เช่น เป็นมิตร ให้ความอบอุ่น ก้าวร้าว เป็นศัตรู เป็นต้น โดยที่ความตั้งใจนี้อาจจะถูกวัด หรือประเมินออกมาได้ จากการพิจารณาองค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมของทักษะ

ประเภทของทักษะ

การแสดงออกทางทักษะสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท (ดารณี พานทอง, 2542, หน้า 43) คือ

1. ทักษะในทางบวก (Positive attitude) คือ ความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ดีหรือยอมรับ ความพอใจ เช่น พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อแผนกบุคคล เพราะเป็นแผนกที่ให้สวัสดิการ และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

2. ทักษะในทางลบ (Negative attitude) คือ การแสดงออก หรือความรู้สึกต่อ สิ่งแวดล้อมในทางที่ไม่พอใจ ไม่ดี ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย สำคัญ ไม่สำคัญ

3. การไม่แสดงออกทางทัศนคติ หรือมีทัศนคติเฉย ๆ (Negative attitude) คือ มีทัศนคติเป็นกลางอาจจะเพราะว่าไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ หรือในเรื่องนั้น ๆ เราไม่มีแนวโน้มทัศนคติอยู่เดิมหรือไม่มีแนวโน้มทางความรู้ในเรื่องนั้น ๆ มาก่อน เช่น เรามีทัศนคติที่เป็นกลางต่อกาแฟ เพราะเราไม่มีความรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรือโทษของกาแฟมาก่อนจะเห็นได้ว่าการแสดงออกของทัศนคตินั้น เกิดจากการก่อตัวของทัศนคติที่สะสมไว้เป็นความคิดและความรู้สึกจนสามารถแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา ตามทัศนคติต่อสิ่งนั้น

การก่อตัวของทัศนคติ (The formation of attitude)

การเกิดทัศนคติแต่ละประเภทนั้น จะก่อตัวขึ้นมาและเปลี่ยนแปลงไปได้ เนื่องจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน ซึ่งในความเป็นจริง ปัจจัยต่าง ๆ ของการก่อตัวของทัศนคตินั้น ไม่ได้มีการเรียงลำดับตามความสำคัญแต่อย่างใด ทั้งนี้เพราะแต่ละปัจจัย การลำดับว่าปัจจัยใดมีความสำคัญมากกว่า ขึ้นอยู่กับการอ้างอิงเพื่อก่อตัวเป็นทัศนคตินั้น บุคคลดังกล่าวได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งของ หรือแนวความคิดที่มีลักษณะแตกต่างกันไปอย่างไร โดย Carrell and Newsom ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. พื้นฐานของแต่ละบุคคลหรือเบื้องหลังทางประวัติศาสตร์ (Historical setting) หมายถึง ลักษณะทางด้านชีวประวัติของแต่ละบุคคล ได้แก่ สถานที่เกิด การเลี้ยงดู สถานที่เจริญเติบโต สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่ผ่านมาจะเป็นตัวหล่อหลอมบุคลิกภาพของบุคคลและเป็นปัจจัยนำไปสู่การเกิดทัศนคติของคนนั้น ๆ
2. สิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social environment) ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ที่มีต่อกันและกัน เช่น การเปิดรับข่าวสาร กลุ่มและบรรทัดฐานของกลุ่ม สถานการณ์สภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคลและประสบการณ์
3. กระบวนการสร้างบุคลิกภาพ (Personality process) และสิ่งที่เกิดขึ้นมาก่อน (Predispositions) เป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการสร้างทัศนคติของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความคิดเห็นของแต่ละบุคคล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปริญญา ศรีประเสริฐ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง กระทรวงแรงงาน โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973, อ้างถึงใน ปริญญา ศรีประเสริฐ, 2552) โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง กระทรวงแรงงาน ในระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 259 คน

ผลการศึกษาพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งภาพรวมและรายด้านเรียงตามลำดับ คือ ด้านการส่งเสริมและบูรณาการทางสังคม ด้านความเกี่ยวพันทางสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของกฎหมายและสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับ อัตราเงินเดือน อายุราชการ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ

ปริญธร สุทวีทรัพย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สินเชื่อนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่สินเชื่อนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 340 คน ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ด้านร่างกายอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เงินเดือน และสถานภาพการสมรสส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 369 คน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ด้านจิตใจและด้านร่างกายอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ ด้านปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านสัมพันธภาพทางสังคม อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำตามลำดับ และเมื่อพิจารณาตามรายปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน ส่วนอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านจิตวิญญาณและด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน ส่วนด้านร่างกายและด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

เปล่งเข ลาภคลิจันทร์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 จำนวน 123 ราย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารนคร

หลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก และเห็นด้วยมากต่อปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านร่างกาย และด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

พรณรงค์ ว่องสุนทร, เกษมชาติ นเรศเสนีย์ และวิมล หอมยิ่ง (2554) ได้ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด สรุปได้ว่าพนักงานส่วนการผลิต มีระดับความสุขในการทำงานทั้งในด้านความสุขทางกาย คือ มีสุขภาพดี (Happy body) มีความผ่อนคลาย (Happy relax) มีการศึกษาหาความรู้ (Happy brain) ความสุขทางใจ คือ น้ำใจงาม (Happy heart) ทางสงบ (Happy soul) และความสุขทางสังคม คือ ปลอดภัย (Happy money) มีครอบครัวดี (Happy family) มีสังคมดี (Happy society) โดยรวมพนักงานมีความสุขอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยที่เอื้อต่อความสุข คือด้านสภาพแวดล้อมในงาน และคุณลักษณะของงาน ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน คือ เพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และ รายได้ ทำให้ระดับความสุขในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ คือ อายุ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร ของบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยองครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัย 2 วิธี คือ การวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล และ การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เชิงคุณภาพ หัวหน้าโครงการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดูแลด้านความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร จำนวน 1 คน

เชิงปริมาณ พนักงานในบริษัทของผู้วิจัย ซึ่งมีจำนวน 564 คน (ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2558)

สำหรับวิธีการสำรวจโดยแบบสอบถาม กำหนดหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรจำนวน 564 คน โดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ดังสูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ดังนี้

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

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด = 564 คน

E = 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

$$\text{แทนค่า } n = \frac{564}{1 + 564 (0.05)^2}$$

n = 234.02 ตัวอย่าง

จากการคำนวณจะได้ค่า $n = 234.02$ หรือประมาณ 235 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาด โดยในการเก็บตัวอย่างจริงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนแบบสอบถามที่ต้องทำเก็บในครั้งนี้ จำนวน 270 ชุด ผลการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จึงนำมาใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้มีคือ แบบสอบถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ และ แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาแนวทางการจัดทำโครงการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยประกอบไปด้วยรายละเอียดดังนี้

เชิงคุณภาพ ชุดคำถามสำหรับการสัมภาษณ์

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวคิดการสร้างความสุขในการทำงานในขององค์กร

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการดำเนินงานการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการวัดผลการสร้างความสุขในการทำงานในขององค์กร

เชิงปริมาณ ชุดคำถามสำหรับการสำรวจ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ผู้ตอบต้องเลือกตอบเพียงข้อเดียวที่ตรงกับลักษณะของตนเอง ได้แก่ บุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และช่วงเวลาการทำงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) โดยใช้มาตรานามบัญญัติ (Nominal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญปัจจัยด้านความสุขในการทำงานในองค์กร โดยลักษณะข้อคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของหัวข้อการวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของเครื่องมือ จะ ได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัย
3. นำแบบสอบถามและแบบทดสอบ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมงานนิพนธ์ พิจารณาตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไขและทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม
4. นำแบบสอบถาม ไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือ (Validity) โดยใช้วิธีหาค่า Index of item objective congruence หรือ IOC Index โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขซึ่งผลการคำนวณจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทำการทดสอบ (Pre-test) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่าง
6. ทำการตรวจสอบระดับความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีของ Cronbach's alpha (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2553) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ที่ได้จะแสดงถึงระดับความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งไม่ควรต่ำกว่า 0.5
 ถ้า $\alpha = 0$ แสดงว่า แบบสอบถาม ไม่มีความน่าเชื่อถือเลย
 ถ้า $\alpha = 1$ แสดงว่า แบบสอบถาม มีความน่าเชื่อถือสูงสุด
 จากการหาค่าความน่าเชื่อถือโดยใช้โปรแกรม SPSS จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้การสัมภาษณ์และวิจัยเชิงสำรวจ โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารหัวหน้าโครงการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) และใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จากการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience sampling) คือ สร้างแบบสอบถาม Electronic โดยโปรแกรม Monkey survey ส่งผ่านอีเมลล์ถึงกลุ่มตัวอย่างภายในบริษัท แจกวัสดุประสงค์ของการวิจัย ความสำคัญของข้อมูลที่ได้มา และชี้แจงรายละเอียดในแบบสอบถาม ในช่วงเวลาเดือน สิงหาคม 2558 จำนวน 270 คน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) และความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการศึกษาวิจัย และจึงนำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ชุด โปรแกรมสถิติเพื่อสังคมศาสตร์ (SPSS) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทำการทดสอบ จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาไว้เพื่อทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS PC Windows ในการหาความน่าเชื่อถือตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ที่ 0.7 (Nunnally, 1978)

การวิเคราะห์และการแปลผลข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS ตามขั้นตอนดังนี้

- นำข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมจากแบบสอบถามมาจัดเป็นหมวดหมู่แล้วนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage)
- นำแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตราวัดตามแบบของ Likert's scale และมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ คือ

ระดับความสำคัญ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นช่วงดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2553, หน้า 154)

$$\text{จากสูตรการหาอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

= 0.80

โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	ระดับความสำคัญ/ สำคัญน้อยที่สุด
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	ระดับความสำคัญ/ สำคัญน้อย
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	ระดับความสำคัญ/ สำคัญปานกลาง
ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41-4.21	ระดับความสำคัญ/ สำคัญมาก
ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	ระดับความสำคัญ/ สำคัญมากที่สุด

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยกว่า 1 หมายถึง ระดับความสำคัญต่อระดับปัจจัยแต่ละปัจจัย มีความแตกต่างกันไม่มาก

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง ระดับความสำคัญต่อระดับปัจจัย แต่ละปัจจัยมีความแตกต่างกันมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นต้น เพื่อสรุปสาระสำคัญของข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบที่เข้าใจได้ง่าย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ มัธยฐาน การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากตัวอย่าง เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะประชากรที่สนใจจะศึกษา ได้แก่ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ด้วยค่า t-test, F-test โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 สถิติ t-test ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบความแปรปรวนของประชากรกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

2.2 สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธี Least significant difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง “แนวทางการการสร้างความสุขในการทำงาน ในองค์กร กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง” ผู้วิจัยได้นำ ข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้ จำนวน 235 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาทำการวิเคราะห์ ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ ไว้ 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับระดับความสำคัญด้านความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

SD หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

μ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มประชากร

n หมายถึง จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์

t หมายถึง ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

F-value, F-prob หมายถึง ค่าสถิติ F และความน่าจะเป็นที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

t-value, t-prob หมายถึง ค่าสถิติ t และค่าความน่าจะเป็นที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับค่าเฉลี่ยไม่เกิน 2 กลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และ ช่วงเวลาการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
ชาย	156	66.4	1
หญิง	79	33.6	2
รวม	235	100.0	

จากตารางที่ 4-1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีสัดส่วนเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชายร้อยละ 66.40 และเพศหญิงร้อยละ 33.60

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	23	9.8	3
31-40 ปี	114	48.5	1
41-50 ปี	87	37	2
มากกว่า 50 ปี	11	4.7	4
รวม	235	100.0	

จากตารางที่ 4-2 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้เมื่อจัดกลุ่มตามช่วงอายุ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 41-50 ปี และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.00 และ 9.8 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.70

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
โสด ไม่มีบุตร	58	24.7	2
สมรส ไม่มีบุตร	32	13.6	3
โสด มีบุตร	21	8.9	4
สมรส มีบุตร	124	52.8	1
รวม	235	100.00	

จากตารางที่ 4-3 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีบุตร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.80 รองลงมาคือ สถานภาพโสด ไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 24.70 และมีสถานภาพโสดมีบุตร น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.90

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
พนักงาน/ ช่างเทคนิค	130	55.3	1
ระดับหัวหน้างาน/ วิศวกร/ ผู้ชำนาญการ	77	32.8	2
ผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร	28	11.9	3
รวม	235	100.00	

จากตารางที่ 4-4 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานพนักงาน/ ช่างเทคนิค มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 55.30 รองลงมาคือระดับระดับหัวหน้างาน/ วิศวกร/ ผู้ชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 32.80 และกลุ่มตัวอย่างในระดับผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.90

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงเวลาการทำงาน

ช่วงเวลาการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
ทำงานเวลาปกติ	180	76.6	1
ทำงานเป็นกะ	55	23.4	2
รวม	235	100.00	

จากตารางที่ 4-5 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานเวลาปกติ (Day time) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.60 และทำงานเป็นกะ (Shift) คิดเป็นร้อยละ 23.40

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับระดับความสำคัญด้านความสุขในการทำงานในองค์กร 1.00-1.80

การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากัน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง สำคัญน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง สำคัญน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง สำคัญปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง สำคัญมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง สำคัญมากที่สุด

ตารางที่ 4-6 ระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกาย

สุขภาวะทางกาย	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
การกินผัก ผลไม้สด อย่างน้อย 1 มื้อ ช่วยให้ร่างกายได้รับสารอาหารที่เป็นประโยชน์	3.97	0.70	มาก	3
สถานที่ออกกำลังกายที่หลากหลายทำให้เลือกออกกำลังกายได้เหมาะสมกับตนเอง	3.86	0.67	มาก	4
การตรวจสุขภาพประจำปีทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการดูแลสุขภาพ	4.00	0.69	มาก	2

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

สุขภาวะทางกาย	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ข้อมูลโภชนาการของอาหาร ทำให้พิจารณาการเลือกรับประทานมากขึ้น	3.83	0.66	มาก	5
ระบบการทำความสะอาดเครื่องครัวที่ทันสมัย ทำให้รู้สึกปลอดภัยในการ ใช้อุปกรณ์รับประทานอาหารต่าง ๆ	3.82	0.68	มาก	6
ห้องพยาบาลที่มีเจ้าหน้าที่พร้อมให้บริการ สามารถช่วยผู้ป่วยหรือ ผู้บาดเจ็บได้อย่างรวดเร็ว	4.17	0.69	มาก	1
รวม	3.94	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4-6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ให้ระดับ
ความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ
มีค่าเฉลี่ย \bar{X} เท่ากับ 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.46

ตารางที่ 4-7 ระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์
ของกลุ่มตัวอย่าง

