

บทที่ 5

อภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษา บริษัท ในกลุ่มสมบูรณ์ ในครั้งนี้ เพื่อให้การศึกษามุ่งตามวัตถุประสงค์และสามารถตอบคำถามการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้ศึกษาได้แบ่งผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

5.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ

5.1.1 คุณภาพชีวิต

5.1.1.1 สุขภาวะทางกาย

5.1.1.2 สุขภาวะทางอารมณ์

5.1.1.3 สุขภาวะทางจิตวิญญาณ

5.1.1.4 สุขภาวะทางสังคม

5.1.1.5 คุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

5.1.2 หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5.2 การวิจัยเชิงปริมาณ

5.2.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.2.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูล ความเข้าใจ ความคิดเห็น และการมีส่วนร่วม

โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

5.2.3 ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ของพนักงาน

5.2.4 ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

5.3 เปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

5.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ

5.1.1 คุณภาพชีวิต

มิติสุขภาวะที่เสนอในงานวิจัยนี้เป็นการเสนอกรอบแนวคิดใหม่แบบเป็นองค์รวม ใน 4 มิติ คือ ร่างกาย อารมณ์ จิตวิญญาณ และสังคม เป็นการมุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดีตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งมองเห็นความเชื่อมโยงสุขภาพของคนและสังคมได้อย่างชัดเจน ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรม เพื่อให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีแบบยั่งยืน จากการศึกษาการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในมิติแห่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของหน่วยงาน พบว่ามีความสอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญตรงที่สุขภาวะทั้ง 4 มิติ จำเป็นต้องพัฒนาให้อยู่บนพื้นฐานแห่งดุลยภาพ นั่นคือ ทางสายกลาง ความพอเพียง พอประมาณ ความมีเหตุผล ความรู้และยึดมั่นในคุณธรรม สิ่งเหล่านี้จะทำให้คุณภาพชีวิตของ คนทำงานเป็นไปอย่างเต็มศักยภาพและมีความยั่งยืน

โดยบริษัท ในกลุ่มสมบุญ ที่ได้เป็นกรณีศึกษาได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานในสถานประกอบการ (Quality of Work Life: QWL) ซึ่งจัดขึ้นโดยความร่วมมือ ระหว่างสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ หรือ สสส. มีความมุ่งหมายคือ

1) เพื่อสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการให้เป็นที่ยอมรับและมีความเหมาะสมกับคนไทย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่แพร่หลายและยั่งยืน เป็นรูปธรรม

2) เพื่อพัฒนารูปแบบการดูแลสุขภาพกายและใจของคนทำงานในสถานประกอบการ โดยเน้นการบูรณาการ การเชื่อมโยงโดยมี “คน” เป็นศูนย์กลาง ซึ่งประกอบด้วยเรื่องคุณภาพชีวิตใน 4 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกาย Physical well-being 2) สุขภาวะทางอารมณ์ Emotional well-being 3) สุขภาวะทางจิตวิญญาณ Spiritual well-being 4) สุขภาวะทางสังคม Social well-being ด้วยความเชื่อที่ว่าหากพนักงานมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจย่อมส่งผลให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ดังเช่น M1 ซึ่งเป็นบุคลากรคนสำคัญของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบุญที่มีส่วนในการขับเคลื่อนให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประสบความสำเร็จอย่างยิ่งได้กล่าวไว้ว่า “ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต 4 มิตินี้ เป็นการนำมุมมองเหล่านี้มาใส่เป็นประเด็น ตัวที่หนึ่งคือด้านสุขภาพอนามัย ก็คือ ร่างกาย คือถ้าร่างกายดี จิตใจมีความสุข มันก็จะไปด้วยกันได้ มันจะแสดงออกในด้านอารมณ์ที่ดี เมื่อร่างกายดี จิตใจดี อารมณ์ดี เมื่อสามตัวนี้มารวมกัน สิ่งที่สามารถสัมผัสได้ก็คือคนโดยรอบก็คือสังคม แล้วอีกตัวที่อยากให้เกิดคือ มี

ความรู้สึกนึกถึงคนอื่นไม่ได้สนใจแต่ตัวเอง มีความรู้สึกทุกข์ร้อนกับความทุกข์ของคนอื่น เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ไปถึงคนอื่น อันนี้ก็คือ *concept* ที่อยากให้เกิดขึ้น” (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2551 เวลา 9.30 น ณ ห้องสมุด บริษัทฯ ในกลุ่มสมบุญณ์) ซึ่งมาตรฐาน MS-QWL สามารถเทียบกับมาตรฐานสากลอื่น ๆ ได้ เช่น องค์ประกอบคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก ซึ่งได้ให้ความหมายว่าเป็นภาวะอันเป็นพลวัตของความสุขที่สมบูรณ์พร้อมทั้งทางกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์ กลุ่มพนักงาน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ร่วมดำเนินการโครงการ QWL ซึ่งประกอบด้วย พนักงานระดับผู้จัดการแผนก หัวหน้างาน และ กลุ่มพนักงาน

จากการสัมภาษณ์ในกลุ่มพนักงานที่ร่วมโครงการ QWL ในสภาวะแต่ละด้านของพนักงาน ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานทั้ง 4 มิติ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พนักงานรับรู้และเข้าใจถึงความสำคัญของมิติแต่ละด้าน และมีสภาวะทั้ง 4 มิติ ที่ดี ดังตารางสรุปผลจากการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.1 แสดงผลจากการสัมภาษณ์คุณภาพชีวิตทั้ง 4 มิติ จากกลุ่มพนักงาน

พนักงานผู้ให้ข้อมูลหลัก	คุณภาพชีวิต			
	ทางกาย	ทางอารมณ์	ทางจิตวิญญาณ	ทางสังคม
E1	✓	✓	✓	✓
E2	✓	✓	✓	✓
E3	✓	✓	✓	✓
E4	✓	✓	✓	✓
E5	✓	✓	✓	✓
E6	✓	✓	✓	✓
E7	✓	✓	✓	✓
E8	✓	✓	✓	✓
E9	✓	✓	✓	✓
E10	✓	✓	✓	✓
E11	✓	✓	✓	✓
E12	✓	✓	✓	✓

มิติสุขภาวะที่เสนอเป็นแบบองค์รวม ทั้งร่างกาย อารมณ์ จิตวิญญาณ และสังคม ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนทางสุขภาพจึงนำมาสู่กรอบแนวคิดในการประเมินสถานะทางสุขภาพในแต่ละมิติที่เชื่อมโยงกันดังนี้

ตารางที่ 5. 2 กรอบแนวคิดในการประเมินสถานะทางสุขภาพในแต่ละมิติ

มิติสุขภาพ	ดัชนีเชิงสร้างเสริม
มิติทางกาย	อายุขัยเฉลี่ย สมรรถภาพร่างกาย พฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ
มิติทางจิตใจ	เชาว์ปัญญา การควบคุมอารมณ์ (EQ) ความมั่นคงในตนเอง
มิติทางสังคม	การปรับแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในสังคมและชุมชน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม นโยบายที่เอื้อต่อสุขภาพ
มิติทางจิตวิญญาณ	การเท่าเทียมกันของมนุษยชาติ ความต้องการที่พอเพียง สันติภาพ สมานฉันท์

5.1.1.1 สุขภาวะทางกาย

เนื่องจากปัจจุบันการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมการผลิตเป็นไปอย่างรวดเร็ว ปัญหาคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานก็มีเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อสุขภาพของคนทำงาน เช่นระบบทางเดินหายใจ ปวดศีรษะเนื่องจากความเครียด และการทำงานติดต่อกันเป็นเวลานานอาจเพิ่มความเสี่ยงในการบาดเจ็บในขณะปฏิบัติงานด้วยเนื่องจากการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ ถ้าพนักงานมีร่างกายที่อ่อนแอไม่สามารถปรับตัวได้ อาจเป็นสาเหตุให้เกิดการเจ็บป่วย ต้องขาดงานบ่อย และลาออกจากงานในที่สุด

จากการศึกษาพบว่าสุขภาวะทางกายของพนักงานได้รับการส่งเสริมจากบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง ที่เป็นกิจวัตรประจำวันในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพกาย คือ พนักงานของบริษัทฯ จะมีการเข้าแถวตอนเช้า นอกจากกิจกรรมเคารพธงชาติและรับฟังข่าวสารจากผู้บริหารแล้วพนักงานยังได้มีการออกกำลังกายหน้าแถว ประมาณ 5 นาที เพื่อกระตุ้นร่างกายเตรียมความพร้อมก่อนลงมือปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์พนักงานทุกคนล้วนตรงกันว่าตนเองเห็นความสำคัญของการออกกำลังกาย แต่ในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมส่วนบุคคลในการให้ความสนใจที่จะดูแลสุขภาพของตนเองอย่างจริงจังหรือไม่ ดังนั้นการจัดกิจกรรมออกกำลังกายตอนเช้า การมีชมรมกีฬา หรือการแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงาน จะทำให้พนักงานได้มีโอกาสออกกำลังกาย และ จากการทำเพราะบริษัทฯ ขอความร่วมมือหรือทำตามกฎระเบียบ ก็จะกลายเป็นความต้องการที่

อยากทำอะไร การทำเป็นประจำทุกเช้าตอนเช้าแถว จะทำให้พนักงานรู้สึกได้เองว่ามีผลดีต่อตนเองอย่างไร เพราะโดยปกติพฤติกรรมการรับรู้ จะเป็นการรับรู้แบบเลือกสรร คือการเลือกรับรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจที่ก่อประโยชน์แก่ตนเอง เป็น(ศิริรัตน์ เสรีรัตน์และคณะ,2541) ฉะนั้นทราบได้ที่พนักงานไม่เห็นประโยชน์ที่จะเกิดกับตนเอง พนักงานจะรับรู้แต่ยังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ แต่เมื่อพนักงานมีโอกาสดำรงออกกำลังกาย ผลที่เกิดขึ้น เช่น ทำให้มีความกระฉับกระเฉงในการทำงาน รู้สึกสดชื่น สุขภาพแข็งแรงขึ้น การรับรู้สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานยินดีที่จะปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

ดังนั้นกล่าวได้ว่าการมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพะด้านร่างกายอย่างจริงจังจะสามารถกระตุ้นให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองไปในทางที่ดีขึ้นได้ นอกจากนี้ยังรวมถึงการรับรู้และรู้สึกภูมิใจที่ผู้บริหารเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญต่อพนักงาน โดยการสนับสนุนพนักงานในเรื่องสุขภาพร่างกาย ดังคำสัมภาษณ์ของ E1 กล่าวว่า “ สุขภาพะทางกาย คือ ความพร้อมทางกาย สุขภาพที่แข็งแรง ปราศจากโรคภัย พร้อมที่จะทำงาน ตอนเช้ามีกิจกรรมการออกกำลังกายให้พนักงานได้ยืดหยุ่นร่างกาย” (วันที่ 21 มิ.ย 2551 เวลา 9.00 - 9.30 น. ณ ห้องสมุดบ.ในกลุ่มสมบุญณ์) แต่การเสริมสร้างสุขภาพะด้านร่างกายไม่ได้มีเพียงแค่การออกกำลังกายเท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่นๆที่เป็นสาเหตุในการบั่นทอนสุขภาพของคนทำงานได้อีก เช่น การมีโภชนาการที่ไม่ดี ปัญหาเสพติด ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มลภาวะต่างๆ จากการศึกษามีความสนใจในเรื่องสุขภาพของพนักงานอย่างจริงจังและมองปัญหาอย่างรอบด้าน เห็นได้จากการมีกิจกรรมรณรงค์ให้พนักงานไม่ยุ่งเกี่ยวกับแอลกอฮอล์และสิ่งเสพติด เช่น กิจกรรมงดเหล้าเข้าพรรษา โครงการโรงงานสีขาว มีตำรวจโรงงานคอยดูแลไม่ให้พนักงานได้มีโอกาสข้องเกี่ยวกับยาเสพติดจากการสัมภาษณ์ E3 กล่าวว่า “ ผมไม่ได้ดื่มเหล้าสูบบุหรี่แล้ว หยุดดื่มเมื่อตอนมาอยู่ที่นี้ ” (วันที่ 21 มิ.ย 2551 เวลา 10.00 – 10.30 น. ณ ห้องสมุดบริษัท ในกลุ่มสผลการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้วยมบุญณ์) ถึงแม้กิจกรรมนี้จะไม่ทำให้พนักงานเลิกเหล้าได้ตลอดหรือทุกคน แต่สามารถสร้างจิตสำนึกให้พนักงานเลิกได้แม้จะเป็นช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งก็ตาม ดังเช่นคำกล่าวของ E12 “ กินเหล้าสูบบุหรี่ก็มีบ้างเพราะมันเลิกกันไม่ได้ เพราะยังมีเพื่อนอยู่ แต่พอช่วงงดเหล้าเข้าพรรษาก็ไม่ได้กินกัน ” (วันที่ 21 มิ.ย 2551 เวลา 14.30 – 15.00 น. ณ ห้องสมุดบริษัท ในกลุ่มสมบุญณ์) ในด้านโภชนาการ บริษัทมีข้าวให้พนักงานได้รับประทานฟรี มีการปลูกผักปลอดสารพิษขายในโรงงาน ในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy working Conditions) นั้น พนักงานควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรมีการกำหนด

มาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งจะเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ (บทที่ 2, หน้า 23) บริษัทได้จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะ ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบด้านมลภาวะและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องฝุ่นละออง มลภาวะทางเสียงจากเครื่องจักร แสงสว่างที่เพียงพอ การจัดหาอุปกรณ์ต่างๆ ที่ป้องกันความปลอดภัยให้แก่พนักงานอย่างครบครัน และให้ความสำคัญในการให้ความรู้เพื่อให้พนักงานเห็นถึงประโยชน์ในการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน ทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน ซ้อมแผนเฝ้าระวังการเกิดอุบัติเหตุ อัคคีภัยจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผลการดำเนินงานภายใต้กิจกรรมที่ส่งเสริมและเสริมสร้างสุขภาวะทางกายนี้ ยังส่งผลให้อัตราการบาดเจ็บเนื่องจากการทำงานของพนักงานลดน้อยลงด้วย อีกทั้งการผลิตสินค้าก็ยังคงเป็นไปตามเป้าหมายอย่างดีเยี่ยม สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการทำงานที่มาจากสภาพร่างกายที่ดี มีความพร้อมในการทำงานนั้นช่วยส่งเสริมให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากคำกล่าวของ E1 กล่าวว่า “ บรรยากาศทำงานโดยรวม สภาพแวดล้อมมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทุกจุด เช่น จุดอับ การระบายอากาศ จะมีการรื้อปรับปรุง ติดพัดลมปรับอากาศ มีจุดพักตอนเบรก พื้นที่นั่งพักผ่อน น้ำดื่มสะอาด เครื่องมือเครื่องจักรได้รับการดูแลเสมอ ” (วันที่ 21 มิ.ย 2551 เวลา 9.00 - 9.30 ณ ห้องสมุดบริษัท ในกลุ่มสมบุญ)

สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาวะทางกายที่ดีคือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งหากพนักงานสามารถจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตได้ มีการแบ่งเวลาในการดำรงชีวิตในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมจะส่งผลถึงสุขภาพทางกายที่ดี นอกจากกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อป้องกันปัญหาด้านสุขภาพแล้ว หากพนักงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ บริษัท ไม่ละเลยที่จะรีบจัดการรักษาและมีการปรับเปลี่ยนสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพของพนักงานในขณะนั้น โดยคำนึงถึงความพร้อมของพนักงานเป็นสำคัญ ดังที่ E2 กล่าวว่า “ พอผมมีปัญหาด้านสุขภาพ คือมีปัญหาที่ข้อมือที่ติดขัดต่อการทำงาน ต้องผ่าตัดออก เพราะปวด ผ่าตัดรอบแรกและพักฟื้นเดือนกว่า ๆ ทางหัวหน้าแผนก ให้ไปช่วยงานที่ออฟฟิศไปช่วยงานเอกสาร จริง ๆ ผมไม่รู้เรื่องอะไรมาก่อน พอหายก็กลับไปทำตำแหน่งเดิม แล้วแผลเจ็บก็กลับมาเป็นอีก ก็ต้องไปผ่าตัดอีก จึงต้องให้มาช่วยงานเอกสารในออฟฟิศอีก ” นอกจากที่กล่าวมาแล้ว บริษัท ยังมีการให้พนักงานได้ตรวจสุขภาพประจำปี และจัดห้องพยาบาล 24 ชั่วโมงภายในโรงงาน เพื่อดูแลสุขภาพของพนักงานอีกด้วย และที่มาของการมีสุขภาพกายที่แข็งแรง ยังรวมไปถึงการมีรายได้ที่เพียงพอต่อการยังชีพจะทำให้พนักงานสามารถพึ่งตนเองได้ ในการจัดหาอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และ ยารักษาโรค ซึ่งเป็นปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมี

ความสุข E5 กล่าวว่า “ ที่นี้เขาดูแลพนักงานนะ พนักงานฝ่ายผลิตก็ได้ค่าร้อน ทำงานกลางคืนก็ได้ค่ากะ ค่าอาหาร ค่ารถ ดีมาก ๆ เลย ” (วันที่ 21 มิ.ย 2551 เวลา 13.30 – 14.00 น. ณ ห้องสมุดบริษัท ในกลุ่มสมบุญ และ E8 กล่าวว่า “ สำหรับผมเพียงพอนะ เหมาะสมแข่งขันได้ในตลาดไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าจ้างหรือสวัสดิการถือว่าเป็นธรรมนะ ” (วันที่ 21 มิ.ย 2551 เวลา 9.00 - 9.30 น. ณ ห้องสมุดบริษัท ในกลุ่มสมบุญ)

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าบริษัทจะจัดกิจกรรมกีฬา และ อำนวยความสะดวกในด้านสถานที่ในการออกกำลังกาย แต่กลุ่มพนักงานที่สูงอายุก็ยังไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควรในเรื่องเหล่านี้ กล่าวคือไม่มีสถานที่หรือกิจกรรมกีฬาที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ นอกจากนี้ความสำคัญของสุขภาพทางกายนั้นเป็นสิ่งที่บริษัทต้องให้ความสนใจเนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับข้อบังคับสภาพการทำงานและยังอยู่ภายใต้กฎหมายที่คุ้มครองแรงงานอีกด้วย

5.1.1.2 สุขภาวะทางอารมณ์

คือ ภาวะการรับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ จะตรงกับลักษณะของบุคคลซึ่งมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถในการรับรู้ ความรู้สึกของตนเองและคนรอบข้าง เพื่อนำมาใช้กระตุ้นผลักดันตนเอง และเพื่อบริหารจัดการอารมณ์ อันจะส่งผลดีต่อตนเองและความสัมพันธ์ต่อคนรอบข้าง (Daniel Goleman ,1998 อ้างในธนะ เขี่ยมอนันต์, 2549) สอดคล้องกับแนวคิดของ Weisinger(1988) ที่กล่าวว่าสุขภาพทางอารมณ์ที่ดีครอบคลุมถึงความสามารถในการมีสัมพันธภาพและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม สามารถเผชิญความตึงเครียดและภาวะกดดันได้ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ไม่เก็บตัวอยู่คนเดียว รู้จักตนเองภาคภูมิใจในสิ่งดี ๆ ที่ตนมีอยู่ สำหรับวัยทำงานโดยมากแล้วความสำเร็จในการทำงานนอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเองแล้ว ยังขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้อื่นด้วย

จากการศึกษาพบว่าบริษัทเชื่อว่าการที่พนักงานจะมีอารมณ์ที่ดีได้นั้น ต้องมาจากร่างกายที่ดีก่อน ดังนั้นกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทางอารมณ์จึงเน้นให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรงอยู่เสมอ แต่จากรายงานการศึกษาของ นพ.วิพุธ พูลเจริญ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ได้กล่าวเกี่ยวกับสุขภาพไว้ว่า แม้แต่ผู้ป่วยเรื้อรัง คนพิการ หรือคนที่มีความบกพร่องทั้งทางกายหรือทางจิตก็สามารถบรรลุถึงสุขภาพในขอบเขตและศักยภาพของแต่ละบุคคลได้ กล่าวคือ คนที่มีสุขภาพที่ไม่สมบูรณ์อาจ มีอารมณ์ที่ดี มีความสุข สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง

