

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้แนวทางการสร้างสุข ทักษะการทำงาน ทักษะการใช้ชีวิต พฤติกรรมสุขภาพ กับความสุขของพนักงานในสถานประกอบการภาคเอกชน

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง¹, จำเนียร ชุณหโสภาค²

¹ อาจารย์ประจำภาควิชาสุขภาพศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

² นักวิจัยประจำสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้แนวทางการสร้างสุข ทักษะการทำงาน ทักษะการใช้ชีวิต พฤติกรรมสุขภาพ กับความสุขของพนักงานในสถานประกอบการภาคเอกชน และศึกษาเปรียบเทียบระดับความสุขของพนักงานกับขนาดของสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรของมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ปี พ.ศ. 2559 สุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน ขั้นตอนแรก สุ่มเลือกสถานประกอบการ และขั้นตอนที่สอง สุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ ได้สถานประกอบการ จำนวน 9 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 407 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำหรับตอบด้วยตนเอง และแบบวัดระดับความสุข วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายตัวแปรด้วยสถิติ one-way ANOVA

ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้แนวทางการสร้างสุข ทักษะการทำงาน ทักษะการใช้ชีวิต และพฤติกรรมสุขภาพ คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ และรายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความสุขของพนักงานกลุ่มตัวอย่างในสถานประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) และการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า ระดับความสุขของพนักงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างสถานประกอบการขนาดกลางกับขนาดใหญ่มาก และขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่มาก ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับตัวแปรเหล่านี้ในการออกแบบโปรแกรม การจัดการกระบวนการ และการประเมินผลโครงการสร้างเสริมสุขภาพองค์กร

คำสำคัญ: ทักษะการทำงาน/ ทักษะการใช้ชีวิต/ พฤติกรรมสุขภาพ/ ความสุขของพนักงาน

The Relationship between Perceived Happiness Promotion, Work Skills, Life Skills, Health Behaviors, and Employee Happiness in Private Companies

Kwanmuang Kaeodumkoeng¹, Jumnian Junhasobhaga²

¹ Lecturer, Department of Health Education and Behavioral Sciences. Faculty of Public Health, Mahidol University

² Researcher, Research and Development Institute, Ramkhamheang University

Abstract

This exploratory research aimed to analyze the relationship between perceived happiness promotion, work skills, life skills, health behaviors and employee happiness in private companies, and compared employee happiness among company sizes. The two-stage random sampling was obtained from the company employees participating in the healthy organization promotion program of the Thai Garment Industry Development Foundation 2016. This was conducted at the first step in the sampling companies and the second using systematic random sampling. The total was nine companies, comprised of 407 employees. Data were collected using a self-administered questionnaire and a happinometer. Data were analyzed by descriptive statistics, Pearson's product moment correlation, and one-way ANOVA.

The results showed that characteristics of the subjects including age, income, perceived happiness promotion, work skills, life skills, and health behaviors were significantly and positively correlated with employee happiness. A multiple comparison found that the employees' happiness levels significantly differed among company sizes such as medium size versus very large size and large size versus very large size ($p < 0.05$). Thus, the application to the program, process, and evaluation design should also consider these factors.

Keywords: Work skills/ Life skills/ Health behaviors/ Employees happiness

ความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน อายุ 15-59 ปี จำนวน 16.9 ล้านคน ที่ทำงานในสถานประกอบการเอกชนในภาคอุตสาหกรรมและบริการ¹ คนวัยทำงานใช้ชีวิตยาวนานหลายชั่วโมงในแต่ละวัน โดยพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความสุขอยู่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อคำนวณจากภาพรวมของกิจกรรมในชีวิตประจำวัน² การส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขและมีมีความสุขในการทำงานได้รับการพิสูจน์แล้วว่าส่งผลดีต่อผลผลิตขององค์กร พนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลผลิตเพิ่มคุณภาพงานให้กับองค์กร ซึ่งงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า พนักงานที่มีความสุขในการทำงานหรือมีความพึงพอใจกับงานย่อมจะสร้างผลลัพธ์ที่ดีในงานที่ทำ^{3,4}

คำว่า “ความสุข” ตามพจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542⁵ ให้ความหมายว่า ความสบายกาย สบายใจ องค์การอนามัยโลก⁶ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญในการสร้างสุขและสุขภาพที่ดี 4 ประการประกอบด้วย สุขภาพกาย (Physical health) สุขภาพใจ (Mental health) สุขภาพสังคม (Social health) และสุขภาพทางปัญญา (Spiritual health) ซึ่งสำนักสนับสนุนสุขภาพขององค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้อาศัยหลักการดังกล่าวมา กำหนดองค์ประกอบของการสร้างสุขให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8”⁷ ประกอบด้วย สุขภาพกายดี มีน้ำใจงาม มีศีลธรรม ครอบครัวยุติ สงครามดี รู้จักผ่อนคลาย จัดการรายรับรายจ่ายได้ และมีความรอบรู้