สุขภาวะทางอารมณ์	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
การแสดงความคิดเห็นและชี้แจงเหตุผลของตนเอง ได้อย่างเปิดเผย ทำให้ไม่เกิดภาวะกดดัน	3.87	0.65	มาก	6
การได้รับคำชมเชย และของรางวัล เป็นการสร้าง ขวัญและกำลังใจได้มาก	3.89	0.69	มาก	5
การมีอารมณ์ขัน หรือร่วมกิจกรรมสนุกสนาน เป็น การผ่อนคลายความเครียดได้	4.06	0.71	มาก	3
การสื่อสารข้อมูลอย่างทั่วถึงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการพร้อมในการปรับตัว	4.05	0.67	มาก	4
บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง ทำให้ออกมา ทำงานทุกวัน	4.13	0.70	มาก	1
การยอมรับความผิดพลาด ทำให้เกิดความพร้อมใน การปรับปรุงในครั้งต่อไป	4.09	0.67	มาก	2
รวม	4.01	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4-7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ให้ระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย \bar{x} เท่ากับ 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.55

ตารางที่ 4-8 ระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคม ของกลุ่มตัวอย่าง

สุขภาวะทางสังคม	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
กิจกรรมที่ทำร่วมกันกับต่างแผนกสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น	3.87	0.61	มาก	5
การพบเจอแต่ผู้คนที่ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นสังคมที่น่าอยู่	4.11	0.69	มาก	3
การร่วมกันแก้ปัญหาหลายคนดีกว่าแก้ปัญหาคนเดียว	4.11	0.68	มาก	4
การแบ่งปันความรู้โดยการสอนงานช่วยให้สามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่าการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	4.12	0.63	มาก	2
การเปิดโอกาสให้แสดงผลงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันด้านความคิด	3.88	0.61	มาก	6
ความสัมพันธ์แบบพี่น้องยืนยาวกว่าความสัมพันธ์แบบหัวหน้าลูกน้อง	4.19	0.71	มาก	1
รวม	4.05	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4-8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ให้ระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย \bar{x} เท่ากับ 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.52

ตารางที่ 4-9 ระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ของกลุ่มตัวอย่าง

สุขภาวะทางจิตวิญญาณ	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
การได้รับคำชื่นชมจากผู้บริหารระดับสูงส่งผลต่อการทุ่มเทในการทำงานในครั้งต่อไป	4.03	0.68	มาก	4
การยอมรับและร่วมมือกับผลงานของผู้อื่นเป็นการแสดงออกถึงความเป็นมืออาชีพในการทำงาน	4.05	0.65	มาก	3

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

สุขภาวะทางจิตวิญญาณ	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
การปฏิบัติตามนโยบายองค์กรช่วยให้เกิดเป็นระบบที่เป็นมาตรฐานและได้รับการยอมรับ	4.02	0.62	มาก	5
การทำงานแบบมีอิสระทางความคิดก่อให้เกิดการสร้างสรรคงานที่เร็วและมีประสิทธิภาพ	4.01	0.65	มาก	6
การทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถทำให้ได้ปริมาณและคุณภาพงานที่สำเร็จมากขึ้น	4.12	0.63	มาก	2
ความภูมิใจในงานที่ทำส่งผลให้เกิดความภูมิใจในตนเอง	4.22	0.62	มากที่สุด	1
รวม	4.08	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4-9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ให้ระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย \bar{x} เท่ากับ 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.52

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ทดสอบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.1 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลาการทำงาน ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

สมมติฐานที่ 1.1 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1.1 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ต่างกัน

H_0 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

เพศ	สุขภาวะทางกาย			
	Mean	SD	t	P-value
ชาย	3.92	.46	1.04	.29
หญิง	3.99	.46		

* P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-10 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า P-value = 0.29 ซึ่งมีความมากกว่า $\alpha = 0.05$ ($P > \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกาย ไม่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญด้านสุขภาวะทางกายสูงกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.1.2 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ต่างกัน

H_0 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน
ในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

เพศ	สุขภาวะทางอารมณ์			
	Mean	SD	t	P-value
ชาย	3.94	0.55	2.80	.00*
หญิง	4.16	0.53		

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-11 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า P-value = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ ($P < \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์ แตกต่างกัน โดยเพศชายมีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญด้านสุขภาวะทางอารมณ์สูงกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.1.3 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ต่างกัน

H_0 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน
ในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

เพศ	สุขภาวะทางสังคม			
	Mean	SD	t	P-value
ชาย	4.00	0.54	1.75	0.08
หญิง	4.13	0.48		

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-12 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า P-value = 0.08 ซึ่งมีค่ามากกว่า $\alpha = 0.05$ ($P > \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคม ไม่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญด้านสุขภาวะทางสังคมสูงกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.1.4 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ต่างกัน

H_0 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

เพศ	สุขภาวะทางจิตวิญญาณ			
	Mean	SD	t	P-value
ชาย	4.02	0.53	2.15	0.03*
หญิง	4.18	0.50		

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-13 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า P-value = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ ($P < \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคม แตกต่างกัน โดยเพศชายมีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณสูงกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.1 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ต่างกัน

H_0 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

อายุ	สุขภาวะทางกาย			
	Mean	SD	F	P-value
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	4.07	0.54	4.35	0.00*
31-40 ปี	3.86	0.43		
41-50 ปี	3.97	0.47		
มากกว่า 50 ปี	4.30	0.37		
รวม	3.94	0.46		

*P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-14 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 P-Value = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ ($P < \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกาย แตกต่างกัน ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มอายุรายคู่ ด้านสุขภาวะทางกาย

อายุ	\bar{X}	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	-	0.21 (0.03)*	0.10 (0.34)	-0.22 (0.16)	
P-prob					
2. 31 - 40 ปี	-	-	-0.11 (0.07)	0.44 (0.00)*	
P-prob					
3. 41 - 50 ปี	-	-	-	0.32 (0.02)*	
P-prob					
4. มากกว่า 50 ปี	-	-	-	-	
P-prob					

จากตารางที่ 4-15 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และ 31-40 ปี มีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกาย แตกต่างกัน
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และ 41-50 ปี มีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกาย ไม่แตกต่างกัน
3. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกาย ไม่แตกต่างกัน
4. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี และมากกว่า 41-50 ปี มีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกาย ไม่แตกต่างกัน
5. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี และมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกาย แตกต่างกัน
6. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกาย แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.2 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ต่างกัน

H_0 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

อายุ	สุขภาวะทางอารมณ์			
	Mean	SD	F	P-value
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.95	0.61	0.70	0.54
31-40 ปี	3.98	0.53		
41-50 ปี	4.06	0.55		
มากกว่า 50 ปี	4.16	0.60		
รวม	4.01	0.55		

*P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-16 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 P-value = 0.54 ซึ่งมีค่ามากกว่า $\alpha = 0.05$ ($P > \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.3 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ต่างกัน

H_0 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-17 ผลการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคม
แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

อายุ	สุขภาวะทางสังคม			
	Mean	SD	F	P-value
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	4.08	0.59	2.60	0.05*
31-40 ปี	3.96	0.49		
41-50 ปี	4.11	0.53		
มากกว่า 50 ปี	4.33	0.42		
รวม	4.05	0.52		

*P -value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4-17 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 P-value = 0.05 ซึ่งมีค่าเท่ากับ $\alpha = 0.05$ ($P = \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกาย แตกต่างกัน ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-16ก

ตารางที่ 4-18 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มอายุรายคู่ ด้านสุขภาวะทางสังคม

อายุ	\bar{X}	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	-	0.12 (0.31)	-0.02 (0.80)	-0.24 (0.19)	
p-prob					
2. 31 - 40 ปี	-	-	-0.15 (0.04)*	-0.36 (0.02)*	
p-prob					

ตารางที่ 4-18 (ต่อ)

อายุ	\bar{X}	ผลต่างค่าเฉลี่ย		
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี
3. 41 - 50 ปี	-	-	-	-0.21
p-prob				(0.19)
4. มากกว่า 50 ปี	-	-	-	-
p-prob				

จากตารางที่ 4-18 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และ 31-40 ปี มีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคม ไม่แตกต่างกัน
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และ 41-50 ปี มีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคม ไม่แตกต่างกัน
3. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และ มากกว่า 50 ปี มีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคม ไม่แตกต่างกัน
4. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี และมากกว่า 41-50 ปี มีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคม แตกต่างกัน
5. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี และมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคม แตกต่างกัน
6. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.4 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ต่างกัน

H_0 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน
ในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

อายุ	สุขภาวะทางจิตวิญญาณ			
	Mean	SD	F	P-value
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	4.12	0.58	3.68	0.13
31-40 ปี	3.97	0.50		
41-50 ปี	4.16	0.52		
มากกว่า 50 ปี	4.39	0.44		
รวม	4.08	0.52		

*P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-19 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 P-value = 0.13 ซึ่งมีค่ามากกว่า $\alpha = 0.05$ ($P > \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุแตกต่างกันส่งผลกระทบต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.1 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ต่างกัน

H_0 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน
ในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ

สถานภาพ	สุขภาวะทางกาย			
	Mean	SD	F	P-value
โสด ไม่มีบุตร	3.91	0.48	0.77	0.51
สมรส ไม่มีบุตร	3.90	0.42		
โสด มีบุตร	3.85	0.51		
สมรส มีบุตร	3.98	0.45		
รวม	3.94	0.46		

*P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-20 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 P-value = 0.51 ซึ่งมีค่ามากกว่า $\alpha = 0.05$ ($P > \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกาย ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.2 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ต่างกัน

H_0 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน
ในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ

อายุ	สุขภาวะทางอารมณ์			
	Mean	SD	F	P-value
โสด ไม่มีบุตร	4.01	0.49	0.46	0.71
สมรส ไม่มีบุตร	3.95	0.57		

ตารางที่ 4-21 (ต่อ)

อายุ	สุขภาวะทางอารมณ์			
	Mean	SD	F	P-value
โสด มีบุตร	3.92	0.45		
สมรส มีบุตร	4.05	0.59		
รวม	4.01	0.55		

*P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-21 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 P-value = 0.71 ซึ่งมีค่ามากกว่า $\alpha = 0.05$ ($P > \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.3 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ต่างกัน

H_0 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน

ในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ

อายุ	สุขภาวะทางสังคม			
	Mean	SD	F	P-value
โสด ไม่มีบุตร	3.98	0.44	0.41	0.74
สมรส ไม่มีบุตร	4.58	0.55		
โสด มีบุตร	4.08	0.60		
สมรส มีบุตร	4.06	0.53		
รวม	4.05	0.52		

*P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-22 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 P-value = 0.74 ซึ่งมีค่ามากกว่า $\alpha = 0.05$ ($P > \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3.4 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ต่างกัน

H_0 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ

อายุ	สุขภาวะทางจิตวิญญาณ			
	Mean	SD	F	P-value
โสด ไม่มีบุตร	4.04	0.47	0.13	0.93
สมรส ไม่มีบุตร	4.08	0.57		
โสด มีบุตร	4.07	0.53		
สมรส มีบุตร	4.09	0.55		
รวม	4.08	0.52		

*P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-23 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 P-Value = 0.93 ซึ่งมีค่ามากกว่า $\alpha = 0.05$ ($P > \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันตาม
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4.1 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้าน
สุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ต่างกัน

H_0 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกาย
แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกาย
แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน
ในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	สุขภาวะทางกาย			
	Mean	SD	F	P-value
พนักงาน (Staff)/ ช่างเทคนิค	3.88	0.48	2.61	0.07
หัวหน้างาน/ วิศวกร/ ผู้ชำนาญการ	4.02	0.45		
ผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร	4.02	0.37		
รวม	3.94	0.46		

*P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-24 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน
แบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 P-value = 0.07 ซึ่งมีค่ามากกว่า
 $\alpha = 0.05$ ($P > \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำคัญ
ความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกาย ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4.2 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้าน
สุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ต่างกัน

H_0 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์
แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	สุขภาวะทางอารมณ์			
	Mean	SD	F	p-value
พนักงาน (Staff)/ ช่างเทคนิค	3.92	0.56	4.45	0.01*
หัวหน้างาน/ วิศวกร/ ผู้ชำนาญการ	4.13	0.52		
ผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร	4.15	0.52		
รวม	4.01	0.55		

*P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-25 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 P-value = 0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ ($P < \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคม แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-26

ตารางที่ 4-26 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตำแหน่งงานรายคู่ ด้านสุขภาวะทางอารมณ์

ตำแหน่งงาน	ผลต่างค่าเฉลี่ย		
	พนักงาน (Staff)/ ช่างเทคนิค	หัวหน้างาน/ วิศวกร/ ผู้ชำนาญการ	ผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร
1. พนักงาน (Staff)/ ช่างเทคนิค	-	-0.20 (0.00)*	-0.23 (0.04)*
p-prob			
2. หัวหน้างาน/ วิศวกร/ ผู้ชำนาญการ	-	-	-0.22 (0.85)
p-prob			
3. ผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร	-	-	-
p-prob			

จากตารางที่ 4-26 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งพนักงาน(Staff)/ ช่างเทคนิค กับหัวหน้างาน/วิศวกร/ผู้ชำนาญการ มีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ แตกต่างกัน
2. กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งพนักงาน (Staff)/ ช่างเทคนิค กับผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ/ผู้บริหาร มีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ แตกต่างกัน
3. กลุ่มตัวอย่างหัวหน้างาน/ วิศวกร/ ผู้ชำนาญการ กับ ผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร มีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ไม่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 1.4.3 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ต่างกัน

H_0 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-27 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	สุขภาวะทางสังคม			
	Mean	SD	F	P-value
พนักงาน (Staff)/ ช่างเทคนิค	3.98	0.55	2.49	0.85
หัวหน้างาน/ วิศวกร/ ผู้ชำนาญการ	4.12	0.47		
ผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร	4.15	0.46		
รวม	4.05	0.52		

*P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-27 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 P-value = 0.85 ซึ่งมีค่ามากกว่า $\alpha = 0.05$ ($P > \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกาย ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4.4 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ต่างกัน

H_0 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-28 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน
ในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านตำแหน่งงาน

อายุ	สุขภาวะทางจิตวิญญาณ			
	Mean	SD	F	p-value
พนักงาน (Staff)/ ช่างเทคนิค	3.98	0.56	5.21	0.00*
หัวหน้างาน/ วิศวกร/ ผู้ชำนาญการ	4.20	0.45		
ผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร	4.19	0.45		
รวม	4.08	0.52		

*P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-28 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 P-value = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ ($P < \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลกระทบต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-29

ตารางที่ 4-29 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตำแหน่งงานรายคู่ ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

