

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “สุขภาวะในที่ทำงานตามทัศนะของพนักงานบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด” ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงาน และ การรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลระดับการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน และ ระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม

ส่วนที่ 5 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาสุขภาวะในที่ทำงาน

ส่วนที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับ สุขภาวะในที่ทำงาน

ส่วนที่ 7 การอภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ภาระหนี้สิน และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ

ตารางที่ 4.1

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (n = 60)
<u>เพศ</u>		
ชาย	26	43.3
หญิง	34	56.7
รวม	60	100.0
<u>อายุ</u>		
18-25 ปี	9	15.0
26-35 ปี	21	35.0
36-45 ปี	11	18.3
46-55 ปี	16	26.7
มากกว่า 55 ปี	3	5.0
รวม	60	100.0
<u>สถานภาพสมรส</u>		
โสด	28	46.7
สมรส	30	50.0
หม้าย/หย่า	2	3.3
รวม	60	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (n = 60)
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ต่ำกว่า ม.3	4	6.7
ม.3-ม.6	9	15.0
ปวส.	9	15.0
ปริญญาตรี	32	53.3
สูงกว่าปริญญาตรี	6	10.0
รวม	60	100.0
<u>ระดับตำแหน่งงาน</u>		
ระดับปฏิบัติการ	37	61.7
ระดับบังคับบัญชาระดับต้น	10	16.7
ระดับบังคับบัญชาระดับกลาง	13	21.7
รวม	60	100.0
<u>ภาระหนี้สิน</u>		
มี	52	86.7
ไม่มี	8	13.3
รวม	60	100.0
<u>จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ</u>		
ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ	18	30.0
มีผู้อยู่ในอุปการะ	42	70.0
รวม	60	100.0
จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ 1-3 คน	33	53.3
จำนวนผู้อยู่ในอุปการะมากกว่า 3 คน	9	16.7
รวม	42	70.0

จากตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.7 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 43.3 โดยมีอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมาอายุระหว่าง 46-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 อายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.3 อายุระหว่าง 18-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.3 และอายุมากกว่า 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ ส่วนด้านสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.0 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 46.7 และสถานภาพหม้าย/หย่า คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมามีการศึกษาระดับอนุปริญญา และระดับ ม.3-ม.6 มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 15.0 มีการศึกษาระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.0 และมีการศึกษาต่ำกว่าระดับม.3 คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ สำหรับตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 61.7 รองลงมามีตำแหน่งงานในระดับบังคับบัญชาระดับกลาง คิดเป็นร้อยละ 21.7 และมีตำแหน่งงานในระดับบังคับบัญชาระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามลำดับ ในส่วนของภาระหนี้สินพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาระหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 86.7 และไม่มีภาระหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ส่วนจำนวนผู้อยู่ในอุปการะพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีผู้อยู่ในอุปการะ คิดเป็นร้อยละ 70.0 และไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ คิดเป็นร้อยละ 30.0 โดยจำนวนผู้อยู่ในอุปการะสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีผู้อยู่ในอุปการะ 1-3 คน และมากกว่า 3 คน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีผู้อยู่ในอุปการะ 1-3 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 และกลุ่มตัวอย่างที่มีผู้อยู่ในอุปการะมากกว่า 3 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงาน
และการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้าง
สุขภาวะในที่ทำงาน**

ตารางที่ 4.2
ข้อมูลความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงาน

ความเข้าใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (n = 60)
รู้จักพอสมควร/เข้าใจปานกลาง	35	58.3
รู้จักเป็นอย่างดี/เข้าใจมาก	17	28.3
เคยได้ยิน แต่ไม่รู้ว่าคืออะไร	7	11.7
ไม่เคยได้ยินมาก่อน	1	1.7
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมา มีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานเป็นอย่างดี คิดเป็นร้อยละ 28.3 และมีผู้ที่เคยได้ยินเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงาน แต่ไม่รู้ว่าคืออะไร คิดเป็นร้อยละ 11.7 ผู้ที่ไม่เคยได้ยินเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตารางที่ 4.3
ข้อมูลการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน

การรับรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ (n = 60)
ทราบ	46	76.7
ไม่ทราบ	9	15.0
ไม่แน่ใจ	5	8.3
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 76.7 ขณะที่บางส่วนไม่ทราบเกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และมีบางส่วนที่ไม่แน่ใจว่ากิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานคืออะไร คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ ของสุขภาวะในที่ทำงาน

ข้อมูลการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงานที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด โดยผู้ศึกษากำหนดให้กลุ่มตัวอย่าง 1 คน เลือกองค์ประกอบได้ 3 ประการ จำนวนความถี่ในการเลือกทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง 60 คน จึงเท่ากับ 180 ครั้ง

ตารางที่ 4.4

องค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงานที่กลุ่มตัวอย่าง
ให้ความสำคัญมากที่สุด

องค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน	ความถี่ในการให้ ความสำคัญ (ครั้ง)	ร้อยละ (n = 180)
ความมีน้ำใจ (Happy Heart)	37	20.6
การมีสุขภาพดี (Happy Body)	35	19.4
การผ่อนคลาย (Happy Relax)	29	16.1
การมีครอบครัวที่อบอุ่น (Happy Family)	25	13.9
การพัฒนาความรู้ ความสามารถ (Happy Brain)	23	12.8
การมีศีลธรรม คุณงามความดี (Happy Soul)	11	6.1
การช่วยเหลือสังคม (Happy Society)	11	6.1
การออมเงิน (Happy Money)	9	5.0

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน	ความถี่ในการให้ ความสำคัญ (ครั้ง)	ร้อยละ (n = 180)
รวม	180	100.0

จากตารางที่ 4.4 องค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงานที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด พบว่า องค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงานที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับหนึ่ง ให้ความสำคัญด้านความมีน้ำใจ จำนวนที่ถูกเลือกทั้งสิ้น 37 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 20.6 อันดับสอง ให้ความสำคัญด้านสุขภาพดี จำนวนที่ถูกเลือกทั้งสิ้น 35 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 19.4 และอันดับสาม ให้ความสำคัญด้านการผ่อนคลาย จำนวนที่ถูกเลือกทั้งสิ้น 29 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 16.1 ตามลำดับ

สำหรับองค์ประกอบด้านอื่นๆ ที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญรองลงมา ได้แก่ การมีครอบครัวที่อบอุ่น จำนวนที่ถูกเลือกทั้งสิ้น 25 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 13.9 การพัฒนาความรู้ความสามารถ จำนวนที่ถูกเลือกทั้งสิ้น 23 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 12.8 การมีศีลธรรมและการช่วยเหลือสังคม จำนวนที่ถูกเลือกเท่ากันคือ 11 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 6.1 และองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงานที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้ายคือ การออมเงิน จำนวนที่ถูกเลือกทั้งสิ้น 9 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 5.0

ส่วนที่ 4 ข้อมูลระดับการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน และระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม

ข้อมูลระดับการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานและระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม ประกอบด้วย กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานตามองค์ประกอบของความสุข 8 ประการ ได้แก่

1. กิจกรรมส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรง
2. กิจกรรมส่งเสริมความมีน้ำใจ
3. กิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมศีลธรรม
4. กิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ

5. กิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายจากการทำงาน
6. กิจกรรมส่งเสริมการออมเงิน
7. กิจกรรมส่งเสริมสถาบันครอบครัว
8. กิจกรรมช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม

ในแต่ละกิจกรรมจะแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรกเป็นระดับการเข้าร่วมกิจกรรม และส่วนที่สองเป็นระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม

ตารางที่ 4.5

ระดับการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรง

กิจกรรมส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรง	ระดับการเข้าร่วม			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ตรวจสุขภาพ	73.3 (44)	13.3 (8)	13.3 (8)	2.60	.72	มาก
ซึ้งน้ำหนัก	51.7 (31)	33.3 (20)	15.0 (9)	2.37	.74	มาก
ออกกำลังกาย / ใช้บริการห้องฟิตเนส	20.0 (12)	30.0 (18)	50.0 (30)	1.70	.79	ปานกลาง
ฝึกโยคะ / เต้นแอโรบิค	3.3 (2)	23.3 (14)	73.3 (44)	1.30	.53	น้อย
ค่าเฉลี่ย				1.99		ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรงอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.99 โดยกิจกรรมที่มีการเข้าร่วมมากมี 2 กิจกรรม ได้แก่ การตรวจสุขภาพ และการซึ้งน้ำหนัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 และ 2.37 ตามลำดับ รองลงมาที่มีการเข้าร่วมในระดับปานกลางคือ การออกกำลังกาย / การใช้บริการห้องฟิตเนส ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.70 และกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างมีการเข้าร่วมน้อยคือ การฝึกโยคะ เต้นแอโรบิค ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6
ระดับการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความมีน้ำใจ

กิจกรรมส่งเสริมความมีน้ำใจ	ระดับการเข้าร่วม			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
กิจกรรมบัดดี้ ส่งเสริมการให้และสร้างมิตรภาพในองค์กร	50.0 (30)	30.0 (18)	20.0 (12)	2.30	.79	ปานกลาง
ทำดี 24 ชั่วโมง	38.3 (23)	40.0 (24)	21.7 (13)	2.17	.76	ปานกลาง
มอบกระเช้าผลิตภัณฑ์เยี่ยมพนักงานที่คลอดบุตร	30.0 (18)	18.3 (11)	51.7 (31)	1.78	.88	ปานกลาง
บริจาคโลหิต	16.7 (10)	28.3 (17)	55.0 (33)	1.62	.76	น้อย
ค่าเฉลี่ย				1.97		ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความมีน้ำใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.97 โดยกิจกรรมที่มีการเข้าร่วมในระดับปานกลางสูงสุดคือ กิจกรรมบัดดี้ ส่งเสริมการให้และสร้างมิตรภาพในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 รองลงมาคือ กิจกรรมทำดี 24 ชั่วโมง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.17 และการมอบกระเช้าผลิตภัณฑ์เยี่ยมพนักงานที่คลอดบุตร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 ตามลำดับ ส่วนการบริจาคโลหิต เป็นกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างมีการเข้าร่วมอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.62

ตารางที่ 4.7

ระดับการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมศีลธรรม

กิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมศีลธรรม	ระดับการเข้าร่วม			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ตักบาตรตอนเช้า	46.7 (28)	28.3 (17)	25.0 (15)	2.22	.83	ปานกลาง
ทอดผ้าป่าสามัคคี	38.3 (23)	35.0 (21)	26.7 (16)	2.12	.80	ปานกลาง
ฝึกนั่งสมาธิ	26.7 (16)	33.3 (20)	40.0 (24)	1.87	.81	ปานกลาง
ปฏิบัติธรรมที่วัด	13.3 (8)	28.3 (17)	58.3 (35)	1.55	.72	น้อย
รับฟังการเผยแพร่ธรรมะผ่านสื่อวิทยุที่บริษัทเป็นผู้สนับสนุน	8.3 (5)	33.3 (20)	58.3 (35)	1.50	.65	น้อย
ค่าเฉลี่ย				1.85		ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมศีลธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.85 โดยกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการเข้าร่วมในระดับปานกลางสูงสุดคือ การตักบาตรตอนเช้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 รองลงมาคือ การทอดผ้าป่าสามัคคี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.12 และการฝึกนั่งสมาธิ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติธรรมที่วัด และการรับฟังการเผยแพร่ธรรมะผ่านสื่อวิทยุที่บริษัทเป็นผู้สนับสนุน เป็นกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างมีการเข้าร่วมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.55 และ 1.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8
ระดับการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ

กิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ระดับการเข้าร่วม			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
การอบรมความรู้ด้านต่าง ๆ	35.0 (21)	48.3 (29)	16.7 (10)	2.18	.70	ปานกลาง
กิจกรรม Team Building ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	31.7 (19)	40.0 (24)	28.3 (17)	2.03	.78	ปานกลาง
กิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำ	25.0 (15)	43.3 (26)	30.0 (18)	1.92	.75	ปานกลาง
กิจกรรม Coffee Talk	26.7 (16)	35.0 (21)	38.3 (23)	1.88	.80	ปานกลาง
สัมมนาต่างประเทศ	10.0 (6)	16.7 (7)	73.3 (44)	1.37	.66	น้อย
ค่าเฉลี่ย				1.88		ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88 โดยกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการเข้าร่วมในระดับปานกลางสูงสุดคือ การอบรมความรู้ด้านต่าง ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18 รองลงมาคือ กิจกรรม Team Building ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03 กิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92 และกิจกรรม Coffee Talk ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88 ตามลำดับ ส่วนการสัมมนาต่างประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการเข้าร่วมน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.37