ผลการวิจัยภาพอนาคตสถานที่ทำงานในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2575⁸ พบว่า รูปแบบ

การทำงานในยุคองค์กรดิจิทัลจะต้องอาศัยเทคโนโลยีมากขึ้น เกิดช่องว่างระหว่างคนต่างวัย ทำให้องค์กรต้องปรับตัวพัฒนาบุคลากรให้สามารถรับมือกับปัญหาใหม่ที่กำลังจะเกิดขึ้น และปัญหาเดิมที่เผชิญอยู่ ได้แก่ ความพร้อมของสภาพร่างกาย ภาระหนี้สิน และอื่นๆ ซึ่งบั่นทอนศักยภาพในการทำงานโดยรวม การศึกษาปัจจัยระดับบุคคลที่ผ่านมา พบว่ามีความเชื่อมโยงกับการเพิ่มขึ้นของความสุขและผลผลิต⁹⁻¹¹ ได้แก่ ทักษะคติต่องาน (Career attitude) ทักษะการทำงาน (Work skills) ทักษะการใช้ชีวิต (Life skills) พฤติกรรมสุขภาพ (Health behaviors) สภาพเงื่อนไขในการทำงาน (Work condition) และสุขภาพ (Health) รวมทั้งปัจจัยคุณลักษณะของบุคคล¹²⁻¹⁴ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ ซึ่งการศึกษาของ Lazar และคณะ¹⁵ พบว่า พนักงานจะต้องอาศัยทั้งทักษะการทำงานและทักษะการใช้ชีวิตในการปรับความสมดุลของตนเองเพื่อสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร นอกจากนี้ความสุขของพนักงานยังต้องอาศัยปัจจัยในระดับองค์กร¹⁶⁻¹⁸ ได้แก่ ระบบการจัดการ (Management systems) บรรยากาศในองค์กร (Organizational climate) สภาพแวดล้อมในองค์กร (Organizational environment) และกระบวนการและกิจกรรมสร้างสุข (Process & Activities) ในองค์กรอีกด้วย

อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยจัดเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานอย่างเข้มข้น (Labor-intensive industry) มีการจ้างงานกว่า 1.1 ล้านคน ในสถานประกอบการ 4,385 แห่ง มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยซึ่งเป็นองค์กรเอกชน ผู้ดำเนินโครงการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรในสถาน

ประกอบการ ระหว่างปี พ.ศ. 2558-2559¹ จึงต้องการศึกษายืนยันความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาที่ผ่านมา และตัวแปรสำคัญที่จะต้องนำมาใช้ในการกำหนดแนวทางและนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในขั้นตอนการออกแบบกระบวนการสร้างสุขให้เกิดผลดีต่อเป้าหมายของโครงการในระยะต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะ การรับรู้แนวทางการสร้างสุข ทักษะการทำงาน ทักษะการใช้ชีวิต พฤติกรรมสุขภาพ กับความสุขของพนักงานในสถานประกอบการภาคเอกชน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในกลุ่มพนักงานสถานประกอบการภาคเอกชนที่มีขนาดแตกต่างกัน

วิธีการศึกษา

ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) มีการดำเนินงานดังนี้ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานในสถานประกอบการภาคเอกชนที่เข้าร่วมโครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรของมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย ปี พ.ศ. 2559 เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในสถานประกอบการ 12 แห่ง ซึ่งมีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 14,357 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในสถานประกอบการภาคเอกชนที่เข้าร่วมโครงการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรของมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย จำนวนขนาด

ตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Daniel¹⁹ กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05 ค่าสัดส่วนตัวแปรระดับความสุขของพนักงานในสถานประกอบการ มีค่าเท่ากับ 50.00¹

$$\text{คำนวณตามสูตร } n = \frac{NZ^2 \alpha_2 pq}{d^2 (N-1) + Z^2 \alpha_2 pq}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 374 คน

การสุ่มคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-stage random sampling) มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มคัดเลือกสถานประกอบการขนาดกลาง (มีพนักงานระหว่าง 51-200 คน) ขนาดใหญ่ (มีพนักงาน 201-500 คน) และขนาดใหญ่่มาก (มีพนักงาน 501 คนขึ้นไป) คัดเลือกได้สถานประกอบการขนาดกลาง 3 แห่ง ขนาดใหญ่ 3 แห่ง และขนาดใหญ่มาก 3 แห่ง รวมจำนวน 9 แห่ง มีพนักงานรวมจำนวนทั้งสิ้น 4,562 คน