ได้ดีกว่าคนที่แข็งแรงบางคนก็เป็นได้ นัยคือจิตใจเป็นตัวกำหนดสุขภาวะให้มีคุณภาพ จิตสำนึกที่ตระหนักว่าตนเองคือผู้กำหนดสุขภาพของตน ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพกายและสุขภาพอารมณ์ พบว่า ความเจ็บป่วย หรือความไม่สมบูรณ์ทางกายก็อาจนำมาซึ่งปัญหาความไม่สมบูรณ์ทางอารมณ์ แต่ในทางกลับกัน ความเครียดในจิตใจ ไม่ว่าจะเนื่องมาจากความกดดัน ความขัดแย้ง หรือความวิตกกังวล ก็อาจนำมาซึ่งความไม่สมบูรณ์ทางกายหลาย ๆ รูปแบบ เช่น เป็นไข้ ปวดหัว ปวดกล้ามเนื้อ การเป็นโรคแผลในกระเพาะอาหาร เป็นต้น

ขณะเดียวกันความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางสังคมกับสุขภาวะทางอารมณ์ก็มีลักษณะเดียวกัน หากสุขภาวะทางอารมณ์ของสมาชิกในสังคมไม่ดี ก็ยากที่สังคมนั้นจะมีสุขภาวะทางสังคมที่ดีได้

5.1.1.3 สุขภาวะทางจิตวิญญาณ

หมายถึง มิติทางคุณค่าที่สูงสุดเหนือไปจากโลก การมีศรัทธาและมีการเข้าถึงคุณค่าที่สูงส่ง ทำให้เกิดความสุขอันประณีตลึกล้ำ ซึ่งรวมความถึง การตั้งวัตถุประสงค์ในชีวิต ความสามารถในการให้ และรับความรัก และความรู้สึกในการเสียสละ และปรารถนาดีต่อผู้อื่น สำหรับในคนบางกลุ่ม ศาสนาอาจจะเป็นองค์ประกอบกลาง ที่สำคัญด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณได้ อาจรวมถึงการจัดสัมมนา เรื่อง การวางแผนชีวิต การให้บริการอย่างสมัครใจ หรือการให้บริการแก่องค์กรอื่นๆ และความร่วมมือต่างๆ ในกลุ่มศาสนา (ประเวศ วะสี, 2544)

วิกฤตของสุขภาวะทางจิตวิญญาณ คือการเบียดเบียนตนเอง เช่น การเกี่ยวข้องกับยาเสพติด การเบียดเบียนผู้อื่น เอาวัดเอาเปรียบกัน หากไม่มีเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจที่ดี คนๆ นั้นจะมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำ เนื่องจากจิตวิญญาณเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยยึดกุมสุขภาวะในมิติอื่นๆ (สุทธิชัย จิตะพันธ์กุล และคณะ, 2542)

จากการศึกษาวิจัยฯ เน้นสนับสนุนกิจกรรมทางพุทธศาสนา เนื่องจากเชื่อว่าไม่ว่าศาสนาใดก็มีหลักคำสอนเช่นเดียวกันคือต้องการให้ทุกคนประพฤติตนเป็นคนดี กิจกรรมที่จัดขึ้น เช่น จัดให้มีชมรมลานธรรมลานทอง การนั่งสมาธิ การทำบุญตักบาตร การทำบุญ 9 วัด และการทำบุญตามประเพณี กิจกรรมต่าง ๆ จะทำให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงออกถึงความเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี และ ฝึกฝนตนเองให้รู้จักการแบ่งปัน ซึ่งเมื่อพนักงานรู้จักการแบ่งปัน ก็จะสามารถลดความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนลงได้ และมีจิตวิญญาณในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากขึ้น การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจจะช่วยกล่อมเกลาให้พนักงานมีจิตสำนึกที่ดีในระยะยาว

จากการศึกษาในประเด็นคุณภาพชีวิตของพนักงาน สรุปผลได้ว่า คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานนั้นทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงานและองค์กรดังต่อไปนี้ (บทที่ 2, หน้า 23) 1) สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานโดยจะส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี 2) ลดความตึงเครียดระหว่างการปฏิบัติงาน 3) พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร 4) พนักงานมีความเห็นคุณค่าความสำคัญในตนเอง 5) ลดความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงาน ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีซึ่งกันและกัน 6) ลดปัญหาการขาดงาน ลางาน เปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน 7) ผลผลิตเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน 8) พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงานมากขึ้น

5.1.1.4 สุขภาวะทางสังคม

คนที่อยู่ในสังคมที่ดีย่อมต้องมีสุขภาวะทางสังคมที่ดี สังคมที่ดีเกิดจากการที่คนเราจะต้องมีความเข้าใจจิตใจของเพื่อนมนุษย์ที่อาศัยอยู่ร่วมกัน องค์กรจะต้องร่วมกันพัฒนาความคิดพฤติกรรมของคนให้เป็นไปในทางที่ดี เชื้อประโยชน์สุขโดยรวมไม่ใช่เห็นแต่ความสุขส่วนตัว แต่จากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และ สังคม ในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนในสังคมอย่างมาก

จากการศึกษาแต่เดิมบริษัทฯ ทำธุรกิจแบบครอบครัว ผู้บริหารดูแลพนักงานแบบใกล้ชิดเหมือนสมาชิกในครอบครัว เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรภายหลังถึงแม้ธุรกิจจะมีการขยายตัวและเติบโตอย่างรวดเร็ว แต่ผู้บริหารก็ยังให้ความสำคัญกับพนักงาน ดังเช่นคำกล่าวของคุณสมบุญฤทธิ์ กิตติพาณิชย์ ผู้ก่อตั้งบริษัทฯ “ ลูก ๆ ทุกคนจะต้องไม่ดื้อเหล้า ไม่สูบบุหรี่เพราะเป็นเสพและทำร้ายร่างกายเรา พวกเราจะต้องขยันทำงาน เพราะถ้าคนอื่น ๆ เขาทำได้ เราก็ต้องพยายามทำให้ได้... กว่าจะเป็นได้อย่างทุกวันนี้ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ความกตัญญูรู้คุณ เราจะต้องรู้จักตอบแทนและช่วยเหลือในยามที่เขาเดือดร้อน ในการการปกครองก็เช่นกัน เราต้องมีคุณธรรมและดูแลคนที่จงรักภักดีเหมือนคนในครอบครัว” ซึ่งเป็นคำสอนที่ผู้บริหารรุ่นต่อมายึดถือปฏิบัติสืบเนื่องมาจนทุกวันนี้ ทำให้สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้นำองค์กรได้ว่าเป็นพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน(Supportive Leadership) ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความสนใจต่อความอยู่ดีกินดีของพนักงานด้วยการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาค และด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดเผยและเป็นมิตร (สมัยศ นาวิการ,2546,น.199) ดังคำกล่าวของ E1 “ ผู้บริหารให้ความสำคัญและยินดี สนับสนุนมาก ให้เงินทุนสนับสนุนเยอะบรรยากาทำงานโดยรวม สภาพแวดล้อมมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทุกจุด ” (วันที่ 21 มิ.ย 2551 เวลา 9.00 - 9.30 น. ณ ห้องสมุดบ.ในกลุ่มสมบุญฤทธิ์) และจากคำกล่าวของ E2 “ ที่นี้รัก

พนักงานเหมือนกับครอบครัว เรียกพนักงานไปคุย ถ้าผู้บริหารจะเรียกไปเป็นรายบุคคล ถ้าพนักงานแบบผมจะเรียกเป็นกลุ่ม ๆ เป็นกันเองมาก ให้ความสนิทสนมใกล้ชิด ทำให้พนักงานรู้สึกดีมาก ที่นี้เขาจะเปิดเผยไม่ได้ปิดบังพนักงาน ให้เกียรติพนักงาน ให้พนักงานได้รับรู้ข่าวสารและความเป็นไป ทำให้พนักงานได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เป็นคนสำคัญ” (วันที่ 21 มิ.ย 2551 เวลา 9.30 – 10.00 น. ณ ห้องสมุด บริษัทฯ ในกลุ่มสมบุญ) ผู้บริหารทุกระดับมีความเป็นกันเองกับลูกน้อง ระดับผู้บริหารมีความคุ้นเคยกันดีเนื่องจากต้องมีการประชุมร่วมกันอยู่เสมอ แต่จากการสัมภาษณ์ ทำให้ทราบว่าแต่เดิมนั้นในระดับพนักงานจะสนิทสนมคุ้นเคยกันเฉพาะคนที่ทำงานในสังกัดเดียวกันเท่านั้น ถึงแม้สังกัดอื่นจะอยู่ในบริเวณเดียวกัน แต่การสื่อสารระหว่างพนักงานข้ามสังกัดนั้นจะไม่ค่อยมีปรากฏ ยังคงมีความห่างเหินอยู่มาก เมื่อมีความจำเป็นต้องประสานงานกัน พนักงานจะใช้วิธีโทรศัพท์ถึงกัน บางครั้งติดต่อเรื่องงานกันมานานแต่ยังไม่เคยพบปะเห็นหน้ากันเลยก็มี ภายหลังมีโครงการ QWL บริษัทจัดให้มีกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันระหว่างพนักงาน โดยไม่แบ่งแยกสังกัด กิจกรรมเพื่อสังคมทั้งหมดที่จัดขึ้น ทำให้พนักงานสมัครใจในการเข้าร่วมเอง และเนื่องจากบริษัทมีกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมจับเข้าด้วยกัน กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ทำให้พนักงานมีโอกาสดำเนินการพบปะกันมากขึ้น ได้รู้จักทำความคุ้นเคยพูดคุยกันได้นอกเหนือจากเรื่องงาน การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่นมากขึ้น ดังเช่นคำกล่าวของ M3 “ มันเป็นกิจกรรมของคนหนุ่มมาก เวลาไปทำกิจกรรมเราไม่ได้ไปแผนกเดียวนะ เราไปร่วมกับหลายๆคนหลายๆแผนก ทำให้รู้จักกัน เกิดการช่วยเหลือในทางอ้อม การสื่อสารมันดีขึ้นนะ กลับมาทำงานมันทำให้เรากล้าถามกล้าปรึกษา ขอความช่วยเหลือ การประสานงานมันดีขึ้น” (วันที่ 23 มิ.ย 2551 เวลา 9.00 - 9.30 น.ห้องสรรหาบุคคลากร บริษัทฯ ในกลุ่มสมบุญ) ดังนั้นสรุปได้ว่าสุขภาวะทางสังคมของพนักงานจะเกิดขึ้นได้นั้น ผู้นำมีบทบาทสำคัญ ในการเป็นผู้ให้การสนับสนุนผลักดันและส่งเสริมให้มีกิจกรรมต่างๆอย่างต่อเนื่องจริงจัง การทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพก็เป็นปัจจัยที่สำคัญ การเลือกกลยุทธ์การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่นการจัดให้มีประชาสัมพันธ์อาสาประจำทุกหน่วยงาน ที่จะคอยทำหน้าที่สื่อสารข้อมูลข่าวสารต่างๆจากผู้บริหารสู่พนักงาน จากพนักงานสู่ผู้บริหาร รวมทั้งการสื่อสารระหว่างกัน ทำให้ข้อมูลกระจายไปอย่างทั่วถึง เป็นการสื่อสารลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รูปแบบการสื่อสารเป็นทั้งแบบบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน และ การสื่อสารตามแนวนอน ซึ่งถือเป็นการสื่อสารที่เข้มแข็ง ดังเช่นที่ M1 ได้กล่าวว่า “ ปัจจัยที่ทำให้โครงการQWL ประสบความสำเร็จ และพนักงานมีความสุขที่ได้อยู่ในสังคมเดียวกันนี้ก็เพราะเรามีผู้นำที่มีความเข้าใจและจริงใจ มีการสื่อสารที่ดีทำให้ระบบ QWL ประสบความสำเร็จ บริษัทจึงเน้นการสื่อสารให้กับพนักงานทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานทุกคนจะต้องเข้าใจว่าองค์กร

กำลังทำอะไร ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับพวกเขาทั้งทางบวกและทางลบเป็นอย่างไร ด้วยการสื่อสารแบบง่าย ๆ เน้นการทำความเข้าใจ การสร้างบรรยากาศในการสื่อสารเพื่อให้พนักงานเกิดการสร้างความรู้สึกที่ดี ” (วันที่ 4 มิ.ย 2551 เวลา 8.30 - 10.00 น. ณ ห้องสมุดบริษัท ในกลุ่มสมบูรณ์)

ประเด็นที่ได้แย้งคือโดยส่วนใหญ่แล้ว การที่คนหลาย ๆ คนที่มีความแตกต่างมาอยู่ร่วมกันในสังคมได้นั้น จะต้องมีการของสังคมควบคุมอยู่ เพื่อให้ดำเนินไปตามกติกา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการตั้งสังคมนั้นๆ ขึ้นมาแล้วถ้าหากสังคมที่ดำรงอยู่นั้น มีวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ กล่าวคือ เป็นองค์กรที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมทางธุรกิจอันดี คนในสังคมนั้นจำเป็นต้องคล้อยตามเพื่อให้อยู่ร่วมกันได้หรือไม่ ประเด็นนี้จะไม่เกิดขึ้นเลยหากผู้นำขององค์กรยึดแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งมีคุณลักษณะในการให้ดำเนินชีวิตในทุกๆด้านด้วยความพอประมาณ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีเหตุผล มีความรู้และยึดมั่นในคุณธรรม ทำให้มีจิตสำนึกที่ดีในการดำเนินชีวิต ซึ่งจะเชื่อมโยงให้มีสุขภาวะด้านจิตวิญญาณที่ดี

จากการศึกษา พนักงานในบริษัท มีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะส่วนใหญ่พนักงานมีอายุงานมาก และบางท่านทำงานที่นี่เป็นที่แรก และมีความตั้งใจจะทำงานที่นี่จนเกษียณอายุ พนักงานกับผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ปัญหาการขาด ลา มาสาย ลดลง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย มีวิธีผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงานและ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

5.1.1.5 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

Davis L.E (LR หน้า12) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งจาก ความหมาย ดังกล่าว สอดคล้องกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของวัลตัน (บทที่ 2, หน้า 13 -14) สรุปประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5.3 แสดงผลจากการสัมภาษณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ได้จากกลุ่มพนักงาน

พนักงานผู้ให้ข้อมูลหลัก	คุณภาพชีวิตการทำงาน							
	คำตอบแทนที่พอเพียง	สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	โอกาสพัฒนาความรู้	งานที่ส่งเสริมความเติบโตและมั่นคง	สิทธิความเสมอภาค	ความสมดุลของชีวิต	การประสานทางสังคม	ความสัมพันธ์กับสังคม
E1	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
E2	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
E3	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
E4	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
E5	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
E6	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
E7	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
E8	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
E9	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
E10	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
E11	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
E12	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

คุณภาพชีวิตเป็นพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ การสร้างเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมเป็นพื้นฐานให้คุณภาพชีวิตในด้านอื่นๆ ดีไปด้วย โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสองส่วนนี้ มีความสอดคล้องและเกื้อหนุนกันอยู่ในตัวเองอยู่แล้ว ในหลาย ๆ ปัจจัย ตามแนวคิดของสมชาติ กิจวรยาง (2548) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตที่ดี (Good Quality of Life) ไว้ว่า คนที่มีมาตรฐานการครองชีพดี คือ อยู่ดี มีรายได้ อาจจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็ได้ ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีควรประกอบไปด้วย ความรู้ดี (ทางโลกและทางธรรม) สุขภาพอนามัยดี (สุขภาพกายและสุขภาพจิต) มีความสามารถดี (มีหลักการและศิลปะ) มีความคิดดี (มีความคิดที่ถูกต้องและคิดสร้างสรรค์) มีการกระทำดี (ความประพฤติทางกาย วาจา ใจ) มีจิตใจดี (มีคุณธรรมจริยธรรม) คุณภาพชีวิตที่ดีของคน ต้องประกันทั้งภายในและภายนอก การสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตภายนอก ซึ่งหมายถึงร่างกาย และ สังคม นั้นสามารถตอบสนองได้ดังทฤษฎีความต้องการ คือ ขั้นแรกที่ต้องการสร้างเพื่อตอบสนองคือ ขั้นของความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นสำหรับมนุษย์ ในการดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ปัจจัยสี่ คือ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค (ความต้องการด้านร่างกายและความมั่นคงปลอดภัย ของมาสโลว์, ความต้องการให้มีชีวิตรอดของเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์) ปัจจัยเหล่านี้นั้นมาจาก การได้รับคำตอบแทนจากการทำงานที่พอเพียง

เพื่อสามารถจัดหาสิ่งที่จำเป็นมาตอบสนองการดำรงชีพของตนเองได้ การออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพ ทางด้านสุขภาพ การให้การรักษามือยามจำเป็น การมีสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การมีสวัสดิการทางด้านรูปแบบการทำงานให้แก่พนักงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่องค์การสามารถจัดหาเพื่อตอบสนองได้ ลำดับต่อไปคือความต้องการในระดับที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มคนในสังคม เป็นความต้องการที่ขยายอาณาเขตจากตัวเอง ไปสู่การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ความมีสัมพันธภาพกับกลุ่มคนในสังคมได้เป็นอย่างดี (ความต้องการทางด้านสังคมของมาสโลว์, ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น) ความต้องการของมนุษย์ในขั้นนี้ จะได้รับการตอบสนองในระดับที่สูงขึ้นไปอีก การที่คนเราจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนอื่น ต้องเริ่มจากข้างในจิตใจ องค์การสามารถสนับสนุนความต้องการในขั้นนี้ได้ด้วยการ ส่งเสริมจิตใจพนักงาน ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีการเคารพในกฎกติกาทางสังคม มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น ซึ่งให้ความสำคัญกับปัจจัยภายใน เพื่อเป็นการสร้างพื้นฐานของสุขภาพทางใจที่ดี มีความสมดุล ของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) เป็นแนวคิดการสร้างความสุขทั้ง 8 ด้าน นั้น มีความสอดคล้องกับประเด็นการเสริมสร้างสุขภาพะภายในนี้ คือ ข้อ 2) การมีน้ำใจ ข้อ3) การรู้จักผ่อนคลายเป็น ข้อ 4) ทางสงบ เพราะ พนักงานคือสิ่งมีชีวิต ที่สามารถรับรู้ มีความรู้สึกได้ เมื่อได้รับการตอบสนองและสร้างความสุขภายในให้สมบูรณ์และแข็งแกร่งแล้ว สิ่งตามมาคือ ความรู้สึกอยากจะทำประโยชน์เพื่อบุคคลอื่น ความรู้สึกที่แผ่ไปถึงคนรอบข้าง รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการดำรงชีวิตร่วมกันในสังคม **การมีน้ำใจดี** นั้น เป็นการแสดงความอาทรต่อกัน ความสุขที่ได้ คือ การหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง และความสุขที่จะเพิ่มมากขึ้น หากเราสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่น ความสุขอยู่ในการทำ ความดี สิ่งดี ๆ จะอยู่กับคนดีเสมอ **การรู้จักผ่อนคลายเป็น** เป็นการรู้จักผ่อนคลายเป็นต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะการใช้ชีวิตของคนทำงานในปัจจุบัน ที่ต้องเจอกับสภาวะที่กดดันทั้งเรื่อง เวลา ผู้คน สิ่งต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คนต้องอาศัยการปรับตัว ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความพร้อม การรู้จักอารมณ์ตนเอง (Self Awareness) โดยเฉพาะอารมณ์และความรู้สึก เมื่อสามารถจัดการได้ เราก็จะสามารถสร้างสรีระอารมณ์บวกให้กับตนเอง นำไปสู่การกระทำไปในสิ่งที่ดีต่อตนเองทั้งกาย วาจา ใจ **ทางสงบ** คือ มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ทำให้จิตใจไม่หมกมุ่นกับความโลภ โกรธ หลง หรือความต้องการของกิเลสต่าง ๆ ที่เข้ามาครอบงำ เพราะเราจะมีสมาธิอยู่กับงาน ส่งผลให้เกิดสมาธิโดยอัตโนมัติ และจะเกิดความสงบในจิตใจตามมา เมื่อคนที่ได้รับการพัฒนาจิตใจให้เกิดสุขภาวะที่ดีได้เหมือน ๆ กัน แล้ว ก็จะกลายเป็นกลุ่มคนหรือ**สังคมที่ดี** มีความเข้าใจจิตใจของเพื่อนมนุษย์ที่อาศัยอยู่ร่วมกัน