ตำแหน่งงาน	ผลต่างค่าเฉลี่ย		
	พนักงาน (Staff)/ ช่างเทคนิค	หัวหน้างาน/ วิศวกร/ ผู้ชำนาญการ	ผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร
1. พนักงาน (Staff)/ ช่างเทคนิค	-	-0.22 (0.00)*	0.21 (0.04)*

ตารางที่ 4-29 (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	ผลต่างค่าเฉลี่ย		
	พนักงาน (Staff)/ ช่างเทคนิค	หัวหน้างาน/ ผู้ชำนาญการ	วิศวกร/ ผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร
2. หัวหน้างาน/ วิศวกร/ ผู้ชำนาญการ	-	-	0.00 (0.95)
3. ผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร	-	-	-

จากตารางที่ 4-29 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งพนักงาน (Staff)/ ช่างเทคนิค กับหัวหน้างาน/ วิศวกร/ ผู้ชำนาญการ มีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ แตกต่างกัน
2. กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งพนักงาน (Staff)/ ช่างเทคนิค กับผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร มีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ แตกต่างกัน
3. กลุ่มตัวอย่างหัวหน้างาน/ วิศวกร/ ผู้ชำนาญการ กับ ผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร มีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ไม่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 1.5 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กร แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลาการทำงาน ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5.1 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลาการทำงาน ต่างกัน

H_0 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลาการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลาการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-30 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน
ในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลา
การทำงาน

ช่วงเวลาทำงาน	สุขภาวะทางกาย			
	Mean	SD	t	p-value
ทำงานเวลาปกติ	3.97	0.47	1.45	0.14
ทำงานเป็นกะ	3.86	0.41		

* P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-30 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า P-value = 0.14 ซึ่งมีค่ามากกว่า $\alpha = 0.05$ ($P > \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านช่วงเวลาการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกาย ไม่แตกต่างกัน โดยช่วงเวลาการทำงานเป็นกะมีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญด้านสุขภาวะทางกายสูงกว่าช่วงทำงานเวลาปกติ

สมมติฐานที่ 1.5.2 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลาการทำงาน ต่างกัน

H_0 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลาการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลาการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-31 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน
ในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลา
การทำงาน

ช่วงเวลาทำงาน	สุขภาวะทางอารมณ์			
	Mean	SD	t	p-value
ทำงานเวลาปกติ	4.03	0.55	0.85	0.39
ทำงานเป็นกะ	3.96	0.56		

* P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-31 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า P-Value = 0.39 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ ($P < \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านช่วงเวลาการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์ แตกต่างกัน โดยช่วงเวลาการทำงานเป็นกะมีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญด้านสุขภาวะทางอารมณ์สูงกว่าช่วงทำงานเวลาปกติ

สมมติฐานที่ 1.5.3 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลาการทำงาน ต่างกัน

H_0 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลาการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลาการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-32 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลาการทำงาน

ช่วงเวลาทำงาน	สุขภาวะทางสังคม			
	Mean	SD	t	P-value
ทำงานเวลาปกติ	4.07	0.48	1.07	0.28
ทำงานเป็นกะ	3.97	0.62		

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-32 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ T-test แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า P-Value = 0.03 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ ($P < \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านช่วงเวลาการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางสังคม แตกต่างกัน โดยช่วงเวลาการทำงานเป็นกะมีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญด้านสุขภาวะทางสังคมสูงกว่าช่วงทำงานเวลาปกติ

สมมติฐานที่ 1.5.4 การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลาการทำงาน ต่างกัน

H_0 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลาการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลาการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-33 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลาการทำงาน

ช่วงเวลาทำงาน	สุขภาวะทางจิตวิญญาณ			
	Mean	SD	t	p-value
ทำงานเวลาปกติ	4.10	0.51	1.43	0.15
ทำงานเป็นกะ	3.99	0.57		

* P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-33 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า P-Value = 0.15 ซึ่งมีค่ามากกว่า $\alpha = 0.05$ ($P > \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านช่วงเวลาการทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ไม่แตกต่างกัน โดยช่วงเวลาการทำงานเป็นกะมีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำคัญด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณสูงกว่าช่วงทำงานเวลาปกติ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4-34 ผลการวิเคราะห์ผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน

ลำดับ	สมมติฐาน	Sig.	ผลการทดสอบ
1	การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่แตกต่างกัน	0.29	ยอมรับ H_0
2	การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน	0.00*	ปฏิเสธ H_0

ตารางที่ 4-34 (ต่อ)

ลำดับ	สมมติฐาน	Sig.	ผลการทดสอบ
3	การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้าน สุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่แตกต่างกัน	0.08	ยอมรับ H_0
4	การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้าน สุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ แตกต่างกัน	0.03*	ปฏิเสธ H_0
5	การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้าน สุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ แตกต่างกัน	0.00*	ปฏิเสธ H_0
6	การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้าน สุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่แตกต่างกัน	0.54	ยอมรับ H_0
7	การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้าน สุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่แตกต่างกัน	0.05*	ปฏิเสธ H_0
8	การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้าน สุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ไม่แตกต่างกัน	0.13	ยอมรับ H_0
9	การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้าน สุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ ไม่แตกต่างกัน	0.51	ยอมรับ H_0
10	การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้าน สุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ ไม่แตกต่างกัน	0.71	ยอมรับ H_0
11	การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้าน สุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ ไม่แตกต่างกัน	0.74	ยอมรับ H_0

ตารางที่ 4-34 (ต่อ)

ลำดับ	สมมติฐาน	Sig.	ผลการทดสอบ
12	การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้าน สุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ ไม่แตกต่างกัน	0.93	ยอมรับ H_0
13	การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้าน สุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน	0.07	ยอมรับ H_0
14	การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้าน สุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน	0.01*	ปฏิเสธ H_0
15	การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้าน สุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน	0.85	ยอมรับ H_0
16	การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้าน สุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน	0.00*	ปฏิเสธ H_0
17	การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้าน สุขภาวะทางกายแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงเวลา การทำงาน ไม่แตกต่างกัน	0.14	ยอมรับ H_0
18	การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้าน สุขภาวะทางอารมณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ช่วงเวลาการทำงาน แตกต่างกัน	0.39	ยอมรับ H_0
19	การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้าน สุขภาวะทางสังคมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ช่วงเวลาการทำงาน แตกต่างกัน	0.28	ยอมรับ H_0
20	การให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้าน สุขภาวะทางจิตวิญญาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านช่วงเวลาการทำงาน ไม่แตกต่างกัน	0.15	ยอมรับ H_0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ลักษณะทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์-หัวหน้ากิจกรรม Well being ในองค์กร

เพศ ชาย อายุ 48 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท ตำแหน่ง Head of HSEQ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 17 ปี ลักษณะของผู้ให้สัมภาษณ์ มีบุคลิกภาพดี มีธรรมาศยดี ยิ้มแย้มทักทายด้วยความเป็นกันเอง วางตัวแบบผ่อนคลาย และยินดีให้ความร่วมมือในการตอบคำถาม

ส่วนที่ 1 แนวคิด เกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร

ประเด็นที่ 1 องค์กรมีแนวคิด เกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรอย่างไร ประกอบไปด้วยด้านใดบ้างที่องค์กรให้ความสำคัญ

องค์กรมีแนวคิดว่าพนักงานใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน ซึ่งเปรียบได้เหมือนกับบ้านหลังที่สองของพนักงาน เมื่อมีความสุขในการทำงานก็จะมีพลังที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปข้างหน้า แต่ถ้าหากคนทำงานไม่มีความสุขในการทำงาน การสำเร็จตามเป้าหมายของแต่ละคน และขององค์กรจึงเป็นไปได้ยาก โดยปกติมนุษย์มีความต้องการ มีความคาดหวัง มีความฝัน มีบุคลิกลักษณะ ในลักษณะที่ความแตกต่างกัน การที่จะให้คนปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นทำงานให้องค์กรได้อย่างเต็มที่ และบรรลุวัตถุประสงค์ให้มากที่สุด จึงขึ้นอยู่กับสภาพความพึงพอใจ และความเต็มใจของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ทำงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความกระตือรือร้นจนงานนั้นประสบความสำเร็จ และยังสามารถวางแผนหรือต่อออกจากงานที่ประสบความสำเร็จไปได้อีก แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพของงานก็จะอยู่ในระดับต่ำหรือลดลง เพราะฉะนั้นการสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่องค์กรให้ความสำคัญ เพื่อต้องการสร้างให้พนักงานรู้สึกอยากตื่นเช้ามาทำงาน มาเจอกับงานและสังคมที่มีความสุข ดังนั้นองค์กรจึงให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงานในการทำงาน โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับ 3 ด้านหลัก ประกอบไปด้วย สุขภาพกาย สุขภาพใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้วยเหตุผลที่ว่า เมื่อพนักงานมีความสุข ผลงานก็ออกมาดี ผลผลิตก็ย่อมดี ผลประกอบการก็ดีขึ้นไปด้วยในที่สุด

ประเด็นที่ 2 ท่านคิดว่าควรให้ความสำคัญกับด้านใดมากที่สุด ถ้าจัดลำดับความสำคัญจะจัดได้อย่างไร

องค์กรให้ความสำคัญกับด้านสุขภาพกายมากที่สุด เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญและพิจารณาในเรื่องของการมีร่างกายแข็งแรง ทำให้สามารถประกอบกิจกรรม และดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทำให้เกิดความคล่องแคล่วว่องไว ประกอบอาชีพ

ได้เป็นระยะเวลานาน ความมั่นใจในการทำงานทั้งในด้านของตัวพนักงานเองและผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อการพัฒนาความแข็งแรงทางด้านอารมณ์และจิตใจที่องค์กรให้ความสำคัญ เป็นลำดับรองลงมาอีกด้วย สุขภาพจิตหรือสุขภาพใจที่ปลอดโปร่ง ไม่มีภาวะความตึงเครียดทางอารมณ์ สามารถปรับอารมณ์ให้เข้ากับบุคคลอื่นหรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ได้ จะสามารถทำให้การทำงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ถึงแม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์คับขันหรือภาวะกดดันก็จะสามารถหาทางแก้ปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยมีประสิทธิภาพ สำหรับด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานองค์กรมองถึงเรื่องของสังคมภายในองค์กร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จะช่วยสนับสนุนให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน องค์กรเชื่อว่าสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและการทำงานของพนักงาน เพราะฉะนั้น การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ห่วงใยกันและกัน เป็นมิตร และไว้เนื้อเชื่อใจกัน ประกอบกับอาคารสถานที่ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน หรือมีสถานที่พักผ่อนสมองจากการทำงาน เพื่อให้พนักงานไม่เครียดจนเกินไป จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานมากขึ้น พนักงานจึงจะมีความสุขมากขึ้น

ดังคำกล่าวที่ว่า ร่างกายที่แข็งแรงจะก่อให้เกิดสุขภาพจิตที่ดี และสร้างสังคมการทำงานที่ดีได้

ส่วนที่ 2 การดำเนินงานสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร

ประเด็นที่ 1 องค์กรได้มีโครงการหรือกิจกรรมสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานหรือไม่ ใช้หลักการ และแนวทางใดในการดำเนินการ

องค์กรมีกิจกรรมสนับสนุนให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยเน้นความสมัครใจของพนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างอิสระ โดยไม่จำเป็นต้องขออนุญาตผู้บังคับบัญชา ซึ่งในภาพรวมมี 2 รูปแบบกิจกรรมคือ

กิจกรรมชมรม เพื่อเปิดโอกาสได้พนักงานได้แสดงออก ทำกิจกรรมในสิ่งที่ตนเองสนใจและถนัด และยังเป็นการสร้างสัมพันธ์ในกลุ่มคนที่สนใจแบบเดียวกัน รวมไปถึงใช้เป็นช่องทางที่พนักงานได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน ด้วยการแสดงออกถึงความสามารถพิเศษ เป็นการช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อตัวพนักงานในด้านสุขภาพ อารมณ์ และสังคมอย่างเด่นชัด เช่น ชมรมกีฬา ชุมชนการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ความสามารถต่าง ๆ เป็นต้น โดยมีรูปแบบของการ

กิจกรรม Well being เป็นกิจกรรมที่ให้ความสนใจชีวิตความเป็นอยู่ทุกด้านของพนักงานภายในองค์กร โดยให้ความสำคัญ 5 ด้านหลัก คือ ด้านอาชีพการงาน ด้านสังคม ด้านการเงิน ด้านกายภาพ และ ด้านสภาพแวดล้อม องค์กรมีคณะทำงานประชุมวางแผนงาน โดยการรวบรวมกิจกรรมที่มีอยู่และทำไปแล้วซึ่งครอบคลุมกับ 5 ด้านที่องค์กรให้ความสำคัญ นำมาต่อยอดและ

ริเริ่มกิจกรรมใหม่ ซึ่งแตกต่างจากกิจกรรมชมรมตรงที่เป็นกิจกรรมที่เน้นและให้ความสำคัญเพื่อ สนับสนุนไปที่ละด้าน และเฉพาะกลุ่ม โดยมีกำหนดวันเริ่มต้นและสิ้นสุดชัดเจนในแต่ละกิจกรรม โดยใช้วิธี จัดลำดับความสำคัญและพิจารณาประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับคนส่วนรวมก่อน มาเป็นลำดับแรก

ส่วนที่ 3 การวัดผลความสุขในการทำงานในองค์กร

ประเด็นที่ 1 ผลตอบรับจากกิจกรรมที่เคยดำเนินการเป็นอย่างไร ได้รับความร่วมมือจาก พนักงานอย่างไรบ้าง

องค์กร ได้รับความตอบรับเชิงบวกจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็น โดยภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 70 ของจำนวนผู้เข้าร่วมทั้งหมด แต่เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคนทั้งองค์กร หากนับตาม จำนวนพนักงานทั้งหมดในองค์กร องค์กรมองว่ายังไม่ทั่วถึงและควร ได้รับความสนใจมากกว่านี้ ประกอบกับกลุ่มพนักงานมีช่วงการเวลาทำงานแบ่งเป็น 2 ช่วงคือช่วงเวลาคงที่ และพนักงานกะ จึงทำให้การตอบรับมีจำนวนมากสำหรับพนักงานที่ทำงานช่วงปกติ สำหรับหัวข้อที่พนักงาน เสนอแนะเพื่อการปรับปรุงที่ดีขึ้นคือเรื่องของแรงกระตุ้นที่ยังไม่ต่อเนื่องและยังไม่ทั่วถึงในองค์กร เช่น การจัดฝึกสวดให้รับประทานเวลาอาหารกลางวัน หมกในระยะเวลาอันรวดเร็วในแต่ละครั้ง และมีแนวโน้มที่จะต้องเพิ่มปริมาณ จากเสียงเรียกร้องของพนักงานที่มากขึ้น