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างพนักงานในสถานประกอบการ ใช้วิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic random sampling) จากรายชื่อพนักงานที่ทำงานในแผนกที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายของโครงการฯ และรายชื่อพนักงานที่ไม่ได้เป็นกลุ่มเป้าหมายของโครงการฯ ในสัดส่วนอย่างละเท่ากัน เกณฑ์คัดเลือก (Inclusion criteria) กลุ่มตัวอย่างมีดังนี้ คือ (1) เป็นพนักงานทั้งชายและเพศหญิงในสถานประกอบการ (2) อายุงาน 6 เดือนขึ้นไป และ (3) สมารถใจให้ข้อมูล ผู้วิจัยทำการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่างในสถานประกอบการขนาดกลาง 3 แห่ง จำนวน 130 คน ขนาดใหญ่ 3 แห่ง จำนวน

135 คน และขนาดใหญ่มาก 3 แห่ง จำนวน 142 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 407 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้ (1) ผู้วิจัยประสานงานกับผู้รับผิดชอบในสถานประกอบการ แจกแนวทางและคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร (2) ชี้แจงวัตถุประสงค์ และการใช้ประโยชน์จากข้อมูล (3) เก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้กลุ่มตัวอย่างลงชื่อในใบยินยอมตน และ (4) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล

เครื่องมือเก็บข้อมูล ประกอบด้วย

1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะ ได้แก่ อายุ รายได้ จำนวนปีที่ทำงานจำนวน 3 ข้อ ส่วนที่ 2 การรับรู้ แนวทางการสร้างสุข มีลักษณะเป็นแบบประเมินระดับการรับรู้ จำนวน 3 ตัวเลือก คือ ไม่แน่ใจ ไม่ถูกต้อง ถูกต้อง มีคะแนน 0-1 คะแนน จำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 3 ทักษะการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบประเมินระดับความสามารถของตนเอง จำแนกเป็น 5 ระดับ คือ ทำไม่ได้ ต้องปรับปรุง พอทำได้ ทำได้ และทำได้ดี มีคะแนนระหว่าง 0-4 คะแนน จำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 4 ทักษะการใช้ชีวิต มีลักษณะเป็นแบบประเมินระดับความสามารถของตนเอง จำแนกเป็น 5 ระดับ คือ ทำไม่ได้ ต้องปรับปรุง พอทำได้ ทำได้ และทำได้ดี มีคะแนนระหว่าง 0-4 คะแนน จำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 5 พฤติกรรมสุขภาพ มีลักษณะเป็นแบบประเมินระดับการปฏิบัติ จำแนกเป็น 5 ระดับ คือ ไม่ได้ปฏิบัติ, ปฏิบัติ 1-2 วันต่อสัปดาห์, ปฏิบัติ 3 วันต่อสัปดาห์, ปฏิบัติ 4-5 วันต่อสัปดาห์ และปฏิบัติ 6-7 วันต่อสัปดาห์ มีคะแนนระหว่าง 0-4 คะแนน จำนวน 10 ข้อ

2. แบบวัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 ความสุขของบุคคล แบ่งเป็น 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) สุขภาพกายดี จำนวน 6 ข้อ (2) น้ำใจงาม จำนวน 9 ข้อ (3) มีศีลธรรม จำนวน 5 ข้อ (4) ครอบครัวดี จำนวน 3 ข้อ (5) สังคมดี จำนวน 6 ข้อ (6) รู้จักผ่อนคลาย จำนวน 5 ข้อ (7) จัดการรายรับรายจ่ายได้ จำนวน 4 ข้อ และ (8) มีความรอบรู้ จำนวน 3 ข้อ มีลักษณะตัวเลือก 5 ระดับ รวมจำนวน 30 ข้อ คำนวณเป็นคะแนนเต็ม 100 คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม จากนั้นส่งให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องตามหลักวิชาการ นำข้อเสนอแนะมาแก้ไขปรับปรุง และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน ตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า ด้านการรับรู้แนวทางการสร้างสุข มีค่าเท่ากับ 0.813 ด้านทักษะการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.791 และด้านทักษะการใช้ชีวิต มีค่าเท่ากับ 0.873 สำหรับแบบวัดความสุขรายบุคคล มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.895

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และวิเคราะห์

เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายตัวแปรด้วยสถิติ one-way ANOVA

งานวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาการทำวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามหมายเลขรับรองที่ MUPH2016-068

ผลการศึกษา

ข้อมูลคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีจำนวน 407 คน ทำงานในสถานประกอบการขนาดกลาง จำนวน 130 คน ขนาดใหญ่ จำนวน 135 คน และขนาดใหญ่มาก จำนวน 142 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 26-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.8 อายุเฉลี่ย 32.07 ปี อายุน้อยที่สุด 18 ปี และมากที่สุด 59 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมาคือ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.2 และน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.4 กลุ่มตัวอย่างทำงานแล้วมากกว่า 5 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมาคือ 1-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.7 และน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.9 ดังตารางที่ 1