ตารางที่ 4.9
ระดับการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายจากการทำงาน

กิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย จากการทำงาน	ระดับการเข้าร่วม			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ร่วมงานรื่นเริงตามประเพณี	53.3 (32)	35.0 (21)	11.7 (7)	2.42	.70	มาก
ร่วมงานสังสรรค์ประจำปี	55 (33)	26.7 (16)	18.3 (11)	2.37	.78	มาก
แข่งกีฬาสามัคคี	35.0 (21)	38.3 (23)	26.7 (16)	2.08	.79	ปานกลาง
ประกวดร้องเพลง	11.7 (7)	36.7 (22)	51.7 (31)	1.60	.69	น้อย
กิจกรรมคาราโอเกะ	10 (6)	11.7 (7)	78.3 (47)	1.32	.65	น้อย
ค่าเฉลี่ย				1.84		ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายจากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.84 โดยกิจกรรมที่มีการเข้าร่วมมาก ได้แก่ การร่วมงานรื่นเริงตามประเพณี และการร่วมงานสังสรรค์ประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 และ 2.37 ตามลำดับ รองลงมาเป็นกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างมีการเข้าร่วมในระดับปานกลางคือ การแข่งกีฬาสามัคคี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 และกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างมีการเข้าร่วมน้อย ได้แก่ การประกวดร้องเพลง และกิจกรรมคาราโอเกะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.60 และ 1.32 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10

ระดับการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการออมเงิน

กิจกรรมส่งเสริมการออมเงิน	ระดับการเข้าร่วม			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
สหกรณ์ออมทรัพย์	58.3 (35)	28.3 (17)	13.3 (8)	2.45	.72	มาก
รณรงค์การใช้จ่ายเงินอย่างฉลาด ใช้ 3 ออม 1	35.0 (21)	38.3 (23)	26.7 (16)	2.08	.79	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย				2.27		ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการออมเงินอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 โดยกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการเข้าร่วมมากคือ การรณรงค์การใช้จ่ายเงินอย่างฉลาด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 และกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างมีการเข้าร่วมในระดับปานกลางคือ กิจกรรมสหกรณ์ออมทรัพย์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08

ตารางที่ 4.11

ระดับการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสถาบันครอบครัว

กิจกรรมส่งเสริมสถาบันครอบครัว	ระดับการเข้าร่วม			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
กิจกรรมระลึกถึงพระคุณบิดา-มารดา ในวันพ่อและวันแม่แห่งชาติ	63.3 (38)	21.7 (13)	15.0 (9)	2.48	.75	มาก
รณรงค์ ลด ละ เลิก สิ่งเสพติด	55.0 (33)	23.3 (14)	21.7 (13)	2.33	.79	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

กิจกรรมส่งเสริมสถาบัน ครอบครัว	ระดับการเข้าร่วม			ค่า เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การ แปลผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
กิจกรรมส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วย นมแม่	38.3 (23)	10 (6)	51.7 (31)	1.87	.95	ปานกลาง
การให้บริการห้องพยาบาล สำหรับพนักงานที่เกษียณจนสิ้น อายุ	36.7 (22)	11.7 (7)	51.7 (31)	1.85	.94	ปานกลาง
กิจกรรมส่งเสริมชีวิตครอบครัว สำหรับคู่แต่งงานที่ครบรอบ 5 ปี	28.3 (17)	11.7 (7)	60 (36)	1.68	.89	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย				2.04		ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสถาบันครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.04 โดยกิจกรรมระดับถึงพระคุณบิดา-มารดาในวันพ่อและวันแม่แห่งชาติ เป็นกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างมีการเข้าร่วมมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 ส่วนกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการเข้าร่วมในระดับปานกลาง ได้แก่ การรณรงค์ ลด ละ เลิก สิ่งเสพติด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.85 และการให้บริการห้องพยาบาลสำหรับพนักงานที่เกษียณ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 ตามลำดับ ส่วนกิจกรรมส่งเสริมชีวิตครอบครัวสำหรับคู่แต่งงานที่ครบรอบ 5 ปี เป็นกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างมีการเข้าร่วมอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.68

ตารางที่ 4.12
ระดับการเข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม

กิจกรรมช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม	ระดับการเข้าร่วม			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
กิจกรรมปลูกต้นไม้ ให้มีส่วนร่วม รื้อในสถานที่ทำงาน	51.7 (31)	20 (12)	28.3 (17)	2.23	.87	ปานกลาง
ร่วมทำประโยชน์ให้แก่ชุมชน ใกล้เคียง	33.3 (20)	31.7 (19)	35.0 (21)	1.98	.83	ปานกลาง
ปลูกป่าชายเลน	36.7 (22)	20 (12)	43.3 (26)	1.93	.90	ปานกลาง
ใช้พลังงานจากธรรมชาติแทน พลังงานน้ำมัน	30 (18)	28.3 (17)	41.7 (25)	1.88	.85	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย				2.01		ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีค่าเฉลี่ยการเข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.01 โดยกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างมีการเข้าร่วมในระดับปานกลางสูงสุดคือ กิจกรรมปลูกต้นไม้ ให้มีส่วนร่วมรื้อในสถานที่ทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23 รองลงมาคือ การร่วมทำประโยชน์ให้แก่ชุมชนใกล้เคียง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98 การปลูกป่าชายเลน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.93 และการใช้พลังงานจากธรรมชาติแทนพลังงานน้ำมัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13

สรุประดับการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน

กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
กิจกรรมส่งเสริมการออมเงิน	2.27	ปานกลาง
กิจกรรมส่งเสริมสถาบันครอบครัว	2.04	ปานกลาง
กิจกรรมช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม	2.01	ปานกลาง
กิจกรรมส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรง	1.99	ปานกลาง
กิจกรรมส่งเสริมความมีน้ำใจ	1.97	ปานกลาง
กิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	1.88	ปานกลาง
กิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมศีลธรรม	1.85	ปานกลาง
กิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายจากการทำงาน	1.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างมีการเข้าร่วมสูงสุดคือ กิจกรรมส่งเสริมการออมเงิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมสถาบันครอบครัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.04 กิจกรรมช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.01 กิจกรรมส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.99 กิจกรรมส่งเสริมความมีน้ำใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.97 กิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88 กิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมศีลธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.85 และลำดับสุดท้าย กิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายจากการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.84 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14

ระดับความสุขจากการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรง

กิจกรรมส่งเสริมการมีสุขภาพ แข็งแรง	ระดับความสุข			ค่า เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การ แปลผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
ตรวจสุขภาพ	55 (33)	45 (27)	0	2.55	.50	มาก
ออกกำลังกาย/ใช้บริการห้อง ฟิตเนส	55 (33)	40 (24)	5 (3)	2.50	.60	มาก
ซักรีดผ้า	46.7 (28)	48.3 (29)	5 (3)	2.42	.59	มาก
ฝึกโยคะ/เต้นแอโรบิค	36.7 (22)	56.7 (34)	6.7 (4)	2.30	.59	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย				2.44		มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรงอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 โดยกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขมากที่สุดคือ การตรวจสุขภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 รองลงมา ได้แก่ การออกกำลังกาย/การใช้บริการห้องฟิตเนส ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 และการซักรีดผ้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 ตามลำดับ ส่วนการฝึกโยคะ เต้นแอโรบิค พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขจากการเข้าร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30

ตารางที่ 4.15
ระดับความสุขจากการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความมีน้ำใจ

กิจกรรมส่งเสริมความมีน้ำใจ	ระดับความสุข			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ทำดี 24 ชั่วโมง	66.7 (40)	31.7 (19)	1.7 (1)	2.65	.52	มาก
กิจกรรมบัดดี้ ส่งเสริมการให้และสร้างมิตรภาพในองค์กร	61.7 (37)	36.7 (22)	1.7 (1)	2.60	.53	มาก
การบริจาคโลหิต	56.7 (34)	40.0 (24)	1.7 (1)	2.55	.53	มาก
มอบกระเช้าผลิตภัณฑ์เยี่ยมพนักงานที่คลอดบุตร	56.7 (34)	41.7 (25)	1.7 (1)	2.55	.53	มาก
ค่าเฉลี่ย				2.59		มาก

จากตารางที่ 4.15 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความมีน้ำใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 โดยกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขมากที่สุดคือ การทำดี 24 ชั่วโมง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 รองลงมาได้แก่ กิจกรรมบัดดี้ ส่งเสริมการให้และสร้างมิตรภาพในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 การบริจาคโลหิต และการมอบกระเช้าผลิตภัณฑ์เยี่ยมพนักงานที่คลอดบุตร ค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16
ระดับความสุขจากการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา
ส่งเสริมศีลธรรม

กิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมศีลธรรม	ระดับความสุข			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ตักบาตรตอนเช้า	85 (51)	13.3 (8)	1.7 (1)	2.83	.42	มาก
ทอดผ้าป่าสามัคคี	66.7 (40)	33.3 (20)	0	2.67	.48	มาก
ฝึกนั่งสมาธิ	70 (42)	26.7 (16)	3.3 (2)	2.67	.54	มาก
ปฏิบัติธรรมที่วัด	58.3 (35)	35.0 (21)	6.7 (4)	2.52	.62	มาก
รับฟังการเผยแพร่ธรรมะผ่านสื่อวิทยุที่บริษัทเป็นผู้สนับสนุน	48.3 (29)	48.3 (29)	3.3 (2)	2.45	.57	มาก
ค่าเฉลี่ย				2.63		มาก

จากตารางที่ 4.16 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมศีลธรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 โดยกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขมากที่สุดคือ การตักบาตรตอนเช้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 รองลงมาได้แก่ การทอดผ้าป่าสามัคคี และการฝึกนั่งสมาธิ ค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.67 การปฏิบัติธรรมที่วัด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 และการรับฟังการเผยแพร่ธรรมะผ่านสื่อวิทยุที่บริษัทเป็นผู้สนับสนุน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17
ระดับความสุขจากการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการพัฒนา
ความรู้ ความสามารถ

กิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ระดับความสุข			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
กิจกรรม Coffee Talk	48.3 (29)	50 (30)	1 (1.7)	2.97	.54	มาก
การอบรมความรู้ด้านต่าง ๆ	66.7 (40)	30.0 (18)	3.3 (2)	2.63	.55	มาก
กิจกรรม Team Building ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	56.7 (34)	40 (24)	3.3 (2)	2.52	2.57	มาก
กิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำ	53.3 (32)	40 (24)	5 (3)	2.45	.60	มาก
สัมมนาต่างประเทศ	35 (21)	56.7 (34)	8.3 (5)	2.27	.61	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย				2.57		มาก

จากตารางที่ 4.17 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 โดยกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขมากที่สุดคือ กิจกรรม Coffee Talk ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 รองลงมา ได้แก่ การอบรมความรู้ด้านต่าง ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 กิจกรรม Team Building ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 และกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 ตามลำดับ ส่วนการสัมมนาต่างประเทศ เป็นกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27

ตารางที่ 4.18
ระดับความสุขจากการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อ
การผ่อนคลายจากการทำงาน

กิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย จากการทำงาน	ระดับความสุข			ค่า เฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การ แปลผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
ร่วมงานรื่นเริงตามประเพณี	73.3 (44)	26.7 (16)	0	2.73	.45	มาก
ร่วมงานสังสรรค์ประจำปี	73.3 (44)	26.7 (16)	0	2.73	.45	มาก
แข่งกีฬาสามัคคี	61.7 (37)	35.0 (21)	3.3 (2)	2.58	.56	มาก
ประกวดร้องเพลง	53.3 (32)	45.0 (27)	1.7 (1)	2.52	.54	มาก
กิจกรรมคาราโอเกะ	48.3 (29)	43.3 (26)	8.3 (5)	2.40	.64	มาก
ค่าเฉลี่ย				2.59		มาก

จากตารางที่ 4.18 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายจากการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 โดยกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขมากที่สุดได้แก่ การร่วมงานรื่นเริงตามประเพณี และการร่วมงานสังสรรค์ประจำปี มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันคือ 2.73 รองลงมาได้แก่ การแข่งกีฬาสามัคคี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 การประกวดร้องเพลง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 และกิจกรรมคาราโอเกะ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19

ระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการออมเงิน

กิจกรรมส่งเสริมการออมเงิน	ระดับความสุข			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
สหกรณ์ออมทรัพย์	68.3 (41)	31.7 (19)	0	2.68	.47	มาก
รณรงค์การใช้จ่ายเงินอย่างฉลาด ใช้ 3 ออม 1	55.0 (33)	45.0 (27)	0	2.55	.50	มาก
ค่าเฉลี่ย				2.62		มาก

จากตารางที่ 4.19 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการออมเงินอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 โดยกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขมากที่สุดคือ กิจกรรมสหกรณ์ออมทรัพย์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 และการรณรงค์การใช้จ่ายเงินอย่างฉลาด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20

ระดับความสุขจากการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสถาบันครอบครัว

กิจกรรมส่งเสริมสถาบันครอบครัว	ระดับความสุข			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
กิจกรรมระลึกถึงพระคุณ บิดา-มารดาในวันพ่อและวันแม่ แห่งชาติ	81.7 (49)	18.3 (11)	0	2.82	.39	มาก
รณรงค์ ลด ละ เลิก สิ่งเสพติด	65.0 (39)	33.3 (20)	1.7 (1)	2.63	.52	มาก

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

กิจกรรมส่งเสริมสถาบันครอบครัว	ระดับความสุข			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
การให้บริการห้องพยาบาลสำหรับพนักงานที่เกษียณจนสิ้นอายุ	51.7 (31)	46.7 (28)	1.7 (1)	2.50	.54	มาก
กิจกรรมส่งเสริมชีวิตครอบครัวสำหรับคู่แต่งงานที่ครบรอบ 5 ปี	51.7 (31)	45.0 (27)	3.3 (2)	2.48	.57	มาก
กิจกรรมส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่	50.0 (30)	48.3 (29)	1.7 (1)	2.48	.54	มาก
ค่าเฉลี่ย				2.60		มาก

จากตารางที่ 4.20 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสถาบันครอบครัวอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 โดยกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขมากที่สุดคือ กิจกรรมระลึกถึงพระคุณบิดา-มารดาในวันพ่อและวันแม่แห่งชาติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 รองลงมาได้แก่ การรณรงค์ลด ละ เลิก สิ่งเสพติด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 การให้บริการห้องพยาบาลสำหรับพนักงานที่เกษียณ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 และกิจกรรมส่งเสริมชีวิตครอบครัวสำหรับคู่แต่งงานที่ครบรอบ 5 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 ซึ่งเท่ากับค่าเฉลี่ยของกิจกรรมส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21

ระดับความสุขจากการเข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม

กิจกรรมช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม	ระดับความสุข			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
กิจกรรมปลูกต้นไม้ ให้มีสวนร่มรื่น ในสถานที่ทำงาน	71.7 (43)	28.3 (17)	0	2.72	.45	มาก

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

กิจกรรมช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม	ระดับความสุข			ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ร่วมทำประโยชน์ให้แก่ชุมชนใกล้เคียง	65.0 (29)	35.0 (21)	0	2.65	.48	มาก
ปลูกป่าชายเลน	41.7 (25)	58.3 (35)	0	2.58	.50	มาก
ใช้พลังงานจากธรรมชาติแทนพลังงานน้ำมัน	45.0 (27)	53.3 (32)	1.7 (1)	2.43	.53	มาก
ค่าเฉลี่ย				2.60		มาก

จากตารางที่ 4.21 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 โดยกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขมากที่สุดคือ กิจกรรมปลูกต้นไม้ให้มีส่วนร่วมในสถานที่ทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 รองลงมาได้แก่ การร่วมทำประโยชน์ให้แก่ชุมชนใกล้เคียง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 การปลูกป่าชายเลน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 และการใช้พลังงานจากธรรมชาติแทนพลังงานน้ำมัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22

สรุประดับความสุขจากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน

กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
กิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมศีลธรรม	2.63	มาก
กิจกรรมส่งเสริมการออมเงิน	2.62	มาก
กิจกรรมส่งเสริมสถาบันครอบครัว	2.60	มาก

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
กิจกรรมช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม	2.60	มาก
กิจกรรมส่งเสริมความมีน้ำใจ	2.59	มาก
กิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายจากการทำงาน	2.59	มาก
กิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	2.57	มาก
กิจกรรมส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรง	2.44	มาก

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขจากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยกิจกรรมที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความสุขจากการเข้าร่วมมากที่สุด คือ กิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมศีลธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 รองลงมาได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมการออมเงิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 และกิจกรรมส่งเสริมสถาบันครอบครัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 ซึ่งเท่ากับ กิจกรรมช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม ส่วนกิจกรรมส่งเสริมความมีน้ำใจ และกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 2.59 กิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 และกิจกรรมส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาสุขภาวะในที่ทำงาน

ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาสุขภาวะในที่ทำงาน ประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานนอกเหนือจากกิจกรรมที่มีอยู่เดิม แนวทางการสร้างความยั่งยืนให้แก่สุขภาวะในที่ทำงาน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน

จากการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาสุขภาวะในที่ทำงาน ผลปรากฏว่า จากแบบสอบถามทั้งหมด 60 ชุด มีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ทั้งสิ้น 52 คน คิดเป็นร้อยละ 86.67 โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นตรงกันว่ากิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานส่งผลให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านความสุขในชีวิต ได้แก่ มีความสุขกับการทำงาน กับเพื่อนร่วมงาน และสังคมโดยรวม รู้จักแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมที่เกิดประโยชน์ บรรเทาความเครียดของการทำงานดีขึ้น ทำให้การทำงานสนุกมากขึ้น มีสุขภาพจิตดีขึ้น ความเครียดลดลง เข้าใจชีวิตมากขึ้น มองโลกในแง่ดี มีมิติของชีวิตที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความสุขจากกิจกรรมหลากหลายที่ให้เข้าร่วม และมีการพัฒนาด้านจิตใจและสติปัญญาในการใช้ชีวิตในครอบครัว ที่ทำงาน รวมถึงสังคมรอบข้าง

2. ด้านกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พนักงานทุกคนมีความรักสามัคคี มีน้ำใจเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและการดำเนินชีวิตในสถานที่ทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน และไม่มีความกังวลเรื่องหนี้สิน ปัญหาครอบครัว หรือสุขภาพที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

3. ด้านสุขภาพ ได้แก่ มีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง

4. ด้านการเงิน ได้แก่ มีเงินออมและบริจาคตามสมควร ไม่มีหนี้สิน

5. ด้านศีลธรรม ได้แก่ ลดความโลภ โกรธ หลง และรู้จักการให้อภัย

ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานนอกเหนือจากกิจกรรมที่มีอยู่เดิม ตามองค์ประกอบของความสุข 8 ประการ มีดังต่อไปนี้

กิจกรรมส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรง

1. การสนับสนุนด้านกีฬาและการออกกำลังกาย ได้แก่ จัดให้มีสนามกีฬาอเนกประสงค์สำหรับพนักงาน จัด Sport Day หรือ กีฬาสี จัดแข่งขันกีฬา และมีสระว่ายน้ำ

2. อาหารเพื่อสุขภาพ ได้แก่ มีโครงการร้านอาหารสุขภาพภายในโรงงาน การสนับสนุนเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพ มีอาหารสุขภาพฟรีสำหรับพนักงาน และมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการรับประทานอาหารที่มีคุณค่าและดีต่อสุขภาพ

3. การตรวจร่างกาย ได้แก่ สนับสนุนกิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปีให้พนักงานฟรี ปรับปรุงโปรแกรมตรวจร่างกายประจำปีให้ทันกับเหตุการณ์โรคปัจจุบัน และเพิ่มการตรวจสุขภาพให้กับพนักงานที่อายุ 40 ปีขึ้นไปเป็นปีละ 2 ครั้ง

4. อื่น ๆ ได้แก่ การรณรงค์ลดเหล้า ดนุหรี่ ส่งเสริมการแปรงฟันหลังอาหาร ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพผ่านสื่อต่าง ๆ สนับสนุนให้พนักงานเข้าคอร์สฟื้นฟูสุขภาพที่จัดโดยองค์กรต่าง ๆ และกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกการดำเนินชีวิตเพื่อไม่ให้เกิดความเจ็บป่วย

กิจกรรมส่งเสริมความมีน้ำใจ

1. การบริจาคสิ่งของและทรัพย์สิน ได้แก่ จัดกิจกรรมแบ่งปันสิ่งของให้แก่ผู้ที่ยากไร้ รวมถึงเพื่อนพนักงาน และจัดการรับบริจาคสิ่งของหรือเงินเพื่อนำไปบริจาคตามสถานที่ต่าง ๆ เช่น สถานเลี้ยงเด็ก บ้านพักคนชรา โรงเรียน วัด

2. ส่งเสริมความมีน้ำใจ ได้แก่ กิจกรรมทางเดียวกันไปด้วยกัน กิจกรรมแบ่งปันความรักให้แก่กัน จัดตัวแทนพนักงานมอบกระเช้าเยี่ยมพนักงานที่ป่วยหนัก จัดให้มีการโหวตให้กับคนดีมีน้ำใจโดยไม่แบ่งแยกหน่วยงาน สนับสนุนผู้ที่ทำความดีให้พนักงานเห็นว่าการทำดีมีน้ำใจแล้วได้อะไรบ้าง กิจกรรมมอบของขวัญและการดอวยพรให้พนักงานในวันครบรอบวันเกิด ส่งเสริมการให้ของพนักงานที่ไม่จำเป็นต้องเป็นวัตถุ เช่น การทำงานแทนกันได้ การช่วยย้ายบ้าน การไปร่วมงานศพบิดา-มารดา-บุตร-ธิดา ของเพื่อนร่วมงาน และโครงการจิตอาสา ส่งเสริมการให้ที่ไม่หวังสิ่งตอบแทน

3. อื่น ๆ ได้แก่ ช่วยเหลือให้พนักงานมีรายได้เสริม จัดอบรมพนักงานในการช่วยชีวิตผู้ได้รับอุบัติเหตุเบื้องต้น จัดกิจกรรมเยี่ยมสถานสงเคราะห์เดือนละ 1 ครั้ง และมีที่ปรึกษาให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหา

กิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมศีลธรรม

1. กิจกรรมทางศาสนา ได้แก่ จัดให้มีการทำบุญทุก ๆ เทศกาล กิจกรรมฟังเทศน์ฟังธรรมโดยนิมนต์พระมาเผยแผ่หลักธรรมในที่ทำงาน จัดทริปไหว้พระทำบุญในบริเวณจังหวัดชลบุรีหรือใกล้เคียง กิจกรรมทำบุญและช่วยบูรณะวัดที่ห่างไกล เช่น ปลูกต้นไม้หรือสร้างกุฏิที่ชำรุดทรุดโทรม กิจกรรมทอดผ้าป่าสามัคคี กิจกรรมเวียนเทียนในวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรมปฏิบัติธรรมตามวัดหรือสำนักสงฆ์ และสนับสนุนให้พนักงานไปวัดสวดมนต์โดยไม่ต้องลางาน

2. การสวดมนต์และนั่งสมาธิ ได้แก่ มีห้องสวดมนต์และนั่งสมาธิ จัดให้มีกิจกรรมสวดมนต์และนั่งสมาธิโดยสนับสนุนให้บุตรธิดาของพนักงานได้ร่วมกิจกรรมด้วย

3. ส่งเสริมศีลธรรมและการทำดี ได้แก่ รณรงค์การปฏิบัติศีล 5 รณรงค์ด้านศีลธรรมในองค์กรโดยเน้นที่ระดับบนลงล่าง กิจกรรมอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม มีการยกย่อง

บุคคลที่เป็นตัวอย่างด้านศีลธรรม จัดอบรมด้านศีลธรรมโดยวิทยากรที่มีชื่อเสียงเพื่อดึงดูดความสนใจจากพนักงานให้เข้าร่วมฟังและปฏิบัติตาม

4. อื่น ๆ ได้แก่ จัดทำห้องสมุดธรรมะ กิจกรรมพิธีอุปสมบทหมู่ และส่งเสริมกิจกรรมทางพุทธศาสนา

กิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายจากการทำงาน

1. ด้านดนตรี ได้แก่ มีห้องคาราโอเกะที่ศรีราชา มีห้องฟังเพลง มีห้องซ้อมดนตรี มีการเปิดเพลงในเวลาพักให้พนักงานได้ผ่อนคลาย และจัดประกวดวงดนตรีของพนักงาน

2. ด้านการท่องเที่ยว ได้แก่ จัดกิจกรรมไปเที่ยวแยกหน่วยงาน และพาทีมงานไปพักผ่อนในวันหยุดติดต่อกัน