ประเด็นที่ 2 ท่านคิดว่าจะวัดผลความสำเร็จอย่างไร ในแต่ละหัวข้อที่องค์กรให้ ความสำคัญสำหรับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร

สิ่งที่องค์กรต้องการวัดผลในแต่ละด้าน ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

1. จำนวนคนเข้าร่วมและให้ความสนใจ องค์กรมีทีมงานที่ติดตามผลระยะสั้น ในการเข้า กิจกรรมแต่ละครั้ง เนื่องจากองค์กรต้องการปริมาณคนที่สนใจและเข้าร่วมที่มากขึ้น เพื่อใกล้เคียง จำนวนทั้งหมดของพนักงานในองค์กรมากที่สุด

2. จำนวนผลตอบรับเชิงบวก เนื่องจากกิจกรรมสนับสนุนมีหลากหลายและแตกต่างกัน ในแต่ละกิจกรรมจึงต้องการผลตอบรับที่ตอบสนองต่อจุดประสงค์ของกิจกรรมนั้น ๆ เช่น กิจกรรม ลดน้ำหนัก ผลตอบรับคือ เมื่อสิ้นสุดโครงการผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่วนใหญ่มีน้ำหนักที่ลดลง รวม ไปถึงการตอบรับเชิงบวกในแง่ของปริมาณความพึงพอใจต่อกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย ซึ่งจะวัดได้จาก ปริมาณการตอบรับ (Feedback) ในแต่ละครั้งเช่นกัน

3. ปริมาณผลดีในระยะยาว องค์กรให้ความสำคัญกับการประสบความสำเร็จทั้งระยะสั้น และระยะยาว ผลจากความสำเร็จระยะสั้นสามารถผลักดันให้เกิดความยั่งยืนระยะยาวได้ เช่น กิจกรรมสนับสนุนการออกกำลังกาย หรือควบคุมน้ำหนัก สำหรับในระยะยาวจะทำให้จำนวน การลาป่วย ขาดงานก็จะน้อยลง เป็นต้น

ในภาพรวมของทุกด้านองค์กรจะใช้แบบสำรวจความคิดเห็นส่งถึงพนักงานในองค์กร โดยต้องการผู้ตอบร้อยละ 80 ของพนักงานทั้งหมด และผลการตอบจากผู้เข้าร่วมร้อยละ 80 เป็นเชิงบวก จากจำนวนผู้รับทั้งหมด องค์กรมีทีมงานที่ติดตามผลระยะสั้นในการเข้ากิจกรรมแต่ละครั้ง มีการติดตามผลในระยะยาว ว่าตรงตามเป้าประสงค์ของแต่ละกิจกรรมหรือโครงการหรือไม่ เช่น ผลตรวจสุขภาพประจำปีในภาพรวมดีขึ้น จำนวนการหยุดงาน ขาดงาน จากสาเหตุการป่วยมีปริมาณลดลง ดังที่ผู้บริหารกล่าวว่า การวัดผลนั้น จะต้องทำตลอดเวลานับอยู่กับเงื่อนไขและลักษณะของกิจกรรมนั้น ๆ ตามความเหมาะสม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดทำโครงการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เป็นการวิจัยเชิงผสม มีทั้งการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารของบริษัทจำนวน 1 ท่าน ซึ่งมีส่วนในการกำหนดแนวทางและนโยบายด้านความสุขของพนักงานในองค์กร และเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยทำการเก็บข้อมูล จำนวน 235 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งออกไป มาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for windows โดยมีสถิติที่เลือกใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติ t-test และ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญปัจจัยด้านความสุขในการทำงานในองค์กร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา โดยจะทำการเลือกตัวอย่างจากกลุ่มประชากรนี้ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience sampling) ตามสูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และช่วงเวลาการทำงาน ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสุขในการทำงานในองค์กร จำนวน 24 ข้อ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษานโยบาย แนวทางการดำเนินงาน และแนวทางการวัดผลความสุขในการทำงานในองค์กรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยด้านต่าง ๆ ของความสุขในการทำงานในองค์กรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.4 ด้านช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.5 มีสถานภาพสมรสและมีบุตรมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 52.8 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับพนักงาน/ช่างเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 55.3 และทำงานในช่วงเวลาปกติมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.6

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญปัจจัยความสุขในการทำงานในองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญคือ สุขภาวะทางสังคม สุขภาวะทางอารมณ์ และสุขภาวะทางกาย ตามลำดับ

ด้านสุขภาวะทางกาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย อันดับแรกคือ การมีโรงพยาบาลที่มีเจ้าหน้าที่พร้อมให้บริการ สามารถช่วยผู้ป่วยหรือผู้บาดเจ็บได้อย่างรวดเร็ว มีอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ด้านสุขภาวะทางอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย อันดับแรกคือ บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง ทำให้อยากมาทำงานทุกวันอยู่ในระดับมาก

ด้านสุขภาวะทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย อันดับแรกคือ ความสัมพันธ์แบบพี่น้องยืนยาวกว่าความสัมพันธ์แบบหัวหน้าลูกน้อง อยู่ในระดับมาก

ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย อันดับแรกคือ ความภูมิใจในงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดความภูมิใจในตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน: ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานในองค์กรต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างกันของผู้กรอกแบบสอบถามระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กร โดยพิจารณารายด้านพบว่าด้านสุขภาวะทางกาย และสุขภาวะทางสังคม ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ส่วนด้านสุขภาวะทางอารมณ์และสุขภาวะทางจิตวิญญาณมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้กรอกแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กร โดยทำการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ Post hoc test แบบ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ด้านพบว่า กลุ่มอายุต่างกันมีความแตกต่างกันในด้านสุขภาวะทางกาย และด้านสุขภาวะทางอารมณ์

ผู้กรอกแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกัน ให้ความสำคัญความสุขในการทำงาน ในองค์กร ไม่แตกต่างกันทางสถิติในทุกด้านคือ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

ผู้กรอกแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ให้ความสำคัญความสุขในการทำงาน ในองค์กร โดยทำการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ Post hoc test แบบ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ในด้านสุขภาวะทางอารมณ์ และด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ผู้ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อระดับความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้กรอกแบบสอบถามที่มีช่วงเวลาการทำงานต่างกัน ให้ความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กร ไม่แตกต่างกันทางสถิติในทุกด้านคือ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญปัจจัยความสุขในการทำงานในองค์กร ของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีความสอดคล้องกับลักษณะประชากร ขององค์กรที่มีประชากรเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ซึ่งจัดอยู่ใน Generation X ซึ่งตามหลักสากลจะแบ่งกลุ่มคนทำงานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ Baby boomer Generation X และ Generation Y ซึ่งแต่ละกลุ่มมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน โดยกลุ่ม Generation X มีพฤติกรรมชอบอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ ให้ความสำคัญในเรื่องความสมดุลระหว่าง ครอบครัวกับงาน มีแนวคิดการทำงานแบบรู้ทุกอย่างทำทุกอย่างได้เพียงลำพัง มีความคิดเปิดกว้าง ไม่พึ่งพาใคร พร้อมรับฟังความคิดเห็น ยินดีปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสและมีบุตร มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับ พนักงาน/ช่างเทคนิค ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะประชากรขององค์กร และทำงานในช่วงเวลาปกติ มากที่สุด ทำงานเวลาปกติ คือ ช่วงเวลา 08.00 -17.00 น. หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีเวลาในการดำเนินชีวิตประจำวันหลัก ๆ ไม่แตกต่างจากคนส่วนใหญ่ในสังคม

จากผลการทดสอบสมมติฐาน อภิปรายผลได้ว่าการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานในองค์กรด้านแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ซึ่งระหว่างเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรด้านสุขภาวะทางอารมณ์และสุขภาวะทาง

จิตวิญญาณมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความชอบหรือความต้องการที่แตกต่างกันตามลักษณะกายภาพ ลักษณะนิสัยของแต่ละเพศ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติกุล บุญศรีเจริญ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ใดกิน คอมเพรสเซอร์ อินดัสทรีส์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ใดกิน คอมเพรสเซอร์ อินดัสทรีส์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

กลุ่มอายุต่างกันให้ความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันในด้านสุขภาพทางกาย และด้านสุขภาพทางอารมณ์ ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความชอบหรือความต้องการที่แตกต่างกันตามช่วงวัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิราภรณ์ เหลืองอ่อน (2551) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของพนักงานในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์: กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผู้กรอกแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ให้ความสำคัญความสุขในการทำงานในองค์กร ด้านสุขภาพทางอารมณ์ และด้านสุขภาพทางจิตวิญญาณ ผู้ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความชอบความต้องการที่แตกต่างกันตามสังคมของการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ พิศพลุด (2555) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ เฟอร์นิเจอร์ พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแนวคิด ดำเนินงาน และการวัดผลการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง พบว่า องค์กรให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยเชื่อว่าเมื่อพนักงานมีความสุขการทำงานจะออกมาดีมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2556) กล่าวว่า ความสุขสามารถวัดได้จากพฤติกรรมการแสดงออก ความกระฉับกระเฉง ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความทุ่มเท สีนหน้าแววตา และคำพูดที่สื่อออกมาไม่ว่ากับลูกค้า เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด พฤติกรรมที่แสดงออกทั้งหมดย่อมส่งผลต่อความสำเร็จหรือผลลัพธ์การทำงาน of พนักงานด้วยกัน ซึ่ง มีปัจจัยหลายประการที่สามารถสร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ ซึ่งองค์กรให้ความสำคัญและสนใจมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมให้กับพนักงานประกอบไปด้วย 3 ด้านคือ สุขภาพกาย สุขภาพใจ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ เช่นเดียวกับ ผลการศึกษาของ Layard (2007) ที่พบว่า สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการกำหนดความสุข นอกจากนี้ จากการศึกษาของ Heylighen (1999) พบถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับสุขภาพกายและสุขภาพจิต คือ ผู้ที่มีความสุขจะเชื่อว่า

ตนเองสามารถกำหนดชีวิตของตนได้ และมีชีวิตที่ยืนยาวมากกว่าผู้ที่ไร้ความสุข คนที่มีความสุขจะสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจได้เร็ว และใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่น

ด้านสุขภาพทางกาย องค์กรได้ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก เนื่องจากมีแนวคิดว่าการมีสุขภาพแข็งแรง สามารถที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ได้มากกว่า เหมือนมีเครื่องจักรคอยอำนวยความสะดวกให้กับชีวิต สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547, หน้า 73) พบว่าสุขภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าทางจิตใจ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ ก็ย่อมทำให้ความเครียดลดน้อยลง หรือทำให้มีความสุขเพิ่มมากขึ้น ซึ่งบุคลากรที่มีสุขภาพดีและมีความสุขมีแนวโน้มที่จะสร้างผลิตภาพที่ดีในระยะยาว การจะมีความสุขในชีวิตได้ในปัจจุบัน บุคคลนั้นก็ต้องมีความสุขในการทำงานด้วย (Gavin & Mason, 2004, p. 380-381) จึงได้มีกิจกรรมสนับสนุนกิจกรรมหลัก 3 ด้านที่จะช่วยสนับสนุนสุขภาพกาย คือ การตรวจสุขภาพประจำปี การออกกำลังกาย และอาหารที่มีคุณภาพ

ด้านสุขภาพใจ องค์กรให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สอง เนื่องจากองค์กรมองว่าเป็นสิ่งที่อยู่ด้านใน ไม่สามารถทำการวัดผลหรือวัดออกมาได้ชัดเจน และควบคุมได้ยาก แต่ก็เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตควบคู่กับสุขภาพกาย ซึ่งสำหรับกิจกรรมที่สนับสนุนด้านจิตใจคือ การจัดกิจกรรมชมรมต่าง ๆ ที่ให้พนักงานได้ทำในสิ่งที่ตนเองถนัด ได้สร้างสรรค์พูดคุย นอกเหนือจากเรื่องการทำงาน การให้อิสระในการทำงาน และมีวัฒนธรรมที่เปิดให้ทุกคนได้แสดงออก และแสดงความคิดเห็น

ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งประกอบไปด้วย สังคม และสถานที่ในการทำงาน การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งคนงาน และนายจ้าง ซึ่งบุญจง ขาวสิทธิวงษ์ (2542) กล่าวว่า คนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มคุณภาพ เพิ่มยอดความพึงพอใจของลูกค้า สร้างสรรค์และนวัตกรรม สามารถปรับตัวได้ มีความยืดหยุ่นสูง ลดความสูญเสีย ลดการขาดหรือลางาน ลดความเครียด ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน เป็นต้น

สำหรับการดำเนินงานในการสร้างความสุขทั้ง 3 ด้านที่องค์กรให้ความสำคัญนั้น เนื่องจากปัจจุบันองค์กรได้มีกิจกรรมที่สนับสนุนความสุขในการทำงานในองค์กรมาตลอด โดยจัดกิจกรรมที่เน้นให้พนักงานได้แสดงออกในสิ่งที่รักเป็นชมรมต่าง ๆ และการใส่ใจความเป็นอยู่ของพนักงานด้วยกิจกรรม Well being เพื่อส่งเสริมกิจกรรมเฉพาะด้านตามหัวข้อที่องค์กรให้ความสำคัญ การประเมินผลในภาพรวม ใช้เกณฑ์ว่าร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีผลตอบรับในแง่บวก หากยังไม่ถึงร้อยละ 80 จะถือว่ายังไม่บรรลุการดำเนินงานในภาพรวม สำหรับการประเมินผลการดำเนินงานรายกิจกรรม องค์กรมองว่าควรใช้วิธีประเมินโดยพิจารณาจากเนื้อหา

สาระหลัก ๆ ของกิจกรรมนั้น เช่น บางกิจกรรมมีกำหนดการเริ่มและจบกิจกรรมไม่เท่ากัน เพราะฉะนั้นการประเมินโดยการนับจำนวนผู้เข้าร่วมจึงไม่เหมาะสมที่จะให้วัดผลการดำเนินงาน เป็นต้น วิธีการประเมินผลที่องค์กรได้ระบุไว้คือ การนับจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม วัดผลตอบแทนจากการเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละครั้งกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม เช่น กิจกรรมลดน้ำหนักที่ต้องควบน้ำหนักที่ลดลง การสำรวจความคิดเห็น และการเก็บตัวเลขในระยะยาว เช่น ตัวเลขสุขภาพ การลาป่วย เป็นต้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยด้านต่าง ๆ ของความสุขในการทำงานในองค์กรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ตามที่ผลวิจัยระดับความสำคัญต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในองค์กรอยู่ในระดับมากนั้นสอดคล้องกับทฤษฎีจิตวิทยาของอริสโตเติล (Gavin & Mason, 2004, pp. 387-389) ที่ว่ามนุษย์ทุกคนล้วนอยากมีความสุขและแสวงหาหนทางที่จะนำพาชีวิตไปสู่ความสุข ผู้วิจัยมองว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีอายุ สถานภาพ และตำแหน่งงานอยู่ในช่วงวัยทำงานและแสวงหาความมั่นคงเพื่อเลี้ยงครอบครัวให้มีความสุข มีการปรับตัวให้เหมาะกับชีวิตมีครอบครัว อารมณ์ลดความรุนแรง คิดได้ทุกรูปแบบ และรอบคอบขึ้น ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายนอกและภายในของชีวิตล้วนมีความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นทุกคนจึงต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้ผ่อนคลายความกดดัน การมองหาคำความสุข ทั้งความสุขในชีวิตส่วนตัวและมีความสุขในการทำงาน