การรับรู้แนวทางการสร้างสุข

กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้แนวทางการสร้างสุขโดยรวมเท่ากับ 7.85 (SD=2.262) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ฯ สูงที่สุด 3 ลำดับคือ การสร้างสุขช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับพนักงาน ($\bar{X}=0.88$) ความสุขเกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่สมดุล ($\bar{X}=0.85$) และโครงการสร้างสุขทำให้พนักงานอยากมีส่วนร่วม ($\bar{X}=0.84$) ตามลำดับ สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ฯ ต่ำที่สุด 3 ลำดับ คือ องค์กรสุขภาพจะเกิดขึ้นได้ในองค์กรทุกแห่ง ($\bar{X}=0.68$) ผู้บริหารองค์กรมีความ

ตั้งใจที่จะพัฒนาเป็นองค์กรสุขภาพ ($\bar{X}=0.70$) และองค์กรมีความพร้อมที่จะก้าวไปสู่องค์กรสุขภาพ ($\bar{X}=0.74$) ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้แนวทางการสร้างสุข จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างในสถานประกอบการขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่มาก มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้แนวทางการสร้างสุข สูงที่สุดในประเด็นเดียวกันคือ การสร้างสุขช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับพนักงาน ($\bar{X}=0.88$, $\bar{X}=0.88$, $\bar{X}=0.89$ ตามลำดับ) และมีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ฯ ต่ำที่สุดในประเด็นเดียวกันคือ องค์กรสุขภาพจะเกิดขึ้นได้ในองค์กรทุกแห่ง ($\bar{X}=0.72$, $\bar{X}=0.65$, $\bar{X}=0.68$ ตามลำดับ)

ทักษะการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยทักษะการทำงาน โดยรวมเท่ากับ 29.23 (SD=4.839) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยทักษะการทำงาน สูงที่สุด 3 ลำดับคือ สามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานได้ ($\bar{X}=3.27$) มีการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน ($\bar{X}=3.17$) และความชำนาญในการทำงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.16$) สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยทักษะการทำงานต่ำที่สุด 3 ลำดับคือ สามารถลดความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นได้ ($\bar{X}=2.50$) สามารถลดความผิดพลาดจากการทำงานได้ ($\bar{X}=2.53$) และสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย และมีความสุข ($\bar{X}=2.63$)

ค่าเฉลี่ยทักษะการทำงานจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างในสถานประกอบการขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยทักษะการทำงานสูงที่สุดในด้านความสามารถในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงาน ($\bar{X}=3.17$) กลุ่ม

ตัวอย่างในสถานประกอบการขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยทักษะการทำงานสูงที่สุดในด้านการสื่อสารกับหัวหน้างานด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน ($\bar{X}=3.18$) ส่วนกลุ่มตัวอย่างในสถานประกอบการขนาดใหญ่มากมีค่าเฉลี่ยทักษะการทำงานสูงที่สุดในด้านความชำนาญในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=3.25$) และพบว่า กลุ่มตัวอย่างในสถาน

ประกอบการขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่มาก มีค่าเฉลี่ยทักษะการทำงาน ต่ำที่สุดในประเด็นเดียวกันคือ คือ สามารถลดความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานได้ ($\bar{X}=2.55$, $\bar{X}=2.55$, $\bar{X}=2.42$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณลักษณะและขนาดของสถานประกอบการ

คุณลักษณะ	ขนาดของสถานประกอบการ*			รวม (n=407)
	กลาง (n=130)	ใหญ่ (n=135)	ใหญ่มาก (n=142)	
อายุ (ปี)				
18-25	38 (32.5)	37 (31.6)	42 (35.9)	117 (28.7)
26-44	73 (31.6)	73 (31.6)	85 (36.8)	231 (56.8)
45-60	19 (32.2)	24 (40.7)	16 (27.1)	59 (14.5)
น้อยที่สุด-มากที่สุด	18-57	18-58	18-59	18-59
ค่าเฉลี่ย/ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	32.75/ 9.89	33.67/ 10.08	31.73/ 8.38	32.07/ 9.47
รายได้ (บาท)				
< 10,000	41 (49.4)	31 (37.3)	11 (13.3)	83 (20.4)
10,001-20,000	37 (30.1)	42 (34.1)	44 (35.8)	123 (30.2)
20,001-30,000	44 (28.4)	45 (29.0)	66 (42.6)	155 (38.1)
> 30,001	8 (17.4)	16 (34.8)	22 (47.8)	46 (11.3)
น้อยที่สุด-มากที่สุด	7,500-38,250	8,500-35,200	8,000-38,000	7,500-39,000
ค่าเฉลี่ย/ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	17,210/ 8,397.60	18,614/ 8,862.44	22,086/ 7,299.580	19,377.62/ 8,432.01
จำนวนปีที่ทำงาน (ปี)				
< 1	27 (31.8)	31 (36.4)	27 (31.8)	85 (20.9)
1 - 4	56 (42.1)	37 (27.8)	40 (30.1)	133 (32.7)
≥ 5	47 (24.9)	66 (34.9)	76 (40.2)	189 (46.4)
น้อยที่สุด-มากที่สุด	6 ต. - 19	6 ต. - 23	6 ต. - 28	6 ต. - 28
ค่าเฉลี่ย/ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	4.62/ 3.912	5.53/ 5.135	4.77/ 3.576	4.98/ 4.262