อย่างลึกซึ้ง มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องอยู่ร่วมกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จึงจะเอาชีวิตรอด องค์การจะต้องร่วมกันพัฒนาความคิดพฤติกรรมของคนให้เป็นไปในทางที่ดี เพื่อประโยชน์สุข โดยรวมไม่ใช่เห็นแต่ความสุขส่วนตัว แต่เนื่องจากการพัฒนาที่เน้นทางด้านเศรษฐกิจเป็น เป้าหมายหลัก การเร่งรัดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยเน้นพัฒนาอุตสาหกรรมและส่งเสริมการลงทุนภาคเอกชนเป็นพิเศษ จึงกลายเป็นการพัฒนาที่ไม่สมดุล ซึ่งส่งผลกระทบต่อรูปแบบการ ดำเนินชีวิตและคุณภาพชีวิตของคนทำงานอย่างมาก จากการศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิต พบว่า มีอยู่ 2 แบบ คือ

1) การดำเนินชีวิตที่มุ่งให้เป็นไปตามกระแสโลกาภิวัตน์แบบทุนนิยมซึ่งเน้นการแข่งขัน และเพิ่มรายได้

ระบบทุนนิยมจะเน้นความมั่งคั่งของทรัพย์สินที่เป็นรูปธรรม มีเงินเป็นปัจจัยของสำคัญใน การตอบสนองความต้องการแบบไม่มีที่สิ้นสุด เน้นความสมบูรณ์ทางวัตถุและคุณภาพชีวิตที่วัดได้ เป็นรูปธรรมเพื่อตอบสนองความต้องการอย่างไม่มีขีดจำกัด ส่งเสริมความเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะส่งเสริมการเพิ่มผลิตภัณท์มวลรวมทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น มีการจ้างงานเพิ่ม ทำให้มีการ ลงทุนมากขึ้น ส่งเสริมการแข่งขันกันทางธุรกิจ เพื่อผลกำไรของผู้ประกอบการ มีการพัฒนา ศักยภาพของคนงานให้มีระดับสูงขึ้น พัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัย นอกจากนี้ระบบทุนนิยมยัง ส่งเสริมให้มีการแข่งขันในด้านการนำเสนอข่าวสารต่างๆ อย่างรวดเร็ว และกว้างขวางเป็นการเปิด โลกทัศน์ของผู้คน

ถึงแม้ว่าระบบทุนนิยมจะมีบทบาทในการพัฒนาที่ดีและเป็นประโยชน์หลายอย่าง แต่ก็ ก่อให้เกิดปัญหา ความเดือดร้อนหลายอย่างเช่นกัน เช่น การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ การสร้าง ค่านิยมในด้านลบ ทำให้คนมีความโลภ เห็นแก่ตัว ขาดจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม ความเครียด ความ กัดดันทางจิตใจ ปัญหาด้านสุขภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาเศรษฐกิจแบบไร้จริยธรรม

2) การดำเนินชีวิตโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียงแบ่งได้เป็นสองระดับคือเศรษฐกิจพอเพียงในระดับพื้นฐานและ เศรษฐกิจพอเพียงในระดับก้าวหน้า

การสร้างภูมิคุ้มกันตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในระดับพื้นฐานคือ การสร้างภูมิคุ้มกัน จากภายใน ให้ความสนใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์การเป็นหลัก เน้นความเป็นอยู่และความ อยู่รอดของธุรกิจ พัฒนาองค์การให้มีความเข้มแข็ง ใช้ทรัพยากรที่มีภายในองค์กร มีรายรับที่ เพียงพอ ปราศจากหนี้สิน หรือมีความสามารถในการชำระหนี้ได้ในเวลาที่กำหนด ตามหลักการ ดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance)

5.1.1.6 คุณภาพชีวิตกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กรอบแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้นคือ การชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็นและเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤตเพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการคือ 1) *ความพอประมาณ* หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่นการผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ 2) *ความมีเหตุผล* หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น 3) *การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี* หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล โดยมีอีก 2 เงื่อนไขร่วมกัน นั่นคือ *เงื่อนไขความรู้* ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ *เงื่อนไขคุณธรรม* ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

บริบทดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ สมเกียรติ อ่อนวิมล ที่ได้กล่าวว่า “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงคือปรัชญาในการดำรงชีวิต ไม่ใช่นโยบายเศรษฐกิจ” ความหมายของคำว่าเศรษฐกิจ คือ “วิธีการดำเนินชีวิต ให้ยึดถือทางสายกลาง ความพอดี พอเหมาะในชีวิตของตน ”

โดยพื้นฐานของคนไทย มีความเข้าใจและศรัทธาเลื่อมใสในหลักพระพุทธศาสนาอยู่แล้ว ดังนั้น การนำทางสายกลาง มาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต ย่อมมีกลวิธีที่สามารถมองเห็นภาพอย่างชัดเจน และนำมาสู่หลักการปฏิบัติได้อย่างไม่ยากจนเกินไป หลักสำคัญของการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ คือการได้มีการปฏิบัติจริง สอดคล้องกับแนวคิดของ ดร. สุเมธ ตันติเวชกุล กล่าวว่า “ ปัจจุบันคนส่วนใหญ่نادำว่า เศรษฐกิจพอเพียงไปใช้จนกลายเป็นแฟชั่น แต่ไม่ได้มีการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ทั้ง ๆ ที่หลักการของเศรษฐกิจพอเพียงนั้นง่ายมาก คือ ต้องทำด้วยความพอดี มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี” (มติชนสุดสัปดาห์, 2550)

บางคนพูดบอกว่า “เศรษฐกิจพอเพียง” นี้ไม่ถูก ทำไม่ได้ ไม่ดี ได้ยินคนเค้าพูด แต่ว่าส่วนใหญ่บอกว่าดี แต่พวกส่วนใหญ่ที่บอกว่าดีนี้เข้าใจแค่ไหนก็ไม่ทราบ แต่ยังไงก็ตาม เศรษฐกิจพอเพียงนี้ขออย่าว่า เป็นการทั้งเศรษฐกิจหรือพฤติกรรมที่ทำอะไรเพื่อให้เกิดผล โดยมีเหตุและผลคือเกิดผลมันมาจากเหตุ การกระทำก็จะเป็นการกระทำที่ดีให้ผลที่ออกมา คือ สิ่งที่ดีติดตามเหตุ การกระทำก็จะเป็นการกระทำที่ดี และผลของการกระทำนั้น ก็จะเป็นการกระทำที่ดี ดีแปลว่ามี

ประสิทธิผล ดีแปลว่ามีประโยชน์ ดีแปลว่าทำให้มีความสุข” (พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา : 4 ธันวาคม 2543)

การศึกษาบริษัทฯ ในกลุ่มสมบุญ พบว่ามีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในบริบทของเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดร.สมเกียรติอ้นนิมิต เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานทั้งสองส่วนคือ ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้พนักงานเกิดความสมดุลและมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

คณะผู้วิจัยได้สัมภาษณ์พนักงานกลุ่มผู้บริหาร ผู้จัดการ และเจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการ ในประเด็นหลัก ๆ เพื่อที่จะศึกษา ให้ทราบถึงบริบท แนวคิด และกระบวนการที่ได้มีการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยได้สัมภาษณ์กลุ่มพนักงานในประเด็นหลักคือ พนักงานได้มีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิตจริงหรือไม่ ใช้อย่างไร และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นได้เพียงใด ดังตารางสรุปประเด็นการให้สัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.4 แสดงให้เห็นถึงการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

กิจกรรม	สหกรณ์ออมทรัพย์
เพื่อคุณภาพชีวิตด้าน	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตทั้ง 4 มิติ
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน ความรู้
การรับรู้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E1 : “สหกรณ์ออมทรัพย์เข้ามาเพื่อปลูกฝังให้พนักงานใช้เงินเท่าที่จำเป็น มีความพอเพียง ช่วยแก้ปัญหาหนี้สิน มีวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ ” (ภาคผนวกหน้า 207)
พฤติกรรม/การนำมาใช้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E 1 : “ผมไม่มีหนี้สินมีแต่เงินออม แต่ละเดือนจะแบ่งออกเป็นสามสี่ส่วน ใช้จ่ายส่งทางบ้าน ออม ผ่อนคอนโด เก็บไว้เที่ยวออกไปทานอาหารนอกบ้านบ่อย เพราะอยู่คนเดียว สะดวกกว่าทำเอง ร้านเล็ก ๆ ในห้าง ครึ่งละร้อยสองร้อย”

กิจกรรม	สหกรณ์ออมทรัพย์
เพื่อคุณภาพชีวิตด้าน	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตทั้ง 4 มิติ
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน ความรู้
การรับรู้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E3 : “ทำสหกรณ์ออมทรัพย์เน้นการออม ไม่ได้เน้นการกู้ เราต้องอธิบายสอนให้พนักงานเข้าใจว่าเราอยากให้ออมเพื่อลูกเมีย และลูกเงินไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กู้ เราต้องคิดถึงอนาคต ไม่รู้คนในครอบครัวจะเจ็บป่วยเมื่อไหร่ ” (วันเสาร์ที่ 21 มิถุนายน ณ ห้องสมุด บริษัทฯ ในกลุ่มสมบุญ)
พฤติกรรม/การนำมาใช้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E3 : “ไม่มีหนี้ มีแต่เงินเก็บแต่ละเดือนมีการวางแผนใช้จ่ายและเก็บ” (ภาคผนวกหน้า 211)

กิจกรรม	สหกรณ์ออมทรัพย์
เพื่อคุณภาพชีวิตด้าน	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตทั้ง 4 มิติ
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน ความรู้
การรับรู้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E6 : “เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงนี้ ก็คือสหกรณ์เลย สอนให้เราออมทรัพย์ในตัวเลย บังคับให้เรารู้จักใช้จ่าย มันบังคับให้เราออม หักจากเงินเดือนไปเลย รู้จักพอเพียง พอประมาณตัวเองไม่ให้เดือดร้อน.” สมบูรณ์)
พฤติกรรม/การนำมาใช้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E6: “ มีปลูกผัก ขายผัก ให้พนักงานปลูกบ้าง มีปลูกต้นไม้เป็น พ่อบ้านก็นำไป ขายกำละห้าบาท ๆ ขายพนักงาน เงินที่ได้ก็นำมาใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ” (ภาคผนวกหน้า 217)

กิจกรรม	โครงการลานธรรมลานทอง
เพื่อคุณภาพชีวิตด้าน	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านอารมณ์ จิตวิญญาณและสังคม
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	คุณธรรม
การรับรู้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E7: “เป็นการส่งเสริมจิตวิญญาณ”
พฤติกรรม/การนำมาใช้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E7: “เรามีทำบุญกันเยอะ ตักบาตรช่วงเทศกาลต่าง ๆ” (ภาคผนวกหน้า 219)

กิจกรรม	โครงการมุ่งสู่สิ่งที่ดีกว่า
เพื่อคุณภาพชีวิตด้าน	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในมิติที่เกี่ยวข้องกับทำงาน
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ความรู้
การรับรู้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E2: “นอกสถานที่ พาไปเที่ยวต่างจังหวัด ตอนเช้ามีกิจกรรมให้ความรู้ ให้เข้าฐาน ได้ พักผ่อน” (ภาคผนวกหน้า 209) E6: “พี่ชอบกิจกรรมมุ่งสู่สิ่งที่ดีกว่านะ พนักงานก็ชอบไป คือพนักงานถ้าทำงาน ก็ไม่ได้มีโอกาสอะไรมากมาย ที่จะเข้าร่วมกิจกรรม อันนี้ได้ทั้งความเพลิดเพลิน พักผ่อน” (ภาคผนวกหน้า 217)
พฤติกรรม/การนำมาใช้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E2: “อยากให้จัดกิจกรรมท่องเที่ยวบ่อยเหมือนเมื่อก่อน ไปต่างจังหวัดกับเพื่อนร่วมงาน ช่วงเช้าได้เรียนรู้ มีกิจกรรมให้ทำ สอดแทรกความรู้ ให้พนักงานได้คิด ได้ทำ และยังได้พักผ่อนไปด้วย “ E6: “มีการเข้าฐาน ด้านนอก มีกิจกรรมวัดผลเล็ก ๆ ด้วยที่ไม่ได้ซีเรียส มาก ทุกปี ปีละครั้ง”

กิจกรรม	โครงการทางช้างเผือก
เพื่อคุณภาพชีวิตด้าน	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในมิติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ความรู้ คุณธรรม
การรับรู้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E2 : “ ทำงานตอนแรกผมจบ ม. 3 เมื่อ 3 ปีที่ผ่านมาผมจบ ปวช. แล้ว เพราะโครงการทางช้างเผือกอยู่ใน QWL ” (ภาคผนวกหน้า 209) E4: “ผมได้รับการแนะนำให้ไปเรียนต่อ ตอนนี้อยู่ดิฉันปริญญา” (ภาคผนวกหน้า 214) E10 : “เขาสร้างคนได้ดีนะ เช่นการศึกษา จะลาไปเรียนก็ส่งเสริมนะ” (ภาคผนวกหน้า 224)
พฤติกรรม/การนำมาใช้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E2 : “ สาขาที่ผมเลือก เพราะบริษัทผู้ที่เกี่ยวข้องช่วยดูให้ ให้เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ซึ่งมีประโยชน์กับงานของผมในตอนนี้นั้นมากกว่าสาขาที่ผมเคยคิดจะเลือกเอง” E4: “ เาเราย้ายเข้าโรงงานกระจายตามความรู้ ผมทำธุรการได้ ทำประกันสังคม พออยู่ได้สักหนึ่งปีก็ได้เป็นหัวหน้างานบุคคลธุรการ ตอนนี้เป็นหัวหน้างานธุรการส่วนกลาง” E10 : “ผมก็เรียนจากโครงการช้างเผือกของโรงงานนะ”

กิจกรรม	โครงการเยี่ยมบ้านพนักงาน
เพื่อคุณภาพชีวิตด้าน	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตทั้ง 4 มิติ
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	คุณธรรม
การรับรู้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E7: “ตอนแรกมีวัตถุประสงค์ว่า เห็นเขาทำงานกับเรามาสี่ห้าปี แต่การทำงานของเขาดูดีด้อย เราเลยอยากดูว่าเขามีปัญหาอะไรบ้าง อยากเข้าไปช่วยแก้ปัญหา ให้กำลังใจ พูดคุยกันตอนหลัง เราอยากจะทำให้ไปขยายวงกว้าง อยากจะให้ไปกลุ่มอื่นบ้าง เราก็เลยไปทั้งกลุ่มที่ดี และคนที่มีปัญหา คนดีก็ไปดูเพื่อนมาเป็นแบบอย่าง คนไม่ดีก็เอาไปแก้ปัญหา”
พฤติกรรม/การนำมาใช้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E7: “ก่อนไปเราคุยกับต้นสังกัดอยู่แล้ว ทำให้เราได้ข้อเท็จจริงข้อมูลกัน ได้ทราบปัญหาจากต้นสังกัดของเด็ก ที่ใกล้ชิดเด็กที่สุด” (ภาคผนวกหน้า 219)

ตารางที่ 5.4 แสดงให้เห็นถึงการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี(ต่อ)

กิจกรรม	สัปดาห์ความปลอดภัย
เพื่อคุณภาพชีวิตด้าน	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตทั้ง 4 มิติ
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	มีเหตุผล ความรู้ คุณธรรม
การรับรู้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E3: “เมื่อก่อนมีอุบัติเหตุเล็ก ๆ บ่อยเหมือนกันแต่ ๆ พอเข้าโครงการ CFF ค้นหาจุดเสี่ยงด้วยตัวพนักงานเอง ร่วมกับโตโยต้า เจอตรงไหนก็เขียนใบมา นำมาแก้ไข” (ภาคผนวกหน้า 211)
พฤติกรรม/การนำมาใช้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E3: “อยากให้นำไปทำที่บ้านด้วย โดยการมองให้ลึกว่า มันกระจายไปที่บ้านได้ มีการจัดการที่ถูกต้องในแต่ละเรื่อง มันจะมีประโยชน์อีกมาก”

กิจกรรม	ชมรมประชาสัมพันธ์อาสา
เพื่อคุณภาพชีวิตด้าน	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณและสังคม
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	มีเหตุผล ความรู้ คุณธรรม
การรับรู้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E5: “ชมรมอาสาจากพนักงานทั้งกรู๊ปแต่ละคนแสดงความคิดเห็นสุดท้ายก็มติที่ประชุม โหวตเสียงเข้าไปร่วมทำกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกันด้วย” E6: “มีการประชุมทุกเดือน ว่าเราจะช่วยกันทำอะไร ตอนนี้กิจกรรมเราทำอะไร
พฤติกรรม/การนำมาใช้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E5: “พี่เข้าประชุมกับชมรมอาสา ตอนหลังลาออก เพราะบางครั้งเรามีงานด่วนเหมือนเราไม่รับผิดชอบ แต่เราจะเข้าร่วมเมื่อพร้อมดีกว่า” (ภาคผนวกหน้า 215) E6 :“ตอนนี้เข้าชมรมอาสา เพิ่งสมัคร ทั้งประชาสัมพันธ์และทำกิจกรรมข้างนอกด้วย” (ภาคผนวกหน้า 217)

กิจกรรม	CSR
เพื่อคุณภาพชีวิตด้าน	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณและสังคม
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน ความรู้ คุณธรรม
การรับรู้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E12 “ต้องปลูกจิตสำนึกก่อน มันเหมือนเป็นเรื่องที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด และกระตุ้นให้คนอยากจะทำความดี ทำแล้วมีความสุข” (ภาคผนวกหน้า 228)
พฤติกรรม/การนำมาใช้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E12: “บริจาคโลหิต ทำบุญแก้วัด ซ่อมแซมโรงเรียน เขาไม่มีจิตใจเอื้อเฟื้อ ไม่มีจิตสำนึกที่ดี เขาก็คงไม่ทำ”

ตารางที่ 5.4 แสดงให้เห็นถึงการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี(ต่อ)

กิจกรรม	กิจกรรมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา - เข้าแถวออกกำลังกายตอนเช้า
เพื่อคุณภาพชีวิตด้าน	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตทั้ง 4 มิติ
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน ความรู้ คุณธรรม
การรับรู้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E7: “การส่งเสริมสุขภาพทางกาย พวกออกกำลังกาย ตอนเช้าหน้าแถว อาทิตย์ละหนึ่งวัน” (ภาคผนวกหน้า 219)
พฤติกรรม/การนำมาใช้ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์)	E7: “ออกกำลังกายเพลงประจำบริษัท ให้ยืดเส้นยืดสายก่อนเข้างานประมาณ 10 นาที ไม่หนักจนเกินไป”