3. ด้านกีฬา ได้แก่ มีสนามกีฬาและอุปกรณ์กีฬาให้เลือกครบครัน

4. ด้านทีวี-ภาพยนตร์ ได้แก่ จัดให้มีทีวี-ห้องฉายภาพยนตร์ และมีการเปิดทีวีให้ดูช่วงพักกลางวัน

5. ด้านการอ่าน ได้แก่ มีมุมอ่านหนังสือที่เหมาะสมและเพียงพอกับจำนวนพนักงาน มีหนังสือการ์ตูน และจัดบริการห้องสมุดพนักงานโดยมีเจ้าหน้าที่ดูแลการยืม-คืนหนังสือ

6. ด้านสถานที่ในการพักผ่อน ได้แก่ ห้องนอนสำหรับพนักงานในช่วงพักกลางวัน และมุมพักผ่อนที่เป็นสัดส่วนแยกจากตัวโรงงาน

7. อื่น ๆ ได้แก่ การจัดทัวร์ไหว้พระที่วัดเพื่อความสงบเย็น มีการแสดงจากนักเรียนโรงเรียนต่าง ๆ มาให้พนักงานชมเดือนละ 1 ครั้ง จัดกิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกันทุกวัน เกิดของเพื่อนร่วมงาน มีเกมส์คอมพิวเตอร์ และจัดประกวดคำขวัญอ่านแล้วมีรอยยิ้ม

กิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ

1. เพิ่มช่องทางการเรียนรู้ ได้แก่ จัดอบรมให้มากขึ้น กิจกรรมดูงานนอกสถานที่ จัดทำห้องสมุด IT มีคอมพิวเตอร์ไว้ที่ส่วนกลางเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ จัด Talk Show ให้ความรู้พนักงาน โครงการแลกเปลี่ยนความรู้ กิจกรรมวอล์คแรลลี่ กิจกรรม Meeting & Dining รมวงค์ให้พนักงานมีการศึกษาหาความรู้ ส่งเสริมให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถได้มีเวทีในการนำเสนอผลงาน และมีสื่อ DVD เผยแพร่ความรู้

2. ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ กิจกรรมอบรมความรู้ในงานตามหน้าที่ของพนักงาน จัดอบรมและสอนการขับรถโฟคลิฟท์ เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้การอบรมเฉพาะเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน จัดกิจกรรมเผยแพร่เคล็ดลับในการทำงาน มีทีมงานเฉพาะกิจในการอบรมเฉพาะเรื่อง และจัดอบรมต่างประเทศในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง

งานโดยสนับสนุนให้มีการส่งพนักงานระดับบริหารที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวไปอบรมสัมมนาต่างประเทศ เพื่อจะได้นำสิ่งที่ได้เห็นมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ดีขึ้น

3. ให้ความรู้ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านภาษาอังกฤษ ด้านเทคโนโลยี การใช้คอมพิวเตอร์และ Internet ด้านความพอเพียง ด้านการใช้จ่ายเงิน ด้านการฝึกอาชีพพิเศษ ด้านการใช้ชีวิตในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และการนำความรู้ใหม่ ๆ ที่กำลังเป็นที่สนใจมาจัดอบรมให้พนักงาน

กิจกรรมส่งเสริมการออมเงิน

1. สนับสนุนระบบสหกรณ์ออมทรัพย์ของบริษัท ได้แก่ อนุมัติให้พนักงานเป็นสมาชิกสหกรณ์ให้ครบ 100% และให้บริษัทออมเงินในส่วนของพนักงานเพิ่มจาก 7% เป็น 10%

2. ส่งเสริมการออมและการประหยัด ได้แก่ มีบริการเปิดบัญชีเงินฝากให้พนักงาน มีธนาคารเล็ก ๆ ในบริษัท จัดกิจกรรมสัปดาห์แห่งการออม จัดเทศกาลการออมทรัพย์ ส่งเสริมการออมโดยใช้สมการใหม่จากเดิมคือรายได้หักค่าใช้จ่ายเท่ากับเงินออม เปลี่ยนเป็นรายได้หักเงินออมเท่ากับค่าใช้จ่าย อนุมัติการใช้เงินเท่าที่จำเป็นและมีการออมส่วนที่เหลือ ประชาสัมพันธ์ให้รู้จักการออมเงินและการประหยัด และมีรางวัลให้ผู้ที่ออมเงินได้มากที่สุดในรอบปี

3. อนุมัติการใช้เงินอย่างฉลาด ได้แก่ จัดให้มีหน่วยงานหรือมีผู้ให้คำปรึกษาทางการเงิน

กิจกรรมให้ความรู้ในด้านการลงทุน ให้ความรู้ด้านการใช้ประโยชน์จากเงินให้ได้สูงสุด ส่งเสริมการทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย และส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4. ปลอดภัย ได้แก่ โครงการปลอดภัยให้พนักงานดีเด่น อนุมัติลด ละ เลิก การใช้บัตรเครดิต และเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เรื่องผลเสียของบัตรเครดิต

5. อื่น ๆ ได้แก่ จัดให้มีสินเชื่อกายในบริษัท มีบัตรเครดิตหรือฉลากออมสินของสหกรณ์ และจัดตั้งสหกรณ์ขายสินค้าโดยแบ่งกำไรให้สมาชิก

กิจกรรมส่งเสริมสถาบันครอบครัว

1. จัดกิจกรรมบริษัทโดยให้ครอบครัวพนักงานมีส่วนร่วม ได้แก่ มีกิจกรรมวันครอบครัว กิจกรรมให้พ่อ-ลูกมาทำกิจกรรมร่วมกันในวันพ่อ กิจกรรมพาแม่ไปตรวจสุขภาพในวันแม่ จัดกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ให้พนักงานนำสมาชิกในครอบครัวมาร่วม จัดมินิมาราธอน โดยกำหนดให้ 1 ทีม ต้องเป็นคนในครอบครัว 3 คนขึ้นไป จัดวอล์คแรลลี่ครอบครัวพนักงาน และจัดกิจกรรมพาพนักงานไปพักผ่อนพร้อมครอบครัว

2. ส่งเสริมความอบอุ่นภายในครอบครัว ได้แก่ ส่งเสริมให้ทุกครอบครัวมีกิจกรรมทำร่วมกันรณรงค์ให้สมาชิกในครอบครัวอยู่บ้านพร้อมหน้าพร้อมตา และรณรงค์ให้มีการให้ความสำคัญกับบุคคลในครอบครัวในวันเทศกาลต่าง ๆ เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ วันพ่อ วันแม่ วันลอยกระทง

3. มีสถานที่เลี้ยงเด็กในโรงงาน ได้แก่ จัดให้มีเนอสเซอรี่ในโรงงาน และมีห้องเลี้ยงเด็กพร้อมคนดูแลสำหรับพนักงานที่มีความจำเป็นต้องนำลูกมาเลี้ยงที่โรงงาน

4. กิจกรรมอื่น ๆ ได้แก่ มีบริการให้คำปรึกษาปัญหาครอบครัว จัดกิจกรรมให้ลูกพนักงานได้เยี่ยมชมโรงงาน จัดประกวดรูปถ่ายครอบครัวอบอุ่น จัดประกวดเด็กเล็กที่เป็นบุตร-หลานพนักงาน มีเงินช่วยเหลือค่าเลี้ยงดูบุตรพนักงาน และมีทุนการศึกษาสำหรับบุตร-หลานพนักงาน

กิจกรรมช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม

1. ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ ได้แก่ รณรงค์การปลูกต้นไม้ใหญ่ให้ความร่วมมือกันแทนต้นไม้กระถาง และมอบต้นกล้าให้พนักงานนำไปปลูกโดยมีการติดตามผลการเจริญเติบโตและให้รางวัล

2. การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและรณรงค์การลดภาวะโลกร้อน ได้แก่ กิจกรรมประกวดการจัดการสิ่งแวดล้อมดีเด่น การให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและผลกระทบกับสังคม รณรงค์การใช้ถุงผ้าแทนถุงพลาสติก ส่งเสริมให้พนักงานหันมาใช้รถจักรยานแทนรถมอเตอร์ไซด์ รณรงค์การคัดแยกขยะก่อนทิ้ง ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคุ้มค่า รณรงค์การประหยัดไฟฟ้า ส่งเสริมให้มีการผลิตสินค้ารีไซเคิล และโครงการ Cool the World

3. การทำประโยชน์ให้สังคม ได้แก่ กิจกรรมเก็บขยะตามชุมชนรอบนอกบริษัท กิจกรรมทำความสะอาด กิจกรรมเลี้ยงอาหารเด็กตามโรงเรียนหรือสถานเลี้ยงเด็ก กิจกรรมช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส สนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่ประกาศรับอาสาสมัคร โครงการอาสาทำดี โครงการขายสินค้าราคาถูก และกิจกรรมสอนหนังสือตามสาธารณะ

แนวทางการสร้างความยั่งยืนให้แก่สุขภาวะในที่ทำงาน ได้แก่

1. เน้นความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะในที่ทำงาน โดยสานต่อกิจกรรมที่มีอยู่และเพิ่มกิจกรรมที่มีประโยชน์อื่น ๆ

2. ทุกกิจกรรมจะต้องดำเนินการอย่างจริงจัง ไม่ฉาบฉวย โดยมีการกำหนดระเบียบแบบแผนและเป้าหมายที่ชัดเจน

3. คำนึงถึงวิธีการปฏิบัติที่สามารถทำได้จริง มีตัวอย่างในการปฏิบัติให้พนักงานได้เห็นภาพ

4. ประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนเห็นความสำคัญของสุขภาวะที่ทำงาน และกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือด้วยความเต็มใจ

5. คำนึงถึงการให้ความสำคัญต่อบุคคลอย่างเสมอภาคในการจัดกิจกรรม

6. มีระบบการให้รางวัลแก่บุคคลที่ทำดีอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นกำลังใจ และเห็นความแตกต่างที่ชัดเจนเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่ทำผิด

7. เปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรใหม่ สร้างจิตสำนึกให้ทุกคน พุดดี ทำดี คิดดี

8. พนักงานระดับบริหารต้องมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นแบบอย่าง

9. ต้องได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหาร

10. กำหนดให้มีการบังคับใช้โดยตั้งเป็นนโยบายของบริษัท

11. ผลักดันให้มีกฎหมายเรื่องการสร้างสุขภาวะที่ทำงานในองค์กรเพื่อบังคับใช้

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน ได้แก่

1. กิจกรรมที่จัดขึ้นในแต่ละกิจกรรมต้องเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติแล้วเกิดผลที่ยั่งยืน ไม่เป็นเพียงการทำตามกระแส และมีแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานต้องการเข้าร่วมอย่างสม่ำเสมอ

2. ควรมีการพิจารณาแต่ละกิจกรรมว่าสิ่งไหนทำแล้วได้ผลดีให้ทำต่อไป สิ่งไหนทำแล้วยังมีข้อบกพร่องให้หาวิธีแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนกิจกรรมใหม่

3. องค์กรต้องมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการเงิน ด้านความสามารถของบุคลากร และจำนวนบุคลากรที่กำกับดูแลมีเพียงพอ รวมถึงความพร้อมในด้านการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินโครงการ

4. ควรทำความเข้าใจความต้องการพื้นฐานของพนักงานแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรม

5. ควรมีการให้ความรู้แก่พนักงานก่อนที่จะจัดกิจกรรม และมีการชี้แจงให้ทราบถึงประโยชน์ของแต่ละกิจกรรม

6. เพิ่มการสื่อสารทำความเข้าใจกับพนักงานระดับล่างหรือผู้ที่มีการศึกษาน้อย เพื่อให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ

7. การจัดกิจกรรมควรเข้าถึงพนักงานทุกคน ไม่เฉพาะเจาะจงเพียงกลุ่มใดเพียงกลุ่มหนึ่ง

8. ต้องมีการปฏิบัติอย่างจริงจังของผู้ที่เกี่ยวข้อง
9. ทีมงานควรมาจากหลาย ๆ หน่วยงาน
10. ต้องมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ
11. ต้องบริหารเวลาในการจัดกิจกรรมให้มีความเหมาะสม โดยไม่ให้มีผลกระทบต่อการดำเนินงานปกติของพนักงาน และปรับเปลี่ยนเวลาให้ทุกคนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้
12. พยายามสื่อสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นความดี เพื่อให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีและเกิดผลในทางปฏิบัติ

ส่วนที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสุขภาวะในที่ทำงาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน ภาระหนี้สิน และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ กับสุขภาวะในที่ทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงาน การรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน การให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน ระดับการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน และระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน โดยใช้เกณฑ์ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการจัดกลุ่มใหม่สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุและการศึกษา จากเดิม 5 กลุ่ม มาเป็น 3 กลุ่ม และสถานภาพ จากเดิม 3 กลุ่ม มาเป็น 2 กลุ่ม เนื่องจากข้อมูลบางกลุ่มมีการกระจายที่น้อยมาก และเพื่อให้การแปลผลมองเห็นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.23

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
กับความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
เพศชาย	26	2.54	0.11	ไม่แตกต่าง
เพศหญิง	34	2.65		
อายุ 18-35 ปี (1)	30	2.50	0.50 (1) กับ (2)	แตกต่าง
อายุ 36-45 ปี (2)	11	3.00	0.47 (2) กับ (3)	แตกต่าง
อายุ 46 ปีขึ้นไป (3)	19	2.53	0.03 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
โสด	30	2.70	0.20	แตกต่าง
ไม่โสด	30	2.50		
การศึกษาระดับ มัธยมศึกษา (1)	13	1.85	1.15 (1) กับ (2)	แตกต่าง
การศึกษาระดับ อนุปริญญา /ปวส. (2)	9	3.00	0.24 (2) กับ (3)	แตกต่าง
การศึกษาระดับปริญญา ตรีขึ้นไป (3)	38	2.76	0.91 (1) กับ (3)	แตกต่าง
ตำแหน่งงานระดับ ปฏิบัติการ (1)	37	2.51	0.11 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งงานระดับบังคับ บัญชาระดับต้น (2)	10	2.40	0.60 (2) กับ (3)	แตกต่าง
ตำแหน่งงานระดับบังคับ บัญชาระดับกลาง (3)	13	3.00	0.49 (1) กับ (3)	แตกต่าง

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
มีหนี้สิน	52	2.60	0.03	ไม่แตกต่าง
ไม่มีหนี้สิน	8	2.63		
ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ (1)	18	2.67	0.05 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
มีผู้อยู่ในอุปการะ 1-3 คน (2)	32	2.72	0.62 (2) กับ (3)	แตกต่าง
มีผู้อยู่ในอุปการะ มากกว่า 3 คน (3)	10	2.10	0.57 (1) กับ (3)	แตกต่าง

*กำหนดเกณฑ์ความแตกต่างร้อยละ 5

จากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่มีผลต่อความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานในระดับที่ต่างกัน ได้แก่ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานเป็นอย่างดี ขณะที่ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป และผู้มีอายุระหว่าง 18-35 ปี มีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานในระดับที่น้อยกว่า ตามลำดับ ผู้ที่เป็นโสดมีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานมากกว่าผู้ที่แต่งงานแล้ว การศึกษามีผลต่อความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานในระดับที่ต่างกัน โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญามีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานมากที่สุด ส่วนผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปและระดับมัธยมศึกษา มีความเข้าใจน้อยกว่า ตามลำดับ ในด้านของตำแหน่งงานพบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาระดับกลางมีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานระดับปฏิบัติการมีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานมากกว่าพนักงานระดับบังคับบัญชาระดับต้น ส่วนด้านจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ พบว่า ผู้ที่มีผู้อยู่ในอุปการะ 1-3 คน มีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานมากกว่าผู้ที่มีผู้อยู่ในอุปการะมากกว่า 3 คน และผู้ที่ไม่ได้มีผู้อยู่ในอุปการะมีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานมากกว่าผู้

ที่มีผู้อยู่ในอุปการะมากกว่า 3 คน สรุปได้ว่าผู้ที่มีผู้อยู่ในอุปการะมากกว่า 3 คน มีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.24

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
กับการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
เพศชาย	26	2.31	0.02	ไม่แตกต่าง
เพศหญิง	34	2.29		
อายุ 18-35 ปี (1)	30	1.90	1.10 (1) กับ (2)	แตกต่าง
อายุ 36-45 ปี (2)	11	3.00	0.47 (2) กับ (3)	แตกต่าง
อายุ 46 ปีขึ้นไป (3)	19	2.53	0.63 (1) กับ (3)	แตกต่าง
โสด	30	2.80	1.00	แตกต่าง
ไม่โสด	30	1.80		
การศึกษาระดับ มัธยมศึกษา (1)	13	1.80	0.20 (1) กับ (2)	แตกต่าง
การศึกษาระดับ อนุปริญญา /ปวส. (2)	9	2.00	0.45 (2) กับ (3)	แตกต่าง
การศึกษาระดับปริญญา ตรีขึ้นไป (3)	38	2.45	0.65 (1) กับ (3)	แตกต่าง
ตำแหน่งงานระดับ ปฏิบัติการ (1)	37	2.19	0.09 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งงานระดับบังคับ บัญชาระดับต้น (2)	10	2.10	0.67 (2) กับ (3)	แตกต่าง

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
ตำแหน่งงานระดับบังคับ บัญชาระดับกลาง (3)	13	2.77	0.58 (1) กับ (3)	แตกต่าง
มีหนี้สิน	52	2.25	0.38	แตกต่าง
ไม่มีหนี้สิน	8	2.63		
ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ (1)	18	2.17	0.17 (1) กับ (2)	แตกต่าง
มีผู้อยู่ในอุปการะ 1-3 คน (2)	32	2.34	0.06 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
มีผู้อยู่ในอุปการะ มากกว่า 3 คน (3)	10	2.40	0.23 (1) กับ (3)	แตกต่าง

*กำหนดเกณฑ์ความแตกต่างร้อยละ 5

จากตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่มีผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงานในระดับที่ต่างกัน ได้แก่ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงานเป็นอย่างดี ส่วนผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีอายุระหว่าง 18-35 ปี มีการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมน้อยกว่า ตามลำดับ ผู้ที่เป็นโสดรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงานมากกว่าผู้ที่แต่งงานแล้ว การศึกษามีผลต่อความแตกต่างของการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงานโดยพบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญามีการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา และระดับมัธยมศึกษา ตามลำดับ ในด้านตำแหน่งงาน พบว่ามีผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงานโดยพนักงานระดับระดับบังคับบัญชาระดับกลางมีการรับรู้มากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานระดับบังคับบัญชาระดับต้น ตามลำดับ ด้านภาระหนี้สิน ผู้ที่ไม่มีหนี้สินมีการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงานมากกว่าผู้ที่มีหนี้สิน และในส่วนของจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ พบว่า ผู้ที่มีผู้อยู่ในอุปการะมีการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสุข

ภาวะในที่ทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้อยู่ในอุปการะ โดยผู้ที่มีผู้อยู่ในอุปการะมากกว่า 3 คน มีการรับรู้มากกว่าผู้ที่มีผู้อยู่ในอุปการะ 1-3 คน และผู้ที่มีผู้อยู่ในอุปการะ 1-3 คน มีการรับรู้ที่มากกว่าผู้ที่ไม่ได้อยู่ในอุปการะ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านเพศกับการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ
ของสุขภาวะในที่ทำงาน

องค์ประกอบของ สุขภาวะในที่ทำงาน	เพศ	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
สุขภาพดี	ชาย	1.96	0.28	แตกต่าง
	หญิง	1.68		
ความมีน้ำใจ	ชาย	1.85	0.00	ไม่แตกต่าง
	หญิง	1.85		
ศีลธรรม คุณงามความดี	ชาย	1.38	0.03	ไม่แตกต่าง
	หญิง	1.41		
การผ่อนคลาย	ชาย	0.58	0.05	ไม่แตกต่าง
	หญิง	0.53		
การพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ชาย	0.92	0.42	แตกต่าง
	หญิง	1.32		
การออมเงิน	ชาย	0.12	0.59	แตกต่าง
	หญิง	0.71		
ครอบครัวที่อบอุ่น	ชาย	1.15	0.17	แตกต่าง
	หญิง	1.32		
การช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม	ชาย	0.46	0.16	แตกต่าง
	หญิง	0.62		

*กำหนดเกณฑ์ความแตกต่างร้อยละ 5

จากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศมีผลต่อการให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน โดยเพศชายให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านการมีสุขภาพดีมากกว่าเพศหญิง ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านอื่น ๆ มากกว่าเพศชาย ได้แก่ การได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ การมีเงินออม ครอบครัวที่อบอุ่น และการได้ช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 4.26

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ
กับการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน

องค์ประกอบของ สุขภาวะในที่ทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
สุขภาพดี	18-35 ปี (1)	1.40	1.05 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	36-45 ปี (2)	2.45	0.40 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	46 ปีขึ้นไป (3)	2.05	0.65 (1) กับ (3)	แตกต่าง
ความมีน้ำใจ	18-35 ปี (1)	1.60	0.85 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	36-45 ปี (2)	2.45	0.56 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	46 ปีขึ้นไป (3)	1.89	0.29 (1) กับ (3)	แตกต่าง

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

องค์ประกอบของ สุขภาวะในที่ทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
ศีลธรรม คุณงามความดี	18-35 ปี (1)	1.40	0.24 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	36-45 ปี (2)	1.64	0.38 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	46 ปีขึ้นไป (3)	1.26	0.14 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
การผ่อนคลาย	18-35 ปี (1)	0.50	0.32 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	36-45 ปี (2)	0.82	0.35 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	46 ปีขึ้นไป (3)	0.47	0.03 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
การพัฒนาความรู้ ความสามารถ	18-35 ปี (1)	1.30	0.21 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	36-45 ปี (2)	1.09	0.14 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
	46 ปีขึ้นไป (3)	0.95	0.35 (1) กับ (3)	แตกต่าง
การออมเงิน	18-35 ปี (1)	0.40	0.40 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	36-45 ปี (2)	0.00	0.79 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	46 ปีขึ้นไป (3)	0.79	0.39 (1) กับ (3)	แตกต่าง

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

องค์ประกอบของ สุขภาวะในที่ทำงาน	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
ครอบครัวที่อบอุ่น	18-35 ปี (1)	1.10	0.26 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	36-45 ปี (2)	1.36	0.06 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
	46 ปีขึ้นไป (3)	1.42	0.32 (1) กับ (3)	แตกต่าง
การช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม	18-35 ปี (1)	0.70	0.12 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	36-45 ปี (2)	0.82	0.66 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	46 ปีขึ้นไป (3)	0.16	0.54 (1) กับ (3)	แตกต่าง

*กำหนดเกณฑ์ความแตกต่างร้อยละ 5

จากตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านอายุมีผลต่อการให้ความสำคัญในระดับที่ต่างกัน โดยผู้ที่อายุ 36-45 ปี ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านการมีสุขภาพดีและความมีน้ำใจมากกว่าผู้ที่อายุ 46 ปีขึ้นไป และอายุ 18-35 ปี ตามลำดับ ผู้ที่อายุ 36-45 ปี ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านการมีศีลธรรม การผ่อนคลาย และการช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม มากกว่าผู้ที่อายุ 18-35 ปี และอายุ 46 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ ผู้ที่มีอายุน้อยจะให้ความสำคัญกับการได้พัฒนาความรู้ ความสามารถมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก โดยผู้ที่อายุ 18-35 ปี ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาความรู้มากกว่าผู้ที่อายุ 18-35 ปี และผู้ที่อายุ 46 ปีขึ้นไป ตามลำดับ ในทางตรงกันข้ามด้านครอบครัวที่อบอุ่น ผู้ที่มีอายุมากจะให้ความสำคัญกับครอบครัวมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย โดยผู้ที่อายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญกับครอบครัวมากกว่าผู้ที่อายุ 36-45 ปี และผู้ที่อายุ 18-35 ปี ตามลำดับ ส่วน

ด้านการออมเงิน พบว่า ผู้ที่อายุ 36-45 ปี ไม่ให้ความสำคัญกับการออมเงิน ขณะที่ผู้ที่อายุ 46 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับการออมเงินมากกว่าผู้ที่อายุ 18-35 ปี

ตารางที่ 4.27

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล

ด้านสถานภาพการสมรสกับการให้ความสำคัญกับ

องค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน

องค์ประกอบของ สุขภาวะในที่ทำงาน	สถานภาพ การสมรส	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
สุขภาพดี	โสด	1.70	0.20	แตกต่าง
	ไม่โสด	1.90		
ความมีน้ำใจ	โสด	2.20	0.70	แตกต่าง
	ไม่โสด	1.50		
ศีลธรรม คุณงามความดี	โสด	1.60	0.40	แตกต่าง
	ไม่โสด	1.20		
การผ่อนคลาย	โสด	0.70	0.30	แตกต่าง
	ไม่โสด	0.40		
การพัฒนาความรู้ ความสามารถ	โสด	1.60	0.10	ไม่แตกต่าง
	ไม่โสด	0.70		
การออมเงิน	โสด	0.50	0.10	ไม่แตกต่าง
	ไม่โสด	0.40		
ครอบครัวที่อบอุ่น	โสด	1.10	0.30	แตกต่าง
	ไม่โสด	1.40		
การช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม	โสด	0.60	0.10	ไม่แตกต่าง
	ไม่โสด	0.50		