ทักษะการใช้ชีวิต

กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยทักษะการใช้ชีวิตโดยรวมเท่ากับ 28.99 (SD=5.270) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยทักษะการใช้ชีวิต สูงที่สุด 3 ลำดับคือ การสื่อสารที่ดีกับบุคคลในครอบครัว ($\bar{X}=3.26$) มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.15$) และการให้ความช่วยเหลือหรือแสดงน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.04$) สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยทักษะการใช้ชีวิต ต่ำที่สุด 3 ลำดับ คือ การจัดการรายรับรายจ่ายให้พอเพียง ($\bar{X}=2.60$) การจัดการอารมณ์โกรธ ความวิตกกังวลและภาวะเครียด ($\bar{X}=2.62$) และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ให้ทันโลกอยู่เสมอ ($\bar{X}=2.74$) ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยทักษะการใช้ชีวิต จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างในสถานประกอบการขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่มาก มีค่าเฉลี่ยทักษะการใช้ชีวิตสูงสุดในประเด็นเดียวกันคือ การสื่อสารที่ดีกับบุคคลในครอบครัว ($\bar{X}=3.20$, $\bar{X}=3.26$, $\bar{X}=3.31$ ตามลำดับ) กลุ่มตัวอย่างในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยทักษะการใช้ชีวิต ต่ำที่สุดในด้านการจัดการรายรับรายจ่ายให้พอเพียง ($\bar{X}=2.60$ และ $\bar{X}=2.40$ ตามลำดับ) ส่วนกลุ่มตัวอย่างในสถานประกอบการขนาดใหญ่มากมีค่าเฉลี่ยทักษะการใช้ชีวิตต่ำที่สุดในด้านการจัดการอารมณ์โกรธ ความวิตกกังวลและภาวะเครียด ($\bar{X}=2.71$)

พฤติกรรมสุขภาพ

กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมสุขภาพโดยรวมเท่ากับ 24.27 (SD=5.360) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมสุขภาพสูงที่สุด 3 ลำดับคือ การไม่สูบบุหรี่/ยาเส้น ($\bar{X}=3.14$) การไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ($\bar{X}=2.97$) และการไม่

แสดงออกที่รุนแรงเมื่อเครียดหรือหงุดหงิด ($\bar{X}=2.84$) สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมสุขภาพ ต่ำที่สุด 3 ลำดับคือ การออกกำลังกายต่อเนื่องอย่างน้อย 30 นาที ($\bar{X}=1.30$) การกินผักและผลไม้ที่สด สะอาดมากกว่าครึ่ง กิโลกรัมต่อวัน ($\bar{X}=1.73$) และการทำงานใช้แรงหรือเคลื่อนไหวต่อเนื่องจนมีเหงื่อออก ($\bar{X}=2.19$)

ค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมสุขภาพ จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างในสถานประกอบการขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่มาก มีค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมสุขภาพ สูงที่สุดในประเด็นเดียวกันคือ การไม่สูบบุหรี่/ยาเส้น ($\bar{X}=2.88$, $\bar{X}=3.61$, $\bar{X}=2.94$ ตามลำดับ) และกลุ่มตัวอย่างในสถานประกอบการขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่มาก มีค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมสุขภาพ ต่ำที่สุดในประเด็นเดียวกัน คือ การออกกำลังกายต่อเนื่องอย่างน้อย 30 นาที ($\bar{X}=1.30$, $\bar{X}=1.13$, $\bar{X}=1.48$ ตามลำดับ)

ความสุขของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขโดยรวมเท่ากับ 56.32 (SD=10.785) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุข สูงที่สุด 3 ลำดับ คือ ด้านการมีศีลธรรม ($\bar{X}=65.70$) ด้านน้ำใจงาม ($\bar{X}=64.35$) ด้านสุขภาพกายดี ($\bar{X}=61.12$) สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุข ต่ำที่สุด 3 ลำดับคือ ด้านการจัดการรายรับรายจ่ายได้ ($\bar{X}=53.32$) ด้านการมีความรอบรู้ ($\bar{X}=54.67$) และด้านสังคมดี ($\bar{X}=57.10$) ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยระดับความสุข จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างในสถานประกอบการขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขสูงที่สุดในด้านสุขภาพกายดี ($\bar{X}=65.50$) และต่ำที่สุดใน

