

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “สุขภาวะในที่ทำงานตามทัศนะของพนักงาน บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงาน การรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงาน การให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน การเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน และความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์ความแตกต่างร้อยละ 5

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีภาระหนี้สิน และมีผู้อยู่ในอุปการะจำนวน 1-3 คน กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานในระดับปานกลาง มีการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสุขภาวะที่ทำงานมาก องค์ประกอบของความสุขที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ความมีน้ำใจ กิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงานที่มีการเข้าร่วมมากที่สุด คือ การส่งเสริมการออมเงิน กิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงานที่เข้าร่วมแล้วมีความสุขมากที่สุด คือ กิจกรรมทางศาสนาส่งเสริมศีลธรรม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลกับสุขภาวะในที่ทำงานด้านต่าง ๆ พบว่า เพศ มีผลต่อการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน แต่ไม่มีผลต่อสุขภาวะในที่ทำงานด้านอื่น ๆ อายุ มีผลต่อสุขภาวะในที่ทำงานทั้ง 5 ด้าน สถานภาพและการศึกษา มีผลต่อการทำความเข้าใจ การรับรู้ และการให้ความสำคัญกับสุขภาวะในที่ทำงาน ตำแหน่งงาน มีผลต่อการให้ความสำคัญ การเข้าร่วมกิจกรรม ความสุขจากการเข้าร่วมกิจกรรม ภาระหนี้สิน มีผลต่อการรับรู้ การให้ความสำคัญ และความสุขจากการเข้าร่วมกิจกรรม จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ มีผลต่อการทำความเข้าใจ การรับรู้ การให้ความสำคัญ และการเข้าร่วมกิจกรรม

จากผลการศึกษาผู้ศึกษาเสนอว่า บริษัทควรพิจารณาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล โดยการจัดกิจกรรมแยกตามกลุ่มพนักงานที่ลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร มีการบริหารเวลาในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานไม่ให้เกิดกระทบกับการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากเกินไป เพื่อให้พนักงานมีความสุขสบายใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมโดยไม่ต้องวิตกกังวลในเรื่องงานหรือเวลาส่วนตัวที่ต้องสูญเสียไป มีกระบวนการในการสร้างสุขภาวะในที่ทำงานเพิ่มเติมจากการจัดกิจกรรม ด้านพนักงานควรเปิดใจยอมรับแนวทาง

การบริหารจัดการยุคใหม่ซึ่งมักจะมีนโยบายเพื่อส่งเสริมอยู่ด้วย โดยการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดสุขภาวะในที่ทำงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นประโยชน์ของการมีสุขภาวะในที่ทำงาน พยายามผลักดันตัวเองไปสู่การมีสุขภาวะในที่ทำงาน โดยการปรับตัวเข้าหาความสุขที่ต้องการ และพนักงานระดับบังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้นำในการสร้างสุขภาวะในที่ทำงานโดยการสนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอในระดับที่เหมาะสม โดยเฉพาะพนักงานระดับบังคับบัญชา ระดับต้นจะต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทในการสร้างสุขภาวะในที่ทำงานมากที่สุด