สำหรับการสร้างภูมิคุ้มกันตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในระดับพื้นฐานจะไม่ได้สนใจผลกระทบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกมากนักสำหรับ การสร้างภูมิคุ้มกันตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในระดับก้าวหน้า นั้น บริษัทที่นำแนวคิดนี้มาใช้ปฏิบัติไม่เพียงให้ความสนใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กรเท่านั้น แต่จะดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจด้วยสำนึกในการแบ่งปัน ไม่เบียดเบียนสังคมส่วนรวม ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น ให้ยืนอยู่ได้ ซึ่งจะส่งผลกลับมาอำนวยประโยชน์แก่กิจการที่จากเดิมต่างคนต่างอยู่ไม่เกี่ยวข้องกันจนสามารถยกระดับไปสู่การให้ความใส่ใจความเป็นไปภายนอกกิจการที่ช่วยเสริมสร้างระบบภูมิคุ้มกันให้แก่กิจการให้สามารถเติบโตได้อย่างราบรื่น ลดความเสี่ยงจากปัญหาการร้องเรียนจากชุมชนโดยรอบ มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม อีกทั้งยังมีประโยชน์ต่อธุรกิจจะให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กรด้วยโดยตรง คือโอกาสทางการตลาดที่เพิ่มจากเดิม และเป็นการพัฒนาธุรกิจให้ยั่งยืน เนื่องจากการสนับสนุนจากสังคมและลูกค้าตลอดไป และยังทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ตามแนวคิดของ Walton(1975) ซึ่งเป็นผู้หนึ่งที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตด้านหนึ่งไว้ คือ องค์การที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance of Work Life) เป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่า องค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ต้องรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตด้านหนึ่งตามแนวคิดขององค์การอนามัยโลก คือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าได้เป็น ผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย

จากการศึกษาบริษัท ในกลุ่มสมบรูณ์พบว่า บริษัทฯประยุกต์แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในระดับพื้นฐาน โดยให้พนักงานดำเนินชีวิตด้วยการพึ่งตนเอง การทำอะไรอย่างเป็นขั้นเป็นตอน รอบคอบ ระมัดระวัง พิจารณาถึงความพอดี พอเหมาะ พอควร ความสมเหตุสมผล และการพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง การสร้างสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร จากการสัมภาษณ์พนักงานส่วนใหญ่รู้จักเศรษฐกิจพอเพียงในเรื่องของการประหยัด พนักงานมีแนวทางในการดำรงชีวิต ด้วยการใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล การไม่ซื้อสิ่งของที่ไม่จำเป็น ดังที่ E6 กล่าวว่า “ น่าจะเป็นการใช้อะไรให้เกิดประโยชน์หรือทำอะไรให้เกิดประโยชน์ ไม่ฟุ้งเฟ้อ อะไรที่ให้เกิดประโยชน์กับเราแต่มันไม่จำเป็นต้องสิ้นเปลือง ” (ภาคผนวกหน้า 217) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยโครงการวิจัยเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในการศึกษา หลักคิด และการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง องค์ความรู้ที่เกิดจากการขับเคลื่อน ได้สรุปผลการสำรวจความรู้ความเข้าใจ ของประชาชนที่มีต่อปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ปัจจุบัน การรับรู้มีอยู่ 2 ประเภท คือ 1) คนที่รู้ เข้าใจในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างชัดเจนและนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต 2) คนที่ไม่เข้าใจปรัชญาน้อยอย่างลึกซึ้งเพราะไม่ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง และผลการวิจัยพบว่า เศรษฐกิจพอเพียงในความเข้าใจของประชาชน ยังอยู่ในเรื่องของความพอประมาณ ประหยัด ความพอดี (มากกว่า ร้อยละ 50) กว่าร้อยละ 80 สามารถนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ได้กับทุกเรื่องในชีวิตประจำวัน เช่น การประหยัด การรู้จักคิด เพิ่มความรอบคอบให้กับตนเอง (สวนดุสิตโพล 2547)

แนวทางที่บริษัทฯ ได้ปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความพอเพียง ยึดหลักของความพอประมาณในการใช้จ่าย ด้วยการส่งเสริมให้เกิดการออมทรัพย์ จากบทสัมภาษณ์ของ M8 “สหกรณ์ออมทรัพย์มีวัตถุประสงค์หลักคือ หนึ่ง ส่งเสริมให้พนักงานมีการออมทรัพย์ไว้ใช้จ่ายในยามจำเป็น สองช่วยแก้ปัญหาด้านการเงินให้พนักงาน.....ตอนนี้มีน้อยกว่าคนที่ขอู้ ตั้งมาปีกว่าแล้ว แต่ ณ ปัจจุบันยอดกู้ลดลง ” การจัดตั้งสหกรณ์ไม่ใช่ว่าการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุของการเกิดหนี้ จึงไม่ใช่แนวทางการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง หากพนักงานขาดจิตสำนึกของความรับผิดชอบต่อตัวเอง ขาดความมีเหตุผลในการใช้ชีวิต ยังปล่อยให้กิเลสเข้าครอบงำ ก็จะสามารถกลับไปสู่วังวนของปัญหาหนี้สินได้อีกจนไม่มีวันสิ้นสุด เพราะความต้องการของคนนั้นไม่มีที่สิ้นสุด ตามทฤษฎีความต้องการ (บทที่ 2, หน้า 51) เพราะฉะนั้นสิ่งที่บริษัทปฏิบัติต่อไป คือ การให้ความรู้แก่พนักงานเพื่อช่วยให้พนักงานมีภูมิคุ้มกันในการใช้ชีวิตและสามารถเป็นหลักให้เกิดการพึ่งพาตนเองได้ สำหรับการส่งเสริมคุณธรรมทางด้านจิตใจ ให้พนักงานมีความ

ตระหนักรู้ในตนเอง ส่งเสริมจิตสำนึกให้ยึดเหนี่ยวหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา ดังคำกล่าวของ M8 “ แก้ปัญหาครบวงจร ค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต มีทางออกเรื่องนี้สิน และเรื่องที่สำคัญคือเราพยายามจัดตั้งโครงการต่างๆ เช่น งดเหล้าเข้าพรรษา ดูแลสิ่งแวดล้อม โครงการผักสวนครัว ช่วยให้พนักงานได้รับทราบและอยู่ในจิตสำนึกของเขา เพราะไม่ได้ทำปีละครั้งเราทำตลอดทั้งปีและต่อเนื่อง พนักงานก็จะซึมซับไปเอง ”

กิจกรรมในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้น บริษัทจัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาวะด้านสังคมและจิตวิญญาณซึ่งเชื่อมโยงกับกิจกรรม CSR ซึ่งทำให้พนักงานมีโอกาสได้ทำประโยชน์เพื่อสังคมในรูปแบบต่างๆ เช่น โครงการบำเพ็ญประโยชน์แก่ชุมชน การร่วมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โครงการงดเหล้าเข้าพรรษา โครงการสถานประกอบการรวมใจต้านภัยเสพติด โครงการมุ่งสู่สิ่งที่ดีกว่า ซึ่งโครงการนี้คือการทำที่ผู้บริหารจะมาเปิดเผยข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ทั้งข้อมูลทางการเงินและที่ไม่ใช่ข้อมูลทางการเงินอย่างถูกต้อง รวมถึงกิจกรรมและนโยบายที่จะมีขึ้นในปีต่อไป ทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วม และมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ในด้านกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่างๆ มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ทำให้พนักงานได้รับการปลูกฝังให้มีจิตสำนึกที่ดีในการทำเพื่อส่วนรวม โดยกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทจัดขึ้นทุกครั้งจะไม่มีการบังคับ ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของพนักงาน มีการวัด KPI เพื่อประเมินความสำเร็จจากการเข้าร่วมกิจกรรมของพนักงานแต่ละครั้ง ซึ่งพบว่าอัตราส่วนในการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นเพิ่มมากขึ้นทุกปี แต่กิจกรรมทุกอย่างบริษัทจะดำเนินการโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเรื่องความพอประมาณ ไม่ให้มากหรือน้อยเกินไป เช่น การจัดกิจกรรมที่ไม่มากจนเบียดเบียนเวลาพักผ่อนของพนักงาน ความมีเหตุผล ความรู้ และ คุณธรรม ในการทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมด้วยความจริงใจ และจริงจัง เช่น กิจกรรมทาสีโรงเรียน จะมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นเป็นตอน มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้แต่ละงานเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้นพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ทุกคน อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณในการทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นอย่างแท้จริง เนื่องจากการเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ และต้องลงแรง ในการทำงานอย่างจริงจังด้วยความอดทน จากการสัมภาษณ์พนักงานที่เคยเข้าร่วมกิจกรรมเหล่านี้ต่างกล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า หลังจากได้ทำกิจกรรมเพื่อสังคมแล้ว พวกเขารู้สึกมีความสุขทางด้านจิตใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทฯ ที่มีกิจกรรมเพื่อสังคมเช่นนี้ ดังคำกล่าวของ E6: “ ไปช่วยเหลือผู้อื่น มันทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่เราได้ทำ และเราก็อยากทำ ” (วันเสาร์ที่ 21 มิถุนายน ณ ห้องสมุด บริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ) และ E12: “ ซ่อมแซมโรงเรียน เขาไม่มีจิตใจเอื้อเฟื้อ ไม่มีจิตสำนึกที่ดี เขาก็คงไม่ทำ ” นอกจากนี้การได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้พนักงานได้เรียนรู้ในการ

ทำงานเป็นทีม และมีความสามัคคี มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดีขึ้น ดังคำกล่าวของ M3 “มันเป็นกิจกรรมของคนหมู่มาก เวลาไปทำกิจกรรมเราไม่ได้ไปแผนกเดียวนะ เราไปพร้อมกับหลายๆคน หลากๆแผนก ทำให้รู้จักกัน เกิดการช่วยเหลือในทางอ้อม การสื่อสารมันดีขึ้นนะ กลับมาทำงานมันทำให้เรากล้าถามกล้าปรึกษา ขอความช่วยเหลือ การประสานงานมันดีขึ้น” (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 มิ.ย. 2551 เวลาประมาณ 9.00 – 9.30 น. ณ ห้องสมุดบริษัท ในกลุ่มสมบุญ) สรุปได้ว่าแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมสามารถนำมาเชื่อมโยงในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้ แต่ต้องอยู่บนพื้นฐานของแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงจะเกิดเป็นความสมดุลและยั่งยืนต่อไป

5.2 การวิจัยเชิงปริมาณ

5.2.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษา ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทนการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 5.5 จำนวนและจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(n=248) (อ้างถึงใน ภาคผนวก ข.)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	199	80.2
หญิง	49	19.8
รวม	248	100.0
2. อายุ		
20 – 25 ปี	4	1.6
26 – 30 ปี	56	22.6
31 – 35 ปี	85	34.3
36 – 40 ปี	49	19.8
41 ปีขึ้นไป	54	21.8
รวม	248	100.0
3. สถานภาพ		
โสด	88	35.5
สมรส	152	61.3
หย่า/หม้าย	8	3.2
รวม	248	100.0
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ประถมศึกษา	12	4.8
มัธยมต้น	26	10.5
มัธยมปลาย	29	11.7
ปวช.	37	14.9
ปวส.	49	19.8
ปริญญาตรี	90	36.3
ปริญญาโท	5	2.2
ปริญญาเอก	-	-

รวม	248	100.0
5. อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	48	19.4
10,001 – 15,000 บาท	76	30.6
15,001 – 20,000 บาท	55	22.2
20,001 – 30,000 บาท	38	15.3
30,001 – 40,000 บาท	17	6.9
40,001 บาทขึ้นไป	14	5.6
รวม	248	100.0
6. ระดับตำแหน่งงาน		
Worker	105	42.3
Officer	52	21.0
Chief/FM	80	32.3
Manager	8	3.2
Assistant General Manager Up	3	1.2
รวม	248	100.0
7. อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	-	-
1- 5 ปี	52	21.0
6 – 10 ปี	93	37.5
11 – 15 ปี	57	23.0
16 – 20 ปี	29	11.7
21 ปีขึ้นไป	17	6.9
รวม	248	100.0

ตารางที่ 5.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 80.2 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 19.8 ส่วนมาร้อยละ 34.3 อยู่ในกลุ่มอายุช่วง 31-35 ปี รองลงมาร้อยละ 22.6 อยู่ในกลุ่มอายุช่วง 26-30 ปี นอกจากนี้ร้อยละ 21.8 อยู่ในกลุ่มอายุช่วง 41 ปีขึ้นไป และร้อยละ 19.8 อยู่ในกลุ่มอายุ 36 - 40 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 1.6 อยู่ในกลุ่มอายุ 20 – 25 ปี

สถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่ร้อยละ 61.3 มีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน รองลงมาร้อยละ 35.5 มีสถานภาพโสด และร้อยละ 3.2 มีสถานภาพหย่า/หม้าย

ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมาคือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) คิดเป็นร้อยละ 19.8 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) คิดเป็นร้อยละ 14.9 ระดับมัธยมศึกษาปลายคิดเป็นร้อยละ 11.7 ระดับมัธยมต้นคิดเป็นร้อยละ 10.5 ส่วนระดับประถมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 4.8 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 2.0 และไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษาปริญญาเอก

อัตราเงินเดือนพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่อัตราเงินเดือนอยู่ระดับ 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.6 รองลงมาคืออัตราเงินเดือน 15,001- 20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 22.2 อัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 19.4 อัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาทคิด

เป็นร้อยละ15.3 ส่วนอัตราเงินเดือน 30,0001 – 40,000 บาทคิดเป็นร้อยละ6.9 และน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ5.6 มีอัตราเงินเดือน 40,000บาท ขึ้นไป

ระดับตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่งงาน Worker คิดเป็นร้อยละ 42.3 รองลงมาคือตำแหน่ง Chief/FM Officer คิดเป็นร้อยละ32.3 ส่วนตำแหน่งผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ3.2 และน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ1.2 คือตำแหน่ง Agm.Up

อายุงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาคือ อายุงาน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.0 อายุงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.0 รองลงมาคือ อายุงาน 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.7 และ21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.9

5.2.2 ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

คณะผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ตามสุขภาวะ 4 ด้าน คือ 1) ด้านสุขภาวะทางกาย 2) ด้านสุขภาวะทางอารมณ์ 3) ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ 4) ด้านสุขภาวะทางสังคม โดยนำเสนอข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแสดงระดับคุณภาพชีวิต

โดยด้านสุขภาวะทางกาย เกิดจากการหาค่าเฉลี่ยของผลรวมของข้อคำถามคุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางกาย จำนวน 5 ข้อ ดังสูตรคำนวณต่อไปนี้

คุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางกาย = (ท่านคิดว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำในปัจจุบัน+ การทำงานในบริษัทนี้ทำให้ท่านสามารถจัดสรรเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานได้เป็นอย่างดี + ท่านคิดว่าตนเองทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี + บริษัทมีการวางแผนทางในการพัฒนาสายอาชีพให้กับท่าน+ บริษัทมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพพนักงาน) / 5

คุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางอารมณ์ = (การที่บริษัทจัดสถานที่ให้พนักงานได้พักผ่อน เช่น โต๊ะนั่งพักรอบอาคาร สวนหย่อมพักผ่อนฯลฯ สิ่งเหล่านี้ช่วยให้ท่านรู้สึกผ่อนคลายจากความเหนื่อยล้าและความเครียดได้ + ท่านควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีเมื่อมีความขัดแย้งกับผู้อื่น + ท่านพอใจที่บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในเรื่องการทำงานอยู่เสมอ +ท่านคิดว่าการมีร่างกายที่แข็งแรงจะช่วยให้ท่านมีอารมณ์ที่ดีอยู่เสมอ+ท่านมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน) / 5

คุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ = (ท่านหลีกเลี่ยงการเข้าไปเกี่ยวข้องกับ
อบายมุขทุกประเภท + ท่านมีความสุขทุกครั้งที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม + ท่านรู้สึกมีความสุข
ทุกครั้งเมื่อได้ทำประโยชน์เพื่อคนอื่น + ท่านตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมด้วยความสมัครใจ
+ ท่านรู้สึกผิดหากต้องกระทำสิ่งที่ขัดต่อความถูกต้องทางจริยธรรม) / 5

คุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางสังคม = (บริษัทให้โอกาสพนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม
ต่างๆอย่างเท่าเทียมกัน + บริษัทสนับสนุนให้พนักงานทำงานเป็นทีม + ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ
เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา + ท่านคิดว่าบริษัทและตัวท่านเองควรมีส่วนร่วมในการดูแลรักษา
สภาพแวดล้อมของชุมชนภายนอก + ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัท) / 5

ตารางที่ 5.6 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวม

คุณภาพชีวิต	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. สุขภาวะทางกาย	3.34	0.664	ปานกลาง
2. สุขภาวะทางอารมณ์	3.79	0.522	สูง
3. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ	4.054	0.528	สูง
4. สุขภาวะทางสังคม	3.94	0.582	สูง
ภาพรวม	3.78	0.466	สูง

ตารางข้างต้นมีการแปลค่าระดับคุณภาพชีวิตทางกายตามค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เปรียบ
เทียบกับค่าอันตรภาคชั้นที่ได้ทำการคำนวณค่าไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตทางกายต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตทางกายปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตทางกายสูง

ทำการทดสอบว่าระดับคุณภาพชีวิตทางกายที่แปลค่าได้นั้นมีนัยสำคัญหรือไม่โดยใช้วิธี
ทดสอบแบบ One-Sample T-Test 2 tails เพื่อพิสูจน์ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้นั้นแตกต่างจากค่า
คะแนนเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละอันตรภาคชั้นหรือไม่ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 2.34 – 3.66 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนน
เฉลี่ยสูงสุดของระดับต่ำคือ 2.33 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 2.33 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่า
อย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับปานกลาง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับ
ต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.67 – 5.00 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับปานกลางคือ 3.66 ว่าค่าที่ได้มีมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับสูง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับปานกลาง

ตารางที่ 5.7 แสดงผลการทดสอบด้วย One Sample T-Test

คุณภาพชีวิต	ค่าเฉลี่ย	P (เปรียบเทียบ กับ 2.33)	P (เปรียบเทียบ กับ 3.66)	ระดับคุณภาพชีวิต
1. สุขภาวะทางกาย	3.34	0.000*		ปานกลาง
2. สุขภาวะทางอารมณ์	3.79		0.000*	สูง
3. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ	4.054		0.000*	สูง
4. สุขภาวะทางสังคม	3.94		0.000*	สูง
ภาพรวม	3.78		0.000*	สูง

ตารางที่ 5.7 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางกาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางอารมณ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

คุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

คุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางสังคม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

คุณภาพชีวิตภาพรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางกายอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณอยู่ในระดับสูง และ คุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางสังคมอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 5.8 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสุขภาวะทางกาย

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับสุขภาวะทางกาย
ท่านคิดว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำในปัจจุบัน	3.11	1.055	ปานกลาง
การทำงานในบริษัทนี้ทำให้ท่านสามารถจัดสรรเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานได้เป็นอย่างดี	3.26	0.938	ปานกลาง
ท่านคิดว่าตนเองทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี	3.17	0.940	ปานกลาง
บริษัทมีการวางแผนงานในการพัฒนาสายอาชีพให้กับท่าน	3.37	0.844	ปานกลาง
บริษัทมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพพนักงาน	3.79	0.678	สูง
ภาพรวม	3.34	0.664	ปานกลาง

ตารางข้างต้นมีการแปรค่าระดับคุณภาพชีวิตทางอารมณ์ตามค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เปรียบเทียบกับค่าอันตรภาคชั้นที่ได้ทำการคำนวณค่าไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตทางอารมณ์ต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตทางอารมณ์

ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตทางอารมณ์สูง

ทำการทดสอบว่าระดับคุณภาพชีวิตทางอารมณ์ ที่แปรค่าได้นั้นมีนัยสำคัญหรือไม่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ One-Sample T-Test 2 tails เพื่อพิสูจน์ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มานั้นแตกต่างจากค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละอันตรภาคชั้นหรือไม่ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 2.34 – 3.66 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับต่ำคือ 2.33 ว่าค่าที่ได้มานั้นมากกว่า 2.33 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับปานกลาง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.67 – 5.00 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับปานกลางคือ 3.66 ว่าค่าที่ได้มานั้นมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้า

มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับสูง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับปานกลาง

ตารางที่ 5.9 แสดงผลการทดสอบด้วย One Sample T-Test

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	P (เปรียบเทียบ กับ 2.33)	P (เปรียบเทียบ กับ 3.66)	ระดับสุข ภาวะทาง กาย
ท่านคิดว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำในปัจจุบัน	3.11	0.000*		ปานกลาง
การทำงานในบริษัทนี้ทำให้ท่านสามารถจัดสรรเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานได้เป็นอย่างดี	3.26	0.000*		ปานกลาง
ท่านคิดว่าตนเองทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี	3.17	0.000*		ปานกลาง
บริษัทมีการวางแผนทางในการพัฒนาสายอาชีพให้กับท่าน	3.37	0.000*		$\bar{X}$ ปานกลาง
บริษัทมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพพนักงาน	3.79		0.004*	สูง
ภาพรวม	3.34	0.000*		ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5.9 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านคิดว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำในปัจจุบัน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อคำถามที่ว่า “การทำงานในบริษัทนี้ทำให้ท่านสามารถจัดสรรเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานได้เป็นอย่างดี” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านคิดว่าตนเองทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อคำถามที่ว่า “บริษัทมีการวางแผนทางในการพัฒนาสายอาชีพให้กับท่าน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อคำถามที่ว่า “บริษัทมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพพนักงาน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

พิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ระดับสุขภาวะทางกายของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง เกิดจากบริษัทมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพพนักงาน และจากที่บริษัทมีการวางแผนงานในการพัฒนาสายอาชีพอยู่พนักงานทำงานอย่างเต็มกำลังซึ่งมีระดับสุขภาวะทางกายอยู่ในระดับปานกลาง และจากการวางแผนงาน จัดลำดับความสำคัญของงานทำให้พนักงานสามารถจัดสรรเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวได้ส่งผลให้มีระดับสุขภาวะทางกายอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีก็มีส่วนช่วยส่งเสริมสุขภาพะทางกายจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่ากิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายของพนักงานอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 5.10 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสุขภาวะทางอารมณ์

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับสุขภาวะทางอารมณ์
การที่บริษัทจัดสถานที่ให้พนักงานได้พักผ่อน เช่น โต๊ะนั่งพักรอบอาคาร สวนหย่อมพักผ่อนฯลฯ สิ่งเหล่านี้ช่วยให้ท่านรู้สึกผ่อนคลายจากความเหนื่อยล้าและความเครียดได้	3.74	0.838	สูง
ท่านควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีเมื่อมีความขัดแย้งกับผู้อื่น	3.65	0.657	ปานกลาง
ท่านพอใจที่บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในเรื่องการทำงานอยู่เสมอ	3.83	0.780	สูง
ท่านคิดว่าการมีร่างกายที่แข็งแรงจะช่วยให้ท่านมีอารมณ์ที่ดีอยู่เสมอ	4.19	0.695	สูง
ท่านมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน	3.54	0.773	ปานกลาง
ภาพรวม	3.79	0.522	สูง

จากตารางข้างต้นมีการแปรค่าระดับคุณภาพชีวิตทางอารมณ์ตามค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เปรียบเทียบกับค่าอันตรภาคชั้นที่ได้ทำการคำนวณค่าไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตทางอารมณ์ต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตทางอารมณ์

ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตทางอารมณ์สูง

ทำการทดสอบว่าระดับคุณภาพชีวิตทางอารมณ์ ที่แปรค่าได้นั้นมีนัยสำคัญหรือไม่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ One-Sample T-Test 2 tails เพื่อพิสูจน์ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้นั้นแตกต่างจากค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละอันตรภาคขั้นหรือไม่ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 2.34 – 3.66 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับต่ำคือ 2.33 ว่าค่าที่ได้้นั้นมากกว่า 2.33 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับปานกลาง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.67 – 5.00 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับปานกลางคือ 3.66 ว่าค่าที่ได้้นั้นมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับสูง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับปานกลาง

ตารางที่ 5.11 แสดงผลการทดสอบด้วย One Sample T-Test

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	P (เปรียบเทียบกับ 2.33)	P (เปรียบเทียบกับ 3.66)	ระดับสุข ภาวะทาง อารมณ์
การที่บริษัทจัดสถานที่ให้พนักงานได้พักผ่อน เช่น โต๊ะนั่งพักรอบอาคาร สวนหย่อมพักผ่อนฯลฯ สิ่งเหล่านี้ช่วยให้ท่านรู้สึกผ่อนคลายจากความเหนื่อยล้าและความเครียดได้	3.74		0.125*	ปานกลาง*
ท่านควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีเมื่อมีความขัดแย้งกับผู้อื่น	3.65	0.000*		ปานกลาง
ท่านพอใจที่บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในเรื่องการทำงานอยู่เสมอ	3.83		0.001*	สูง
ท่านคิดว่าการมีร่างกายที่แข็งแรงจะช่วยให้ท่านมีอารมณ์ที่ดีอยู่เสมอ	4.19		0.000*	สูง
ท่านมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน	3.54	0.000*		ปานกลาง
ภาพรวม	3.79		0.000*	สูง

ตารางที่ 5.11 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

ข้อคำถามที่ว่า “การที่บริษัทจัดสถานที่ให้พนักงานได้พักผ่อน เช่น โต๊ะนั่งพักรอบอาคาร สวนหย่อมพักผ่อน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ช่วยให้ท่านรู้สึกผ่อนคลายจากความเหนื่อยล้าและความเครียดได้” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P มากกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีเมื่อมีความขัดแย้งกับผู้อื่น” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านพอใจที่บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในเรื่องการทำงานอยู่เสมอ” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านคิดว่าการมีร่างกายที่แข็งแรงจะช่วยให้ท่านมีอารมณ์ที่ดีอยู่เสมอ” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5.11 พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับสุขภาวะทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ร่างกายที่แข็งแรงมีส่วนช่วยให้ท่านมีอารมณ์ที่ดีอยู่เสมอ จากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับสูง และจากที่บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในเรื่องการทำงานอยู่เสมอจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่งผลต่อระดับสุขภาวะทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนแก้ไขปัญหาในการผลิตเพราะถือว่าพนักงานเป็นคนที่รับรู้ปัญหาดีอยู่แล้วตลอดจนมีการจัดห้องสมุดและอินเทอร์เน็ตไว้คอยบริการพนักงานในช่วงเวลาว่างเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องต่างๆ และบริเวณรอบๆ โรงงานมีการจัดสถานที่ให้พนักงานได้พักผ่อน เช่น โต๊ะนั่งพักรอบอาคาร สวนหย่อมพักผ่อน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ช่วยให้ท่านรู้สึกผ่อนคลายจากความเหนื่อยล้าและความเครียดจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่งผลต่อระดับสุขภาวะทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง ในเรื่องควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีเมื่อมีความขัดแย้งกับผู้อื่นจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่งผลต่อระดับสุข

ภาวะทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง ส่วนหนึ่งบริษัทได้มีการจัดกิจกรรมลานธรรมลานทอง เปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมทำบุญ ฟังพระ ปฏิบัติธรรม ตลอดจนในเรื่องการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบันจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่งผลต่อระดับสุขภาวะทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง ส่วนหนึ่งมาจากการที่ได้รับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท้าทาย มีผู้บังคับบัญชา มีผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงานที่ดี

ตารางที่ 5.12 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตวิญญาณ

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับสุขภาวะทางจิตวิญญาณ
ท่านหลีกเลี่ยงการเข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุขทุกประเภท	4.08	1.021	สูง
ท่านมีความสุขทุกครั้งที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม	3.92	0.608	สูง
ท่านรู้สึกมีความสุขทุกครั้งเมื่อได้ทำประโยชน์เพื่อคนอื่น	4.12	0.637	สูง
ท่านตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมด้วยความสมัครใจ	3.96	0.651	สูง
ท่านรู้สึกผิดหากต้องกระทำสิ่งที่ขัดต่อความถูกต้องทางจริยธรรม	4.19	0.737	สูง
ภาพรวม	4.054	0.528	สูง

ตารางข้างต้นมีการแปรค่าระดับคุณภาพชีวิตทางจิตวิญญาณตามค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เปรียบเทียบกับค่าอันตรภาคชั้นที่ได้ทำการคำนวณค่าไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตทางจิตวิญญาณต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตทางจิตวิญญาณปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตทางจิตวิญญาณสูง

ทำการทดสอบว่าระดับคุณภาพชีวิตทางจิตวิญญาณที่แปรค่าได้นั้นมีนัยสำคัญหรือไม่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ One-Sample T-Test 2 tails เพื่อพิสูจน์ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้นั้นแตกต่างจากค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละอันตรภาคชั้นหรือไม่ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 2.34 – 3.66 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับต่ำคือ 2.33 ว่าค่าที่ได้มีค่ามากกว่า 2.33 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับปานกลาง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.67 – 5.00 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับปานกลางคือ 3.66 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับสูง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับปานกลาง

ตารางที่ 5.13 แสดงผลการทดสอบด้วย One Sample T-Test

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	P (เปรียบเทียบกับ 2.33)	P (เปรียบเทียบกับ 3.66)	ระดับสูง ภาวะทางจิต วิญญาณ
ท่านหลีกเลี่ยงการเข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุขทุกประเภท	4.08		0.000*	สูง
ท่านมีความสุขทุกครั้งที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม	3.92		0.000*	สูง
ท่านรู้สึกมีความสุขทุกครั้งเมื่อได้ทำประโยชน์เพื่อคนอื่น	4.12		0.000*	สูง
ท่านตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมด้วยความสมัครใจ	3.96		0.000*	สูง
ท่านรู้สึกผิดหากต้องกระทำสิ่งที่ขัดต่อความถูกต้องทางจริยธรรม	4.19		0.000*	สูง
ภาพรวม	4.054		0.000*	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.13 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านหลีกเลี่ยงการเข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุขทุกประเภท” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีความสุขทุกครั้งที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านรู้สึกมีความสุขทุกครั้งเมื่อได้ทำประโยชน์เพื่อคนอื่น” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมด้วยความสมัครใจ” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านรู้สึกผิดหากต้องกระทำการสิ่งที่ไม่ถูกต้องทางจริยธรรม” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 5.12 พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับสุขภาวะทางจิตวิญญาณอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่าความรู้สึกลึกซึ้งผิดหากต้องกระทำการสิ่งที่ไม่ถูกต้องทางจริยธรรมจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่งผลต่อระดับสุขภาวะทางจิตวิญญาณ อยู่ในระดับสูง ท่านรู้สึกมีความสุขทุกครั้งเมื่อได้ทำประโยชน์เพื่อคนอื่นจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่งผลต่อระดับสุขภาวะทางจิตวิญญาณ อยู่ในระดับสูง ส่วนการหลีกเลี่ยงการเข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุขทุกประเภทจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่งผลต่อระดับสุขภาวะทางจิตวิญญาณ อยู่ในระดับสูง และการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมด้วยความสมัครใจ จากกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่งผลต่อระดับสุขภาวะทางจิตวิญญาณ อยู่ในระดับสูง ตลอดจนมีความสุขทุกครั้งที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่งผลต่อระดับสุขภาวะทางจิตวิญญาณ อยู่ในระดับสูง ซึ่งบริษัทได้สนับสนุนให้พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการตอบแทนสังคม เช่น การออกไปซ่อมแซมบ้านให้ชุมชนรอบเคียง

ตารางที่ 5.14 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับสุขภาวะทางสังคม
บริษัทให้โอกาสพนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน	3.58	0.970	ปานกลาง
บริษัทสนับสนุนให้พนักงานทำงานเป็นทีม	3.99	0.745	สูง
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.96	0.663	สูง
ท่านคิดว่าบริษัทและตัวท่านเองควรมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของชุมชนภายนอก	4.14	0.701	สูง
ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัท	4.03	0.752	สูง
ภาพรวม	3.94	0.582	สูง

ตารางข้างต้นมีการแปรค่าระดับคุณภาพชีวิตทางสังคมตามค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เปรียบเทียบกับค่าอันตรภาคชั้นที่ได้ทำการคำนวณค่าไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตทางสังคมต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตทางสังคม

ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตทางสังคมสูง

ทำการทดสอบว่าระดับคุณภาพชีวิตทางสังคมที่แปรค่าได้นั้นมีนัยสำคัญหรือไม่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ One-Sample T-Test 2 tails เพื่อพิสูจน์ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้นั้นแตกต่างจากค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละอันตรภาคชั้นหรือไม่ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 2.34 – 3.66 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับต่ำคือ 2.33 ว่าค่าที่ได้มีมากกว่า 2.33 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับปานกลาง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.67 – 5.00 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับปานกลางคือ 3.66 ว่าค่าที่ได้มีมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับสูง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับปานกลาง

ตารางที่ 5.15 แสดงผลการทดสอบด้วย One Sample T-Test

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	P (เปรียบเทียบกับ 2.33)	P (เปรียบเทียบกับ 3.66)	ระดับสุขภาวะทางสังคม
บริษัทให้ออกาสพนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน	3.58	0.000*		ปานกลาง
บริษัทสนับสนุนให้พนักงานทำงานเป็นทีม	3.99		0.000*	สูง
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.96		0.000*	สูง
ท่านคิดว่าบริษัทและตัวท่านเองควรมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของชุมชนภายนอก	4.14		0.000*	สูง
ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัท	4.03		0.000*	สูง
ภาพรวม	3.94		0.000*	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5.15 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

ข้อคำถามที่ว่า “บริษัทให้โอกาสพนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆอย่างเท่าเทียมกัน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อคำถามที่ว่า “บริษัทสนับสนุนให้พนักงานทำงานเป็นทีม” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านคิดว่าบริษัทและตัวท่านเองควรมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของชุมชนภายนอก” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัท” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 5.15 พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับสุขภาวะทางสังคมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่าบริษัทและตัวท่านเองควรมีส่วนร่วมในการดูแลรักษา สภาพแวดล้อมของชุมชนภายนอกจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่งผลต่อระดับสุขภาวะทางสังคมอยู่ในระดับสูง และพนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับบริษัทจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่งผลต่อระดับสุขภาวะทางสังคมอยู่ในระดับสูง ส่วนหนึ่งเป็นบริษัทให้ความใส่ใจในเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน จัดตั้งโครงการออกเยี่ยมบ้านพนักงานโดยมีผู้บริหาร เข้าร่วมด้วย ตลอดจนจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ให้กับพนักงาน ช่วยเหลือเงินบางส่วนในยามที่พนักงานเดือดร้อน และจัดประชุมโดยมีผู้บริหารระดับสูงเข้ามารับทราบปัญหาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับระดับพนักงานทำให้ผู้บริหารได้รับทราบข้อมูลที่แท้จริงและเป็นการลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ส่วนการสนับสนุนให้พนักงานทำงานเป็นทีมจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่งผลต่อระดับสุขภาวะทางสังคมอยู่ในระดับสูง ส่วนหนึ่งเพราะบริษัทจัดให้มีกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เช่น QCC ในการปรับปรุงและ

พัฒนากระบวนการผลิต ในส่วนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่งผลต่อระดับสุขภาวะทางสังคมอยู่ในระดับสูง และบริษัทให้โอกาสพนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆอย่างเท่าเทียมกันจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่งผลต่อระดับสุขภาวะทางสังคมอยู่ในระดับสูง

5.2.3 ส่วนที่ 3 หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ตารางที่ 5.16 แสดงระดับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับเศรษฐกิจพอเพียง
1. ความพอประมาณ	3.077	0.507	ปานกลาง
2. ความมีเหตุผล	3.684	0.608	สูง
3. ความมีภูมิคุ้มกัน	3.512	0.537	ปานกลาง
4. ความรู้	3.745	0.557	สูง
5. คุณธรรม	3.953	0.597	สูง
ภาพรวม	3.59	0.424	ปานกลาง

ตารางข้างต้นมีการแปลค่าระดับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เปรียบเทียบกับค่าอันตรภาคชั้นที่ได้ทำการคำนวณค่าไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง มีระดับเศรษฐกิจพอเพียงต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง มีระดับเศรษฐกิจพอเพียงปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง มีระดับเศรษฐกิจพอเพียงสูง

ทำการทดสอบว่าระดับเศรษฐกิจพอเพียงที่แปลค่าได้นั้นมีนัยสำคัญหรือไม่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ One-Sample T-Test 2 tails เพื่อพิสูจน์ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้นั้นแตกต่างจากค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละอันตรภาคชั้นหรือไม่ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 2.34 – 3.66 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับต่ำคือ 2.33 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 2.33 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับปานกลาง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.67 – 5.00 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับปานกลางคือ 3.66 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้า

มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับสูง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับปานกลาง

ตารางที่ 5.17 แสดงผลการทดสอบด้วย One Sample T-Test

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ค่าเฉลี่ย	P (เปรียบเทียบ กับ 2.33)	P (เปรียบเทียบ กับ 3.66)	ระดับเศรษฐกิจพอเพียง
1. ความพอประมาณ	3.077	0.000*		ปานกลาง
2. ความมีเหตุผล	3.684		0.551*	ปานกลาง*
3. ความมีภูมิคุ้มกัน	3.512	0.000*		ปานกลาง
4. ความรู้	3.745		0.017*	สูง
5. คุณธรรม	3.953		0.000*	สูง
ภาพรวม	3.59	0.000*		ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5.17 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

ความพอประมาณ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.076 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ความมีเหตุผล มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.684 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P มากกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ความมีภูมิคุ้มกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.512 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ความรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.746 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

คุณธรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.952 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ความพอประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ความมีเหตุผลอยู่ในระดับปานกลาง ความมีภูมิคุ้มกันอยู่ในระดับปานกลาง ความรู้อยู่ในระดับสูง และ คุณธรรมอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 5.18 แสดงระดับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเรื่องความพอประมาณ

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับของความพอประมาณ
ท่านมีเงินใช้จ่ายเพียงพอทุกเดือน	2.82	0.759	ปานกลาง
ท่านมักใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น	3.42	0.686	ปานกลาง
ท่านไม่มีปัญหาเรื่องเวลาในการพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัว	2.98	0.895	ปานกลาง
ท่านไม่เคยมีปัญหาสุขภาพเนื่องจากการทำงานหนักเกินไป	3.09	0.856	ปานกลาง
ท่านไม่เคยมีปัญหาปวดเมื่อยเนื่องจากการออกกำลังกายที่หนักเกินไป	3.07	0.834	ปานกลาง
ภาพรวม	3.077	0.507	ปานกลาง

ตารางข้างต้นมีการแปรค่าระดับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เปรียบเทียบกับค่าอันตรภาคชั้นที่ได้ทำการคำนวณค่าไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง มีระดับเศรษฐกิจพอเพียงต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง มีระดับเศรษฐกิจพอเพียงปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง มีระดับเศรษฐกิจพอเพียงสูง

ทำการทดสอบว่าระดับเศรษฐกิจพอเพียงที่แปรค่าได้นั้นมีนัยสำคัญหรือไม่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ One-Sample T-Test 2 tails เพื่อพิสูจน์ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้นั้นแตกต่างจากค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละอันตรภาคชั้นหรือไม่ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 2.34 – 3.66 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับต่ำคือ 2.33 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 2.33 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับปานกลาง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.67 – 5.00 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับปานกลางคือ 3.66 ว่าค่าที่ได้มีมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับสูง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับปานกลาง

ตารางที่ 5.19 แสดงผลการทดสอบด้วย One Sample T-Test

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	P (เปรียบเทียบกับ 2.33)	P (เปรียบเทียบกับ 3.66)	ระดับของ ความ พอประมาณ
ท่านมีเงินใช้จ่ายเพียงพอทุกเดือน	2.82	0.000*		ปานกลาง
ท่านมักใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น	3.42	0.000*		ปานกลาง
ท่านไม่มีปัญหาเรื่องเวลาในการพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัว	2.98	0.000*		ปานกลาง
ท่านไม่เคยมีปัญหาสุขภาพเนื่องจากการทำงานหนักเกินไป	3.09	0.000*		ปานกลาง
ท่านไม่เคยมีปัญหาปวดเมื่อยเนื่องจากการออกกำลังกายที่หนักเกินไป	3.07	0.000*		ปานกลาง
ภาพรวม	3.077	0.000*		ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5.19 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีเงินใช้จ่ายเพียงพอทุกเดือน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านมักใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านไม่มีปัญหาเรื่องเวลาในการพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัว” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านไม่เคยมีปัญหาสุขภาพเนื่องจากการทำงานหนักเกินไป” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านไม่เคยมีปัญหาปวดเมื่อยเนื่องจากการออกกำลังกายที่หนักเกินไป” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับของความพอประมาณอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างมักใช้จ่ายเท่าที่จำเป็นซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และไม่เคยมีปัญหาสุขภาพเนื่องจากการทำงานหนักเกินไป จากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และไม่เคยมีปัญหาปวดเมื่อยเนื่องจากการออกกำลังกายที่หนักเกินไปจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และไม่มีปัญหาเรื่องเวลาในการพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัว จากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ตลอดจนมีเงินใช้จ่ายเพียงพอทุกเดือนจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5.20 แสดงระดับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเรื่องความมีเหตุผล

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความมีเหตุผล
ท่านไม่ดื่มหากต้องขับรถหรือไม่โดยสารรถของคนที่มีอาการมึนเมา	3.61	1.268	ปานกลาง
ท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายอยู่เสมอ	3.65	0.744	ปานกลาง
ท่านมักเสนอความคิดเห็นทุกครั้งที่ได้รับโอกาส	3.44	0.870	ปานกลาง
ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นเสมอ	3.92	0.647	สูง
ท่านมักวางแผนการทำงานล่วงหน้าและดำเนินการตามขั้นตอนที่ถูกต้อง	3.80	0.677	สูง
ภาพรวม	3.68	0.607	สูง

ตารางข้างต้นมีการแปรค่าระดับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เปรียบเทียบกับค่าอันตรภาคชั้นที่ได้ทำการคำนวณค่าไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง มีระดับเศรษฐกิจพอเพียงต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง มีระดับเศรษฐกิจพอเพียงปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง มีระดับเศรษฐกิจพอเพียงสูง

ทำการทดสอบว่าระดับเศรษฐกิจพอเพียงที่แปรค่าได้นั้นมีนัยสำคัญหรือไม่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ One-Sample T-Test 2 tails เพื่อพิสูจน์ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้นั้นแตกต่างจากค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละอันตรภาคชั้นหรือไม่ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 2.34 – 3.66 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับต่ำคือ 2.33 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 2.33 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับปานกลาง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.67 – 5.00 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับปานกลางคือ 3.66 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับสูง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับปานกลาง

ตารางที่ 5.21 แสดงผลการทดสอบด้วย One Sample T-Test

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	P (เปรียบเทียบกับ 2.33)	P (เปรียบเทียบกับ 3.66)	ระดับความ มีเหตุผล
ท่านไม่ดื่มหากต้องขับรถหรือไม่โดยสารรถของคนที่มีอาการเมเินเมา	3.61	0.000*		ปานกลาง
ท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายอยู่เสมอ	3.65	0.000*		ปานกลาง
ท่านมักเสนอความคิดเห็นทุกครั้งที่ได้รับโอกาส	3.44	0.000*		ปานกลาง
ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นเสมอ	3.92		0.000*	สูง
ท่านมักวางแผนการทำงานล่วงหน้าและดำเนินการตามขั้นตอนที่ถูกต้อง	3.80		0.001*	สูง
ภาพรวม	3.68		0.551*	ปานกลาง*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5.21 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านไม่ดื่มหากต้องขับรถหรือไม่โดยสารรถของคนที่มีอาการเมเินเมา” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายอยู่เสมอ” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านมักเสนอความคิดเห็นทุกครั้งที่ได้รับโอกาส” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นเสมอ” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านมักวางแผนการทำงานล่วงหน้าและดำเนินการตามขั้นตอนที่ถูกต้อง” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับของความมีเหตุผลอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ยินดีรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับสูง และวางแผนการทำงานล่วงหน้าและดำเนินการตามขั้นตอนที่ถูกต้องจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับสูง ตลอดจนมีการวางแผนการใช้จ่ายอยู่เสมอจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และไม่เต็มใจหากต้องขับรถหรือไม่โดยสารรถของคนที่มีอาการเมามาจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และมักเสนอความคิดเห็นทุกครั้งที่ได้รับโอกาสจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5.22 แสดงระดับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเรื่องความมีภูมิคุ้มกัน

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการมีภูมิคุ้มกัน
ท่านใส่ใจในการดูแลสุขภาพของตนเองและคนในครอบครัวอยู่เสมอ	4.06	0.706	สูง
ท่านเห็นความสำคัญของการทำประกันชีวิต	3.81	0.859	สูง
ท่านไม่มีปัญหาภาระหนี้สิน	3.10	1.032	ปานกลาง
ท่านวางแผนการใช้จ่ายและมีเงินสำรองไว้เผื่อยามฉุกเฉิน	3.10	0.983	ปานกลาง
ท่านมองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องธรรมดา	3.49	0.753	ปานกลาง
ภาพรวม	3.512	0.537	ปานกลาง

ตารางข้างต้นมีการแปลค่าระดับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เปรียบเทียบกับค่าอันตรภาคชั้นที่ได้ทำการคำนวณค่าไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง มีระดับเศรษฐกิจพอเพียงต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง มีระดับเศรษฐกิจพอเพียงปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง มีระดับเศรษฐกิจพอเพียงสูง

ทำการทดสอบว่าระดับเศรษฐกิจพอเพียงที่แปลค่าได้นั้นมีนัยสำคัญหรือไม่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ One-Sample T-Test 2 tails เพื่อพิสูจน์ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้นั้นแตกต่างจากค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละอันตรภาคชั้นหรือไม่ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 2.34 – 3.66 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับต่ำคือ 2.33 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 2.33 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับปานกลาง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.67 – 5.00 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับปานกลางคือ 3.66 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับสูง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับปานกลาง

ตารางที่ 5.23 แสดงผลการทดสอบด้วย One Sample T-Test

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	P (เปรียบเทียบกับ 2.33)	P (เปรียบเทียบกับ 3.66)	ระดับการ มี ภูมิคุ้มกัน
ท่านใส่ใจในการดูแลสุขภาพของตนเองและคนในครอบครัวอยู่เสมอ	4.06		0.000*	สูง
ท่านเห็นความสำคัญของการทำประกันชีวิต	3.81		0.006*	สูง
ท่านไม่มีปัญหาภาระหนี้สิน	3.10	0.000*		ปานกลาง
ท่านวางแผนการใช้จ่ายและมีเงินสำรองไว้เผื่อยามฉุกเฉิน	3.10	0.000*		ปานกลาง
ท่านมองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องธรรมดา	3.49	0.000*		ปานกลาง
ภาพรวม	3.512	0.000*		ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5.23 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านใส่ใจในการดูแลสุขภาพของตนเองและคนในครอบครัวอยู่เสมอ” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านเห็นความสำคัญของการทำประกันชีวิต” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านไม่มีปัญหาภาระหนี้สิน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านวางแผนการใช้จ่ายและมีเงินสำรองไว้เผื่อยามฉุกเฉิน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านมองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องธรรมดา” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับของความมีเหตุผลอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ยินดีรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับสูง และวางแผนการทำงานล่วงหน้าและดำเนินการตามขั้นตอนที่ถูกต้องจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับสูง ตลอดจนมีการวางแผนการใช้จ่ายอยู่เสมอจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และไม่ดื่มหากต้องขับรถหรือไม่โดยสารรถของคนที่มีอาการเมเมาจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และมักเสนอความคิดเห็นทุกครั้งที่ได้รับโอกาสจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5.23 พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการมีภูมิคุ้มกันอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ใส่ใจในการดูแลสุขภาพของตนเองและคนในครอบครัวอยู่เสมอจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับสูง และเห็นความสำคัญของการทำประกันชีวิตจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับสูง และมองการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องธรรมดาจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในเรื่องปัญหาภาระหนี้สินและวางแผนการใช้จ่ายและมี

เงินสำรองไว้เพื่อยามฉุกเฉินจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5.24 แสดงระดับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเรื่องความรู้

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความรู้
ท่านคิดว่าความรู้ทำให้ท่านทำงานได้ดียิ่งขึ้น	4.15	0.696	สูง
ท่านมักติดตามข่าวสารบ้านเมือง และทันต่อเหตุการณ์	3.81	0.748	สูง
ท่านเป็นคนมีความรอบรู้ในเรื่องทั่วไปไม่เฉพาะเรื่องงาน	3.45	0.724	ปานกลาง
ท่านมักนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้มาพัฒนาตนเองและคนรอบข้าง	3.63	0.703	ปานกลาง
ท่านไม่เคยปฏิเสธการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาที่บริษัทจัดให้	3.69	0.911	สูง
ภาพรวม	3.745	0.557	สูง

ตารางข้างต้นมีการแปรค่าระดับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เปรียบเทียบกับค่าอันตรภาคชั้นที่ได้ทำการคำนวณค่าไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง มีระดับเศรษฐกิจพอเพียงต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง มีระดับเศรษฐกิจพอเพียงปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง มีระดับเศรษฐกิจพอเพียงสูง

ทำการทดสอบว่าระดับเศรษฐกิจพอเพียงที่แปรค่าได้นั้นมีนัยสำคัญหรือไม่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ One-Sample T-Test 2 tails เพื่อพิสูจน์ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้นั้นแตกต่างจากค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละอันตรภาคชั้นหรือไม่ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 2.34 – 3.66 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับต่ำคือ 2.33 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 2.33 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับปานกลาง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.67 – 5.00 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับปานกลางคือ 3.66 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับสูง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับปานกลาง

ตารางที่ 5.25 แสดงผลการทดสอบด้วย One Sample T-Test

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	P (เปรียบ เทียบกับ 2.33)	P (เปรียบ เทียบกับ 3.66)	ระดับ ความรู้
ท่านคิดว่าความรู้ทำให้ท่านทำงานได้ดียิ่งขึ้น	4.15		0.000*	สูง
ท่านมักติดตามข่าวสารบ้านเมือง และทันต่อเหตุการณ์	3.81		0.002*	สูง
ท่านเป็นคนมีความรอบรู้ในเรื่องทั่วไปไม่เฉพาะเรื่องงาน	3.45	0.000*		ปานกลาง
ท่านมักนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้มาพัฒนาตนเองและคนรอบข้าง	3.63	0.000*		ปานกลาง
ท่านไม่เคยปฏิเสธการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาที่บริษัทจัดให้	3.69		0.610*	ปานกลาง*
ภาพรวม	3.745			สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5.25 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านคิดว่าความรู้ทำให้ท่านทำงานได้ดียิ่งขึ้น” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านมักติดตามข่าวสารบ้านเมือง และทันต่อเหตุการณ์” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านเป็นคนมีความรอบรู้ในเรื่องทั่วไปไม่เฉพาะเรื่องงาน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านมักนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้มาพัฒนาตนเองและคนรอบข้าง” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งแตกต่างจาก 2.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในข้อคำถามนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านไม่เคยปฏิเสธการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาที่บริษัทจัดให้” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P มากกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5.25 พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับของความรู้ที่อยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ความรู้ทำให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้นจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับสูง และติดตามข่าวสารบ้านเมือง และทันต่อเหตุการณ์จากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับสูง ตลอดจนไม่เคยปฏิเสธการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาที่บริษัทจัดให้จากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับสูง และมักนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้มาพัฒนาตนเองและคนรอบข้างจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นคนมีความรอบรู้ในเรื่องทั่วไปไม่เฉพาะเรื่องงานจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 5.26 แสดงระดับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเรื่องความมีคุณธรรม

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับของคุณธรรม
ท่านประพฤติปฏิบัติตนเองอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีอยู่เสมอ	3.94	0.701	สูง
ท่านคิดว่าตนเองมีความอดทน ขยัน และซื่อสัตย์สุจริต ต่อหน้าที่การงาน	4.13	0.638	สูง
ท่านไม่เคยเอาเปรียบผู้อื่นเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ	3.92	0.914	สูง
ท่านช่วยเหลือและแบ่งปันสิ่งของให้ผู้ที่ลำบากกว่าอยู่เสมอ	3.77	0.749	สูง
ท่านรู้สึกผิดหากพฤติกรรมของท่านทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	4.00	0.907	สูง
ภาพรวม	3.95	0.597	สูง

ตารางข้างต้นมีการแปรค่าระดับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เปรียบเทียบกับค่าอันตรภาคชั้นที่ได้ทำการคำนวณค่าไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง มีระดับเศรษฐกิจพอเพียงต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง มีระดับเศรษฐกิจพอเพียงปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง มีระดับเศรษฐกิจพอเพียงสูง

ทำการทดสอบว่าระดับเศรษฐกิจพอเพียงที่แปรค่าได้นั้นมีนัยสำคัญหรือไม่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ One-Sample T-Test 2 tails เพื่อพิสูจน์ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้นั้นแตกต่างจากค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละอันตรภาคชั้นหรือไม่ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 2.34 – 3.66 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับต่ำคือ 2.33 ว่าค่าที่ได้มีมากกว่า 2.33 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่า

อย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับปานกลาง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 3.67 – 5.00 ก็ต้องนำไปเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดของระดับปานกลางคือ 3.66 ว่าค่าที่ได้นั้นมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้ามากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปได้ว่ามีระดับสูง แต่ถ้าไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ก็สรุปว่ามีระดับปานกลาง

ตารางที่ 5.27 แสดงผลการทดสอบด้วย One Sample T-Test (อ้างอิงใน ภาคผนวก ซ.)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	P (เปรียบเทียบ กับ 2.33)	P (เปรียบเทียบ กับ 3.66)	ระดับของ คุณธรรม
ท่านประพฤติปฏิบัติตนเองอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีอยู่เสมอ	3.94		0.000*	สูง
ท่านคิดว่าตนเองมีความอดทน ขยัน และซื่อสัตย์สุจริต ต่อหน้าที่การงาน	4.13		0.000*	สูง
ท่านไม่เคยเอาเปรียบผู้อื่นเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ	3.92		0.000*	สูง
ท่านช่วยเหลือและแบ่งปันสิ่งของให้ผู้ที่ลำบากกว่าอยู่เสมอ	3.77		0.026*	สูง
ท่านรู้สึกผิดหากพฤติกรรมของท่านทำให้อื่นเดือดร้อน	4.00		0.000*	สูง
ภาพรวม	3.95		0.000*	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5.27 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านประพฤติปฏิบัติตนเองอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีอยู่เสมอ” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านคิดว่าตนเองมีความอดทน ขยัน และซื่อสัตย์สุจริต ต่อหน้าที่การงาน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั่นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านไม่เคยเอาเปรียบผู้อื่นเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านช่วยเหลือและแบ่งปันสิ่งของให้ผู้ที่ลำบากกว่าอยู่เสมอ” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P มากกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อคำถามที่ว่า “ท่านรู้สึกผิดหากพฤติกรรมของท่านทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน” มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งมากกว่า 3.66 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติที่ 0.05 (ค่า P น้อยกว่า 0.05) นั้นหมายความว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในระดับสูง

พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับของคุณธรรมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ตนเองมีความอดทน ชัยัน และซื่อสัตย์สุจริต ต่อหน้าที่การงานจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับสูง และรู้สึกผิดหากพฤติกรรมของท่านทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับสูง ตลอดจนประพฤติปฏิบัติตนเองอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีอยู่เสมอ จากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับสูง และไม่เคยเอาเปรียบผู้อื่นเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับสูง และช่วยเหลือและแบ่งปันสิ่งของให้ผู้ที่ลำบากกว่าอยู่เสมอจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ในระดับสูง

5.2.4 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 5.28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	P
สมมติฐานที่ 1 สุขภาวะทางกายมีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	0.000*
สมมติฐานที่ 2 สุขภาวะทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	0.000*
สมมติฐานที่ 3 สุขภาวะทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	0.000*
สมมติฐานที่ 4 สุขภาวะทางสังคมมีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1 สุขภาวะทางกายมีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

$H_0 : \rho = 0$: สุขภาวะทางกายไม่มีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

$H_1 : \rho \neq 0$: สุขภาวะทางกายมีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประมวลผลด้วย Linear Regression พบว่าค่า p น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปฏิเสธสมมติฐาน นั่นคือ สุขภาวะทางกาย สัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สมมติฐานที่ 2 สุขภาวะทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

$H_0 : \rho = 0$: สุขภาวะทางอารมณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

$H_1 : \rho \neq 0$: สุขภาวะทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประมวลผลด้วย Linear Regression พบว่าค่า p น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปฏิเสธสมมติฐาน นั่นคือ สุขภาวะทางอารมณ์ สัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สมมติฐานที่ 3 สุขภาวะทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

$H_0 : \rho = 0$: สุขภาวะทางจิตวิญญาณไม่มีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

$H_1 : \rho \neq 0$: สุขภาวะทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประมวลผลด้วย Linear Regression พบว่าค่า p น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปฏิเสธสมมติฐาน นั่นคือ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ สัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สมมติฐานที่ 4 สุขภาวะทางสังคมมีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

$H_0 : \rho = 0$: สุขภาวะทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

$H_1 : \rho \neq 0$: สุขภาวะทางสังคมมีความสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประมวลผลด้วย Linear Regression พบว่าค่า p น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปฏิเสธสมมติฐาน นั่นคือ สุขภาวะทางสังคมสัมพันธ์กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตทั้ง 4 มิติ คือ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล ภูมิคุ้มกัน เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

1) คุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางกาย

จากการสอบถามความคิดเห็นของเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางกาย ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีระดับสุขภาวะทางกายรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่าแม้ระดับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางกายโดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่า บริษัทให้ความสำคัญเรื่องของสุขภาพความสมบูรณ์แข็งแรงทางด้านร่างกายของพนักงาน ด้วยการส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมมากมาย เช่น การจัดตั้งชมรมกีฬา การสนับสนุนทุนทรัพย์ การจัดสถานที่ในการออกกำลังกายของพนักงาน การจัดให้มีการออกกำลังกายตอนเช้า ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกายของพนักงานอยู่ในระดับสูงร้อยละ 3.79 ส่วนด้านค่าตอบแทนการทำงาน การจัดสรรเวลาส่วนตัวและเวลาทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการพัฒนาสายอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์ได้ว่า ทางด้านค่าตอบแทนการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับความคาดหวังของพนักงานแต่เมื่อเทียบกับตลาดหรือบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกันถือว่าอยู่ในอัตราที่แข่งขันได้ แต่อาจไม่มากพอที่จะตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของพนักงานแต่ละคนได้ เนื่องจากความต้องการของคนแต่ละคนย่อมไม่เท่ากัน

การจัดสรรเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานของพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง วิเคราะห์ได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่ทำงานในสายการผลิต ซึ่งต้องมีการทำงานล่วงเวลาอยู่เป็นประจำและพนักงานส่วนใหญ่สนใจในการทำงานเนื่องจากมีความพอใจกับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจากการทำงานล่วงเวลา

สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์ได้ว่า บริษัทจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมือในการรักษาความปลอดภัยอย่างครบครัน เนื่องจากสภาพการทำงานในลักษณะอุตสาหกรรมหนักที่ต้องอยู่กับเครื่องจักร ความร้อน ฝุ่นละอองและเสียงดัง แม้จะมีอุปกรณ์ป้องกัน ก็สามารถดูแลได้เพียงบางส่วนเท่านั้น เพราะอุปกรณ์เหล่านี้ไม่สามารถป้องกันได้ร้อยเปอร์เซ็นต์ เพียงบรรเทาได้บางส่วน นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับการพนักงานบางคนที่ไม่ให้ความใส่ใจในการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกตัวอาคารทำงาน บริษัทได้แก้ปัญหาด้วยการปลูกต้นไม้ใหญ่ให้ร่มเงา มีสระน้ำมีซุ้ม แต่ก็สามารถบรรเทาได้เพียงบางส่วนเช่นกัน