ด้านการจัดการรายรับรายจ่ายได้ (\bar{X} =51.55) กลุ่มตัวอย่างในสถานประกอบการขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุข สูงที่สุดในด้านน้ำใจงาม (\bar{X} =63.94) และต่ำที่สุดในด้านการจัดการรายรับรายจ่ายได้ (\bar{X} =54.12) ส่วนกลุ่มตัวอย่างในสถานประกอบการขนาดใหญ่มากมีค่าเฉลี่ยระดับความสุข สูงที่สุดในด้านการมีศีลธรรม (\bar{X} =69.45) และต่ำที่สุดในด้านการมีความรอบรู้ (\bar{X} =53.38)

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้แนวทางการสร้างสุข ทักษะการทำงาน ทักษะการใช้ชีวิต พฤติกรรมสุขภาพ กับความสุขของพนักงานในสถานประกอบการภาคเอกชน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปร ระดับความสัมพันธ์พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ r มีค่า 0.80 ขึ้นไป แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง r มีค่า 0.60-0.79 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง r

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8
1. อายุ	1.000							
2. จำนวนปีที่ทำงาน	0.494**	1.000						
3. รายได้	0.443**	0.394**	1.000					
4. การรับรู้แนวทางการสร้างสุข	0.100*	0.100*	0.086	1.000				
5. ทักษะการทำงาน	0.370**	0.279**	0.297**	0.235**	1.000			
6. ทักษะการใช้ชีวิต	0.109*	0.043	0.179**	0.280**	0.527**	1.000		
7. พฤติกรรมสุขภาพ	0.128*	0.029	0.202**	0.040	0.106*	0.190**	1.000	
8. ระดับความสุข	0.132**	0.087	0.146**	0.235**	0.265**	0.313**	0.210**	1.000
ค่าเฉลี่ย	32.07	4.98	19,377	7.85	29.23	28.99	24.27	56.32
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	9.47	4.26	8,432	2.26	4.84	5.27	5.36	10.78

* p<0.05, ** p <0.01

มีค่า 0.40-0.59 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง, r มีค่า 0.20-0.39 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และ r มีค่าต่ำกว่า 0.20 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.132$ และ 0.146 ตามลำดับ) ซึ่งถือว่าอายุมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ส่วนจำนวนปีที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของพนักงาน สำหรับตัวแปรการรับรู้แนวทางการสร้างสุข ทักษะการทำงาน ทักษะการใช้ชีวิต และ พฤติกรรมสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.235$, 0.265 , 0.313 และ 0.210 ตามลำดับ) ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ดังตารางที่ 2

การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยความสุขกับขนาดของสถานประกอบการ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขของพนักงานในสถานประกอบการที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขของพนักงานในสถานประกอบการโดยรวม มีค่าอยู่ระหว่าง 15.00-80.91 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 56.32 โดยค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขของพนักงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ สูงกว่าสถานประกอบการ

ขนาดใหญ่มาก และสูงกว่าสถานประกอบการขนาดกลาง (\bar{x} =57.49, 55.04, และ 53.84 ตามลำดับ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple comparison) ตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า ระดับความสุขของพนักงานในสถานประกอบการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (F-test=4.023, p=0.019) กล่าวคือ มีความแตกต่างกันระหว่างสถานประกอบการขนาดกลางกับขนาดใหญ่มาก และขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่มาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<0.05) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขกับขนาดของสถานประกอบการ

ขนาดกับ ความสุข	n	Mean	SD	Source of Variance	SS	df	MS	F	p	Post hoc
1. กลาง	130	53.84	9.871	ระหว่างกลุ่ม	992.276	2	461.138	4.023	0.019*	1 – 3*
2. ใหญ่	135	57.49	8.996	ภายในกลุ่ม	46309.988	404	114.629			2 – 3*
3. ใหญ่มาก	142	55.04	12.742	รวม	47232.263	406				
รวม	407	55.47	10.785	Levene's Test: F= 9.826, df1= 2, df2= 4.4, p= 0.125					*p< 0.05	

อภิปรายผล

ผลการศึกษาอภิปรายได้ดังนี้

ปัจจัยระดับบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับ

ความสุข

ตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าการรับรู้แนวทางการสร้างสุข ทักษะการทำงาน ทักษะการใช้ชีวิต และพฤติกรรมสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความสุขของพนักงานในสถานประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการรับรู้แนวทางการสร้างสุข ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานด้านเจตคติ (Affective domain) ในการสร้างความเข้าใจให้พนักงานเกิดความสนใจในการปรับปรุงตนเอง ทั้งด้าน