เมื่อเปรียบเทียบความสำคัญที่องค์กรให้ความสำคัญกับผลการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับสุขภาวะด้านจิตวิญญาณมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากที่สุด ซึ่งเกี่ยวกับความรู้สึกสุขสงบและภูมิใจในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต จากผลการวิเคราะห์ยังพบอีกว่าปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ความภูมิใจในงานที่ทำส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง สอดคล้องกับผลวิจัยด้านความสุขในการทำงานของ Manion (2003) พบว่า ความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากเกิดการรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ เพื่องานสำเร็จ องค์กรควรให้ความสำคัญเพื่อเป็นการเสริมสร้างให้คนในองค์กรรู้ภาคภูมิใจในตนเอง ภาคภูมิใจในงาน และส่งผลถึงภาคภูมิใจในตัวองค์กร เช่นการ เปิดเวทีให้กับคนในองค์กรได้ถ่ายทอดประสบการณ์ความภาคภูมิใจในมุมมอง

ต่าง ๆ โดยคนในองค์กรทุกระดับชั้น เพื่อให้คนในองค์กรได้รับรู้ว่าทุก ๆ คนสามารถมีความภาคภูมิใจได้ไม่ว่าเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่ รองลงมาคือ การทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ การยอมรับและร่วมยินดีกับผลงานของผู้อื่น การได้รับคำชื่นชมจากผู้บริหารระดับสูงสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1991, pp. 5-7) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เป็นการชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ เมื่อได้ทำงานบรรลุผลสำเร็จ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับ ผลการศึกษาของ Locke (1976) พบว่าการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ การปฏิบัติตามนโยบายองค์กรช่วยให้เกิดเป็นระบบที่เป็นมาตรฐานและได้รับการยอมรับ การทำงานแบบมีอิสระทางความคิด การจัดการ ควบคุมในขอบเขตงานของตนเองอย่างคล่องตัว สามารถกำหนดวิธีการทำงานได้เอง ทำให้รู้สึกสนุกกับการทำงานทุกขั้นตอน และรู้สึกไม่เครียดกับการทำงาน และสามารถพูดได้ว่าเป็นผลงานที่เกิดจากความคิดความสามารถของตนเองได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1980) คือ การที่พนักงานสามารถทำงานหน่วยนั้นทั้งหมดทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบได้ด้วยตนเอง ผลิตผลงานชิ้นหนึ่งอย่างสมบูรณ์ ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่มีความหมายมากกว่าการได้ผลิตเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งและสามารถระบุได้ว่างานชิ้นนั้นเป็นผลงานของตนเอง และหากวิเคราะห์ปัจจัยด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณประกอบกับช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างคือ Generation X ซึ่งมองในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและครอบครัว การให้อิสระในการคิด จัดให้ได้ทำงานในสิ่งที่แต่ละคนถนัด การไม่เน้นวิชาการมากเกินไป จึงจะทำให้เกิดความสุขในการทำงานในองค์กร

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสุขภาวะทางกาย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการมีห้องพยาบาลที่มีเจ้าหน้าที่พร้อมให้บริการ สามารถช่วยผู้ป่วยหรือผู้บาดเจ็บได้อย่างรวดเร็วมากที่สุด ซึ่งหากวิเคราะห์ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม ที่ห่างไกลตัวเมืองและเป็นกลุ่มโรงงานปิโตรซึ่งถึงแม้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจะยอมรับความเสี่ยงในทุกด้านแล้วก็ตามก็ยังคงต้องการความมั่นใจในมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีขั้นที่ 2 ของมาสโลว์ คือ เมื่อคนได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานแล้ว ก็มีความต้องการในขั้นต่อไปคือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพการงาน หรือความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

แต่เมื่อพิจารณาผลการศึกษาเชิงปริมาณในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยความสุขด้านต่าง ๆ พบว่า สุขภาวะทางกายมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด เมื่อเทียบกับสุขภาวะทางอารมณ์และสุขภาวะทางสังคม โดยอธิบายได้จากลักษณะส่วนบุคคลด้านช่วงอายุและสถานภาพ พบว่า เนื่องจากเป็นช่วงอายุ 31-40 ปี เป็นช่วงของวัยทำงาน ซึ่งกำลังสร้างตัว ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในหน้าที่

การงาน ประกอบกับส่วนใหญ่เป็นสถานสมรสและมีบุตร จึงต้องการใช้เวลาส่วนใหญ่กับการมองหาความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิตและรับผิดชอบครอบครัว ซึ่งขณะที่คนกลุ่มนี้อาจจะใช้วิธีผ่อนคลายด้วยการพักผ่อน ดื่มสุรา อยู่กับครอบครัว อ่านหนังสือ หรือการเพิ่มเติมความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมส่วนบุคคล จากการศึกษาของ ดาเวิร์ตัน เอี่ยมสำอางค์ (2558, หน้า 14-17) พบว่า พฤติกรรมส่วนบุคคลนั้นมีบทบาทสำคัญต่อสุขภาพ ช่วยลดความเครียดและนำไปสู่การสร้างความสุข ซึ่งแต่ละบุคคลมีพฤติกรรมเหล่านี้แตกต่างกัน ได้แก่ การพักผ่อน การนอนหลับ การหยุดทำงาน การไปท่องเที่ยว ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ และสามารถเพิ่มความสุขในแต่ละวันได้เป็นอย่างดี

ด้านสุขภาวะทางอารมณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากในภาพรวม ดังที่ นิสารัตน์ ศิลปะเดช (2554, หน้า 85-86) กล่าวว่า iva การเป็นผู้ที่มีพื้นฐานด้านจิตใจและอารมณ์ที่ดีจะช่วยให้บุคคลเกิดความสุขในการดำรงชีวิต โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุดในปัจจุบันเรื่องบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้อยากมาทำงานทุกวัน ซึ่งหากวิเคราะห์ประกอบกับปัจจัยย่อยอื่น ๆ ทำให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการอารมณ์ การมีอารมณ์ขัน การรับรู้ของสภาพอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ซึ่งควรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม จึงจะเกิดความสุขในการทำงานในองค์กรได้

ด้านสุขภาวะทางสังคม มีความสำคัญในระดับมากในมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเรื่องความสัมพันธ์แบบพี่น้องยืนยาวกว่าความสัมพันธ์แบบหัวหน้าลูกน้องมากเป็นลำดับที่แรก ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการความสัมพันธ์แบบยืนยาว มีความรักความนับถือฉันท์มิตรที่ไม่มีเงื่อนไข มิใช่เพียงแต่ความสัมพันธ์เฉพาะภายในองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความสุขในการทำงานในองค์กรมากขึ้น และหากวิเคราะห์ปัจจัยย่อยด้านสุขภาวะทางสังคมอื่น ๆ ในมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถามต้องการการอยู่ร่วมกันแบบการมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมกันสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่องค์กรจัดให้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. จากผลข้อมูลเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์ผู้บริหารขององค์กรเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กรนั้น ซึ่งองค์กรควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น เช่น ผ่านตัวแทน

แผนก การ Walk-in ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือ สังกมออนไลน์ต่าง ๆ ซึ่งนอกจากจะได้จำนวนที่มากขึ้นของพนักงานที่ได้รับข้อมูลแล้ว เรายังสามารถสอดแทรกแนวทางการปฏิบัติงาน และทีมงานการดำเนินงานให้ทุกคนได้ทราบอีกเพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ความเข้าใจในตัวโครงการอีกด้วย เนื่องจากว่าด้านที่พนักงานต้องการให้ปรับปรุงคือ เรื่องของแรงกระตุ้นที่ยังไม่ต่อเนื่องและยังไม่ทั่วถึงในองค์กร ทำให้จำนวนโดยรวมอาจจะน้อยเมื่อเทียบสัดส่วนกับประชากรในองค์กร

2. ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ องค์กรควรเปิดเวทีให้คนในองค์กรได้นำเสนอมุมมองประสบการณ์ และแง่คิดดี ๆ และความสุขในการทำงานในองค์กร การสนับสนุนให้เกิดการชื่นชมและร่วมยินดีต่อผลงานของกันและกันในองค์กร เพื่อเป็นการสร้างสังคมเล็ก ๆ ในองค์กรให้มองโลกในแง่ดี ทำให้เกิดความคิดในแง่บวก เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ความภาคภูมิใจในการทำงาน และความภาคภูมิใจในองค์กรอย่างแท้จริง เนื่องจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งพบว่าพนักงานในองค์กรให้ความสำคัญกับสุขภาวะทางจิตวิญญาณอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 และมีปัจจัยย่อยที่พนักงานให้ความสำคัญระดับมากที่สุดคือ ความภาคภูมิใจในงานที่ทำส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

3. ผู้วิจัยนำเสนอแนวทางเพื่อสร้างความสุขของพนักงานในการทำงานในองค์กร จากข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ดังต่อไปนี้

เป้าหมายหลัก: สร้างความสุขในการทำงานในองค์กร คือการสนับสนุนให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข เพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ

แผนดำเนินการที่ 1 ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

แนวทางและมาตรการ

1. องค์กรมีหน้าที่จัดให้มีสนับสนุน เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับสิทธิในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการนำเสนอกิจกรรมที่ต้องการให้บริษัทจัดขึ้น เช่น ก่อตั้งรับความคิดเห็น และการสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อการปรับปรุงที่ดียิ่งขึ้น

2. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ยอมรับความแตกต่าง สนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานที่เห็นคุณค่าของพนักงานทุกคน

3. พัฒนา ปรับปรุง แก้ไข กลไก และวิธีปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมคุ้มครองสิทธิ และขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับเท่าเทียมกัน

4. เสริมพลังคนทำงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรมจากบริการสวัสดิการหลัก ๆ ขององค์กร เช่น สิทธิประโยชน์สำหรับพนักงานที่เป็นคนโสด คู่สมรส หรือครอบครัว

แผนดำเนินการที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อม พัฒนาเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสาร
ที่พนักงานสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

แนวทางและมาตรการ

1. องค์กรที่หน้าที่จัดและส่งเสริมให้พนักงานทุกส่วนเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสภาพแวดล้อม อาคาร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องใช้ และการคมนาคมขนส่งต่าง ๆ
2. ให้การสนับสนุนการสร้างแหล่งความรู้ที่หลากหลาย เช่น การจัดการองค์ความรู้ (KM Management) สังคมออนไลน์ ชมรมกิจกรรม รวมถึงการเชิญวิทยากรที่มีชื่อเสียงมาบรรยายความรู้เฉพาะเรื่อง เพื่อให้พนักงานสามารถเลือกเข้าถึงได้ โดยมีการประเมินความต้องการและความเหมาะสมในการใช้งานของคนในองค์กรด้วย
3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน และการฝึกอบรม เกี่ยวกับการสร้างและปรับสภาพแวดล้อม เพื่อการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ของพนักงาน
4. สนับสนุนการจัดตั้งกลไกให้คำปรึกษา ติดตามประเมินผล และพัฒนานวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการปรับสภาพแวดล้อมให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตได้จริง

แผนดำเนินการที่ 3 สร้างเสริมความก้าวหน้าให้พนักงาน

แนวทางและมาตรการ

1. เสริมสร้างการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การให้โอกาสพนักงานที่เรียนจบการศึกษาในระดับสูงขึ้นไป จัดให้มีการฝึกอบรม ทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติ พัฒนาระบบการประเมินการฝึกอบรม เพื่อนำ ผลการประเมินมาจัดหลักสูตรให้เหมาะกับพนักงาน
2. การสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่พนักงาน เพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกองค์กร กิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการเงิน เช่น การจัดทำบัญชีครัวเรือน การอบรมเกี่ยวกับการออม การลงทุน
3. เสริมพลังเพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิต เช่นการให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ เสริมหรือการลงทุน

แผนดำเนินการที่ 4 สร้างเสริมแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ต่อพนักงานในการทำงานในองค์กร

แนวทางและมาตรการ

1. สร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักรู้เกี่ยวกับความสำคัญ ประโยชน์ ศักยภาพ และการดำรงชีวิตอิสระ สิทธิ และหน้าที่ของพนักงาน
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรประชาสัมพันธ์อื่น ๆ นอกองค์กร เกิดการจัดกิจกรรมในการสร้างเสริมแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ต่อการทำงานภายในและนอกองค์กร

3. พัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางสังคมในทุกด้านเพื่อให้คนพนักงานสามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

4. พัฒนารูปแบบ และวิธีการ ในการเปลี่ยนแปลงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงาน เช่น จัดให้มีการทำงานแบบยืดหยุ่น การทำงานจากที่บ้านได้

5. จัดตั้งและสนับสนุนการสื่อสารในองค์กรเพื่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเพิ่มช่องทางการสื่อสาร ไร้สายที่ทันสมัย

6. การสนับสนุนให้พนักงานได้ทำงานที่ตนเองรัก มีอิสระเสรีและส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร เช่น ร่วมกันสร้างที่ทำงานให้เป็น บ้าน

แผนดำเนินการที่ 5 สร้างเสริมสุขภาวะสังคมที่ดีในองค์กร

แนวทางและมาตรการ

1. การสนับสนุนให้เกิดการพึ่งพาซึ่งกันและกันภายในองค์กร สร้างการแบ่งปันความรู้ เช่น การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถเพื่อทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างแท้จริง

2. การเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสสร้างความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานในระหว่างการทำงาน เชิญชวน สนับสนุนให้มีกิจกรรมผ่อนคลายร่วมกันเพื่อเพิ่มความสัมพันธ์แบบพี่น้อง สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร

3. การกำหนดให้มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสังคม สร้างความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในองค์กร และเกิดความรู้สึกว่ามีความสงบสุขการใช้ชีวิตในสังคมในองค์กร

แนวทางการแปลงแผนงานไปสู่การปฏิบัติ

1. หน่วยงานรับผิดชอบมีการกำหนดผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน โดยอาจแต่งตั้งผู้รับชอบในรูปคณะกรรมการภายในจากหน่วยงานย่อยที่เกี่ยวข้อง ทำหน้าที่แปลงแผนงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสุขในการทำงานตามกรอบของแผนงานที่วางไว้ การขอความร่วมมือหรือคัดเลือกจากกลุ่มคนในองค์กรที่สมัครใจหรือพนักงานที่เป็นสมาชิก เป็นผู้รับผิดชอบในติดตามและรายงานผล เพื่อสร้างความเป็นกันเองและให้เกิดความเป็นเจ้าของในงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ

2. เผยแพร่สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวข้องกับสาระสำคัญและกรอบทิศทางของแผนการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และประสานงานการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติระดับโครงการ กิจกรรมต่อไป เช่นการให้ความรู้ การรณรงค์ และการสนับสนุน

ให้เกิดเป็นการปฏิบัติจากตัวพนักงานเองใช้ในชีวิตประจำวันเช่นการชมเชย การยิ้มแย้มแจ่มใสกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือลูกน้องจะช่วยให้เห็นผลในระยะยาว

3. การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ให้คำนึงถึงความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และสาระสำคัญของแผนการสร้างความสุขในการทำงาน ทั้งในเชิงการเป็นองค์ประกอบร่วมเชิงการสนับสนุน และเชิงความต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดบูรณาการของการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ

4. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้ทันสมัย โดยเชื่อมโยงข้อมูลพื้นฐานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เป็นระบบเดียวกันเช่น แบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน สะดวก รวดเร็ว

5. ส่งเสริมกระบวนการและขั้นตอนในการจัดทำแผนการสร้างความสุขในการทำงาน โดยจัดกลุ่มและลำดับความสำคัญของโครงการและกิจกรรมของแต่ละแผนงาน และความสัมพันธ์ระหว่างแผนงานเพื่อให้แผนงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของแผนการสร้างความสุขในการทำงาน และเกิดผลลัพธ์สูงสุดในการนำไปปฏิบัติ เช่น เปิดโอกาสให้คนในองค์กรให้นำเสนอ และมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มวิธีการสนับสนุนให้เกิดความสุขในการทำงานในองค์กรทุกระดับชั้นในแต่ละด้าน ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร โดยนำเสนอในแง่ขององค์กร หัวหน้างาน และตัวพนักงานเอง จะทำให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันและเอื้อประโยชน์ต่อกันได้อย่างยั่งยืน เพื่อให้เกิดสังคมที่น่าอยู่ และผู้คนภายในสังคมก็สุขภาพจิตดี มีความสุข ผลงานที่ออกมาก็จะดีมีประสิทธิภาพ เกิดเป็นองค์กรที่เข้มแข็งและมั่นคง

แนวทางการดำเนินการติดตามและการประเมินผล

1. กำหนดแผนการติดตามกำกับและประเมินผล โดยมีการสร้างดัชนีชี้วัดความสำเร็จรวมทั้งสร้างฐานข้อมูลรองรับอย่างชัดเจนและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

2. กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมกับการเทียบเคียงใช้แนวคิดองค์กรแห่งความสุขซึ่งมี 8 ด้าน เพื่อปรับแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องยุทธศาสตร์ ข้อมูลและสถานการณ์ปัจจุบัน

3. พัฒนาระบบติดตามตรวจสอบและประเมินผลตามของการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานและวิธีการวัดผลงานที่ชัดเจน สามารถวัดผลได้ในทุกระดับตั้งแต่ระดับพนักงาน หัวหน้างาน หน่วยงาน และองค์กร

4. จัดทำและพัฒนาดัชนีชี้วัดผลสำเร็จของการพัฒนา โดยอาศัยกระบวนการการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง ทั้งทางด้านองค์กร หัวหน้างาน และพนักงานภายในองค์กร และพัฒนาเป็นเครือข่ายการติดตามประเมินผลเพื่อให้เกิดการยอมรับและนำไปใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

แนวทางการประเมินผล ดังนี้

1. การประเมินเป้าหมายรวมของแผน
2. การประเมินการบรรลุเป้าประสงค์ของแผน
3. การติดตามประเมินผลระดับยุทธศาสตร์
4. การติดตามประเมินผลระดับแผนงาน โครงการ กิจกรรม ให้งานหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักในการดำเนินงานเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินตนเอง ตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม
5. จัดให้มีการติดตามประเมินผลในระยะครึ่งแผนและสิ้นสุดแผนทั้งประเด็นความก้าวหน้าของแผนและผลลัพธ์ เพื่อทบทวนหรือปรับทิศทางสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร เสนอต่อผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาเพิ่มเติมเรื่องความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการเสริมสร้างความสุข และการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บรรณานุกรม

- กรมการแพทย์. (2530). รายงานสัมมนาระดับชาติว่าด้วยสุขภาพจิต. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2546). คุณภาพชีวิตและความเครียดของนักเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: บียอนพับลิชชิง
- กัญญาวิณี สุวิทย์วรกุล. (2554). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมและสุขภาพ, คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เกียรติกุล บุญศรีเจริญ. (2551). ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท. ใคกิน คอมเพรสเซอร์อินดัสทรีส์จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- คณางค์ สอนิเปล่งศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เชษฐพล มานิตย์. (2556). ความสุขคืออะไร. เข้าถึงได้จาก <https://themosthappiness.wordpress.com>
- ณัฐวุฒิ พิศพลุด. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทอิมเมจ เฟอร์นิเจอร์. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ดารณี พานทอง. (2542). ทฤษฎีการจูงใจ. เข้าถึงได้จาก <http://web.acc.chula.ac.th/yexec101/MIT-WU/download/seminar/motivation-Report.doc>
- ดาวรัตน์ เอี่ยมสำอางค์. (2558). อิทธิพลของพฤติกรรมส่วนบุคคลและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเครียดและกลวิธีในการเผชิญความเครียดของผู้บริหาร: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิเรณ พงศ์มพัฒน์. (2552). เสริมรัฐศาสตร์แห่งความสุข. เข้าถึงได้จาก http://www.maticchon.co.th/news_detail.php?newsid=1355889525

- ธีระพร อูวรรณโณ. (2528). การวัดทัศนคติ: ปัญหาในการใช้เพื่อทำนายพฤติกรรม. *วารสาร
ครุศาสตร์*, 14(4), 162-163.
- นิศารัตน์ ศิลปเดช. (2554). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
พิศิษฐ์การพิมพ์.
- บุญจง ขาวลิทธิวงษ์. (2542). การจัดการสิ่งแวดล้อมในการทำงานของไทยยุคต่าง ๆ. *วารสารพัฒนา
บริหารศาสตร์*, 39(4), 33 – 47.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2552). มาตรฐาน MW-QWL สร้างองค์กรอยู่ดีมีสุข ลดการขาดลา 42%.
ประชาชาติธุรกิจ 30.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถ
ในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาล
ผ่าตัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเวศ วะสี. (2548). *มรรค 12 สู่ประเทศไทยอยู่เย็นเป็นสุข*. นนทบุรี: สำนักงานปฏิรูประบบ
สาธารณสุขแห่งชาติ.
- ปริญญา ศรีประเสริฐ. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการปลัดกระทรวงแรงงาน
ในส่วนกลาง กระทรวงแรงงาน*. ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- ปริญญา สุทวิทรัพย์. (2553). *คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ใน
กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่*.
การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เปล่งแฆ ลงคลัจจันทร์. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด
(มหาชน) เขต 21*. การค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน. (2552). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ฝน แสงสิงแก้ว. (2552). *เรื่องของสุขภาพจิต*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- พรณรงค์ ว่องสุนทร, เกษมชาติ นเรศเสนีย์ และวิมล หอมยิ่ง. (2554). *ปัจจัยที่เอื้อต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ในส่วนการผลิตหัวอ่านเขียนบริษัท เวสเทิร์นดิิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดปทุมธานี.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2552). *ความสุข 5 ชั้น*. เข้าถึงได้จาก <http://www.cdthamma.com/forums/index.php?topic=2808.0>
- ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. (2550). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของ การบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: แอร์บอร์น พรินต์.
- เมธี ปิยะคุณ. (2554). *ความสุขของคนในองค์กรยุคใหม่* สำนักการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา (เรียบเรียงเนื้อหาจากบทวิทยุกระจายเสียง ปี 2554). เข้าถึงได้จาก <http://www.stou.ac.th/study/sumrit/6-56/page1-6-56.html>
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเลนส์*. งานนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- วชิราภรณ์ เหลืองอ่อน. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์: กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทย์ วิศทเวทย์. (2535). *ปรัชญาทั่วไป: มนุษย์ โลกและความหมายของชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วิทยากร เชียงกูล. (2548). *จิตวิทยาในการสร้างความสุข*. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2553). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2552). *สุขภาพคนไทย 2552 เพื่อสุขภาพ
แห่งมวลมนุษย์ หยุดความรุนแรง*. เข้าถึงได้จาก [http://www.hiso.or.th/hiso/
HealthReport/report2009-THAI.php?manu=1](http://www.hiso.or.th/hiso/HealthReport/report2009-THAI.php?manu=1)
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์. (2552). *แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.qwlthai.com/downl.php>
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (2551). *Happy Workplace: เติมความสุข
แบบพอเพียงในที่ทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaihealth.or.th/node/4098>
- สำนักประเมินผลและเผยแพร่การพัฒนา. (2549). *กรอบแนวคิดการพัฒนาคัดชนิชีวิตความอยู่
เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สามดี.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว.(2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรม
เชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต,สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ,คณะพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุทิพันธุ์ บงสุนันท์. (2548). *จากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 สู่วัยอยู่เย็นเป็น*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.uinthai.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=5374569&Ntype=82>
- สุนันท์ วิริชวรกุล. 2553. *คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ใน
กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภวรรณ พันธุ์จันทร์. (2550). *ความหมายและความสำคัญของสุขภาพจิต*. เข้าถึงได้จาก
<http://socialscience.igetweb.com/index.php?mo=3&art=12301>.
- อดิศัย โทวิชา. (2556). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อรุณ เขาวานาศัย. (2538). *ความหมายและความสำคัญของสุขภาพจิต*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.swu.ac.th/royal/book6/b6c4t1.htm>.
- อากรณ ภู่วิทยพันธ์. (2556). *101 HR tool for success*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Allport, G. W. (1968). *Reading in Attitude Theory and Measurement*. New York: John Welley
& Sons.
- Bem, D.J. (1970). *Beliefs, attitudes, and human affairs*. Belmont: Brooks/ Cole.

- Brülde, B. (2007). Happiness theory of the good life. *Journal of Happiness Studies*, 8, 15-49.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Franken, R. E. (2007). *Human motivation* (6th ed.). California: Thomson Wadsworth.
- Gavin, J., & Mason, R. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics*. 33, 379-392.
- Gibson, J. (2000). *Organizations, behavior, structure, processes* (9th ed.). New York: Mc Graw - Hill.
- Gray, R. (2007). *A climate of success*. Oxford: Elsevier.
- Hackman, J. R., & Oldham, R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Herzberg, F. (1991). *A harvard business review paperback: Motivation*. Massachusetts: Harvard Business School.
- Insko, C. A. (1967). *Theories of attitude change*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kahneman, D. & Krueger, A.B. (2006). Developments in the measurement of subjective well-being. *The Journal of Economic Perspectives*, 20, 3-24.
- Katz, D. (1960). The function approach to the study of attitude. *Public Opinion Quarterly*, 24, 22-24.
- Kretch, D., Crutchfield, R.S., & Pallachey, E.L. (1962). *Individual in society*. New York: McGraw-Hill.
- Layard, P. R. G. (2007). *ความสุข: หลากหลายข้อค้นพบของศาสตร์ใหม่แห่งความสุข (รักดี โชติจินดา และ เจริญเกียรติ ชนสุขถาวร, แปล)*. กรุงเทพฯ: สวนเงินมีมา.
- Locke, E. (1976). *The Nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Manion, J. (2003). *Joy at Work: As Experienced, As Expressed*. Doctor of Philosophy in Human and Organizational Systems, University of Michigan.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Human behavior at work: Organizational behavior* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: Mc Graw - Hill.
- Richard L. (2550). *ความสุขหลากหลายข้อค้นพบของศาสตร์ใหม่แห่งความสุข.(รักดี โชติจินดา และเจริญเกียรติ ชนสุขถาวร, แปลและเรียบเรียง กรุงเทพฯ :สวนเงินมีมา*.

- Rosenberg, M. J. (1965). *Inconsistency arousal and education in attitude change*. New York: Holt Rinehart & Winston.
- Spitzer, R.(1999). The Four Levels of Happiness. Retrieved from [articles/apologetics/ap0016.html](http://articles.apologetics/ap0016.html)
- Triandis, H.C. (1971). *Attitude and attitude change*. New York: John Wiley & Sons.
- WHO Basic Documents. (1996). Constitution of the World Health Organization.
- Yamane, T.(1973). *Elementary sampling theory*. USA: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสัมภาษณ์งานวิจัย

แบบสัมภาษณ์งานวิจัย

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
มาบตาพุด จังหวัดระยอง

1. วันที่ทำการสัมภาษณ์
2. สถานที่

คำชี้แจง: แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบไปด้วย

1. ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์
2. อายุ
3. ตำแหน่ง
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร

คำถามงานวิจัยข้อที่ 1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร

1.1 องค์กรมีนโยบาย และแนวคิด เกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กรอย่างไร
ประกอบไปด้วยด้านใดบ้างที่องค์กรให้ความสำคัญ

1.2 ท่านคิดว่าควรให้ความสำคัญกับด้านใดมากที่สุด ถ้าจัดลำดับความสำคัญจะจัดได้
อย่างไร

คำถามงานวิจัยข้อที่ 2 การดำเนินงานความสุขในการทำงานในองค์กร

2.1 องค์กรได้มีกิจกรรมหรือแนวทางเกี่ยวกับความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน
หรือไม่ ใช้หลักการ และแนวทางใดในการดำเนินการ

2.2 องค์กรมีแผนงานการดำเนินงานความสุขในการทำงานในองค์กรอย่างไร

คำถามงานวิจัยข้อที่ 3. การประเมินผลความสุขในการทำงานในองค์กร

3.1 ผลตอบรับจากกิจกรรมที่เคยดำเนินการเป็นอย่างไร ได้รับความร่วมมือ
จากพนักงานอย่างไรบ้าง

3.2 ท่านคิดว่า จะวัดผลความสำเร็จอย่างไร ในแต่ละหัวข้อที่องค์กรให้ความสำคัญ
เกี่ยวกับความสุขในการทำงานในองค์กร

แบบสอบถาม

แนวทางสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด
จังหวัดระยอง

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ใช้ประกอบการค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตามหลักสูตรเกี่ยวกับระดับความสำคัญของความสุขในการทำงานในองค์กร ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ขอความกรุณาตอบแบบสอบถาม ตามความจริงที่ตรงกับความเห็นและการปฏิบัติของท่านมากที่สุด โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะใช้เป็นแนวทางในการจัดทำโครงการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรต่อไป โดยในส่วนของแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญด้านความสุขในการทำงานในองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. น้อยกว่าและเท่ากับ 30 ปี