*กำหนดเกณฑ์ความแตกต่างร้อยละ 5

จากตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพกับการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพมีผลต่อการให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน โดยผู้ที่แต่งงานแล้วให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านการมีสุขภาพดีและครอบครัวที่อบอุ่นมากกว่าผู้ที่เป็นโสด ขณะที่ผู้ที่เป็นโสดให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านอื่น ๆ มากกว่าผู้ที่แต่งงานแล้ว ได้แก่ ความมีน้ำใจ การมีศีลธรรม และการได้ผ่อนคลายจากการทำงาน

ตารางที่ 4.28

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านการศึกษากับการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ
ของสุขภาวะในที่ทำงาน

องค์ประกอบของ สุขภาวะในที่ทำงาน	การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
สุขภาพดี	มัธยมและ ต่ำกว่า (1)	1.38	0.29 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	อนุปริญญา / ปวส. (2)	1.67	0.30 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	ปริญญาตรี ขึ้นไป (3)	1.97	0.59 (1) กับ (3)	แตกต่าง
ความมีน้ำใจ	มัธยมและ ต่ำกว่า (1)	2.31	0.31 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	อนุปริญญา / ปวส. (2)	2.00	0.56 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	ปริญญาตรี ขึ้นไป (3)	1.66	0.34 (1) กับ (3)	แตกต่าง

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

องค์ประกอบของ สุขภาวะในที่ทำงาน	การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
ศีลธรรม คุณงามความดี	มัธยมและ ต่ำกว่า (1)	0.69	1.31 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	อนุปริญญา / ปวส. (2)	2.00	0.50 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	ปริญญาตรี ขึ้นไป (3)	1.50	0.81 (1) กับ (3)	แตกต่าง
การผ่อนคลาย	มัธยมและ ต่ำกว่า (1)	0.69	0.02 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	อนุปริญญา / ปวส. (2)	0.67	0.20 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	ปริญญาตรี ขึ้นไป (3)	0.47	0.22 (1) กับ (3)	แตกต่าง
การพัฒนาความรู้ ความสามารถ	มัธยมและ ต่ำกว่า (1)	0.69	0.31 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	อนุปริญญา / ปวส. (2)	1.00	0.34 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	ปริญญาตรี ขึ้นไป (3)	1.34	0.65 (1) กับ (3)	แตกต่าง
การออมเงิน	มัธยมและ ต่ำกว่า (1)	0.92	0.59 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	อนุปริญญา / ปวส. (2)	0.33	0.01 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรี ขึ้นไป (3)	0.32	0.39 (1) กับ (3)	แตกต่าง

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

องค์ประกอบของ สุขภาวะในที่ทำงาน	การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
ครอบครัวที่อบอุ่น	มัธยมและ ต่ำกว่า (1)	1.38	0.71 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	อนุปริญญา / ปวส. (2)	0.67	0.67 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	ปริญญาตรี ขึ้นไป (3)	1.34	0.04 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
การช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม	มัธยมและ ต่ำกว่า (1)	0.46	0.13 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	อนุปริญญา / ปวส. (2)	0.33	0.30 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	ปริญญาตรี ขึ้นไป (3)	0.63	0.17 (1) กับ (3)	แตกต่าง

*กำหนดเกณฑ์ความแตกต่างร้อยละ 5

จากตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษากับการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านการศึกษามีผลต่อการให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับสูง ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านการมีสุขภาพดีและการพัฒนาความรู้ความสามารถ มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ตรงข้ามกับด้านความมีน้ำใจ การผ่อนคลาย และการออมเงิน พบว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยให้ความสำคัญมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่า ในด้านศีลธรรม พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับอนุปริญญาให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาและระดับมัธยม ตามลำดับ การให้ความสำคัญกับครอบครัว พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับมัธยมให้ความสำคัญกับครอบครัวมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาและระดับอนุปริญญา ตามลำดับ ส่วนด้านการช่วยเหลือสังคม

สิ่งแวดล้อม พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาให้ความสำคัญในด้านนี้มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้มีการศึกษาระดับมัธยมและระดับอนุปริญญา ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านตำแหน่งงานกับการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ
ของสุขภาวะในที่ทำงาน

องค์ประกอบของ สุขภาวะในที่ทำงาน	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
สุขภาพดี	ปฏิบัติการ (1)	1.62	0.12 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	บังคับบัญชา ระดับต้น (2)	1.50	1.04 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	บังคับบัญชา ระดับกลาง (3)	2.54	0.92 (1) กับ (3)	แตกต่าง
ความมีน้ำใจ	ปฏิบัติการ (1)	1.95	0.45 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	บังคับบัญชา ระดับต้น (2)	1.50	0.35 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	บังคับบัญชา ระดับกลาง (3)	1.85	0.10 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
ศีลธรรม คุณงามความดี	ปฏิบัติการ (1)	1.38	0.42 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	บังคับบัญชา ระดับต้น (2)	1.80	0.65 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	บังคับบัญชา ระดับกลาง (3)	1.15	0.23 (1) กับ (3)	แตกต่าง

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

องค์ประกอบของ สุขภาวะในที่ทำงาน	การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
การผ่อนคลาย	ปฏิบัติการ (1)	0.57	0.03 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	บังคับบัญชา ระดับต้น (2)	0.60	0.14 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
	บังคับบัญชา ระดับกลาง (3)	0.46	0.11 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
การพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ปฏิบัติการ (1)	1.22	0.62 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	บังคับบัญชา ระดับต้น (2)	0.60	0.78 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	บังคับบัญชา ระดับกลาง (3)	1.38	0.16 (1) กับ (3)	แตกต่าง
การออมเงิน	ปฏิบัติการ (1)	0.49	0.11 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	บังคับบัญชา ระดับต้น (2)	0.60	0.37 (2) กับ (3)	แตกต่าง
การออมเงิน	บังคับบัญชา ระดับกลาง (3)	0.23	0.26 (1) กับ (3)	แตกต่าง
ครอบครัวที่อบอุ่น	ปฏิบัติการ (1)	1.22	0.28 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	บังคับบัญชา ระดับต้น (2)	1.50	0.35 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	บังคับบัญชา ระดับกลาง (3)	1.15	0.07 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

องค์ประกอบของ สุขภาวะในที่ทำงาน	การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
การช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม	ปฏิบัติการ (1)	0.81	0.51 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	บังคับบัญชา ระดับต้น (2)	0.30	0.30 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	บังคับบัญชา ระดับกลาง (3)	0.00	0.81 (1) กับ (3)	แตกต่าง

*กำหนดเกณฑ์ความแตกต่างร้อยละ 5

จากตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานกับการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงานมีผลต่อการให้ความสำคัญในระดับที่ต่างกัน โดยด้านการมีสุขภาพดี และการพัฒนาความรู้ ความสามารถ พบว่าพนักงานระดับบังคับบัญชาระดับกลาง ให้ความสำคัญมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบังคับบัญชาระดับต้น ตามลำดับ ด้านความมีน้ำใจ พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาระดับต้น ให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานระดับบังคับบัญชาระดับกลาง และพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามลำดับ ส่วนด้านศีลธรรม การออมเงิน และครอบครัวที่อบอุ่น พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาระดับกลาง ให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมา พนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานระดับบังคับบัญชาระดับต้น ตามลำดับ ด้านการช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาระดับกลางไม่ให้ความสำคัญในด้านนี้ และพนักงานระดับปฏิบัติการ ให้ความสำคัญมากกว่าพนักงานระดับบังคับบัญชาระดับต้น

ตารางที่ 4.30

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านภาระหนี้กับการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ
ของสุขภาวะในที่ทำงาน

องค์ประกอบของ สุขภาวะในที่ทำงาน	หนี้สิน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
สุขภาพดี	มี	1.79	0.09	ไม่แตกต่าง
	ไม่มี	1.88		
ความมีน้ำใจ	มี	1.85	0.03	ไม่แตกต่าง
	ไม่มี	1.88		
ศีลธรรม คุณงามความดี	มี	1.38	0.12	ไม่แตกต่าง
	ไม่มี	1.50		
การผ่อนคลาย	มี	0.52	0.23	แตกต่าง
	ไม่มี	0.75		
การพัฒนาความรู้ ความสามารถ	มี	1.21	0.46	แตกต่าง
	ไม่มี	0.75		
การออมเงิน	มี	0.46	0.08	ไม่แตกต่าง
	ไม่มี	0.38		
ครอบครัวที่อบอุ่น	มี	1.38	0.30	แตกต่าง
	ไม่มี	0.38		
การช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม	มี	0.58	0.10	ไม่แตกต่าง
	ไม่มี	0.38		

*กำหนดเกณฑ์ความแตกต่างร้อยละ 5

จากตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านภาระหนี้กับการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านภาระหนี้มีผลต่อการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ 3 ได้แก่ การผ่อนคลาย การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และครอบครัวที่อบอุ่น โดยผู้ที่ไม่มีภาระหนี้ให้ความสำคัญด้าน

การผ่อนคลายจากการทำงานมากกว่าผู้ที่มีภาระหนี้สิน และผู้ที่มีภาระหนี้สิน ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และการมีครอบครัวที่อบอุ่น มากกว่าผู้ที่ไม่มีความหนี้สิน

ตารางที่ 4.31

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล

ด้านผู้อยู่ในอุปการะกับการให้ความสำคัญกับ

องค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน

องค์ประกอบของ สุขภาวะในที่ทำงาน	จำนวนผู้อยู่ใน อุปการะ	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
สุขภาพดี	ไม่มี (1)	2.00	0.12 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	1-3 คน (2)	1.88	0.68 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	มากกว่า 3 คน (3)	1.20	0.80 (1) กับ (3)	แตกต่าง
ความมีน้ำใจ	ไม่มี (1)	1.67	0.30 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	1-3 คน (2)	1.97	0.17 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	มากกว่า 3 คน (3)	1.80	0.13 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
ศีลธรรม คุณงามความดี	ไม่มี (1)	1.33	0.17 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	1-3 คน (2)	1.50	0.30 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	มากกว่า 3 คน (3)	1.20	0.13 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

องค์ประกอบของ สุขภาวะในที่ทำงาน	จำนวนผู้อยู่ใน อุปการะ	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
การผ่อนคลาย	ไม่มี (1)	0.50	0.16 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	1-3 คน (2)	0.66	0.36 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	มากกว่า 3 คน (3)	0.30	0.20 (1) กับ (3)	แตกต่าง
การพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ไม่มี (1)	1.33	0.11 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
	1-3 คน (2)	1.22	0.62 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	มากกว่า 3 คน (3)	0.60	0.73 (1) กับ (3)	แตกต่าง
การออมเงิน	ไม่มี (1)	0.17	0.49 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	1-3 คน (2)	0.66	0.36 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	มากกว่า 3 คน (3)	0.30	0.13 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
ครอบครัวที่อบอุ่น	ไม่มี (1)	1.17	1.05 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	1-3 คน (2)	1.22	0.28 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	มากกว่า 3 คน (3)	1.50	0.33 (1) กับ (3)	แตกต่าง

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

องค์ประกอบของ สุขภาวะในที่ทำงาน	จำนวนผู้อยู่ใน อุปการะ	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
การช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม	ไม่มี (1)	0.83	0.36 (1) กับ (2)	แตกต่าง
	1-3 คน (2)	0.47	0.17 (2) กับ (3)	แตกต่าง
	มากกว่า 3 คน (3)	0.30	0.53 (1) กับ (3)	แตกต่าง