ความสามารถและการใช้ชีวิตประจำวัน ซึ่ง Sabatini⁹ ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตประชาชนในเมืองเทรนโตของประเทศอิตาลี พบว่า ประชาชนที่มีการรับรู้และมีทัศนคติที่ดีต่องานจะมีความสุขในการทำงานและส่งผลดีต่อผลผลิตขององค์กร ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการรับรู้แนวความคิดการสร้างสุขในประเด็นต่างๆ เช่น การสร้างสุขช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับพนักงาน ความสุขเกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่สมดุล เป็นต้น ช่วยทำให้พนักงานมีความสนใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานของตนเองมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาให้เกิดผลงานจนได้รับการยอมรับ และมีความสำเร็จตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ การรับรู้ฯ นี้จึงสามารถ

ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาความชำนาญหรือมีทักษะในการทำงานมากขึ้น ผลการศึกษาดังกล่าวยังพบความสัมพันธ์เชื่อมโยงไปถึงความสุขของพนักงานอีกด้วย ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยการสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นด้วย

การมาอยู่ร่วมกันในสถานที่ทำงาน บุคลากรแต่ละคนจำเป็นจะต้องใช้ความพยายามในการปรับตัวและสร้างความสมดุลให้เกิดสุขในการอยู่ร่วมกันและทำงานกับบุคลากรอื่นๆ บุคคลจึงต้องพัฒนาทั้งทักษะการทำงาน (Work skills) ได้แก่ ความสามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการสื่อสารที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าแผนก ประสานการทำงานเพื่อทำให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน เช่น ลดความสูญเสียที่จะเกิดขึ้น หรือลดความผิดพลาดจากการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ความสุขของบุคคลยังครอบคลุมไปถึงการใช้ชีวิตทั้งในสถานที่ทำงานและที่พัก ซึ่งต้องอาศัยทักษะการใช้ชีวิต (Life skills) ด้วย โดยแต่ละบุคคลมีความยากง่ายในการปรับตัวแตกต่างกัน ซึ่ง Farnia และคณะ¹¹ ได้ศึกษาผลของการพัฒนาทักษะการใช้ชีวิตเพื่อเพิ่มระดับความสุขในกลุ่มพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งของประเทศอิหร่าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขเพิ่มขึ้น และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างก่อนและหลังการทดลองพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น การที่บุคคลจะมีสุขในระหว่างการทำงานได้ จำเป็นต้องมีการรับรู้และเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะ

การทำงานและการใช้ชีวิตควบคู่กันไป และจะต้องรักษาความสมดุลให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การศึกษาในครั้งนี้ พบว่า พฤติกรรมสุขภาพ (Health behaviors) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความสุขของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kye และคณะ¹⁰ ที่พบว่า พฤติกรรมการบริโภคและการออกกำลังกายของวัยรุ่นมีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับสูง การศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงในการปฏิบัติตัวเพื่อให้เกิดผลดีต่อสุขภาพในด้านการไม่สูบบุหรี่/ยาเส้น ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และไม่แสดงออกที่รุนแรงเมื่อเครียดหรือหงุดหงิด อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติตัวที่ต้องปรับปรุง ได้แก่ การออกกำลังกายตามเกณฑ์ การบริโภคผักและผลไม้สด การลดบริโภคอาหารหวานและไขมันสูง เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมสุขภาพที่สำคัญเนื่องจากพฤติกรรมเหล่านี้มีความสัมพันธ์ต่อสภาวะสุขภาพและส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลซึ่งบั่นทอนความสุขของบุคคลได้เป็นระยะ

ปัจจัยคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับปัจจัยคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า อายุ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งข้อมูลการสำรวจความสุขของสำนักงานสถิติแห่งชาติ²⁰ ชี้ให้เห็นว่าระดับความสุขของประชาชนลดลงไปตามอายุที่มากขึ้น ส่วนปัจจัยด้านรายได้นั้น การศึกษานี้ได้ผลสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Tella และคณะ¹³ และผลการวิจัยของ Combee¹⁴ ซึ่งพบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของพนักงาน

เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอ และมักจะมีปัญหาเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของครอบครัว สำหรับจำนวนชั่วโมงในการทำงานพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Combee¹⁴ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเนื่องจากพนักงานในสถานประกอบการมีการย้ายสถานที่ทำงานกันค่อนข้างบ่อย ทำให้จำนวนปีในการทำงานกับสถานประกอบการแห่งใหม่มีน้อย จึงไม่สอดคล้องตามอายุและรายได้ที่มากขึ้นตามประสบการณ์

นอกจากนี้ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขกับขนาดของสถานประกอบการขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่มาก พบว่า สถานประกอบการขนาดใหญ่มากมีระดับความสุขแตกต่างจากสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Lubatkin และคณะ²¹ ที่พบว่า สถานประกอบการขนาดเล็ก และขนาดกลางมักจะขาดแคลนทรัพยากร ขาดระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และผลการศึกษาของขวัญเมือง แก้วดำเกิง และคณะ¹⁷ ซึ่งสำรวจปัจจัยสร้างสุขขององค์กรภาคเอกชนในประเทศไทยผ่านระบบฐานข้อมูลโปรแกรมตรวจสอบสุขภาวะองค์กรออนไลน์ในกลุ่มผู้ใช้งานระบบ พบว่า ปัจจัยการสร้างสุขมีความแตกต่างระหว่างสถานประกอบการขนาดกลางกับขนาดใหญ่มาก