2. 31-40 ปี

3. 41-50 ปี

4. 50 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. โสด ไม่มีบุตร

2. สมรส ไม่มีบุตร

3. โสด มีบุตร

4. สมรส มีบุตร

4. ตำแหน่งงาน

1. พนักงาน (Staff)/ ช่างเทคนิค

2. หัวหน้างาน/ วิศวกร/ ผู้ชำนาญการ

3. ผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร

5. ช่วงเวลาการทำงาน

1. ทำงานเวลาปกติ (Day time)

2. ทำงานเป็นกะ (Shift)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญด้านความสุขในการทำงานในองค์กร
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสำคัญของท่าน เพียงข้อละ 1 ช่อง

ข้อ	ปัจจัยความสุขในการทำงานในองค์กร	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	สุขภาวะทางกาย					
	1.1 การกินผักผลไม้สด อย่างน้อย 1 มื้อ ช่วยให้ร่างกายได้รับสารอาหารที่เป็น ประโยชน์					
	1.2 สถานที่ออกกำลังกายที่หลากหลาย ทำให้เลือกออกกำลังกายได้เหมาะสมกับ ตนเอง					
	1.3 การตรวจสุขภาพประจำปีทำให้เกิดความ กระตือรือร้นในการดูแลสุขภาพ					
	1.4 ข้อมูลโภชนาการของอาหาร ทำให้ พิจารณาการเลือกรับประทานมากขึ้น					
	1.5 ระบบการทำความสะอาดเครื่องครัว ที่ทันสมัย ทำให้รู้สึกปลอดภัยในการใช้ อุปกรณ์รับประทานอาหารต่าง ๆ					
1.6 ห้องพยาบาลที่มีเจ้าหน้าที่พร้อม ให้บริการ สามารถช่วยผู้ป่วยหรือผู้บาดเจ็บ ได้อย่างรวดเร็ว						
2	สุขภาวะทางอารมณ์					
	2.1 การแสดงความคิดเห็นและชี้แจงเหตุผล ของตนเองได้อย่างเปิดเผย ทำให้ไม่เกิดภาวะ กดดัน					
	2.2 การได้รับคำชมเชย และของรางวัล เป็น การสร้างขวัญและกำลังใจได้มาก					

ข้อ	ปัจจัยความสุขในการทำงานในองค์กร	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	2.3 การมีอารมณ์ขัน หรือร่วมกิจกรรม สนุกสนาน เป็นการผ่อนคลายความเครียด ได้					
	2.4 การสื่อสารข้อมูลอย่างทั่วถึงเมื่อ มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการพร้อมในการปรับตัว					
	2.5 บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง ทำให้อยากมาทำงานทุกวัน					
	2.6 การยอมรับความผิดพลาด ทำให้เกิดความพร้อมในการปรับปรุงในครั้งต่อไป					
3	สุขภาวะทางสังคม					
	3.1 กิจกรรมที่ทำร่วมกันกับต่างแผนกสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น					
	3.2 การพบเจอแต่ผู้คนที่ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นสังคมที่น่าอยู่					
	3.3 การร่วมกันแก้ปัญหาหลายคนดีกว่าแก้ปัญหาคคนเดียว					
	3.4 การแบ่งปันความรู้โดยการสอนงาน ช่วยให้สามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่าการศึกษาคด้วยตนเอง					
	3.5 การเปิดโอกาสให้แสดงผลงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันด้านความคิด					
4	สุขภาวะทางจิตวิญญาณ					
	4.1 การได้รับคำชื่นชมจากผู้บริหาร ระดับสูงส่งผลต่อการทุ่มเทในการทำงานในครั้งต่อไป					

ข้อ	ปัจจัยความสุขในการทำงานในองค์กร	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	4.2 การยอมรับและร่วมยินดีกับผลงานของผู้อื่นเป็นการแสดงออกถึงความเป็นมืออาชีพในการทำงาน					
	4.3 การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรช่วยให้เกิดเป็นระบบที่เป็นมาตรฐานและได้รับการยอมรับ					
	4.4 การทำงานแบบมีอิสระทางความคิดก่อให้เกิดการสร้างสรรค์งานที่เร็วและมีประสิทธิภาพ					

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการทำแบบสอบถาม

นางสาวจิรากร ฤกษ์ชนะ

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบ การลอกเลียนวรรณกรรมทางวิชาการ (อักษรวิสุทธิ์)

Plagiarism Checking Report

Created on May 6, 2016 at 16:13 PM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
223431	May 6, 2016 at 16:13 PM	56710172@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	ไฟล์ format_1.doc	Completed	303 %

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	ความสูงในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาคณะบริหารงานเชิงสร้างสรรค์สู่สื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน	สิรินทร์ แซ่ตั้ง	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	1.65 %
2	นวัตกรรมและพฤติกรรมในการบริโภคกาแฟสดของร้าน True Coffee การศึกษา: ผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร	กรรวิศ ปานทอง	มหาวิทยาลัยนครสวรรค์	0.66 %
3	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริการโรงแรมหรูแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	อานทิพย์ ภรตศรีใหม่	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	0.26 %
4	ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จัดระเบียบในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ	สุรพงษ์ นิ่มกิตติผล	มหาวิทยาลัยสุรนารี	0.24 %
5	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้น้ำมันแกลีเซอส์ E85 ของผู้บริโภคที่ยอมรับการใช้บริการที่สถานีบริการน้ำมันแห่งหนึ่ง	ธัญพร ประสารกุล	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	0.22 %

Match Details

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

รณจิตที่มีความสุขอยู่กับตัวเองและมีชีวิตที่สมบูรณ์ 3 ความสุขทางจิตสวดระลึกตามยุคสมัยของอริสโตเติล Gavin Mason 2004 P 387 389 กล่าวว่ามีเหตุผลแล้วแต่อย่างที่มีความสุขและแสวงหาหนทางหรือวิธีการที่จะนำชีวิตไปสู่ความสุขและความสุขแต่ละประเภทจะสัมพันธ์กันหรือไม่เป็นเหตุเป็นผลความสัมพันธ์ของมนุษย์กับธรรมชาติ

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

ช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในครอบครัวและสังคมที่หาหนทาง (4) ความสุขระดับสูงหมายถึงความสุขที่สมบูรณ์บุคคลจะรู้สึกดีกับชีวิตด้วยคุณค่าและความงาม ความจริงและความรักที่ให้ความสุขในระดับปัจเจกบุคคลที่ต่างด้วยจิตใจที่บริสุทธิ์ต่อผู้อื่นนอกจากนี้ความสุขตามทฤษฎีจิตสวดระลึกของอริสโตเติล (quoted in Gavin and Mason , 2004 : 387 - 389) กล่าวว่ามีเหตุผลแยกไปความสุขและแสวงหาหนทางที่เฉพาะเจาะจงไปสู่ความสุขรวมถึงความสุขแต่ละประเภทจะสัมพันธ์กันหรือไม่เป็นเหตุเป็นผลของเหตุผล (Eudaimonia) ความดีงามของมนุษย์เป็นความสุขที่ได้รับความนิยมและคุณค่าของลักษณะของจิต (Soul) คือความดีของเหตุผลมนุษย์จะพบกับชีวิตที่ดีงามมนุษย์ก็ต้องอยู่ในสังคมที่ดีซึ่งกันและกันซึ่งสัมพันธ์กับการทำงานในองค์การเพราะบุคคลต้องใช้เวลาความมากอยู่กับการทำงานเนื่องจากนี้จึงต้องมุ่งหาหนทางที่ส่งผลดีต่อสังคมและองค์การเป็นแหล่งของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเปรียบเทียบเหมือนความสัมพันธ์ของสังคมซึ่งกันและกันที่สำคัญคือการสร้างความสุขตามแนวคิดของอริสโตเติล

ท่ามกลางคำว่าปรากฏการณ์ที่เรียกว่า Feel good Do good phenomenon คือการรู้สึกดีทำให้เกิดการทำดีเนื่องจากเป็นการที่บุคคลมีมุมมองโลกในแง่ดี Optimism มีแนวโน้มให้มีความสุขที่เชิงบวกกว่าคนโลกในแง่ร้าย Franken 2007 P 321 ส่วน Warr 1990 อ้างถึงในประมุขวิทยุศัลยกรรม 2551 กล่าวไว้ว่าการวัดระดับความสุขของคนโดยทฤษฎีจิตสวดระลึกจะวัดจากความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในแนวความวิตกกังวลในแง่ลบเนื่องจาก

มีสุขภาพดีมีพลังและความพอใจมากกว่าคนที่ไม่มีความสุขเนื่องจากความสุขมีแนวโน้มที่จะช่วยคนเห็นเพิ่มมากขึ้นความสุขจึงไม่ใช่เพียงแต่ความรู้สึกดีในแง่ดีเท่านั้นแต่ยังทำให้เกิดการทำความดีด้วยปรากฏการณ์ที่เรียกว่า Feel-Good,Do-Good Phenomenon คือการรู้สึกดีทำให้เกิดการทำความดีจากการที่บุคคลมีมุมมองโลกในแง่ดี (Optimism) มีแนวโน้มให้มีความสุขที่เชิงบวกกว่าคนโลกในแง่ร้าย (Franken , 2007 : 321) Warr (1990 อ้างถึงในประมุขวิทยุศัลยกรรม , 2551) กล่าวว่าทฤษฎีจิตสวดระลึกของความสุขจากความพึงพอใจในชีวิตมีความเกี่ยวข้องกับความสุขที่พึงพอใจในแนวความดีเชิงบวกซึ่งความสุขในแง่เชิงบวกจะมีความสัมพันธ์กับความสุขที่เชิงลบเป็นต้นกล่าวโดยสรุปความสุขทางจิตสวดระลึกมีความสัมพันธ์กับความสุขที่เชิงบวกจึงมีอารมณ์ได้มาจากปราศจากโรคและอาการผิดปกติทางจิตสวดระลึกปรับตัวให้เข้ากับสภาพการต่างๆในสังคมสามารถหาปัจจัยที่เชื่อมโยงประจวบเหมาะลงเฉพาะปัจจัยให้ตนเองและสังคมได้อย่างมีความสุขซึ่งความสุขที่เชิงบวกที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของมนุษย์ทุกคน

สุดท้ายของการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจโดยรวมที่เพิ่มขึ้นใน 2548 อัตราเพิ่มของผลิตภัณฑ์ 2552 กล่าวว่ามีแนวโน้มที่วิชาการด้านเศรษฐศาสตร์ได้ให้ความสำคัญประเด็นด้านความสุขด้วยคำถามที่ว่า การขยายตัวของรายได้ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตของผู้คนและดัชนีชี้แจงเรื่องในปี 1973 Richard Easterlin ได้ศึกษาเรื่องการไม่สอดคล้องกันทฤษฎีหรือ Easterlin Paradox โดยพบว่าในระยะระหว่างประเทศและระดับประเทศความสัมพันธ์ของความสุขกับรายได้ไม่ได้ไปในทิศทางเดียวกันซึ่งจะ

ได้อย่างมีความสุขซึ่งความสุขที่เชิงบวกมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของมนุษย์ทุกคนและสุขภาพที่ดีสัมพันธ์มาจากสุขภาพจิตที่ดี 2.1.1.3 แนวคิดความสุขในมุมมองด้านเศรษฐศาสตร์ในปัจจุบันนักเศรษฐศาสตร์ใช้ความสุขว่าเป็น "อรรถประโยชน์" (Utility) หรือความพึงพอใจ (Preference) ซึ่งเป็นดีต่อค่าที่มาจากต้นทุนที่จ่ายจากที่ค่าสิ่งของหรือรายได้ 26 (Budget Constraint) ดังนั้นในทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่สัมพันธ์ของรายได้กับมนุษย์ที่ย่อมแสวงหาอรรถประโยชน์ได้มากที่สุดและการครองชีพความเป็นอยู่เป็นสิ่งที่ผูกพันชีวิตและมีความสุขจึงน่าจะมากขึ้นตามทฤษฎี Adam Smith อัตราเพิ่มทางเศรษฐกิจโดยรวม (สหพันธ์เศรษฐกิจ , 2548) อัตราเพิ่มของผลิตภัณฑ์ (2552) กล่าวว่ามีแนวโน้มที่วิชาการด้านเศรษฐศาสตร์ได้ให้ความสำคัญประเด็นด้านความสุขจากคำถามที่ว่า การขยายตัวของรายได้ทำให้คุณภาพชีวิตของผู้คนและดัชนีชี้แจงเรื่องในปี 1973 Richard Easterlin ได้ศึกษาบทพิจารณาไม่สอดคล้องกันทฤษฎีที่เรียกว่า Easterlin Paradox โดยพบว่าในระยะประเทศและระหว่างประเทศรายได้กับความสุข

กรณีที่มีรายได้สูงซึ่งเห็นเหตุหนึ่งไปกล่าวว่าเป็นสภาวะที่เรียกว่าลักษณะที่ขัดแย้งของความสุข Paradox of happiness ภาคภาคหนึ่งสถิติขาด 2550 Layard 2007 อ้างถึงในสถิติดัชนีและงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขการ 2550 หน้า 76 86 ได้ศึกษาที่เพิ่มเติมมาของปัจจัยที่มีผลต่อความสุข 7 ประการได้แก่ 1 สถานะทางการเงินกล่าวคือหารายได้ลดลงความสุขก็ลดลงไปโดยเฉพาะอยู่ที่ฐานะที่ต่ำกว่าแค่คนรายได้นั้นเพิ่ม

และระหว่างประเทศรายได้กับความสุขไม่ได้สัมพันธ์ไปด้วยกันเช่นเดียวกับทฤษฎีของ Daniel Kahneman และ Alan Krueger พบว่าความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กับรายได้ในระดับที่โดยมากซึ่งรายได้กับความสุขสัมพันธ์กันแต่โดยสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ของคนนำไปที่ได้อาศัยชีวิตที่ถึงความสะดวกสบายและความจำเป็นของโลกดั่งในแง่จิตสวดระลึกที่มุ่งหวังถึงความสุขไม่ได้เพราะระดับความสุขของผู้คนไม่ได้เพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ที่สูงขึ้นโดยเฉพาะกรณีที่มีรายได้สูงที่เหตุหนึ่งไปกล่าวเป็นสภาวะที่เรียกว่าลักษณะที่ขัดแย้งของความสุข (Paradox of Happiness) ภาคภาคหนึ่งสถิติขาด, 2550) Layard (2007 อ้างถึงในสถิติดัชนีและงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขการ, 2550 : 76 - 86) ได้ทำการศึกษาค้นพบที่มาของปัจจัยที่มีผลต่อความสุข 7 ประการได้แก่ 1 สถานะทางการเงินกล่าวคือหารายได้ลดลงความสุขก็ลดลงไป โดยเฉพาะที่ฐานะที่ต่ำกว่าแค่คนรายได้นั้นเพิ่มมากขึ้นกลับมีความหมายน้อยลงความที่เพิ่มมากขึ้นทางด้านรายได้ก็เป็นปัจจัยกำหนดความสุข