*กำหนดเกณฑ์ความแตกต่างร้อยละ 5

จากตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนผู้อยู่ในอุปการะกับการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านจำนวนผู้อยู่ในอุปการะมีผลต่อการให้ความสำคัญในระดับที่ต่างกัน โดยองค์ประกอบด้านการมีสุขภาพดี การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และการช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม มีผลต่อการให้ความสำคัญตามลำดับคือ ผู้ที่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ที่มีจำนวนผู้อุปการะ 1-3 คน และผู้ที่มีจำนวนผู้อุปการะ 1-3 คน ให้ความสำคัญมากกว่าผู้ที่มีจำนวนผู้อุปการะมากกว่า 3 คน ขณะที่ด้านความมีน้ำใจและการออมเงิน พบว่า ผู้ที่มีจำนวนผู้อุปการะ 1-3 คน ให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้ที่มีจำนวนผู้อุปการะมากกว่า 3 คน และผู้ที่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ ตามลำดับ ในด้านศีลธรรมและการผ่อนคลาย พบว่า ผู้ที่มีจำนวนผู้อุปการะ 1-3 คน ให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้ที่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ และผู้ที่มีจำนวนผู้อุปการะมากกว่า 3 คน ตามลำดับ ส่วนการให้ความสำคัญกับครอบครัว พบว่ามีความสัมพันธ์กับจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ โดยผู้ที่มีจำนวนผู้อุปการะมากกว่า 3 คน ให้ความสำคัญกับครอบครัวมากที่สุด รองลงมา ผู้ที่มีจำนวนผู้อุปการะ 1-3 คน และผู้ที่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของสุขภาวะ ในที่ทำงาน	เพศ	อายุ	สถานภาพ การสมรส	การ ศึกษา	ตำแหน่ง งาน	ภาระ หนี้สิน	จำนวนผู้ อยู่ใน อุปการะ
การช่วยเหลือ สังคม สิ่งแวดล้อม	แตก ต่าง	แตก ต่าง	ไม่ แตก ต่าง	แตก ต่าง	แตก ต่าง	ไม่ แตก ต่าง	แตก ต่าง

จากตารางที่ 4.32 แสดงให้เห็นว่า อายุ การศึกษา และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะมีผลต่อการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบทุกด้าน ส่วนภาระหนี้สิน มีผลต่อการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การผ่อนคลาย การพัฒนาความรู้ความสามารถ และครอบครัวที่อบอุ่น เพศ ไม่มีผลต่อการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านความมีน้ำใจ ศีลธรรม และการผ่อนคลาย สถานภาพการสมรส ไม่มีผลต่อการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ การออมเงิน และการช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม ส่วนตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านการผ่อนคลาย นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงานแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยมีผลต่อองค์ประกอบด้านครอบครัวที่อบอุ่น

ตารางที่ 4.33

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
กับระดับการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
เพศชาย	26	1.98	0.02	ไม่แตกต่าง
เพศหญิง	34	1.96		

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
อายุ 18-35 ปี (1)	30	1.89	0.11 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
อายุ 36-45 ปี (2)	11	2.00	0.06 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
อายุ 46 ปีขึ้นไป (3)	19	2.06	0.17 (1) กับ (3)	แตกต่าง
โสด	30	2.01	0.08	ไม่แตกต่าง
ไม่โสด	30	1.93		
การศึกษาระดับ มัธยมศึกษา (1)	13	1.99	0.12 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
การศึกษาระดับ อนุปริญญา /ปวส. (2)	9	1.87	0.12 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
การศึกษาระดับปริญญา ตรีขึ้นไป (3)	38	1.99	0.00 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งงานระดับ ปฏิบัติการ (1)	37	1.96	0.07 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งงานระดับบังคับ บัญชาระดับต้น (2)	10	1.89	0.16 (2) กับ (3)	แตกต่าง
ตำแหน่งงานระดับบังคับ บัญชาระดับกลาง (3)	13	2.05	0.09 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
มีหนี้สิน	52	1.97	0.03	ไม่แตกต่าง
ไม่มีหนี้สิน	8	1.94		

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ (1)	18	1.76	0.32 (1) กับ (2)	แตกต่าง
มีผู้อยู่ในอุปการะ 1-3 คน (2)	32	2.08	0.11 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
มีผู้อยู่ในอุปการะ มากกว่า 3 คน (3)	10	1.97	0.21 (1) กับ (3)	แตกต่าง

*กำหนดเกณฑ์ความแตกต่างร้อยละ 5

จากตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน ได้แก่ ด้านอายุ ตำแหน่งงาน และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ โดยผู้ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีการเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 18-35 ปี พนักงานระดับระดับบังคับบัญชาระดับกลางมีการเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าพนักงานระดับบังคับบัญชาระดับต้น และผู้ที่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะมีการเข้าร่วมกิจกรรมน้อยที่สุดถัดจากผู้ที่มีผู้อยู่ในอุปการะมากกว่า 3 คน

ตารางที่ 4.34

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
กับระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม
เสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
เพศชาย	26	2.62	0.06	ไม่แตกต่าง
เพศหญิง	34	2.56		

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
อายุ 18-35 ปี (1)	30	2.5	0.26 (1) กับ (2)	แตกต่าง
อายุ 36-45 ปี (2)	11	2.76	0.17 (2) กับ (3)	แตกต่าง
อายุ 46 ปีขึ้นไป (3)	19	2.59	0.09 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
โสด	30	2.63	0.09	ไม่แตกต่าง
ไม่โสด	30	2.54		
การศึกษาระดับ มัธยมศึกษา (1)	13	2.48	0.07 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
การศึกษาระดับ อนุปริญญา /ปวส. (2)	9	2.55	0.07 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
การศึกษาระดับปริญญา ตรีขึ้นไป (3)	38	2.62	0.14 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งงานระดับ ปฏิบัติการ (1)	37	2.53	0.03 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งงานระดับบังคับ บัญชาระดับต้น (2)	10	2.50	0.28 (2) กับ (3)	แตกต่าง
ตำแหน่งงานระดับบังคับ บัญชาระดับกลาง (3)	13	2.78	0.25 (1) กับ (3)	แตกต่าง
มีหนี้สิน	52	2.56	0.22	แตกต่าง
ไม่มีหนี้สิน	8	2.78		

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความ แตกต่าง
ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ (1)	18	2.61	0.03 (1) กับ (2)	ไม่แตกต่าง
มีผู้อยู่ในอุปการะ 1-3 คน (2)	32	2.58	0.03 (2) กับ (3)	ไม่แตกต่าง
มีผู้อยู่ในอุปการะ มากกว่า 3 คน (3)	10	2.55	0.06 (1) กับ (3)	ไม่แตกต่าง

*กำหนดเกณฑ์ความแตกต่างร้อยละ 5

จากตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน ได้แก่ ด้านอายุ ตำแหน่งงาน และภาระหนี้สิน โดยผู้ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีความสุขจากการเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีอายุระหว่าง 18-35 ปี ตามลำดับ พนักงานระดับระดับบังคับบัญชาระดับกลางมีความสุขจากการเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับบังคับบัญชาระดับต้น ตามลำดับ และผู้ที่ไม่มีหนี้สินมีความสุขจากการเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าผู้ที่มีหนี้สิน

ส่วนที่ 7 การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “สุขภาวะในที่ทำงานตามทัศนะของพนักงาน บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด” ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสุขภาวะในที่ทำงานใน 5 ด้าน ได้แก่ ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงาน การรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน การให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน การเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน และความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานและการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน ยกเว้นด้านเพศ โดยแต่ละปัจจัยแสดงรายละเอียดของความเข้าใจและการรับรู้ที่ต่างกัน ได้แก่ ผู้ที่เป็นโสดมีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานและการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานมากกว่าผู้ที่แต่งงานแล้ว ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า และผู้ที่มีผู้อยู่ในอุปการะมากมีการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานมากกว่าผู้ที่มีผู้อยู่ในอุปการะน้อยหรือไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ ในส่วนของอายุ ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานตอนกลาง อายุระหว่าง 36-45 ปี มีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานและการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานมากกว่าผู้ที่อยู่ในวัยทำงานตอนปลาย อายุ 46 ปี ขึ้นไป และผู้ที่อยู่ในวัยทำงานตอนต้น อายุระหว่าง 18-35 ปี ส่วนด้านตำแหน่งงาน ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบังคับบัญชาตอนต้นมีความเข้าใจและการรับรู้เกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานน้อยที่สุด ด้านนี้สินไม่มีผลต่อการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานแต่มีผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน โดยผู้ที่ไม่มีหนี้สินมีการรับรู้มากกว่าผู้ที่มีหนี้สิน ความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความเข้าใจและการรับรู้เกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานที่หลากหลาย สอดคล้องกับคำนิยามของบุญเจือ วงษ์เกษม (2529-2530, อ้างถึงใน กรวิภา มุขมา, 2545, น. 9) ซึ่งได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ชีตหรือระดับที่แต่ละคนพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม มีประเด็นที่น่าสนใจว่าจำนวนผู้ที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานและการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 86.6 ขณะที่มีการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 76.7 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 9.9 ไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานอย่างแท้จริง

การให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านความมีน้ำใจมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความต้องการสัมพันธภาพที่ดีในการที่จะได้รับการตอบสนองด้านจิตใจที่แสดงถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ความเห็นใจ การได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นบรรยากาศของความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มีนา นัยเนบ (2548) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

แปรรูปยางพาราขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการเสริมสร้างความสุขในการทำงานระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความสะอาดและมีระเบียบของที่ทำงาน และการมีเพื่อนสนิทที่รู้ใจ และยังมีความสอดคล้องกับคำอธิบายและแนวคิดของอีกหลายคน ได้แก่ พรณราย ทรัพย์ะประภา (2548, น. 10) กล่าวถึงความต้องการของบุคคลที่มีต่อการทำงานด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ได้แก่ ตัวบุคคลที่ยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทายปราศรัย เป็นมิตรซึ่งกันและกัน และทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างความสุขให้แก่พนักงานและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ อภิชัย ศรีเมือง (2551, น. 60-61) กล่าวถึงปัจจัยด้านบุคลากรที่ทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยกันมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน หรือมีพฤติกรรมกลั่นแกล้ง รังแก อิจฉา ไม่ร่วมมือ มีการขัดแย้งกันอย่างรุนแรง มีการบีบบังคับทางจิตใจ ซึ่งมีลักษณะตรงข้ามกับความสุขที่พนักงานต้องการ ด้าน Huse and Cummings (1980, pp. 198-199, อ้างถึงใน รมिता อันวงษ์, 2529, น. 19) วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน อธิบายถึงความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และ Richard E. Walton (อ้างถึงใน อภิชัย ศรีเมือง, 2551, น. 59) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร โดยบุคลากรมีความสัมพันธ์ระหว่างกันด้วยความเป็นมิตร มีความเปิดเผย มีการช่วยเหลือกัน การปลอดจากอคติ มีความเสมอภาคในโอกาส มีระบบการเคลื่อนย้ายตำแหน่ง การสนับสนุนกันภายในกลุ่ม แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน และมีความเป็นชุมชนที่นอกเหนือจากเรื่องงาน เมื่อพิจารณาถึงกิจกรรมส่งเสริมความมีน้ำใจที่กลุ่มตัวอย่างได้เสนอความคิดเห็นไว้ พบว่า มีลักษณะที่สอดคล้องกับผลการศึกษาและแนวคิดด้านความสุขในการทำงาน ได้แก่ การแบ่งปันความรักให้แก่กัน การจัดตัวแทนพนักงานมอบกระเช้าเยี่ยมพนักงานที่ป่วยหนัก การทำงานแทนกันได้ การช่วยย้ายบ้าน การไปร่วมงานศพบิดา-มารดา-บุตร-ธิดา ของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

องค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงานที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับ 2 คือ การมีสุขภาพดี ซึ่งเป็นความต้องการส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับความต้องการในระดับที่ 2 ของการจัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีการจูงใจของ อับบราฮัม มาสโลว์ (อ้างถึงใน สดศรี ทับสุทธิ, 2549, น. 28-29) โดยกล่าวถึงความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการทางด้านความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นเรื่อง

เกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น ความเจ็บป่วย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ เช่น การขาดรายได้ รวมถึงความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ พบว่า ความต้องการมีสุขภาพที่ดี มีลักษณะที่สอดคล้องกับ “กฎบัตรออกตาวา” (Ottawa Charter) ขององค์การอนามัยโลก (Lovetama, 2007) ที่กล่าวถึงแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพว่า เป็นกระบวนการของการเพิ่มสมรรถนะ ให้คนสามารถควบคุมปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสุขภาพและเป็นผลให้บุคคลมีสุขภาพดี สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสม รวมไปถึงการปรับสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรง ได้แก่ การจัด Sport Day การมีโครงการร้านอาหารสุขภาพภายในโรงงาน การสนับสนุนเครื่องดื่มน้ำเพื่อสุขภาพ การรณรงค์ลดเหล้า ลดบุหรี่ การสร้างจิตสำนึกในการดำเนินชีวิตเพื่อไม่ให้เกิดความเจ็บป่วย เป็นต้น