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. การสร้างเสริมสุขภาวะในสถานประกอบการควรมุ่งเน้นให้พนักงานมีความสามารถในการจัดการความสมดุลและพัฒนาทั้งทักษะการทำงาน

และทักษะการใช้ชีวิต โดยให้ความสำคัญในการสร้างการรับรู้ให้ตรงกับสภาพปัญหาของพนักงานในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งจะเป็พื้นฐานสำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตที่ดีต่อไป

2. สถานประกอบการขนาดใหญ่ซึ่งโดยทั่วไปจะมีศักยภาพในการจัดระบบสวัสดิการ และมีรายได้ที่มั่นคงให้กับพนักงานอยู่แล้ว ควรมีการพัฒนาระบบข้อมูลและใช้ประโยชน์จากข้อมูล ที่ช่วยสะท้อนระดับทักษะการทำงาน ทักษะการใช้ชีวิตและพฤติกรรมสุขภาพของพนักงานในการออกแบบกิจกรรม เพื่อให้สามารถสร้างสุขได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของพนักงานมากยิ่งขึ้น การส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานตามโครงการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร จึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของขนาดของสถานประกอบการและบริบทขององค์กรในการออกแบบแผนงาน/โครงการด้วย

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้การสนับสนุนงานวิจัยนี้

เอกสารอ้างอิง

1. มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย. *โครงการส่งเสริมสุขภาวะองค์กรในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. 2557; 1-7.
2. *Harvard Business Review*. January-February, 2012; 88.

3. Oswald JA, Proto E, Sgroi D. *Happiness and Productivity*. University of Warwick, CovV7AL, United Kingdom. JOLE 3rd Version: 10 February 2014; 1-16.
4. Zelenski JM, Murphy S, Jenkins D. The happy-productive worker thesis revisited. *J Happiness Study* 2008; 9: 521-37.
5. พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.
6. Burton J. *Healthy Workplace framework and model: background and supporting literature and practices*. WHO. Headquarters, Geneva, Switzerland; February; 2010: p. 2-3.
7. สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร. *ความสุข 8 ประการ Happy 8*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). 2552.
8. เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. *ผลการวิจัยภาพอนาคตสถานที่ทำงานในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2575: การวิเคราะห์แนวโน้มประเทศไทยในระยะ 20 ปี*. สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2557.
9. Sabatini F. *The relationship between happiness and health: evidence from Italy*. European Research Institute on Cooperative and Social Enterprises, Trento; 2011: 1-20.
10. Kye YS, Kwon J, Park K. *Happiness and health behaviors in South Korea adolescents: a cross-sectional study*. 2013.
11. Farnia F, Yazdi RF, Abarghouei SA. Effect of life skills education on nurses' happiness. *Am J Exp Clin Res* 2016; 3(2): 157-60.
12. Pouwels B, Siegers J, Vlasblom JD. *Income, working hours, and happiness, in Economics Letters*, 2008; 99(1): 72-4.
13. Tella RD, New HJ, Maclulock R. Happiness adaptation to income and to status in an individual Paul. *J of Eco Beh & Org* 2010; 76: 834-52.
14. Combee G. *Human Resource Management in small size ambidextrous organizations*. University of Twente. Management and Governance, March 2010.
15. Lazar I, Osoian C, Ratiu P. The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies* 2010; 12(1): 201-13.
16. Nielson K. How can we make organizational interventions work? Employees and line managers crafting interventions. *J Work & Organizational Psychology, Work & Stress, Human Relations* 2013; 66: 1029-50.
17. ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, จำเนียร ชุณหโสภาค, ดวงเนตร ธรรมกุล. ปัจจัยสร้างสุขขององค์กรภาคเอกชนในประเทศไทย. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย* 2558; 28(1): 95-111.
18. Aaron GA, Sommerfeld DH, Willging CE. *The soft underbelly of system change: The role of leadership and organization climate in turnover during statewide behavioral health reform*. *Psychol Serv* 2011; 8(4): 269-81.

19. Daniel WW. *Biostatistics: A foundation for analysis in the health sciences*. 7th ed. New York: John Wiley & Sons. 1999.
20. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. *การสำรวจสภาวะทางสังคมและวัฒนธรรม ปี พ.ศ. 2551*. สำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552.
21. Lubatkin MH, Simsek Z, Ling Y, Veiga JF. Ambidexterity and performance in small to medium sized firms: The Pivotal Role of Top Management Team behavioral Integration. *Journal of Management* 2006; 32: 646-72.