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

สูงโดยมองลึกโดยแต่ก็ยังคงความสุขมากกว่าเมื่อสี่ปีก่อนที่จะแต่งงาน
ประโยชน์ของความสุขแต่งงานนอกจากจะเป็นผู้ให้และรู้รับความรักแล้วยังเกิดการ
แบ่งปันทรัพยากรซึ่งกันและกันและการประหยัดจากขนาดมีการช่วยเหลือ
ซึ่งกันและกัน 3 การานคือการทำงานไม่ใช้ปีเป็นเพียงแต่การสร้างรายได้เท่านั้นแต่
ยังเพิ่มคุณค่าและความหมายให้กับชีวิตอีกด้วยส่วนเหตุในการวางแผนเป็นสิ่งที่
เราช่วยเพราะนอกจากจะสุขสบายได้แล้วยัง

สุขุมเสียดความเคารพที่มองและสัมพันธ์กับภาพหลังม่านเกิดจากภาพงานเย็บ
ด้วย 4 มิตรภาพทางสังคมและเพื่อนฝูงคือมิตรภาพเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาใน
ชีวิตเป็นสิ่งหล่อเลี้ยงจิตใจและความรู้สึกปลอดภัยซึ่งมีผลต่อความสุข 5
สุขภาพคือความมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีในแง่สุขภาพกายคือความสุข 6
เสรีภาพส่วนบุคคลคือสิทธิการปกครองของรัฐบาลและกฎหมายที่มีสิทธิภาพ
ปราศจากการใช้ความรุนแรงสามารถทำให้ประชาชนจะมีความสุขจากระบบ
การปกครองที่ดี 7 ค่า

ขาดงานการเปลี่ยนแผนของหน่วยงานเนื่องจากภาระด้านอื่นๆที่ยุ่ง
ขาดคุณภาพชีวิตจะมีส่วนกระตุ้นให้หน่วยงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำ
งานตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิตเช่นการจ้างตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสถาน
ประกอบการซึ่งเป็นเสมือนเงินบำนาญที่โดยจะจ่ายให้แก่พนักงานเมื่อออกจาก
งานโดยกองทุนเหล่านี้จะเพิ่มจำนวนมากขึ้นตามอายุการทำงานดังนั้น
สวัสดิการเหล่านี้จะเป็นแรงดึงดูดใจให้พนักงานอยากอยู่ในสถานประกอบการ
ไปนานๆอีกทั้ง

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

ลงไปโดยเฉพาะผู้ที่ฐานะที่ยากจนแต่ครอบครัวเดิมที่เข้มแข็งกลับมีความ
หมายใจมองความไม่เท่าเทียมที่เห็นทางด้านรายได้ที่เป็นปัจจัยทางความสุข
ของคนในสังคมเพราะมนุษย์มีความรู้สึกเป็นสุขหรือเจ็บไม่เพียงมาจากภาพที่
พสุติกรรมเปรียบเทียบกับคนอื่น 2)ความสัมพันธ์ในครอบครัวคือความสุข
สถานการณ์ในครอบครัวที่แตกต่างกันในแง่ผลต่อความสุขเช่นครัวเรือนที่มี
ผู้พิการแต่งงานนั้นจะมีชีวิตที่มีความสุขที่สุดหลังจากปีแรกก็จะเกิดความเคย
ชินแต่ต่อไปก็จะมีความสุขน้อยลงลึกโดยแต่ก็ยังคงมีความสุขมากกว่าเมื่อสี่ปี
ก่อนที่จะแต่งงานประโยชน์ของการแต่งงานนอกจากจะเป็นผู้ให้และรู้รับความรัก
แล้วยังเกิดการแบ่งปันทรัพยากรซึ่งกันและกันเกิดจากการประหยัดจาก
ขนาดมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 27 3)การานคือการทำงานไม่ใช้แต่
การสร้างรายได้เท่านั้นแต่ยังเพิ่มความหมายให้กับชีวิตอีกด้วยเหตุในการ
วางแผนเป็นสิ่งที่เราช่วยเพราะนอกจากจะสุขสบายได้แล้วยังสุขุมเสียดความ
เคารพที่มองและความสัมพันธ์กับภาพหลังม่านเกิดจากภาพงานเย็บด้วย 4
)สุขุมและเพื่อนฝูงคือมิตรภาพเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาใน
ชีวิตเป็นสิ่งหล่อเลี้ยงจิตใจและความรู้สึกปลอดภัยซึ่งมีผลต่อความสุข 5)สุขภาพ
คือความมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีในแง่สุขภาพกายคือความสุข 6)
เสรีภาพส่วนบุคคลคือสิทธิการปกครองของรัฐบาลและกฎหมายที่มีสิทธิภาพ
ปราศจากการใช้ความรุนแรงสามารถทำให้ประชาชนจะมีความสุขจากระบบการปกครอง
ที่ดี 7)ค่านิยมส่วนบุคคลคือความสุขขึ้นอยู่กับปรัชญาชีวิตการควบคุม
อารมณ์ของตนเองการเอาใจใส่ใจผู้อื่นการหาดีเพื่อส่วนรวมทำให้มีความสุข
หมายถึงกล่าวโดยสรุปกล่าวความสุขในมุมมองเชิงเศรษฐศาสตร์เดิมเชื่อว่าเมื่อมีรายได้
มากขึ้นแล้วมีปัจจัยอื่นตามเป็นเหตุให้เกิดความสุขจะมากขึ้นตามแต่ผล
การศึกษาหลายชิ้นพบว่ารายได้กับความสุขสัมพันธ์กันในระดับต่ำเพราะเอก
จากการเงินแล้วยังมีมิติอื่นที่มีผลต่อความสุขเช่นการงานความสัมพันธ์ใน
ครอบครัวสังคมเพื่อนฝูงสุขภาพเสรีภาพส่วนบุคคลเป็นต้น 2.3 มาวิจัยด้านความ
สุขในการหางาน 2.3.1 หาคู่มือความสุขหรือคู่มือที่ชื่อของ Ed Diener
Diener (2010

เหล่านี้เมื่อมีความขัดแย้งความสัมพันธ์ที่กระหว่างกันก็ไปตามกันภายหลัง
6 .ลดปัญหาการลางานขาดงานการเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงานเนื่องจาก
การดำเนินงานที่ดูดีต่อระดับคุณภาพชีวิตจะมีส่วนกระตุ้นให้ลูกจ้างเกิด
ขวัญและกำลังใจในการทำงานตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิตเช่นการจ้างตั้งกอง
ทุนสำรองเลี้ยงชีพในสถานประกอบการซึ่งเป็นเสมือนเงินบำนาญที่ซึ่งจะจ่ายให้
แก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงานโดยกองทุนเหล่านี้จะเพิ่มจำนวนมากขึ้นตามอายุ
การทำงานดังนั้นสวัสดิการเหล่านี้จะเป็นแรงดึงดูดใจให้ลูกจ้างอยากอยู่ใน
สถานประกอบการไปนานๆอีกทั้งมีเมื่อยขาดงานเพราะสุขภาพที่คุณภาพ
ชีวิตที่ดีมีความสุขกายสบายใจทำให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถของ
หน่วยงานหรือการงานด้วยความทุ่มเททั้งกายและกำลังสมองเป็นต้น
เหล่านี้จะมีผลให้ผลผลิตที่ผลิตเป็นคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ในการหางานตามไปส่วน 8 .พนักงานที่มีความมั่นคงในชีวิตซึ่งเกิดจากการที่
พนักงานได้รับความสวดกลบขยี่แห่งวัดคุณและจิตใจซึ่งจะช่วยให้พนักงานมี
ความมั่นคงในชีวิตอันถือว่าเป็นจุดประสงค์

TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

ที่มีต่อบุคคลซึ่งสถานการณ์ต่างๆซึ่งมีอยู่ในทิศทางใดทิศทางหนึ่งและสภาวะ
ความพร้อมทางจิตใจจะต้องขึ้นอยู่กับสภาวะหรือระดับความเครียด
หน้า 2541 หน้า 64 ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่าทัศนคติคือผลผสม
ผสานระหว่างความเชื่อ ความคิดที่เอาจริง และความรู้สึกของ
บุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดซึ่งโดยปกติแล้วสถานการณ์ใดก็ตามที่
ออกมาในทางประนีประนอมใจจะเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้และ

TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

ร่างของพวกเค้าหรือมีแนวโน้มของการกระทำอย่างไรและสุดท้ายมีพฤติกรรม
อย่างไร 52 Schermerhorn (2002 : 75) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า
ทัศนคติคือความรู้สึกและความเชื่อที่มีต่อสิ่งหนึ่งซึ่งมีลักษณะหรือเจตนา
ต่อคนหรือสิ่งหนึ่งซึ่งในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้นบุคคลหรือสภาวะที่
จะรู้หรือถูกคิดว่าจะได้จากสิ่งหนึ่งซึ่งบุคคลนั้นเป็นผู้กระทำหรือจาก
การสำรวจที่เป็นทางการหรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้นในสหราชอาณาจักร
(2540 : 42) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่าทัศนคติคือความรู้สึกว่าคิด
คิดเห็นและพฤติกรรมของเค้าที่มีต่อสิ่งหนึ่งซึ่งบุคคลนั้นเป็นผู้กระทำหรือจาก
หรือสภาพแวดล้อมอื่นๆโดยการแสดงออกในลักษณะของความเชื่อหรือที่
ในทางยอมรับหรือปฏิเสธด้วยระดับความเชื่อหรือความ (2541 : 64)
ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่าทัศนคติคือผลผสมผสานระหว่างความคิด
ความเชื่อ ความคิดที่เอาจริงและความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด
คนเห็นสถานการณ์ใดก็ตามที่ออกมาในทางประนีประนอมใจจะเป็นไปใน
เป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธได้และทัศนคติเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อ

ความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งซึ่ง
Newstrom Devis 2002 P 207 ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่าทัศนคติ
คือความรู้สึกหรือความเชื่อซึ่งส่วนใหญ่ใช้ตัดสินว่าหน่วยงานหรือสภาวะแวดล้อม
ของพวกเค้าอย่างไรและสุดท้ายมีพฤติกรรมอย่างไรซึ่งทัศนคติที่เอาจริงหรือที่
และยอมรับหรือปฏิเสธด้วยระดับความเชื่อหรือความ (2541 : 64)
ทัศนคติว่าทัศนคติหมายถึงความรู้สึกทาง

ซึ่งออกมาในทางประนีประนอมใจจะเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธได้และ
ความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งซึ่ง
หน้า 2540 หน้า 42 ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่าทัศนคติคือความรู้สึก
ว่าคิดเห็นและพฤติกรรมของเค้าที่มีต่อสิ่งหนึ่งซึ่งบุคคลนั้นเป็นผู้กระทำ
หรือจากสภาพแวดล้อมอื่นๆโดยการแสดงออกในลักษณะของความเชื่อหรือที่
ในทางยอมรับหรือปฏิเสธด้วยระดับความเชื่อหรือความ (2541 : 64)
ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่าทัศนคติคือผลผสมผสานระหว่างความคิด
ความเชื่อ ความคิดที่เอาจริงและความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด
คนเห็นสถานการณ์ใดก็ตามที่ออกมาในทางประนีประนอมใจจะเป็นไปใน
เป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธได้และทัศนคติเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อ

คิดเห็น 2 องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก Affective component
หมายถึงความรู้สึกชอบไม่ชอบหรือหาทางดีไม่ดี 3 องค์ประกอบด้าน
พฤติกรรม Behavioral component หมายถึงแนวโน้มหรือความพร้อมที่
บุคคลจะปฏิบัติตามกิจวัตรที่สนับสนุนการแบ่งทัศนคติออกเป็น 3 องค์
ประกอบได้แก่ Kretch Crutchfield Pallachey 1962 Triandis 1971 2
ทัศนคติ 2 องค์ประกอบแนวคิดนี้จะระบุว่าทัศนคติมี 2 องค์ประกอบได้แก่ 1
ด้านปัญญา Cognitive component 2 ด้านอารมณ์ความรู้สึก Affective
component ซึ่งองค์ประกอบด้านนี้ได้มีในจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดการ
แบ่งทัศนคติออก

ไม่ใช่ขบเป็นต้น 4.ทัศนคติทำให้บุคคลที่เป็นเจ้าของพร้อมที่จะตอบสนอง
ต่อที่หมายของทัศนคติ 5.ทัศนคติบ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ
บุคคลบุคคลสิ่งของและบุคคลสถานการณ์ในเชิงทัศนคติบ่งชี้ในทาง
นั้นเององค์ประกอบของทัศนคติจากการตรวจสอบเกี่ยวกับองค์ประกอบ
ของทัศนคติพบว่าทัศนคติมีความคิดไว้ 3 แบบคือทัศนคติแบบ 3 องค์ประกอบ
ทัศนคติแบบ 2 องค์ประกอบและทัศนคติแบบ 1 องค์ประกอบ (ธีระพร, 2528 ,
หน้า 162 - 163) ดังนี้ 1. ทัศนคติแบบ 3 องค์ประกอบแบบแนวคิดนี้จะระบุว่า
ทัศนคติมี 3 องค์ประกอบได้แก่ 1. องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive
Component) 2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) 3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม
(Behavioral Component) หมายถึงแนวโน้มหรือความพร้อมที่บุคคลจะ
ปฏิบัติตามกิจวัตรที่สนับสนุนการแบ่งทัศนคติออกเป็น 3 องค์ประกอบได้แก่
Kretch, Crutchfield, Pallachey (1962) และ Triandis (1971) 2.
ทัศนคติแบบ 2 องค์ประกอบแบบแนวคิดนี้จะระบุว่าทัศนคติมี 2 องค์ประกอบได้แก่
2.1 องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) 2.2 องค์ประกอบด้าน
อารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) 3. ทัศนคติแบบ 1 องค์ประกอบ
การแบ่ง

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวจิรากร ฤกษ์ชนะ
วัน เดือน ปี เกิด	30 มิถุนายน พ.ศ. 2522
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	3/27 ตำบลสำนักท้อน อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง 21130
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2547-2556	พนักงานแผนกธุรการทั่วไป บริษัท ไบเออร์ไทย จำกัด
พ.ศ. 2556-ปัจจุบัน	ผู้จัดการแผนกธุรการทั่วไป บริษัท โควสตโต (ประเทศไทย) จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539-2544	บริหารธุรกิจบัณฑิต (ภาษาอังกฤษธุรกิจ) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
พ.ศ. 2553-2555	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร) วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา