

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “สุขภาวะที่ทำงานในทัศนะของพนักงาน บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสุขภาวะในที่ทำงาน โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่นำมาศึกษามี 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน ภาระหนี้สิน และจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ ส่วนสุขภาวะในที่ทำงานที่นำมาศึกษา มี 5 ด้าน ได้แก่ ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงาน การรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสุขภาวะที่ทำงาน การให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน ระดับการเข้าร่วมกิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงาน และระดับความสุขที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงาน ซึ่งผู้ศึกษานำมากรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาคครั้งนี้ ผู้ศึกษาเลือกกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ประจำสาขาอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เนื่องจากองค์กรแห่งนี้ได้นำแนวคิดสุขภาวะในที่ทำงานมาใช้และจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะในที่ทำงานตามหลักขององค์ประกอบความสุข 8 ประการ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ศึกษาให้ความสนใจ โดยผู้ศึกษาได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาทั้งสิ้น 60 คน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และการเปรียบเทียบข้อมูลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดให้ค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันตั้งแต่ร้อยละ 5 ขึ้นไป ถือว่ามีความแตกต่าง ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.7) อายุระหว่าง 26-35 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีภาระหนี้สิน และมีผู้อยู่ในอุปการะจำนวน 1-3 คน

2. สุขภาวะในที่ทำงาน ส่วนใหญ่มีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานในระดับปานกลาง มีการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงานมาก องค์ประกอบของความสุขที่ให้

ความสำคัญมากที่สุด คือ ความมีน้ำใจ กิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงานที่มีการเข้าร่วมมากที่สุด คือ การส่งเสริมการออมเงิน กิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงานที่เข้าร่วมแล้วมีความสุขมากที่สุด คือ กิจกรรมทางศาสนาส่งเสริมศีลธรรม

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลกับสุขภาวะในที่ทำงานด้านต่าง ๆ พบว่า แต่ละปัจจัยมีผลต่อสุขภาวะในที่ทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่

3.1 เพศ มีผลต่อการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน แต่ไม่มีผลต่อสุขภาวะในที่ทำงานด้านอื่น ๆ ได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงาน การรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงาน ระดับการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน และระดับความสุขที่รับรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน

3.2 อายุ มีผลต่อสุขภาวะในที่ทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงาน การรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงาน การให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน ระดับการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน และระดับความสุขที่รับรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน

3.3 สถานภาพการสมรส มีผลต่อการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงาน การรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงาน และการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน แต่ไม่มีผลต่อระดับการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน และความสุขที่รับรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน

3.4 การศึกษา มีผลต่อการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงาน การรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงาน และการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน แต่ไม่มีผลต่อระดับการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน และระดับความสุขที่รับรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน

3.5 ตำแหน่งงาน มีผลต่อการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน ระดับการเข้าร่วมกิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงาน และระดับความสุขที่รับรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน แต่ไม่มีผลต่อการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงาน และการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน

3.6 ภาระหนี้สิน มีผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงาน การให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน และระดับความสุขที่รับรู้จากการเข้าร่วม

กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน แต่ไม่มีผลต่อการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงาน และระดับการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน

3.7 จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ มีผลต่อสุขภาวะในที่ทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงาน การรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงาน การให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของสุขภาวะในที่ทำงาน และระดับการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน ยกเว้นไม่มีผลต่อระดับความสุขที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อบริษัท

1. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน สิ่งสำคัญบริษัทควรพิจารณาร่วมด้วย คือ ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมให้มีความหลากหลาย และเข้าถึงกลุ่มพนักงานได้มากขึ้น โดยการจัดกิจกรรมแยกตามกลุ่มพนักงานที่ลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น กิจกรรมสำหรับผู้ชาย/ผู้หญิง กิจกรรมสำหรับคนโสด/ไม่โสด กิจกรรมสำหรับกลุ่มวัยรุ่น/วัยกลางคน/วัยใกล้เกษียณ เป็นต้น ซึ่งแต่ละกลุ่มอาจจะมีความสนใจที่ไม่เหมือนกัน แต่สมาชิกในกลุ่มมีความสนใจที่ตรงกันอันจะช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมในกลุ่มย่อย มากขึ้น จากกลุ่มย่อยที่รวมกันเป็นหนึ่งหลาย ๆ กลุ่มย่อยก็จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กรได้ในที่สุด

2. ควรบริหารเวลาในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานไม่ให้กระทบกับการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากเกินไป เพื่อให้พนักงานมีความสบายใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมโดยไม่ต้องวิตกกังวลในเรื่องงานหรือเวลาส่วนตัวที่ต้องสูญเสียไป โดยกิจกรรมที่จัดในเวลางานควรมีวิธีบริหารจัดการ ได้แก่ การวางแผนล่วงหน้าและให้หัวหน้าหน่วยงานช่วยดูแลความเป็นไปได้ในการเข้าร่วมกิจกรรมของพนักงานที่จะไม่กระทบกับความรับผิดชอบงานในหน้าที่ การจัดให้มีพนักงานจากหน่วยงานอื่นเข้าไปเสริมการทำงานแทนพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมโดยผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป เมื่อพนักงานได้รับการสนับสนุนในการเข้าร่วมกิจกรรมก็จะเกิดความพึงพอใจและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น ส่วนบริษัทก็จะได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่ ในส่วนของการบริหารเวลาที่เป็นเวลาส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่ เวลาเช้าก่อนเริ่มงาน เวลาพักกลางวัน เวลาเย็นหลังเลิกงาน และวันหยุด ควรจัดกิจกรรมที่เป็นการผ่อนคลาย หรือสร้างความสนุกสนาน

เฟลิดเฟลิน เพื่อให้เกิดความน่าสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม และพนักงานไม่รู้สึกรู้ว่าถูกเบียดบังเวลาส่วนตัว เหล่านี้จะช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาในการบริหารกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน

3. มีกระบวนการในการสร้างสุขภาวะในที่ทำงานเพิ่มเติมจากการจัดกิจกรรม ได้แก่ การสื่อสารให้พนักงานทุกคนเข้าใจและทราบวัตถุประสงค์ของกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือด้วยความเต็มใจ การกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินกิจกรรม การตรวจสอบผลการดำเนินกิจกรรมอยู่เสมอ และการปรับปรุงหรือพัฒนาในสิ่งที่มีอยู่เดิม ได้แก่ การปลูกฝังวัฒนธรรม “การให้” เพื่อเป็นรากฐานของโครงการ “คนดี” โดยในการสร้างสุขภาวะในที่ทำงานนั้นบริษัทจะต้องมีทีมงานในการดำเนินการนอกเหนือจากบุคลากรในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นตัวแทนในการถ่ายทอดและประสานความร่วมมือในการสร้างสุขภาวะในที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะต่อพนักงาน

1. พนักงานควรเปิดใจยอมรับแนวทางการบริหารจัดการยุคใหม่ซึ่งมักจะมีนโยบายเพื่อสังคมรวมอยู่ด้วยมิได้คำนึงถึงผลประโยชน์ของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว การที่บริษัทนำแนวคิดสุขภาวะในที่ทำงานมาใช้อย่างเต็มถึงเห็นถึงประโยชน์ของทุกฝ่าย ได้แก่ พนักงาน องค์กร และสังคม แต่หากขาดความเข้าใจในเจตนาของการนำมาใช้แล้วก็จะไม่ได้รับความร่วมมือที่ดีและไม่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ดังนั้นพนักงานจึงควรศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดสุขภาวะในที่ทำงานโดยการหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ การสอบถามฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน การค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดประโยชน์ของการมีสุขภาวะในที่ทำงาน และตัวอย่างจากที่อื่นซึ่งได้นำแนวคิดสุขภาวะในที่ทำงานไปใช้แล้วได้ผล

2. พนักงานจะต้องพยายามผลักดันตัวเองไปสู่การมีสุขภาวะในที่ทำงาน โดยการปรับตัวเข้าหาความสุขที่ต้องการ ได้แก่ ความต้องการความมีน้ำใจก็ต้องรู้จักการเป็นให้ก่อน ความต้องการมีสุขภาพดีก็ต้องเอาใจใส่ในการรับประทานอาหารและหมั่นออกกำลังกาย ความต้องการได้รับการพักผ่อนก็ต้องจัดสรรเวลาให้ตัวเองสำหรับการทำกิจกรรมที่สร้างความเฟลิดเฟลินและได้ผ่อนคลายจากการทำงาน เป็นต้น หลักการง่าย ๆ คือ การปรับตัวเองเข้าหา

ความสุข ไม่ใช่รอให้ความสุขเข้ามาหา ซึ่งการที่บริษัทได้จัดให้มีกิจกรรมสุขภาวะในที่ทำงานเพื่อเป็นการส่งเสริมความสุขของพนักงานนั้น พนักงานจะต้องคอยติดตามและเข้าร่วมกิจกรรมด้วยตัวเอง หรือเสนอแนะกิจกรรมใหม่ ๆ เพื่อที่จะได้รับความสุขในแบบที่ต้องการ

3. พนักงานระดับบังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้นำในการสร้างสุขภาวะในที่ทำงานโดยการสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอในระดับที่เหมาะสม คือ ไม่มากเกินไปจนทำให้เกิดผลกระทบกับงานในความรับผิดชอบ และไม่น้อยเกินไปจนไม่สามารถเป็นแบบอย่างในการโน้มน้าวชักจูงพนักงานได้ โดยเฉพาะพนักงานระดับบังคับบัญชาระดับต้นจะต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทในการสร้างสุขภาวะในที่ทำงานมากที่สุด เพราะมีความใกล้ชิดกับพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งเป็นพนักงานกลุ่มใหญ่ในองค์กร จึงเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและการตอบสนองของพนักงานที่มีต่อสุขภาวะในที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสุขภาวะในที่ทำงานขององค์กรอื่นที่มีการนำแนวคิดสุขภาวะในที่ทำงานไปใช้ เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของพนักงานที่มีต่อสุขภาวะในที่ทำงาน สำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาสุขภาวะในที่ทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในทางปฏิบัติ
2. ควรศึกษาปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วัฒนธรรม ความเชื่อ หรือศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่นที่ยังไม่ได้นำมาศึกษา ได้แก่ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน
3. ควรศึกษาองค์ประกอบของความสุขในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากองค์ประกอบ 8 ด้าน สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสุขภาวะในที่ทำงานเพื่อให้สามารถตอบสนองความสุขของพนักงานได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น