การวางแผนในการพัฒนาอาชีพให้กับพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์ได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาไม่สูงมาก (ต่ำกว่าปริญญาตรี) และทำงานในสายการผลิต ซึ่ง

เป็นพนักงานที่มีจำนวนมาก เพื่อเทียบกับพนักงานทั้งหมด (จากกลุ่มตัวอย่างคิดเป็น 87%) ความก้าวหน้าทางด้านอาชีพต้องขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และความต้องการตำแหน่งในขณะนั้นด้วย

2) คุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางอารมณ์

จากการสอบถามความคิดเห็นของเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางอารมณ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีระดับสุขภาวะทางอารมณ์รวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งพบว่าบริษัท มีการจัดสถานที่ให้พนักงานได้พักผ่อน ชุ่มพักผ่อนรอบอาคาร สวนหย่อม ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ช่วยให้ท่านรู้สึกผ่อนคลายจากความเหนื่อยล้าและความเครียดได้ และการที่บริษัทได้ส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยในการทำงานของพนักงานนั้น เป็นการสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตทางด้านอารมณ์ของพนักงานอยู่ในระดับดี ส่วนทางด้านการควบคุมอารมณ์เมื่อมีปัญหาหรือเกิดความขัดแย้งกับผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์ได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานอาจจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียดและความกดดันในการทำงาน การประสานงานร่วมกัน รวมทั้งปริมาณงานที่เข้ามาทำให้พนักงานต้องทำงานต่อเนื่องเป็นเวลานานก็จะส่งผลต่อสุขภาวะทางอารมณ์ได้

ส่วนการส่งเสริมสุขภาวะทางด้านร่างกายให้แข็งแรงนั้นช่วยให้ท่านมีอารมณ์ที่ดีขึ้นจริง แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกที่มีผลต่ออารมณ์ เช่น การเลี้ยงดูจากครอบครัวของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกัน รวมถึงความฉลาดทางอารมณ์ด้วย มีผลให้แต่ละบุคคลมีผลต่อความมั่นคงทางด้านจิตใจและอารมณ์ไม่เท่ากัน

3) คุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

จากการสอบถามความคิดเห็นของเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีระดับสุขภาวะทางจิตวิญญาณอยู่ในระดับสูง วิเคราะห์ได้ว่า บริษัท มีกิจกรรมส่งเสริมจิตใจให้พนักงานรู้จักการแบ่งปัน การทำคุณประโยชน์เพื่อผู้อื่น การเสียสละ การส่งเสริมจริยธรรม ที่ละเล็กทีละน้อยให้เกิดการซึบซับเข้าสู่จิตใจ เพื่อให้เป็นคนดีอย่างแท้จริงจากภายใน เช่น กิจกรรมการทำประโยชน์สู่สังคมภายนอก การบริจาคโลหิต หรือการรวมกลุ่มเพื่อไปช่วยเหลือผู้เดือดร้อนตามสถานที่ต่าง ๆ และนอกจากนี้ ยังมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานเห็นโทษของสิ่งเสพติดและอบายมุขต่าง ๆ ทั้งการให้ความรู้ ตลอดจนการช่วยแก้ปัญหาเพื่อสร้างเป็นภูมิคุ้มกันและความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ

4) คุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางสังคม

จากการสอบถามความคิดเห็นของเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาวะทางสังคม ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีระดับสุขภาวะทางสังคมรวมอยู่ในระดับสูง วิเคราะห์ได้ว่า

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานกับผู้บริหารและพนักงานด้วยกันเอง โดยมีการจัดกิจกรรมร่วมกันโดยไม่มีการแยกสังกัดและระดับตำแหน่ง พนักงานมีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้การประสานงานระหว่างกันดีขึ้น การให้ข้อมูลย้อนกลับของพนักงานแก่ผู้บริหาร ทำให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งบริษัทมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ทำให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลง่ายและรวดเร็ว ส่วนความเท่าเทียมกันในการเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลางนั้น วิเคราะห์ได้ว่า มีผลจากสภาพการทำงานของพนักงานอาจไม่เอื้ออำนวยให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบทุกกิจกรรม เช่น พนักงานที่ต้องทำงานเป็นกะ อาจไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมบางกิจกรรม อีกทั้งยังมีช่องว่างในการให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจและจำกัดผู้เข้าร่วมในแต่ละครั้ง สำหรับบางกิจกรรมเช่น กิจกรรมที่ต้องเดินทางออกไปนอกสถานที่ ไปต่างจังหวัด ฝ่ายดำเนินการจะต้องควบคุมจำนวนคน ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และค่าใช้จ่ายด้วย จึงทำให้พนักงานไม่สามารถไปร่วมได้ทุกคน

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1) ความพอประมาณ

จากการสอบถามความคิดเห็นของเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้าน ความพอประมาณอยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์ได้ว่า โดยส่วนใหญ่พนักงานมีความเข้าใจว่า การมีเงินใช้จ่ายที่พอเพียงทุกเดือน การใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น เป็นเรื่องของวางแผนการใช้จ่ายบริหารทางการเงินของแต่ละบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับภาระค่าใช้จ่ายของแต่ละบุคคลที่มีมาก่อนที่จะมีโครงการ QWL ในขณะนี้ในช่วงระหว่างการแก้ปัญหาทางการเงินให้กับพนักงานที่มีปัญหาหนี้สินพร้อม กับการให้ความรู้และปลูกจิตสำนึกในการรู้จักการออม ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ภาระหนี้สินของพนักงานลดลงอย่างต่อเนื่อง อัตราการออมทรัพย์เพิ่มขึ้น เนื่องจากบริษัทฯ ได้เข้ามาช่วยแก้ไขปัญหา ด้วยการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ แต่พนักงานบางคนยังมีการใช้จ่ายเพื่อสนองความต้องการมากกว่าปัจจัยขั้นพื้นฐาน เช่น การซื้อรถ บางคนผ่อนรถหลายคันในเวลาเดียวกัน หรือ มีการผ่อนทั้งบ้านและรถพร้อม ๆ กัน หรือพนักงานบางคนไม่ได้ศึกษาถึงปัจจัยเสี่ยงภายนอก เช่น อัตราดอกเบี้ยที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้พนักงานยังต้องประสบกับปัญหาด้านการเงินแต่ละเดือน

2) ความมีเหตุผล

จากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผล อยู่ในระดับสูง วิเคราะห์ได้ว่า เนื่องจากบริษัท ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม การจัดกิจกรรมให้พนักงานได้ทำงานร่วมกัน ประกอบกับการที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีร่วมกัน มีผลต่อการประสาน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและการวางแผนการทำงาน การให้ความรู้ในเรื่องระบบและขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้อง แต่จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีการเสนอความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์ได้ว่า ถึงแม้บริษัท จะมีช่องทางเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้หลากหลาย แต่ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและความมั่นใจส่วนตัวของพนักงานที่ยังไม่กล้าเสนอความคิดเห็นเท่าที่ควร แต่กิจกรรมต่าง ๆ ก็สามารถช่วยให้พนักงานพัฒนาส่วนนี้ได้ในอนาคต มีความกล้าแสดงออกมากยิ่งขึ้น จากภาพรวมความมีเหตุผลอยู่ในระดับสูง

3) ความมีภูมิคุ้มกัน

จากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีภูมิคุ้มกันอยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์ได้ว่า เป็นช่วงของการให้ความรู้กับพนักงานในการสร้างภูมิคุ้มกันในเรื่องต่าง ๆ เช่น การวางแผนทั้งด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว พนักงานกำลังอยู่ในช่วงของการเรียนรู้และปรับตัวเพื่อให้สามารถพึ่งพิงตนเองได้ และมีภูมิคุ้มกันต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจที่มีความไม่แน่นอน และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในบริษัท สิ่งที่จะสะท้อนให้เห็นในเรื่องของการ ใส่ใจสุขภาพตนเองและคนในครอบครัว พนักงานหันมาให้ความสำคัญกับตนเอง ครอบครัว โดยเฉพาะความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น มีความสนใจทำประกันชีวิตอยู่ในระดับสูง

4) เจื้อนไขความรู้

จากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านเจื้อนไขความรู้อยู่ในระดับสูง วิเคราะห์ได้ว่า พนักงานเชื่อว่าความรู้จะทำให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น พนักงานมีการติดตามข่าวสารสถานการณ์บ้านเมือง เพื่อให้ตนเองทันต่อเหตุการณ์แต่ยังปรับมาใช้กับตนเองและคนรอบข้างได้ในระดับปานกลาง วิเคราะห์ได้ว่า ข่าวสารที่พนักงานสนใจนั้นอาจเป็นเรื่องที่ไม่ได้เกี่ยวข้องหรือมีประโยชน์กับการทำงานเท่าที่ควร พนักงานอาจต้องการ

ได้รับการพัฒนาในเรื่องทักษะในการสื่อสารและความคิดเชิงวิเคราะห์ รวมถึงการเลือกเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์

5) เจื่อนไขคุณธรรม

จากการสอบถามความคิดเห็นของเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านเจื่อนไขคุณธรรม อยู่ในระดับสูง วิเคราะห์ได้ว่า พนักงานได้รับการปลูกฝังทางด้านคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ลานธรรมลานทอง การบำเพ็ญประโยชน์ การทำบุญตามเทศกาล เนื่องจากคนไทยยึดมั่นในพุทธศาสนา สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่ใกล้ตัวที่สามารถสื่อสารผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ได้ โดยไม่ต้องอธิบาย เพราะเป็นรากฐานการดำเนินชีวิตของพุทธศาสนิกชน

5.3 เปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ตารางที่ 5.29 เปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในประเด็นของคุณภาพชีวิต

สภาวะทางกาย

แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	วิจัยเชิงคุณภาพ	วิจัยเชิงปริมาณ
	สิ่งที่พบจากการศึกษา	สิ่งที่พบจากการศึกษา
1.พฤติกรรมสุขภาพหรือแบบแผนการดำเนินชีวิตของแรงงาน เช่น พฤติกรรมการกิน การออกกำลังกาย 2.ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พนักงานควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรมีการกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งจะเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ 3.การรับรู้แบบเลือกสรร คือการเลือกรับรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจที่ก่อประโยชน์แก่ตนเอง (ศิริรัตน์ เสรีรัตน์และคณะ,2541) 4.ความมีสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งหากพนักงานสามารถจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตได้ มีการแบ่งเวลาในการดำรงชีวิตในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมก็จะส่งผลถึงสุขภาพทางกายที่ดี	1. ด้านการออกกำลังกาย บริษัทฯ ส่งเสริมอย่างจริงจังโดยกำหนดให้การออกกำลังกายถือเป็นระเบียบปฏิบัติทุกเช้าก่อนเริ่มงาน จัดการแข่งขันกีฬา และมีสนามกีฬาสำหรับพนักงาน ซึ่งพนักงานให้ความสนใจในกิจกรรมกีฬาทุกอย่างที่บริษัทจัดขึ้น 2.ด้านโภชนาการมีสวัสดิการข้าวกลางวันฟรี และขายผักปลอดสารพิษให้พนักงาน 3.ด้านยาเสพติด มีตำรวจโรงงานคอยตรวจตราหากพนักงานทำผิดในเรื่องนี้จะถูกลงโทษด้วยการให้ออกจากงาน มีกิจกรรมรณรงค์ให้พนักงานไม่ยุ่งเกี่ยวกับแอลกอฮอล์และสิ่งเสพติด เช่นกิจกรรมงดเหล้าเข้าพรรษา 4.ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบด้านนี้โดยตรง มีระบบตรวจสอบที่ได้มาตรฐาน(มอก. 18001) แต่ยังพบพนักงานบางคนยังต้องถูกตักเตือนจากหัวหน้างานในเรื่องการสวมอุปกรณ์ป้องกัน 5.บริษัทกำหนดเวลาการทำงานให้มีความสมดุล มีเวลาในการพักผ่อนอย่างเหมาะสมในกรณีที่พนักงานต้องทำงานล่วงเวลาจะไม่ให้ทำติดต่อกันนานเกินไป	คนทำงานส่วนใหญ่เห็นว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านกายอยู่ในระดับกลาง

ความคิดเห็นของคณะผู้วิจัย :

1. การส่งเสริมสุขภาพระดับร่างกายอย่างจริงจังจะกระตุ้นให้พนักงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองไปในทางที่ดีขึ้นได้
2. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานการทำงานเป็นกะ ส่งผลต่อแบบแผนการพักผ่อน และการรับประทานอาหาร อาจทำให้แรงงานมีปัญหาการนอนหลับ รับประทานอาหารไม่เป็นเวลา ทำให้ความอยากอาหารลดลง หรือเป็นโรคกระเพาะอาหารอักเสบได้ ไม่มีโอกาสได้ออกกำลังกายตอนเช้าเหมือนพนักงานปกติ
3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ทางกายภาพ ได้แก่ เสียง แสง อุณหภูมิ ฝุ่นละออง ปัจจัยทางเคมี ได้แก่ การใช้สารเคมีต่างๆ โดยทั่วไปสารเคมีจะเข้าสู่ร่างกายด้วยการหายใจมากที่สุด นอกจากนี้การสัมผัสสารพิษโดยตรงก็มักจะเกิดขึ้นในกระบวนการผลิตของระบบอุตสาหกรรมเช่นกัน ประเด็นนี้พนักงานหลีกเลี่ยงได้เพียงบางส่วนเนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมหนัก แม้บริษัทจะมีอุปกรณ์ป้องกันแต่ก็อาจมีผลกระทบต่อพนักงานได้ในระยะยาว

สุขภาพทางกาย เป็นปัจจัยภายนอกที่เป็นเรื่องพื้นฐานในตารางชีวิต จากที่คณะผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ คุณณัฐกิตติ์ กิมศรีตุน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ 21 ส.ค 2551 ในประเด็นเรื่องค่าตอบแทน ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างซึ่งประกอบด้วยคำถาม 7 ข้อ เกี่ยวกับวิธีการบริหารค่าตอบแทน หลักเกณฑ์ในการปรับค่าจ้างประจำปี การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน (ภาคผนวก ก หน้า 280) ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า บริษัทฯ มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามสถานการณ์ โดยมีการทำ benchmark กับบริษัทอื่นใน 4 ลักษณะ คือ การเปรียบเทียบค่าตอบแทนในตลาด อุตสาหกรรม และกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนด้วยกัน และ คู่แข่ง โดยมีทีมงานผู้รับผิดชอบที่เป็นพนักงานประจำดูแลในเรื่องนี้ รวมถึงข้อมูลต่าง ๆ จาก PMAT หรือ TMA เพื่อนำมาประกอบการวางแผนทางด้านโครงสร้างเงินเดือน การปรับค่าจ้างในแต่ละปี คำนึงถึงความสามารถในการจ่ายขององค์กรเป็นหลัก และนอกจากนี้ยังพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น อัตราการปรับของตลาด อัตราเงินเฟ้อ ดัชนีผู้บริโภค และ GDP ในขณะนั้น มีการปรับค่าตอบแทนในระหว่างปี เช่น การปรับตามตำแหน่งงานที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือ SPECIAL ADJUST คือ การปรับให้กับพนักงานที่เป็นกลุ่ม Talent ขององค์กรซึ่งมีกระบวนการที่แน่นอน บริษัทฯ มีการสำรวจตลาดค่าตอบแทนจึงอยู่ในระดับเพื่อให้แข่งขันได้ และบางตำแหน่งก็อยู่ในระดับสูงกว่าตลาด โดยถูกจ้างรายวัน (Sub-Contract) จะได้ค่าตอบแทนตามอัตราค่าแรงขั้นต่ำ และจะมีการปรับต่อเมื่อมีประกาศจากกระทรวง สำหรับพนักงานรายวัน (Wage) ช่วงแรกที่เข้ามาทำงานจะได้รับค่าจ้างตามค่าแรงขั้นต่ำ แต่เมื่อผ่านการทดลองงานจะได้ปรับเพิ่มอีก 5 บาท สำหรับการปรับค่าตอบแทนประจำปีทุกปีซึ่งปรับเป็นเปอร์เซ็นต์เท่ากันหมด ด้วยแนวคิดว่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่ากัน บริษัทฯ ให้ความสำคัญในเรื่องการรักษาพนักงานเก่าที่ทำงานกับบริษัทฯ มาเป็นเวลานานมากกว่าพนักงานใหม่

มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจเรื่องผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกนั้น พนักงานมีความพึงพอใจในผลตอบแทนของตนเอง กล่าวได้ว่าอยู่ในระดับที่ดี ที่เป็นเช่นนี้วิเคราะห์ได้ว่า อาจเนื่องมาจากการวิจัยในเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวันคิดเป็นร้อยละ 42.3 ซึ่งเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ และได้ค่าจ้างเป็นรายวัน การขึ้นค่าจ้างจะเท่าเทียมกัน โดยยึดตามกฎหมายในเรื่องค่าแรงขั้นต่ำเป็นหลัก พนักงานกลุ่มนี้เรียกว่าหาเช้ากินค่ำ ประกอบกับพฤติกรรมการใช้จ่ายส่วนบุคคลที่หากไม่มีความรัดกุมในการใช้จ่ายก็จะทำให้เกิดปัญหาทางการเงินซึ่งจะกระทบต่อการดำรงชีพของตนเองได้ง่าย เงินที่ได้เพิ่มขึ้นมักมาจากการทำงานล่วงเวลา ซึ่งแม้ว่าพนักงานจะสนใจในการทำงานล่วงเวลาแต่ก็ต้องแลกด้วยเวลาในการพักผ่อน การประเมินผลงานและขึ้นค่าจ้างที่ไม่มีความแตกต่างกันของพนักงานรายวัน ถึงแม้พนักงานจะรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมแต่ แต่พนักงานหลายคนยังรู้สึกว่าไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภาระค่าใช้จ่ายของตนเอง ยิ่งภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น คนทำงานต่างได้รับผลกระทบ ทุกคนต้องใช้จ่ายอย่างระมัดระวัง แน่นอนว่าในสภาวะเช่นนี้พนักงานรายวันย่อมรู้สึกถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงมากที่สุดเท่าที่ได้ การขึ้นค่าแรงในอัตราเท่าเทียมกัน ทำให้พนักงานบางส่วนที่ทุ่มเททำงานมากกว่ารู้สึกขาดขวัญกำลังใจในการทำงานอีกด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ตรงข้ามกับการสัมภาษณ์เชิงลึกที่เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่สรุปได้ว่าพนักงานรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนของตนเอง และรู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ วิเคราะห์ได้ว่าเป็นเพราะพนักงานที่สัมภาษณ์จากทั้งหมด 20 คน เป็นพนักงานรายเดือน 18 คน และเป็นพนักงานรายวันเพียง 2 คน โดยภาพรวมจึงทำให้ผลออกมาในลักษณะที่พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในผลตอบแทนของตนเอง เนื่องจากพนักงานรายเดือนที่ให้สัมภาษณ์ทุกคนมีอายุงานเกิน 5 ปี ระดับเงินเดือนจึงน่าจะอยู่ในระดับที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งแตกต่างจากพนักงานรายวันอย่างสิ้นเชิง อีกทั้งเกณฑ์การปรับค่าจ้างก็แตกต่างกัน โดยมีการวัด KPI พิจารณาตามผลปฏิบัติงานจริง ทำให้พนักงานที่ทุ่มเททำงานมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานเพราะค่าตอบแทนที่ได้รับ ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความเสมอภาค ในด้านสวัสดิการที่ถือว่ามากกว่าที่กฎหมายกำหนด ซึ่งทุกคนได้รับเท่าเทียมกันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่ชดเชยความรู้สึกให้แก่พนักงานรายวัน นอกจากนี้บริษัทมีโครงการ QWL ซึ่งมีกิจกรรมต่างๆ ให้พนักงานได้มีปฏิสัมพันธ์กัน การเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ต่างๆ ช่วยตอบสนองความต้องการทางสังคมของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัย สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ในด้านการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ภายหลังความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ซึ่งเปรียบเทียบได้กับทฤษฎี

ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กในด้านปัจจัยอนามัยที่สัมพันธ์กับความ ต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย และสังคม และ แต่ปัจจัยอนามัยไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการสร้างความเป็นเลิศให้กับองค์กรได้ เพราะเป็นเพียงปัจจัยที่ป้องกันและช่วยลดความไม่พอใจแต่ ไม่ได้นำไปสู่ความพอใจ ปัจจัยจูงใจในทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กเทียบได้กับความต้องการระดับสูงของ มาสโลว์ในด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความสมหวังในชีวิต ซึ่งเฮิร์ชเบิร์กเชื่อว่าการใช้ เทคนิคการเพิ่มคุณค่างาน การออกแบบงานให้รู้สึกท้าทายและการมีความรับผิดชอบที่มากขึ้นจะสามารถจูงใจพนักงานให้สร้างความเป็นเลิศได้ แต่ทฤษฎีนี้ไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล เพราะผลตอบแทนอาจสร้างแรงจูงใจให้กับคนหนึ่งได้แต่อาจไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับ อีกคนได้ เช่นพนักงานรายวันซึ่งหลายคนจะถูกรังเกียจได้ด้วยปัจจัยอนามัย เช่น นโยบายบริษัท สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ เนื่องจากพวกเขามีภาระทางการเงินสูง แต่กับพนักงานรายเดือนหลายคนสามารถจูงใจได้ด้วยงานที่ ท้าทายและเกียรติยศชื่อเสียง ดังนั้นการบริหารค่าตอบแทนจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการทำให้ พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งค่าตอบแทนมีทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ดังนั้นการ บริหารจัดการจึงต้องให้มีความเหมาะสมกับพนักงานแต่ละกลุ่มโดยคำนึงถึงหลักคุณธรรม จึงจะ สามารถสร้างสุขภาวะที่ดีทางร่างกายได้ในระดับที่ดีขึ้น เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ คนทำงานมีสุขภาวะทางกายที่ดี สามารถตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความเป็นเลิศในองค์กรได้อย่างแท้จริง

ตารางที่ 5.29 เปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในประเด็นของคุณภาพชีวิต (ต่อ)

สุขภาวะทางอารมณ์

แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	วิจัยเชิงคุณภาพ	วิจัยเชิงปริมาณ
	สิ่งที่พบจากการศึกษา	สิ่งที่พบจากการศึกษา
1.ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถในการรับรู้ ความรู้สึกของตนเองและคนรอบข้าง เพื่อนำมาใช้กระตุ้นผลักดันตนเอง และเพื่อบริหารจัดการอารมณ์ อันจะส่งผลดีต่อตนเองและความสัมพันธ์ต่อคนรอบข้าง (Daniel Goleman ,1998 อ้างในธนะ เอี่ยมอนันต์, 2549) 2. แม้แต่ผู้ป่วยเรื้อรัง คนพิการ หรือคนที่มีความบกพร่องทั้งทางกายหรือทางจิตก็สามารถบรรลุถึงสุขภาวะในขอบเขตและศักยภาพของแต่ละบุคคลได้ (นพ.วิพุธ พูลเจริญ ,2541)	1.บริษัท เชื่อว่าการที่พนักงานจะมีอารมณ์ที่ดีได้นั้น ต้องมาจากร่างกายที่ดีก่อน ดังนั้นกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทางอารมณ์จึงเน้นให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรง อยู่เสมอ	คนทำงานส่วนใหญ่เห็นว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านอารมณ์อยู่ในระดับสูง

ความคิดเห็นของคณะผู้วิจัย : ความเจ็บป่วย หรือความไม่สมบูรณ์ทางกายก็อาจนำมาซึ่งปัญหาความไม่สมบูรณ์ทางอารมณ์ แต่ในทางกลับกัน ความเครียดในจิตใจ ไม่ว่าจะเนื่องมาจากความกดดัน ความขัดแย้ง หรือความวิตกกังวล ก็อาจนำมาซึ่งความไม่สมบูรณ์ทางกายหลาย ๆ รูปแบบ กล่าวคือ คนที่มีสุขภาพที่ไม่สมบูรณ์อาจ มีอารมณ์ที่ดี มีความสุข สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีกว่าคนที่แข็งแรงบางคนก็เป็นได้

ตารางที่ 5.29 เปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในประเด็นของคุณภาพชีวิต (ต่อ)

สุขภาวะทางจิตวิญญาณ

แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	วิจัยเชิงคุณภาพ	วิจัยเชิงปริมาณ
	สิ่งที่พบจากการศึกษา	สิ่งที่พบจากการศึกษา
1.คุณค่าที่สูงสุดเหนือไปจากโลก การมีศรัทธาและมีการเข้าถึงคุณค่าที่สูงส่ง ทำให้เกิดความสุขอันประณีตลึกซึ้ง ซึ่งรวมความถึง การตั้งวัตถุประสงค์ในชีวิต ความสามารถในการให้ และรับความรัก และความรู้สึกในการเสียสละ และปรารถนาดีต่อผู้อื่น สำหรับในคนบางกลุ่ม ศาสนาอาจจะประกอบประกอบที่สำคัญ (ประเวศ วะสี, 2544)	1.บริษัท เน้นสนับสนุนกิจกรรมทางพุทธศาสนา เพราะต้องการให้พนักงานมีเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจที่ดี เช่น ชมรมลานธรรมลานทอง การนั่งสมาธิ การทำบุญตักบาตร การทำบุญ 9 วัด และการทำบุญตามประเพณี	คนทำงานส่วนใหญ่เห็นว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับสูง

ความคิดเห็นของคณะผู้วิจัย : ศาสนาทุกศาสนามีหลักคำสอนที่สอดคล้องกันคือต้องการให้ทุกคนเป็นคนดี การปลูกฝังด้านจิตวิญญาณด้วยการนำหลักคำสอนทางศาสนามาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจถือว่าเป็นการปลูกฝังที่ต้องเริ่มต้นตั้งแต่วัยเด็ก จึงจะสามารถกลมกล่อมเกลางจิตใจให้เป็นผู้มีจิตวิญญาณในทางสร้างสรรค์ การที่บริษัทจะนำหลักการนี้มาใช้เพื่อปลูกฝังพนักงานที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ซึ่งมีภูมิหลังที่แตกต่างกันนั้น จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องจริงจัง เนื่องจากเป็นสิ่งที่คาดหวังผลสำเร็จได้ยากในระยะสั้น

ตารางที่ 5.290 เปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในประเด็นของคุณภาพชีวิต (ต่อ)

สุขภาวะทางสังคม

แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	วิจัยเชิงคุณภาพ	วิจัยเชิงปริมาณ
	สิ่งที่พบจากการศึกษา	สิ่งที่พบจากการศึกษา
1.ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ คือ ข้อผูกพันของบริษัทเพื่อบูการกระทำที่ป้องกันและปรับปรุงความเป็นอยู่ของสังคม (สมยศ นาวิการ,การบริหารและพฤติกรรมองค์กร,2549 :หน้า 1083) 2.แนวคิดองค์กรยั่งยืนที่มีความชอบธรรมมีชีวิตร่วมกันได้ในสังคมมีความรับผิดชอบต่อใส่ใจกับทุกคนให้ความยอมรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) 3.พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน(Supportive Leadership) ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความสนใจต่อความอยู่ดีกินดีของพนักงานด้วยการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาคและด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดเผยและเป็นมิตร(สมยศนาวิการ,2546,น.199	1.บริษัทฯ ส่งเสริมแรงงานท้องถิ่นให้มีโอกาสในการทำงานในองค์กร 2.บริษัทฯ สนับสนุนแนวทางการระแวดระวังในการดำเนินงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม 3.ภายหลังมีโครงการ QWL บริษัทจัดให้มีกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันระหว่างพนักงาน โดยไม่แบ่งแยกสังกัด กิจกรรมเพื่อสังคม ทำให้พนักงานมีโอกาสได้พบปะกันมากขึ้น ได้รู้จักทำความคุ้นเคย พุดคุยกันได้นอกเหนือจากเรื่องงาน การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่นมากขึ้น ไม่มีปัญหาความขัดแย้ง หรือ ข้อร้องเรียน	คนทำงานส่วนใหญ่เห็นว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสังคมอยู่ในระดับสูง

ความคิดเห็นของคณะผู้วิจัย : 1. รูปแบบพฤติกรรมผู้นำมีบทบาทสำคัญ ในการเป็นผู้ให้การสนับสนุนผลักดันและส่งเสริมให้มีกิจกรรมต่างๆอย่างต่อเนื่องจริงจัง

2. กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ(CSR) จะเป็นจุดเริ่มต้นในการเป็นองค์กรที่ดี กิจกรรมเพื่อสังคมที่มีวัตถุประสงค์ในการทำประโยชน์แก่สังคมภายนอกนั้น จะส่งผลกระทบที่ดีหรืออาจช่วยแก้ปัญหาให้แก่สังคมภายในองค์กรได้อีกด้วย เช่น ปัญหาความขัดแย้ง จะทำให้คนในองค์กรสามัคคีกันมากขึ้น

ตารางที่ 5.30 เปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในประเด็นเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	วิจัยเชิงคุณภาพ	วิจัยเชิงปริมาณ
พอประมาณ มีเหตุผล ภูมิคุ้มกัน ความรู้ คุณธรรม	สิ่งที่พบจากการศึกษา	สิ่งที่พบจากการศึกษา
1.อธิบายความสัมพันธ์ของการผลิต ให้สอดคล้องกับสภาพความจริงตามธรรมชาติของสิ่งเหล่านั้น ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยพิจารณาทั้งปัจจัยการนำเข้า กระบวนการผลิต และปัจจัยที่ได้ออกมา (อภิชัย พันธเสน, พุทธเศรษฐศาสตร์, 2543, หน้า 25) 2. ยึดความประหยัด ความเป็นอยู่ต้องไม่ฟุ้งเฟ้อ ต้องประหยัดในทางที่ถูกต้อง ยึดถือการประกอบอาชีพที่ถูกต้อง ละเลิกในการแก่งแย่งผลประโยชน์และการแข่งขันในทางการค้าขายหรือประกอบอาชีพกันอย่างรุนแรงหรือ การแก่งแย่งเบียดเบียนมาจากผู้อื่น ไม่หยุดนิ่งในการที่จะหาทางใช้ชีวิตให้หลุดพ้นจากความทุกข์ยาก โดยใฝ่หาความรู้ ให้เกิดรายได้เพิ่มพูนขึ้น จนถึงขั้นพอเพียงเป็นเป้าหมายสำคัญ ปฏิบัติตนในแนวทางที่ดี ลดละสิ่งชั่วร้าย ดังพระบรมราโชวาท “พยายามไม่ก่อความชั่วให้เป็นเครื่องทำลายตัวทำลายผู้อื่น พยายามลดละความชั่วที่ตนมีอยู่ พยายามก่อความดีให้ตนเองเสมอ พยายามเพิ่มพูนความดีที่มีอยู่นั้นให้จงงามสมบูรณ์ (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2542)	1.จัดตั้ง สหกรณ์ออมทรัพย์ ให้พนักงานรู้จักการออมและปลดภาระหนี้สิน 2.การปลูกผักขายภายในโรงงาน ให้พนักงานได้บริโภคของที่มีคุณภาพและราคาถูก 3.การให้ความรู้แก่พนักงานในการวางแผนการใช้จ่าย 4.การปลูกฝังในเรื่องความพอเพียงในทุกกิจกรรม เช่นทำงานอย่างพอเพียงไม่หักโหมเกินไป ไม่อนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาติดต่อกันนานเกินไป ให้ออกกำลังอย่างพอเพียงแต่สม่ำเสมอ เป็นต้น 5.การส่งเสริมด้านจริยธรรม คุณธรรม 6.การส่งเสริมด้านความรู้ทั้งในเรื่องการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว	การปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผลอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านภูมิคุ้มกันในระดับปานกลาง การปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้ในระดับสูง การปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านคุณธรรมอยู่ในระดับสูง

ความคิดเห็นของคณะผู้วิจัย : แนวทางการดำเนินชีวิตคนในยุคปัจจุบันเห็นค่าของเงินว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถสร้างความมั่งคั่ง และมีค่านิยมทางวัตถุ รวมถึงการยกย่องนับถือคนที่มีทรัพย์สินเงินทอง แต่การนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตนั้นดูจะสวนทางกับแนวทางการดำเนินชีวิตในยุคเศรษฐกิจเสรีเช่นนี้ การจะนำแนวทางนี้มาใช้ได้ในทางปฏิบัติจึงมักได้ผลกับคนที่เคยมีประสบการณ์ผ่านวิกฤตมาด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่

การสร้างเสริมสุขภาวะทั้ง 4 มิติ คือ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม จากผลการวิจัย สามารถสรุปได้ว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตทั้ง 4 มิติ ดีขึ้นแบบมีนัยสำคัญ ตั้งแต่มีโครงการ QWL

จากการวิจัย พิจารณาจากมุมมองของผู้บริหาร ผู้จัดการแผนก หัวหน้าหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์อาสา ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีส่วนร่วมดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานในองค์กร รวมทั้งกลุ่มพนักงานที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้น มีความเห็นสอดคล้องกันว่า เป็นโครงการที่ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งด้านร่างกาย คือมีการส่งเสริมให้พนักงานได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีการตรวจสุขภาพและเตรียมความพร้อมในด้านอุปกรณ์และสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร คือมีบริการข้าวฟรีและค่ากับข้าวให้พนักงานได้รับประทาน ฉะนั้นถึงแม้พนักงานจะมีปัญหาด้านการเงินในช่วงแต่เมื่อมาทำงานพนักงานจะไม่มีปัญหาเรื่องความหิวโหย ทำให้มีกำลังความพร้อมที่จะทำงานทางด้านอารมณ์นั้นสัมผัสได้ว่าพนักงานมีรอยยิ้มมากขึ้น ความขัดแย้งลดลง หากมีปัญหาจะไม่ใช้ความรุนแรง จะพยายามพูดคุยกันมากกว่า ทางด้านสังคม จากการทำกิจกรรมร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานที่ ทำให้พนักงานมีการสื่อสารที่ดีขึ้น พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมากขึ้น ไม่มีความรู้สึกโดดเดี่ยว ส่งผลให้การประสานงานในการทำงานราบรื่นกว่าเดิม การมีกิจกรรมเพื่อสังคมทำให้รู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า มีโอกาสได้ช่วยเหลือและแสดงออกถึงความมีน้ำใจต่อผู้อื่น เนื่องจากกิจกรรมมีการทำอย่างต่อเนื่องจึงเหมือนว่าพนักงานได้รับการปลูกฝังให้มีจิตสำนึกที่ดีทำให้เกิดความสุขในด้านจิตวิญญาณ คือการรู้จักเสียสละ เช่นการร่วมบริจาคเงินหรือสิ่งของช่วยเหลือผู้ที่ประสบภัยต่างๆ การบริจาคโลหิตช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ การทำบุญตักบาตร การทำบุญ 9 วัด แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ การงดเหล้าเข้าพรรษา กิจกรรมเหล่านี้ไม่มีการบังคับให้เข้าร่วม พนักงานต้องสมัครใจเอง ดังนั้นจึงต้องอาศัยการมีจิตสำนึกที่ดี เมื่อทำแล้วพนักงานกล่าวตรงกันว่า “ทำให้พวกเขามีความภูมิใจและมีความสุขทางจิตใจ”

กิจกรรมในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานนั้นเป็นการมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานซึ่งครอบคลุมทั้งเรื่องกาย อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ ซึ่งกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทในกลุ่มสมบุญจัดขึ้น และทำอย่างต่อเนื่องนี้ ทำให้พนักงานมีความสุขได้ครบทั้ง 4 ด้าน ส่งผลในเรื่องการทำงาน คือพนักงานทำงานมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากขึ้น พนักงานมีสมาธิใน

การทำงาน ของเสียลดลง การขาด ลา มาสาย ลดลง (จากข้อมูลสถิติของบริษัท) ไม่มีความขัดแย้งรุนแรงไม่มีการก่อตั้งสหภาพ การสื่อสารประสานงานกันในการทำงานดีขึ้นทำให้การทำงานราบรื่น การนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้เช่นการปลูกผักภายในโรงงานและขายให้พนักงานในราคาถูก การตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ การส่งเสริมให้พนักงาน ออกกำลังกายแต่พอประมาณ ทำงานแต่พอประมาณ ไม่ให้พนักงานทำงานล่วงเวลาติดต่อกันเป็นเวลานานเกินไป เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานได้เรียนรู้ในการพึ่งตนเอง รู้จักประมาณตน รู้จักเก็บออม ใช้จ่ายอย่างพอประมาณ

อย่างไรก็ตามโครงการ QWL เป็นตัวอย่างของโครงการพัฒนาองค์การที่มีขอบเขตกว้างเป็นความพยายามอย่างมีระบบที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์การ และความเป็นอยู่ของบุคคลพร้อมกันไป อีกทั้งมุ่งส่งเสริม ประสพการณ์ทำงานของบุคคลและประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม เป้าหมายโดยทั่วไปของโครงการคือการจ่ายผลตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การพัฒนาความสามารถของบุคคล และการคุ้มครองศักดิ์ศรีและสิทธิส่วนบุคคล และมุ่งการปรับปรุงกระบวนการขององค์การ เช่นการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การจูงใจ การปรับปรุงกระบวนการเหล่านี้จะส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายของบุคคล และการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การจะตามมา ดังเช่น โครงการ QWL ของ ฟอर्ड มอเตอร์ ณ โรงงานชาร์รอนวิลล์ ได้ยืนยันความสำเร็จอย่างน่าทึ่งจากการร้องเรียนของลูกค้าที่ลดลง 70 % โครงการ QWL ของ เจ็นเนอรัล มอเตอร์ ณ โรงงานแพร์ริทาวนซึ่งได้ลำดับ 1 จาก 18 โรงงาน และความสำเร็จของ โครงการ QWL ของวอลโว่ คือโรงงานประกอบรถยนต์ ณ เมืองคาลมาร์ โรงงานนี้แสดงให้เห็นถึงการเลิกใช้วิธีการประกอบรถยนต์สมัยเดิม ด้วยมุ่งหมายปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงาน มีการเพิ่มคุณค่างาน การสับเปลี่ยนงาน และทีมงานอิสระ (สมยศ นาวิการ , 2549 : 990)

ปัญหาและอุปสรรค

ในการดำเนินโครงการการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1. การสื่อสาร

ผู้บริหาร

- การชี้แจงให้ผู้บริหารเข้าใจและให้การสนับสนุน

คณะทำงาน

- การทำความเข้าใจ หลักเกณฑ์ รายละเอียดต่าง ๆ
- การสื่อสารผ่านกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาวะทั้ง 4 มิติ ยังเข้าใจไม่ตรงกันในระยะแรก

พนักงาน

- การสื่อสารระยะเริ่มต้นในการทำโครงการ QWL ให้พนักงานรับรู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการไปในทางเดียวกันยังไม่สามารถทำให้เป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจน
- พนักงานมีหลายระดับ การสื่อสารถึงพนักงานจึงต้องเลือกใช้สื่อที่เหมาะสม

2. ความคาดหวังและความต้องการของพนักงาน

- การตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของพนักงานแต่ละคนที่มีไม่จำกัดและไม่เท่ากัน ในขณะที่บริษัทมีข้อจำกัด เช่น งบประมาณ เวลาและบุคลากร ในการทำกิจกรรม

3. ความมีส่วนร่วม

- ข้อจำกัดในเรื่องของจำนวนคนเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละครั้งและระยะเวลาของการจัดกิจกรรม ทำให้พนักงานไม่สามารถเข้าร่วมได้ทั้งหมด