องค์ประกอบของสุขภาพในที่ทำงานที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับ 3 คือ การผ่อนคลายจากการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความต้องการความสมดุลของชีวิตระหว่างการใชีวิตส่วนตัวกับการใช้ชีวิตในที่ทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton (อ้างถึงใน อภิรัช ศรีเมือง, 2551, น. 59) ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องคือ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ต้องไม่ทำงานหนักเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อน และการวิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Huse and Cummings (1980, pp. 198-199, อ้างถึงใน รมิตา อ้นวงษ์, 2529, น. 19) อธิบายความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาในการทำงานและช่วงเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว มีช่วงเวลาว่างได้คลายเครียดจากงานที่รับผิดชอบ และมีเวลาสำหรับครอบครัว โดยกิจกรรมด้านการผ่อนคลายที่กลุ่มตัวอย่างมีการเสนอแนะ ได้แก่ การมีห้องคาราโอเกะ ห้องฟังเพลง ห้องฉายภาพยนตร์ การเปิดเพลง เปิดทีวี ในเวลาพัก การพาทีมงานไปพักผ่อน มีมุมอ่านหนังสือ มีห้องนอนสำหรับพนักงานในช่วงพักกลางวัน และมุมพักผ่อนที่เป็นสัดส่วนแยกจากตัวโรงงาน เป็นต้น มีข้อสังเกตว่ากิจกรรมด้านการผ่อนคลายพนักงานให้ความสำคัญกับการได้พักผ่อนหย่อนใจในช่วงเวลาพักหรือการได้พักผ่อนในสถานที่ทำงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความความเหนื่อยล้าจากการทำงานและต้องการได้รับการผ่อนคลายในระหว่างวัน เมื่อพิจารณาถึงการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการผ่อนคลายที่มีอยู่ พบว่าพนักงานมีการเข้าร่วมกิจกรรมด้านงานนันทนาการ และงานสังสรรค์ มากกว่าการแข่งขันกีฬา และการประกวดร้องเพลง โดย 2 กิจกรรมหลังมีลักษณะของการแข่งขันและต้องมีการเตรียมตัว

ฝึกซ้อม ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียด ไม่ตอบสนองของความต้องการด้านการผ่อนคลายได้อย่างแท้จริง จึงสรุปได้ว่าสิ่งสำคัญในการผ่อนคลายคือการได้พักผ่อนและไม่เครียดจากกิจกรรมที่ทำ

องค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงานด้านอื่น ๆ ที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในลำดับรองลงมา ได้แก่ การมีครอบครัวที่อบอุ่น การพัฒนาความรู้ความสามารถ การมีศีลธรรม การช่วยเหลือสังคม และการออมเงิน ตามลำดับ

ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานและความสุขที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม มีประเด็นที่น่าสนใจ ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมการออมเงิน เป็นกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญน้อยที่สุด แต่พบว่าการเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด กิจกรรมส่งเสริมการมีครอบครัวที่อบอุ่น กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับ 4 พบว่า มีการเข้าร่วมกิจกรรมมากเป็นอันดับ 2 และกิจกรรมช่วยเหลือสังคม กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับ 7 พบว่า มีการเข้าร่วมกิจกรรมมากเป็นอันดับ 3 จากประเด็นดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่าองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการเข้าร่วมกิจกรรม และในส่วนของระดับความสุขจากการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่า กิจกรรมทุกด้านก่อให้เกิดความสุขในระดับมาก โดยกิจกรรมทางศาสนาเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสุขมากที่สุด ในขณะที่มีการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นอันดับที่ 7 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของกิจกรรม พบว่า การปฏิบัติธรรมที่วัดและการรับฟังธรรมะผ่านสื่อวิทยุเป็นกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญน้อยกว่าการตักบาตร การทอดผ้าป่า และการนั่งสมาธิ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างไม่ต้องการร่วมกิจกรรมที่บ่งบอกถึงความเคร่งครัดในศีลธรรมมากนักเกิดความแปลกแยกจากหมู่คณะ แต่ต้องการมีความสุขเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ในฐานะบุคคลธรรมดาทั่วไป ดังนั้นระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมจึงไม่มีความสัมพันธ์กับระดับในการเข้าร่วมกิจกรรม

สำหรับความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสุขภาวะในที่ทำงาน ด้านองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน ระดับการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน และระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม โดยพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า เพศ และการศึกษา มีผลต่อการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน แต่ไม่มีผลต่อระดับการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน และระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม ในด้านของการศึกษา มีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความแตกต่างของบุคคล โดยกิลเมอร์ (อ้างถึงใน เอมอร์ สุขเพสน์, 2546, น. 12-13) ศึกษาองค์ประกอบส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวถึงระดับการศึกษาว่า ระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน ด้านอายุ มีผลต่อสุขภาวะในที่ทำงานทุกด้าน

โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ผู้ที่มีอายุมากมีการเข้าร่วมกิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงาน มากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับความต้องการทางสังคมตามหลักทฤษฎีการจูงใจของ อับบราฮัม มาสโลว์ (อ้างถึงใน สดศรี ทับสุทธิ, 2549, น. 28-29) ที่กล่าวถึงความต้องการของ มนุษย์ในระดับที่ 3 คือ ความต้องการการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการด้านการมีส่วนร่วมที่จะได้แสดงความคิดเห็นและการได้รับการยอมรับทางสังคม ด้านสถานภาพ พบว่า ไม่มีผลต่อสุขภาวะในที่ทำงาน ส่วนตำแหน่งงาน มีผลต่อการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน แต่ไม่มีผลต่อระดับการเข้าร่วมกิจกรรมและระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม ภาวะหนี้สิน มีผลต่อการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงานและระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม แต่ไม่มีผลต่อระดับการเข้าร่วมกิจกรรม และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ มีผลต่อการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงานและระดับการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน ยกเว้นไม่มีผลต่อระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ กิลเมอร์ ที่สรุปถึงองค์ประกอบส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (อ้างถึงใน เอมอร์ สุขเพสน์, 2546, น. 12-13) กล่าวถึงองค์ประกอบด้านจำนวนผู้อยู่ในอุปการะว่า ผู้ที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้ที่อยู่ในความอุปการะจำนวนมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย โดยมีสาเหตุมาจากปัญหาสภาวะการเงินที่บีบคั้นอยู่

สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อสุขภาวะในที่ทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยด้าน เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สดศรี ทับสุทธิ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต ประเภทบุคลากร/ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพไม่สอดคล้องกับผลการศึกษานี้ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของกรวีณา มุขมา (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนในพื้นที่ถนนสาทรและถนนสีลม วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในอุปการะกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งปัจจัยด้านสถานภาพสมรสมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาปัจจัยความแตกต่างของ

บุคคลในเรื่องสุขภาวะในที่ทำงาน ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในอุปการะไม่สอดคล้องกับผลการศึกษานี้

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงาน พบว่า กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยปรากฏในรูปนามธรรมเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ การมีความสุขในชีวิต การมีกำลังใจในการทำงาน การมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับคำอธิบายของ วีระ กุลเพ็ง (2551) ซึ่งกล่าวถึงแนวทางการบริหารองค์กรเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานว่า ควรมีการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีชีวิตชีวา เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดี มีความสุขในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ผลที่ตามมาคือ พนักงานเกิดความรู้สึกรักองค์กร ไม่อยากออกไปอยู่ที่องค์กรอื่นถึงแม้ว่าที่อื่นจะมีการจ่ายค่าตอบแทนที่สูงกว่า ส่วนข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน พนักงานมีความต้องการทางด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้ชีวิตในที่ทำงาน ได้แก่ การมีสนามกีฬาและอุปกรณ์กีฬาให้เลือกครบครัน การเปิดทีวีให้พนักงานดูช่วงพักกลางวัน การมีบริการห้องสมุดพนักงานโดยมีเจ้าหน้าที่ดูแล มีมุมพักผ่อนเป็นสัดส่วนแยกจากตัวโรงงาน มีเกมส์คอมพิวเตอร์ มีหนังสือการ์ตูน มีเนอสเซอรี่ในโรงงาน สอดคล้องกับคำอธิบายของ พรพรรณ ทรัพย์ะประภา (2548, น. 10) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกาย อันได้แก่ สถานที่ทำงานสะอาดโอเอียง เย็นสบายด้วยเครื่องปรับอากาศ มีต้นไม้ ดอกไม้ประดับ โต๊ะเก้าอี้ อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานทันสมัยมีประโยชน์ใช้สอยคุ้มค่า ห้องน้ำสะอาด สุขภัณฑ์ทันสมัย มีกระดาดชำระหรือเครื่องเป่ามือให้ใช้ มีห้องกาแฟหรือมุมนั่งเล่น กาแฟ ห้องอาหาร ห้องเล่นเกมยามพักกลางวัน ห้องสมุดอ่านหนังสือ หรือห้องพักผ่อนดูโทรทัศน์หรือร้องเพลงคาราโอเกะ มีเพลงให้ฟังประเภทเสียงตามสาย มีสนามกีฬาเล็ก ๆ ที่พอเล่นกีฬาง่าย ๆ ในเวลาพักงานหรือเวลาเย็น เช่น ปิงปอง เปตอง ตะกร้อ แบดมินตัน เป็นต้น นอกจากนี้พนักงานยังมีข้อเสนอแนะซึ่งแสดงถึงความต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม ได้แก่ การจัดให้มีห้องคาราโอเกะที่ศรีราชา การสนับสนุนให้พนักงานไปวิปัสสนาโดยไม่ต้องลางาน การสนับสนุนให้ส่งพนักงานระดับบริหารที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวไปอบรมสัมมนาต่างประเทศ การสนับสนุนผู้ที่ทำความดีให้พนักงานเห็นว่าการทำดีมีน้ำใจแล้วได้อะไรบ้าง สอดคล้องกับคำอธิบายของ อภิชัย ศรีเมือง (2551, น. 60-61) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานไม่มีความสุขขาดความสนุกในการทำงาน และข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความสุขให้แก่พนักงาน ในด้านของปัจจัยที่ทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน ได้แก่ นโยบายการบริหารงานขององค์กรที่เน้นการควบคุม ไม่เปิดให้พนักงานมี

ส่วนร่วม มีวิธีการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ไม่สนใจการพัฒนาบุคคล และไม่สนใจดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในด้านของแนวทางการสร้างความยั่งยืนให้แก่สุขภาวะในที่ทำงาน พนักงานมีความต้องการให้บริษัทจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะในที่ทำงานโดยเน้นความต่อเนื่อง มีความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ พนักงานระดับบริหารมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ มีระบบการให้รางวัล และกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือด้วยความเต็มใจ ในขณะที่บางส่วนเห็นว่าควรตั้งเป็นนโยบายบริษัทหรือผลักดันให้มีกฎหมายบังคับใช้ นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน ได้แก่ การปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของพนักงาน โดยคำนึงถึงการบริหารเวลาให้ทุกคนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ มีการให้ความรู้แก่พนักงานก่อนที่จะจัดกิจกรรม มีความพร้อมด้านทีมงานและด้านการเงิน มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง มีการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินโครงการ สรุปได้ว่าพนักงานมีความต้องการให้เกิดสุขภาวะในที่ทำงานโดยมีบริษัทเป็นผู้ผลักดันและสนับสนุนด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลจริงในทางปฏิบัติ ซึ่งสามารถนำหลักการขององค์การอนามัยโลกที่เรียกว่า “กฎบัตรฮอตตาว่า” มาใช้ได้ โดยองค์ประกอบสำคัญที่สอดคล้องกับของแนวทางการสร้างความยั่งยืน และข้อเสนอแนะของพนักงาน ได้แก่ การปรับเปลี่ยนระบบบริการการแพทย์และสาธารณสุขให้เป็นไปในลักษณะผสมผสานและองค์รวม (Health care service system re-orientation) กล่าวถึง ระบบบริการสาธารณสุขที่ดีควรเป็นระบบบริการที่เน้นบริการองค์รวม ทั้งมิติทางกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ มีการผสมผสานบริการตามแผนต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เป็นบริการที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนและชุมชน ไม่แปลกแยกแตกต่างจากวิถีชุมชน บริการมีคุณภาพ สร้างเสริมความเป็นธรรม มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีระบบเครือข่ายการรับ-ส่งต่อเพื่อการดูแลในระดับที่สูงกว่าหรือระดับที่แยกเฉพาะทางได้เป็นอย่างดี (Lovetama, 2007)